

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE ECONOMIA

Negociações Coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a
Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA.

Alexander Dias Siqueira

Uberlândia, 2008

ALEXANDER DIAS SIQUEIRA

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ENTRE O SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE
CATALÃO E A MITSUBISHI MOTORS CORPORATION AUTOMOTORES DO BRASIL
LTDA

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em
Economia da Universidade Federal de Uberlândia, como
requisito parcial para obtenção do título de mestre em
Economia.

Área de concentração: Relações industriais

Orientadora: Profa. Dra. Rosana Aparecida Ribeiro

Uberlândia
2008

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

- S618n Siqueira, Alexander Dias, 1981-
 Negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda / Alexander Dias Siqueira. - 2008.
 172 f. : il.
- Orientadora: Rosana Aparecida Ribeiro.
 Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Economia.
 Inclui bibliografia.
1. Relações trabalhistas - Teses. 2. Negociação coletiva do trabalho - Teses. 3. Indústrias automobilísticas - Teses. I. Ribeiro, Rosana Aparecida. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

CDU: 331.104

Elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da UFU / Setor de Catalogação e Classificação

Alexander Dias Siqueira

Título: Negociações Coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA

Dissertação de Mestrado aprovada em 23 / 10 / 2008.

Banca Examinadora:



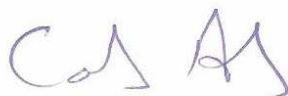
Prof.^a. Dr.^a. Rosana Aparecida Ribeiro (IE – UFU)
Orientadora



Prof. Dr. Carlos Henrique Horn (UFRGS)
Membro



Prof. Dr. Eduardo Nunes Guimarães (IE - UFU)
Membro



Prof. Dr. Carlos Alves do Nascimento
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

A todos que, direta ou indiretamente, estiveram envolvidos na realização desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Foram inúmeras as contribuições que, direta ou indiretamente, possibilitaram a realização desta dissertação. Início, entretanto, os agradecimentos à Professora Rosana, não apenas por ter me sugerido o tema de trabalho e me orientado em toda a preparação desta pesquisa, mas principalmente por ter sido a pessoa que me acompanhou mais de perto durante toda a graduação e pós-graduação. Obrigado pela contribuição e incentivo intelectual.

Pelas contribuições que deram ao projeto desta dissertação, agradeço as sugestões expostas no exame de qualificação pelos professores Eduardo Nunes Guimarães e Henrique Dantas Neder.

De modo especial, agradeço o Professor Carlos Henrique Horn, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelas críticas e comentários precisos ao projeto de pesquisa, pela sugestão de um belo roteiro de trabalho, pelo envio de textos e outros materiais que contribuíram com a dissertação, e pela atenção dispensada sempre que solicitado. Este trabalho possui grande influência do Professor Carlos, por suas contribuições pessoais, por seus textos e, particularmente, pelo uso da metodologia desenvolvida em sua tese de doutorado. Sua ajuda não só foi fundamental para amadurecer muitas reflexões expostas na dissertação, mas também para viabilizar as condições de sua realização. Faço registro, porém, de que todos os problemas e falhas existentes nesta dissertação são de minha inteira responsabilidade.

O sucesso na elaboração deste trabalho, todavia, só seria possível se tivéssemos acesso a um conjunto não desprezível de dados, materiais e informações. Nesse sentido, expresso aqui meu agradecimento especial ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão, à Força Sindical, à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás e ao Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Pelo esclarecimento de questões importantes relativas ao processo de negociação coletiva entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation do Brasil Ltda., expresso minha gratidão ao sindicalista André Felício e ao técnico do DIEESE Airton Santos.

À minha namorada Lorena, pela sua efetiva participação no trabalho quando este exigiu o aprofundamento em questões do campo jurídico, por ter sido a pessoa que mais me

ajudou nas questões burocráticas da dissertação e, principalmente, por ter sido tão compreensiva.

À Universidade Federal de Uberlândia, ao Instituto de Economia e ao Programa de Pós-Graduação em Economia, agradeço por minha formação acadêmica. A cada brasileiro, por prover os fundos necessários à manutenção de instituições como esta.

Aos amigos peço desculpas por minha ausência em vários momentos.

Por último, não posso deixar de dizer que há ainda um invólucro de pessoas em nosso círculo familiar, sem o apoio das quais jamais conseguiríamos muitos propósitos em nossas vidas. Em minha jornada, agradeço em especial o apoio dos meus pais, Eudes e Maria Inês; da minha irmã Francielle e seu esposo Alexandre; dos meus avós, Valter, Antônio, Jorcino (*in memoriam*) e Maria Cândida; e de Lorena e sua mãe Alcione. Agradeço-os pelo sentido que vocês têm em minha vida.

RESUMO

À luz de uma ampla discussão acerca das negociações coletivas de trabalho no Brasil e do movimento de introdução e expansão da indústria automobilística no País, analisa-se nesta dissertação o curso das negociações coletivas no âmbito de uma montadora de veículos instalada no município de Catalão, no Estado de Goiás. Este estudo permitirá verificar o modo como nasceu e se realizou o processo de negociação coletiva em um *greenfield*, isto é, uma região sem tradição manufatureira.

A pesquisa é um estudo de caso cingido, fundamentalmente, a evidenciar novos fatos, a saber: (i) O surgimento de um sindicato local implicou um maior comprometimento com os trabalhadores do setor automotivo de Catalão? (ii) Quais foram as principais influências sobre a realização do primeiro acordo coletivo entre o sindicato e a empresa? (iii) Quais as modificações no escopo temático dos instrumentos coletivos antes e após a instituição de um sindicato local? O que o histórico das negociações entre o sindicato e a empresa revela em relação ao escopo temático dos acordos? As negociações coletivas entre o sindicato e a empresa conseguiram criar regras adicionais em relação à vasta legislação que regula as relações de emprego no Brasil? Os acordos foram utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse? O estudo das negociações coletivas entre a Mitsubishi Motors Corporation do Brasil LTDA. e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão objetiva responder esses questionamentos.

A análise deverá dar suporte à tese de que a instituição de um sindicato local possibilitou maior representatividade aos trabalhadores da Mitsubishi, em relação ao que ocorria antes, pois: houve o apoio de novas representações, como a Força Sindical e a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, realmente comprometidas com as demandas dos trabalhadores; houve ampliação da magnitude de muitos benefícios ao longo do tempo, ainda que o escopo temático pouco tenha se alterado entre os acordos; houve ampliação do conjunto de regras adicionais às vigentes na legislação relativamente ao conjunto de regras não adicionais, e ainda foi reduzido o espaço dos empregadores ao ajuste de regras de seu interesse.

ABSTRACT

In the light of a broad discussion about the negotiations of collective work in Brazil and the movement of the introduction and expansion of the automobile industry in the country, in this dissertation we examine the course of collective negotiation in our part of an automobile plant established in the city of Catalão, in the State of Goiás. This study shows how the process of collective negotiation started and how it was carried out on a greenfield, that is, a region with no manufacturing tradition.

The research is a case study limited mainly to reveal new facts, namely: (i) The emergence of a local union led to a greater commitment to the employees of the automotive sector in Catalão? (ii) What were the main influences on the completion of the first Collective Agreement between the labor union and the company? (iii) What were the changes within the thematic scope of collective instruments before and after the imposition of a local union? What does the history of negotiations between the union and the company reveal in relation to the thematic scope of the agreements? Did the Collective Negotiations between the labor union and the company managed to create additional rules regarding the extensive legislation that governs employment relationships in Brazil? Were the agreements used by employers to adjust the rules to their own interests? The study of collective negotiations between Mitsubishi Motors Corporation and the labor union of the “Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico” in Catalão aims to answer these questions.

Our analysis will provide support for the argument that the establishment of a local labor union had contributed to the increase the representativeness of Mitsubishi workers, in relation to what happened before, since there was support for the establishment of new offices, such as “Força Sindical” and the “Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos” (Labor Union Force and the National Confederation of Metallurgical Workers), which are really committed to the demands of workers; there had been an expansion of the magnitude of many benefits over the time, although the thematic scope had not changed much among the agreements; there had been an expansion of the set of additional rules to the existing legislation in relation to the set of not additional rules; in addition to that, the space for employers to adjust the rules to their own interests had been reduced.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relações do Sistema de Relações Industriais com a sociedade em geral.....	9
Figura 2 – Estrutura institucional das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil em vigor após os anos 1970.....	17
Figura 3 – Disposição da indústria de montagem no Brasil.....	59
Figura 4 – Níveis de agregação do esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático.....	98

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Participação nas vendas internas no atacado de importados procedentes da Argentina entre 1991 e 2007.....	57
Gráfico 2 – Exportações de autoveículos brasileiros segundo os nove maiores importadores em 2007.....	57
Gráfico 3 – Convenção Coletiva de Trabalho SIMELGO 2004-2005.....	111
Gráfico 4 – Acordo Coletivo de Trabalho SIMECAT 2005-2006.....	111
Gráfico 5 – Convenção Coletiva de Trabalho dos Metalúrgicos de São Paulo 2004-2005.....	115
Gráfico 6 – Acordo Coletivo de Trabalho SIMECAT 2005-2006.....	115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Vendas de veículos nacionais (automóveis e comerciais leves) no Brasil (em mil unidades); número de empregos no setor automobilístico e variação real do PIB (% a.a.) no período 1990-1999.....	63
Tabela 2 – Taxa de crescimento do PIB por setor de atividade do Estado de Goiás 1986-2005.....	74
Tabela 3 – Decomposição da produção por setores de atividade, valor adicionado, impostos, PIB população e PIB per capita 2002-2005 (R\$ milhões).....	75
Tabela 4 – Número de empregos formais e rendimento médio em Catalão 1998-2006.....	85
Tabela 5 – Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias de Catalão 2001-2006.....	86
Tabela 6 – Produção e vendas da MMC 1998-2007 (em unidades).....	86
Tabela 7 – Categorias profissionais com aumentos reais iguais ou superiores à variação do PIB do ano anterior 2004-2007.....	133

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Incentivos e benefícios estaduais.....	84
Quadro 2 – Incentivos e benefícios municipais.....	84
Quadro 3 – Dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação.....	102
Quadro 4 – Esquema de classificação das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal.....	103
Quadro 5 – Frequência de cláusulas por temas nos instrumentos coletivos do SIMECAT e dos metalúrgicos de São Paulo.....	116
Quadro 6 – Frequência de cláusulas por temas nos acordos do SIMECAT.....	117
Quadro 7 – Tópicos temáticos cobertos pelos acordos entre a SIMECAT e a MMC no período de 2005 a 2007.....	119
Quadro 8 – Grau de obtenção da Pauta de Reivindicações 2005.....	123
Quadro 9 – Grau de obtenção das Pautas de Reivindicações 2006 e 2007.....	130
Quadro 10 – Percentagem de cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SIMECAT e na Convenção do SIMELGO.....	137

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
 CAPÍTULO 1 – Negociações coletivas e as principais transformações na economia e na legislação trabalhista brasileira.....	05
1.1. Negociação coletiva: conceitos e definições.....	06
1.2. Relações de emprego no Brasil.....	11
1.2.1. Instrumentos clássicos da negociação coletiva.....	16
1.3. Panorama das negociações coletivas no Brasil nos anos 1970 e 1980.....	18
1.4. Transformações na economia brasileira a partir de 1990 e o ajuste do mercado de trabalho.....	22
1.5. Mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir dos anos 1990.....	26
1.5.1. Flexibilização das formas de contratação.....	27
1.5.2. Flexibilização do tempo de trabalho.....	33
1.5.3. Flexibilização da remuneração.....	34
1.5.4. Flexibilização da organização do trabalho.....	36
1.5.5. Flexibilização das formas de demissão.....	37
1.6. Análise das negociações coletivas a partir dos anos 1990.....	40
 CAPÍTULO 2 – Indústria automotiva: o caso MMC Automotores do Brasil Ltda.....	47
2.1. Indústria automobilística no Brasil.....	48
2.2. Mudanças na indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990....	53
2.3. A indústria automobilística em Goiás.....	64
2.3.1. Breve histórico da evolução econômica de Goiás.....	65
2.3.2. A instalação da MMC em Catalão, pólo de referência do sudeste goiano..	76
2.4. MMC: organização da produção e do trabalho.....	87
 CAPÍTULO 3 – Negociações coletivas entre o SIMECAT e a MMC.....	93
3.1. Dados e metodologia.....	95
3.1.1 Metodologia de classificação das cláusulas segundo o escopo temático.....	96
3.1.2. Metodologia de comparação das cláusulas coletivas com a legislação estatal.....	99
3.2. SIMECAT: surgimento e constituição.....	104
3.3. Principais influências no processo de negociação do primeiro acordo coletivo.....	109
3.3.1. Convenção Coletiva SIMELGO.....	110
3.3.2. Convenção Coletiva SITIMESP.....	114
3.4. Acordos coletivos entre o SIMECAT e a MMC: escopo temático.....	117
3.5. Histórico das negociações coletivas entre o SIMECAT e a MMC: resultados.....	120
3.5.1. Barganha coletiva de 2005.....	120
3.5.2. Barganha coletiva de 2006 e 2007.....	129
3.6. Cláusulas coletivas versus legislação estatal.....	136

CONCLUSÃO.....	139
REFERÊNCIAS.....	144
ANEXO.....	153
Anexo	154
APÊNDICE.....	160
Apêndice	161

Introdução

I. Uma das razões que motivou este estudo tem a ver com minha mudança residencial, em função de trabalho, em janeiro de 2007, de Uberlândia-MG, onde eu ainda desenvolvia as atividades do Mestrado, para Goiandira, uma pequena cidade do interior de Goiás, situada a 14 km de Catalão-GO. No momento desta mudança, eu e a professora Rosana, orientadora desta dissertação, estávamos em fase de definição do nosso tema de pesquisa.

Conhecendo o município de Catalão, que em 2007 possuía 75.623 habitantes, e tendo desenvolvido alguns estudos sobre uma montadora de veículos que se instalara no município em 1998, a professora Rosana indicou a leitura de alguns textos e sugeriu que eu pensasse na possibilidade de desenvolvermos uma pesquisa sobre as negociações coletivas desta empresa automotiva com o sindicato local.

Após a leitura dos textos, pude perceber a importância das negociações coletivas de trabalho na regulação da relação de emprego no Brasil, e foi nesse momento, então, que surgiu um grande interesse em levar adiante a proposta de trabalho sugerida pela orientadora.

O tema realmente era muito instigante, pois se tratava de um estudo sobre as negociações coletivas em um *greenfield*, isto é, uma região sem tradição manufatureira, e a minha mudança para esta terra me deixava lado a lado com meu objeto de estudo. De fato, esse fator contribuiu muito para a realização do trabalho.

A satisfação com a definição do tema de pesquisa tornou-se ainda maior à medida que fui percebendo o quanto o resultado de um trabalho como este poderia contribuir não apenas com a literatura, dada a insuficiência de estudos empíricos sobre resultados de negociações coletivas no Brasil, mas inclusive com entidades sindicais e para-sindicais, como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE).

II. A indústria automobilística é paradigmática das mudanças no mundo do trabalho, sempre introduzindo técnicas e tecnologias que visem reduzir custos, por meio da racionalização do uso da mão-de-obra, pela busca de uma interação ótima entre os elos da cadeia de suprimentos e/ou pelo acesso a mercados consumidores. Estas inovações, sejam tecnológicas ou organizacionais, podem se refletir, e de modo geral se refletem, nas interações entre empregados e empregadores.

Em seu movimento mais recente, a indústria automobilística mundial experimentou um intenso processo de “desconcentração”, visando reorganizar sua cadeia de valor, aprofundar a internacionalização da produção e ajustar sua estrutura de produção. No Brasil, esse movimento revelou-se numa relativa desconcentração industrial do setor automotivo para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP).

Nesta dissertação, interessa analisar o curso das negociações coletivas no âmbito de uma montadora de veículos instalada no município de Catalão, no Estado de Goiás. Isto será feito à luz de uma ampla discussão acerca das negociações coletivas de trabalho no Brasil e do movimento de introdução e expansão da indústria automobilística no País. Desse modo, pretende-se estabelecer uma boa discussão sobre como nasceu e se realizou o processo de negociação coletiva neste *greenfield*.

Entendendo-se que a decisão de implantar uma indústria de montagem de veículos em Catalão, insere-se num movimento mais geral, experimentado pelo setor automobilístico no contexto particular dos anos 1990, investigam-se neste trabalho os principais resultados do processo da negociação entre a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil LTDA (MMC) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Catalão (SIMECAT).

A evidência empírica básica desta pesquisa compõe-se de três acordos coletivos e suas respectivas pautas de reivindicações, duas convenções coletivas e de entrevistas. A investigação centra-se no estudo dos acordos coletivos celebrados entre a MMC e o SIMECAT, desde o primeiro instrumento coletivo, e das pautas de reivindicações respectivas. De modo complementar, a análise das Convenções da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Goiás (FETIMGO) e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo (SITIMESP), articulada com entrevistas, tem o intuito de capturar as principais influências destas entidades sobre o primeiro processo de negociação entre o SIMECAT e a MMC, pois, nos processos seguintes, o estudo confirma que a referência passou a ser o instrumento ajustado no ano anterior.

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). Este esquema permite uma análise mais fiel do escopo temático dos instrumentos coletivos, seja ao longo do tempo, seja entre diferentes unidades de negociação.

A leitura das cláusulas classificadas nos acordos celebrados entre o SIMECAT e a MMC indicou que não houve alteração no escopo temático dos acordos de 2006 e 2007, em relação ao primeiro acordo, firmado em 2005. Esta constatação motivou-nos a percorrer a história das negociações entre o Sindicato e a empresa, a fim de verificar os principais condicionantes desta inércia.

As cláusulas classificadas também foram utilizadas para capturar as principais influências existentes no primeiro processo de negociação entre o SIMECAT e a MMC. Ao comparar o escopo temático do primeiro acordo do SIMECAT, com o instrumento anterior que contemplava os trabalhadores da MMC, a convenção da FETIMGO, notou-se que esta possuía um escopo temático mais amplo. Este achado motivou-nos a comparar as cláusulas classificadas nos acordos com a legislação estatal respectiva, utilizando-se o método de comparação de cláusulas de instrumentos coletivos com a legislação estatal descrito em Horn (2003). Com isso foi possível verificar se, e em que medida, os acordos do SIMECAT com a MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de emprego. Além disso, a comparação com a legislação permitiu-nos verificar se os acordos estão, ou não, sendo utilizados pela MMC para o ajuste de regras de seu interesse. Com esta análise, foi possível perceber que o conjunto de regras adicionais ampliou-se em relação ao que havia antes, ao mesmo tempo em que reduziu o poder discricionário do empregador.

A dissertação encontra-se estruturada em três capítulos, sendo que os temas tratados nos capítulos I e II foram abordados a fim de melhor delimitar o objeto de estudo explorado no terceiro capítulo. Esta introdução e as considerações finais completam o estudo.

No primeiro capítulo, com referências à literatura especializada, analisam-se as definições e conceituações dos termos referentes às negociações coletivas. Apontam-se as principais características do sistema de relações de emprego no Brasil, sobretudo o papel das negociações coletivas, e investiga-se a evolução das negociações coletivas no País com ênfase nos anos 90, bem como as transformações na legislação trabalhista e o ajuste do mercado de trabalho nesse período.

No capítulo 2, faz-se uma análise do processo de introdução e expansão da indústria automobilística no Brasil. A idéia 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 para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), em particular a implantação de uma montadora de veículos em Goiás.

Por fim, o terceiro capítulo compreende um estudo de caso cingido, voltado à análise das negociações coletivas de trabalho no âmbito da MMC de Catalão. À luz das discussões apresentadas nos capítulos 1 e 2, investiga-se, por meio de alguns instrumentos coletivos, o modo como surgiram e se desenvolveram as negociações coletivas entre a MMC e o SIMECAT.

CAPÍTULO 1

Negociações coletivas e as principais transformações na economia e na legislação trabalhista brasileira

Com referências à literatura especializada, analisam-se neste capítulo as definições e conceituações dos termos referentes às negociações coletivas. Apontam-se as principais características do sistema de relações de emprego no Brasil, sobretudo o papel das negociações coletivas, e investiga-se a evolução das negociações coletivas no País com ênfase nos anos 90, bem como as transformações na legislação trabalhista e o ajuste do mercado de trabalho nesse período.

O capítulo é composto por seis seções. Na primeira seção, apresentam-se a negociação coletiva e seus principais conceitos e definições desde a abordagem de relações industriais. Na segunda seção, que também comporta uma subseção, faz-se um breve traçado das relações de emprego no Brasil, apontando a emergência da negociação coletiva no cenário nacional e apresentando seus instrumentos clássicos. Na terceira seção, estabelece-se o panorama das negociações coletivas no Brasil nos anos 1970 e 1980. Na quarta, exploram-se as transformações na economia brasileira a partir de 1990 e o conseqüente ajuste do mercado de trabalho. Na quinta seção, investigam-se as principais mudanças na legislação trabalhista brasileira pós-1990. Por último, na sexta seção, faz-se uma análise das negociações a partir dos anos 1990.

1.1. Negociação coletiva: conceitos e definições

Uma relação, por definição, é condicionada por atitudes recíprocas. Esta acepção, entretanto, parece estranha à relação capital-trabalho, cuja natureza é eminentemente conflituosa. Apesar da estranheza, a relação capital-trabalho é, ao mesmo tempo, recíproca e conflituosa. Recíproca porque há interesse do capital em utilizar o trabalho e este em obter algum benefício, em geral pecuniário, deste uso. Conflituosa porque os interesses envolvidos nesta relação não se equivalem. Na verdade, o que existe é uma relação recíproca em que os interesses são conflituosos.

Na existência de conflitos de interesses, a relação só se constitui se houver um acordo entre as partes. Este acordo pode ser impositivo, por uma das partes ou pelo Estado, ou negociado, entre as partes ou por intermédio de seus representantes ou mesmo do Estado. Em ambos os casos, a relação de trabalho passa por um processo de regulação. Nesta seção, faz-se uma análise teórico-conceitual dos métodos de regulação do trabalho, com ênfase na negociação coletiva.

A negociação coletiva é um importante método de elaboração de regras utilizado para arquitetar as relações entre empregados e empregadores. No processo de barganha, a negociação coletiva revela-se como uma ferramenta fundamental de manifestação dos sujeitos sociais no sistema de relações de emprego de um país, a qual busca estabelecer um conjunto de direitos, deveres e obrigações entre as partes contratantes.

Em várias interpretações, tais como Windmuller (1987); Melo e Neto (1998); Siqueira Neto (1998), a negociação coletiva é definida como o conjunto de entendimentos e procedimentos adotados por representantes dos interesses de empregados e empregadores, a fim de rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem o espaço social, as relações de emprego e os conflitos atuais ou iminentes de trabalho.

A concepção clássica de negociação coletiva, entretanto, foi definida originalmente dentro da tradição anglo-americana de *industrial relations*, por Dunlop e Flanders, os dois principais expoentes da chamada “Escola das Regras”. Nesta tradição, *industrial relations* ou relações industriais¹ designam o conjunto das atividades econômicas abrangidas por uma relação de assalariamento, concebida entre os atores sociais contratantes.

Tanto em Dunlop (1993) quanto em Flanders (1970) a negociação coletiva emerge da existência do conflito de interesses. Neste caso, seu 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. A própria idéia de compromisso implica o reconhecimento da pluralidade de atores e da diversidade de seus interesses. A negociação obriga cada parte a ceder em suas reivindicações iniciais, tendo em vista a elaboração de um contrato:

As regras e práticas do espaço de trabalho são desenvolvidas pela interação entre gerentes, trabalhadores, organizações e agências governamentais em um determinado ambiente de tecnologia, trabalho, produtos comercializáveis e regras governamentais. O sistema desenvolve um conjunto de idéias e convicções comuns firmado, pelos atores que o integram. Estes processos são dinâmicos: mudanças no ambiente afetam as

¹ Atualmente a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emprega o termo *relações profissionais*, rejeitando o termo relações industriais em virtude do novo contexto econômico, caracterizado pelo avanço do setor terciário, com ênfase nos serviços. No Brasil, utilizam-se os termos relações industriais, relações de trabalho, relações de emprego, relações sindicais e relações trabalhistas com significados muito próximos. No caso particular do campo jurídico brasileiro, há, contudo, uma distinção muito comum entre os termos relações de trabalho e relações de emprego, tendo em vista que o primeiro termo tem caráter genérico. Conforme Delgado (2004, p. 285), as relações de trabalho referem-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. De acordo com o autor, elas englobam a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.). Por outro lado, a relação de emprego (nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT) é, na definição de Delgado (2004, p. 286), apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Em síntese, a relação de emprego é aquela abrangida pelo trabalho assalariado regulamentado.

relações entre os atores e as regras. Mudanças nas instituições internas e nas relações entre os atores afetam os resultados. (DUNLOP, 1993, p. 08).²

O sistema de relações industriais de Dunlop compreende três atores: administradores da organização; trabalhadores e os modos informais de sua organização; agências governamentais, que representam algum papel no sistema, bem como agências especializadas criadas pelos atores. Estes atores, suas hierarquias, ou organizações, são localizados dentro de um ambiente definido em termos de tecnologia, de trabalho e de mercado de produtos, e a distribuição de poder na sociedade impacta os atores e o local de trabalho.³ Nesse entendimento, até mesmo se os trabalhadores fossem destituídos de qualquer voz ou organização, um sistema de relações industriais ainda estabeleceria regras nos locais de trabalho com o envolvimento dos atores administrativos e governamentais. Em sua essência, um sistema de relações industriais não presume uma igualdade de poder ou influência entre os atores ou as regras.

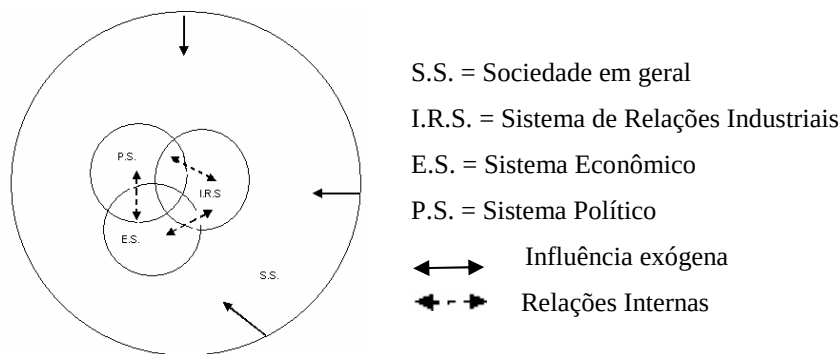
Supondo dinâmico o ambiente em relação ao contexto, tem-se que as regras definidas nos locais de trabalho também são susceptíveis a mudanças. Para Dunlop (1993), a tarefa em relações industriais é explicar as mudanças nas regras com vistas à interdependência do sistema como um todo. A figura seguinte sintetiza as principais relações do Sistema de Relações Industriais:

² 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).

³ A brief summary of the analytics of an industrial relations system follow: An industrial relation system consists of three actors – management organizations, workers and the informal ways they are organized, and government agencies that play a role in the system as well as specialized agencies created by the actors. (The term “actor” is used in the sense of doer or reagent). These actors and their hierarchies or organizations are located within an environment defined in terms of technology, labor and products markets, and the distribution of power in the larger society as it impacts the actors and the work place. In this environment these actors interact with each other, negotiate, and use economic and political power or influence in the process of determining the rules of the work places that constitute the output of the industrial relations system (DUNLOP, 1993, p. 13).

Figura 1

Relações do sistema de relações industriais com a sociedade em geral



Fonte: Wood et al. (1975a)

Como se nota, o sistema de relações industriais agrega uma sucessão de influências do ambiente que o constitui, as quais têm reflexos na interação entre os atores. Estes interagem entre si, negociam e, sob influência do sistema econômico e político, defendem seus interesses no processo de definição de regras nos locais de trabalho. Conforme Wood et al. (1975, p. 16), as regras, sua elaboração e administração, são o foco central de análise de Dunlop.

Tanto Dunlop quanto Flanders definem as regras como uma característica e uma produção do sistema de relações industriais e as distinguem em regras substantivas e regras de procedimento. De acordo com Wood et al., (1975, p. 24), Dunlop oferece uma definição descritiva de regras substantivas, em normas que governam a relação de emprego e regras de procedimento em normas que administram as regras substantivas. Flanders (1970, p. 222) apresenta uma dicotomia similar e sugere que as regras de procedimento regulam, entre outros aspectos, o comportamento das partes, incluindo a possibilidade de assistência a terceiros e o uso de árbitros.

Windmuller (1987, p. 03) mostra que o propósito da negociação coletiva é a contínua aplicação das regras substantivas e de procedimento fixadas no acordo, bem como a definição da relação entre as partes no processo. Entretanto, a negociação coletiva não é a única forma de regulação das relações industriais e, como será visto em seguida, existem situações em que ela pode inclusive inexistir.

Flanders (1970) sugere quatro métodos de regulação do trabalho, a saber: i) a representação legal ou regulação estatal, ii) a negociação coletiva, iii) a regulação unilateral dos sindicatos e iv) a regulação unilateral dos empregadores. O pressuposto implícito é de que

a natureza de um sistema de relações de trabalho é indicada pelo modo como se regulam as interações coletivas entre patrões e empregados. Na interação entre os métodos de regulação do trabalho, o predomínio de uns pode significar a restrição de outros. Por exemplo, se prepondera a regulação unilateral do sindicato patronal, reduz-se o espaço à negociação coletiva. Do mesmo modo, o predomínio da regulação unilateral dos empregadores limita tanto o sindicato de trabalhadores quanto a negociação coletiva. Entretanto, nenhum dos métodos exclui, necessariamente, a existência dos demais. Na prática, eles se combinam de um modo que é peculiar a cada sociedade (WINDMULLER, 1987), de forma semelhante ao que ocorre no sistema de relações industriais de Dunlop.

Numa leitura próxima à de Flanders, Noronha (1999, p. 12) destaca três espaços normativos das relações de emprego⁴. As *leis* (similar ao que Flanders denomina de representação legal ou regulação estatal), as *negociações coletivas*⁵ e as *normas locais* das empresas definidas unilateralmente pelos empregadores. Segundo o autor, é a partir da influência desses espaços normativos, isto é, do que cabe a cada um regular nas relações de emprego, que se pode identificar o padrão de relações de trabalho dos países. Ou seja, Noronha define o padrão das relações de trabalho a partir da influência dos espaços normativos dessas relações. O modo de regulação é determinado, pois, pela forma peculiar de combinação dos diferentes métodos de regulação característicos a cada sociedade.

Rigorosamente, como *tipo ideal*, Noronha (1999) distingue apenas dois modelos puros. Aqueles nos quais a lei predomina sobre os acordos coletivos⁶ e sobre o poder discricionário das empresas, como no caso brasileiro, e aqueles em que predominam os acordos coletivos como marco normativo das relações de trabalho, como no Reino Unido. Porém, muitos países podem ser considerados modelos híbridos, por haver relativo equilíbrio entre lei e acordos coletivos.

Segundo Noronha (1999), seria possível ainda supor a existência de países em que predomine o poder discricionário dos empresários, caso que não seria concebido como um

⁴ Para uma análise complementar, ver também Noronha (2000); Oliveira (2002) e Krein (2007).

⁵ Como será visto mais adiante sobre o caso brasileiro, apesar de a negociação coletiva ser regulada por lei, ela pode, sim, ser considerada um espaço normativo à parte, pois a própria Constituição Federal de 1988 abre precedentes para que determinadas matérias tratadas no texto constitucional sejam objeto de negociação.

⁶ Neste caso o termo “acordo coletivo” é usado no sentido de “negociação coletiva”, ou seja, seu uso designa o “conjunto de regras, normalmente escritas, derivadas de um processo de negociação entre agentes de negociação ou de barganha coletiva (sindicatos de empregadores ou empregadores individuais, de um lado, e sindicatos de trabalhadores, de outro), com o objetivo de regulamentar a relação de emprego entre empregadores e empregados (as partes), bem como a relação entre os próprios agentes e entre os agentes e sua base constituinte” (HORN, 2003, p. 01). De acordo com as definições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Acordo Coletivo é um dos instrumentos clássicos da Negociação Coletiva, assim como a Convenção Coletiva. Esses conceitos serão definidos mais à frente.

modelo, mas como um sistema primitivo ou inicial de relações de emprego. Em sua interpretação, no Brasil o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, enquanto os contratos têm papel subordinado. Como sublinha, isso deriva da existência de grandes quantidades de contratos informais ou do poder de decisão das gerências em temas centrais das relações de emprego nas empresas do setor formal.

Essas especificidades instigam uma análise mais específica sobre evolução das relações de emprego no Brasil vis-à-vis a capacidade de regulação de cada espaço normativo ao longo do tempo. Parte-se do pressuposto de que o sentido da evolução de um sistema de relações de trabalho é indicado pela evolução das características do seu modo de regulação (DUNLOP, 1993, p. 51).

1.2. Relações de emprego no Brasil

Os anos 1930 são o ponto de partida para o moderno sistema de relações industriais brasileiro. Esse sistema é montado pelas forças que assumem o poder nesse momento: de crise política do Estado Oligárquico; de crise da ordem liberal, e de ausência de pressões sociais, fruto de uma classe de trabalhadores dispersa, heterogênea e com pouco ou nenhum poder de ação coletiva para contribuir nas decisões da nação (KREIN, 2007, p. 34-35).

Durante o Governo Vargas (1930-45), são apresentadas iniciativas no sentido de disciplinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, bem como as condições para o exercício da representação e da negociação coletiva. Estas iniciativas estabeleceram um conjunto de parâmetros institucionais que fizeram com que a relação de emprego viesse a ser predominantemente regulada por meio de legislação estatal.

Nesse cenário, consolida-se um conjunto amplo de direitos sociais por meio de uma estrutura básica de estatutos trabalhistas⁷, que orientava a regulação pública das relações de emprego. Esses estatutos foram agrupados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o Código de Trabalho Brasileiro⁸, que passou a regular os direitos individuais e coletivos do trabalho. Esse arranjo conferiu ao Estado o papel mais importante na regulação

⁷ Decreto nº. 19.482/1930; Decreto nº. 19.497/ 1930; Decreto nº. 19.908/1931; Decreto nº. 19.770/1931; Decreto nº. 21.186/1932; Decreto nº. 21.417-A/1932; Decreto nº. 22.042/ 1932; Decreto nº. 24.694/1934; Decreto nº. 423/1935; Decreto nº. 2.162/1940.

⁸ A CLT sobreviveu às várias conjunturas políticas que a sucederam – passando pela ditadura Vargas (1937-45), pelo período populista democrático (1946-64) e pela ditadura militar (1964-85) – mantendo sua estrutura básica potencialmente inata até a Constituição Federal de 1988 (HORN, 2003).

das interações entre patrões e empregados, relegando os acordos coletivos a uma posição marginal, depois da lei e da regulação unilateral das empresas (PICHLER, 2007).

Em condições tais, houve certo consenso sobre o traço corporativista⁹ do modelo brasileiro de relações de emprego. A partir dos anos 1970, entretanto, um conjunto de mudanças no plano político, econômico e social, posteriormente positivadas na CF/88, levaram alguns autores a refletirem sobre a perda do caráter precisamente corporativista do modelo brasileiro de relações de trabalho, todavia, isso não foi consensual. Vale lembrar que essas mudanças marcam a emergência das negociações coletivas.

Algumas tipologias delineiam um debate acerca da permanência ou não do modelo corporativista no Brasil. Nesta dissertação, sem interferir no debate, opta-se por polarizar a discussão entre os que defendem o corporativismo (BOITO, 1991, 2002; OLIVEIRA, 2002; SIQUEIRA NETO 1992, 1994) e os que defendem a perda do caráter essencialmente corporativo do modelo, tal como a vertente legislado-contratualista (NORONHA, 1999; CARDOSO, 2003), a visão do sistema híbrido (HORN, 2003) e o modelo estatutário de barganha (PICHLER, 2007).

Na visão corporativista, a CF/88 elevou os principais elementos da estrutura sindical, consolidados na CLT à condição de normas constitucionais. Com isso, entende-se que a estrutura corporativista foi preservada ao se manter na CF/88: a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado; a unicidade sindical; as contribuições sindicais obrigatórias; a divisão do movimento sindical por categorias e seu retalhamento por municípios, e a estrutura básica da Justiça do Trabalho e a sua tutela sobre o movimento sindical. Segundo essa vertente, houve no máximo uma reforma da velha estrutura corporativista no período aberto pelas greves de massa em 1978, criando-se com isso a falsa impressão de que a estrutura sindical havia deixado de impor limites à luta sindical. Em suma, para os corporativistas continua predominando a regulação estatutária nas relações de trabalho.

Na visão legislado-contratualista entende-se que, a partir dos anos 1970, o modelo foi perdendo seus elementos francamente corporativistas. O mesmo ocorre na visão do modelo estatutário de barganha e também do sistema híbrido, que neste caso identifica a inflexão na Constituição Federal de 1988.

⁹ Na visão de Schmitter (1974, p. 93-94), corporativismo é um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas em um número limitado de categorias singulares, compulsórias, não-competitivas, hierarquicamente organizadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou licenciadas (se não criadas) pelo Estado e dotadas de um monopólio representativo deliberado dentro de suas respectivas categorias, observando em troca certos controles na escolha de seus líderes e na articulação de demandas e apoios.

Na vertente legislado-contratualista, entende-se que, desde o período da ditadura militar, já havia uma ruptura com os aspectos corporativistas do modelo, particularmente devido à introdução do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), posto que esse fundo introduziu um sistema que não só libera como induz ao *turn-over*. Ademais, as mudanças advindas do processo de abertura política ampliaram as negociações descentralizadas e a expressão dos conflitos trabalhistas, levando à criação de associações para-sindicais (ANFAVEA, por exemplo) e de centrais sindicais (CUT, CGT e outras que se seguiram), atuando fora do sistema federativo oficial.

Consolidando essa tendência, a CF/88 implicou a retirada de elementos francamente autoritários da lei, ampliando a liberdade de greve e reduzindo o poder de intervenção do Estado nos sindicatos. Argumenta-se nesta vertente que o modelo brasileiro caracteriza-se por ser legislado, isto é, um modelo em que a lei tem importância maior na definição dos direitos substantivos do trabalho.

Para o modelo estatutário de barganha, a perda do caráter corporativista se expressa no fortalecimento da prática da barganha coletiva e no aumento do seu papel na determinação de salários e condições de trabalho.

Em linhas gerais, a leitura legislado-contratualista e o modelo estatutário de barganha convergem com a do sistema híbrido, a qual se embasa em alguns dispositivos constitucionais (Art. 8º ao 11º, CF/88) para sugerir um sistema híbrido de representação de interesses, isto é, um sistema em que, apesar de se manter alguns elementos do corporativismo traz uma maior aproximação com o pluralismo. Ao contrário do que sugere a visão corporativista, nestas visões dificilmente se poderia continuar caracterizando o modelo brasileiro como essencialmente corporativo.

Enfim, o debate marca-se pelo esforço de seus interlocutores em caracterizar o sistema de relações de trabalho a partir das fontes das quais emanam as normas que regem a interação entre empregados e empregadores. Em que pesem tais discussões, não se deve perder de vista o fato de que a lei funciona como um termômetro das relações de emprego no Brasil, pois define, ou atribui competências para que sejam definidos, direitos individuais e coletivos do trabalho.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e o texto constitucional de 1988 são as duas principais fontes jurídicas de normas aplicáveis à relação de emprego. A CLT, por estatuir as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. A Constituição Federal de 1988 (CF/88), por ser a base do ordenamento jurídico

brasileiro, pois, como defende Delgado (2004, p. 49), o Direito Constitucional é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito.

Na leitura de Cardoso e Lage (2007, p. 27), a legislação trabalhista brasileira é detalhista e complexa. Como apontam, os quase mil artigos da CLT são testemunhas dessa afirmação e, apesar das críticas, a CLT foi recepcionada pelas Constituições Federais que lhe seguiram. Particularmente, Cardoso e Lage (2007) chamam a atenção para a CF/88, que não só recepcionou, mas abriu espaço, em seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais – para os direitos individuais e coletivos do trabalho:

Interessante que os 33 incisos e um parágrafo do art. 7º da CF, que tratam dos direitos individuais, e os oito incisos do art. 8º, que tratam dos direitos coletivos do trabalho, não trouxeram grandes novidades em relação à CLT, mas o fato de estarem lá, em sede constitucional, representou um reforço em sua sustentação, reduzindo (embora não impedindo, como veremos) o escopo da flexibilização ocorrida na década de 1990 (CARDOSO e LAGE, 2007, p. 27).

Apesar dessa forte presença da legislação, é preciso deixar claro que o não cumprimento da lei é um fato demasiadamente comum no Brasil, a despeito do nível de detalhamento em termos formais do sistema de regulação do trabalho no país. Esse é o argumento central defendido por Cardoso e Lage (2007, p. 55).

Tendo em vista a CF/88 e o título em questão, Cardoso e Lage se atêm à distância que separa “as normas e os fatos”. Nesta leitura, o próprio sistema brasileiro de relações de trabalho oferece incentivos importantes para que a legislação trabalhista não seja cumprida, ou que o seja de maneira muito peculiar, devido à carga de impostos e contribuições que, apesar de se constituírem como custo do trabalho, na verdade são fruto de um artifício contábil para garantir a arrecadação de fundos para a sustentação de outras entidades mais ou menos ligadas ao mundo do trabalho.

Numa análise de *custo-benefício*, pode-se dizer que, no caso do Brasil, o risco trazido pelo descumprimento da lei “compensa”. Krein (2007, p. 38) sugere duas razões para tal. Em primeiro lugar, a probabilidade de ser pego é relativamente pequena, dado a fatores tais como: a precária estrutura de fiscalização construída no pós-guerra; a burocratização da instituição sindical, e a atuação da Justiça do Trabalho, voltada, na prática, ao atendimento dos desempregados. Conforme o autor, apenas para os casos denunciados tende a haver uma perspectiva de solução. Em segundo lugar, os custos, se apanhado, são baixos. No caso de a reclamatória percorrer os caminhos da Justiça do Trabalho, há a determinação de reparação do

débito e de pagamento dos custos do processo por parte do empregador, sendo muito difícil e raro o desembolso de multas ou indenizações pelo descumprimento de direitos.

Certamente, esse fato enseja um espaço a mais ao poder discricionário do empregador que, ao não cumprir as regras previstas na lei sobre a relação de emprego, acaba impondo suas próprias regras.

Também a regulação do trabalho pela lei não é plena. Isso ocorre porque a própria Constituição de 1988 facultou determinadas competências à negociação coletiva, isto é, ao mesmo tempo em que a CF/88 ampliou garantias de direitos trabalhistas, ela introduziu o princípio da flexibilização desses direitos, pela via da negociação coletiva, em seus pilares mais sensíveis, ou seja, a remuneração e a duração das jornadas.

Conseqüentemente, ainda que a lei regulamente a negociação coletiva, ela lhe faz outorgas capazes, inclusive, de contrastá-la. É o que se observa na CF/88 (Capítulo II – Dos Direitos Sociais, Art. 7º, Incisos VI, XIII e XIV):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, **salvo** disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, **facultada** a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo** negociação coletiva;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Portanto, apesar de a lei estabelecer restrições, ela traz anuências para que determinadas matérias sejam tratadas por meio de negociação coletiva, ou seja, abre-se um precedente à flexibilização. Daí a importância desse instrumento na sua capacidade de regularizar as relações de emprego no Brasil, seja melhorando, alterando ou mesmo regrido aspectos requeridos pela legislação, seja estabelecendo normas em temas em que a lei é omissa.

Enfim, apesar de prevalecer a representação legal na regulação do trabalho, o poder discricionário do empregador e a negociação coletiva são espaços não desprezíveis de regulação do trabalho no Brasil. Pela importância que a negociação ganhou nos últimos anos, na conquista, manutenção ou mesmo flexibilização de direitos, aprofunda-se a discussão sobre este método de regulação do trabalho.

1.2.1. Instrumentos clássicos da negociação coletiva

A negociação coletiva é regulada pela CLT de 1943, a qual também define seus instrumentos clássicos. Algumas cláusulas adicionais foram incluídas pelo Decreto Lei nº. 229/69, formando um aparato que foi recepcionado pela CF/88. Esta fortaleceu a negociação coletiva como método de regulação do trabalho e de flexibilização de direitos (Artigo 7º, VI, XIII, XIV e XXVI) e obrigou a participação dos sindicatos em processos de negociação (Artigo 8º, VI).

Ao tratar das negociações coletivas, Delgado (2004, p. 122) cita os seus três instrumentos clássicos: i) a convenção coletiva, ii) o contrato coletivo e iii) o acordo coletivo. A CLT define convenção coletiva de trabalho (Art. 611, caput, CLT) e também trata, analiticamente, do acordo coletivo de trabalho (Art. 611, § 1º, CLT). No Brasil, o contrato coletivo de trabalho é figura ainda não institucionalizada.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo em que dois ou mais sindicatos, representativos de categorias econômicas e profissionais, estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores, e envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores).

