

ACORDO COLETIVO ENTRE MMC E SIMECAT: COMPARAÇÃO COM A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

COLLECTIVE AGREEMENT BETWEEN MMC AND SIMECAT: COMPARISON WITH THE LABOR LEGISLATION

Alexander Dias Siqueira^(*)
Rosana Ribeiro^(**)

Resumo: O propósito deste artigo é analisar as negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda (MMC). A investigação concentra-se na comparação entre as cláusulas classificadas nos acordos coletivos e a legislação estatal. As evidências apontam que as negociações realizadas por meio do SIMECAT permitiram uma ampliação de regras adicionais às vigentes na legislação. Além do que, nota-se uma redução do espaço dos empregadores para ajustar regras em consonância com seus interesses.

Palavras-Chave: Negociação coletiva, indústria automotiva, Goiás.

Abstract :The purpose of this article is to analyze the collective negotiations between the Metallurgical Trade Union of Catalão (SIMECAT) and the Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda (MMC). The investigation is focused on the comparison between the conditions classified in the collective agreements and the state legislation. There is evidence that the negotiations led by the SIMECAT resulted in an increase in additional rules to the current legislation. Furthermore, it can be observed that employers have lost ground when it regards the adjustment of rules for their own private interests.

Keywords: Collective negotiation, automobile industry, Goiás.

(*) Professor do Centro de Ensino Superior de Catalão (CESUC). *E-mail:* alexanderds@hotmail.com.

(**) Professora Associada do IE/UFU. *E-mail:* rosanaribeiro@prove.ufu.br.

Este artigo compreende um estudo de caso voltado à análise das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda. (MMC). Nele, investigamos, 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 por esses atores.

A evidência empírica básica da pesquisa compôs-se de três acordos e suas respectivas pautas de reivindicações, uma convenção e entrevistas. A análise dos dados foi 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. É também com base em Horn (2003) que comparamos as cláusulas classificadas com a legislação estatal respectiva. Esta comparação nos permitiu verificar 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 artigo é composto por quatro seções. Na primeira seção, apresentamos 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, incluímos uma interpretação do contexto do surgimento da MMC e do SIMECAT. Na terceira seção, apresentamos o histórico das negociações coletivas na MMC desde 2005 até 2007, período que compreende os três primeiros acordos firmados na empresa. Na quarta seção, comparamos as cláusulas classificadas nos acordos coletivos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva. Por último, as notas conclusivas.

1. DADOS E METODOLOGIA

A evidência empírica básica desta pesquisa compõe-se de três acordos coletivos e suas respectivas pautas de reivindicações, uma convenção coletiva, 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 entrevistadas 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 foi aplicado no mês de setembro de 2008 e foram entrevistados o técnico do Dieese, o presidente e mais dois dirigentes do sindicato⁽¹⁾.

(1) 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.

A investigação centrou-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 componentes plásticos, RCM engenharia e Weldmatic.

A análise dos dados da amostra foi feita após a classificação das cláusulas segundo o escopo temático. A metodologia de classificação de cláusulas baseia-se em Horn (2003)⁽²⁾. Por não ser objeto específico deste estudo, não detalhamos em profundidade o procedimento de categorização. Um estudo mais apropriado da metodologia de classificação das cláusulas deve ser buscado em Horn (2003) e Siqueira (2008). Interessamos, por ora, explicar como procedemos ao comparar as cláusulas já classificadas com a legislação.

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 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.

Neste artigo, investigamos em que medida os acordos coletivos de trabalho na MMC geraram regras adicionais à legislação estatal no período entre 2005 e 2007. O foco da análise concentra-se no conteúdo das regras substantivas⁽³⁾ 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

(2) 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. Quatro níveis de agregação são reunidos no esquema de Horn (2003; 2004). O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o tópico temático da cláusula. 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. 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.

(3) 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.

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 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 problema⁽⁴⁾, esta premissa não invalida o estudo 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. 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 em estágios iniciais. 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.

Em síntese, a metodologia para a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos em comparação com a legislação inicia-se 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

(4) 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 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.

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.

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. Além disso, o Quadro 1 detalha a metodologia que compõe o estudo comparativo entre as cláusulas do acordo coletivo e a legislação existente.

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 1 — 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(*)	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 à 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' produziram uma redução no conjunto de direitos dos empregados já garantidos em lei.

(*) 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).

Os possíveis resultados das três questões formuladas anteriormente podem ser combinados e originarem 11 categorias de classificação das cláusulas de acordos coletivos, tal como exposto no Quadro 2. Neste, apresentamos o esquema de classificação das cláusulas coletivas em comparação com a legislação estatal.

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

Fonte: Horn (2003).

As categorias 1 a 9 referem-se a cláusulas substantivas imperativas, enquanto as categorias 10 e 11 referem-se a cláusulas não imperativas (Quadro 2). As categorias foram agrupadas de acordo com a parte que realmente se beneficia da regra convencional. 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.