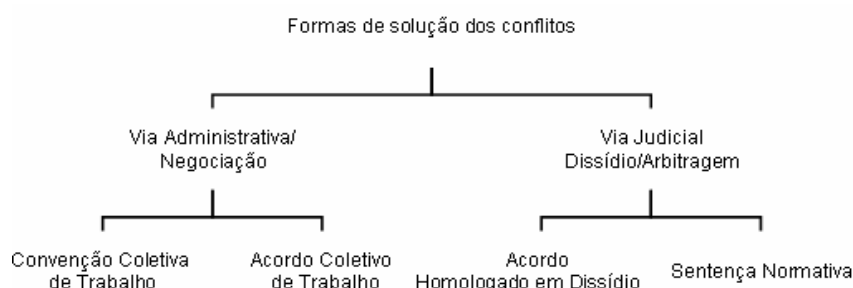
No Acordo Coletivo de Trabalho, não é necessária a presença do sindicato no pólo empresarial de contratação, embora seja imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. Conforme Delgado (2004, p. 1377), os acordos coletivos constroem-se por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, com efeitos somente aplicáveis à(s) empresa(s) e trabalhadores envolvidos.

No caso de haver recusa à negociação de uma das partes, a via judicial é assegurada à outra parte. Não obstante, caso haja um consenso entre os agentes antes do trânsito em julgado, chama-se o resultado de *acordo homologado em dissídio*. Em caso contrário, cabe ao judiciário trabalhista definir o resultado do processo na forma de uma *sentença normativa*. A competência normativa da Justiça do Trabalho é efetivamente exercida no ato de julgamento dos dissídios coletivos.

No sistema brasileiro de relações de emprego há previsão de dois mecanismos formais para a solução dos conflitos coletivos¹⁰ (DIEESE, 2006, p. 02). O primeiro refere-se às negociações coletivas conduzidas diretamente entre as partes, sem qualquer interferência do judiciário trabalhista (Título VI, Artigos 611 a 625, CLT). No segundo, a Justiça especializada cumpre as funções de mediador e/ou árbitro da disputa (Título X, Capítulo IV, Artigos 856 a 875, CLT). Esquemáticamente, a figura abaixo, retirada do estudo do DIEESE (2006, p. 07), sintetiza a estrutura institucional das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil que vigorou a partir dos anos 1970.

Figura 2

Estrutura institucional das formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil em vigor após os anos 1970



A via administrativa, mecanismo por meio do qual os agentes da negociação buscam um resultado final sem a intervenção da Justiça do Trabalho, corresponde à negociação coletiva propriamente dita.

Conforme Siqueira Neto (1998, p. 49), as formas de composição dos conflitos coletivos dividem-se basicamente em *autocomposição* e *heterocomposição*. Autocomposição é a técnica de solução dos conflitos coletivos pelas próprias partes, mediante ajustes de vontade, sem a interferência obrigatória de terceiros e sem força vinculante, isto é, que obriga as partes. Já a heterocomposição ocorre por meio de uma fonte ou de um poder acima das partes e por estas admitidos ou impostos pela ordem jurídica. Em relação à autocomposição e à heterocomposição, têm-se no primeiro grupo a *conciliação* e a *mediação*, e, no segundo, a *arbitragem* e a *solução jurisdicional*.

Siqueira Neto (1998, p. 51) define conciliação como sendo o negócio jurídico em que as partes, independentemente da assistência de terceiros, põem fim ao conflito existente entre elas. Segundo o autor, ela pode ser *judicial*, *extrajudicial*, *obrigatória*, ou *voluntária*. Por

¹⁰ Conflito coletivo é a divergência entre um grupo de trabalhadores, de um lado, e um empregador ou grupo de empregadores, de outro lado, tendo por objeto a realização de um interesse do grupo ou dos membros que o compõem, considerados como coletividade (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 48).

outro lado, Siqueira Neto (1998, p. 52) define mediação como sendo “o negócio jurídico que busca a solução do conflito mediante a intervenção de terceiro” escolhido pelas partes, ao qual cabe propor uma solução que pode ou não ser acolhida por elas. Diferentemente de ambas, o autor define arbitragem como sendo uma forma de solução de conflitos de trabalho caracterizada pela intervenção de um árbitro, ao qual compete resolver o conflito por meio de um laudo com força vinculante. Por último, a solução jurisdicional é, segundo Siqueira Neto (1998, p. 54), a forma de solução do conflito coletivo de trabalho que se dá por intermédio do Poder Judiciário.

Nesta dissertação dedica-se ao tema das negociações coletivas, ou seja, não será analisada a solução dos conflitos pela via judicial.

1.3. Panorama das negociações coletivas no Brasil nos anos 1970 e 1980

Entre o final dos anos 1970 e os anos 1980, acompanhando o dinamismo do sindicalismo brasileiro, a negociação coletiva ressurgiu¹¹ e se expande¹² no cenário nacional. Nesse contexto, o País contava com uma classe trabalhadora mais estruturada, fruto do processo de industrialização, e o sindicato reaparece no processo de luta pela redemocratização. Ao longo do período, as demandas salariais estiveram no centro dos conflitos trabalhistas e observou-se uma crescente valorização dos acordos trabalhistas, sobretudo nos setores mais dinâmicos da indústria e dos serviços.¹³

Com a estagnação do crescimento econômico nos anos 1980, afetando particularmente a produção industrial; com a instabilidade das políticas econômicas e das regras de correção salarial, e com a utilização de mecanismos de controle da inflação, que redundaram na queda do poder aquisitivo dos salários, o sindicato revela capacidade de romper com uma série de restrições ao desenvolvimento das negociações coletivas, tais como:

(...) a efetivação do direito de greve, a burocratização dos procedimentos da negociação, a superação da negociação restrita ao período da data-base e a

¹¹ Em meio a um cenário de instabilidade econômica e de transição política, tornou-se cada vez mais difícil e menos eficaz o recurso aos mecanismos tradicionais de repressão e controle sindical, que, mesmo assim, continuaram a ser utilizados em escala decrescente, até quase o final dos anos oitenta” (OLIVEIRA, 2002, p. 241-242).

¹² Essa expansão foi vista como um sinal de fortalecimento das negociações coletivas. Considerando, todavia, o amplo marco regulatório previamente fixado na CLT e nas demais peças da legislação trabalhista, é preciso ter cautela quanto às conclusões que se extraem exclusivamente com base no crescimento no número de cláusulas coletivas. (HORN, 2003, p. 01).

¹³ A pauta sindical, entretanto, não se limitou às questões salariais e incorporou outras demandas. Para uma leitura mais específica ver: Oliveira (2002), Oliveira (2003), Horn (2003) e Krein (2007).

realização de algumas experiências de campanhas unificadas, desenvolvendo uma centralização das negociações em segmentos mais estruturados, tais como bancários, telefônicos, petroleiros, transporte ferroviário, entre outros, no âmbito nacional e em diversas categorias (metalúrgicos, químicos, professores, alimentação, etc) no âmbito estadual. (KREIN, 2007, p. 52).

Notavelmente, esse movimento assumiu variações ao longo do período, oriundas sobretudo da conjuntura política e econômica de cada ano.

Analisando o período de 1978 a 1984, Noronha (1991, p. 103) sugere que os traços comuns destes anos são a recuperação da função básica dos sindicatos de defesa dos salários e a própria definição da estratégia grevista como forma de reconquista da cidadania política. Segundo o autor, o período contém três diferentes fases: i) estouro e concentração de greves nos dois primeiros anos no setor privado; ii) retração do movimento grevista entre 1980 a 1982 em função de alterações políticas e econômicas como o início do período recessivo, a instabilidade do processo de transição e o aumento das reações governamentais e empresariais às pressões sindicais, e iii) relativa retomada das greves entre 1983 e 1984 no setor privado e extensão desse tipo de conflito para o setor público.

Os anos de 1985 a 1987, segundo Noronha (1991) foram marcados pela grande ampliação das greves e pela sua disseminação para categorias até então passivas. Conforme o autor, as greves de 1985 expressavam as demandas contidas entre 1980 e 1984, quando o movimento grevista esteve abafado pelo risco de desemprego. A partir de 1985, o Brasil passa a se situar entre os países de maior número de greves, particularmente em função dos conflitos da esfera pública.

Segundo Noronha (1991), a perda de poder aquisitivo dos salários durante os anos 1970 e 1980 e o grau de desrespeito às leis trabalhistas foram elementos estimuladores dos conflitos no País.

Nos anos 1980, a ampliação da regulação das relações de emprego pela via da negociação coletiva tornou-se evidente, o que pode ser visto através da grande expansão das negociações, “tanto em relação aos conteúdos acordados como no processo e na abrangência das negociações” (KREIN, 2007, p. 52). No entanto, a questão emblemática suscitada em alguns estudos¹⁴ é se realmente as negociações coletivas tiveram relevância na regulação do emprego ou se apenas espelharam a legislação vigente.

De acordo com Krein (2007, p. 52) a importância das negociações pode ser verificada pelo crescimento do número de contratos e de cláusulas constantes em cada convenção

¹⁴ Ver Pochmann (2001), Horn (2003) e Krein (2007).

coletiva, mas, como ressalta Horn (2003, p. 14), uma evidência mais robusta à hipótese de fortalecimento do papel regulatório das negociações coletivas consistiria em um montante crescente de cláusulas que estipulasse normas para além da legislação nacional. Isso, como mostra o autor, ocorreu de forma muito limitada.

Em seu estudo, Horn (2004) analisou o crescimento no número de cláusulas e o conseqüente alargamento do escopo temático nas unidades de negociação selecionadas da indústria de transformação do Rio Grande do Sul entre 1978 e 1995¹⁵. Em 1978, os acordos coletivos da amostra consistiam de normas sobre reajustamento salarial sob um contexto de alta e persistente inflação, flexibilização do cumprimento da jornada normal de trabalho vis-à-vis a legislação estatal, fontes de financiamento para sindicatos de empregados e de empregadores, e o período de vigência dos acordos. Este conjunto de tópicos era abordado em pelo menos a metade dos acordos, o que permitiu ao autor denominá-lo de acordo coletivo típico de 1978.

De acordo com Horn (2004, p. 23), a iniciativa dos sindicatos de trabalhadores em pressionar os empregadores a negociar coletivamente normas sobre a relação de emprego deflagrou um rápido crescimento no número de cláusulas convencionadas a partir de fins dos anos 1970. Como mostra, de uma média de 8,2 cláusulas por acordo em 1978, este processo resultou em uma média de 64,1 cláusulas por acordo em 1995. Esse resultado deve ser entendido “como um sinal de fortalecimento das negociações coletivas como método de regulação das relações de trabalho nas unidades selecionadas” (HORN, 2004, p. 23).

Horn (2004) mostra que ao longo do período, predominou o crescimento do número de cláusulas substantivas: “Este tipo de cláusula correspondia a 50,4% do total em 1978, tendo chegado a 83,5% em 1995 (79,8% para todo o período 1978-95)” (HORN, 2004, p. 23). De acordo com o autor, a maior parte das cláusulas substantivas versou sobre o tema da remuneração, oscilando em torno de um terço do total ao longo do período. Ademais,

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%) (HORN, 2004, p. 23).

¹⁵ As unidades de negociação coletiva analisadas foram as seguintes: Laticínios (Porto Alegre), Panificação (Porto Alegre), Metalúrgicos (Canoas), Metalúrgicos (Novo Hamburgo), Metalúrgicos (São Leopoldo), Metalúrgicos (Porto Alegre), Metalúrgicos (Sapiranga), Químicos (Porto Alegre), Adubos e Fertilizantes (Porto Alegre), Produtos Farmacêuticos (Porto Alegre), Gráficos (São Leopoldo), Artefatos de Couro (Novo Hamburgo), Calçados (Novo Hamburgo), Calçados (São Leopoldo), Calçados (Campo Bom), Calçados (Sapiranga), e Têxteis (Porto Alegre). No período 1978-95, essas unidades geraram 287 acordos coletivos escritos, em nível de setor de atividade.

Conforme o estudo, as cláusulas de procedimento responderam por 20,2% do número total de cláusulas no período 1978-95. As áreas cobertas versaram sobre relações sindicais (7,3% do total de cláusulas entre 1978 e 1995), procedimentos de negociação e de resolução de conflitos (2,3%), normas complementares sobre o acordo coletivo (3,4%), sanções (3,7%), e finanças de sindicatos de empregadores (3,4%).

Com base nessas evidências, Horn (2004) sugere que há uma mudança na regulação das relações de trabalho a partir de fins dos anos 1970, em que o papel desempenhado pelas negociações coletivas “fortaleceu-se em comparação ao estado de anemia em que se encontrava e ao predomínio quase absoluto dos modos de regulação estatal e unilateral pelos empregadores” (HORN, 2004, p. 23).

Em estudo anterior, sob a mesma base de dados, Horn (2003) analisou em que medida as negociações coletivas de trabalho geraram regras adicionais à legislação estatal no período entre 1978 e 1995. O foco da análise foi o conteúdo das cláusulas substantivas, em comparação com a legislação estatal.

Nesse estudo, a evidência analisada demonstrou significativo crescimento no número de cláusulas apoiado em regras cujo escopo temático e/ou conteúdo normativo não se encontravam na legislação estatal. Entre 1978 e 1995, duas em cada três cláusulas substantivas estipularam regras adicionais à legislação estatal, sendo que a maior parte dessas regras adicionais (89,8%) beneficiou os empregados. De acordo com Horn,

Esse resultado é consistente com a natureza original das negociações coletivas – uma tentativa dos sindicatos de melhorar os termos e condições da relação de emprego –, bem como com as circunstâncias históricas de fins dos anos 1970 e início dos anos 1980 no Brasil, que permitiram uma ofensiva dos sindicatos de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e liberdade de organização (HORN, 2003, p. 23).

Apesar disso, Horn (2003) aponta uma inconstância no crescimento do número de cláusulas adicionais que beneficiam os empregados ao longo dos anos 1978-95: “Períodos de maior crescimento alternaram-se com períodos de menor crescimento, sugerindo diferentes graus de dificuldade aos sindicatos” (HORN, 2003, p. 23). Ademais, ressalta que um montante não-desprezível de cláusulas substantivas que beneficiam os empregados fixou regras já previstas na legislação estatal. Por fim, o autor também constatou que uma em cada cinco cláusulas substantivas beneficiou os empregadores, inclusive com a estipulação de regras que podem ser consideradas ilegais. Ou seja, não apenas os sindicatos de trabalhadores

e os empregados extraíram vantagens das negociações coletivas, mas também as empresas foram capazes de se beneficiar em alguma medida com o processo negocial.

Enfim, existe uma série de fatores subjacentes à análise sobre negociações coletivas, cujo entendimento requer: comparação entre acordos ao longo do tempo; comparação entre acordos de diferentes empresas e ramos de atividades; comparação entre cláusulas de acordos com a legislação; identificação das partes beneficiadas nas cláusulas acordadas; identificação das cláusulas de conteúdo flexível; entre outros critérios adicionais. Articulado a esses fatores, o panorama político e econômico exerce papel fundamental nos rumos tomados pelas negociações.

1.4. Transformações na economia brasileira a partir de 1990 e o ajuste do mercado de trabalho

O resultado das negociações coletivas é influenciado pela conjuntura macroeconômica, bem como pela estratégia negocial adotada pelos sindicatos. A compreensão dos resultados das negociações coletivas após os anos 1990 exige uma análise mais detalhada do cenário de transformações desse período, o que permitirá verificar em que medida tais transformações influenciaram as negociações no passado recente.

Com a abertura comercial e financeira promovida no governo Collor, reforçou-se os ideais liberalizantes que haviam ganhado força no ocidente durante os anos 1970-1980 e, a partir daí, foi posto em prática um conjunto de reformas visando sobrepor as forças do mercado às diversas formas de intervencionismo estatal. Nesse contexto, as conquistas sociais do período precedente foram contrapostas a uma rigorosa agenda de “desregulamentação”, sob o argumento de que seria necessário adequar as empresas nacionais ao padrão de competição internacional, baseado na produção flexível.

De acordo com Bastos (1998, p. 18), o primeiro atributo claramente destacável das novas formas de automação está associado à flexibilidade que estas proporcionam em vários aspectos nas diferentes esferas organizacionais no interior de uma firma. Segundo o autor, esse atributo passou a ter grande relevância a partir dos anos 1970, em face de o aumento da instabilidade e da incerteza nos mercados ter alterado sensivelmente as normas de concorrência intercapitalista. Com isso, a flexibilidade passou a se constituir em um aspecto crucial na determinação da competitividade industrial, pois:

(...) as novas formas de automação, na medida em que são programáveis e incorporam certo grau de flexibilidade aos equipamentos, tornam economicamente eficiente a produção em pequenas séries, o que não era factível sob a trajetória tecnológica anterior, associada à produção em massa (BASTOS, 1998, p. 27).

Guiado pelas prerrogativas dessa nova trajetória tecnológica, que impulsionou o processo de reestruturação produtiva¹⁶ no Brasil, bem como as pressões pela elevação da flexibilidade, o discurso técnico-político brasileiro reclamou a redução de direitos trabalhistas que, nesse entendimento, levaria à redução de custos e à elevação da competitividade. Como lembra Krein (2007):

Nesse cenário de maior instabilidade e de exposição à concorrência, as grandes empresas tendem a realizar uma “reestruturação produtiva” que tem como finalidade ampliar a sua flexibilidade e buscar reduzir custos, dada a importância adquirida pela dimensão financeira na valorização do capital. (KREIN, 2007, p. 11).

De acordo com o autor, o conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais contribuiu para impulsionar a flexibilidade tanto numérica¹⁷ quanto funcional¹⁸. Em seu argumento, a flexibilidade numérica pode ser observada na estratégia das grandes empresas e do setor público de adotar a terceirização e outras formas de contratação como forma de racionalizar custos e facilitar o rompimento do contrato. Segundo ele, parte das pequenas empresas, pressionada pelas grandes e num cenário de demanda reduzida, utilizou-se da informalidade como estratégia de sobrevivência no mercado.¹⁹ Do ponto de vista funcional, Krein (2007) aponta que ocorreram alterações na alocação (polivalência), na remuneração e no tempo de trabalho.

¹⁶ Conforme Krein (2007, p. 11), a reestruturação produtiva envolve cinco dimensões: 1) as inovações nos equipamentos e materiais; 2) a mudança na relação entre empresas (por um lado, fusões, joint venture, compartilhamento de projetos etc e, por outro, externalização e horizontalização da empresa); 3) novos métodos de organização da produção (just in time, kanban, qualidade total, manutenção preventiva etc); 4) novos métodos de organização do trabalho (trabalho em grupo, polivalência etc); e 5) inovações na gestão do trabalho (adoção de métodos “participativos” e de envolvimento do trabalhador com a empresa).

¹⁷ Por flexibilidade numérica ou do mercado de trabalho externo compreende-se o processo de ampliar a liberdade dos agentes econômicos para empregar e despedir de acordo com as suas necessidades de produção, dentro de uma estratégia de diminuição de custos e de riscos, em um ambiente econômico mais instável (KREIN, 2007, p. 14).

¹⁸ Por flexibilidade funcional compreende-se a flexibilidade introduzida no mercado interno de trabalho com o objetivo de possibilitar o ajuste do uso da força de trabalho, o que pode ocorrer de forma independente e paralela à alteração via negociação coletiva ou lei (KREIN, 2007, p. 14).

¹⁹ Entre as várias mudanças no funcionamento do mercado de trabalho nacional a partir dos anos 1990, que implicaram rupturas no padrão histórico, um dos fenômenos mais marcantes, e que mais atenção despertou entre especialistas e sociedade em geral, foi a proliferação das práticas informais. O crescimento do assim chamado setor informal, normalmente associado à precarização da qualidade do trabalho, à fragilização da inserção no mercado e à banalização dos vínculos empregatícios (RAMOS, 2007, p. 31).

Em tese, Krein (2007, p. 11) afirma que tal processo foi facilitado pela particularidade do padrão de regulação do emprego no País, pois, apesar de uma extensa legislação, as empresas tiveram liberdade para fazer os ajustes às diversas conjunturas econômicas. Segundo o autor, essa condição de adaptabilidade relaciona-se:

(...) com a flexibilidade já existente na legislação, com o descumprimento das normas públicas e coletivas, ou, ainda, com as restrições à atuação das entidades sindicais (organização sindical no interior da empresa e limitado papel histórico da contratação coletiva, especialmente nos segmentos mais débeis da estrutura econômica) (KREIN, 2007, p. 11-12).

De modo semelhante, Noronha (1999, p. 11) sugere que o mercado de trabalho no Brasil já era bastante flexível no seu elemento básico, isto é, a dispensa de trabalhadores. Não obstante, isso não foi empecilho para que fosse apresentado um conjunto de propostas com vistas à desregulamentação do mercado de trabalho do País. Como mencionam Noronha; Negri e Artur (2006, p. 170), diversos projetos de lei foram apresentados (por parlamentares ou pelo Poder Executivo) no Congresso Nacional, visando, direta ou indiretamente, a redução de custos de contratação e de dispensa. Isso, como mostram, aproximou a agenda brasileira de relações de emprego (e de competitividade industrial) da agenda internacional, na qual predominavam visões críticas aos modelos legislados. Por exemplo:

(...) segundo as diretrizes do Fundo Monetário Internacional (FMI), muitos países deveriam empreender desregulamentações de suas “esclerosadas” leis trabalhistas e responsabilizar “as proteções aos empregados, os altos custos para demissões, os salários mínimos elevados e as distorções tributárias” pelas causas do desemprego. A partir da primeira metade dos anos 1990 os projetos de leis aprovados foram quase exclusivamente de “flexibilização”, invertendo a ênfase na ampliação do modelo legislado predominante até o final da Assembleia Constituinte de 1988. Uma das poucas exceções, dentro da tradição legislada, foi a aprovação, em 1999, do Projeto de Lei (convertido na Lei 9.799/99) que insere na CLT regras sobre o acesso da mulher no mercado de trabalho (NORONHA; NEGRI e ARTUR, 2006, p. 170).

No entanto, defensores que são da tese do modelo legislado de relações de emprego no Brasil, os autores advertem que “não houve nenhuma norma que tenha alterado radicalmente o modelo legislado, apesar do grande número de projetos nessa direção e das alterações normativas efetivamente implantadas”. Além disso, também argumentam que as alterações legislativas trabalhistas tiveram algum efeito (de difícil mensuração) na redução dos custos do trabalho. Mas, como defendem, o mais relevante foi a criação de novas figuras jurídicas

intermediárias entre as noções de “empregado” e “empregador” ou entre “empresa” e “trabalhador autônomo”, as quais diversificaram as alternativas contratuais.

No mesmo sentido, Cardoso e Lage (2007, p. 9) mostram que os resultados alcançados através dessas políticas foram muito diversos e, em vários casos, distantes dos objetivos originalmente almejados, cujo propósito seria reativar o crescimento econômico, aumentar a produtividade das empresas e a competitividade do País.

Face às transformações macroeconômicas do período, cujas repercussões impactaram as empresas, o mercado de trabalho enfrentou severo ajuste. O estudo de Ramos (2007) traz alguns indicadores importantes sobre o nível de emprego, a informalidade e os rendimentos reais.

Nos anos 90 prevaleceu uma tendência de ascensão da taxa de desemprego, que passou de 6,7% em 1995 para 10,4% em 1999, estabilizando-se a partir de 2000 em um patamar bastante elevado, numa média de 10,08% entre 2001 e 2005. Portanto, há um progressivo desaquecimento do mercado de trabalho ao longo do período pós-Real até o ano de 2000, quando, em consequência da mudança do regime cambial ocorrida em janeiro de 1999, o País entra em um momento de estabilidade (RAMOS, 2007, p. 16-19).

Já o crescimento da informalidade²⁰ nos anos 1990 deveu-se especialmente ao seu desempenho no âmbito metropolitano. De acordo com Ramos (2007, p. 33), os dados da PNAD apresentam uma elevação da informalidade metropolitana de quase 6 p.p., de 38,3% em 1992 para 43,9% em 2005. Todavia, segundo o autor, nas áreas não-metropolitanas houve redução de cerca de 4 p.p., de 58,5% para 53,7% entre 1992 e 2004. O resultado dessas tendências opostas assegurou certa estabilidade da informalidade no mercado como um todo, com uma ligeira tendência de redução de 51,9% em 1992 para 50,4% em 2004. Tal estabilidade, entretanto, manteve-se em patamares bastante elevados. Em 1999, por exemplo, a taxa de informalidade no Brasil encontrava-se em torno de 53%.

Alterações também se verificaram na trajetória de evolução dos rendimentos reais médios a partir dos anos 1990. Após o Plano Real, em 1994, os rendimentos médios do trabalho principal subiram quase 22% em dois anos, saltando, em valores de setembro de 2005, de R\$ 649 em 1993 para R\$ 793 em 1995. No triênio seguinte houve uma alta bem

²⁰ Não existe uma única caracterização do setor informal e várias são as definições que o norteiam. Conforme discutido por Camargo (1989 apud RAMOS, 2007, p. 31), o segmento informal pode ser entendido de uma forma mais abrangente como determinado pela natureza e estrutura do processo produtivo, pela ótica da obediência do vínculo trabalhista ao marco regulatório – ou variante, que é a contribuição ou não para a previdência –, e pela diferenciação da sua inserção no mercado de trabalho vis-à-vis o mercado de produto – caso de profissionais autônomos, prestadores de serviços e do pequeno comércio entre outros. Em seu estudo, Ramos (2007, p. 32) considera como pertencente ao setor informal o contingente de trabalhadores que não está ao abrigo da proteção da legislação trabalhista na sua inserção no mercado.

menos pronunciada em 1996 para um patamar que se manteve em 1997 e 1998, seguido de declínio em 1999, ano da desvalorização cambial. Esta tendência de queda manteve-se até o ano de 2004, retomando o patamar de R\$ 1000 em 2005. Na comparação do ano imediatamente pré-Real com 2005, há um ganho real em torno de 12% em nível nacional.

Em suma, alguns indicadores revelam uma situação dramática no mercado de trabalho via elevação da taxa de desemprego, grande número de trabalhadores na informalidade e rendimento médio real em queda. Em tais circunstâncias, os ajustes no mercado de trabalho responderam as próprias transformações em curso naquele momento. Do ponto de vista econômico, as mudanças macro (como a abertura comercial e financeira, as privatizações, as terceirizações, os processos de fusões e aquisições etc.) tiveram reflexos consideráveis no plano micro (reestruturação produtiva e organizacional das empresas, novos métodos de gestão etc.), o que, no mercado de trabalho, se traduziu em uma forte pressão para a flexibilização da regulação do emprego via legislação. Do ponto de vista político, multiplicaram-se no País declarações a favor da adoção de um sistema de relações de emprego que garantisse maior flexibilidade por meio do pleno exercício da negociação coletiva, a qual era entendida como a forma mais moderna e democrática de gestão dos conflitos trabalhistas, capaz inclusive de favorecer e estimular os processos de reestruturação produtiva em curso naquele momento.

1.5. Mudanças na legislação trabalhista brasileira a partir dos anos 1990

A legislação nacional influi de forma sistemática nas relações de trabalho do País. Além de defini-lo e delimitá-lo, ela estabelece um conjunto de normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

Desde o final dos anos 1980 está em curso o debate sobre a reforma do sistema brasileiro de relações de emprego. Com as transformações ocorridas na economia brasileira nos anos 1990 visando a flexibilização da regulação do emprego, iniciam-se alterações relevantes na legislação trabalhista, cujas orientações poderiam influenciar a pauta de negociações e, inclusive, o papel das negociações coletivas.

Nesse cenário, a concepção ideológica dominante²¹ (que impulsionou o debate nacional) entendia que o direito do trabalho brasileiro era excessivamente rígido²² e resultante

²¹ O pensamento neoliberal apóia fortemente a desregulamentação, a flexibilização e, inclusive, a eliminação de grande parte das normas trabalhistas, por entender que tais instrumentos e circunstâncias comportam o

de um intervencionismo exacerbado do Estado, leia-se, insuscetível de viabilizar uma regulamentação do trabalho capaz de atender a rapidez e a dinâmica do mercado globalizado. Assim entendido:

A solução oferecida para superar a mencionada rigidez do direito e do mercado de trabalho é a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o incentivo das negociações coletivas de trabalho para o estabelecimento ou simplesmente a desconstituição de direitos indisponíveis, exclusivamente por empresas. A síntese da proposição é a seguinte: diminuição dos direitos legais dos trabalhadores combinada com a ampla regulamentação do direito do trabalho através da negociação coletiva por empresa, sendo estas desenvolvidas com algumas restrições à ação coletiva dos trabalhadores (por exemplo: limites ao direito de greve, quoruns rígidos de deliberação grevistas e direito de substituição dos grevistas) (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 327-328)

Nesse contexto, no conjunto de alterações por que passou a legislação do trabalho no Brasil, pode-se identificar pelo menos cinco espaços das medidas de flexibilização²³, com incidência: i) nas formas de contratação, ii) no tempo de trabalho, iii) na remuneração, iv) na organização do trabalho e v) nas formas de demissão. Esses espaços não estão desarticulados, apresentando algum grau de complementaridade conjunta ao potencializarem a flexibilidade produtiva.

1.5.1. Flexibilização das formas de contratação²⁴

Na flexibilização das formas de contratação, matéria que resultou no maior número de medidas, 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

necessário ajuste à competitividade e ao crescimento, premissas para o desenvolvimento da economia e da elevação do nível de vida (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 333).

²² Segundo Uriarte (2002, apud KREIN, 2007, p. 13), não existe sistema de relações de trabalho que seja absolutamente rígido. De acordo com Krein (2007), todos, até pela sua concepção, apresentam algum grau de flexibilidade. Como exemplo, o autor cita que no Brasil, a CF/88 possibilita que o salário e a jornada sejam objetos de negociação coletiva, inclusive para reduzir a remuneração e o tempo de trabalho.

²³ As estatísticas sobre essas medidas de flexibilização podem ser vistas no Relatório CESIT (2002): “Análise das políticas do governo federal no campo das relações de trabalho”.

²⁴ Por contratação flexível compreendem-se as alternativas criadas em relação ao contrato padrão de emprego (*standard employment relationship*) e ao tipicamente autônomo, construído na experiência histórica do pós-guerra, com maior abrangência nos países centrais, em que, nos anos de crescimento, “o processo de modernização capitalista foi acompanhado pela incorporação de parcelas ampliadas de força de trabalho no mercado de trabalho assalariado, com estabilidade no emprego e proteção social” (LEAL FILHO, 1994, p. 10 apud KREIN, 2007, p. 101).

2.164/99 e Lei 6.494/77), vii) o trabalho temporário (Portaria 02/96; IN 03/2004 e IN 05/2007) e viii) a terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST).²⁵

Uma realidade em todo o mundo²⁶, as cooperativas de trabalho suscitam algumas questões emblemáticas acerca das relações de trabalho. Em termos legais, a sociedade cooperativa no Brasil compreende a exploração de atividade econômica de proveito comum entre os cooperados, sem objetivo de lucro, o que a difere das demais sociedades. Conseqüentemente, não há uma relação de emprego patrão-empregado, e sim uma relação de sociedade entre os cooperados. Esse é o entendimento prescrito na lei, o qual *a priori* não caracteriza nenhuma alteração nas formas de contratação, no sentido de uma flexibilização das mesmas.

O problema surge, entretanto, quando o uso de uma sociedade cooperativa visa omitir uma relação de assalariamento, ou seja, quando se aproveita dos benefícios de uma sociedade cooperativa para burlar a aplicação de direitos trabalhistas. Há, nesse caso, exploração de trabalho alheio, sem garantia dos direitos trabalhistas básicos – tais como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social–, e não uma conjugação de esforços para a consecução de um objetivo comum. Esta se tornou uma tática no intuito de reduzir custos associados ao trabalhador. Neste caso, ainda que o intuito na lei não seja este, ela possibilitou a flexibilização da contratação por meio das cooperativas de trabalho. Seguramente, um maior e melhor detalhamento da lei e uma ação fiscalizadora mais efetiva poderiam contribuir para que abusos nesse sentido fossem suprimidos.

Não há aqui, entretanto, o intuito de se desmoralizar as cooperativas de trabalho, considerando todas elas fraudulentas. Na verdade, a sociedade cooperativa pode criar condições para que trabalhadores se associem e desenvolvam atividades que não teriam como desenvolver isoladamente.

No contrato por prazo determinado, a principal novidade foi a possibilidade de instituí-lo via negociação coletiva, independente de a atividade a ser desenvolvida pelo

²⁵ Outras formas de contratação também foram implantadas, como o Programa Nacional de Primeiro Emprego, Lei 10.748/03 e MP 186/04, convertida na Lei 10.940/04, regulamentada pelo Decreto 5.199/04; o Contrato de Aprendizagem (Lei 10.097/2000); Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 9.394/96 e Decreto 2.208/97), e o Contrato de Experiência.

²⁶ A origem das cooperativas remonta ao século XIX, como forma de reação dos trabalhadores à revolução industrial e sua prática atual é extensiva a praticamente todos os países do mundo. Tanto que a OIT, pela Recomendação 127/66, destacou: "com a finalidade de melhorar as oportunidades de emprego, as condições de trabalho e as receitas dos trabalhadores agrícolas sem terras, deveriam estes ser ajudados, quando for conveniente, a organizarem-se, voluntariamente, em cooperativas de trabalho".

trabalhador ter caráter excepcional ou transitório. Com isso, a própria lei tornou flexível essa forma de contrato, que poderia ser aplicada como regra e não mais como exceção.

Como mostra Krein e Oliveira (1999, p. 10), o principal argumento do Poder Executivo ao apresentar a proposta do contrato por prazo determinado era tentar combater o desemprego. Ao alterar as regras para adoção desse contrato, o que se pretendia era

(...) ampliar os postos de trabalho, com redução de encargos sociais e custos para as empresas; incluir no mercado formal de trabalho parcela dos trabalhadores que, assalariados sem carteira assinada, não possuem seus direitos trabalhistas assegurados; e estimular a negociação coletiva como um dos pilares mais importantes do processo de modernização das relações trabalhistas (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1998, apud KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 10).

Conforme os autores, essa lei abriu a possibilidade de a empresa contratar por tempo determinado, desde que em acréscimo aos postos de trabalho já existentes, por um período de até 24 meses. Com ela, reduziram-se os critérios de rescisão contratual e também se propôs a redução de contribuições sociais, tais como: redução em 50% das contribuições patronais ao SESI, SENAI, SENAC, SESC SENAT, SEBRAE, INCRA, Salário Educação e financiamento do Seguro de Acidentes de Trabalho. Também se propôs a redução da contribuição ao FGTS²⁷ e a redução das horas extraordinárias, com a criação do banco de horas.

No mesmo sentido, também foi introduzido o contrato parcial, que permitiria ao trabalhador uma jornada de trabalho de até 25 horas semanais, em relação à qual o salário e os demais direitos trabalhistas seriam proporcionais. “Se a pessoa trabalhar 25 horas semanais o seu salário cairá 40% em relação ao integral. E as férias e os demais direitos trabalhistas serão proporcionais à jornada de trabalho” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 15).

Outra medida implementada foi a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes. Neste caso, a relação de emprego pode ser totalmente paralisada, em caráter temporário, sem a dissolução do respectivo vínculo contratual que lhe formou. A essa paralisação se denomina, tecnicamente, suspensão do contrato de trabalho.

Nas hipóteses de suspensão total, a lei assegura, em caráter geral, três direitos principais: i) direito ao emprego: se inexistisse tal direito o contrato estaria extinto, isto é, diz-se suspensão exatamente porque o contrato fica conservado e íntegro. O empregado tem direito à função que antes exercia, voltando ao lugar que ocupava, ou seja, não é permitido

²⁷ Diminuição do valor da alíquota de depósito de 8% para 2%, além do não-pagamento pelo empregador da multa de 40% do FGTS na rescisão do contrato de trabalho.

promover alteração de função nem rebaixamento. No curso da suspensão, não pode haver dispensa, sendo inválida a concessão de aviso prévio; ii) direito, após a suspensão, a todas as vantagens que tiverem sido atribuídas à categoria que pertencia na empresa (CLT art. 471), e iii) direito à contagem do tempo para antiguidade, nos casos previstos em lei, uma vez que a ausência compulsória deve ser considerada tempo de serviço. Atualmente, poucos são os casos de exclusão da contagem do tempo de afastamento. Limitam-se aos casos de licença por motivo de doença prolongada, representação sindical e para tratar de interesses particulares, isto é, licença não remunerada (CLT art. 476).

Porém, de acordo com Krein e Oliveira (1999, p. 15), a Medida Provisória que instituiu a suspensão do contrato não garantiu que fossem considerados, durante o período de suspensão do contrato, o depósito do FGTS, o 13º salário e as férias. Nos períodos de suspensão, como não são devidos os salários, não há necessidade de recolhimento previdenciário e nem obrigação de depositar FGTS, isso em razão de a empresa não estar obrigada ao pagamento de salários durante esse período.

Com a denúncia da Convenção 158 da OIT, eliminaram-se os mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirmou-se a possibilidade de demissão sem justa causa. A Convenção 158, que se processou a partir de 05 de janeiro de 1996 (Decreto 1.855/96), vigorou apenas por 10 meses no Brasil. Esta convenção estabelecia normas que limitavam o poder absoluto do empregador no ato de demissão, prevendo, por exemplo, que não se daria término à relação de trabalho de um trabalhador, a menos que existisse para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. A convenção previa que, antes da rescisão do contrato por justo motivo, deveria o empregador oportunizar ao empregado a possibilidade de se defender das acusações lançadas contra ele, com direito a recorrer da decisão patronal perante um organismo neutro, como um tribunal, junta de arbitragem ou um árbitro. Caracterizada a demissão imotivada, o empregado deveria ser readmitido, ou receber indenização na hipótese de impossibilidade da readmissão. Até mesmo na hipótese de o empregador pretender rescindir contratos de trabalho por motivos admitidos pela Convenção 158, quais sejam, econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deveria ser oportunizada às entidades sindicais representativas dos empregados e às autoridades administrativas, a informação sobre os motivos determinantes das rescisões e o período durante o qual seriam efetuadas. Admitida a possibilidade de demissão do trabalhador pela ocorrência dos motivos acima referidos, garantir-se-ia a consulta aos interessados sobre as

medidas que poderiam ser adotadas para evitar ou limitar as rescisões contratuais, bem como para atenuar as conseqüências, como, por exemplo, através de recolocação dos demitidos.

Enfim, a Convenção restringia a demissão imotivada. Com a denúncia (Decreto 2.100/96), “o caminho ficou novamente livre para as despedidas imotivadas, havendo uma tendência à precarização ainda maior das garantias do emprego” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 6).

Outra modalidade de trabalho altamente precária é o estágio. Este não é tido como uma relação de emprego, pois não está vinculado a qualquer direito trabalhista nem previdenciário. Com a MP 2.164/2001, possibilitou-se a utilização do trabalho estágio desvinculado da formação escolar do estagiário, o que proporcionou maior liberdade ao empregador no uso dessa modalidade de contratação. Assim como no caso das cooperativas de trabalho, o problema não é o trabalho estágio em si, mas o uso que se faz dessa modalidade de contratação para omitir a relação de emprego assalariada. Sem dúvida, a concepção de estágio é altamente positiva na formação profissional dos trabalhadores, principalmente daqueles sem experiência. É preciso ressaltar, entretanto, que a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. A nova lei trouxe diversas alterações e modificações, nitidamente buscando melhor regradar a contratação de estagiários.

A ampliação do contrato temporário, a partir de uma redefinição da Lei 6.019/74 pela IN 03/2004, também serviu para generalizar a precarização da contratação do trabalho, ao permitir que essa forma de contrato tivesse seus prazos estendidos. Felizmente, a Instrução Normativa IN SRT 03/2004, que previa as condições para prorrogação do contrato de trabalho temporário, foi revogada pela IN SRT 5/2007.

Outra modalidade de flexibilização das formas de contratação recorrentemente utilizada foi a terceirização do emprego. Com ela, muitos serviços não ligados de forma direta à atividade principal da empresa foram concedidos a empresas terceiras, buscando-se a redução de custos de contratação, treinamento e dispensa. Esta é a lógica da contratação flexível, qual seja, “ajustar o volume da força de trabalho à demanda dos ciclos econômicos,

assim como ao nível de sazonalidade de certos setores econômicos no decorrer do ano” (KREIN, 2007, p. 104).²⁸

Nas concepções que defendiam o emprego flexível, a idéia central era de que elas atuariam na redução de custos e burocracias, incentivando, por conseguinte, a contratação de trabalhadores. Não obstante, as medidas introduzidas na perspectiva de enfrentar o desemprego, como o contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98), o contrato parcial (MP 1.709/98) e a suspensão do contrato de trabalho (MP 1.726/98), como mostra Krein (2007, p. 104), tiveram pouquíssima efetividade na prática, enquanto outras – como a denúncia da convenção 158 da OIT (Decreto 2.100/96), as cooperativas de trabalho (Lei 8.949/94), o trabalho estágio (MP 2.164/99 e Lei 6.494/77) e a ampliação dos contratos temporários de trabalho (Portaria nº. 02/96) – contribuíram ainda mais para a precarização do mercado de trabalho:

Nesse ponto, chama a atenção o fato de as novas modalidades – mais ajustadas à visão conservadora da necessidade de flexibilização como forma de “estimular” a contratação pela redução do custo e/ou de criar facilidades para o rompimento do vínculo de emprego – terem apresentado dificuldades de prosperar, mesmo nos momentos em que houve crescimento do emprego formal, depois de 1999. Pelo menos teoricamente, havia, no período, um ambiente propício para a sua adoção, dada a prevalência hegemônica do discurso da flexibilização, um alto excedente de força de trabalho, um crescimento econômico baixo e instável e uma maior exposição das empresas à concorrência, em um capitalismo predominantemente financeiro. Mesmo nesse cenário, pressionadas para reduzir custos, as empresas preferiram utilizar como meio de ajuste no volume da força de trabalho, entre outras estratégias, as antigas formas de contratação atípicas, a terceirização, a informalidade ou a simples demissão (KREIN, 2007, p. 111).

Ainda segundo o autor, o que explicaria a baixa efetividade das novas formas de contratação seria, em primeiro lugar, o agravamento da recessão econômica, que não tinha como favorecer a demanda por mão-de-obra. Ou seja, o nível de emprego não está vinculado às formas de contratação, as quais definem somente a sua qualidade, mas à dinâmica da economia e às opções políticas existentes na sociedade. Em segundo lugar, a legislação que sistematizava as contratações e demissões no Brasil já era bastante flexível, isto é, já havia uma grande facilidade para os empregadores em romper o vínculo de emprego, posto que a

²⁸ Antes dos anos 1990 já se verificavam algumas formas de contratação atípicas, no entanto elas apresentavam restrições explícitas no seu uso e eram permitidas apenas para casos de substituição eventual de um trabalhador, para atividades transitórias e para setores caracterizados por seu caráter sazonal, tais como a agricultura e a construção civil. Nesse sentido, a natureza dos contratos atípicos fazia com que eles não fossem generalizáveis para o conjunto do mercado de trabalho, o qual mantinha como referência o contrato por tempo determinado.

partir da introdução do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), acentuou-se a possibilidade de a empresa efetuar a dispensa sem justa causa, ao eliminar a estabilidade no emprego, assegurada até então para os trabalhadores com mais de dez anos na empresa.

Enfim, esse conjunto de mudanças delineou um novo aparato das formas de contratação, embora, num cenário de recessão econômica, tais alterações não tenham sido capazes de estimular a demanda de trabalho. Contudo, as novas formas de contratação adotadas ganham sentido quando se percebe, como mostra Krein (2007, p. 105), que seu uso funcionou, inclusive, como forma de disciplinar a força de trabalho e de conter salários pela substituição de trabalhadores.

1.5.2. Flexibilização do tempo 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 idéia neste caso seria maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador, na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de trabalho à demanda, a qual tende a ser mais flexível e variável.²⁹ Ademais, como já foi visto, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle.

O banco de horas foi a principal medida de flexibilização do tempo de trabalho adotada no Brasil no período recente. Sua instituição foi outra iniciativa para “permitir uma utilização mais flexível da jornada de trabalho por parte da empresa, tendo em vista muito mais a utilização da mão-de-obra de acordo com os fluxos de produção do que a manutenção do emprego” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 12). Com esse sistema de compensação de jornada, alterou-se substancialmente a forma como era compensado o tempo de trabalho pelo tempo livre, ao ampliar essa possibilidade de uma semana para um ano. Além disso, previa-se legalmente a isenção de pagamentos adicionais de horas extras para horas computadas no sistema de banco de horas. Nos termos de Krein (2007),

Esse é um aspecto extremamente importante para os empregadores, pois indica a utilização flexível do tempo de trabalho sem nenhum custo adicional, podendo significar a eliminação dos gastos com horas-

²⁹ As próprias necessidades de consumo estimuladas pelo capitalismo têm levado à constituição de um padrão de demanda em que parte do comércio e outros serviços funcionem 24 horas durante o ano todo. Ou seja, esta lógica também possui o respaldo da população.

extraordinárias em momentos de elevação da demanda efetiva ou em segmentos econômicos caracterizados pela sazonalidade (KREIN, 2007, p. 210).

Desse modo, o banco de horas acaba provocando um desarranjo na vida do trabalhador, submetendo o seu tempo de trabalho ao tempo da produção e ainda contribuindo para reduzir sua remuneração; o empregado deixa, pois, de fazer jus ao recebimento de horas extras, ou seja:

(...) num momento de pico, a jornada semanal é ampliada (horas normais mais horas suplementares), num momento de refluxo, a jornada semanal é reduzida. A proposta livra a empresa de contratar novos empregados no máximo da produção, inviabilizando o aumento de postos de trabalho e, no mínimo, mantendo os altos níveis de desemprego” (FREITAS, 1998 apud KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 12).

Sobre a liberação do trabalho aos domingos, apesar de se desconhecer as estatísticas, nota-se visivelmente que a medida foi benéfica ao comércio varejista (shoppings e hipermercados, sobretudo), o que pode ser percebido na propagação do uso do trabalho nesse dia. Essa medida amplia, visivelmente, a capacidade de uso do trabalhador para o dia que, em geral, se reserva ao descanso remunerado.

Em suma, a flexibilização da jornada de trabalho contribuiu para o uso racional do tempo de trabalho, sendo este de fundamental importância às empresas num momento em que essas passavam por um intenso processo de flexibilização produtiva.

1.5.3. Flexibilização da remuneração

Em relação à flexibilização da remuneração, destacam-se: 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). Segundo Krein,

As alterações nesse padrão significaram, ao mesmo tempo, um componente da política macroeconômica de combate à inflação e uma mudança de paradigma na determinação dos rendimentos do trabalho, adequando-se a uma estratégia de redução de custos – especialmente os fixos – e de vinculação à produtividade, à competitividade e à lucratividade (KREIN, 2007, p. 239).

A Lei 10.101/2000 regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à

produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição. O artigo 2º da referida lei dispõe que a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão escolhida pelas partes ou convenção ou acordo coletivo, escolhidos pelas partes de comum acordo. A lei prevê também que, dos instrumentos decorrentes da negociação, deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa ou programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Portanto, PLR viabilizou o direito de os trabalhadores participarem dos lucros ou resultados da empresa, por meio de negociação (convenção/acordo) ou comissão e configurou-se como uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajustes nos salários. Na prática, a adoção da PLR serviu para ajudar a viabilizar a subordinação da remuneração ao plano de estabilização dos preços, ao possibilitar melhorias nos vencimentos sem a necessidade de reajustes salariais.

Segundo Melo e Neto (1998, p. 87), para os trabalhadores, a PLR é vista como uma oportunidade de aumentar a renda em uma época difícil de discutir aumentos salariais, em função da estabilização econômica. Ademais, a PLR não é incorporada para fins de cálculo de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS e contribuição previdenciária. Por outro lado, com a PLR viabilizou-se legalmente a transferência de recursos das empresas para os seus empregados a um custo mais baixo.

Krein e Oliveira (1999, p. 5) observam ainda que, apesar de a PLR ser uma reivindicação histórica do sindicalismo, sua instituição está tornando ainda mais flexível o padrão de relações de emprego no Brasil. Isto ocorre porque a PLR leva à pulverização das negociações no nível da empresa, isto é, os acordos em torno da PLR estão contribuindo para uma descentralização e um deslocamento das negociações do âmbito geral da categoria para o específico das empresas. Do mesmo modo, a instituição do salário variável 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.

Quanto à política salarial, matéria da MP 1.053/95, a principal iniciativa foi eliminar a política de reajuste salarial através do Estado, entendendo-se que “toda intervenção estatal no

campo de atuação das partes fere frontalmente a liberdade de contratação dos indivíduos, devendo o Estado manter-se no papel de mero espectador” (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 24).

Por fim, teve-se o fim da correção do salário mínimo por qualquer índice de inflação, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo no mês de maio de cada ano. Como se nota, há um compasso entre as medidas instituídas visando-se a flexibilização da remuneração, no qual a PLR surge como a principal alternativa ao fim da política de reajuste salarial, deixando o salário mínimo de vincular-se à inflação.³⁰

1.5.4. Flexibilização da organização do trabalho

O que se denomina flexibilização da organização do trabalho na verdade tem a ver com as tentativas de desarticular, ou mesmo neutralizar, as formas de organização e de resistência dos trabalhadores. Entre estas, destacam-se: i) o fim do juiz classista (PEC 33-A/99), ii) a limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2.066/96), iii) a validade de acordos e convenções (MP 1.620/98) e iv) a substituição de grevistas no setor público (MP 10/01).

O fim do juiz classista na Justiça do Trabalho pode ser visto como mais uma tentativa de alteração do funcionamento da justiça trabalhista. O juiz classista foi instituído conjuntamente com o sistema corporativo e a Justiça do Trabalho, nos anos 1940, tendo a finalidade de ajudar a conciliar os interesses entre capital e trabalho. Neste sentido, os esforços em extingui-lo estão associados à capacidade do Poder Judiciário em estabelecer normas por meio das sentenças normativas. Ou seja, a despeito de qualquer juízo apriorístico sobre os resultados da intervenção do juiz classista, seja pró-capital ou pró-trabalho, a proposta almejava neutralizar esta via de ação.

No mesmo caminho, tratou-se de limitar o número de dirigentes sindicais nas associações de servidores públicos. Além disso, conforme decisão do TST, as greves dos servidores públicos só seriam reconhecidas a partir do momento em que este direito fosse regulamentado em lei. Malgrado a facilidade com que o funcionalismo público realiza greve,

³⁰ Em função do processo de desindexação da economia, o período do Plano Real foi caracterizado pela ausência de uma política salarial nos moldes anteriores. O salário-mínimo, contudo, foi submetido a um processo de reajuste significativo, de R\$ 65,00 em 1994 para R\$ 136,00 em 1999. Isto significou um aumento real do seu valor, se contraposto aos principais índices de preços. De fato, tomando-se como base a variação do INPC (IPEA) de julho de 1994 a junho de 1999, que indicou uma inflação de 76,25%, o aumento nominal do salário-mínimo de 109% ao longo do período revelou um ganho salarial real de 18,7%.

esses limites podem restringir a interrupção das atividades nesse setor a qualquer motivo e suas possíveis consequências sobre a sociedade em geral.

Com a MP 1.620/98, ficou inibida a validade dos acordos e convenções até que novos fossem renegociados entre as partes, em outras palavras, a MP estabelece a validade dos acordos coletivos para todos os empregados de uma mesma empresa, a qual somente pode ser alterada por outro acordo. “Na prática, isso significa a ultratividade das cláusulas dos acordos até a sua não modificação por outro acordo coletivo” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 8). Ou seja, em caso de não haver a renovação do acordo na data base, as cláusulas perderiam sua validade.

Outra forma de restrição à organização do trabalho pode ser vista com a MP 10/2001, que define a contratação temporária de até três meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos, por mais de dez dias.

Essas medidas não apenas se apresentam como uma importante ferramenta utilizada por seus ideólogos na desarticulação da organização do trabalho, mas também como um instrumento de grande força na restrição à mobilização do trabalhador e à sua representação, seja por meio dos sindicatos, seja por meio da Justiça do Trabalho, em que pese a questão sobre a eficácia ou não dessas instituições.

1.5.5. Flexibilização das formas de demissão

Na flexibilização das formas de demissão, encontram-se: i) Comissão de Conciliação Prévia – CCP (Lei 8.959/00), ii) Rito Sumaríssimo (Lei 9.957/00) e iii) restrição da fiscalização (Portaria 865/95).

Uma característica importante do sistema brasileiro de relações de emprego é o poder normativo da Justiça do Trabalho de criar normas para os dissídios coletivos. Segundo Horn (2003, p. 210), os tribunais do trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, estabelecem uma solução sob a forma de regras aplicáveis às relações de emprego em geral através do uso das normas legais existentes ou da criação de novas normas.

A idéia de solução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, isto é, sem a interferência da Justiça do Trabalho, nasceu, especificamente, no advento da recomendação 92 da OIT, de 06 de junho de 1951. Diversas experiências internacionais indicaram esforços nesse sentido, como é o caso do Instituto de Mediação Arbitragem e Conciliação, criado em 1979 na Espanha; da lei das Relações Coletivas de Trabalho, em Portugal, e do Estatuto do Trabalhador (Lei 300/70), na Itália.

A Lei 9.958/2000, que institui a possibilidade de criação das Comissões de Conciliação Prévia no Brasil, condicionou algumas reflexões. Estas devem ser pensadas a partir das características do arranjo institucional brasileiro, que refletem os aspectos econômico, político, cultural e social do País. Ou seja, experiências em países diversos podem lograr êxitos diferentes, dependendo das condições histórico-estruturais de cada um. Entre tais condições, pode-se considerar a tradição e a capacidade de articulação sindical, o crédito das instituições estatais, o nível cultural dos trabalhadores, entre outros.

Em crítica CCP, Krein (2007, p. 80-81) argumenta que essa novidade no Direito do Trabalho retira a *jurisdictio* do Estado, transferindo essa atribuição a uma mediação privada. Conforme o autor, a CCP 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.

Por outro lado, embora sem necessariamente discordar, Horn (2006) apresenta ressalvas quanto à eficácia da própria via judicial como instrumento de proteção dos trabalhadores. A partir de uma análise empírica da evolução do poder normativo nas décadas de 1980 e 1990, por meio do exame dos Precedentes Normativos do Tribunal Superior do Trabalho (PN/TST), o autor conclui que

A função disciplinadora do poder normativo deixa de ter importância ao longo dos anos 1990, quando o movimento sindical passou a enfrentar crescentes restrições nas negociações coletivas de trabalho. O enfraquecimento da posição negocial dos sindicatos tornou sem uso necessário o papel disciplinador do judiciário trabalhista, substituído agora pela realidade de um mercado de trabalho com alto e crescente desemprego. Nesse contexto, poder-se-ia conceber que, na arbitragem das disputas coletivas, os tribunais trabalhistas tomariam para si as funções de manter as regras coletivas existentes e mesmo de criar novas regras favoráveis aos trabalhadores. Entretanto, como tratamos de caracterizar ao longo deste artigo, o TST adotou um curso de ação completamente diferente, sancionando a disciplina do mercado através de sua crescente omissão no julgamento dos dissídios coletivos (HORN, 2006, 21).

Enfim, é complexa a discussão sobre a eficácia da via judicial e qualquer posicionamento requer, no mínimo, a análise de questões adicionais como a eficácia do Judiciário, a propensão dos juízes a não forçar soluções negociadas e que representem algum “deságio” na indenização a ser paga aos reclamantes, a ausência de critérios de proteção aos

trabalhadores nas câmaras de conciliação, o poder de mediação dos sindicatos e das empresas nas CCP etc. Contudo, análise de todos esses fatores extrapola os limites desta dissertação.

Na Lei do Rito Sumaríssimo, definiu-se que os dissídios individuais cujo valor não excedesse quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficariam submetidos ao procedimento sumaríssimo, isto é, simplificado, resumido, cujo propósito seria agilizar as demandas de valor não superior àquele montante. Sem dúvida, o trabalhador neste caso tornou-se exposto a um rito processual demasiadamente inseguro do ponto de vista jurídico, que afronta inclusive alguns direitos constitucionais como a isonomia, o contraditório e a ampla defesa.

Outra empreitada foi a tentativa de afrouxar a fiscalização do trabalho com a Portaria 865/95, cujo propósito era subordinar a lavratura do auto de infração pelo fiscal do trabalho, nos casos de incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação, à consideração do delegado regional do trabalho. Com isso, “flexibilizou-se a atuação fiscalizadora para contemplar eventuais desregulamentações temporárias negociadas” (KREIN e OLIVEIRA, 1999, p. 06). No entanto, considerando: i) que essa portaria impossibilita a democratização das relações de trabalho; ii) a necessidade de uniformização do procedimento administrativo para depósito, registro e arquivo das convenções, dos acordos coletivos de trabalho e respectivas alterações, e iii) a necessidade de uniformização da coleta dos dados necessários à alimentação do banco de dados do Ministério do Trabalho, o MTE resolve: “Art. 1º. Fica revogada a Portaria Ministerial nº 865, de 14 de setembro de 1995, publicada no Diário Oficial da União de 15.09.1995, Seção 1, Páginas 14303/14304, que proibia o Ministério do Trabalho e Emprego de fiscalizar o conteúdo das cláusulas das convenções e acordos coletivos de trabalho” (PORTARIA Nº 143, DE 5 DE ABRIL DE 2004).

Notadamente, com a flexibilização das formas de demissão, há uma clara tentativa de eliminar os instrumentos legais aos quais o trabalhador pode recorrer no ato de demissão, seja instituindo a conciliação prévia, seja agilizando os dissídios.

Por fim, diante das principais justificativas oficiais para a instituição desses cinco espaços das medidas de flexibilização, cuja ênfase foi dada à questão do desemprego, nota-se uma certa inversão no sentido da causalidade (flexibilização implica redução de custos, que aumenta a demanda por trabalhadores e conseqüentemente reduz o excedente de mão-de-obra desempregada). Percebe-se, portanto, que o próprio excedente de mão-de-obra foi funcional ao exercício da flexibilização da contratação, do tempo de trabalho, da remuneração, da organização do trabalho e das formas de demissão. E, neste caso, a intenção das medidas só

pode ser entendida a partir das mudanças engendradas na economia mundial a partir dos anos 1970, e no Brasil, sobretudo, a partir dos anos 1990. Com a gênese do modo de produção flexível, ampliam-se, na verdade, as práticas de trabalho flexíveis e, por conseguinte, a demanda por uma legislação nacional também flexível e orientada pelo pleno exercício da negociação coletiva.

1.6. Análise das negociações coletivas a partir dos anos 1990

Nas seções anteriores foram analisadas as transformações na economia brasileira pós-1990 e suas repercussões sobre o mercado de trabalho, bem como as alterações na legislação trabalhista. Com mesmo intuito, deve-se também analisar em que medida essas transformações influenciaram as negociações coletivas a partir da década de 1990, pois, nesse período,

(...) especialmente após o Plano Real, a negociação coletiva não é mais necessariamente sinônimo de ampliação de direitos ou benefícios. Verifica-se a partir de então, uma inflexão em que, com raras exceções, há 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; assim como é introduzida uma nova pauta nas mesas de negociação, especialmente em relação à flexibilização da jornada e da remuneração. As negociações, que continuaram a crescer em termos quantitativos, apresentaram, portanto, tendências muito distintas das verificadas no período anterior, especialmente em relação à década de 80 (KREIN, 2007, p. 68).

No Governo Collor, o receituário neoliberal passou a orientar as iniciativas do Poder Executivo, subordinando-as às estratégias de ajuste das grandes empresas. Durante o Governo FHC, além de se adotar um plano de estabilização baseado na sobrevalorização cambial e nas elevadas taxas internas de juros, acelerou-se a abertura comercial e financeira e intensificou-se a privatização de estatais e serviços públicos. Nesse cenário, de acordo com Oliveira (2002, p. 246), a preocupação crescente com a preservação do emprego ocupou o lugar das demandas salariais nas negociações coletivas, obrigando os sindicatos mais atuantes a buscar soluções negociadas para conter o desemprego³¹, “sem, no entanto, apresentarem cláusulas substantivas sobre o tema nos contratos coletivos” (KREIN, 2007, p. 68). Acrescenta o autor:

³¹ O exemplo mais evidente foi a realização, no início da década, da Câmara Setorial do Complexo Automotivo, impulsionada pelos metalúrgicos do ABC e que resultou em dois acordos de caráter tripartite, envolvendo não só questões salariais e metas de manutenção do nível de emprego, mas também um conjunto de medidas visando a reestruturação produtiva das montadoras (OLIVEIRA, 2002, p. 246).

Mesmo nos setores mais dinâmicos do sindicalismo (ex. bancários de São Paulo, metalúrgicos do ABC, PR e RS), não há cláusulas substantivas sobre a questão do emprego, introduzindo-se apenas algumas normas sobre o processo de desligamento que, geralmente, aumentam o tempo do aviso prévio e prevêm alguma compensação financeira adicional em caso de demissão (por exemplo, plano de demissão voluntária – PDV ou incentivada – PDI) (KREIN, 2007, p. 68).

Apesar da escassez na literatura de análises dedicadas ao tratamento das negociações coletivas, recorre-se a alguns estudos que conseguiram deter suas principais tendências ao longo dos anos 1990.

Com base nos dois primeiros acordos assinados no setor automotivo³², muitos acreditaram que seria possível a negociação de uma agenda mais abrangente, envolvendo desde cláusulas de reajustes salariais até processos de reestruturação produtiva. Porém, essa experiência não lograria o mesmo êxito em outros setores da economia, pois o “grau de heterogeneidade e os conflitos de interesses existentes na maior parte das cadeias produtivas comprometeram as negociações nas câmaras dos complexos químico, têxtil, eletroeletrônico, aeronáutico e da construção civil, entre outros” (OLIVEIRA, 2002, p. 246-247). De acordo com Oliveira, nem mesmo a unidade do complexo automotivo foi preservada, pois a própria crise política do Governo Collor e a fragilidade do Governo Itamar contribuíram para o fracasso das iniciativas, as quais exigiam um grande empenho do poder público no sentido de forjar e consolidar uma nova forma de negociação entre governo, empresário e trabalhadores. Desse modo, foi ocorrendo um gradativo esvaziamento das câmaras setoriais, as quais foram definitivamente abandonadas com o Plano Real, com as alterações que este introduziu nas normas de reajuste salarial.

Com a Lei nº. 8.880/94, que instituiu as bases do novo plano de estabilização econômica, proibiram-se reajustes automáticos de salários e deixou de existir um limite mínimo estipulado oficialmente à correção salarial: “As pautas centradas na questão salarial,

³² Conforme levantamento feito por Keller (1995, p. 46 apud OLIVEIRA, 2002, p. 246), o primeiro acordo no setor automotivo, assinado em 27 de março de 1992, previa: i) a retomada do crescimento no setor por meio da redução das alíquotas do IPI e do ICMS e da redução das margens de lucro; ii) garantia de reposição de perdas salariais passadas; iii) reposição mensal integral da inflação; iv) manutenção do nível de emprego no período de um ano, e v) a continuidade dos trabalhos, com a definição de uma ‘agenda para o futuro’, que incluía a criação de um grupo de trabalho para discutir o contrato coletivo de trabalho. Esclarece ainda Oliveira: “No segundo acordo, assinado em 15 de fevereiro de 1993, além de reeditar as medidas para a redução dos preços dos veículos, estabelecia metas e objetivos de médio e longo prazos com vistas à reestruturação produtiva do setor: metas planejadas de expansão da produção, dos investimentos e da oferta de empregos diretos e indiretos na cadeia produtiva; encaminhamento de projeto de lei de fomentos às exportações e várias medidas de apoio à reestruturação industrial” (OLIVEIRA, 2002, p. 246). Previam-se ainda: i) a unificação das datas base para as categorias metalúrgicas envolvidas; ii) a reposição mensal integral da inflação; iii) um aumento real de 20% até 1995, e iv) uma comissão tripartite de acompanhamento e fiscalização do acordo.

que chegaram a ancorar campanhas de unificação de datas-base, cederam lugar a negociações mais descentralizadas e de conteúdos mais específicos” (OLIVEIRA, 2002, p. 247).

O deslocamento das negociações mais gerais por setor para as negociações por empresa foi uma das tendências verificada pela literatura.³³ Para Krein (2007, p. 71), esse processo foi favorecido pela desregulação da economia e a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como pelas medidas de flexibilização do mercado de trabalho. Segundo este autor, 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, como destaca, em alguns casos, a descentralização também advém da própria pressão dos trabalhadores, como forma de tentar assegurar o emprego ou de obter condições mais favoráveis de barganha: “E, ainda, ela foi uma estratégia sindical para assegurar alguma representatividade nas grandes empresas” (KREIN, 2007, p. 71).

Apesar da proibição de dois sindicatos disputarem a mesma base, pelo princípio da unicidade sindical, e do sistema de enquadramento de base municipal e por categorias, houve significativa fragmentação sindical ao longo do tempo:

Em 1990 havia 6715 sindicatos, sendo mais de 60% de base municipal, 26,6% intermunicipal e apenas 0.2% de base nacional. De fato há monopólio da representação (um dos indicadores de Schmitter de corporativismo estatal) no sentido de que não pode haver sindicatos de uma mesma base territorial e de categoria. Mas é um monopólio fragmentado e o sistema é competitivo, no sentido de que há eleições sindicais periódicas (NORONHA, 1999, p. 19).

Adicionalmente, Krein (2007, p. 264) observa que esse movimento de descentralização das negociações coletivas tem sido fortalecido pelo processo de busca dos trabalhadores pela PLR da empresa, na medida em que essa remuneração é diretamente vinculada ao desempenho da companhia. Segundo o autor, em um cenário de crescimento econômico tende a ser mais fácil negociar com as grandes empresas e os resultados podem até ser mais positivos para os trabalhadores. No entanto, como ressalta, tem-se um padrão mais heterogêneo nos acordos.

Por ultimo, é preciso considerar outros fatores quando se trata da pulverização das negociações, particularmente o tamanho das empresas e o ramo de atividade. Se, de um lado, a descentralização pode ser benéfica aos trabalhadores de grandes empresas, por outro ela

³³ Ver Krein (2007) e Noronha (2000). Para uma análise mais específica sobre a expansão e pulverização sindical, ver Oliveira (2002, p. 231).

pode prejudicar os empregados de pequenas e médias empresas e de ramos menos organizados, pois, nestes casos, a centralização das negociações pode estender as conquistas a essas empresas e setores.

No estudo realizado por José Francisco Siqueira Neto em conjunto com Marco Antônio de Oliveira³⁴, os autores analisam várias convenções coletivas firmadas entre 1993 e 1997 nos setores metalúrgico, bancário, químico, metroviário e de construção civil, transporte urbano, alimentação e turismo. Como mostram, com exceção das convenções dos metalúrgicos e bancários, de alcance nacional, todas as demais se limitavam ao estado de São Paulo.³⁵

Decorrente do próprio esforço em torno do plano de estabilização econômica, a principal mudança observada nas convenções foi a supressão das cláusulas de reajustes salariais dos setores metalúrgico, bancário, metroviário, turismo e construção civil. Entre os setores químico, de transportes urbanos e de alimentação isso não ocorreu porque eles já não dispunham de qualquer cláusula de compensação salarial.

No mesmo sentido, a partir de 1995 as cláusulas relativas à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa passaram a ser incorporadas nas convenções coletivas de quase todas as categorias profissionais, excetuando-se os setores de construção civil e alimentação.

Das cláusulas sociais, os metalúrgicos tiveram abolida a garantia do nível de emprego em 1995; os bancários, a cláusula relativa à insalubridade e periculosidade em 1996, enquanto os metroviários sofreram a redução da gratificação por tempo de serviço. Na construção civil, extinguiram-se em 1995 as cláusulas relativas a programas de qualidade e produtividade e à antecipação salarial, além da exclusão, no ano seguinte, das 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 setor de transporte urbano, extinguiu-se em 1994 o auxílio a pais de excepcionais e, em 1996, foram também extintas as cláusulas sobre salário substituição, garantia de piso salarial, compensações salariais, normas sobre férias, estabilidade do alistado e licença remunerada a adotante, além da redução no seguro de vida de 200 para 100 salários mínimos.

Em que pesem essas perdas, o estudo mostra que essas categorias, ainda assim, chegaram a agregar novas cláusulas. Os bancários obtiveram o auxílio cesta-alimentação em

³⁴ Siqueira Neto e Oliveira (1999).

³⁵ Apesar disso, os autores advertem que esses setores representavam uma amostra expressiva das tendências nas negociações coletivas, seja pela relevância de cada umas dessas categorias, seja pela sua influência sobre as negociações em outros setores e regiões.

1994 e abonos de faltas para dirigentes sindicais em 1995; os metalúrgicos, restrições à contratação de mão de obra temporária e garantia de emprego aos portadores de AIDS em 1996; os trabalhadores do transporte urbano, garantia de estabilidade por 90 dias em 1994 e adicional noturno em 1995; os químicos, a redução das multas por dia de atraso e por descumprimento de cláusulas de convenções coletivas, além de conseguirem obter vale transporte e aumento dos valores correspondentes a salários de aprendizes, remuneração de horas extras, adicionais de trabalho noturno, aviso prévio, auxílio doença, auxílio ao filho excepcional, auxílio funeral e ampliação do prazo de vigência de convênio médico odontológico para trabalhadores em aviso prévio; os trabalhadores do setor de turismo conquistaram em 1994 vale refeição, cesta básica, 100% de remuneração de horas extras, 50% de adicional noturno, pagamento de diárias para serviços realizados fora da base territorial, auxílio creche e auxílio a filho excepcional, além do direito a integrar comissões sobre PLR em 1996; os metroviários conseguiram elevar o valor do adicional noturno em 1994 e o auxílio funeral e o abono em caso de ausência para acompanhamento de filhos ao médico a partir de 1997, além de outros benefícios entre esses dois períodos, como abono de faltas para a realização de exames escolares, adicional de periculosidade, ticket refeição, plano de carreira, comissão de empresa e abono de horas para os membros das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

A guisa de conclusão, o estudo dos autores mostra 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%). Entretanto, a maioria dessas cláusulas referia-se a situações já cobertas pela legislação, sendo, por outro lado, raras as cláusulas sobre estabilidade aos trabalhadores, numa conjuntura marcada pelo agravamento do desemprego.

Enfim, pouca coisa se conseguiu para além da legislação. Sobre organização no local de trabalho, por exemplo, “as cláusulas mais freqüentes diziam respeito às CIPAS (50%); à facilitação de campanha de sindicalização e/ ou licença remunerada do dirigente sindical (37,5%); e à participação em cursos de natureza sindical (25%)” (OLIVEIRA, 2002, p. 251). Por questões históricas, havia distinções entre os sindicatos quanto à inserção no local de trabalho, tendo as categorias do turismo, alimentação e transporte urbano uma inserção mais precária em relação às categorias dos metalúrgicos, bancários, construção civil e química.

Outra evidência importante do estudo apresentado por Siqueira Neto e Oliveira (1999) é o aumento do número de cláusulas sobre comissões paritárias, cujo objetivo, na maioria das vezes, era resolver litígios por meio de negociação extrajudicial. Como foi visto, esta é uma tendência no movimento de flexibilização das relações de trabalho, cuja ênfase é dada à solução extrajudicial dos conflitos.

O estudo levanta também o baixo número de cláusulas relativas ao acesso do trabalhador a informações da empresa. Isso, no mínimo, parece conflitar com as propostas de implementação do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa, pois, como se mostra, as informações prestadas aos trabalhadores não faziam menção explícita a metas de qualidade e produtividade e a critérios de aferição do valor correspondente à PLR.

Também não se verificaram cláusulas substantivas à proteção dos trabalhadores frente às inovações tecnológicas e organizacionais, sendo que as cláusulas surgidas nas convenções de algumas categorias – como a dos metroviários, dos químicos e da construção civil – eram “genéricas e provavelmente de baixa eficácia, particularmente na construção civil” (OLIVEIRA, 2002, p. 252). No caso dos setores que mais sofreram as conseqüências dos processos de reestruturação produtiva, como o dos metalúrgicos e dos bancários, inexistiram cláusulas nesse sentido.

Outra questão interessante levantada pelo estudo é que, apesar da primazia da teoria do capital humano, incorporada sem ressalvas tanto no meio político quanto empresarial, era inexpressiva a presença de cláusulas sobre qualificação de mão-de-obra.

Com resultados semelhantes, no estudo feito por Krein (2007) as evidências apontam que grande parte das cláusulas nos setores com tradição sindical foi mantida no decorrer da década de 1990. Apesar disso, para o autor, houve 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, pois houve crescimento de normas de conteúdo flexível. Dentre estas, Krein cita: o abono salarial em detrimento do reajuste, participação nos lucros e resultados, introdução da jornada flexível e do banco de horas, regulamentação do trabalho das pessoas em contrato de experiência, por prazo determinado, e da mão de obra presidiária.

Na década atual, os anos de 2005 e 2006 merecem destaque, porque apresentam uma retomada do crescimento econômico. Para uma análise dos reajustes salariais nesse período, recorre-se às pesquisas do DIEESE (2006 e 2007).

O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), através do SAS (Sistema de Acompanhamento de Salários), registrou os reajustes salariais

resultantes de 640 negociações coletivas de trabalho realizadas em 2005. Tomando como referência o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC-IBGE), indicador normalmente utilizado como parâmetro em negociações salariais, constatou-se que 72% das negociações observadas estabeleceram reajustes salariais superiores à inflação acumulada no espaço de um ano, concluído na data-base fixada para 2005.

O ano de 2006 apresentou o melhor resultado das negociações de reajustes salariais desde a implantação, em 1996, do SAS-DIEESE. Esse resultado positivo foi verificado na quase totalidade das 656 negociações analisadas no ano: mais de 96% delas garantiram, no mínimo, a manutenção do poder de compra dos salários estipulados na data-base anterior, através da incorporação da variação acumulada do INPC-IBGE.

Como retrata a pesquisa do DIEESE (2007), essa recuperação, contudo, ainda não foi suficiente para compensar as perdas salariais apuradas entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2000. De 1996 a 2003, cerca de 43% das negociações praticadas resultaram na obtenção de reajustes inferiores ao INPC-IBGE. Em 2003, quando foi constatado o pior resultado das negociações de reajustes salariais desde que o DIEESE passou a acompanhá-los de forma sistemática, quase 60% das unidades de negociação então observadas não garantiram sequer a reposição inflacionária e menos de 20% obtiveram aumentos reais de salários.

Enfim, esse é o panorama geral das negociações coletivas. De certo modo, a indicação da maior parte dos estudos, de que as negociações têm apresentado considerável número de cláusulas fixando normas com conteúdo idêntico à legislação estatal, revela pelo menos um fato curioso, a saber, o papel das negociações na materialização da lei. Num modelo de relações de trabalho em que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, o instrumento negocial passa a ser um interlocutor importante no seu cumprimento, ainda que não apresente cláusulas para além da legislação.

CAPÍTULO 2

Indústria automotiva: o caso MMC Automotores do Brasil Ltda.

Neste capítulo faz-se uma análise do processo de introdução e expansão da indústria automobilística no Brasil. A idéia 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 para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), em particular a implantação de uma montadora de veículos em Goiás.

O capítulo estrutura-se em quatro 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. Dando continuidade, a segunda seção foca as principais mudanças na indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990. Na terceira seção, subdividida em duas subseções, apresenta-se a implantação de uma indústria automotiva em Goiás, recorrendo-se, nas subseções, aos principais fatores determinantes deste processo. Postos estes critérios, na quarta e última seção debruça-se sobre a análise da Mitsubishi Motors Corporation do Brasil (MMC).

2.1. Indústria automobilística no Brasil

Durante a segunda metade do século passado, assistiu-se uma onda de investimentos no setor automobilístico brasileiro, com a instalação de várias montadoras de veículos no País. Por toda essa época, o setor experimentou então profundas transformações em sua estrutura produtiva e na sua alocação espacial, 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.

Ao longo do período em questão, a indústria automobilística brasileira conheceu pelo menos três intensas ondas de expansão e desenvolvimento, definidas por alguns fatores: pela implantação efetiva dessa indústria a partir de meados dos anos 1950; pelo surto de expansão dos investimentos e pelo início de um processo de desconcentração dessa indústria a partir da metade dos anos 1970, e pelos intensos processos de reestruturação produtiva e organizacional, bem como pelas novas tendências de desconcentração da indústria automotiva no espaço nacional nos anos 1990. Convém ainda ressaltar que, na década de 1980, apesar dos problemas macroeconômicos vivenciados pela economia brasileira, conformaram-se algumas iniciativas mais efetivas no sentido de uma reestruturação produtiva.

O primeiro grande momento da indústria automobilística no Brasil, que marca o início efetivo da produção de veículos, ocorreu na segunda metade da década de 1950, a partir de

um conjunto articulado de medidas contidas no Plano de Metas do Governo Juscelino Kubitschek.³⁶ Esse plano significou a implantação dos departamentos de bens de consumo duráveis e bens de capital, no contexto do processo de substituição de importações experimentado pela economia brasileira. A criação do GEIA (Grupo Executivo para a Indústria Automobilística) e a assinatura, pelo Presidente da República, em 1956, de três decretos criando o Plano Nacional da Indústria Automobilística formalizaram o início da implantação dessa indústria no País. Tais iniciativas, conjugadas com uma série de incentivos e benefícios ao setor automobilístico, exerceram influência positiva sobre os investimentos automobilísticos naquele momento, no entanto, a decisão de investir também contou com outros determinantes, como a proximidade do mercado consumidor e fontes de matérias primas, melhores condições de custos e lucros, subsídios estatais, energia etc. Afinal, essa era a lógica do movimento de transnacionalização verificado naquele momento, qual seja, a busca por novos espaços de valorização do capital. Entre 1959 e 1973, a indústria automobilística mundial viveu seu “período de ouro”, a produção de automóveis praticamente triplicou, alcançando 30 milhões de unidades anuais (SARTI e LAPLANE, 2007, p. 06).

Nesta fase, as indústrias mundiais produtoras de veículos organizavam-se na forma de um oligopólio internacionalizado e, apostando na expansão de mercados locais como a América Latina, empresas como a Ford, General Motors, Volkswagen e Willys, instalaram filiais no Brasil. No território nacional, essas empresas concentraram-se inicialmente na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP)³⁷, pois, historicamente, devido à atividade cafeeira, nesse Estado havia os principais fatores para a instalação das fábricas ingressantes no País, a saber: capital, mercado consumidor, mão-de-obra e uma infra-estrutura urbana e de transportes. Como observa Cano (1997, p. 101), desde meados da década de 30, o Estado de São Paulo passou a ser o mais populoso do País (17% do total nacional). Segundo o autor, isso se devia em grande medida ao enorme afluxo de imigrantes (primeiro estrangeiros, e depois nacionais) que para ali se dirigia, dadas as maiores e melhores oportunidades de trabalho geradas pela sua economia.

O crescimento diversificado de sua agricultura e de sua indústria provocou veloz ritmo de urbanização que se traduziu não apenas no maior continente

³⁶ O Brasil, no entanto, não está, nesse momento, na condição de estreante na indústria automobilística. Embora tenha começado timidamente, mais como importador do que fabricante, o País já abrigava esta indústria desde 1919, quando uma primeira unidade de montagem da Ford, pioneira no sistema de produção em massa de veículos, instalou-se no País. Em São Paulo, também foi implantada a General Motors, em 1923, para a montagem de veículos comerciais (ARAÚJO, 2007, p. 16).

³⁷ Destaca-se como área de atração para as indústrias automobilísticas, nesse período, a região do ABC paulista, em particular São Bernardo do Campo.

urbano do país já em 1940 – superando Rio de Janeiro –, mas também na expansão da mais dinâmica economia terciária nacional. A participação de São Paulo na geração de renda terciária do país aumentou, dos 32,7% em 1939, atingindo seu maior nível (36,7%) em 1995 (...). O peso de sua agricultura também o colocava em primeiro lugar com pouco mais de ¼ do produto agrícola nacional na década de 20 (...) No que se refere à produção da indústria de transformação, desde 1919 São Paulo ocupava o primeiro lugar, com 31,5% do total nacional, cifra que passaria a 58% em 1970, quando atinge o auge da concentração industrial do país (CANO, 1997, p. 101-113).

Desse modo, São Paulo agregou um conjunto de condições determinantes à instalação da indústria automobilística, inicialmente concentrada neste Estado. Até 1968, novos investimentos ocorreram na região com a chegada de montadoras da Scania Vabis, Mercedes-Benz, Chrysler, Toyota, Volvo, Simca e Vemag. Essas empresas estavam voltadas para a montagem de veículos, caracterizando-se pela clássica configuração fordista, isto é, por um alto grau integração vertical, pela produção em massa, pelo uso intensivo de mão-de-obra de baixa qualificação, por hierarquias departamentais, por produtos padronizados, pela linha de produção rígida e por relações igualmente rígidas entre fornecedores, clientes e suprimento de peças etc.³⁸ Esta configuração, indubitavelmente, favorecia a concentração de toda uma rede de suprimentos no entorno da indústria, o que estimulou ainda mais a polarização da indústria automobilística em São Paulo, mais especificamente no ABC paulista.

Na década de 1970, a desaceleração no crescimento da demanda mundial por automóveis, a elevação do preço do petróleo e a internacionalização das empresas japonesas, deflagraram uma acirrada competição entre os produtores de automóveis para capturar novos mercados (SARTI e LAPLANE, 2007, p. 06). No Brasil, um novo surto de expansão dos investimentos do setor automotivo desencadeou-se a partir de meados da década, num contexto em que o Governo brasileiro implementava políticas nacionais de descentralização da indústria e as autoridades de várias unidades da federação definiam políticas de atração de novos recursos. Assim, assistiu-se a uma nova fase de expansão da indústria automobilística, não mais concentrada na RMSP³⁹, mas ainda limitada a alguns estados das regiões Sul e Sudeste (MEINERS, 1999, p. 188).

³⁸ Os métodos de produção conhecidos como tayloristas/ fordistas dominaram o cenário produtivo na indústria automobilística internacional até os anos 1970 e 1980, quando novas formas de organização da produção estabelecidas principalmente no Japão surgem e passam a coexistir com os princípios tayloristas/ fordistas, sem que haja, necessariamente, uma superação destes (LEITE, 2003, p. 39).

³⁹ A RMSP continha o maior e mais dinâmico mercado consumidor de bens intermediários e finais, o maior e mais completo parque de fornecedores, mão-de-obra, recursos financeiros e a mais adequada estrutura urbana. Porém, São Paulo, que desde o início do século apresentara fatores de atração para indústria, na década de 1970 observou o surgimento de importantes deseconomias de aglomeração, seja pelo estrangulamento da infra-

Segundo Diniz (1993a; 1993b), os fatores que intercedem na desconcentração regional da indústria são três: a intervenção do Estado, as disponibilidades diferenciadas de recursos naturais e fatores espaciais (economias e deseconomias de aglomeração). Na década de 70, contribuíram para desconcentração da indústria automobilística brasileira: o Governo Federal, a partir de sua geopolítica de desenvolvimento regional; o relativo esgotamento de algumas vantagens de aglomeração da RMSP, com custos elevados de terrenos, conurbação, poluição, movimentos sindicais etc.; a existência de uma periferia metropolitana nacional articulada a São Paulo por uma infra-estrutura de transportes e comunicação, e as políticas estaduais de benefícios para atração de novos investimentos. Nessas condições:

A Volkswagen e a Ford implantaram outras fábricas em Taubaté e a GM em São José dos Campos, ambas na região do Vale Paraíba paulista. Mais tarde, houve a instalação da Fiat em Minas Gerais e da Volvo, no Paraná. Nestes dois últimos casos, as empresas optaram por não ir ao Estado de São Paulo devido aos incentivos estaduais e municipais oferecidos. Mesmo assim, permaneceram próximas ao mercado consumidor e dos fornecedores de autopeças de São Paulo. (NEVES e NETO, 2007, p. 27).

Como se nota, as empresas procuraram não se afastar sobremaneira do principal mercado consumidor e fornecedor do País, ocorrendo certa inércia em sua localização, 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. De fato, a política de atração de investimentos somente merece destaque a partir do momento em que a região apresentar os fatores de atração das economias de aglomeração e vantagens localizacionais (MEINERS, 1999, p. 26). Ainda sobre esses fatores, pode-se dizer que

referem-se ao ambiente industrial preexistente – parque de fornecedores e de indústrias complementares especializadas –, à proximidade com os centros de decisão, às condições de acesso a outros centros e ao exterior (portos, aeroportos, ferrovias, rodovias), à disponibilidade de serviços de telecomunicações eficientes, ao mercado financeiro desenvolvido e serviços urbanos especializados, à existência de um bolsão de mão-de-obra treinada e adequada às atividades industriais e, até, às condições de receptividade de diretores e técnicos provenientes de grandes centros nacionais e estrangeiros (moradia, lazer, equipamentos sócio-urbanos, segurança, transporte coletivo, escolas, atividades culturais, etc.) (MEINERS, 1999, p. 26).

Nos anos 1980, a retomada do crescimento das economias desenvolvidas ofereceu novo impulso ao incremento da produção de automóveis e potencializou as tendências de

estrutura, ou pela valorização fundiária que implicaria custos para expansão e instalação de novas plantas (MEINERS, 1999, p. 16).

renovação do setor mundialmente. Conforme Sarti e Laplane (2007, p. 08), com a reativação da demanda e o acirramento da concorrência em escala mundial, as montadoras promoveram pesados investimentos em inovação. Segundo os autores, estas estratégias resultaram em importantes inovações do ponto de vista do produto, que passaram a evoluir na direção da redução do tempo de introdução de novos modelos e da maior adequação às preferências específicas do cliente:

Os automóveis passaram a incorporar dispositivos eletrônicos (“eletrônica embarcada”) e a utilizar de forma intensiva 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 (SARTI e LAPIANE, 2007, p. 08).

Enfim, como define Camargo (2006, p. 130), foi na década de 1980 que se iniciou a instituição de um novo caráter internacional da estrutura de mercado da indústria automobilística e a constituição da cadeia produtiva em escala global. Nesse sentido, Sarti e Laplane (2007, p. 12) destacam que a generalização do chamado “toyotismo”, introduzido inicialmente no Japão, reduziu parte importante das diferenças de custos existentes entre as montadoras japonesas, norte-americanas e européias, nas décadas de 1970 e 1980.

Todavia, diversamente do grande avanço da indústria mundial, a indústria brasileira passou por dificuldades originárias dos desequilíbrios macroeconômicos ocorridos no período, bem como do alto grau de obsolescência da indústria nacional. Num contexto de baixas taxas de crescimento econômico e inflação elevada, a indústria automobilística interrompeu sua trajetória de expansão dos investimentos. A característica principal do mercado brasileiro nesta década foi a instabilidade tanto do lado da oferta como do lado da demanda. Com isso, o setor automobilístico procurou compensar a baixa na demanda doméstica por meio de vendas no mercado externo⁴⁰ (RIBEIRO e CUNHA, 2007b; CAMARGO, 2006). Para tal, as empresas do setor tiveram que passar por um ajuste produtivo, cujo intuito seria assegurar um patamar mínimo de qualidade aos seus produtos. Em consequência, foram se apresentando, ainda que timidamente, novas práticas de manufatura e de relações de trabalho na indústria automobilística brasileira.

Em que pesem essas mudanças iniciais no plano da produção, até o final dos anos 1980 o mercado automobilístico brasileiro ainda estava fechado para as importações de veículos, o que criava uma situação de monopólio interno (BOTELHO, 2002, p. 59). Além

⁴⁰ Um importante elemento do período foi o crescimento da participação nas exportações, com maior intensidade na segunda metade da década.

disso, o processo de reestruturação produtiva apenas se efetivou no País nos anos 1990, resultado da combinação do movimento interno na economia brasileira com as mudanças na indústria automobilística no plano externo.

Segundo estudo realizado no início da década de 1990 por 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.

À luz desses fatos, dedica-se a seção seguinte ao tratamento das mudanças havidas na indústria automobilística na década de 1990, tendo em vista que estas demarcam um novo momento de expansão e reestruturação dessa cadeia produtiva no espaço nacional. Ademais, foi nesta década que se tomou a decisão de instalar em Catalão-GO uma indústria de montagem de veículos.

2.2. Mudanças na indústria automobilística brasileira a partir dos anos 1990

Nos anos 1990 a indústria automotiva internacional experimentou transformações relevantes no que se refere à introdução de novas tecnologias, processos organizacionais e redistribuição geográfica da produção, orientada, segundo Sarti e Laplane (2007, p. 09), por três grandes desafios. Primeiro, o de reorganizar sua cadeia de valor adequando-se às novas condições de rentabilidade. Segundo, o de aprofundar a internacionalização da produção, de modo a fortalecer sua presença nos mercados com maior potencial de crescimento ou baixo custo de produção. Terceiro, o de ajustar sua estrutura de produção ao surgimento dos grandes blocos comerciais na economia mundial. Diante dessas tendências constatou-se a consolidação de empresas e de uma indústria mundial, bem como a constituição de uma cadeia produtiva global.

Vários estudos, tais como Camargo, 2006 e Meiners, 1999, apontam que a inclusão brasileira nesse processo foi favorecida inicialmente pela política nacional de abertura econômica, pelos acordos firmados no âmbito da Câmara Automotiva – os quais conduziram a algumas políticas setoriais para a produção de carros populares (1000cc) – e pela conformação do Mercosul⁴¹. A conjugação desses fatores foi determinante para a retomada do

⁴¹ Para uma análise específica sobre o impacto do Mercosul na dinâmica do setor automotivos, ver Tigre et al. (1999).

crescimento e o desenvolvimento da indústria automobilística a partir de 1992, bem como para a realização de elevados volumes de novos investimentos na segunda metade da década.

A política nacional de abertura econômica implementada no início dos anos 1990 conduziu a um processo que elevou a exposição da indústria brasileira, particularmente a automobilística, conduzindo-a à concorrência internacional e impondo uma trajetória de reestruturação produtiva no setor, cujo objetivo seria melhorar seus padrões de qualidade, produtividade e competitividade. A interpretação era de que a política comercial deveria ser utilizada como um instrumento de política industrial. Segundo Camargo (2006, p. 133), três momentos distintos podem ser identificados no processo de liberalização comercial da economia brasileira nesta década:

O primeiro primou pela eliminação da maioria das barreiras não-tarifárias e por um processo de reduções tarifárias, que ocorreu com maior intensidade até 1994. O segundo, com início a partir da implantação do Plano Real, implicou o aumento da exposição da indústria brasileira e caracterizou-se por elementos importantes como o câmbio valorizado, as elevadas taxas de juros e a adoção da Tarifa Externa Comum do Mercosul (TEC), que determinou a antecipação do programa de redução tarifária. O terceiro momento, iniciado com a desvalorização do real no início de 1999, resultante dos desequilíbrios do balanço de pagamentos, foi marcado por instabilidade da atividade produtiva, com o processo de abertura comercial atingindo seus limites (CAMARGO, 2006, p. 133).

No início da década de 90, o Brasil presenciou uma expressiva redução na produção e nas vendas do setor automotivo. Conforme Ribeiro e Cunha (2007b, p. 82), a produção de veículos sofreu um recuo de 1.013.352 em 1989 para 914.466 em 1990. No mesmo sentido, Almeida et al. (2006, p. 3) 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 os autores, a fabricação de automóveis era fortemente baseada na produção em massa, com altos níveis de estoque e re-trabalho pós-linha, além de baixa escala de produção. Como mostram, a produtividade e a qualidade dos veículos nacionais eram extremamente baixas, e as defasagens tecnológicas e de mão-de-obra eram os principais fatores que originavam esses problemas.

Na tentativa de enfrentar essa conjuntura, foram instituídos os acordos automotivos de março de 1992 e fevereiro de 1993.⁴² Esses acordos decorriam da constituição de câmaras setoriais, com a participação do Governo, de empresas e trabalhadores, conforme previsto

⁴² Sobre a Câmara do Setor Automotivo, ver Glossário em Araújo (2007).

pela Lei nº 8.178/91. A principal medida dos acordos com repercussão imediata foi a redução nominal dos preços de veículos, favorecida pela redução de impostos (ICMS e IPI) e margens de lucro da cadeia produtiva, além de novas formas de financiamento ao consumidor, com prazos maiores. Com isso, houve uma retomada do crescimento da produção e das vendas a partir de 1992, viabilizada, num primeiro momento, pelo reaquecimento da demanda Argentina e ao início do processo de integração comercial com esse País, pela expansão dos créditos e pela utilização de capacidade ociosa existente (ALMEIDA et al., 2006; CAMARGO, 2006; CARDOSO e COMIN, 1995).

Cabe ainda ressaltar que os acordos automotivos conduziram a algumas políticas setoriais para a produção de carros populares, os quais tiveram seus preços reduzidos em função da diminuição do IPI. Inquestionavelmente, isso também foi 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 (QUADROS et al., 1997 apud CAMARGO, 2006, p. 134).

Conseqüentemente, em 1993, as vendas cresceram 48,03% em relação a 1992, sendo que a participação dos veículos 1000cc nas vendas domésticas, que correspondia a 4,3% em 1990, em 1994, estava em torno de 45% (ALMEIDA et al., 2006). A participação deste segmento no total de veículos vendidos no mercado interno brasileiro cresceu continuamente durante toda a década, passando de 4,3% em 1990 para 53,8% em 1995 e 74,6% em 2001.

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. Com isso, o Governo Federal, a fim de contornar o agravamento no setor externo, adiantou-se no andamento do processo de negociações para a liberalização do comércio de veículos dentro do Mercosul, estabelecendo o Regime Automotivo Brasileiro por meio de uma medida provisória editada em dezembro de 1995. O regime fora apresentado como a “nova política industrial” do setor automotivo (BOTELHO, 2002, p. 60) e visava garantir o funcionamento da cadeia automotiva instalada, a

intensificação do ajuste produtivo nas empresas do setor e a atração de novas companhias para o País.⁴³

O grande objetivo do Regime era facilitar as importações daquelas empresas que elevassem suas exportações e realizassem investimentos no País, por meio da redução do imposto de importação. Ao mesmo tempo, outras medidas do Regime fixavam determinados índices de nacionalização na montagem final de veículos e na aquisição de bens de capital, matérias-primas e autopeças. A estratégia do Regime Automotivo procurava vincular o volume de importações com a expansão da produção local e das exportações, sem uma preocupação global de se estimular o repasse de tecnologia do exterior para o País ou de se criar postos de trabalho (CAMARGO, 2006; BOTEHO, 2002).

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, especialmente o comércio intra-firmas, o que contribuiu 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):

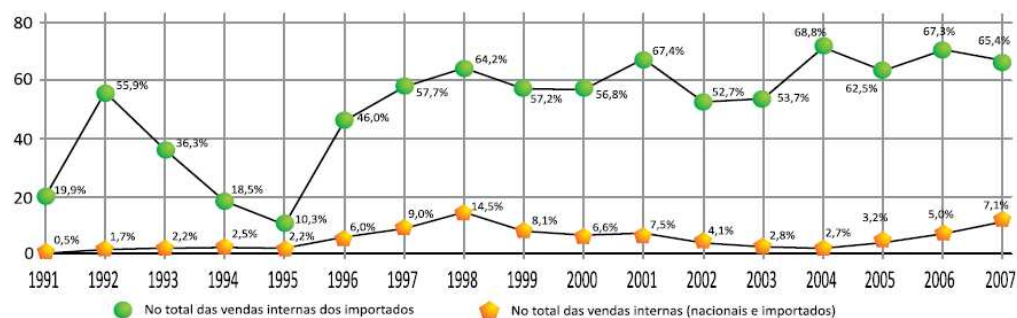
No Brasil, procurou-se reforçar a especialização na produção dos veículos compactos, aqueles de menor porte e valor com maiores escalas de produção, e também na produção de veículos comerciais pesados: ônibus e caminhões. Enquanto isso, na Argentina, buscou-se uma especialização na produção de veículos de maior porte e de maior valor unitário, com menor escala de produção: os comerciais leves (CAMARGO, 2006, p. 135).

O gráfico abaixo apresenta a participação nas vendas internas no atacado de importados procedentes da Argentina entre 1991 e 2007.

⁴³ Sobre o Novo Regime Automotivo, ver Glossário em Araújo (2007).

Gráfico 1

Participação nas vendas internas no atacado de importados procedentes da Argentina entre 1991 e 2007

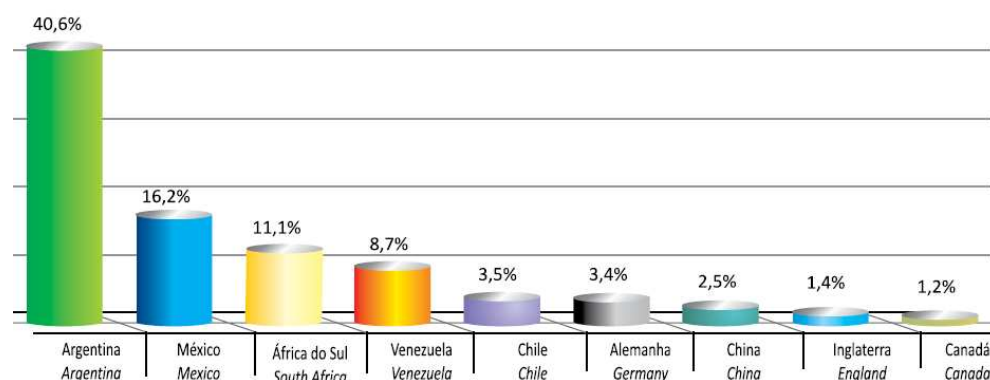


Fonte: ANFAVEA (2008)

Como se nota, a participação Argentina no total de vendas internas dos importados é crescente a partir de 1995, atingindo 65,4% em 2007, com um total de 175.078 veículos vendidos no mercado nacional. Em contrapartida, o Brasil exportou 320.758 autoveículos para aquele País, seu maior importador de veículos, dum total de 789.379 veículos exportados; ou seja, a Argentina importou em torno de 40,63% dos veículos brasileiros.

Gráfico 2

Exportações de autoveículos brasileiros segundo os nove maiores importadores em 2007



Fonte: ANFAVEA (2008)

Projeções recentes estimavam para julho de 2008 um novo acordo automotivo entre Brasil e Argentina, o qual, segundo reportagem da *Folha Online*⁴⁴ deveria transformar os dois países no quarto produtor de veículos do mundo, atrás apenas do Japão, China e EUA. A produção anual deveria chegar a 6 milhões de veículos (5 milhões do Brasil e 1 milhão da Argentina) até 2013, ano em que os dois países passarão a adotar o livre comércio, segundo o acordo já assinado. Este foi o terceiro acordo automotivo assinado entre os dois países desde 2000. 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

⁴⁴ www.folhasp.com.br. Acesso em 03 de junho de 2008.

também novos investimentos no País. Em contrapartida, ficou acertado o livre-comércio entre os dois países a partir de 2013.

Enfim, é notória a forma fortemente regionalizada assumida pelo comércio internacional de automóveis, que ocorreu sobretudo no interior de blocos de comércio ou entre países que mantinham acordos comerciais nesse setor. 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 (CAMARGO, 2006; RIBEIRO e CUNHA, 2007b).

Nessas condições, ocorreu um novo surto de investimentos na indústria automotiva a partir de meados da década de 1990, marcado por um processo de desconcentração geográfica dos investimentos, “que seguiram, mais uma vez, concentrados no Sudeste e Sul, nos Estados do Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro” (RIBEIRO e CUNHA, 2007b, p. 83).

Como resultado, o Brasil foi um dos países que mais recebeu unidades fabris de montadoras, não apenas pela entrada de novas fábricas no território nacional, mas também pela construção de novas plantas de unidades já existentes no País, ao que se soma a forte remodelação das unidades já instaladas. Com isso, 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 (POSTHUMA, 2000; RAMALHO, 2005; ARAÚJO, 2007; BOTELHO, 2002). Sem dúvida, essa característica interna foi um reflexo do próprio movimento de internacionalização da indústria automobilística, oriundo do forte movimento de globalização do setor:

Se na década de 1980 e no início dos anos 1990 o foco principal de atenção na indústria automobilística foram as mudanças do sistema produtivo e as estratégias competitivas a ele associadas, a partir de meados da década de 1990 as energias competitivas parecem ter sido crescentemente voltadas para o avanço do processo de globalização – e para suas conseqüências em termos dos fatores que definem a competição nesse setor –, num contexto marcado pela diminuição relativa dos diferenciais de produtividade e qualidade entre as montadoras ocidentais e as japonesas e de intensificação da concorrência. Assim, para a indústria automobilística (e, provavelmente, não só para ela), os anos 1990 significaram uma verdadeira mudança da natureza da disputa competitiva e das estratégias envolvidas (CARVALHO, 2005, p. 288).

Empresas automobilísticas instalaram-se em diferentes regiões do País, predominantemente em direção aos Estados do Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, além da fábrica da Ford na Bahia e da MMC e da Hyundai em Goiás. O fato é que o surgimento de redes mais integradas e enxutas, sob o comando da montadora, facilitou o seu deslocamento conjunto. No limite, a montadoras podem se localizar em qualquer região que apresente uma infra-estrutura mínima, uma vez que ela é seu próprio pólo (ZANCHET et al., 2006, p. 13).

A figura abaixo ilustra a disposição da indústria automobilística no País nesse novo momento do setor automobilístico. A disposição das novas unidades fabris obedece a lógica de desconcentração dessa indústria, mediante estratégias focadas principalmente em redução de custos e proximidade de mercados consumidores.

Figura 3
Disposição da indústria de montagem no Brasil



Fonte: ANFAVEA (2006, p. 35).

Como se nota, cidades como Gravataí-RS, Camaçari-BA, São José dos Pinhais-PR, Resende-RJ e Catalão-GO mudaram o mapa dos pólos automobilísticos brasileiros, apoiadas, entre outros fatores, em uma força tarefa dos governos estaduais e municipais, interessados no desenvolvimento que as novas fábricas poderiam trazer às suas regiões. Entretanto, como já foi dito, as decisões de localização industrial dependem não somente de fatores políticos.

Além de incentivos fiscais concedidos por estados e municípios, estudos⁴⁵ apontam outros fatores que também influenciaram a dispersão dos investimentos para fora da RMSPP nessa nova fase da indústria automobilística, a saber: i) menores custos salariais, ii) redução do *gap* educacional, iii) menor envolvimento sindical dos trabalhadores, iv) melhora na infraestrutura rododferroviária, v) avanços tecnológicos na produção de carros, que concederam mais flexibilidade às empresas na seleção de novas áreas de investimentos e vi) proximidade com fornecedores, portos e mercado consumidor. Ainda sobre esse contexto:

Foi então a partir da década de 90 que, de 11 novas fábricas, apenas duas ficaram no estado de São Paulo, duas foram para Minas Gerais, duas para o Rio de Janeiro e quatro para a região sul do país. Vale destacar que um importante fator de decisão passou a ser o desenvolvimento do Mercosul. Uma única grande montadora, no entanto, foi para o Nordeste, a Ford – Camaçari. A decisão inicial desta montadora era o Rio Grande do Sul, mas uma grande divergência fiscal com o governo do estado e contando com o insucesso do Mercosul, fez com que a Ford transferisse seus planos para a Bahia. Além, é claro, dos incentivos fiscais, esta montadora visava à exportação para os grandes mercados da Europa, México e Estados Unidos (ZANCHET et al., 2006, p. 14).

A indústria automobilística ocupa atualmente sete estados brasileiros, sendo que apenas nos anos recentes foram instaladas 22 fábricas no País. Paralelamente, são 500 empresas de autopeças e mais de 3.500 concessionárias. Enfim, esses números ilustram o poder multiplicador dessa indústria na geração de produtos, serviços, empregos, renda, consumo e tributos – ou seja, eles são reveladores da magnitude e da relevância dessa indústria onde ela se instala, pois as fábricas produzem efeitos que ultrapassam a ocupação da mão-de-obra na fábrica, na medida em que tornam a região mais atrativa a novos empreendimentos de grande, médio e pequeno porte.

Em que pesem tais características, vários trabalhos, como Ribeiro e Cunha (2007b), Ramalho (2005) e Salerno (2002), que analisam a instalação de montadoras em regiões de *greenfield*⁴⁶, mostram que, apesar de essas fábricas terem provocado uma competição territorial sem precedentes, elas não surtiram os efeitos esperados em termos de melhoria do nível de emprego e do bem-estar no longo prazo. Conforme Ramalho (2005),

⁴⁵ Ribeiro e Cunha (2007, p. 83); Ramalho (2005, p. 03).

⁴⁶ Um sítio novo/*greenfield* normalmente está associado à “dessindicalização” e à ausência de negociação coletiva – características comumente esperadas em regiões sem tradição manufatureira.

(...) no que se refere às regiões e às localidades, se o discurso da modernidade industrial foi extremamente adequado para que as empresas obtivessem melhores condições econômicas junto aos municípios envolvidos, no que diz respeito ao trabalho, frustrou as expectativas dos mercados de trabalho locais pelo pequeno número de postos de trabalho oferecidos pelas fábricas novas e pela redução do contingente operário pelas fábricas reestruturadas. (RAMALHO, 2005, p. 03).

Entretanto, há que se ressaltar que a geração de emprego oscila majoritariamente em função da conjuntura macroeconômica. Grosso modo, entre outros parâmetros, a decisão de investir exige uma expectativa positiva da rentabilidade futura. Já a decisão de produção, ou seja, quanto irá se utilizar da capacidade produtiva, depende de expectativas de curto prazo, como ritmo de expansão do mercado consumidor, por exemplo. A decisão de investir gera elevação do emprego por conta de seus efeitos multiplicadores, enquanto a decisão de produção, isto é, a decisão de quanto usar de capacidade produtiva, gera diretamente na planta um determinado patamar de emprego. Significa dizer que a implantação de uma empresa automotiva por si só não é capaz de alterar radicalmente o mercado de trabalho em uma determinada região se os principais indicadores da economia como um todo, bem como o cenário externo, não demonstrarem um cenário positivo a novos investimentos ou ao aumento da produção. Em outros termos, a dinâmica do emprego respeita antes de tudo a própria dinâmica do investimento e das decisões de produção.

Do mesmo modo, é preciso lembrar que o processo de reestruturação por que passou o setor automobilístico nos anos 1990 direcionou um grande volume de investimentos à estratégia de *global sourcing*⁴⁷, integrando as plantas produtivas e promovendo significativos aumentos de produtividade, o que também teve repercussões negativas sobre os quadros de ocupações do setor automobilístico. Além disso, o processo de reestruturação abrangeu a organização do trabalho, isto é, houve um processo intenso de adoção de técnicas de gerenciamento poupadoras de mão-de-obra, o qual esteve associado ao cenário de redução do rendimento médio do trabalho no período de 1997 a 2004.

Logo, em que pese a ampliação do número de plantas produtivas no País, a década de 1990 como um todo e, sobretudo, seus dois últimos anos, não apresentou um dinamismo

⁴⁷ Ao contrário dos esquemas de suprimento hierarquizados, onde a especialização se dá em grupos de produtos que apresentam elevadas economias de escopo, visando maximizar os benefícios da capacitação tecnológica acumulada, nos programas *global sourcing* das montadoras a especialização é motivada pela busca de economias de escala como forma de incrementar a competitividade em preço. Trata-se, portanto, de uma visão mais abrangente da cadeia de suprimentos, pois se procura comprar de fornecedores/ parceiros independentemente da sua localização geográfica no globo terrestre. Deste modo, o *global sourcing* permite às empresas ganhos de vantagens competitivas, reduzindo custos e aprimorando qualidade, além de possibilitar um maior poder de negociação junto aos fornecedores locais, pressionando-os a reduzirem seus preços.

econômico que fosse altamente favorável à ampliação do emprego, leia-se mercado consumidor sem grandes expansões e técnicas poupadoras de mão de obra. Nessas condições,

If the “supply shock” has contributed to increasing the competitive capacity of the sector, the same cannot be said in relation to the demand and production scales. Investments were made in the expectation of a domestic demand greater than 2.5 million from 2000 onwards (3 million in MERCOSUR). However, internal factors (a drop in average earnings and spending power, inadequate financing tools and costs, rising prices and maintenance costs) and external (the international crisis and the higher price of foreign sources of financing) all contributed to a decrease in the domestic demand: average sales dropped from 1.8 million in the three-year period 1995-1997 to 1.5 million in the three year period from 2001 to 2003 (SARTI e LAPLANE, 2004, p. 02).⁴⁸

Considerando-se as estatísticas de vendas durante a década de 1990, tem-se o seguinte: entre 1990 e 1992, as vendas permaneceram estagnadas em quadro recessivo; de 1993 a 1997, houve um ciclo de expansão, com crescimento em torno de 21% ao ano; já nos anos de 1998 e 1999, há queda no volume de vendas, cujas principais razões foram as dificuldades macroeconômicas oriundas em grande parte de crises externas. Sobre estas, é preciso ter clareza acerca de seus efeitos multiplicadores em uma economia “globalizada”, e a repercussão de uma crise internacional sobre uma economia “emergente”.

Em primeiro lugar, dada a elevada volatilidade dos capitais, um cenário externo negativo significa para uma economia como a brasileira, de modo geral, um processo de desvalorização cambial e conseqüente elevação de juros, cujo efeito imediato reflete-se no consumo e no investimento. Além disso, considerando-se que as crises externas envolviam países que eram fortes parceiros comerciais do Brasil no setor automobilístico, em particular a Argentina, as implicações sobre as vendas foram imediatas.

No que diz respeito ao emprego, entre 1990 e 1992 houve uma queda significativa de 117.396 mil postos para 105.664, mantendo-se uma certa estabilidade a partir deste último ano até 1997, com profunda diminuição em 1998 e 1999.

A tabela abaixo apresenta os dados para as vendas, o emprego e o PIB. O que se nota é que o desempenho do PIB esteve em ritmo semelhante ao das vendas das empresas. Por outro

⁴⁸ Se o “choque de oferta” contribuiu para o crescimento da capacidade competitiva do setor, o mesmo não pode ser dito em relação às escalas de demanda e produção. Investimentos foram feitos na expectativa de um crescimento da demanda doméstica para 2,5 milhões em 2000 e de (3 milhões no MERCOSUL). Entretanto, fatores internos (queda no rendimento médio e no poder de compra, custos e instrumentos de financiamento inadequados, aumento dos preços e manutenção de custos) e externos (crise internacional e aumento de preços de fontes estrangeiras de financiamento) todos contribuíram ao decréscimo da demanda doméstica: a média de vendas caiu de 1,8 milhões nos três anos do período 1995-1997 para 1,5 milhão nos três anos do período 2001 até 2003.

lado, não está evidente uma correlação entre o emprego e o PIB. A expansão do PIB em 1994, por exemplo, não alterou o patamar de emprego.

Tabela 1

Vendas de veículos nacionais (automóveis e comerciais leves) no Brasil (em mil unidades); número de empregos no setor automobilístico e Variação real do PIB (% a.a.) no período 1990-1999

Anos	Automóveis e comerciais leves	Empregos	PIB
1990	661	117.396	-4,350
1991	713	109.428	1,031
1992	701	105.664	-0,467
1993	1.012	106.738	4,665
1994	1.146	107.134	5,334
1995	1.288	104.614	4,417
1996	1.454	101.857	2,150
1997	1.574	104.941	3,375
1998	1.122	83.049	0,035
1999	1.016	85.100	0,254

FONTE: Elaboração própria. ANFAVEA (1999; 2008); IPEADATA (2008)

O que está claro na tabela é que o desempenho da economia ao longo dos anos 1990 foi medíocre, principalmente nos dois últimos anos da década. A esse respeito, deve-se dizer que, apesar de não ter sido apresentada na tabela, por detrás das baixas taxas de crescimento do PIB na década, havia uma taxa de juros pouco atrativa ao investimento produtivo, a qual, com o advento do Plano Real, foi manejada de forma a controlar o câmbio e, a partir de 1999, foi crescentemente utilizada como instrumento de controle inflacionário (Regime de Metas Inflacionárias). Em ambos os casos – tanto para manter o câmbio sobrevalorizado quanto para conter a demanda – a taxa de juros foi mantida em patamares elevados, tendo, automaticamente, repercussões sobre o consumo.

Só a partir de 2004 o setor automobilístico ganhou novo fôlego, com recorde de produção (cerca de 2,21 milhões de veículos produzidos). O último recorde havia sido registrado no ano de 1997, com 2,07 milhões de unidades. Esse ritmo intensificou-se em 2005, com a ampliação dos investimentos em aproximadamente 42% em relação ao ano de 2004. Com cerca de 2,5 milhões de veículos produzidos, a indústria automobilística fechou o ano de 2005 com 106 mil empregos, 5,2% de incremento sobre os postos de 2004. Grande parte deste resultado deveu-se ao crescimento significativo de 29% nas exportações, enquanto o mercado interno, apesar de ter sido favorecido pela melhora do rendimento médio real e do crédito, registrou um avanço bem menos expressivo, de 5% no ano. No ano de 2006, as

fábricas de veículos geraram mais de 107 mil empregos diretos e em 2007 esses números superaram a casa dos 120 mil.

Enfim, é válido ressaltar que esse novo momento da indústria automobilística ocorreu em paralelo à melhora da conjuntura macroeconômica, sob particular influência da redução nas taxas de juros e da conseqüente ampliação do crédito nos financiamentos de veículos automotores, refletindo também o bom momento da economia mundial, em especial de alguns países da América Latina, com os quais o Brasil possuía acordos regionais.

Tais mediações devem ser feitas, pois, sem dúvida, a maior ou menor demanda por trabalho no setor automobilístico, bem como na economia como um todo, isto é, o quadro de emprego, pode influenciar nos resultados das negociações coletivas, ou seja, pode-se inferir que as negociações são, de certo modo e até certo ponto, influenciadas pela conjuntura macroeconômica.

Tendo em vista esse conjunto de questões, inicia-se em seguida a análise do caso particular desta dissertação, que envolve a instalação da MMC em Goiás, no município de Catalão. A idéia é contextualizar o processo de implantação desta empresa na região e os seus principais desdobramentos, o que servirá de parâmetro à análise que será feita no capítulo 3, sobre as negociações coletivas entre esta empresa e o SIMECAT.

2.3. A indústria automobilística em Goiás

Como foi visto, a decisão de investir leva em consideração um conjunto de fatores, como as disponibilidades de recursos naturais, fatores espaciais e a intervenção pública direta ou por meio de incentivos. Além disso, mostrou-se que a atuação do Poder Público para a atração de novos investimentos almeja os benefícios que estes podem trazer a uma determinada região, sobretudo na geração de emprego e renda local.

A partir da abordagem supracitada, analisa-se a instalação de uma indústria automotiva no Estado de Goiás em 1998, tendo em vista os principais condicionantes à realização de tal investimento. A linha investigativa foca o 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 à expansão e atração de novos investimentos, destacando-se a instalação de uma primeira montadora de veículos em Catalão.

2.3.1. Breve histórico da evolução econômica de Goiás⁴⁹

A formação econômica do Estado de Goiás tem suas raízes no decurso da atividade mineradora⁵⁰ no século XVIII, num processo que se desdobrou no desenvolvimento da atividade agropecuária⁵¹, em particular a pecuária de corte, nos séculos XIX e XX:

Durante o século XIX, apesar da derrocada da economia mineira, Goiás continuou recebendo imigrantes, que se acomodaram na agricultura de subsistência e na pecuária extensiva, propiciando a consolidação da fazenda de gado enquanto unidade básica de ocupação, no vasto e quase desabitado território. E nesse estado latente permaneceu sem consideráveis mudanças, à parte das transformações econômicas ocorridas no Sudeste brasileiro (SILVA, 2002, p. 04).

O século XX inicia-se nesse Estado sob o domínio da pecuária, cuja expansão para as regiões meridionais foi favorecida pela construção de uma ferrovia ligando o estado de São Paulo ao sudeste de Goiás. Com a expansão da economia paulista, o trilho de ferro ganhou o Triângulo Mineiro e estendeu-se inicialmente pelo centro-sul de Goiás, inaugurando em 1911 o primeiro trecho (Araguari – Engenheiro Brechó), seguido por outros: em 1913, Goiandira – Ipameri; em 1924, Vianópolis; em 1930, Silvânia; em 1931, Leopoldo de Bulhões e, em 1935, Anápolis (IBGE, 1954; ARAÚJO, 1974; ESTEVAM, 1997).

Nesse contexto, a estrada de ferro foi fundamental ao escoamento da produção agrícola goiana e à ocupação do Estado, pois, como afirma 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 apreendido, as particularidades do Estado de Goiás só podem ser entendidas na sua complementaridade à economia do sudeste, em especial São Paulo.

A partir das linhas de ferro, inicia-se o crescimento da agricultura comercial em pequena escala, com a cultura do arroz, milho e feijão, visando, sobretudo, o mercado paulista. Segundo Silva (2002, p. 06), em 1920 a produção de arroz no estado goiano já era a quarta do Brasil. Como mostra o autor, isto foi favorecido pela relativa proximidade de Goiás

⁴⁹ Um estudo detalhado sobre o longo tempo de transformações estruturais em Goiás é encontrada em Estevam (1997).

⁵⁰ A maior concentração aurífera em Goiás deu-se em torno das serras dos Pirineus e Dourada, ao longo dos rios Vermelho e das Almas, na região Centro-Sul (ESTEVAM, 1997, p. 16).

⁵¹ Esta atividade, em especial a pecuária, representou um papel fundamental na história de Goiás porque evitou, após a decadência da mineração, o despovoamento e a falência econômica da região, funcionando como elemento de fixação do homem e de ocupação de novas parcelas do território goiano.

com São Paulo, o que possibilitou que a economia goiana fosse se integrando gradativamente à paulista. Entretanto, esse movimento não foi suficiente para desencadear um processo intenso de desenvolvimento em Goiás, cuja economia manteve-se fortemente assentada na atividade agropecuária, com destaque para a criação bovina extensiva.

Em vários estudos, como Estevam (1997); Silva (2002); Silva Só (2004); Guimarães e Ribeiro (2006), mostra-se que, durante o século XX, o Estado de Goiás sofreu profundas transformações em sua estrutura produtiva, principalmente a partir dos anos 1930, em função i) de estímulos do Governo Federal à migração para a região central e oeste do Brasil, a *Marcha para o Oeste*; ii) da determinação do governo goiano em mudar a capital do Estado do antigo município de Goiás para a recém construída Goiânia, promovendo assim a ocupação, a urbanização e a modernização de um vazio demográfico⁵²; iii) da transferência da capital federal para o interior de Goiás, o que determinou a implantação de toda uma infraestrutura (energia e transporte) na região, e iv) de mecanismos federais de estímulo ao desenvolvimento, como a Superintendência para o Desenvolvimento do Centro Oeste (SUDECO). Neste caso, deve-se incluir a expansão da fronteira agrícola⁵³ e as políticas de incentivo às exportações, as quais estimularam a modernização e a desconcentração da agroindústria, promovendo a criação de várias unidades industriais.

Sem aprofundar em cada um dos condicionantes por ora listados, chama-se a atenção para o fato de que, ao longo daquele período, as modificações na estrutura 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:

De modo geral, a dinâmica das economias regionais encontra-se entrelaçada com a evolução sócio-econômica do País; significa dizer que existe um “movimento maior” que condiciona o nível de desenvolvimento de cada

⁵² Desde a segunda metade do século XIX a distribuição da população no Estado de Goiás se concentrava nos extremos norte e sul. Com a transferência da capital essa distribuição se volta para o centro, alterando sensivelmente a distribuição da população no Estado (SILVA SÓ, p. 21).

⁵³ A modernização em Goiás foi de caráter parcial, concentrando-se em poucos produtos, em selecionados produtores e esteve geograficamente localizada no centro-sul do Estado. O êxodo rural foi notável e, em decorrência, houve acelerado incremento populacional em áreas urbanas; o “esvaziamento” do campo, dissolução da fazenda tradicional e a concomitante especulação de terras provocaram o “fechamento” da fronteira. Com o fechamento da fronteira, a população de pequenos agricultores e de trabalhadores rurais, expulsa das regiões de agricultura “mais desenvolvida”, migrou em direção a zona urbana em busca de emprego oferecido por empresas do setor agroindustrial que se estabeleceram em algumas cidades. Há que se ressaltar que as transformações na agricultura brasileira para um novo modelo de desenvolvimento assentado no incremento do PIB agropecuário e no progresso técnico não inseriam programas de reforma agrária e, em muitos casos, as políticas favoreciam, sobremaneira, as grandes propriedades, redundando em concentração fundiária (ESTEVAM, 1997; SILVA, 2002; GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006).

uma e também que as transformações de uma dada região, em última instância, dependem da forma e do grau de inserção do País no comércio internacional. De modo específico, as economias regionais também estão condicionadas aos próprios fatores internos, o que significa dizer que as relações de produção, o nível de tecnologia, o regime de apropriação fundiária, a natureza da produção, os recursos naturais, a localização e a ocupação demográfica constituem variáveis que podem retardar, promover ou incentivar mudanças na ordem sócio-econômica regional (ESTEVAM, 1998, p. 01).

Portanto, no período de 1930 a 1960, os elementos de transformação introduzidos em Goiás estavam associados, no plano externo, ao movimento geral de integração nacional e, no plano interno, ao surgimento de centros urbanos no interior do Estado. Nessas condições, engendraram-se profundas mudanças na estrutura produtiva de Goiás, as quais condicionaram a atração de novos investimentos ao Estado, sobretudo nos últimos trinta anos. Apesar de Goiás ser parte integrante da dinâmica geral do processo capitalista brasileiro, os agentes da transformação neste território tomaram forma diferenciada em função de suas peculiaridades temporais, espaciais e institucionais. Isto permite dizer que a estrutura sócio-econômica de Goiás somente pode ser compreendida, na sua inteireza, levando-se em conta o movimento de sua transformação resultante da interpenetração dos condicionantes nacionais e regionais (ESTEVAM, 1997, p. 02).

Todavia, é preciso enfatizar que, 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. De fato, somente a partir da década de 1970 as transformações estruturais por que passara o Estado começaram a evidenciar seus resultados, tornando o território goiano um espaço atrativo a novos investimentos.

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), as quais tornaram 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, quer dizer, a partir da expansão do centro dinâmico do País, São Paulo, foi que se propiciou o surgimento de uma economia

complementar em Goiás (ESTEVAM, 1997; SILVA, 2002), cujo desenvolvimento foi marcado por forte vínculo com a agropecuária, por intermédio do agronegócio.

A esse respeito, Silva (2002, p. 140) destaca que no modelo de integração que foi se delineando nos últimos anos em Goiás, a agroindústria agiu como elemento exógeno, articulando os produtores locais. Porém, como mostra o autor, trata-se de médios e grandes produtores, com capacidade de operar em escalas elevadas, portanto, em prejuízo da agricultura familiar:

Com a consolidação do parque industrial em São Paulo (segunda metade da década de 1950), encerrou-se a possibilidade de industrialização autônoma de estados da periferia nacional. Restavam, porém, a alternativa de complementaridade à economia paulista e investimentos para o atendimento de demandas localizadas ou fornecimento para o mercado nacional em determinados segmentos. Assim, Goiás encontrou na agroindústria o segmento capaz de promover desenvolvimento regional, através dos efeitos estimuladores dele provenientes, com destaque para os setores grãos-carne e seus encadeamentos a jusante e a montante (SILVA, 2002, p. 142).

Enfim, no período pós-1970, o Estado de Goiás vai esboçando uma dinâmica de desenvolvimento mais arrojada, ainda fortemente vinculada ao setor agropecuário, mas marcada por transformações expressivas, como pode ser visto na estrutura do Produto Interno Bruto (PIB). Sua decomposição, em 1986, revelou que o setor de serviços respondia por grande parte do PIB (49%), o que se deve em parte à construção de Brasília como nova sede administrativa do País. Ao abrigar uma parcela relevante das funções burocráticas do Estado brasileiro, a nova capital federal contribuiu, de forma indireta, para a expansão do terciário no Estado. No mesmo ano de 1986, o peso da indústria correspondia a 31% do produto total, expressando na verdade o intenso crescimento da agroindústria. Contudo, a atividade agropecuária contribuía com 20% do PIB; apesar de representar a menor parcela, em termos relativos, do produto estadual, essa atividade revestiu-se de significativa importância econômica, pois o desenvolvimento da moderna agricultura em Goiás impulsionou o setor industrial e a rápida urbanização. Esta nova configuração espacial de Goiás marcou o gradual rompimento estrutural com a herança do ciclo do ouro e com os desdobramentos da tradicional pecuária extensiva, que haviam moldado sua inserção histórica na economia brasileira (RIBEIRO e CUNHA, 2007b; GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006).

A partir da segunda metade da década de 1980, com o agravamento da crise da dívida externa e fiscal, com a elevação da inflação e a orientação da política econômica pelos preceitos neoliberais, a política de desenvolvimento regional do Governo Federal, que beneficiou inclusive Goiás, sofreu uma inflexão, permanecendo num ritmo menos intenso,

embora não estanque, o movimento de descentralização da indústria (SILVA, 2002; RIBEIRO e CUNHA, 2007b). Nesse momento, a dinâmica do aparelho produtivo goiano, alicerçada no investimento público, prosseguiu de forma mais tímida, conquanto não desprezível. Na verdade, Goiás continuou crescendo sob a égide da intervenção estatal, porém, o que mudou foi o mecanismo adotado de se intervir, visto que os programas de desenvolvimento regional do Governo Federal foram sendo substituídos por outras políticas.⁵⁴

Entre os fatos que contribuíram para efetivas manifestações de desconcentração industrial nesse período, Cano (1997, p. 119) cita a alocação de grandes investimentos petrolíferos de extração e de refino; a continuidade da desconcentração agrícola, induzindo novos projetos agroindustriais regionalizados, e a guerra fiscal entre estados. Em Goiás, a intervenção do Estado ocorreu a partir de políticas de incentivo à industrialização, com programas e fundos tais como i) Fundo de Participação e Fomento à industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR), ii) Fundo Constitucional do Centro Oeste (FCO), e iii) Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (PRODUZIR), e também seus subprogramas, os quais garantem incentivos fiscais às empresas que se instalem no Estado.

O Fundo de Participação e Fomento à industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR), 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 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 Silva (2002, p. 135), 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 se constituiria em 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, argumentando-se que seus projetos eram considerados relevantes para o Estado (SILVA, 2002, p. 135).

⁵⁴ Como a política de preços mínimos, o Fundo Constitucional do Centro Oeste e as políticas fiscais dos Estados (SILVA, 2002).

Nos anos 1990, a partir da estabilização monetária, novos mecanismos se aplicaram ao Programa, mudando a forma do beneficiamento. As modificações na legislação do FOMENTAR atingiram questões relativas aos prazos da protelação do pagamento e do tempo de fruição.

De acordo com Silva (2002, p. 135), as primeiras alterações na Lei ocorreram antes da efetivação dos primeiros pagamentos pelas empresas que ingressaram no programa (que concedia protelação dos prazos de fruição e de recolhimento do ICMS devido em 5 anos). Segundo o autor, em 1998 se estipulou que esse prazo chegaria a 30 anos.

Em seu estudo, Ribeiro e Cunha (2007b, p. 87) mostram que, entre 1985 e 1999, o projeto FOMENTAR concedera benefícios a 116 unidades produtivas que se instalaram em Goiás. Porém, de acordo com esses autores, 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. O estudo mostra ainda que 8 investimentos foram realizados no norte do Estado, sendo 7 destinados à indústria de alimentos e de bebidas e o outro, à indústria mineral.

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. Conforme Silva (2002, p. 140) uma das principais diferenças do PRODUZIR em relação ao FOMENTAR consistia na alegação de que este não se configurava como isenção fiscal.

O PRODUZIR estabeleceu a isenção de 90% do ICMS devido por microempresas e 73% para médias e grandes empresas pelo prazo de quinze anos e uma subvenção aos investimentos por meio de empréstimos. Com isso, o Programa visava amparar projetos industriais direcionados à implantação de novos empreendimentos, expansão e diversificação da capacidade produtiva, modernização tecnológica, gestão ambiental, aumento de competitividade e revitalização de unidade industrial paralisada. Entre 2000 e maio de 2003, o estudo de Ribeiro e Cunha (2007b, p. 87) destaca a aprovação de 174 projetos, concentrados em determinadas regiões do Estado.

Em maio de 2008, conforme matéria publicada no *Goiás Agora*⁵⁵, o Programa PRODUZIR atingiu a marca de R\$ 50 bilhões em financiamentos de incentivos fiscais, com a assinatura do contrato com a Caa, montadora sul-coreana Hyundai no Brasil. O financiamento prevê investimentos de R\$ 233 milhões por parte da empresa, que pretende gerar 1,2 mil empregos diretos e 3,8 mil indiretos. Apenas 3% da produção de mini-

⁵⁵ <http://www.noticias.goias.gov.br/index.php?idMateria=43304>. Acesso em 21/05/2008.

caminhões, jipes esportivos e automóveis de passeio devem ficar em Goiás, sendo destinados 82% para outros Estados brasileiros e 15% para a América do Sul. A produção anual está estimada em 48 mil veículos.

Desde sua implantação, o PRODUZIR já viabilizou a instalação ou ampliação de mais de 480 empresas, localizadas em 94 municípios goianos. Essas empresas projetam investimentos de quase R\$ 8 bilhões em suas atividades, com a geração de 114 mil empregos diretos, com destaque para os grupos Alimentação e Bebidas, Saúde e Beleza, Materiais de Construção, Energia e Combustíveis e Vestuário.

O Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste, previsto na CF/88 e regulamentado pela Lei nº. 7.827 de 27 de setembro de 1989, foi criado com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento econômico e social do Centro-Oeste brasileiro, mediante a execução de programas de financiamento das atividades produtivas dos setores agropecuário, industrial, agroindustrial, mineral, infra-estrutura, turismo, comércio e serviços. Esse 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.

São disponibilizados 3% do produto da arrecadação do Imposto sobre Renda e Proventos de Qualquer Natureza e do Imposto sobre Produtos Industrializados, entregues pela União (Art. 159º, I, “c” da CF/88) e distribuídos entre as Regiões Norte (0,6%), Nordeste (1,8%) e Centro-Oeste (0,6%). Em 1989, o FCO disponibilizou recursos na ordem de R\$ 120,3 milhões, e os repasses tiveram início no último quarto desse ano. Em 1990, esse valor alcançou o montante de R\$ 337,5 milhões e se manteve próximo desse patamar ao longo da década.

Em seu estudo Facundo Almeida et al (2006, p. 29) mostram que o FCO não empresta todos os recursos anuais disponíveis para empréstimo. Por exemplo, em 2004 o FCO tinha uma disponibilidade de recursos da ordem de R\$ 1,58 bilhão de reais, mas emprestou apenas R\$ 1,17 bilhão, equivalente a 74% dos recursos efetivamente disponíveis para serem emprestados. Para o ano de 2005, o FCO contou com R\$ 1,8 bilhão de recursos disponíveis para empréstimos.

Facundo Almeida et al (2006, p. 29) investigou se os repasses do FCO se direcionaram, prioritariamente, para aqueles municípios menos desenvolvidos. Um achado foi que o maior percentual (38%) dos recursos liberados pelo FCO, até dezembro de 2004, foi para o Estado de Goiás. Segundo o estudo, esse dado era até certo ponto esperado, visto que Goiás concentra 43% da população residente da Região Centro-Oeste. Também se constatou

no caso deste Estado que 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.

A Câmara Deliberativa do Conselho de Desenvolvimento do Estado de Goiás aprovou, para o ano de 2008, 67 cartas-consulta do FCO no valor total de R\$ 88,96 milhões. São 24 empreendimentos do setor empresarial, no valor total de R\$ 77,8 milhões e 43 no setor rural, com investimentos de R\$ 11,09 milhões. Entre os beneficiados estão a Rialma Companhia Energética III S/A, para implantação de uma central hidrelétrica no município de Buritinópolis, no valor de R\$ 40,3 milhões, e a Brasileite Indústria de Alimentos Ltda., no município de Jaraguá, no valor de R\$ 9,7 milhões.

Convém mencionar ainda que a Portaria Interministerial nº. 21/2005, que regulamenta a Medida Provisória nº. 205/2004, dispõe sobre o uso de recurso do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) na área de abrangência do FCO. Com a nova linha de crédito, chamada FAT-Integrar, os investidores em empreendimentos para a geração de emprego e renda no Centro-Oeste podem contrair empréstimos em condições semelhantes às do FCO (juros anuais entre 10,75% e 14%).

O aporte de R\$ 1 bilhão para financiar o desenvolvimento do Centro-Oeste, por meio do FAT-Integrar, tem a ver com o objetivo da Resolução nº. 197, do Conselho Deliberativo do FCO, a qual determina que no mínimo 51% dos recursos do Fundo devem financiar micro e pequenos empreendimentos.

Em junho de 2005, essa linha especial teve R\$ 800 milhões liberados, sendo R\$ 480 milhões para projetos rurais e R\$ 320 milhões para urbanos. Também neste ano autorizou-se uma linha de financiamento de R\$ 40 milhões para a MMC, dos R\$ 120,2 milhões que a empresa pretendia aplicar para ampliar seus investimentos na unidade industrial de Catalão

Sem dúvida, os recursos oriundos do FCO e as políticas de incentivo foram decisivos a muitos investimentos industriais, e especialmente as políticas do Estado estimularam expansão e a modernização da agropecuária e da agroindústria, bem como o crescimento econômico do território (SILVA, 2002, p. 01).

Nas décadas de 1980 e 1990 foram para Goiás 18 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 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.

Como se nota, houve uma forte presença do setor agroindustrial no Estado, justificável neste caso pela proximidade das fontes de recursos naturais e matérias-primas. A esse respeito, deve-se mencionar que, de forma indireta, o desenvolvimento deste setor criou condições de atratividade para outros investimentos, sobretudo pela formação de um mercado consumidor não desprezível, como no caso de alguns produtos oferecidos pela MMC e pela John Deere, camionetas e tratores, respectivamente.

O fato é que foi se delineando um perfil industrial em Goiás (mas uma atividade industrial ligada ao agronegócio), no qual as políticas de incentivo e a atividade agropecuária foram decisivas. 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 uma montadora de automóveis sul-coreana, a Hyundai; por Catalão, importante pólo minero-químico e metal-mecânico, que abriga a montadora de automóveis Mitsubishi, a montadora de máquinas agrícolas John Deere e recentemente se mobiliza para receber uma montadora de veículos da Suzuki⁵⁶; por Rio Verde, Itumbiara, Jataí, Mineiros e Mozarlândia, com importantes indústrias alimentícias; por Uruaçu, Minaçu e Niquelândia, com indústrias de extração e processamento de minérios; por Jaraguá, um pólo da indústria do vestuário, e por Senador Canedo, com a indústria calçadista.

Estatísticas da Secretaria de Planejamento de Goiás (SEPLAN-GO) mostram que, nos últimos anos, a economia de Goiás apresentou significativo crescimento, com seu PIB superando a média nacional. Entre 1994 e 2002, a taxa de crescimento acumulada do PIB de Goiás foi de 38,42%, tendo uma evolução na participação, em igual período, na economia brasileira de 19,5%. A participação do PIB de Goiás no PIB nacional em 1994 correspondeu a 1,95%, caiu para 1,84% em 1997, subiu para 2,33% em 2002 e em 2004 chegou a 2,35%, mantendo esse patamar em 2005. A tabela abaixo apresenta a taxa de crescimento do PIB por setor de atividade.

⁵⁶ A Suzuki voltará ao mercado nacional representada pela MMCB, representante da Mitsubishi Motors no Brasil. Haverá uma nova rede, que dará assistência aos veículos da marca comercializados no Brasil, incluindo Vitara, Gran Vitara, Swift, Kimny, Samurai. É certo que a montadora irá para o Estado de Goiás, entretanto, não foi definindo em qual município. A disputa está entre Senador Canedo, Aparecida e Catalão, e fatores políticos emperram a decisão. Catalão é um forte candidato, pois, como o proprietário da Suzuki é o mesmo da Mitsubishi, aquela fábrica poderia usar a mesma câmara de pintura, que funciona 24 horas, e, além disso, o município já possui infra-estrutura para qualificação de mão-de-obra nova e a prefeitura já garantiu 50 alqueires para a instalação da fábrica.

Tabela 2

Taxa de crescimento do PIB por setor de atividade do Estado de Goiás -
1986-2005

Variação anual real (%)				
Ano	PIB	Agropecuária	Indústria	Serviços
1986	6,58	-4,24	14,21	6,78
1987	2,47	23,00	-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	0,20
1991	2,38	7,59	-1,10	2,56
1992	1,86	6,04	-1,61	2,35
1993	6,42	5,61	8,72	5,55
1994	2,70	4,62	2,35	3,19
1995	1,84	4,20	-0,84	2,43
1996	3,67	0,39	50,00	4,11
1997	5,27	8,61	7,29	3,41
1998	2,19	6,97	-0,97	2,50
1999	3,17	4,53	3,18	2,76
2000	5,11	7,27	6,89	3,50
2001	4,32	7,37	2,86	4,63
2003	4,32	6,80	8,69	1,55
2004	5,13	-5,05	8,59	6,57
2005	4,22	7,90	2,55	3,40

Fonte: IBGE apud Seplan-GO/Sepin/Gerência de Contas Regionais – 2007

Como se nota, em média, o setor industrial foi o que apresentou a maior taxa de crescimento no período (6,25%), seguido da agropecuária (4,99%) e do setor de serviços (3,11%). De modo geral, 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. No entanto, há que se destacar que, na maioria das vezes, são indústrias ligadas a agroindústria

A decomposição do PIB por setores de atividade para o ano de 1995 mostra que o setor de serviços ainda respondia pela maior parte do PIB, 55,86%, contra 26,07% da indústria e 18,07% da agropecuária. Em 2001 esta decomposição já havia se alterado, com queda significativa no setor de serviços para 47,43%, no setor agropecuário para 17,54% e um notável aumento na participação do setor industrial, que subiu para 35,03%.

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

Tabela 3

Decomposição da produção por setores de atividade, Valor adicionado, impostos, PIB população e PIB per capita 2002-2005 (R\$ milhões)

Setores de Atividade	2002	2003	2004	2005
Agropecuária	6.202	6.870	7.331	5.978
Agricultura, silvicultura e exploração florestal	4.115	4.338	4.797	3.502
Pecuária e pesca	2.088	2.533	2.534	2.476
Indústria	7.919	8.734	10.661	11.624
Indústria extrativa mineral	334	329	440	368
Indústria de transformação	3.928	4.581	5.249	6.231
Construção	1.975	1.754	2.349	2.633
Produção e distribuição de eletricidade, gás e água	1.682	2.069	2.623	2.391
Serviços	19.009	21.976	24.695	27.151
Comércio e serviços de manutenção e reparação	4.177	5.679	6.176	6.451
Alojamento e alimentação	680	411	721	912
Transportes e armazenagem	1.478	1.387	1.570	1.710
Serviços de informação	1.046	1.132	1.273	1.266
Intermediação financeira, seguros e previdência complementar	1.435	1.579	1.608	2.030
Serviços Prestados principalmente às famílias e associativos	689	866	888	1.040
Serviços prestados principalmente às empresas	760	932	1.176	1.300
Atividades imobiliárias e aluguel	3.179	3.603	4.035	4.457
Administração, saúde e educação públicas	4.354	4.948	5.696	6.396
Saúde e educação mercantis	669	837	790	735
Serviços domésticos	544	602	763	855
Valor adicionado	33.131	37.580	42.688	44.753
Impostos	4.285	5.256	5.333	5.783
Produto Interno Bruto	37.416	42.836	48.021	50.536
População residente em 1.000 hab	5.285.937	5.397.115	5.508.245	5.619.917
PIB per capita (R\$)	7.078	7.937	8.718	8.992

Elaboração: IBGE apud Seplan-GO/Seplan/Gerência de Contas Regionais – 2007

Deve-se notar que o setor de serviços responde pela maior parte do valor adicionado, tendo inclusive ampliado sua participação no período entre 2002 e 2005. A indústria também manteve uma tendência de crescimento na participação, enquanto a agropecuária decresceu. Contudo, esses números devem ser ponderados, pois, por exemplo, é possível que a atividade industrial tenha se elevado em função do dinamismo do agronegócio. Além disso, atualmente é muito comum a industrialização das atividades do campo. Do mesmo modo, é preciso ter claro que várias pessoas se empregam em atividades de serviços vinculadas ao agronegócio ou mesmo à atividade agropecuária.

Ademais, deve-se acrescentar que a inserção da economia goiana na nova divisão regional do trabalho estabelecida no Brasil na segunda metade do século XX veio acompanhada de mudanças estruturais na economia regional, principalmente a partir da década de 1980 (ESTEVAM, 1998). Dessa dinâmica vieram grandes transformações sociais, econômicas e políticas que agravaram as disparidades regionais internas. Sobre isto, Silva Só (2004) afirma em seu estudo que

No ano de 2000 o produto interno bruto do Estado de Goiás foi calculado em cerca de 21,5 bilhões de reais, volume que dividido pela população local de aproximadamente cinco milhões de habitantes deu aos goianos uma renda monetária per capita de pouco mais de 4,3 mil reais e, portanto, inferior ao valor nacional, que naquele ano era de aproximadamente 6,9 mil reais por habitante (...) Entretanto, tanto o PIB quanto a renda monetária per capita média eram mal distribuídas pelo território goiano (...) a capital goiana sozinha foi responsável por quase 30% da riqueza produzida no Estado; acrescentadas a ela os seis municípios seguintes tem-se quase a metade da riqueza do Estado e caso se considere os quinze que mais produziram riqueza em 2000, têm-se que quase 3/5 da riqueza do Estado foi produzida nestes municípios sendo que aos outros 227 coube então apenas 2/5 da riqueza estadual (p. 52).

O Índice de Participação dos Municípios (IPM), que define a parcela de cada município na distribuição do ICMS arrecadado no Estado, revela algumas das regiões que mais se desenvolveram⁵⁷. Em 2007, Goiânia teve a maior participação, seguida de Senador Canedo, Rio Verde, Anápolis, Catalão, Aparecida de Goiânia, Itumbiara, Jataí, Luziânia e Niquelândia.

Em análise acerca das distorções no desenvolvimento econômico estadual goiano, Freitas (2004; 2005) sugere que estas 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, uma das localidades que merece atenção por ter sediado a instalação da primeira montadora de veículo do Estado de Goiás é a cidade de Catalão, com a instalação da Mitsubishi Motors Corporation (MMC), em 1998, e possivelmente da Suzuki em 2008.

2.3.2. A instalação da MMC em Catalão, pólo de referência do sudeste goiano

Assim como o Brasil é um país de dimensões continentais, guardando significativas desigualdades regionais, o Estado de Goiás também não é homogêneo no que diz respeito ao nível de desenvolvimento de seus 246 municípios. Sem dúvida, a decisão de se realizar um investimento industrial de grande porte na cidade de Catalão, como a implantação de uma montadora de veículos, levou em conta esse fator. Neste tópico, aprofunda-se a análise sobre os determinantes da instalação da MMC em Catalão com foco nos aspectos mais relevantes à

⁵⁷ Tal como define a CF/88, 25% do ICMS arrecadado pelo Estado é destinado aos municípios por meio do IPM.

decisão desse empreendimento, a saber: fatores espaciais e a intervenção do Poder Público (Estadual e Municipal).

Com uma área de 3.778 km², 75.623 habitantes e um PIB de mais de 2,5 bilhões, Catalão é o principal município do sudeste de Goiás, a terceira economia do Estado e a quinta arrecadação em ICMS (CENSO 2007). As transformações ocorridas na logística de integração dessa região com Minas Gerais e São Paulo, já no início do século passado, foram decisivas à diferenciação desta região do restante da experiência goiana:

O tempo das transformações em Goiás começou a despontar no último quartel do século XIX quando a economia paulista incorporou áreas limítrofes ao seu processo de acumulação. Um dos veículos foi a Mogiana que ingressou em territórios fora da região paulista transportando produtos manufaturados, alimentos e matérias primas. Esta ferrovia atingiu o Triângulo Mineiro – Uberaba (1889), Uberlândia (1895) e Araguari (1896) – e acarretou modificações para o sul de Goiás (ESTEVAM, 1998, p. 54).

Por conseguinte, entre 1913 e 1935 há uma fase de expansão do sudeste de Goiás, representada pela chegada na região do revolucionário padrão de transporte ferroviário. A ferrovia chegou ao município de Catalão em 1913 e estendeu-se até a estação de Roncador (1914). Passou também por Ipameri, numa extensão de 233 km a partir de Araguari, ponto terminal da Cia Mogiana. Assim, a ferrovia estimulou o desenvolvimento do sudeste goiano, ao possibilitar o aumento dos fluxos de pessoas e mercadorias.

Embora essa nova logística de transporte não tenha sido construída com o que havia de melhor em termos de tecnologia, ela causou uma revolução na organização do espaço do Sudeste goiano, pois conectava a região diretamente à economia paulista, retirando de Araguari o monopólio da polarização do comércio regional. Não obstante, Guimarães e Ribeiro (2006) advertem que, apesar de ter chegado ao território do município de Catalão, de fato, a ferrovia não beneficiou diretamente esta cidade, tendo em vista que se distanciava em aproximadamente 15 Km da sua atual sede municipal. Segundo os autores, nesse momento houve apenas o desenvolvimento das estações de Goiandira, Ipameri e Roncador.

Foi, entretanto, com a chegada de uma segunda ferrovia, a Rede Mineira de Viação (RMV), ainda na década de 1920, que houve a inclusão de Catalão, por meio da ligação deste município com Belo Horizonte e Rio de Janeiro. Essa situação logística criou um clima de dinamismo na região de Catalão, que passou a estar integrada com as principais economias do País (GUIMARÃES E RIBEIRO, 2006, p. 09).

A partir de 1935, o prolongamento da Estrada de Ferro Goiás (EFG) até Anápolis transformou esse município no principal pólo comercial de Goiás. Além disso, com a

construção de Goiânia e Brasília e o forte desenvolvimento da cidade de Uberlândia no Triângulo Mineiro, houve um impulso de crescimento dessas regiões em desfavor da expansão inicial no sudeste goiano. Nesse contexto, Estevam (1998) argumenta que a carência de capitais no âmbito da produção impediu o desenvolvimento socioeconômico da região. Ou seja, cria-se um novo eixo de atração no Estado⁵⁸, ao contrário do que ocorria por volta da década de 1920, quando o sudeste goiano era a única região que dispunha de vias férreas no Estado de Goiás, e por isso tinha uma das mais significativas economias deste Estado, bem como alguns dos seus mais populosos núcleos à época, a saber, Catalão e Ipameri (GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006; SILVA SÓ, 2004).

Nesse cenário, há uma estagnação (1930 a 1940) seguida de um processo de marginalização (1950 a 1970) da atividade industrial na região sudeste de Goiás:

Há de se dizer, porém, que o quadro não foi sempre este, dado que na década de 1920 mais de 25% de toda a população residente no atual Estado de Goiás, se encontrava na região. Isto equivale a dizer que a Margem [sudeste de Goiás], apesar de ser a primeira beneficiada pela ferrovia - um arquétipo da modernidade à época -, enfrenta desde então um processo contínuo de esvaziamento populacional (SILVA SÓ, p. 8).

A recuperação da região teve início 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 Ouvidor. Conforme Estevam (1997, p. 130), este processo associava-se aos programas federais para o desenvolvimento do Centro Oeste, os quais contribuíram para aumentar a produção agrícola e efetivar um padrão de “colonização” na fronteira altamente intensivo em capital. No caso de Catalão, há que se destacar 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).

Com a difusão das inovações da ciência e da tecnologia na atividade agropecuária, as formas tradicionais de uso do solo sofreram alterações. Essas alterações relacionam-se com a intensificação do uso da terra, por meio da abertura de novas áreas para pastagens e para a agricultura, com implantação de novas culturas (soja e trigo) e ampliação de culturas tradicionais (milho, algodão e cana-de-açúcar):

⁵⁸ Charqueadas, frigoríficos, beneficiadoras de cereais, destilarias, usinas de açúcar, pequenas metalúrgicas, indústrias calçadistas e de confecções, fábricas de massas. No período entre 1955 e 1975 praticamente toda a atividade industrial da Margem da Estrada de Ferro se extinguiu (SILVA SÓ, 2004).

Allá por los años sesenta, en los albores de la Revolución Verde, nos autoconvencimos que el desarrollo agrario llevaría por sí mismo al desarrollo rural. En el caso de Brasil el resultado fue la “modernización conservadora” de la agricultura, es decir, una modernización sin cambios en la estructura de la propiedad fundiaria, que mantuvo niveles extremadamente altos de la concentración de la tierra y de la renta por ella generada, y, por ende de concentración del poder político a ella asociada. En las áreas rurales brasileñas, ese proceso de modernización conservadora significó la exclusión de lo pequeños agricultores, especialmente en áreas que ya eran por sí pobres. Menos de cincuenta años después de la introducción de nuevas variedades agrícolas cultivadas mediante sistemas altamente mecanizados y gran consumo de productos químicos, Brasil conquistó la envidiable posición de ser uno de los mayores productores de cereales y carne del mundo (...) a pesar de ello, una cuarta parte de su población urbana sigue pasando hambre o sufre algún tipo de desnutrición. (GRAZIANO DA SILVA, 2000, p. 184).

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.

Em seu estudo, Silva Só (2004) chama a atenção para a heterogeneidade da atividade agropecuária local. Segundo o autor, nesta região identifica-se 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 (Corumbáiba, Ipameri) e de leite (Orizona, Silvânia, Vianópolis, Ipameri, Corumbáiba e Catalão).

Considerando esta heterogeneidade, Matos e Pessoa (2007, p. 04) afirmam que a consolidação do meio técnico científico informacional no processo produtivo não ocorre de modo regular, mas de forma fragmentada e contraditória:

É o que ocorre no sudeste goiano, onde se verifica que a disseminação das inovações técnico-científicas não atingiu todos os municípios. Porém, é notório que estão cada vez mais presentes na referida região, em grandes, médias e pequenas proporções, criando dessa forma, novas formas e funções para o espaço agrário regional (p. 4-5).

Um fato que chama a atenção, e por isso merece adendo, refere-se à ampliação da estrutura educacional da região, a qual, conforme Silva Só (2004, p. 38), ocorreu em paralelo ao crescimento advindo da construção da ferrovia. Este autor sustenta que, apesar do contínuo esvaziamento populacional por que passou após os anos 1930 até a década de 1990, a região manteve um padrão educacional acima da média das demais regiões do Estado, fruto da

proximidade do sudeste goiano com importantes centros urbanos (Uberlândia, Goiânia, Brasília), bem como de uma luta interna pela educação.

Outra constatação do estudo de Silva Só (2004) refere-se à intensa presença na região sudeste de entidades de ensino e treinamento, tais como SENAI⁵⁹ e SENAC⁶⁰ 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.

Em julho de 2007, 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 UFSG foi justificada pela velocidade do crescimento econômico do município e sua influência sobre a região sudeste de Goiás.

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%. Já o ano de 2005 apresentou mudanças mais efetivas, com a participação do setor de serviços (53,26%) superando a indústria (41,21%) e a agropecuária decaindo para 5,52%. Sobre isto, deve-se destacar que, de modo geral, o crescimento de uma economia está associado ao aumento da participação do setor de serviços no PIB. Ademais, apesar da queda da contribuição do setor industrial ao seu PIB, o município de Catalão foi um dos que mais recebeu empreendimentos beneficiados pelo programa FOMENTAR fora da região do Mato Grosso Goiano (GUIMARÃES e RIBEIRO, 2006, p. 12).

No estudo da Seplan (2005), em que é avaliada a competitividade dos municípios goianos, as dimensões investigadas foram: dinamismo, riqueza econômica, infra-estrutura

⁵⁹ Uma leitura crítica sobre o papel do SENAI na profissionalização dos trabalhadores, com enfoque sobre o SENAI de Catalão, pode ser encontrada em MENDES (2007).

⁶⁰ Em 2002, o número de matriculados nas unidades SENAI e SENAC de Catalão foi de 346 alunos, atingindo 425 em 2006.

econômica, qualidade de vida, mão-de-obra, infra-estrutura tecnológica, localização estratégica/ logística e políticas de incentivos financeiros e tributários. No ranking⁶¹, Catalão foi a primeira em dinamismo⁶², a quarta em riqueza econômica, a sexta em infra-estrutura, a quinta em qualidade de vida, mão-de-obra e infra-estrutura tecnológica, a segunda em localização estratégica e a quinta em políticas de incentivos financeiros e tributários. Deve-se ressaltar 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. Catalão foi destaque neste indicador devido ao forte processo de industrialização deste município nos últimos anos.

Constatou-se nesse estudo que, em geral, os municípios mais competitivos são os mais industrializados, aqueles que possuem como diferencial algum recurso mineral ou, no caso específico de Caldas Novas, o turismo. A maior parte dos municípios mais competitivos está localizada nas regiões Metropolitana de Goiânia, Sudoeste, Sul e Sudeste, destacando-se um pequeno grupo de municípios (Anápolis, Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Luziânia, Jataí e Caldas Novas) em relação aos demais.

No resultado, Catalão foi considerado o terceiro município mais competitivo do Estado de Goiás, atrás apenas de Anápolis (1º lugar) e Rio Verde (2º lugar). Sua economia encontra-se também entre as maiores do Estado em todos os setores: tendo uma indústria forte, um setor de serviços e comércio bastante desenvolvidos, uma agropecuária produtiva, além de ser a maior província mineral do Estado.

A economia do município destaca-se nos segmentos minero-metal-mecânico, sediando o Distrito Mineral Industrial (DIMIC) de propriedade do governo estadual. As principais empresas instaladas no DIMIC são as montadoras John Deere e Mitsubishi. Também merecem destaque as empresas instaladas na área mineradora, onde se localizam as empresas

⁶¹ O ranking indica os municípios com melhores condições para a atração de investimentos, exceto Goiânia.

⁶² O dinamismo econômico é resultado de uma combinação de esforços públicos e privados, cabendo ao Estado investir em infra-estrutura básica e fornecer bens públicos e semipúblicos que gerem externalidades positivas, como por exemplo: educação, política de pesquisa e desenvolvimento, saúde, segurança, saneamento, ou seja, um conjunto de investimentos estratégicos que forneçam condições para empresas obterem os recursos necessários para maximização de seus resultados. Além dos recursos humanos e tecnológicos, é fundamental que a empresa esteja localizada em uma região que ofereça uma logística eficiente que possibilite à mesma atingir um ponto ideal entre seus fornecedores e consumidores, minimizando os custos de transporte. Um fator determinante para atração de investimentos é a concessão de financiamentos e incentivos fiscais, ação em que o Estado de Goiás tem uma participação ativa por meio do Programa Produzir e dos recursos do Fundo Constitucional do Centro Oeste (SEPLAN, 2005).

Mineração Catalão⁶³, Coopebrás e Fosfertil, as quais, além de plantas extratoras, contam também com plantas industriais⁶⁴:

Essas empresas além de colaborarem com as economias locais demandando mão-de-obra e pagando impostos, são importantes também por serem “incentivadoras” do retorno aos estudos, visto que no caso específico das unidades instaladas em Catalão, por exemplo, somente podem se candidatar para funcionários os trabalhadores que concluíram o ensino médio. Inclusive empresas como a Coopebrás e a Mineração Catalão/Anglo American adotaram políticas agressivas de educação e treinamento para seus funcionários, das quais a de melhor resultado parece ter sido o subsídio dos estudos (inclusive superiores) de seus funcionários (SILVA SÓ, 2004, p. 87-88).

Portanto, o sudeste de Goiás é uma típica região de fronteira mineral, cuja base de recursos condiciona as decisões de localização industrial (GUIMARÃES E RIBEIRO, 2006, p. 19). Entretanto, duas ressalvas devem ser feitas sobre Catalão. Primeiro, apesar de o município possuir ricas jazidas minerais de argila refratária, barita, fosfato, nióbio, pirocloro, titânio (anatásio) e vermicula, somente o fosfato e o nióbio são explorados. Segundo, 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 base de recursos naturais que determinou a instalação de uma indústria automotiva na cidade.

Catalão conta ainda com uma 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 e atende muitos municípios da região. A atividade agropecuária também é significativa no município, sobretudo no setor de grãos (soja e milho), rebanhos de aves e bovinos e produtos irrigados como alho, feijão, tomate e café. No seu conjunto, essas

⁶³ A presença de minérios importantes como o fosfato e o nióbio atraíram empresas do porte da Coopebrás (do Grupo Anglo American) e da Ultrafertil (Grupo Fosfertil). A Coopebrás, com matriz em Cubatão-SP, inaugurou seu novo complexo em Catalão em 2003, elevando sua produção global para 1,14 milhão de toneladas por ano de fertilizantes fosfatados. A instalação do complexo de Catalão gerou mais de 300 empregos diretos, além de 1,5 mil indiretos, totalizando um investimento da ordem de R\$ 140 milhões. A produção da empresa, em sua maioria, é consumida no próprio Estado. O fosfato beneficiado em Goiás é transformado em fertilizantes fosfatados e fosfato bicálcico, ácido fosfórico, superfosfato simples, superfosfato triplo e monoamônio fosfato. Os insumos são utilizados como matéria-prima na agricultura e alimentação animal. O Grupo Fosfertil está instalada no município desde 1982 e sua atividade é voltada para a produção de concentrado fosfático e superfosfático simples, minérios usados na produção de fertilizantes.

⁶⁴ Vale ressaltar que em 2003 o Governo de Goiás aprovou o Regulamento do Fundo de Fomento à Mineração (FUNMINERAL) por meio do Decreto 5.760. Vinculado à Secretaria de Indústria e Comércio, o FUNMINERAL tem por objetivo fomentar no Estado de Goiás as atividades de prospecção e pesquisa mineral, o aproveitamento das jazidas minerais, a industrialização de bens minerais, a geração e difusão de tecnologias de prospecção, pesquisa, lavra, beneficiamento e industrialização de bens minerais, o financiamento de projetos e empreendimentos de prospecção, pesquisa, lavra e industrialização de bens minerais, e participações societárias em empresas, objetivando a alavancagem de empreendimentos de mineração. Até outubro de 2005, o Fundo financiou um total de 184 projetos, investindo cerca de R\$ 12 milhões.

características dão uma dimensão do perfil econômico de Catalão que, antes da instalação da MMC, não tinha empresa automotiva, no entanto, seu PIB já contava com significativa contribuição industrial, que correspondia a 68% em 1998.

Enfim, Catalão destaca-se como sendo detentor de uma nova base econômico-industrial, não processadora de insumos agropecuários, mas cuja estrutura industrial possui pontos de convergência com o agronegócio⁶⁵, 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, bem 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.

A instalação de uma montadora de veículos na cidade insere-se, de um lado, nos condicionantes internos tanto do estado quanto do município, e, de outro, na dinâmica do processo de desconcentração verificado na indústria automotiva nos anos 1990, quando montadoras criaram unidades fabris fora da Grande São Paulo em busca, sobretudo, de trabalhadores sem tradição nas negociações sindicais⁶⁶, baixos salários e incentivos fiscais.

No caso específico de Catalão, os fatores de atração que levaram à instalação da MMC no município 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 rododiferroviária, 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 fiscais⁶⁷ dos governos estadual e municipal, tal como se mostra nos quadros abaixo:

⁶⁵ Silva Só (2004, p. 87) chama a atenção para o fato de que, na região sudeste do Estado de Goiás, todas as grandes firmas, à exceção da MMC, estão ligadas ao beneficiamento de matérias-primas locais e, mesmo entre estas, apenas a Mineração Catalão/ *Anglo American* não está relacionada, a jusante ou a montante, ao setor de agronegócios.

⁶⁶ Vale ressaltar que esses fatores são apontados num período em que o movimento sindical, em muitas regiões do País, vivia um refluxo, com a adoção de uma estratégia defensiva. Em Catalão não existia sequer um sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, no entanto outros fatores foram também decisivos para a instalação da MMC nesta cidade.

⁶⁷ No período de 2002 a 2004 foram aprovados mais de R\$ 542,3 milhões em contratos do Produzir, Programa de incentivos do Governo do Estado, para as empresas do ramo automotivo, moveleiro e de laticínio, e liberados cerca de R\$ 33,2 milhões do Fundo Constitucional do Centro-Oeste (FCO).

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: Protocolo de Implantação de Indústria Montadora de Veículos Mitsubishi, retirado de Ribeiro e Cunha (2007b).

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: Protocolo de Implantação de Indústria Montadora de Veículos Mitsubishi, retirado de 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 quase 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 com a 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.

Conforme dados do IBGE, o crescimento populacional de Catalão entre 2000 e 2007 foi de 17,52%, passando de 64.347 para 75.623 habitantes. Por outro lado, o PIB passou de R\$ 408.448.000 em 1999 para R\$ 2.538.840.000 em 2005. Conseqüentemente, o PIB per capita que em 1999 foi de R\$ 6.385 atingiu 35.974 em 2005.

Paralelamente ao crescimento da produção, entre 1998 e 2006 houve um contínuo crescimento do emprego formal em Catalão, passando de 7.368 para 14.211, totalizando um crescimento de 92,87% no período (Tabela 4). Do mesmo modo, o rendimento médio também apresentou um aumento significativo, passando de R\$ 451,11 em 1999 para 899,32 em 2006, ou seja, a renda média cresceu em torno de 100%, tal como pode ser visto na tabela abaixo, relativa apenas à renda do emprego formal:

Tabela 4

Número de empregos formais e rendimento médio em Catalão 1998 - 2006

Ano	Empregos	Rendimento Médio (R\$)
1998	7.368	...
1999	7.433	451,11
2000	8.410	491,64
2001	9.744	562,76
2002	11.138	611,64
2003	11.448	671,76
2004	12.766	730,23
2005	13.921	829,91
2006	14.211	899,32

Fonte: RAIS/ MTE.

Em 1º de janeiro de 2008, o número de empregos formais em Catalão foi de 16.085, para um total de 4.011 estabelecimentos, sendo que, deste total, 294 estabelecimentos da indústria de transformação proporcionavam 5.322 empregos formais, dos quais 176 eram provenientes dos 37 estabelecimentos 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 2006, esse subsetor já contava com 6 estabelecimentos no município.

No ano de 2000, a fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias gerou 405 empregos formais em Catalão. Em 2006, esse número atingiu 1.533 empregos, um crescimento superior a 200%. É o que indica a tabela 5.

Tabela 5

Emprego formal na indústria de fabricação e montagem de veículos automotores, reboques e carrocerias de Catalão - 2001-2006

Ano	Emprego (pessoas)	Crescimento (em%)
2000	405	
2001	438	8,15
2002	604	37,90
2003	850	40,73
2004	1.306	53,65
2005	1.264	-3,22
2006	1.533	21,28

Fonte: RAIS/MTE

Em 2004, quando o faturamento da MMC girou em torno de R\$ 1,68 bilhão, a empresa já operava em um quadro de aproximadamente 864 postos de trabalho. Em 2008, o quadro da empresa aproximou-se dos 1.752 empregos diretos, dos quais em torno de 600 são de fornecedores que operam dentro da fábrica. 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. 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 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. A tabela abaixo apresenta os dados para a produção e as vendas entre 1998 e 2007.

Tabela 6

Produção e vendas da MMC 1998-2007 (Em unidades)		
Ano	Produção	Vendas
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

Fonte: ANFAVEA (2008)

Convém notar que, se a capacidade da MMC permite uma produção anual de 30 mil veículos, a produção atual da empresa aproxima-se desse limite de capacidade, o que pode indicar que a empresa esteja próxima do seu limite máximo de trabalhadores empregados. 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, pelo menos no caso ora estudado, que um cenário positivo ao trabalho (em toda a magnitude deste termo), 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 apóia em um mercado consumidor relevante dos produtos por ela ofertados.

2.4. MMC: organização da produção e do trabalho⁶⁸

A Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda. é a uma montadora brasileira com capital 100% nacional⁶⁹, sob a forma de quotas por responsabilidade limitada e com contrato de produção e venda dos veículos da marca Mitsubishi.⁷⁰ A empresa paga royalties à Mitsubishi japonesa e compra da matriz 40% das peças. A empresa foi instalada no município de Catalão-GO no ano de 1998, quando inaugurou sua planta de produção

⁶⁸ Parte das informações desta seção encontra-se em Ribeiro e Cunha (2007a e b).

⁶⁹ No Brasil, apenas a MMC em Catalão e a Hyundai em Anápolis, do grupo CAO, possuem capital 100% nacional.

⁷⁰ A Mitsubishi é uma corporação transnacional, cuja origem data de 1917, ano da produção de seu primeiro modelo de série, o Mitsubishi Modelo A70. Na atualidade, a corporação conta com mais de 40 grandes empresas independentes.

ocupando uma área total de 622.013,36 m², dos quais 63.452,36 m² eram de área construída. O primeiro veículo da Mitsubishi produzido na unidade foi a Cabine Dupla *L200*.

A viabilidade econômica dos investimentos abriu caminho à expansão da empresa ao chamado "Projeto Anhangüera", finalizada em julho de 2003. Com o Projeto, o total de área construída atingiu 74 mil m² 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 2007 foram produzidos em Catalão de 90 a 120 unidades por dia dos modelos *L200*, *L200 Outdoor*, *Pajero TR4* e *Pajero Sport*, além dos veículos da linha *Competition*.⁷¹ Deve-se ressaltar 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. Os carros fabricados para competição não são feitos para gerar lucro financeiro, mas sim para expor a marca por meio de uma estratégia que visa 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*.

Diante da intensa concorrência no mercado de camionetas, uma das apostas da empresa foi o lançamento da *L200 Triton*, cujo objetivo seria disputar mercado com a *Hilux* da Toyota, colocando a Mitsubishi de novo na briga no segmento de *pickups* médias. O fato é que a Mitsubishi perdeu lugar para a Toyota e a Ford e distanciou-se muito da líder de vendas, Chevrolet S10.

A produção de autoveículos comerciais leves na MMC em 2008, segundo dados da ANFAVEA, foi de 1.814 em janeiro, 2.729 em fevereiro, 3.220 em março e 3.761 em abril. A produção de camionetas de carga representou 58,1% (*L200*) contra 41,9% de camionetas de uso misto (*Pajero*).

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

⁷¹ Quando inaugurada em setembro de 1998 a fábrica produzia em média 100 veículos por mês.

Pronutrin (alimentação), a Weldmatic⁷² (soldagem e montagem da cabine e caçamba), a Still Revest (estrutura industrial) e a RCM (engenharia). O estudo de Ribeiro e Cunha (2007b, p. 96) 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.

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 torna o arranjo em consonância com 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 e b).

Uma das especificidades da empresa é o baixo índice de nacionalização dos veículos, o qual é bem abaixo das demais montadoras do País, dado que grande parte das peças e componentes dos carros é importada: motor, caixa de câmbio, estamparia, chassi, equipamentos eletrônicos, entre outros, sendo que apenas os itens de menor valor agregado (para-choques, vidros etc.) são adquiridos no mercado nacional. A empresa opera com elevado coeficiente de importação, o que a torna praticamente uma plataforma de montagem.

Outra particularidade da MMC, sobretudo de seu processo produtivo, é a inexistência de setores mais sofisticados como usinagem (responsável pela produção da parte mecânica), estamparia (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.

De modo geral, pode-se afirmar que a fábrica da MMC apresenta uma estrutura arcaica. A pintura reúne desde equipamentos sofisticados como controle lógico programável, mas também equipamentos defasados, como pistolas e revólveres. Ao longo das linhas de montagem dos veículos, predominam equipamentos de base eletromecânica, sendo que em algumas etapas do processo produtivo sequer é utilizada a esteira como meio de transporte de produtos e peças.

⁷² 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.

Na planta produtiva, em algumas etapas de determinadas linhas de montagem, o deslocamento dos veículos pode ser classificado de pré-fordista, sendo que nas demais etapas das linhas de montagem, bem como nos setores de pintura, o meio de transporte é tipicamente fordista.⁷³ Essa é uma particularidade definidora da MMC, pois a empresa opera, a um só tempo, com equipamentos defasados tecnologicamente e com alguns mais sofisticados⁷⁴, e isso ocorre em meio a um conjunto de montadoras que adotam mais intensamente máquinas e equipamentos de última geração. A este respeito, desperta atenção o fato de que a empresa conseguiu expandir suas vendas utilizando um processo de produção extremamente defasado tecnologicamente.

Há que se ressaltar, entretanto, que dentro da MMC existe a compreensão de que o crescimento da empresa exige a incorporação de novas tecnologias.⁷⁵ Foi o que ocorreu com a implantação, em 2006, das etiquetas inteligentes por radiofrequência (RFID). Substituindo os apontamentos manuais para automáticos na rastreabilidade de carrocerias, a companhia eliminou falhas humanas de digitação no processo e permitiu à empresa melhorar o abastecimento das linhas de produção. Os principais objetivos da empresa com o RFID era eliminar 440 horas anuais gastas com digitação manual de dados, além dos erros humanos cometidos no processo. Por exemplo, no ato de conferência do estoque é preciso ter dados 100% atualizados. Além disso, precisa-se saber exatamente onde, na linha de montagem, está determinado carro, para não se correr o risco, por exemplo, de chegar uma porta branca para uma picape preta. A expansão do projeto de RFID na MMC possibilita a total automatização da chamada de peças da linha de montagem, e visa solucionar um descontentamento atual da empresa com o sistema de cartões kanban, uma espécie de etiqueta com foto do componente e código de barras usado para identificar a série de peças que faltam em certa estação de montagem.

Desde 2006 a empresa passou a utilizar IPAQs no controle da produção, pois com eles o funcionário recebe avisos quando há alguma mudança na programação da fábrica em tempo real, eliminando a necessidade de papéis com os dados do fluxo de produção de produtos (FPP) impressos em impressoras matriciais. Com o novo procedimento, caso haja

⁷³ A referência pré-fordista/fordista indica a não-utilização/utilização de esteira mecânica.

⁷⁴ Esse padrão de gestão empregado reduz as dificuldades com que a empresa poderia se deparar ao se instalar numa cidade sem tradição automotiva, pois a realização do trabalho parcelado no chão de fábrica não requer mão-de-obra muito qualificada.

⁷⁵ A informação baseia-se em entrevista do proprietário da empresa, Eduardo Souza Ramos, e do superintendente de sistemas de produção, William Nunes Aqueixo, publicada em 17 de dezembro de 2007 no site <http://cio.uol.com.br>.

necessidade, o responsável pode imprimir os dados necessários em uma impressora portátil presa à cintura e conectada ao IPAQ por meio de bluetooth.

Desse modo, a empresa ganhou velocidade na consulta de informações, mobilidade para a inserção de dados no ERP (um software de gestão), eliminou custos com impressões e ganhou flexibilidade para alterar a seqüência da produção. Como cerca de 60% dos itens são importados do Japão e de Taiwan, os pedidos precisam ser feitos com 120 dias de antecedência. No caso de falta de alguma peça, a empresa precisa decidir por outra seqüência de produção rapidamente, evitando que a fábrica pare.

No que se refere ao processo de trabalho, a constatação, segundo Ribeiro e Cunha (2007 a e b), é de que na MMC, apesar da tendência verificada após a segunda metade dos anos 1990, de as empresas automotivas adotarem métodos toyotistas de produção, nem mesmo o aparato gerencial taylorismo/ fordismo está plenamente consolidado:

O uso desse padrão de gestão taylorista/fordista reduz as dificuldades com que a empresa poderia se deparar ao se instalar numa cidade sem tradição automotiva, tendo em vista que a realização do trabalho parcelado no chão de fábrica não requer uma mão-de-obra muito qualificada. No mais, o processo produtivo da MMC não contempla etapas da produção mais sofisticadas (RIBEIRO e CUNHA, 2007b, p. 103).

Interessante é que há o reconhecimento por parte da direção da empresa desse sistema híbrido de produção. É o que pode ser visto em um artigo publicado na *Automotive Business*⁷⁶, em que o Diretor Industrial da empresa, Ricardo Camargo, o Gerente de Planejamento, Sérgio Gebara, e o Supervisor de PCP discutem o Sistema Mitsubishi de Produção (SMP). Neste artigo, os autores remontam à literatura sobre Sistemas de Produção, principalmente ligada à cultura japonesa, mais conhecida como Sistema Toyotista de Produção ou Lean Manufacturing, para mostrarem que a MMC não pode ser definida por estas técnicas. Destaca-se no artigo o fato de a MMC ser uma montadora com capital 100% nacional e afirma-se que esta empresa apresenta uma cultura híbrida riquíssima, que aos poucos está solidificando e amadurecendo o “brasileiro” SMP – Sistema Mitsubishi de Produção.

Em que pesem essas características – a MMC reúne equipamentos tecnologicamente defasados e uma organização da produção híbrida –, os resultados obtidos pela empresa são satisfatórios ao se considerar a expansão da capacidade produtiva, produção, vendas e geração

⁷⁶ [HTTP://www.automotivebusiness.com.br/artigo2-5-07.htm](http://www.automotivebusiness.com.br/artigo2-5-07.htm). Acesso em 23/08/2008.

de empregos. Esse fator, em paralelo a outras especificidades apresentadas ao longo deste trabalho, instiga uma análise sobre as relações de trabalho na MMC.

CAPÍTULO 3

Negociações coletivas entre o SIMECAT e a MMC

Este capítulo compreende um estudo de caso voltado à análise das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a MMC Automotores do Brasil Ltda.. À luz das discussões apresentadas nos capítulos anteriores, pretende-se investigar, por meio de alguns instrumentos coletivos, o modo como surgiu e se desenvolveu o processo de negociação coletiva entre esta empresa e o sindicato local, bem como os demais processos que se somaram à definição dos três acordos coletivos celebrados entre 2005 e 2007.

A evidência empírica básica da pesquisa compõe-se de três acordos e suas respectivas pautas de reivindicações, duas convenções e entrevistas. A análise da base de dados é feita por meio do esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático 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. Ainda com base em Horn (2003), comparam-se as cláusulas classificadas com a legislação estatal respectiva. Esta comparação permitirá verificar se, e em que medida, os acordos do SIMECAT com a MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de emprego, além de indicar se os acordos estão, ou não, sendo utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse. 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 sobre o qual surge o SIMECAT. Na terceira, analisam-se, a partir das cláusulas classificadas e de entrevistas, as principais influências existentes no primeiro processo de negociação coletiva entre a MMC e o SIMECAT. Esta seção é composta de duas outras subseções que delimitam as influências das Convenções do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás (SIMELGO) e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo (SITIMESP), respectivamente, sobre o primeiro acordo do SIMECAT. Após apresentar as influências sobre o acordo, apresenta-se, na quarta seção, o escopo temático dos três acordos coletivos, mostrando-se que praticamente não ocorreu nenhuma mudança em seu tamanho e escopo temático, ou seja, a partir do primeiro acordo a referência aos acordos posteriores passou a ser o acordo ajustado no ano anterior. Na quinta seção, apresenta-se o histórico das negociações coletivas na MMC desde 2005 até 2007, período que compreende os três primeiros acordos firmados na empresa. Com esta análise, pretende-se também apontar algumas razões que levaram à manutenção do tamanho e do escopo temático do acordo de 2005 nos acordos de

2006 e 2007. Por fim, na sexta seção, comparam-se as cláusulas classificadas nos acordos coletivos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva.

3.1. Dados e metodologia

A evidência empírica básica desta pesquisa compõe-se de três acordos coletivos e suas respectivas pautas de reivindicações, duas convenções coletivas e de entrevistas com os sindicalistas do SIMECAT bem como com o técnico do DIEESE que acompanha as negociações entre o Sindicato e a MMC. O critério de definição das pessoas a serem entrevistas tomou como referência as sete pessoas que compõem a mesa de negociação dos acordos coletivos. As entrevistas orientaram-se por um conjunto de questões relativas à relação sindicato-empresa, sindicato-trabalhador e empresa-trabalhadores e teve como referência os processos de negociação coletiva e os acordos coletivos. O roteiro de questões, incluso no apêndice desta dissertação, foi aplicado no mês de setembro de 2008 e foram entrevistados o técnico do Dieese, o presidente e mais dois dirigentes do sindicato.⁷⁷

A investigação centra-se no estudo dos acordos coletivos celebrados entre a MMC e o SIMECAT, desde o primeiro instrumento coletivo, e das pautas de reivindicações respectivas. Convém ressaltar que além da MMC, os acordos contemplam as demais empresas parceiras no processo de produção dos veículos da marca Mitsubishi, ou seja, a circunscrição da unidade de negociação abrange também as empresas HPE, RCM e Weldmatic. De modo complementar ao estudo dos acordos, a análise das Convenções da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Goiás (FETIMGO) e do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo (SITIMESP), articulada com entrevistas, tem o intuito de capturar as principais influências destas entidades sobre o primeiro processo de negociação entre o SIMECAT e a MMC. A análise dos dados da amostra será feita após a classificação das cláusulas segundo o escopo temático. A metodologia de classificação de cláusulas baseia-se em Horn (2003).

As cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos tornam-se a unidade de investigação. São elas que serão utilizadas nas comparações entre os acordos ao longo do

⁷⁷ Em que pese a insistência em entrevistar o lado patronal sobre as negociações coletivas na MMC, isso não foi possível. Na melhor das respostas, um diretor afirmou que estas são informações estratégicas da empresa. Em várias outras situações, nas quais foram procurados o Gerente de Recursos Humanos e o advogado da empresa, que acompanham as negociações, eles nunca estavam em condições de nos atender.

tempo, entre os acordos e suas respectivas pautas de reivindicações, entre os acordos e as convenções e entre os acordos e a legislação.

3.1.1 Metodologia de classificação das cláusulas segundo o escopo temático⁷⁸

Segundo Horn (2003, p. 81) o exame da distribuição das cláusulas coletivas, segundo seu escopo temático, requer classificá-las previamente com base em um esquema de categorias temáticas das normas aplicáveis às relações de trabalho. Ao desenvolver tal esquema, o autor tomou por ponto de partida a tradicional distinção entre normas substantivas e normas de procedimento.⁷⁹ Entretanto, dado que esta divisão binária não permite uma descrição detalhada do escopo temático dos acordos, Horn (2003) utilizou-se de unidades de classificação adicionais, resultando em um esquema de categorias para a classificação de cláusulas coletivas em quatro níveis de agregação. Descreve-se em seguida a metodologia de classificação.

A unidade básica do esquema de classificação é o tópico temático da cláusula coletiva. Com a finalidade de classificar as cláusulas segundo as diferentes categorias de tópicos temáticos, todavia, é necessário reordenar os conteúdos destas cláusulas. Isto porque tomar as cláusulas coletivas conforme sua redação e ordem originais pode acarretar sérios problemas metodológicos para a análise comparativa do conteúdo dos acordos ao longo do tempo e entre diferentes unidades de negociação.

As cláusulas originais, de modo geral, não são comparáveis. É o que ocorre, por exemplo, quando o acordo A inclui uma cláusula que estipula regras sobre mais de um tópico temático específico, ao passo que estas mesmas regras (idênticos tópicos temáticos e conteúdo normativo) são arranjadas em mais de uma cláusula no acordo B. Tal situação poderia acarretar um erro de interpretação quanto à extensão da cobertura temática dos acordos. Não obstante ambos os acordos estipulem regras idênticas, poder-se-ia deduzir, com base exclusivamente no número de cláusulas, que o acordo B abrange uma maior variedade de tópicos temáticos em virtude de possuir mais cláusulas. O procedimento analítico correto, neste caso, consistiria em comparar o conteúdo de uma única cláusula no acordo A com o conteúdo de mais de uma cláusula no acordo B (HORN, 2004, p. 04).

⁷⁸ Esta seção apresenta o esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático, exposto no capítulo 4 da tese de doutorado de Horn (2003) e em Horn (2004), inclusive com transcrição literal de alguns trechos.

⁷⁹ Tal como definido no primeiro capítulo, normas substantivas referem-se a normas que governam a relação de emprego, enquanto as normas de procedimento são aquelas que administram as normas substantivas.

Desse modo, o conteúdo dos acordos coletivos deve ser rearranjado, tanto quanto possível, com o intuito de individualizar as regras segundo seu tópico temático específico. Em particular, este procedimento evita que normas sobre diferentes tópicos temáticos permaneçam mescladas em uma mesma cláusula.

No Anexo I apresentam-se as categorias do esquema de classificação de Horn (2003), atualizadas pelo autor durante a atualização dos dados de sua pesquisa para o período 1996-2005. 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.

Segundo Horn (2003), no procedimento de classificação das cláusulas segundo o escopo temático, dois tipos de ajustamento são de particular interesse.

Primeiro, 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 2005 entre o SIMECAT e a MMC trazia a seguinte cláusula:

Homologação de rescisão: *As rescisões dos contratos de trabalho, independente do tempo de serviço do empregado, deverão ser homologadas na entidade sindical 01 (um) dia após o término do aviso prévio trabalhado ou em até 10 (dez) dias após a comunicação da dispensa no caso de aviso prévio indenizado. As empresas pagarão para a entidade sindical uma taxa de homologação de: a) Para trabalhadores associados ao sindicato: R\$ 10,00 (dez reais); b) Para trabalhadores não associados ao sindicato: R\$ 15,00 (quinze reais).*

Após a classificação, esta cláusula foi desdobrada em três tópicos temáticos. A primeira parte foi classificada no código 050201, cujo tópico temático refere-se à “Assistência do sindicato” e no código 050202, que se refere à “Data limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho”. A segunda parte foi classificada no grupo 0903, que se refere às “Finanças do sindicato de empregados”, em código que foi criado (090308). O tópico temático foi denominado “Taxas de homologação de rescisão de contrato”. Neste caso, convém ressaltar que, ao longo da classificação dos instrumentos coletivos que compõem a base de dados desta dissertação, algumas categorias foram acrescentadas ao esquema de classificação de Horn (2003), ou seja, utilizaram-se os códigos do esquema original, mas também foram gerados novos códigos. Isso é natural que ocorra à medida que o esquema de classificação é aplicado a novas bases de dados. Enfim, como é possível perceber, após o rearranjo, o conteúdo de cada norma passou a corresponder a um tópico temático específico.

Segundo, se o conteúdo de mais de uma cláusula corresponder a um mesmo tópico temático, ele deve ser combinado para resultar em uma única cláusula. Por exemplo, o acordo coletivo celebrado em 2005 entre o SIMECAT e a MMC trazia as seguintes cláusulas:

Auxílio Alimentação: *Aos trabalhadores empregados nas empresas signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado o Auxílio Alimentação no valor nominal de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais, a partir de 30 de janeiro de 2006 (...)*

Despesas com Alimentação: *Fica limitado a 3,5% (três virgula cinco por cento) do salário nominal, a parte do trabalhador no custeio de sua alimentação na empresa.*

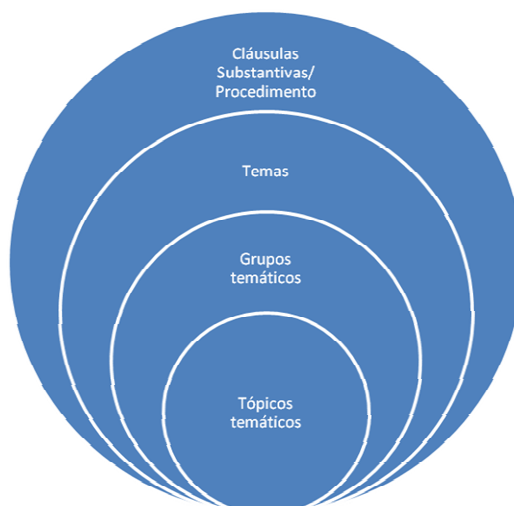
O critério de decisão foi de que estas cláusulas deveriam ser classificadas em um único tópico temático (010502), referente à “Alimentação”. Entretanto, nada impede que seja criado um novo código referente a despesas com alimentação na empresa. Durante a classificação das cláusulas coletivas, também é comum que surjam alguns problemas de confiabilidade na mensuração, quando a regra impõe dúvidas sobre qual código deve ser utilizado.

Enfim, como consequência do reordenamento, o número de cláusulas tal como disposto originalmente no acordo 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.

Quatro níveis de agregação são reunidos no esquema de Horn (2003; 2004). A figura abaixo foi elaborada com intuito de fornecer a dimensão desses níveis.

Figura 4

Níveis de agregação do esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático



O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o tópico temático da cláusula.⁸⁰ O tópico temático é a 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.⁸¹ O grupo temático caracteriza-se por um conjunto de normas confinantes, relativas ao conteúdo dos tópicos temáticos constantes em cada grupo. O terceiro nível de agregação reúne os grupos temáticos semelhantes em temas. Os temas compreendem normas de conteúdo diverso, mas que dizem respeito a um aspecto específico da relação de emprego. O tema intitulado ‘remuneração’, por exemplo, abrange todos os tópicos e grupos que se referem a este aspecto da relação de emprego. Por fim, no quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento.

Como todas as variáveis são mensuradas em escala nominal, indicadores para um determinado acordo baseiam-se, antes de tudo, numa contagem de frequência dos códigos em cada acordo, ou seja, o próprio esquema de classificação oferece uma noção preliminar sobre o escopo temático dos acordos. Por exemplo: quanto mais tópicos temáticos o esquema possuir sobre remuneração, maior deverá ser a frequência de cláusulas classificadas neste tema.

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, a saber, nas comparações entre os acordos e as convenções, entre os acordos ao longo do tempo, entre os acordos e suas respectivas pautas de reivindicações e entre os acordos e a legislação. Portanto, a partir de agora 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 estatal⁸²

Tendo em vista a amplitude da legislação que regula as relações de trabalho no Brasil, a análise sob a ótica do escopo temático, por si só, não permite concluir sobre a capacidade

⁸⁰ Por exemplo: as cláusulas que fixam uma percentagem de reajuste dos salários nominais vinculada ao aumento no custo de vida são classificadas no tópico temático (010101), “reajuste salarial baseado no aumento do custo de vida”.

⁸¹ Por exemplo: todas as cláusulas sobre reajuste de salários nominais são reunidas 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, salários mínimos e reajuste salarial do novo empregado.

⁸² Esta análise tem como referência o capítulo 5 da tese de doutorado de Horn (2003), inclusive com transcrição literal de alguns trechos.

regulatória das negociações coletivas, sem que se comparem os resultados dos acordos coletivos com a legislação. A questão central consiste em verificar se, e em que medida, as negociações coletivas de trabalho criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho. Como regras adicionais, devem-se considerar tanto as regras sobre aspectos das relações de trabalho que não são cobertos pela legislação estatal, quanto as regras cujo conteúdo difere das normas estatais que tratam do mesmo objeto.

Na última seção deste capítulo, analisa-se em que medida os acordos coletivos de trabalho na MMC geraram regras adicionais à legislação estatal no período entre 2005 e 2007. Esse intervalo compreende todos os acordos coletivos celebrados entre a empresa e o sindicato local, desde o primeiro instrumento coletivo. O foco da análise concentra-se no conteúdo das regras substantivas em comparação com a legislação estatal.

Desde logo, deve-se registrar que foi levada em consideração toda a legislação trabalhista (inclusive os Precedentes Normativos e as Súmulas do TST) e também a legislação previdenciária em alguns casos. Nesse sentido, consideraram-se tanto as normas emanadas dos poderes, Executivo e Legislativo, quanto aquelas emanadas do Poder Judiciário, neste caso aplicáveis apenas quando se recorre aos Tribunais. A referência à comparação foi a legislação vigente em agosto de 2008. Os acordos, entretanto, compreendem o período entre 2005 e 2007. Cabe ressaltar este dado, pois não houve grandes modificações na legislação do trabalho durante esse período, particularmente na legislação que contempla os tópicos presentes nos acordos.

O fato é que mudanças na legislação podem, por exemplo, alterar o conjunto de regras adicionais de um determinado acordo. Imagine-se que um acordo A no ano t-i traga uma cláusula que, comparada à legislação daquele ano, fosse classificada como uma cláusula sem norma estatal comparável, beneficiando os empregados. Entretanto, no ano t há uma mudança na legislação e com isso há a incorporação daquela regra existente no acordo A. A comparação daquele mesmo acordo com a legislação no ano t levaria a dizer que a cláusula agora apenas reproduz a lei. Com isso, um mesmo acordo comparado em momentos diferentes com as legislações vigentes poderia trazer resultados não uniformes. Por isso, é preciso deixar claro que a legislação utilizada na comparação refere-se às normas vigentes em 2008. Apesar de se estabelecer um problema⁸³, esta premissa não invalida o estudo

⁸³ O problema surge, por exemplo, se for confrontado o resultado da comparação de um acordo A com a legislação do ano t com o resultado da comparação de um acordo B com a legislação do ano t-i. Por outro lado, o confronto entre o resultado da comparação de um mesmo acordo com a legislação de anos distintos pode

comparativo das cláusulas coletivas em relação à legislação estatal, ao contrário, apenas justifica sua constante reavaliação. Além disso, ao se confrontar o estudo do ano t com o estudo do ano t-i, pode-se induzir algumas conclusões sobre o papel da legislação na regulação do emprego. Por exemplo, se o acordo A no ano t-i apresentou um maior número de cláusulas adicionais em relação ao que se observou sobre esse mesmo acordo no ano t, deve haver fortes evidências de que houve algum grau de relaxamento na legislação entre esses períodos.

De modo sintético, o esquema de comparação permite identificar se houve, ou não, fortalecimento das negociações coletivas como método de regulação das relações de emprego.⁸⁴ 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 encontre na legislação, dificilmente pode se sustentar uma hipótese de fortalecimento das negociações coletivas. Nunca é demais ressaltar, porém, 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. Imaginando um país de dimensões continentais como o Brasil, marcado por intensas desigualdades regionais, é possível afirmar que o cumprimento da lei, em algumas situações, representa um grande avanço.

A metodologia completa para a mensuração das cláusulas substantivas de acordos coletivos em comparação com a legislação estatal foi desenvolvida por Horn (2003). Nesta seção apresenta-se apenas uma síntese desta técnica, que se inicia pela distinção entre 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, Horn (2003) 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. Segundo o autor, estas questões constituem a base para a mensuração do conteúdo das cláusulas dos acordos coletivos *vis-à-vis* a legislação estatal.

estabelecer um guia sobre o papel desempenhado pela legislação estatal na regulação da relação de emprego ao longo do tempo. Neste caso um acordo fixo no tempo é o parâmetro para a análise.

⁸⁴ No estudo em questão, como o conteúdo dos acordos do SIMECAT manteve-se praticamente o mesmo, o que será visto é que os avanços do primeiro acordo no máximo se mantiveram nos acordos seguintes.

Existem três dimensões básicas para a análise do conteúdo das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal a serem consideradas ao se projetarem categorias para a classificação de cláusulas. Horn (2003, p. 118-126) formulou estas três dimensões como questões, tal como segue abaixo. Em seguida, apresenta-se um quadro resumo das dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação.

1. A cláusula substantiva do acordo coletivo estabelece uma norma imperativa?
2. Qual das partes da relação de emprego se beneficia da cláusula substantiva?
3. Qual a relação entre os vínculos lógicos que estabelecem direitos e obrigações em uma cláusula de acordo coletivo e na norma estatal relacionada?

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 de mera declaração de intenção
Beneficiário da cláusula	Empregado	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregado
	Empregador	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregador
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 ¹	Cláusulas substantivas relacionadas a normas estatais que não são 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 focalizam 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 classe 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 o de normas fixadas pela legislação estatal. Em ambos os casos, as cláusulas 'disputáveis' produziriam uma redução no conjunto de direitos dos empregados já garantidos em lei.
¹ Durante a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos, Horn (2003) identificou três classes de norma estatal "não-operacional", a saber: i) norma estatal que proíbe determinada conduta, a não ser que esta conduta seja permitida em regra coletiva; ii) norma estatal de enunciado impreciso. A imprecisão pode ocasionar disputas através do ajuste de cláusulas que estipulem meios de aplicação da norma estatal; e iii) norma estatal que explicita mais de uma alternativa de aplicação, em cujo caso os acordos coletivos podem elucidar qual alternativa deverá, quer seja obrigando as partes a uma das alternativas, quer seja fixando requisitos para o emprego de cada alternativa.		

Fonte: Horn (2003)

A combinação dos diferentes resultados para as três questões, que são dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal, dá origem a 11 categorias para classificação das cláusulas de acordos coletivos.

No quadro seguinte, 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 que realmente se beneficia da regra convencionada. 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. Segundo Horn (2003), 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.

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

Dimensões da análise		Categorias/ códigos	
Cláusulas imperativas que beneficiam os empregados	• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	‘ <u>Sem norma estatal</u> ’, beneficiando os empregados	1
	• Cláusula estipula direitos mais amplos do que os da legislação estatal comparável	‘ <u>Mais ampla</u> ’	2
	• Cláusula estipula regras que tornam operacional a legislação estatal comparável	‘ <u>Operacional</u> ’, beneficiando os empregados	3
	• Cláusula reproduz a legislação estatal	‘ <u>Igual à lei</u> ’, beneficiando os empregados	4
Cláusulas imperativas que beneficiam os empregadores	• Não há norma estatal que focalize o mesmo objeto da cláusula	‘ <u>Sem norma estatal</u> ’, beneficiando os empregadores	5
	• Cláusula estipula regras que tornam operacional a legislação estatal comparável	‘ <u>Operacional</u> ’, beneficiando os empregadores	6
	• Cláusula reproduz a legislação estatal	‘ <u>Igual à lei</u> ’, beneficiando os empregadores	7
	• Cláusula estipula direitos de empregadores em conflito com direitos de empregados previstos na legislação estatal	‘ <u>Disputável</u> ’ I	8
	• Cláusula estipula direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal	‘ <u>Disputável</u> ’ II	9
<u>Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados</u>		Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregados	10
<u>Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores</u>		Cláusulas não-imperativas que beneficiam os empregadores	11

Fonte: Horn (2003)

Antes de se avaliarem os resultados da análise sob a ótica do escopo temático e da comparação com a legislação, apresentam-se o surgimento e a constituição do SIMECAT e as principais influências à elaboração do primeiro acordo. Em seguida é feita a análise dos acordos sob a ótica do escopo temático e, com o intuito de qualificar algumas constatações

desta análise, apresenta-se numa seção posterior o histórico das negociações entre o SIMECAT e a MMC. Após isso, as cláusulas são comparadas com a legislação estatal.

3.2. SIMECAT: surgimento e constituição

O processo de negociação coletiva, em geral, envolve diversos atores. Neste estudo, os atores diretamente envolvidos são o SIMECAT e a MMC, que celebram acordo coletivo desde a constituição desse sindicato. Como já fora apresentado no capítulo anterior estudo sobre a implantação e desenvolvimento da MMC em Catalão, interessa nesta seção apresentar o surgimento e constituição do SIMECAT.

Até a Convenção Coletiva de 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. Cabe ainda ressaltar que havia também a participação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Goiânia nesse processo, pois, assim como a Federação, este sindicato também era filiado à Social Democracia Sindical (SDS).

No início, 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. Desse modo, ao longo dos anos, a atividade nesse escritório resumiu-se a homologar rescisões contratuais e assinar anualmente a convenção coletiva de trabalho.

Em 2004, entretanto, houve uma cisão 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 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 com a rotina fabril.

De acordo com os resultados do questionário aplicado entre abril e agosto de 2004 por Ribeiro e Cunha (2007a), a maioria dos operários considerava, em alguma medida, sua atividade chata, monótona e com ritmo rápido, o que acarretava cansaço após o expediente.

Também alegavam que o trabalho exigia um esforço físico, no mínimo, razoável, e se sentiam pressionados. Além disso, os operários tinham uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, mas em geral realizavam horas extras excessivas, as quais ultrapassavam os limites estabelecidos pela lei, inclusive aos domingos. O mais curioso é que, embora a empresa contasse com Banco de Horas acordado na Convenção Coletiva de 2004, os operários que trabalhavam além do expediente normal não eram recompensados com folga, e sim com valor monetário, pois a companhia atravessava um período de expansão de sua produção e necessitava de mais horas de trabalho. Apesar das queixas, grande parte dos entrevistados se orgulhava de trabalhar na MMC.

Segundo o estudo, esse resultado aparentemente paradoxal podia ser desvendado, pois os operários estavam inseridos num processo de trabalho taylorista/fordista, em funções semi-qualificadas e com poucas chances de mobilidade ocupacional. Ademais, a MMC foi a primeira montadora a instalar-se em Catalão, que contava com um número reduzido de grandes empresas. Ou seja, os trabalhadores tinham motivos para se orgulharem de trabalhar numa grande empresa de montagem de veículos.⁸⁵ Não obstante, o descontentamento dos operários com as entidades que os representavam motivou-os a iniciarem um movimento de criação, nesse município, de um sindicato de metalúrgicos.

Conforme Ribeiro e Cunha (2007a, p. 146), ao todo, foram realizadas nove reuniões em 2004 – a última com 14 trabalhadores, inclusive alguns “cipeiros”⁸⁶ da MMC. Desde o início, o líder dessas reuniões negociava a criação de outro sindicato com o dirigente da FETIMGO, que sinalizava positivamente, mas nunca comparecia aos encontros.

A publicação de editais convocando os trabalhadores para a assembléia de criação do sindicato foi custeada por meio de empréstimos e com apoio de um vereador do município. A primeira assembléia, em 25/6/2004, contou com 109 trabalhadores, a maioria funcionários da MMC, além de dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos de Goiânia e da Federação de Brasília. Segundo relato dos sindicalistas do SIMECAT, o dirigente da Federação tentou manipular a assembléia, informando que, para a criação de qualquer sindicato, seria necessária a presença de 400 trabalhadores. Logo após dar essa informação, segundo o relato, ele riscou o livro de presença após a última assinatura.

Tomando conhecimento desses fatos, o dirigente do Sindicato de Goiânia procurou as lideranças de Catalão a fim de alertar quanto à manipulação do sindicalista de Brasília. Após

⁸⁵ A fábrica de Catalão não é grande em comparação com as demais montadoras instaladas no País, mas tem um tamanho razoável, considerando-se o tecido industrial dessa cidade.

⁸⁶ Termo utilizado para mencionar os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

uma das assembléias, 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, porém, exigiram sua filiação à CNTM e à FS. Ao fim das negociações, o acordo foi firmado, e uma assembléia de ratificação foi realizada, em 12/7/2004. Segundo um dos atuais dirigentes do SIMECAT, tudo isso só foi possível devido à interferência do dirigente do Sindicato de Goiânia

Logo após a primeira assembléia, a reação da MMC foi liberar dois trabalhadores para as atividades sindicais, pois eles estavam preenchendo fichas de filiação no local de trabalho e, segundo o que foi alegado por um gerente da empresa ao estudo de Ribeiro e Cunha (2007a), isso tumultuava alguns setores. Em seguida, a empresa proibiu a entrada deles na fábrica, e eles então passaram a distribuir as fichas de filiação e panfletos no pátio de entrada da MMC. Novamente a empresa os impediu de entrar, isolando o pátio com cerca e portão.

Segundo Ribeiro e Cunha (2007a), quando a MMC liberou funcionários para atividades sindicais, não havia intenção de aceitar e negociar com o novo sindicato, pois, até janeiro de 2005, essa fábrica encaminhava suas homologações à secretária da Federação em Brasília. A empresa se recusou a negociar também no período do acordo coletivo (novembro). Ou seja, a MMC tentou congelar a influência das lideranças nascentes (RIBEIRO E CUNHA, 2007, p. 147).

No entanto, os dados da pesquisa de Ribeiro e Cunha (2007a) mostram que, num curto período de tempo, o número de filiados chegou a quase 28% dos trabalhadores da categoria no município (61% dos filiados eram funcionários da MMC). Na verdade, a montadora era a única grande empresa do setor metalúrgico em Catalão, onde havia quase 80 firmas desse setor.

De acordo com o resultado das entrevistas feitas no estudo de Ribeiro e Cunha (2007a), os sindicalizados apontaram com maior frequência como fatores motivadores de sua associação a possibilidade de defesa de seus interesses e a melhoria dos salários. Todavia, a prestação de serviços (saúde e jurídicos) e o papel do Sindicato na organização de festas e torneios tiveram certa importância na decisão de filiação.

O fato concreto apontado no estudo de Ribeiro e Cunha (2007a) é que, mesmo com dificuldades para criação de um sindicato, os operários da MMC, em vez de assumirem uma posição fatalista e acomodada, tiveram a atitude de se organizar. As respostas mais frequentes sobre os motivos de filiação foram de natureza classista.

Em janeiro de 2005, a diretoria do Sindicato contava com 16 membros, dentre os quais, 12 funcionários da MMC, inclusive o presidente e o vice-presidente da entidade.⁸⁷ A pesquisa mostra ainda que o Sindicato surgiu a partir da iniciativa de trabalhadores jovens, com pouca experiência profissional, inexperientes na vida sindical e na negociação com uma montadora, porém, com nível de escolaridade elevado.

Nessas condições, Ribeiro e Cunha (2007a) apontam que um dos motivos alegados pela MMC para montar a fábrica em Catalão – ausência de tradição sindical – começou a se erodir. No dizer dos autores, nem mesmo a pouca idade e a inexperiência foram capazes de impedir o surgimento de um sindicato dos metalúrgicos comprometido, desde o início, com os interesses de seus representados:

O elevado nível de escolaridade dos trabalhadores, mais o descontentamento e as poucas chances de mobilidade ocupacional são elementos que contribuíram positivamente para a criação do sindicato. Os desafios dos novos sindicalistas são inúmeros, afinal, terão de traçar uma estratégia de negociação e ação sindical com uma montadora que não passa de uma plataforma de montagem, com capital acionário nacional e instalada numa pequena cidade do Centro-Oeste brasileiro (p. 147).

Além das reações de resistência da MMC citadas – como a ocorrida em agosto de 2004, após os sindicalistas realizarem uma enquete sobre a opinião dos trabalhadores acerca da gerente de recursos humanos – a empresa suspendeu dois dirigentes sindicais e ameaçou demiti-los. Os sindicalistas, então, pediram ajuda à Força Sindical, que enviou dirigentes e carro de som. A ação culminou em assembléias na porta da fábrica antes do expediente durante uma semana; e nelas foram definidos pontos da negociação coletiva e a volta dos dirigentes sindicais suspensos ao trabalho. Embora a empresa tenha permitido o retorno dos líderes sindicais, no mês da barganha coletiva, ela negociou com a Federação dos Metalúrgicos de Brasília.

O registro sindical foi obtido em 12 de novembro de 2004, com ajuda de lideranças da CUT, que tentaram uma aproximação com os dirigentes sindicais de Catalão. Em janeiro de 2005, o Sindicato entrou com a prova de seu registro no Ministério Público e exigiu que as homologações dos funcionários demitidos da MMC acontecessem, a partir de então, no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de Catalão

⁸⁷ É importante ressaltar que essa diretoria manteve-se em 2006 e 2007, sendo que nas eleições deste último ano concorreu como chapa única. Atualmente, entretanto, a diretoria é composta por 18 membros.

(SIMECAT), e não na secretaria da Federação de Brasília. Assim, desde fevereiro de 2005 as homologações passaram a ser realizadas nesse Sindicato.

O SIMECAT é considerado uma entidade sindical de primeiro grau, com tempo de duração por prazo indeterminado, integrante do Sistema Confederativo de Representação Sindical, nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil, com base territorial e jurisdicional no município de Catalão, no Estado de Goiás. De acordo com o Estatuto Social do SIMECAT, sua instituição é para fins de estudo, instrução, educação, coordenação, diversão, bem estar, lazer, administração, orientação, proteção, representação e defesa legal dos interesses difusos, coletivos e individuais, tendo como princípio fundamental o primado da autonomia, liberdade sindical e solidariedade profissional.

Atualmente a direção do Sindicato é composta por 18 membros, distribuídos nos cargos de Presidente, Vice-Presidente, Secretário Geral, Diretor Financeiro, Diretor para Assuntos Sociais, Diretor de Educação, Presidente do Conselho Fiscal, Conselho Fiscal e Suplência. Além disso, o escritório da entidade conta com 01 estagiária do curso de direito, 01 secretária e 01 auxiliar administrativo. O escritório onde funciona o Sindicato é equipado com computadores, impressoras, máquinas de fotocópia, telefones, fax, scanners, 02 carros e 02 motos, além de aparelhagem de som etc. O SIMECAT conta ainda com um consultório odontológico, no qual os trabalhadores sindicalizados pagam apenas as despesas com material gasto no serviço, e um salão de cabeleireiro, no qual sócios e dependentes não pagam nada. Além disso, o Sindicato oferece assistência jurídica aos trabalhadores.

Desde a criação do SIMECAT, o número de filiações foi crescente. Em dezembro de 2005, o número de associados alcançava 710, enquanto o número de trabalhadores na base girava em torno de 2.500 pessoas. Atualmente, conforme informação fornecida pela direção do SIMECAT em junho de 2007, são 1.112 trabalhadores filiados ao SIMECAT, sendo 721 da *Mitsubishi Motors*, 240 da *Weldmatic*, 41 da Central Metalúrgica Catalana, 38 da RCM, 34 da *John Deere*, 24 da HPE, 05 da *Stil Revest*, 07 da Torneadora São Francisco, 01 da Criativa de Corações e 01 da Evani Ferreira de Oliveira. Ou seja, cerca de 64% dos filiados são funcionários da MMC, a qual, por sua vez, tem em torno de 60% de seus trabalhadores filiados ao SIMECAT.

Enfim, esse é o panorama sobre o qual se instituiu o SIMECAT. Como foi possível notar, sua gênese foi marcada por uma série de conflitos entre os atores que a integravam. Entretanto, não houve uma fragmentação que emperrasse os anseios dos trabalhadores metalúrgicos de Catalão, que, apoiados em alianças com outras lideranças sindicais, persistiram na luta em prol da criação de seu próprio sindicato. É nesse contexto que emerge a

primeira negociação coletiva entre o SIMECAT e a MMC. Apresentam-se na seção seguinte as principais influências no processo de negociação do primeiro acordo.

3.3. Principais influências no processo de negociação do primeiro acordo coletivo

Uma importante constatação desse estudo foi vista no tamanho dos acordos coletivos entre a MMC e o SIMECAT. No primeiro acordo firmado em 2005 foram definidas 34 cláusulas, enquanto nos acordos de 2006 e 2007 foram definidas 32 cláusulas. Este achado mostrou que não houve maiores alterações no tamanho e no escopo temático dos acordos do SIMECAT, em que pesem as mudanças no conteúdo normativo dos acordos. Antes de iniciar a análise desses acordos, porém, é importante avaliar as principais influências sobre o processo de negociação do primeiro acordo coletivo entre a empresa e o Sindicato. O exame centra-se no primeiro acordo, pois, como se revelará mais adiante, os acordos posteriores tiveram como referência o acordo ajustado no ano anterior.

Assim entendido, para definir as influências existentes no processo de barganha do primeiro acordo coletivo, tomou-se como referência as entidades representantes dos trabalhadores da MMC antes e após a instituição do sindicato local. Essas referências são a Social Democracia Sindical, a FS e a CNTM.

Até o ano de 2004, os trabalhadores da MMC eram representados 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, com sede em Brasília (FETIMGO), a qual negociava com o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás (SIMELGO), com sede em Goiânia. A partir de 2005, entretanto, os trabalhadores da MMC passaram a ser representados pelo SIMECAT, que desde sua instituição filiou-se à CNTM e à FS.

Portanto, analisa-se nesta seção a influência da Convenção do SIMELGO e da Convenção do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo (SITIMESP) sobre o primeiro acordo entre o SIMECAT e a MMC. No caso do SITIMESP, há a confirmação dos dirigentes do SIMECAT de que a convenção celebrada por esse sindicato foi a grande referência à elaboração da Pauta de Reivindicações do primeiro acordo. Além disso, esse é o principal sindicato ligado à FS e à CNTM.

A investigação articula as informações obtidas em entrevistas junto à direção sindical com a comparação entre os instrumentos coletivos. Analisam-se a influência das Convenções do SIMELGO e do SITIMESP, ambas de 2004, sobre o acordo de 2005 celebrado entre o SIMECAT e a MMC.

O objetivo da seção é verificar a existência de alguma correlação entre as cláusulas dos instrumentos analisados. Esta correlação, isto é, a influência das convenções citadas sobre o Acordo do SIMECAT, será evidenciada a partir de informações junto ao SIMECAT, de identificações nos acordos de cláusulas semelhantes ou mesmo iguais, e por meio de menções existentes no próprio Acordo do SIMECAT.

Uma primeira comparação, contudo, é feita por meio do escopo temático dos instrumentos coletivos analisados. Para tanto, deve ficar bem claro que se trata da comparação entre acordo e convenções, ou seja, não se deve perder de vista a definição destes instrumentos exposta no capítulo primeiro desta dissertação, no qual se mostrou que os acordos coletivos ocorrem em âmbito mais limitado do que as convenções. Chama-se atenção para este fato, pois, como uma das comparações baseia-se no escopo temático dos instrumentos coletivos, deve-se ter em mente que o conteúdo das convenções coletivas refere-se ao universo mais amplo da categoria, diferentemente do conteúdo do acordo coletivo, que se constrói por empresa ou empresas.

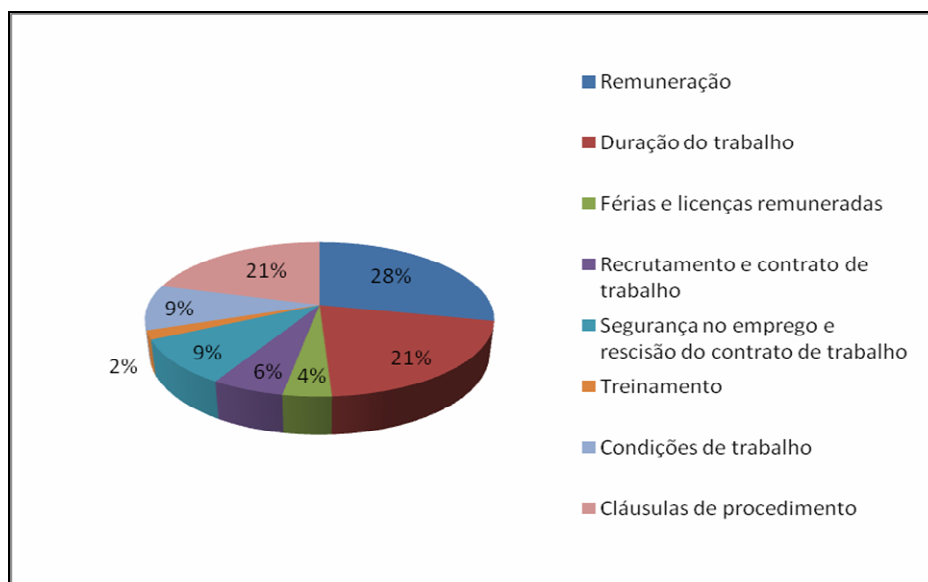
Assim advertido, e tendo em vista que a origem das principais influências ao primeiro acordo coletivo celebrado pelo SIMECAT e a MMC insere-se no processo histórico de representação dos trabalhadores desta empresa, tal como detalhado na seção anterior, investigam-se nas subseções seguintes as principais influências sobre o acordo de 2005.

3.3.1. Convenção Coletiva SIMELGO

Como foi visto na seção anterior, até 2004, os instrumentos coletivos que contemplavam os trabalhadores da MMC eram celebrados pelo SIMELGO e pela FETIMGO. À luz dos fatos que ensejaram a instituição do SIMECAT, esta subseção busca identificar se houve algum tipo de influência sobre o primeiro acordo coletivo celebrado em 2005 entre o SIMECAT e a MMC, da Convenção do SIMELGO celebrada no ano anterior, a qual regulamentava as relações de trabalho nesta empresa automotiva. Uma primeira comparação, entretanto, é evidenciada por meio do escopo temático dos instrumentos coletivos aqui enfocados. Tal comparação permite verificar, por exemplo, os temas abordados nos

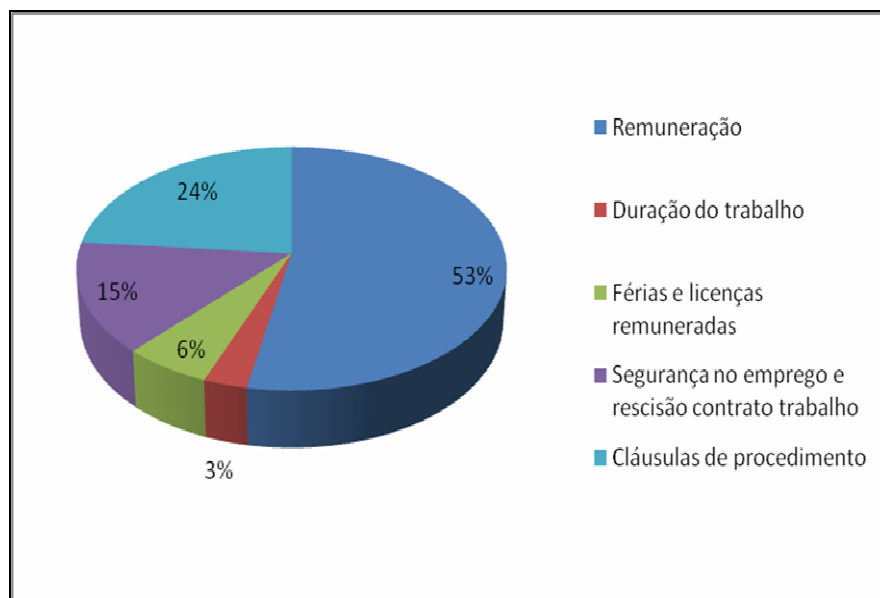
instrumentos coletivos e a frequência de cláusulas classificadas nesses temas. Os gráficos a seguir apresentam o escopo temático da Convenção do SIMELGO celebrada em 2004, a qual contemplava os trabalhadores da MMC, e do acordo do SIMECAT celebrado em 2005.

Gráfico 3 – Convenção Coletiva de Trabalho SIMELGO 2004-2005



Fonte: Convenção SIMELGO (2004)

Gráfico 4 – Acordo Coletivo de Trabalho SIMECAT 2005-2006



Fonte: Acordo SIMECAT (2005)

A Convenção de 2004 do SIMELGO apresentou cláusulas substantivas em nove temas, sendo que os de maior frequência diziam respeito à “remuneração” e à “duração do

trabalho”. Já o acordo de 2005 do SIMECAT apresentou cláusulas substantivas em apenas quatro temas, sendo os temas “remuneração” e “segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho” os que apresentaram maior frequência de cláusulas substantivas.

Portanto, sob a ótica do escopo temático, pode-se dizer que a Convenção do SIMELGO é mais ampla do que o Acordo do SIMECAT, trazendo cláusulas substantivas em temas que não foram abordados no Acordo do SIMECAT, tais como: recrutamento e contrato de trabalho (6%), treinamento (2%) e condições de trabalho (9%). Entretanto, em que pesem essas características, a análise restrita à ótica do escopo temático não permite concluir sobre a influência do SIMELGO no processo de barganha do primeiro acordo do SIMECAT. Essa análise requer que se comparem as cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos.

Considerando-se as cláusulas acordadas na Convenção do SIMELGO, em três delas se observou um conteúdo muito próximo ao estabelecido no Acordo do SIMECAT. A menção refere-se a cláusulas classificadas nos tópicos “reajustes de salários”, “salários normativos” e “requisição de documentos exigidos por lei”. Entretanto, apenas no terceiro caso é possível dizer que houve uma cópia literal da cláusula presente na convenção para o acordo, o que é confirmado pela direção sindical. Nos demais casos, é preciso ressaltar que determinados tópicos são muito frequentes em instrumentos coletivos, levando inclusive à padronização de determinadas regras, como é o caso de regras sobre reajustes salariais, salários normativos etc. Provavelmente, apenas uma transcrição literal destes tipos de cláusulas da Convenção do SIMELGO para o Acordo do SIMECAT, ou confirmação dos sindicalistas, poderia indicar que as cláusulas classificadas nesses tópicos no acordo tiveram influência da Convenção. Na verdade, os sindicalistas não afirmam ter havido cópia nesses casos.

Portanto, o grau de influência, aqui mensurado pela cópia literal de cláusulas, não foi elevado. Apenas 01 em 34 cláusulas do acordo coletivo de 2005 foi referenciada na Convenção do SIMELGO, ou seja, somente 2,94% desse acordo foram literalmente elaborados com base nesta convenção.

Se, de um lado foi limitada a influência da convenção sobre o acordo, no que se refere a cláusulas copiadas literalmente, por outro lado observou-se certa preocupação no Acordo do SIMECAT em excluir determinadas regras presentes na convenção anterior, como foi o caso do Prêmio Assiduidade e do Banco de Horas. No caso do Prêmio, o Acordo do SIMECAT foi enfático ao expor que “Acordam as partes em excluir explicitamente o chamado Prêmio Assiduidade, vigente em acordos anteriores, cujos benefícios foram compensados com outras vantagens negociadas”.

Como na verdade não existia acordo anterior e o instrumento coletivo que contemplava os trabalhadores da MMC era a Convenção do SIMELGO, é possível concluir que a cláusula faz menção à convenção. Neste caso, o objetivo não é a cópia, mas a eliminação de cláusula anterior.

Em relação ao Banco de Horas, não houve uma cláusula impondo o seu fim, mas os sindicalistas se recusaram a manter a negociação do Banco. Uma análise mais detalhada sobre os motivos que levaram os sindicalistas a exigirem a supressão dessas cláusulas é apresentada mais à frente, numa subseção que analisa o processo de negociação do acordo de 2005. Por ora, o objetivo foi mostrar que houve no acordo a preocupação em suprimir cláusulas que eram contempladas pela convenção.

Sem denotar qualquer influência, um ponto que chamou a atenção ao comparar as cláusulas da convenção com as cláusulas do acordo refere-se ao uso dos verbos na convenção. A impressão que se tem é a de que antes (SIMELGO) as propostas partiam das empresas, ou seja, é como se apenas as empresas tivessem determinado direitos substantivos aos trabalhadores abrangidos pela convenção, não transparecendo, na articulação da frase, o caráter de barganha pressuposto em instrumentos coletivos. Veja-se, por exemplo, a comparação entre a cláusula de reajuste salarial do SIMELGO e a mesma cláusula no Acordo do SIMECAT:

SIMELGO – “As empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de novembro de 2004, reajuste salarial de...”

SIMECAT – “Os empregados das empresas acordantes, admitidos até 31 de outubro de 2004, terão seus salários aumentados a partir de 01 de janeiro de 2006, em...”

Pode parecer irrelevante, mas a menção supra, de certo modo, sugere o caráter da negociação antes e após a instituição do SIMECAT. Caráter este confirmado por alguns trabalhadores, hoje dirigentes sindicais, que estavam na empresa naquele período. Esses trabalhadores alegam que não se sentiam representados de fato pela FETIMGO, que à época negociava com o SIMELGO. E, de certo modo, isto parece estar implícito na convenção. Antes, até o uso do verbo parecia indicar que o que havia ali era determinação “unilateral”, sem que se pudesse sentir a magnitude do confronto capital-trabalho. Pelo menos essa foi uma impressão que se teve. Grande parte dos direitos e garantias previstos na convenção estava disposta nesta forma.

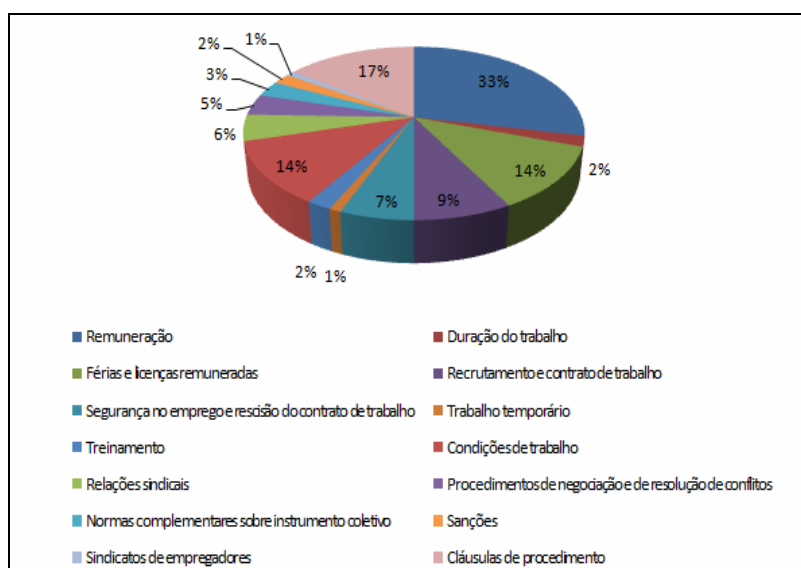
Enfim, nota-se que o grau de influência da Convenção do SIMELGO sobre o Acordo do SIMECAT não foi elevado. Apesar disso, havia no processo de negociação do Acordo certa preocupação com algumas heranças trazidas por cláusulas presentes na Convenção do SIMELGO.

3.3.2. Convenção Coletiva SITIMESP

Já se afirmou que o SIMECAT teve contribuições importantes da Força Sindical e da CNTM durante a fase de constituição, desde a qual esteve associado a essas entidades. Tais contribuições são reconhecidas pelos dirigentes sindicais, segundo os quais o apoio e participação da Força Sindical e da CNTM ao longo das negociações coletivas com a MMC foram fundamentais à definição do Acordo Coletivo de 2005.

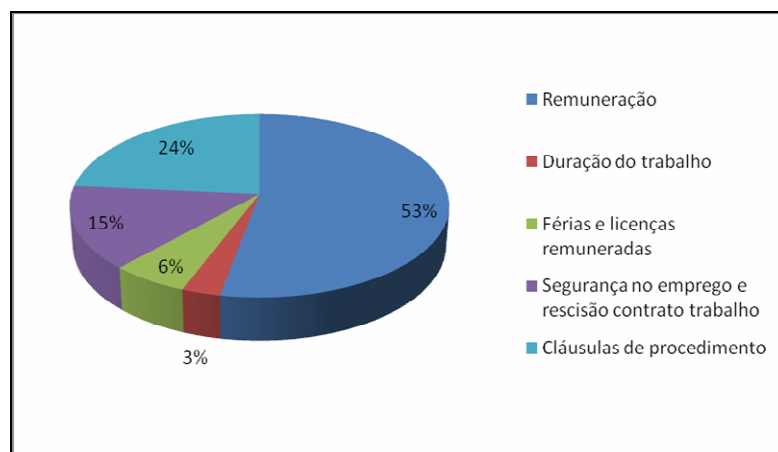
Segundo o presidente do SIMECAT, o Acordo Coletivo de 2005 reproduziu muitas cláusulas presentes na Convenção SITIMESP, que também é associado à Força Sindical e à CNTM. Mais ainda, afirma-se que o grande objetivo do SIMECAT em relação aos acordos coletivos firmados com a MMC seria torná-los cada vez mais próximos dos direitos alcançados pelos metalúrgicos de São Paulo. Evidentemente, havia o reconhecimento de que isso seria um processo, dado que na ocasião do primeiro acordo do SIMECAT, o Sindicato ousava seus primeiros passos, enquanto o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo já possuía uma longa tradição em negociações. Isso pode ser percebido por meio da comparação entre os instrumentos coletivos.

Gráfico 5 – Convenção coletiva de trabalho dos metalúrgicos de São Paulo 2004-2005



Fonte: Convenção São Paulo (2004)

Gráfico 6 – Acordo Coletivo de Trabalho SIMECAT 2005-2006



Fonte: Acordo SIMECAT (2005)

Como se nota, o escopo temático da Convenção de São Paulo é significativamente mais amplo do que o do Acordo de Catalão. Neste caso, nunca é demais ressaltar a tradição sindical em São Paulo, baseada em uma história de lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e remuneração. A frequência de cláusulas nos temas também dá uma dimensão da amplitude dos referidos instrumentos. O quadro seguinte apresenta a frequência de cláusulas por tema, considerando-se apenas os temas que foram contemplados no Acordo do SIMECAT.

Quadro 5 - Frequência de cláusulas por tema nos instrumentos coletivos do SIMECAT e dos Metalúrgicos de São Paulo

Unidade de negociação	Remuneração	Duração do Trabalho	Férias e Licenças Remuneradas	Segurança no emprego e Rescisão do Contrato de Trabalho	Cláusulas de procedimento
SIMECAT	18	1	2	5	8
METALÚRGICOS SP	29	2	12	6	15

Fonte: Acordo SIMECAT (2005) e Convenção São Paulo (2004)

A frequência de cláusulas na Convenção de São Paulo é superior para todos os temas, sendo que só o tema remuneração quase iguala o número total de cláusulas presente no Acordo do SIMECAT. Daí o desejo dos sindicalistas deste Sindicato de tornar o Acordo da MMC cada vez mais próximo da Convenção de São Paulo. Entretanto, os acordos posteriores (2006 e 2007) mantiveram praticamente constante o número de cláusulas, indicando, como será visto, que nos anos seguintes a base de referência passou a ser o instrumento ajustado no ano anterior.

No que se refere à utilização da Convenção de São Paulo como um parâmetro (cláusulas copiadas literalmente e cláusulas semelhantes), o presidente do SIMECAT chega a afirmar que eles simplesmente tomaram esta convenção e copiaram várias cláusulas para a pauta de reivindicações do SIMECAT. Note-se um exemplo:

Convenção SP – “As empresas concederão, em caráter excepcional, na forma do art. 144, da CLT, um Abono especial, desvinculado do salário, de 30% (trinta por cento), que será pago nas datas abaixo e da seguinte forma...”

Acordo SIMECAT – “As empresas concederão aos seus empregados, em caráter especial e eventual, na forma do art. 144 da CLT, um Abono especial, totalmente desvinculado do salário, equivalente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base vigente em 31 de outubro de 2005, em 02 (duas) parcelas, na forma e condições a seguir...”

Desconsiderando-se a capacidade de barganha e as condições econômicas existentes nos dois casos comparados, que sem dúvida refletem-se nos percentuais do Abono, além de algumas pequenas alterações na elaboração da frase, há fortes evidências de que esta cláusula foi copiada da Convenção de São Paulo para o Acordo de Catalão. Segundo o dirigente do SIMECAT, foi exatamente que aconteceu neste caso. Esta confirmação permite afirmar de forma mais acurada a existência de influência da Convenção sobre o Acordo. Segundo o presidente do SIMECAT, a Convenção de São Paulo foi o grande parâmetro para a elaboração do acordo de 2005. Pelo menos 11 tópicos temáticos contemplam cláusulas com um elevado

grau de semelhança, ou seja, aproximadamente 32,35% do acordo são compostos por cláusulas que foram baseadas na Convenção de São Paulo.

Além disso, excetuando-se a cláusula sobre Comissão de Conciliação Prévia, que foi proposta pelo próprio Presidente do SIMECAT, a maioria das cláusulas restantes foi elaborada com base em orientações dos sindicalistas de São Paulo. Inclusive, a cláusula sobre PLR existente no Acordo do SIMECAT, sem cláusula comparável na Convenção de São Paulo, foi uma sugestão de um sindicalista paulista.

Portanto, esses elementos confirmam as informações fornecidas pela direção sindical, que afirmam a forte participação da Força Sindical no processo de barganha e o uso da Convenção Coletiva dos Metalúrgicos de São Paulo como um parâmetro para a negociação do primeiro acordo do SIMECAT.

À luz das principais influências sobre o processo de barganha do primeiro acordo entre o SIMECAT e a MMC, analisa-se na seção seguinte o escopo temático dos acordos coletivos entre o sindicato e a empresa, mostrando-se que praticamente nenhuma mudança de conteúdo ocorreu entre eles, ou seja, a partir do primeiro acordo, a referência adotada pelos acordos posteriores passou a ser o acordo ajustado no ano anterior.

3.4. Acordos coletivos entre o SIMECAT e a MMC: escopo temático

Nesta seção analisa-se o escopo temático dos acordos coletivos celebrados entre a MMC e o SIMECAT. A amplitude do escopo temático nos acordos foi medida por meio da frequência de cláusulas classificadas em cada tema. A principal constatação foi de que não houve maiores alterações no tamanho e no escopo temático dos acordos firmados entre 2005 e 2007, em que pesem algumas mudanças relevantes no conteúdo normativo desses acordos.

Quadro 6 – Frequência de cláusulas por temas nos acordos do SIMECAT

Acordo	Remuneração	Duração do Trabalho	Férias e Licenças Remuneradas	Segurança no emprego e Rescisão do Contrato de Trabalho	Cláusulas de procedimento	Total
2005	18	1	2	5	8	34
2006	19	1	2	3	7	32
2007	19	1	2	3	7	32

Fonte: Acordos Coletivos de Trabalho do SIMECAT

No tema “Remuneração”, os acordos de 2006 e 2007 trouxeram uma novidade, que foi o cartão de compras descontado em folha, no valor de R\$ 100,00 e R\$ 200,00,

respectivamente. Já no tema “Segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho”, além das cláusulas constantes nos acordos de 2006 e 2007, o acordo de 2005 contemplava duas cláusulas no grupo “procedimentos administrativos para rescisão do contrato”: uma no tópico “Assistência do Sindicato” e outra no tópico “Data limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho”. Essas foram as únicas modificações que ocorreram entre os acordos. No restante, o conteúdo das regras acordadas manteve-se exatamente o mesmo, isto é, foi uma cópia literal, com ajustamentos em alguns casos. Nos três acordos, a maioria das cláusulas classificadas foi de cláusulas substantivas, aproximadamente 80% das cláusulas, com uma maior frequência de cláusulas classificadas no tema remuneração, 53% das cláusulas presentes no Acordo Coletivo de 2005 e 59% nos dois acordos seguintes. O quadro seguinte apresenta os tópicos temáticos cobertos pelos acordos.

Quadro 7 - Tópicos temáticos cobertos pelos acordos entre o SIMECAT e a MMC no período de 2005 a 2007

Cláusulas substantivas	Cláusulas de procedimento
<u>Remuneração</u> Reajuste dos salários nominais baseado no aumento do custo de vida Reajuste dos salários nominais de empregado admitido após a última data-base de revisão de dissídio (empregado novo) Salários mínimos Salário de admissão Deduções em folha Critério de cálculo da remuneração em casos especiais Compensações de jornada* Taxa geral (horas extras) Domingos, feriados, descanso semanal Adicional noturno Remuneração extraordinária Alimentação Transporte Seguro de vida* Creche Complementação do auxílio-doença PLR <u>Duração do trabalho</u> Redução ou supressão de jornada <u>Férias e Licenças remuneradas</u> Estudante Requisição de documentos exigidos por lei <u>Segurança no emprego e Rescisão do Contrato de Trabalho</u> Acidente e auxílio-doença Empregado próximo da aposentadoria Assistência do sindicato Data-limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho Normas especiais	<u>Relações sindicais</u> Liberação de dirigente sindical Contribuição de empregadores a sindicato de empregados Contribuição para custeio do sistema confederativo Taxas de homologação de rescisão de contrato* Delegados sindicais <u>Procedimentos de negociação e de resolução de conflitos</u> Cumprimento do instrumento coletivo Procedimentos para criação de CCP <u>Normas complementares sobre o instrumento coletivo</u> Período de vigência Validade de disposições normativas de instrumento anterior
* Tópicos acrescentados ao esquema original de classificação de cláusulas	

Fonte: Elaboração própria

Considerando-se a média dos três acordos, a maioria das cláusulas, aproximadamente 78%, referia-se a normas que governam a relação de emprego, isto é, normas substantivas, enquanto um percentual bem menor, em torno de 22%, dizia respeito a normas de procedimento. As cláusulas substantivas envolveram temas como remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, segurança no emprego e rescisão do contrato 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 que a maioria das cláusulas classificadas dizia respeito a cláusulas substantivas, particularmente no tema remuneração. Além disso, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo manteve-se praticamente constante nos anos seguintes, indicando uma inércia das cláusulas acordadas.

Surgem, entretanto, dois questionamentos que não podem ser respondidos pela ótica do escopo temático, a saber: o que explicaria a constância no tamanho dos acordos? Os acordos da MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho? A resposta a esses questionamentos é tarefa para o restante desta dissertação.

3.5. Histórico das negociações coletivas entre o SIMECAT e a MMC: resultados

Nesta seção apresenta-se uma análise mais detalhada sobre o processo de barganha que deu origem aos três acordos coletivos firmados entre a MMC e o SIMECAT. Avalia-se o grau de obtenção das pautas de reivindicações em cada ano, isto é, o número de reivindicações atendidas em relação ao número total de reivindicações, e apresentam-se os principais resultados de cada acordo. Com esta análise, pretende-se também apontar algumas razões que levaram à manutenção do tamanho e escopo temático do acordo de 2005 nos acordos de 2006 e 2007.

3.5.1. Barganha coletiva de 2005

O processo de negociação que deu origem ao primeiro instrumento coletivo acordado entre o SIMECAT e a MMC foi complexo e carregou todas as dificuldades inerentes a uma primeira experiência, seja pela baixa idade dos trabalhadores envolvidos (maioria jovens), seja pela ausência de tradição sindical no município de Catalão, e mesmo pela resistência da empresa em ceder às reivindicações. Entretanto, entende-se que houve conquistas relevantes, dadas as condições pré-existentes. Esta hipótese é sustentada mais à frente, quando se compara o conteúdo dos acordos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva.

O primeiro acordo coletivo foi negociado em São Paulo e contou com todo apoio do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, da Força Sindical, da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e do DIEESE. Desde sua instituição, o SIMECAT associou-se à CNTM e à FS e, em 2006, o Sindicato também se filiou ao DIEESE. Segundo o presidente do SIMECAT, esses vínculos foram muito importantes, pois sem a força e o conhecimento dessas entidades, muito provavelmente não se teria conseguido acordar boa parte das cláusulas presentes no acordo de 2005.

De modo geral, compõem a mesa de negociação pelo SIMECAT o presidente, o vice-presidente e o advogado do sindicato, o vice-presidente ou um membro da direção da CNTM, um economista do DIEESE e, em algumas ocasiões, o presidente do Conselho Fiscal do SIMECAT. Pela MMC, o gerente de Recursos Humanos (RH) em exercício em Catalão e um advogado contratado pela empresa. Deve-se destacar que o gerente de RH é uma pessoa que veio da Ford e, portanto, com experiência em sua área. Do mesmo modo, o advogado contratado pela empresa tem experiência em negociações com outras empresas, sendo inclusive ele quem negocia pela HPE, RCM e Weldmatic. Esse advogado é mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, consultor de empresas como a Jonh Deere Brasil e o Grupo SLC e professor do curso de especialização da Faculdade Atenas Maranhense (FAMA). É ele quem negocia a pauta de reivindicações proposta pelo SIMECAT.

Apesar de haver apenas dois representantes da empresa na mesa de negociação, nenhuma decisão relevante é tomada sem anuência do Presidente da Empresa e do Diretor Administrativo, ambos no exercício de suas funções em São Paulo, marcando presença em Catalão uma vez por semana, geralmente às quartas-feiras. De modo geral, as questões que não são resolvidas pelo advogado na mesa de negociação são levadas ao Diretor Administrativo e, caso a questão ainda não seja definida, cabe ao Presidente da empresa dar o parecer final. Segundo os dirigentes sindicais, quando as pessoas que negociam pela empresa vão à mesa de negociação, elas já sabem os limites da empresa na concessão dos direitos. O papel deles seria, portanto, pressionar para que não se atinjam esses limites.

Cabe mencionar que a Presidência da MMC não é ocupada atualmente pelo seu maior sócio, o empresário Eduardo Souza Ramos⁸⁸, mas pelo seu sócio na empresa, Paulo Ferraz. Souza Ramos atua como Presidente do Conselho e estrategista da companhia. Segundo os sindicalistas, a mudança na presidência não acarretou mudanças na relação sindicato-empresa no que se refere à negociação coletiva.

⁸⁸ O administrador de empresas Souza Ramos teve a sua incursão no mundo automobilístico em 1967, como revendedor da Volkswagen e, depois, da Ford.

Nas primeiras rodadas de negociação, os sindicalistas de São Paulo foram para Catalão, onde chegaram a participar de 14 reuniões, com despesas pagas pela CNTM, inclusive as despesas do economista do DIEESE que também participou das reuniões do primeiro acordo. Entretanto, os dirigentes do SIMECAT alegam que o sindicalista de São Paulo que os estava acompanhando teve dificuldades em vir para Catalão em virtude de outros compromissos, motivo pelo qual se decidiu que as negociações daquele acordo passariam a ocorrer em São Paulo. Até então as rodadas de negociação com a empresa eram realizadas em Catalão. Várias rodadas aconteceram até que fosse definido um acordo definitivo entre as partes.

Um fato interessante é que nas rodadas de negociação anteriores à ida para São Paulo, os sindicalistas ainda não haviam definido uma pauta de reivindicações e era a empresa que dava o eixo das discussões. Na prática, os negociadores da MMC faziam as propostas e, quando os sindicalistas não aceitavam algumas delas, eles tinham que rediscutir essa proposta, derrubá-la e voltar com uma contraproposta para a empresa.⁸⁹

Para o presidente do SIMECAT, quando as negociações passaram a ocorrer em São Paulo, o processo foi oposto. Segundo ele, os sindicalistas levaram a proposta à mesa de negociação e foram persistentes em suas reivindicações, ameaçando inclusive entrar em greve caso a proposta não fosse aceita. Tudo isso, sempre com a presença de uma pessoa do Sindicato de São Paulo e de um economista do DIEESE, cuja participação nesse momento, reconhece os sindicalistas do SIMECAT, foi imprescindível. Segundo o presidente do SIMECAT, a experiência em negociações e o conhecimento econômico do técnico do DIEESE tornam as demandas do Sindicato mais concretas e mais fundamentadas.

Na entrevista do técnico do DIEESE sobre o seu papel nas negociações, ele afirma sua participação no fornecimento de dados estatísticos sobre o setor, dados sobre inflação, informações sobre acordos coletivos em empresas congêneres, dados de produtividade etc. Além disso, o técnico confirma seu auxílio na argumentação dos demais participantes.

Desde a ida para São Paulo, toda a negociação passou a ser feita com base na Pauta do SIMECAT, pois, segundo informam os sindicalistas e também o técnico do DIEESE, inexistia

⁸⁹ Houve várias tentativas frustradas de obter algumas informações junto à MMC, pois a intenção era confrontar as informações do Sindicato com as informações do lado patronal. A MMC alega, entretanto, que não pode fornecer informações sobre as negociações, dado que estas são estratégicas para a empresa. No roteiro de questões à MMC, perguntou-se, entre outras coisas: i) a empresa apresentou pauta de reivindicações nas negociações?; ii) se houve pauta, quais os principais pontos?; iii) se não houve pauta, como a MMC elabora suas propostas?; iv) como a empresa avalia a pauta de reivindicações do SIMECAT?; v) as negociações com o SIMECAT podem ser caracterizadas como conflituosas ou cooperativas?; vi) quais os principais conflitos durante a negociação? Planejava-se ainda discutir cada cláusula acordada nos acordos, com atenção especial sobre as cláusulas cujo conteúdo pode ser denominado como flexível.

uma pauta de reivindicações, formalmente definida, do lado patronal. Segundo o técnico do DIEESE, a empresa não elabora proposta. Ela faz uma contraproposta à pauta dos trabalhadores, que é apresentada pelo sindicato.

Ir para a mesa de negociações com uma pauta proposta pelos trabalhadores representou uma guinada importante, revelando uma tentativa do sindicato de determinar o eixo das negociações. De fato, a origem das cláusulas existentes no Acordo de 2005 é a Pauta de Reivindicações do SIMECAT. Interessa saber, entretanto, o grau de obtenção dessa pauta.

Apresenta-se adiante um esquema bastante simples de classificação para a comparação entre a Pauta de Reivindicações e o Acordo Coletivo. Esse esquema compreende três categorias: i) “Sim”, quando a reivindicação foi totalmente atendida; ii) “Não”, quando a reivindicação não foi atendida, e iii) “Parcial”, quando a reivindicação foi parcialmente atendida. Seu objetivo é verificar o grau de obtenção da pauta. O resultado encontrado está exposto no quadro seguinte:

Quadro 8 - Grau de obtenção da Pauta de Reivindicações 2005

CATEGORIAS	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
Nº CLÁUSULAS	8	52	12	72
PERCENTAGEM	11%	72%	17%	100%

Fonte: Pauta de Reivindicações 2005 e Acordo Coletivo 2005

Deve-se ressaltar desde logo que o indicador do grau de obtenção é um indicador perigoso se analisado de maneira contundente. Por exemplo, a impressão a priori pode ser de que o SIMECAT não logrou grande êxito em suas reivindicações, dado que 72% de suas reivindicações não foram atendidas e apenas 11% o foram de maneira integral. Entretanto, duas ponderações precisam ser feitas.

Primeiro, o próprio presidente do SIMECAT alega que a pauta de reivindicações foi excessivamente baseada na Convenção Coletiva de São Paulo, o que foi confirmado ao se comparar as cláusulas desta convenção com a Pauta de Reivindicações de 2005. De modo geral, houve uma transcrição das cláusulas acordadas na Convenção de São Paulo para a Pauta de Reivindicação do SIMECAT. O próprio presidente do SIMECAT alega que, em certo momento, ele sentiu que essa poderia ter sido uma estratégia equivocada, considerando-se que são realidades muito diferentes. Inclusive a empresa alegou isso na mesa de negociação, apresentando dados sobre o Estado de Goiás. Nesse momento, os sindicalistas de Catalão chegaram a pensar que não iriam conseguir negociar nenhuma das reivindicações presentes na pauta.

Segundo, houve um número significativo de categorias definidas como parcial (17%), isto é, reivindicações que foram apenas parcialmente atendidas. Esse é um dado muito positivo quando se leva em conta uma informação passada pelo presidente do SIMECAT, de que eles superestimam muitas reivindicações com o intuito de se chegar a um meio termo. Foi o que ocorreu, por exemplo, na cláusula da pauta que dispõe sobre a cesta básica. Segundo o presidente do SIMECAT, os trabalhadores estipularam uma cesta no valor aproximado de R\$ 82,00, pretendendo de fato conseguir uma cesta em torno de R\$ 30,00. Mas, no acordo, foi definida uma cesta no valor de R\$ 50,00. Ou seja, baseado no que era esperado, essa foi uma conquista muito importante, mas, quando se considera o que foi reivindicado em comparação com o que foi conseguido, define-se essa cláusula apenas como parcial. Portanto, se se considerarem os 11% de reivindicações totalmente atendidas mais os 17% de reivindicações parcialmente atendidas, tem-se um total de 28% de demandas que foram contempladas. Isso não é pouco dada a amplitude da pauta de reivindicações.

O fato é que as negociações refletem o conflito capital-trabalho, ou seja, o processo de barganha não é harmonioso e, de modo geral, nenhuma das partes aceita ceder sem que haja uma contrapartida. No caso de salários, as empresas resistem conceder aumentos de salário real que possam comprometer suas margens de lucros. Desde sua instalação em Catalão em 1998, entretanto, a MMC vem ampliando suas produção e vendas, ou seja, havia possibilidade de conceder aumentos salariais que seriam obtidos como resultado da luta distributiva.

O técnico do DIEESE afirma que o processo de negociação coletiva envolve algumas dificuldades muito comuns, havendo sempre impasses, negativas, esclarecimentos de pontos da pauta, diferenças entre, por exemplo, os dados de produtividade, discussões sobre o percentual de aumento real, impossibilidades de a empresa atender, naquele momento, certos pedidos, etc. Segundo ele, os principais conflitos durante a negociação são oriundos das cláusulas econômicas, da relação da chefia média com o restante dos funcionários, de algumas questões sobre a gestão da MMC e do acesso às informações da empresa.

Para o presidente do SIMECAT, quando os sindicalistas sentam-se à mesa de negociação, o foco reside no reajuste de salários. Não foi à toa que a maior frequência de cláusulas ocorreu no tema remuneração. Esta, entretanto, não é uma particularidade do acordo da MMC, mas também de outros instrumentos coletivos, como o dos metalúrgicos de São Paulo e o do SIMELGO. Possivelmente isso tem a ver com a importância do salário direto na composição da remuneração do trabalhador. Além disso, a preocupação com as questões salariais pode ser uma herança dos tempos de inflação crônica no Brasil, que vem se estendendo, inclusive, a sindicatos que não vivenciaram a escalada inflacionária do País, mas

que se orientam por outros que a vivenciaram. São influências que sobrevivem no espaço e no tempo.

No Acordo de 2005, o SIMECAT reivindicou 10% de reajuste, mas a MMC alegou que não chegaria a mais do que 6%. Nessas circunstâncias, o presidente do SIMECAT ressalta que a participação dos sindicalistas de São Paulo foi determinante, dado que o poder de persuasão destes é muito superior ao dos sindicalistas de Catalão. Entretanto, falta nesta afirmação o reconhecimento da importância dos trabalhadores ao longo do processo de negociação. O fato é que as pressões grevistas bem como as mobilizações nos portões da fábrica ocorridas naquela ocasião foram de grande relevância à obtenção das conquistas presentes no Acordo de 2005. Houve um momento em que o SIMECAT recorreu, inclusive, à Força Sindical, que enviou dirigentes e carro de som. A ação culminou em assembleias na porta da fábrica antes do expediente durante uma semana, e nelas foram definidos pontos da negociação coletiva. Por todas essas razões, portanto, é que foi definido no acordo um reajuste salarial de 8%.

A esse respeito, convém citar uma pesquisa, realizada em empresas metais-mecânica e no sindicato dos metalúrgicos da região de Campinas-SP, na qual Araújo e Gitahy (1998) discutiram os efeitos do processo de reestruturação sobre o processo de negociação coletiva. Nesta, o resultado das negociações apresentou queda na qualidade dos acordos, sobretudo por perdas frequentes em questões salariais. As evidências mostraram que, principalmente a partir de 1994, os acordos não conseguiram garantir a reposição integral da inflação do período, tampouco aumentos a título de produtividade.

Confirmando esses resultados para o período posterior, a pesquisa do DIEESE (2007) aponta significativas perdas salariais apuradas entre meados dos anos 1990 e início dos anos 2000. De 1996 a 2003, cerca de 43% das negociações praticadas resultaram na obtenção de reajustes inferiores ao INPC-IBGE. Em 2003, quando foi constatado o pior resultado das negociações de reajustes salariais desde que o DIEESE passou a acompanhá-los de forma sistemática, quase 60% das unidades de negociação então observadas não garantiram sequer a reposição inflacionária, e menos de 20% obtiveram aumentos reais de salários. Isso não foi o que ocorreu na primeira negociação do SIMECAT, na qual o reajuste salarial superou a inflação acumulada medida pelo INPC nos 12 meses anteriores ao acordo em 2,58%.

Entretanto, é preciso lembrar que esse é um novo momento do setor automobilístico brasileiro, que desde 2004 vinha retomando seu potencial de crescimento. Como se mostrou no primeiro capítulo, os registros do DIEESE constataram que 72% das negociações

observadas estabeleceram reajustes salariais superiores à inflação acumulada no espaço de um ano, concluído na data-base fixada para 2005.

Também se verificou na pauta de reivindicações do SIMECAT normas de conteúdo flexível, ou seja, normas que, a priori, fossem esperadas como imposição patronal. A menção refere-se ao abono especial, à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e às Comissões de Conciliação Prévia (CCP).

Tal constatação, entretanto, não chega a ser uma novidade. Ao avaliar o impacto e a efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico entre 1996 e 2000, o estudo de Krein (2002) mostra que cláusulas de conteúdo flexível foram introduzidas nas negociações coletivas não somente como imposição do lado patronal, mas inclusive como demanda dos próprios trabalhadores. Este foi o caso do abono especial introduzido na pauta de reivindicações do SIMECAT e que foi aceito pela empresa.

O entendimento era de que a introdução do abono seria positiva para todos. Para a empresa, porque ficaria livre do pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a folha de salários, os quais teriam que ser pagos caso o valor do abono viesse como reajuste salarial. Para os trabalhadores, porque deixou de ser cobrada a taxa de negociação no valor de 5% do salário. Para o sindicato, porque a taxa de negociação que era cobrada incidia apenas sobre os trabalhadores sindicalizados e, com o abono, ela foi substituída por uma taxa de contribuição, equivalente a 5% de toda a folha de pagamento da empresa, ou seja, não apenas dos trabalhadores sindicalizados. Esta cláusula foi literalmente copiada da Convenção dos Metalúrgicos de São Paulo, que a justificam pelas razões supracitadas.

O problema é que abono não é salário, apesar de forjá-lo, isto é, o abono é utilizado para substituir uma remuneração salarial, mas vem desta forma para não formar base de cálculo de encargos. E, se não é salário fixo, pode vir a ser retirado, ou mesmo ter seu valor reduzido com maior facilidade.

No estudo de Krein (2002), cláusulas sobre abono apareceram em 73% dos acordos e convenções que discutiram reajuste salarial. Segundo o estudo, em alguns instrumentos (18%) o abono apareceu, de forma explícita, substituindo o reajuste salarial, ao estipular que as perdas passadas (da última data-base) fossem eliminadas com o valor pago em forma de abono. Além disso, mostra-se que o caráter de substituição do reajuste também ficou evidente porque, no geral, os abonos são proporcionais ao rendimento dos trabalhadores.

Também esteve presente na pauta do SIMECAT a PLR. O objetivo do SIMECAT era abolir o chamado Prêmio Assiduidade existente na Convenção do SIMELGO, pois, para

receber este prêmio mensal, decorrente de assiduidade e pontualidade, os empregados das empresas convenientes com o SIMELGO tinham que cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo se justificadas por atestados médicos ou por lei.

Como o cumprimento da referida cláusula durante o mês era de grande dificuldade para os trabalhadores – tendo em vista as eventualidades do cotidiano de qualquer pessoa (seja por questões relativas à saúde do próprio empregado ou de seus familiares, seja por intempestividades relativas à própria locomoção até o local de trabalho, seja por qualquer outra questão) – a decisão era de aboli-la. Foi então que surgiu a proposta de um sindicalista de São Paulo de se introduzir a PLR. O prêmio pagava, em média, R\$ 60,00 por mês, enquanto a PLR possibilitou que fossem pagas, no primeiro acordo, duas parcelas de R\$ 550,00. Além disso, a PLR foi muito interessante para a empresa porque, ao contrário do prêmio, ela não implicava encargos para a MMC. Com isso, a PLR foi incorporada no acordo, determinando como incentivo à produtividade a participação dos trabalhadores nos **resultados** da empresa.

Não se pode deixar de destacar, entretanto, que a PLR existente no acordo manteve-se como um incentivo à assiduidade, ou seja, ela foi disposta como um prêmio a ser pago como incentivo à assiduidade, na forma de participação nos resultados. Na verdade, a contrapartida aos trabalhadores foi o aumento do valor do prêmio e o relaxamento dos critérios de assiduidade. De fato, a PLR propriamente dita ocorre em uma negociação à parte do acordo e tem outros critérios de pagamento. Na prática, há uso duplo da PLR na MMC, bem aceita pela empresa sob sua estratégia maior de livrar-se do pagamento de encargos trabalhistas.

Segundo o estudo de Krein (2002), a PLR ganhou grande destaque no setor automotivo após o Plano Real. Todas as empresas do setor avaliadas no estudo fizeram acordos sobre PLR no período analisado, especialmente acordos sobre a participação nos resultados da empresa. Essa informação é confirmada por Manzano (2002). Articulando as modificações que aconteceram na década de 1990, com a dinâmica do processo de negociação coletiva no setor automotivo das regiões do ABC paulista, de Curitiba e São José dos Pinhais, no Paraná, este autor mostra que a ampla maioria dos acordos firmados entre empresa e trabalhadores a fim de implantar a PLR privilegiou a participação nos resultados.

Confirmando esta tendência, a PLR negociada pela MMC, tanto a existente no acordo, quanto a que é negociada fora dele, determina a participação nos resultados. Essa constatação é convergente com uma informação obtida junto a um dirigente sindical, segundo o qual os trabalhadores não possuem nenhum acesso sobre os lucros da empresa, em que pesem os

esforços do sindicato para tal. De acordo com esse dirigente, conhecer os lucros e a rentabilidade da empresa representaria um elemento a mais aos trabalhadores e ao sindicato no momento da barganha, não apenas na reivindicação da PLR, mas em todas as cláusulas sobre remuneração, particularmente reajustes salariais. Contudo, as informações que se dispõe sobre a empresa restringem-se, grosso modo, à produção e às vendas, e são obtidas através do site da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA).

Outra tendência que esteve presente na pauta de reivindicações do SIMECAT foram as Comissões de Conciliação Prévia (CCP)⁹⁰. A cláusula sobre esta temática foi elaborada com base no Sindicato dos Metalúrgicos de Goiânia, que também é ligado à Força Sindical e cuja presença foi marcante na construção do SIMECAT. O presidente do SIMECAT afirma que já havia presenciado uma conciliação e, segundo ele, determinadas questões trabalhistas são mais bem sucedidas se negociadas com a própria empresa, pois, a seu ver, caso sejam encaminhadas para a Justiça do Trabalho, há o risco de se perder tudo.

Evidentemente, houve certa imprudência em tomar um caso particular como uma referência, sem que se ponderassem outras situações, outros casos envolvendo conciliação direta entre empregados e empregadores. Mas isso de certo modo revela a inexperiência dos sindicalistas e uma preocupação até certo ponto exagerada em querer colocar o maior número possível de cláusulas, sem que fossem avaliados os prós e contras. Ademais, como será visto nas subseções seguintes, as CCP nunca funcionaram na MMC.

Todas essas questões devem ser pensadas à luz das transformações estruturais por que passou a economia brasileira a partir dos anos 1990, com as quais tiveram início alterações relevantes na legislação trabalhista e, conseqüentemente, nas pautas de negociações e também no papel desempenhado pela negociação coletiva.

Na verdade, o Acordo do SIMECAT, a um só tempo, incorporou alguns pontos emblemáticos da reforma do Governo Fernando Henrique Cardoso, como a PLR e a CCP, e rejeitou outros, como foi o caso do Banco de Horas. Esses resultados são convergentes com a realidade de outras negociações coletivas. Em sua pesquisa, Manzano (2002) destaca a disseminação nos acordos de cláusulas referentes à flexibilização da jornada de trabalho, via Banco de Horas, e da remuneração, via PLR.

Enfim, feitas essas considerações sobre o processo de negociação que deu origem ao primeiro acordo coletivo celebrado entre o SIMECAT e a MMC, analisa-se nas subseções seguintes o processo de negociação dos acordos de 2006 e 2007, respectivamente. Pretende-se

⁹⁰ A CCP, criada pela Lei 9.958/00, é um instrumento para que empregados e empregadores administrem os seus conflitos com autonomia e sem nenhuma interferência da Justiça do Trabalho.

com isso qualificar a constância percebida no conteúdo dos acordos de 2006 e 2007 em relação ao acordo de 2005, no que se refere à não incorporação de novas cláusulas.

3.5.2. Barganha coletiva de 2006 e 2007

Como visto na seção anterior, o processo de negociação do acordo de 2005 contou com todas as dificuldades inerentes a um primeiro processo de negociação, principalmente quando se leva em consideração as características de um *greenfield*. Entretanto, ainda assim o sindicato em questão conseguiu negociar com a empresa e garantir conquistas importantes. Sem dúvida, todo o clima de mobilização dos trabalhadores, insatisfeitos com suas velhas representações, em paralelo ao surgimento de novas representações, contribuiu para a consolidação de um sindicato mais comprometido com os interesses de seus representados. Também não é possível deixar de destacar a influência do ambiente macroeconômico, favorável desde 2004, sobre os resultados das negociações coletivas.

Passada essa fase inicial de euforia, mobilização e luta contra o *status quo*, investiga-se o processo de negociação que deu origem ao segundo e ao terceiro acordo coletivo celebrado entre o SIMECAT e a MMC, com intuito de avaliar as principais razões que levaram à manutenção do escopo temático do acordo de 2005 nos acordos de 2006 e 2007. Mostra-se, com isso, que após o primeiro acordo a referência aos acordos seguintes passou a ser o instrumento ajustado no ano anterior.

As rodadas de negociação passaram a ocorrer tanto em São Paulo como em Catalão, sempre em um local independente. Os sindicalistas encaram a intercalação dos locais de ocorrência das rodadas como uma consequência de parte da empresa estar estabelecida em São Paulo. A bem da verdade, em São Paulo encontram-se os cargos de direção da empresa, enquanto em Catalão há a presença de apenas dois diretores, um Diretor de Peças e Assessorios e um Diretor Industrial. Entretanto, independentemente de onde ocorram as rodadas de negociação, a composição da mesa de negociação é basicamente a mesma, e segundo o técnico do DIEESE, apesar de haver reuniões em São Paulo, as negociações ocorrem com maior frequência em Catalão, sendo que o local onde elas ocorrem não influencia nos resultados.

Há que ser ressaltar que, a partir das negociações do acordo de 2006, o SIMECAT começou a ter um maior grau de independência em relação aos sindicalistas de São Paulo. Na ocasião do primeiro acordo, como a inexperiência era total, todo o processo de negociação

ocorria sob o amparo daqueles sindicalistas, inclusive a pauta do primeiro acordo foi bastante baseada na Convenção de 2004 de São Paulo. Tal era o vínculo com aqueles sindicalistas, que o presidente do SIMECAT afirmava no período do primeiro acordo que o objetivo seria tornar o Acordo de Catalão cada vez mais próximo da Convenção de São Paulo. Entretanto, não foi isso que ocorreu nos anos de 2006 e 2007, quando o acordo manteve o mesmo escopo temático e praticamente as mesmas cláusulas negociadas em relação ao Acordo Coletivo de 2005. Inclusive o número de reivindicações nas pautas de 2006 e 2007 foi mais modesto.

Quadro 9 – Grau de obtenção das Pautas de Reivindicações 2006 e 2007

ACORDO	2006				2007			
CATEGORIAS	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
Nº CLÁUSULAS	6	26	12	44	6	23	12	41
PERCENTAGEM	14%	59%	27%	100%	15%	56%	29%	100%

Fonte: Pauta de Reivindicações 2006 e 2007 e Acordos Coletivos 2006 e 2007

Como foi visto, em 2005, houve a reivindicação de 72 cláusulas na pauta. Já nas pautas de 2006 e 2007 esse número foi quase a metade, com a reivindicação de apenas 44 e 41 cláusulas, respectivamente. Ainda assim, o técnico do DIEESE afirma que rotineiramente a MMC avalia muitas reivindicações do SIMECAT como exageradas, utilizando-se da realidade do mercado de trabalho local para ratificar a argumentação.

De certo modo, esses números são coerentes com o reconhecimento do presidente do SIMECAT de que a pauta de 2005 continha um número excessivo de reivindicações, as quais foram muito baseadas na Convenção de São Paulo. Além disso, quando questionado sobre a uniformidade dos acordos 2005, 2006 e 2007, um dos dirigentes sindicais afirma: “*Ganhou, não mexe!*”, querendo dizer que os focos da negociação são a manutenção e a ampliação dos direitos previstos nos instrumentos anteriores.

Interessante que, ao se questionar o técnico do DIEESE sobre como ele avalia a capacidade de barganha do SIMECAT ao longo do tempo, tendo como referência o acordo de 2005, ele afirma que o Sindicato de Catalão melhorou bastante sua postura e seu comportamento na mesa. Em suas palavras: “*Tem, agora, mais habilidade na negociação, tanto em relação à argumentação quanto ao que se demanda da empresa*”.

Em 2006, 14% das reivindicações foram totalmente atendidas, em 2007 esse percentual foi ainda maior, com 15% de demandas totalmente atendidas. Também foi ampliado o número de reivindicações parcialmente atendidas para 27% e 29%, em 2006 e 2007, respectivamente. Por outro lado, o número de reivindicações não atendidas, ainda alto,

apresentou queda, caindo para 59% em 2006 e 56% em 2007. Obviamente, quanto maior é o número de reivindicações, maior é a probabilidade de reivindicações não atendidas. Há que se ressaltar, entretanto, que muitas cláusulas presentes no acordo de 2005 e que não fizeram parte das pautas de reivindicações de 2006 e 2007 foram mantidas. Por exemplo, mantiveram-se cláusulas que dispunham sobre “remuneração extraordinária”, “seguro de vida”, “requisição de documentos exigidos por lei”, “empregado próximo da aposentadoria”, “redução ou supressão de jornada” e “procedimentos para criação de CCP”, mesmo inexistindo na pauta reivindicações nesse sentido.

Também é curioso o fato de que algumas reivindicações das pautas de 2006 e 2007, embora não tenham sido atendidas formalmente em acordo, na prática são atendidas. Por exemplo, há uma cláusula nas pautas de 2006 e 2007 que reivindica ginástica laboral aos trabalhadores da linha de montagem. Não há nos acordos de 2006 e 2007 qualquer cláusula nesse sentido. Porém, na prática a empresa oferece ginástica laboral aos trabalhadores da linha de montagem.

De modo semelhante, existem alguns direitos que sequer foram defendidos em pauta de reivindicação, mas que na prática existem. É o caso, por exemplo, da compensação da jornada durante a semana para obter folga no sábado. A jornada de trabalho na empresa é de 44 horas, sendo 8 horas de segunda a sexta e 4 horas no sábado. Entretanto, a empresa permitiu que todos os funcionários trabalhassem 80 minutos a mais de segunda a sexta, para que não houvesse jornada nos sábados. Apesar de a empresa ter concedido tal direito, essa é uma reivindicação dos trabalhadores que não passou por uma pauta de reivindicações formalmente definida, tampouco por acordo. Segundo os sindicalistas, muitas reivindicações não vão para as pautas e nem mesmo para os acordos e são definidas em assembléias extraordinárias. Outro exemplo recente disso é Festa do Rosário que acontecerá em outubro de 2008. O sindicato negociou com a empresa a interrupção da jornada durante a semana da festa, com a contrapartida de repor esses dias em momento posterior, aos sábados. Tudo isso foi definido sem que fosse definida formalmente uma pauta de reivindicação.

Além de características como estas, percebidas no processo de negociação do SIMECAT, sejam materializadas nas pautas e nos acordos, sejam percebidas apenas na prática, a análise das pautas de 2006 e 2007 confirma a afirmação do técnico do DIEESE, segundo o qual o SIMECAT adquiriu maior autonomia nas negociações. Se em 2005 a principal referência à elaboração da pauta foi a Convenção de São Paulo, em 2006 e 2007 houve uma participação mais efetiva dos trabalhadores e, conseqüentemente, as pautas desses anos refletiram mais a realidade dos trabalhadores de Catalão. Tanto em 2006 quanto em 2007

as pautas foram definidas em assembléias, com a participação efetiva dos trabalhadores.⁹¹ Algumas reivindicações merecem um balanço.

Em primeiro lugar, deve-se destacar o foco das negociações. Assim como em 2005, em 2006 e 2007 o foco foram as cláusulas relativas à remuneração. E, apesar de não haver mudanças no escopo temático dos acordos, houve algumas mudanças significativas no conteúdo normativo de algumas cláusulas acordadas. É o que ocorre com a cláusula sobre cesta básica. Em 2005, o valor acordado da cesta foi de R\$ 50,00. Em 2006 conseguiu-se uma cesta de R\$ 60,00, e em 2007 houve um ganho expressivo, com o valor da cesta atingindo R\$ 100,00. Considerando-se a inflação acumulada em outubro de 2006 e outubro de 2007 de 2,71% e 4,78%, respectivamente, é razoável dizer que a magnitude do benefício ampliou-se, o que não deixa de ser uma conquista muito importante.

A Pesquisa Nacional da Cesta Básica do DIEESE, que mede o quanto se trabalha para comer, isto é, o salário mínimo nominal necessário às despesas com alimentação, mostra que em outubro dos anos de 2005, 2006 e 2007, essa despesa foi, na cidade de Goiânia, de R\$ 140,27, R\$ 143,74 e R\$ 161,72, respectivamente. Como é possível perceber, só o valor acordado a título de cesta básica em outubro de 2005, 2006 e 2007 correspondeu a 35,64%, 41,74% e 61,83% desse valor. Como se nota, esses percentuais foram majorados em todo o período.

De modo similar, o valor fixado para os pisos salariais sempre estiveram acima do salário mínimo oficial. O salário mínimo medido para os meses de outubro de 2005, 2006 e 2007 foram de R\$ 300,00, R\$ 350,00 e R\$ 380,00. Já os valores acordados para os pisos na MMC nesses períodos foram de R\$ 620,00, R\$ 650 e R\$ 700,00. Portanto, bem superiores ao salário mínimo do período correspondente.

Os reajustes salariais de 2006 e 2007 mais do que superaram a inflação acumulada no período dos acordos, permitindo desta forma aumentos reais de salários. Esse ganho foi de 2,29% em 2006 e de 2,67% em 2007. Sobre isso, convém ressaltar as informações do Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS/DIEESE), as quais mostram que, no período recente, um número muito reduzido de categorias profissionais conseguiu fechar acordos com aumentos reais superiores à produtividade ou ao PIB. A tabela seguinte apresenta esses dados para o período entre 2004 e 2007.

⁹¹ Os sindicalistas alegam, entretanto, que nem todos trabalhadores demonstram interesse em participar das assembléias. Isso, de certo modo, pode ser uma deficiência do sindicato na relação com seus representados, o que justificaria o não envolvimento de todos.

Tabela 7

Categorias profissionais com aumentos reais iguais ou superiores à variação do PIB do ano anterior 2004-2007

Ano	Aumentos reais iguais ou superiores ao PIB		
	nº Absoluto	%	PIB do ano anterior
2004	291	44,2	1,1
2005	0,0	0,0	5,7
2006	63	9,6	3,2
2007	19	2,7	3,8

Fonte: SAS/DIEESE. Elaborado por DIEESE (2008)

Também chamou a atenção nos acordos de 2006 e 2007 a extensão de alguns benefícios antes limitados à MMC e à HPE para a RCM e a Weldmatic. Esta era uma bandeira do SIMECAT no primeiro processo de negociação, quando os sindicalistas não permitiram que a negociação dessas empresas ocorresse em acordos separados. Os dirigentes sindicais afirmam que essas empresas não queriam negociar no mesmo acordo que a MMC, pois não suportariam muitas demandas. De fato, o primeiro acordo traz uma série de cláusulas discriminando a regra de acordo com a empresa.

No acordo de 2006, contudo, já foi possível incorporar os benefícios de pagamento de horas extras à Weldmatic e no acordo de 2007 os trabalhadores da RCM, apesar de não terem sido incluídos nos mesmos critérios de pagamento de horas extras das demais empresas, tiveram um critério de pagamento mais amplo do que o previsto na legislação estatal. O mesmo ocorreu no caso do adicional noturno, que nos acordos de 2005 e 2006 era pago na forma da lei para a RCM e Weldmatic. Em 2007 a Weldmatic foi incorporada nos critérios de pagamento da MMC e da HPE e a RCM passou a estabelecer critérios mais amplos de pagamento em relação à legislação estatal.

Deve-se ressaltar que tais conquistas ocorreram sobre grande pressão dos trabalhadores de todas as empresas, em especial dos trabalhadores da Weldmatic, que em 2007 fizeram ameaças de greve se a empresa não cedesse às reivindicações.⁹² Esse fator, inclusive, foi altamente utilizado pelos sindicalistas em uma assembléia de ratificação do acordo de 2007 nos portões da MMC. No carro de som, os diretores do Sindicato atribuíam as conquistas obtidas no acordo de 2007 aos trabalhadores da Weldmatic, uma minoria que, segundo proclamou o vice-presidente do sindicato *“carregou os trabalhadores da MMC nas costas”*. Esse fato revelou certa imprudência do sindicato em lidar com os diferentes perfis de trabalhadores e de aglutiná-los em prol da luta em defesa de melhorias. Essa constatação

⁹² Na verdade, se o processo de trabalho é interrompido na Weldmatic, todos os setores da fábrica também param. Daí a capacidade de barganha dos trabalhadores desta empresa.

também pôde ser evidenciada no tratamento que os sindicalistas dispensam aos trabalhadores do setor administrativo da MMC, denominados por eles de “*camisas brancas*”.

Sem dúvida tais atitudes criam um clima de desconforto aos trabalhadores que se sentem discriminados e, conseqüentemente, o impacto de tudo isso acaba por enfraquecer a própria luta dos trabalhadores, ao inibir, por exemplo, o número de filiações ao sindicato.

Em que pesem esses percalços, notou-se que, após o primeiro acordo, o Sindicato de Catalão assumiu uma postura de não perder direitos conquistados nos acordos anteriores e de lutar para que esses direitos se tornem ainda mais amplos. Ou seja, embora a estrutura temática dos acordos tenha se mantido, houve mudanças significativas no conteúdo normativo das cláusulas acordadas.

Como o acordo ocorre anualmente, é de se esperar que a empresa proponha o fim de determinadas cláusulas acordadas, inclusive os sindicalistas relatam que em muitas de suas reivindicações o advogado da empresa ironiza, dizendo que até poderia atendê-las, desde que outro direito seja suprimido. De fato, porque conflitante, dificilmente se obtém alguma conquista no processo de negociação sem que haja da outra parte uma contrapartida. Por isso, muitas vezes a mobilização e a pressão grevista tornam-se necessárias.

Um ponto que chamou muita atenção nas pautas de reivindicações de 2006 e 2007 foi a existência de uma cláusula sobre terceirização. Tanto em 2006 quanto em 2007, os trabalhadores reivindicaram que não existisse nenhum tipo de terceirização na empresa, a qual simplesmente não admitiu essa cláusula em nenhum dos acordos. Provavelmente porque a terceirização pode ser uma excelente fonte de redução de custos à empresa.

Quando se discutiram no primeiro capítulo as formas de flexibilização da contratação do trabalho nos anos 1990, uma das medidas discutidas foi justamente a terceirização, cujos objetivos principais seriam a redução de custos de contratação, treinamento e dispensa. A existência desse tipo de cláusula nas pautas sugere, portanto, o reconhecimento dos trabalhadores acerca dos malefícios da terceirização. Entretanto, eles não obtiveram êxito em acabar com esse tipo de contrato na MMC.

No que diz respeito às normas de conteúdo flexível (Abono, PLR e CCP), os acordos de 2006 e 2007 confirmaram algumas hipóteses levantadas durante a análise do processo de negociação do primeiro acordo.

No caso do abono, havia se apontado o fato de ele ser usado para substituir a remuneração salarial. Entretanto, mostrou-se que, como o abono não é salário fixo, ele poderia vir a ser retirado ou ter seus valores reduzidos com maior facilidade. Confirmando

essa possibilidade, se no acordo de 2005 o abono foi de 24% do salário, em 2006 esse percentual caiu para 13%, com certa recuperação em 2007, quando alcançou 20% do salário.

Algo semelhante ocorreu com a PLR, que no acordo da MMC é na verdade uma estratégia para substituir o antigo prêmio por assiduidade. No acordo de 2006 houve uma pequena correção nos valores a serem pagos e já o valor negociado em 2007 não alcançou nem o valor pago no acordo de 2005. Isso, entretanto, não foi visto de forma totalmente negativa pelos trabalhadores, visto que a empresa reduziu as exigências para que o trabalhador faça jus à gratificação.

Já a CCP, apesar de continuar existindo formalmente nos acordos, na prática nunca teve instaurada uma comissão. Isso revela, senão uma despreocupação do sindicato nas questões concernentes aos conflitos de trabalho, pelo menos uma imprudência em não manter uma comissão preparada para solucionar potenciais conflitos do trabalho. O mesmo vale para a empresa, que, segundo os sindicalistas, também não revelou interesse em ativar a comissão.

Enfim, esse é o histórico das negociações coletivas na MMC, o qual, no entendimento do técnico do DIEESE, foi mais conflituoso no início, porque estava iniciando nesta prática, e recentemente vem apresentando características mais cooperativas. Esse também era o entendimento do presidente do sindicato, até a ocorrência de uma demissão em massa em setembro de 2008. Segundo matéria publicada pelo Jornal *O Popular*, na quinta-feira, 4 de setembro de 2008, a demissão de mais de 100 funcionários da MMC promoveu manifesto do SIMECAT em frente à empresa, à espera de um esclarecimento, visto que, de acordo com o sindicato, cerca de um mês antes a empresa havia contratado mais de 400 pessoas.

Segundo o SIMECAT, a empresa justifica as demissões pela queda nas vendas e na produção. Em clima de revolta, o presidente deixa claro que isso rompeu a parceria de respeito que havia sido construída entre o sindicato e a empresa. Segundo ele, a empresa tenta desestabilizar o SIMECAT, uma vez que no final de setembro acontece a campanha salarial e com isso os trabalhadores se sentiriam pressionados a não se mobilizarem junto ao sindicato. Os sindicalistas, entretanto, acamparam na porta da fábrica, uns inclusive acorrentados, exigindo a manifestação da empresa.⁹³

Uma análise mais ampla dos acordos entre o SIMECAT e a MMC requer comparar as cláusulas classificadas com a legislação estatal, a fim de verificar se, e em que medida, esses acordos criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho.

⁹³ Deve-se ressaltar que as informações na MMC são muito fechadas. Procurada pelo Jornal “*O Popular*”, a empresa negou-se a se pronunciar.

3.6. Cláusulas coletivas versus legislação estatal

Nesta seção, analisam-se as cláusulas classificadas nos acordos da MMC em comparação com a legislação estatal. O objetivo é verificar se, e em que medida, as cláusulas acordadas nos acordos coletivos da MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho. A evidência analisada sugere que os acordos coletivos desempenharam uma importante função regulatória, fazendo crescer o conjunto de direitos dos empregados. Os dados demonstram ainda que esta não foi a única função de interesse desempenhada pelos acordos coletivos, que, em alguma medida, também foram utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse.

Cláusulas adicionais compreendem as cláusulas substantivas imperativas classificadas em uma das seguintes categorias: ‘sem norma estatal’, beneficiando os empregados; ‘mais ampla’; ‘sem norma estatal’, beneficiando os empregadores; ‘disputável’ I; e ‘disputável’ II. As cláusulas classificadas nas categorias ‘igual à lei’ e as cláusulas não-imperativas são exemplos manifestos de cláusulas não-adicionais. Já as cláusulas ‘operacionais’ formam um caso limítrofe. Segundo Horn (2003), embora possam ser encontradas, em escopo e conteúdo, na legislação estatal, as normas inscritas neste tipo de cláusula não consistem de mera cópia da lei, mas provêm uma escolha entre alternativas de aplicação da legislação estatal.

No acordo de 2005, aproximadamente 74% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas composta por cláusulas mais amplas (35%) e por cláusulas sem norma estatal comparável, beneficiando empregados (31%). Entretanto, os resultados mostram que o acordo também foi utilizado pela MMC para o ajuste de regras de seu interesse, com 8% de cláusulas que estipulavam direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal e 4% de cláusulas não-imperativas que beneficiavam a empresa. As cláusulas não-adicionais envolveram aproximadamente 19% do acordo, sendo que, deste percentual, 15% foram compostos de cláusulas que reproduziram a lei, beneficiando os empregados. Houve ainda em torno de 8% de cláusulas que estipularam regras que tornaram operacional a legislação estatal comparável, beneficiando os empregados. Os acordos de 2006 e 2007 conservaram essas características, elevando, contudo, o percentual de cláusulas adicionais para 76%.

Importante de se observar é que, com o SIMECAT, houve uma ampliação da regulação do emprego por meio da negociação coletiva, pois, ainda que o escopo temático da Convenção do SIMELGO tenha se apresentado mais amplo, havia ali um conjunto significativo de cláusulas não-adicionais (51%), comparado com o número de cláusulas

adicionais (45%). Além disso, 19% das cláusulas na Convenção do SIMELGO traziam regras favoráveis ao empregador. Um quadro comparativo com a percentagem das cláusulas, segundo as categorias, para os acordos do SIMECAT e a Convenção do SIMELGO segue abaixo:

Quadro 10 - Percentagem de cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do SIMECAT e na Convenção do SIMELGO

CÓDIGO	CATEGORIAS	SIMECAT			SIMELGO
		2005	2006	2007	2004
1	Sem norma estatal	31%	36%	36%	24%
2	Mais ampla	35%	32%	32%	7%
3	Operacional	8%	8%	8%	5%
4	Igual a lei	15%	16%	16%	39%
5	Sem norma estatal	0%	0%	0%	0%
6	Operacional	0%	0%	0%	10%
7	Igual a lei	0%	0%	0%	0%
8	Disputável I	0%	0%	0%	2%
9	Disputável II	8%	8%	8%	12%
10	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregados	0%	0%	0%	7%
11	Cláusulas não-imperativas que beneficiam empregadores	4%	4%	4%	5%

Fonte: Acordos coletivos SIMECAT 2005, 2006 e 2007 e Convenção SIMELGO 2004

Esses resultados confirmam a importância do SIMECAT no processo de negociação com a MMC. Com a instituição do sindicato houve um salto significativo no número de regras adicionais acordadas e também se reduziu o espaço ao poder discricionário do empregador. Ademais, mesmo quando se observa um elevado percentual de cláusulas que apenas reproduzem a legislação, é preciso ter cautela, pois, como foi discutido no primeiro capítulo desta dissertação, num modelo de relações de trabalho como o brasileiro, em que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, o instrumento de negociação passa a ser um interlocutor importante no cumprimento da legislação. Essa afirmação se torna ainda mais emblemática quando se considera o caso de um *greenfield*, como Catalão, município que, quando abrigou uma montadora, encontrava-se ainda na “pré-história” das relações de emprego.

Entretanto, dois pontos chamam a atenção, ambos ligados ao cenário macroeconômico vigente à época da instalação da MMC em Catalão e da realização do primeiro acordo entre essa empresa e o SIMECAT.

No primeiro caso, o que se deve destacar é que, mesmo em um cenário recessivo – marcado pelo processo de desconcentração industrial e pela reestruturação produtiva das empresas, visando reduzir custos, bem como pelas mudanças na legislação do trabalho –, a

MMC conseguiu ampliar a produção e o seu capital utilizando-se de um modelo híbrido de produção, isto é, que emprega, ao mesmo tempo, equipamentos modernos com outros tecnologicamente defasados, técnicas gerenciais tayloristas e técnicas modernas. Como visto no capítulo anterior, isto foi possível pela forte vinculação dos produtos oferecidos pela empresa com o agronegócio, em alta no período.

No segundo caso, destaca-se a recuperação do crescimento econômico e o bom desempenho do setor automobilístico a partir de 2004, também já apresentados no capítulo anterior. Em ambas as situações, a empresa encontrava-se em expansão da produção e do emprego. Significa dizer que, considerando-se as limitações de oferta de trabalho em um município do tamanho de Catalão, isso possibilitaria um maior poder de barganha aos trabalhadores, cujo desdobramento estaria no resultado das negociações.

Enfim, pretende-se com isso reafirmar o que foi discutido no primeiro capítulo, no qual se mostrou que a conjuntura econômica tem implicações importantes sobre o resultado das negociações coletivas.

Feitas estas ponderações, o que as vias factuais mostram é que, mesmo diante de uma série de contra tendências e do refluxo do movimento sindical no País, os trabalhadores da MMC conseguiram articular a criação de um sindicato dos metalúrgicos que representasse efetivamente a categoria local. Em que pesem todas as conseqüências já apresentadas neste trabalho sobre a descentralização das negociações, o fato é que, no caso dos metalúrgicos de Catalão, o acordo realizado diretamente com a empresa foi benéfico aos trabalhadores, pois possibilitou a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal, ainda que o escopo temático da negociação se apresentasse menos amplo.

Conclusão

Nesta dissertação, fazemos uma reflexão acerca da barganha coletiva num *greenfield*, sua evolução, alcances e limites. À luz de uma ampla discussão acerca das negociações coletivas de trabalho no Brasil e do movimento de introdução e expansão da indústria automobilística no País, analisou-se o curso das negociações coletivas no âmbito de uma montadora de veículos instalada no município de Catalão, no Estado de Goiás. A análise articulou o panorama das negociações coletivas, na sua inteireza com o ambiente econômico, ao movimento de desconcentração relativa verificado no setor automotivo nos anos 1990. Fundamentalmente, o estudo baseou-se numa análise dos acordos coletivos, a refletir sobre a importância do sindicato criado quanto a sua capacidade de barganha.

A leitura por detrás das principais reflexões existentes nesta dissertação é de que o sistema de relações industriais agrega uma sucessão de influências do ambiente que o constitui, as quais têm reflexos na interação entre os atores. Estes interagem entre si, negociam e, sob influência do sistema econômico e político, defendem seus interesses no processo de definição de regras sobre as relações de trabalho. A análise das regras definidas entre o SIMECAT e a MMC, conjugada com outros fatores e informações, deram suporte à tese de que a instituição de um sindicato local possibilitou maior representatividade aos trabalhadores da Mitsubishi em relação ao que ocorria antes, quando estes eram representados pela FETIMGO, que celebrava convenção coletiva com o SIMELGO.

Mostrou-se que a criação do SIMECAT foi marcada por uma série de conflitos entre os atores que a integravam, entretanto não houve uma fragmentação que emperrasse os anseios dos trabalhadores metalúrgicos de Catalão, os quais, insatisfeitos com suas antigas representações e apoiados em alianças com outras lideranças sindicais, persistiram na luta em prol da criação de seu próprio sindicato. Foi, então, em clima de insatisfação com a rotina fabril, e sentindo-se representados por um “sindicato de fachada”, que foi criado o SIMECAT.

Foi possível constatar não apenas por meio de entrevistas, mas pelo próprio acordo de 2005, certas insatisfações dos sindicalistas com cláusulas que vinham sendo mantidas nas Convenções do SIMELGO, como as que dispunham sobre o prêmio assiduidade e o banco de horas.

No caso do prêmio, o acordo de 2005 dispôs explicitamente sua exclusão, pois, para receber este prêmio mensal decorrente de assiduidade e pontualidade, os empregados das empresas convenientes com o SIMELGO tinham que cumprir integralmente sua jornada normal diária de trabalho em todos os dias úteis do mês de referência, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo se justificadas por atestados médicos ou por lei. Como o cumprimento da cláusula durante o mês era de grande dificuldade para os trabalhadores, decidiu-se aboli-la.

Os trabalhadores também se negaram a negociar o banco de horas acordado na Convenção Coletiva de 2004, pois os operários que trabalhavam além do expediente normal não eram recompensados com folga, e sim com valor monetário. Na verdade, a companhia atravessava um período de expansão de sua produção e necessitava de mais horas de trabalho.

Todas essas questões motivaram a criação de um sindicato local e a busca por novas representações. Nesse contexto, o sindicato nascente associou-se à Força Sindical e à CNTM, entidades que determinaram as principais influências ao processo de barganha do primeiro acordo coletivo firmado em 2005. A inexperiência dos sindicalistas de Catalão naquele momento foi suprida pela presença dessas representações, as quais estiveram presentes ao longo de toda a negociação. Inclusive a pauta de reivindicações do SIMECAT teve como parâmetro a Convenção Coletiva dos Metalúrgicos de São Paulo, os quais também são associados à Força Sindical.

Nessas condições, foram definidas 34 cláusulas no Acordo Coletivo de 2005. As evidências sugerem que, nos anos seguintes, a referência aos acordos passou a ser o instrumento ajustado no ano anterior. Nos três acordos, 2005, 2006 e 2007, a maioria das cláusulas classificadas dizia respeito a cláusulas substantivas, particularmente no tema remuneração. Além disso, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo manteve-se praticamente constante nos anos seguintes, indicando certa inércia das cláusulas acordadas. Tal constatação motivou recorrer ao histórico do processo de barganha que originou cada um dos acordos.

No primeiro acordo, apesar de todas as dificuldades inerentes a uma primeira experiência – seja pela baixa idade dos trabalhadores envolvidos (maioria jovens), seja pela ausência de tradição sindical no setor metalúrgico de Catalão –, o clima de insatisfação e mobilização dos trabalhadores, as pressões grevistas e o apoio de entidades como a FS, CNTM e DIEESE, foram determinantes para que muitas reivindicações dos trabalhadores fossem atendidas. Apesar disso, algumas cláusulas de conteúdo flexível foram incluídas nesse acordo, como o Abono Especial, a Participação nos Lucros e Resultados e as Comissões de Conciliação Prévia, não como imposição patronal, mas como demanda dos próprios trabalhadores. Isto, entretanto, não chega a ser uma particularidade dos trabalhadores da MMC, pois vários estudos apontam experiências no mesmo sentido.

Ao contrário do ocorrido no acordo de 2005, no qual os sindicalistas de Catalão guiaram as negociações muito em função de pontos da convenção do sindicato de São Paulo, nos acordos de 2006 e 2007 foi possível perceber uma maior autonomia. Na verdade, as pautas de reivindicações passaram a ser elaboradas conforme as prioridades dos trabalhadores

da MMC e, apesar de ter-se verificado certa inércia no conteúdo dos acordos, cujo escopo temático manteve-se praticamente o mesmo, não foi possível dizer que não houve melhorias, dadas as alterações que se verificou no conteúdo normativo dos acordos. Tanto em 2006 quanto em 2007 ampliou-se o número de reivindicações total e parcialmente atendidas, a magnitude de muitos benefícios e a extensão de alguns direitos às demais empresas signatárias dos acordos. Isto refletiu uma postura assumida pelo SIMECAT, de não perder direitos conquistados nos acordos anteriores e de lutar para que esses direitos se tornem ainda mais amplos e extensivos, não muito distante, inclusive, do que ocorre no movimento sindical nacional, que também assume postura de defesa.

Entretanto, a hipótese de que a instituição de um sindicato local implicou conquistas aos trabalhadores em relação ao que ocorria antes, só foi confirmada ao se compararem as cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos com a legislação estatal respectiva. Ainda que o escopo temático da Convenção do SIMELGO tenha se apresentado mais amplo, havia ali um conjunto significativo de cláusulas não-adicionais (51%), comparado com o número de cláusulas adicionais (45%). Além disso, 19% das cláusulas na Convenção do SIMELGO traziam regras favoráveis ao empregador.

No acordo celebrado entre o SIMECAT e a MMC em 2005, aproximadamente 74% das cláusulas coletivas compreendia cláusulas adicionais, a maioria delas composta por cláusulas mais amplas (35%) e por cláusulas sem norma estatal comparável, beneficiando empregados (31%). Entretanto, os resultados também mostram que o acordo foi utilizado pela MMC para o ajuste de regras de seu interesse, com 8% de cláusulas que estipulavam direitos de empregados menos favoráveis do que os da legislação estatal e 4% de cláusulas não-imperativas que beneficiavam a empresa. As cláusulas não-adicionais envolveram aproximadamente 19% do acordo, sendo que, deste percentual, 15% foi composto de cláusulas que reproduziram a lei, beneficiando os empregados. Houve ainda em torno de 8% de cláusulas que estipularam regras que tornaram operacional a legislação estatal comparável, beneficiando os empregados. Os acordos de 2006 e 2007 conservaram essas características, elevando, ainda, o percentual de cláusulas adicionais para 76%.

Esses resultados confirmaram a importância do SIMECAT no processo de negociação com a MMC. Com a instituição do sindicato, houve um salto significativo no número de regras adicionais acordadas e também se reduziu o espaço ao poder discricionário do empregador. Ademais, mesmo quando se observam cláusulas que apenas reproduzem a legislação, é preciso ter cautela, pois, num modelo de relações de trabalho como o brasileiro, em que o poder discricionário do empregador desafia a preponderância da lei, o instrumento

de negociação passa a ser um interlocutor importante no cumprimento da legislação. Essa afirmação se torna ainda mais emblemática quando se considera o caso de um *greenfield*, como Catalão, ainda na “pré-história” das relações de emprego quando abrigou uma montadora na cidade.

Enfim, mesmo diante de uma série de contra tendências e do refluxo do movimento sindical no País, os trabalhadores da MMC conseguiram articular a criação de um sindicato dos metalúrgicos que representasse efetivamente a categoria local. Em que pesem todas as conseqüências já apresentadas neste trabalho sobre a descentralização das negociações, o fato é que, no caso dos metalúrgicos de Catalão, o acordo realizado diretamente com a empresa foi benéfico aos trabalhadores, pois possibilitou a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal, ainda que o escopo temático da negociação se apresentasse menos amplo.

Referências

ALMEIDA et al. **Indústria automobilística brasileira**: conjuntura recente e estratégias de desenvolvimento. Gerpisa, artigo recebido em 02 de maio de 2006.

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

_____. **Anuário estatístico da indústria automobilística brasileira**. São Paulo: ANFAVEA, 2008.

_____. **Anuário estatístico da indústria automobilística brasileira**. São Paulo: ANFAVEA, 2004.

_____. **Anuário Estatístico da Indústria Automobilística Brasileira**. São Paulo, ANFAVEA, 1999.

ARAÚJO, Silvia Maria. Indústria automobilística e movimento do capital – novas regiões produtivas no Brasil. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. (org.) **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

ARAÚJO, Délio Moreira de. Mais planos que realizações - a estrada de ferro no Estado de Goiás. In: **Estudos Goianienses**. Goiânia: Oriente, 1974.

ARAÚJO e GITAHY. **Reestruturação produtiva e negociações coletivas entre os metalúrgicos paulistas**. Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Latin American Studies Association – The Palmer House Hilton Hotel Chicago – Illinois 24 a 26 de setembro de 1998.

BALTAR, P.; PRONI, M. W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, C. A. e MATTOSO, J. (Org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

BASTOS, R. **Novas tecnologias, trabalho e competitividade**: um estudo de firmas de automação industrial de base microeletrônica. Tese de doutorado. Instituto de Economia da UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1998.

BERTOLA, G.; BOERI, T.; CAZES, S. **Employment protection and labour market adjustment in OECD countries**: evolving institutions and variable enforcement. Genebra: ILO, 1999.

BOITO JR., Armando. Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil. In: ARAÚJO, Ângela (org.) **Do corporativismo ao neoliberalismo** - Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. Boitempo Editorial, 2002.

BOTELHO, A. Reestruturação produtiva e produção do espaço: o caso da indústria automobilística instalada no Brasil. **Revista do Departamento de Geografia**, USP, 15, 2002.

_____. Reforma e persistência da estrutura sindical. In BOITO JR. et AL. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

CAMARGO, O. S. **As mudanças na organização e localização da indústria automobilística brasileira (1996-2001)**. Tese de doutorado. *Cedeplar* - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

CANO, W. Concentração e desconcentração econômica regional no Brasil: 1970/95. **Revista Economia e Sociedade**, Campinas, n. 8, p. 101-139, jun. 1997.

CAPPA, Josmar. Balanço das negociações coletivas de trabalho no Brasil nos anos 90. **Cadernos da FACECA**. Campinas, v. 11, n. 1, p. 5-18, jan/jun 2002.

CARDOSO, A. e COMIN, A. Câmaras setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico. In: CASTRO, N. (org.). **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 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.

CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARVALHO, E. G. **Uma contribuição para o debate sobre a globalização na indústria automobilística internacional**. GERPISA, artigo aprovado em novembro de 2005.

CASTRO, A. C.; FONSECA, M.G. D. **A dinâmica agro-industrial do centro oeste**. Brasília, IPEA, 1995.

CASTRO, Nadya Araújo de. Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro: reestruturação industrial ou japanização de ocasião? In: CASTRO, Nadya Araújo de. (org). **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: REVAN/UFRJ, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIEESE. Inflação e as campanhas salariais. Nota Técnica Número 73 – Agosto de 2008.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais no primeiro semestre de 2007. **Estudos e Pesquisas**. Ano 3 – nº 36 – Agosto de 2007.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2006. **Estudos e Pesquisas**. Ano 3 – nº. 33 – Março de 2007.

_____. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas 2005. **Estudos e Pesquisas**. Ano 3 – nº. 22 – Agosto de 2006.

_____. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho no Brasil 1993-2005. **Estudos e pesquisas**. Ano 2 – nº. 21 – Junho de 2006.

_____. A negociação dos reajustes salariais em 2005. **Estudos e Pesquisas**. Ano 2 – nº. 18 – Março de 2006.

_____. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999. **Pesquisa DIEESE**, nº. 16, 2000.

_____. O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. **Pesquisa DIEESE**. nº. 15/ Maio, 1999.

_____. Acordos e Convenções Coletivas – Cláusulas selecionadas. **Pesquisa DIEESE**. nº. 9 – Edição especial/dezembro, 1993.

DINIZ, C.C. Desenvolvimento poligonal no Brasil: nem desconcentração, nem contínua polarização. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 3, n.1, set-1993a, p. 35-64.

DINIZ, C.C. Competitividade industrial e desenvolvimento regional no Brasil. In: COUTINHO, L. e FERRAZ, J.C. (orgs.) **Estudo da competitividade da indústria brasileira**. Campinas. MCT: FINEP: PADCT, 1993b. (Nota Técnica Extra-Bloco Temáticos).

DRUCK, Graça. **A reestruturação produtiva e os sindicatos** – um estudo da imprensa sindical. XXII Encontro Nacional da ANPOCS, Caxambu, Outubro de 1998.

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

ESTEVAM, Luis Antonio. **O Tempo da transformação: estrutura e dinâmica na formação econômica de Goiás**. Tese de Doutorado. Campinas, SP/ UNICAMP/IE, 1997.

FERRO, J. R. **Estudo de competitividade da indústria brasileira: competitividade da indústria automobilística**. Campinas: MCT/FINEP/PADCT, mimeo, 1993.

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

FLEURY, Afonso. Qualidade e produtividade na estratégia competitiva das empresas industriais brasileiras. In: In: CASTRO, Nadya Araújo de. (org). **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

_____. Elements pour une théorie de une négociation collective. **Sociologie du Travail**, nº. 1, 1968.

FREITAS, César Augustos L.L. de. Goiás: quais os caminhos para o desenvolvimento? **Conjuntura Econômica Goiana**. Goiânia, nº. 04. Maio de 2005.

FREITAS, César Augustos L.L. de. Inserção e Perspectivas do Nordeste Goiano na Divisão Regional do Trabalho em Goiás. **Conjuntura Econômica Goiana**. Goiânia, nº. 02. Novembro de 2004.

GALINDO, O.; DUARTE, R. Infra-estrutura econômica: um desafio à consolidação da grande fronteira do Brasil. **Trabalhos para Discussão**, n. 77/98. Brasília: IPEA

GRAZIANO DA SILVA, J. El desarrollo local en contextos de globalización: una reflexión desde la experiencia brasileña. **Revista Internacional de sociología**, Tercera Época, nº 27, set-dez 2000, Pp. 171-187, CSIC: Madrid, 2000.

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

HORN, Carlos Henrique. 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 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.

_____. **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.

_____. **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.

_____. 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.

_____. **A determinação dos salários e o poder de barganha dos sindicatos**: mudança estrutural e resultados das negociações dos bancários de Porto Alegre entre 1979 e 1988. Porto Alegre, 1992. 406 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

HUMPHREY, John. O impacto das técnicas “japonesas” de administração sobre o trabalho industrial. In: CASTRO, Nadya Araújo de. (org). **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

IBGE. Conselho Nacional de Geografia. **I Centenário das Ferrovias Brasileiras** (Diversos Autores). Rio de Janeiro: Serviço Gráfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, p. 173, 1954.

_____. Malha municipal digital do Brasil: situação em 2005. **Cadastro Central de Empresas 2005**; Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **IPEADATA – Indicadores Macroeconômicos**, 2008.

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

_____. **Análise do impacto e da efetividade das principais alterações legais no padrão de relações de trabalho no setor metalúrgico, entre 1996-2000**. Seminário Regional Sudeste. DIEESE/CESIT/CNPQ. São Paulo-SP, 13 e 14 de março de 2002.

_____. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. Dissertação de Mestrado, Unicamp, 2001.

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.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

MAGALHÃES, Claudia. **Os trabalhadores na câmara regional do grande ABC**. Seminário Regional Sudeste. DIEESE/CESIT/CNPQ. São Paulo-SP, 13 e 14 de março de 2002.

MANZANO, Sofia Padua. **As modificações na dinâmica das negociações coletivas do subsetor automotivo na década de 1990**. Seminário Regional Sudeste. DIEESE/CESIT/CNPQ. São Paulo-SP, 13 e 14 de março de 2002.

MATOS e PESSOA. **Modernização agrícola no sudeste goiano: (re)estruturação do espaço agrário**. X EREGEIO – Simpósio Regional de Geografia. Abordagens geográficas do cerrado: paisagens e diversidades. Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2007.

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.

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

MENDES, Leonardo de Oliveira. **Expansão do capital, territorialidade do trabalho e as respostas do SENAI em Catalão-GO no século XXI: uma contribuição à geografia do trabalho**. Dissertação Mestrado, Universidade Estadual Paulista – Faculdade de Ciência e Tecnologia, Campus de Presidente Prudente, 2007.

MENEZES, M. de A. **A reforma trabalhista no Cone Sul**. São Paulo: Ildes/Friedrich Ebert Stiftung (mimeo), 2000.

MUELLER, C. C. **Políticas governamentais e expansão recente da agropecuária no centro-oeste**. Brasília: PPP, IPEA, 1990.

NEVES, M. A. e NETO, A. C. Fatores locacionais, processo e relações de trabalho nos novos espaços de produção da indústria automotiva. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. (org.). **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

NORONHA, E. G., DE NEGRI, F., ARTHUR, K. Custos 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, G. Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. ISSN 0011-5258, versão impressa. **Dados** v. 43 n. 2, Rio de Janeiro, 2000.

_____. A explosão das greves na década de 80. In: BOITO JR. et al. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

_____. **Leis, Mercados e Relações de Trabalho no Brasil**. Trabalho apresentado no IX Congresso Brasileiro de Sociologia. Porto Alegre, 1999.

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

_____. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Ed. Boitempo, 1ª edição, 2003.

PICHLER, W. A. Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho nos anos 80: o fim do corporativismo autoritário. Fundação de Economia e Estatística (FEE). **Texto para discussão** nº. 18, 2007.

POCHMANN, M. **A década dos mitos**. São Paulo: Ed. Contexto, 2001.

POSTHUMA, Anne Caroline. Mudança de política na indústria automobilística brasileira: Vestígios da substituição de importações e os impactos da liberalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva (org.). **Organização de Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2000.

QUADROS, Waldir. Classes sociais e desemprego no Brasil nos anos 1990. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 12, n. 1 (20), p. 109-135, jan./jun. 2003.

RAMALHO, J. R. Questões sobre trabalho e sindicato na nova indústria automobilística brasileira. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. **Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil**. Curitiba: Ed. UFPR, 2007.

_____. **Automatización, procesos productivos e empleo**. Oficina de Educación, Ciência e Tecnologia – Secretaria Técnica de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. Buenos Aires, 2005.

RAMOS, L. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. IPEA – **Texto para discussão** nº 1255. Rio de Janeiro, janeiro de 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.

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.

SALERNO, M. S. et al.. **A nova configuração da cadeia automotiva brasileira**. Pesquisa desenvolvida junto ao BNDS. EPUSP/PRO/TTO, 2002.

SARTI, F. **Estudo da competitividade de cadeias integradas no Brasil: automobilística**. Campinas: UNICAMP/Instituto de Economia; MDIC, 2002. Mimeografado.

SARTI e LAPLANE. **The brazilian car industry in transition: convergence and differentiation with regard to other productive models**. Douziem Rencontre internationale du Gerpisa, 2004.

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

_____. **The Brazilian car industry in transition: convergence and differentiation wity regard to other productive models**. Douzieme Rencontre Internationale du Gerpisa, 2004.

SEPLAN. Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento de Goiás. **Economia e desenvolvimento**. Ano V, n. 13 out-dez de 2003.

_____. Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento de Goiás. **Ranking dos municípios goianos**, 2005.

_____. Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento de Goiás. Seplan-GO/Sepin/Gerência de Contas Regionais, 2007

SCHMITTER, P. Still the century of corporativism? In: RIKE, F. B. e STRICH, T. (orgs.) **The New Corporatism**. Univesity of Notre Dame: Review of Politics, vol. 36, 1974.

SILVA, Eduardo. **A economia goiana no contexto nacional: 1970-2000**. Dissertação de mestrado. Instituto de Economia - UNICAMP, 2002

SILVA; RESENDE; NETO. Eficácia do gasto público: uma avaliação do FNE, FNO e FCO. IPEA, **Texto para Discussão**, n. 1259 – Brasília, janeiro, 2007.

SILVA SÓ, L.L. **Desenvolvimento em municípios rurais: a margem da estrada de ferro em Goiás**. Dissertação de mestrado, Instituto de Economia/UFU, Uberlândia, 2004.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito de trabalho e negociação coletiva**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998. (Coleção ABET – Mercado de Trabalho, v. 8).

_____. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: organizadores: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SIQUEIRA NETO, J. F. e OLIVEIRA, M. A. de. Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil. In: organizadores: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SIQUEIRA NETO, José F. Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil. **Cadernos do CESIT**, n. 8. mimeo, Campinas: Unicamp, 1992.

_____. **As negociações coletivas no Brasil no contexto do Plano Real**. Brasília: OIT, 1999.

TIGRE et al. **Impacto do Mercosul na dinâmica do setor automotivo**. IADB/INTAL, 1999.

WINDMULLER, John P. et al. **Collective bargaining in industrialised market economies: a reappraisal**. Genebra: ILO, 1987.

WOOD, S. J. et al. Rules in industrial relations theory: a discussion. **Industrial Relations Journal**, 6,1 (Spring): 14-30, 1975.

_____. The 'industrial relations system' concept as a basis for theory in industrial relations. **British Journal of Industrial Relations**, 13,3 (November): 291-308, 1975.

ZANCHET et al.. **Evolução da indústria automobilística brasileira**. Universidade Federal de Mato Grosso. Faculdade de Administração Economia e Ciências Contábeis. Curso de Administração. Turma Especial de Primavera do Leste, maio de 2006

ZYLBERSTAJN, Hélio. Participação dos empregados nos lucros ou nos resultados das empresas – um balanço da negociação: 1995:2002. In CHAHAD, José Paulo Zeetano; PICCHETTI, Paulo (Org.). **Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais**. São Paulo: LTr, 2003. cap. 13.

Anexo

ANEXO

ESQUEMA DE CLASSIFICAÇÃO DAS CLÁUSULAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SEGUNDO O ESCOPO TEMÁTICO

MODELO SINTÉTICO

CLÁUSULAS SUBSTANTIVAS

TEMA 01 – REMUNERAÇÃO

Grupo 0101 – Reajuste dos salários nominais

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 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	Salários mínimos
010111	Política de reajuste de salários mínimos
010112	Salários mínimos: casos especiais
010115	Salário de substituição
010116	Salário de admissão
010119	Discriminação salarial

Grupo 0102 – Procedimentos administrativos sobre a remuneração

010201	Data normal de pagamento
010202	Data de pagamento da diferença de salário decorrente do acordo coletivo
010203	Forma de pagamento
010204	Critérios de cálculo da remuneração
010205	Adiantamento de salário
010206	Recibos e demonstrativos de pagamento
010207	Deduções
010208	Critério de cálculo da remuneração em casos especiais
010209	Atestado médico para garantia de remuneração
010210	Atrasos
010211	Garantia de salários em caso de interrupção da jornada
010216	Compensações (1.1 - 3§)

Grupo 0103 – Horas extras

010301	Taxa geral
010302	Domingos, feriados, descanso semanal
010303	Feriados nos sábados e similares sob regime de compensação de jornada
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

Grupo 0105 – Salários indiretos e auxílios

010502 Alimentação

010503 Transporte

010504 Educação

010505 Salário-educação

010506 Seguro de vida (6.3)

010507 Creche

010508 Complementação do auxílio-doença

010509 Aposentadoria

010510 Auxílio-funeral

010513 Cesta básica

010514 Casamento

010515 Produtos da própria empresa

010529 Normas complementares sobre salários indiretos

Grupo 0106 – Participação nos lucros e resultados (PLR)

010601 Premissas gerais

010602 Regras operacionais

TEMA 02 – DURAÇÃO DO TRABALHO

Grupo 0201 – Duração normal do trabalho

020101 Carga horária semanal máxima

020102 Distribuição da carga horária semanal: Regime de compensação de horas

020103 Intervalos para repouso e alimentação

020104 Horário de ingresso e saída

020105 Registro de ingresso e saída

020108 Tempo de deslocamento até o local de trabalho

020109 Jornada em turnos

020110 Insalubridade: Regime de compensação de horas

Grupo 0203 – Duração do trabalho de mulheres

020301 Distribuição da carga horária semanal: Regime de compensação de horas

020301 Amamentação

Grupo 0204 – Duração do trabalho de menores

020401 Distribuição da carga horária semanal: Regime de compensação de horas

Grupo 0205 – Trabalho a tempo parcial

020501 Opção de empregado que trabalha a tempo normal

Grupo 0206 – Banco de horas

020601 Regra de aprovação do banco de horas

020602 Jornada ou carga horária máxima sujeita ao banco de horas (limite do saldo credor)

020603 Regra de gozo do saldo credor do empregado

020604 Remuneração mensal em caso de saldo devedor do empregado

020605 Trabalho aos sábados

020606 Ausência de empregado

020607 Informação sobre saldo do empregado

020608 Remuneração em caso de saldo credor superior à carga horária máxima

020609 Modificação do sistema

020610 Cancelamento do sistema

020611 Acerto de contas ao término do prazo de vigência do banco de horas

020612 Procedimento em rescisão de contrato de trabalho

020613 Empregados estudantes

020614	Empregadas com filhos menores
020615	Presença do sindicato
020616	Comunicação aos empregados
020617	Jornada ou carga horária mínima sujeita ao banco de horas (limite do saldo devedor)
020618	Periodicidade
020699	Regras gerais

Grupo 0209 – Normas especiais sobre a duração do trabalho

020901	Redução ou supressão de jornada
020902	Duração do trabalho de estudantes
020903	Extensão de feriados: Regime de compensação de horas
020904	Trabalho permanente nos dias de repouso
020905	Coexistência de diferentes regimes de compensação de horas

TEMA 03 – FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERADAS

Grupo 0301 – Férias

030102	Data de pagamento
030103	Data de início do período de gozo
030104	Parcelamento do período de gozo
030105	Comunicações a 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
030111	Férias coletivas
030119	Normas complementares sobre férias

Grupo 0302 – Licença remunerada

030201	Mulheres: Nascimento de filho
030202	Homens: Nascimento de filho
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
030213	Recebimento do PIS
030214	Estudante
030216	Doença de parentes
030217	Requisição de documentos exigidos por lei (6.4)
030229	Normas complementares sobre licença remunerada

TEMA 04 - RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO

Grupo 0401 – Recrutamento, promoção e transferências

040101	Testes para recrutamento
040102	Transferência de local de trabalho
040104	Recrutamento e promoção
040105	Planos de cargos e salários
040106	Trabalho infantil

Grupo 0402 – Período de experiência

040201	Pré-requisitos
040202	Duração do período de experiência

040203 Exceções

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

040305 Obrigação de comunicação ou informação

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

TEMA 05 – SEGURANÇA NO EMPREGO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Grupo 0501 – Segurança no emprego

050102 Gravidez

050103 Serviço militar

050104 Acidente e auxílio-doença

050105 Empregado próximo da aposentadoria

Grupo 0502 – Procedimentos administrativos para rescisão do contrato

050201 Assistência do sindicato

050202 Data-limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho

050203 Cálculo de pagamentos em rescisão do contrato de trabalho

050204 Documentos e comunicação

Grupo 0503 – Aviso prévio

050301 • Período de aviso-prévio

050302 • Rescisão antes de se completar o período de aviso-prévio

050303 • Normas especiais

050304 • Tempo para procura de novo emprego

050305 • Indenização 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

TEMA 07 – TREINAMENTO

Grupo 0701 – Treinamento

070101 Treinamento

070202 Novas tecnologias: Treinamento e reocupação

TEMA 08 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Grupo 0801 – Ambiente de trabalho e bem-estar

080101 Uniforme

080102 Equipamentos e ferramentas

080103	Instalações e facilidades: obrigação de fazer
080104	Mulheres
080105	Instalações e facilidades: autorização para não fazer
080106	Dever de cuidar

Grupo 0802 – Segurança do trabalho

080201	Equipamento de proteção
080202	Informação e treinamento
080204	Profissionais de segurança
080207	Medidas preventivas
080208	Regras especiais

Grupo 0803 – Saúde

080301	Condições gerais
080304	Primeiros socorros
080307	Exames médicos
080308	AIDS
080309	Serviço de assistência à saúde
080310	Mulheres
080311	Informação e treinamento

CLÁUSULAS DE PROCEDIMENTO

TEMA 09 – RELAÇÕES SINDICAIS

Grupo 0901 – Facilidades ao sindicato de empregados

090101	Acesso ao local de trabalho
090103	Liberação de dirigente sindical

Grupo 0902 – Informação e comunicação

090201	Informação e comunicação
--------	--------------------------

Grupo 0903 – Finanças do sindicato de empregados

090301	Desconto/contribuição assistencial
090302	Contribuição de associado a sindicato
090303	Imposto ou contribuição sindical
090305	Contribuição de empregadores a sindicato de empregados
090306	Contribuição para custeio do sistema confederativo
090307	Contribuição negocial
090308	Taxas de homologação de rescisão de contrato

Grupo 0904 – Administração do sindicato

090401	Número máximo de membros da Administração
--------	---

Grupo 0905 – Delegados sindicais

090501	Delegados sindicais
--------	---------------------

TEMA 10 – PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Grupo 1001 – Procedimentos de negociação

100101	Rodadas de negociação durante a vigência do instrumento coletivo
100102	Renegociação de cláusulas durante a vigência do instrumento coletivo
100103	Segurança no emprego de dirigente sindical e de membro da comissão de negociação
100104	Extensão do período de vigência do instrumento coletivo
100105	Declarações de intenção
100106	Registro da convenção coletiva na Delegacia Regional do Trabalho

100107	Normas de negociação referentes a assuntos da CIPA
100108	Comissão de negociação

Grupo 1002 – Meios e procedimentos de resolução de conflitos

100201	Cumprimento do instrumento coletivo
100202	Justiça do Trabalho
100203	Greve e ações semelhantes

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 e base territorial
110105	Validade de disposições normativas de instrumento anterior
110106	Autorização dos convenientes

TEMA 12 – SANÇÕES

Grupo 1201 – Sanções

120101	Atraso na transferência de taxas e contribuições sindicais
120103	Descumprimento de cláusula (geral)
120104	Atraso no pagamento de salários
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 – SINDICATOS DE EMPREGADORES

Grupo 1301 – Finanças de sindicatos de empregadores

130101	Finanças do sindicato de empregadores
--------	---------------------------------------

TEMA 14 – NORMAS ESPECÍFICAS DO SETOR

Grupo 1401 – Gráficos

110101	Dia do trabalhador gráfico
--------	----------------------------

Notas:

1. Códigos com sombreamento em verde correspondem a categorias novas adicionadas durante a atualização dos dados para o período 1996-2005.
2. Códigos com sombreamento em cinza correspondem a categorias novas adicionadas durante a incorporação dos acordos entre o SIMECAT e a MMC.
3. Códigos com sombreamento em amarelo correspondem a modificações de nomenclatura realizadas durante a atualização dos dados para o período 1996-2005.

Apêndice

APÊNDICE

ROTEIRO UTILIZADO COMO PARÂMETRO ÀS ENTREVISTAS

1. Qual a composição da mesa de negociação pelo lado do sindicato e pelo lado patronal?
2. Qual a participação do técnico do DIEESE?
3. Quais as dificuldades ao longo do processo de negociação?
4. Como evoluiu a capacidade de barganha do Sindicato no tempo, tomando como ponto de partida o primeiro Acordo celebrado em 2005?
5. As negociações podem ser classificadas como conflitivas ou cooperativas? Por quê?
6. Quais os principais conflitos durante a negociação?
7. A MMC apresenta uma Pauta de Reivindicações? Caso a resposta seja afirmativa, quais os principais pontos? Caso a resposta seja negativa, por que não foi apresentada uma pauta de reivindicações? Como a empresa elabora suas propostas?
8. Como a MMCB avalia a pauta de reivindicações do SIMECAT?
9. As pessoas que negociam pela empresa possuem alguma experiência anterior em negociações coletivas?
10. Grande parte da direção da MMCB encontra-se em São Paulo. Isso influencia o local onde ocorrem as negociações? Estas acontecem em São Paulo ou em Catalão?
11. A MMCB esta instalada em Catalão desde 1998, mas somente após 2005 passou a negociar com o SIMECAT. Qual foi a orientação à elaboração do primeiro instrumento coletivo celebrado entre a empresa e o Sindicato? Houve influência de outras unidades de negociação?
12. Antes as negociações eram feitas entre o SIMELGO e a Federação do Metalúrgicos de Goiás. Quais foram as mudanças com a instituição de um Sindicato local?