2. MMC E SIMECAT: CONSTITUIÇÃO E DESDOBRAMENTOS

A partir da década de 1990 consolidou-se no país a abertura comercial e simultaneamente a indústria nacional enfrentou graves problemas de competitividade

em relação aos padrões de produção internacionais. Nesse quadro temos o reaquecimento da demanda doméstica e a ampliação do percentual dos veículos importados na frota nacional. O resultado final foi um grave descompasso entre exportação e importação de veículos, num contexto de elevação do déficit da balança comercial. No intuito de contornar o agravamento no setor externo o Governo criou o Regime Automotivo Brasileiro por meio de Medida Provisória editada em dezembro de 1995⁽⁵⁾. O principal objetivo desse Regime foi vincular o volume de importações, a expansão da produção local e o montante de exportações, contudo inexistia qualquer preocupação em estimular o repasse de tecnologia do exterior para o País (BOTELHO, 2002).

Diante dessas transformações e estímulos surgiu um novo surto de investimentos na indústria automotiva nos anos 1990 que foi desencadeado por influência de fatores internos e externos como: a recuperação da demanda interna, a estabilidade de preços, a política de atração de novas montadoras, a consolidação do Mercosul, a concorrência acirrada entre as montadoras locais e os novos rivais, a instabilidade do oligopólio mundial e a estratégia de internacionalização das montadoras globais (RIBEIRO; CUNHA, 2007).

Esse novo surto de investimento é marcado por um processo de “desconcentração concentrada” na medida em que a indústria permaneceu concentrada no Sudeste e Sul bem como no Paraná, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro. Todavia, a novidade do período foi a instalação da Ford na Bahia e da MMC no município de Catalão em Goiás (POSTHUMA, 2000).

A MMC contou com estímulos oferecidos pelo Regime Automotivo, mas também com incentivos estaduais e municipais para sua instalação em Goiás. Dentre os estímulos fiscais recebidos destaca-se o Fundo de Participação e Fomento à Industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR)⁽⁶⁾ e o Fundo Constitucional do Centro-Oeste (FCO)⁽⁷⁾.

Esses incentivos também ajudaram na configuração do setor agroindustrial no Estado de Goiás. O desenvolvimento desse setor, por sua vez, gerou condições para criação de atrativos para outros investimentos, sobretudo pela formação de um mercado consumidor não desprezível. O município de Catalão, em particular, tem na estrutura de seu Produto Interno Bruto uma grande contribuição do setor industrial, principalmente, de empresas vinculadas aos segmentos minero-metal-mecânico. Ou seja, o município se localiza numa região de fronteira mineral (Silva Só, 2004). Entretanto, a estrutura industrial desse município tem pontos de convergência como agronegócio na medida em que os produtos industriais dessa região têm forte interação com o mercado

(5) A partir desse Regime Automotivo, a alíquota de importação se elevou de 20% para 70%, além do que as montadoras já instaladas poderiam importar com imposto aduaneiro de 30%, desde que, para cada veículo importado, outro fosse exportado (CARDOSO, 2000).

(6) Esse fundo foi criado em 1984 e concedia às indústrias instaladas em Goiás a isenção de 70% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) por um prazo de 10, 7 ou 5 anos. Os financiamentos foram concedidos em parcelas iguais e fixas acrescidas de juros de 2,4% a.a, sem correção monetária.

(7) Esse fundo previsto pela Constituição Federal de 1988, porém regulamentado em 1989, tem como objetivo o desenvolvimento econômico e social do Centro-Oeste brasileiro por meio de programas de financiamento das atividades produtivas dos setores agropecuário, industrial, agroindustrial, mineral, infraestrutura, turismo, comércio e serviços. A União disponibiliza 3% do produto da arrecadação do Imposto sobre Renda e Proventos de Qualquer Natureza e do Imposto sobre Produtos Industrializados.



regional da fronteira agropecuária fornecendo insumos, máquinas agrícolas e veículos. Vale mencionar ainda que Catalão é rico em diversas jazidas minerais, porém inexistem recursos minerais utilizados em larga escala pelo setor automobilístico. Noutras palavras, a base de recursos minerais de Catalão não influenciou a decisão de instalação da MMC no ano de 1998 (GUIMARÃES; RIBEIRO, 2006).

Dentre os fatores que são apontados para instalação dessa montadora em Catalão estão os incentivos fiscais federais, estaduais e municipal; a ausência de tradição sindical; elevado nível de escolaridade dos jovens locais; a inserção do município numa privilegiada malha rodoferroviária que facilita a movimentação de componentes, peças e produtos; elevado índice de venda de veículos 4 por 4 na região Centro-Oeste. Outro ponto importante se refere ao processo de produção da MMC que não contempla os setores mais sofisticados de uma empresa automotiva. Nesse caso, a companhia não necessita de uma mão de obra qualificada e experiente que dificilmente seria encontrada em Catalão.

Por outro lado, a MMC é uma montadora brasileira de capital 100% nacional que se estrutura sob a forma de quotas e tem um contrato de produção e venda dos veículos da marca Mitsubishi. A empresa nacional paga *royalties* à Mitsubishi japonesa e adquire 40% das peças de plantas localizadas no exterior. A MMC tem baixo índice de nacionalização e importa componentes e peças chaves na montagem de um veículo como motor, caixa de câmbio, estampania, chassi, equipamentos eletrônicos etc. Somente os itens de menor valor agregado são adquiridos no mercado nacional. Além do que, a baixa produção de componentes dos veículos torna a MMC praticamente uma plataforma de montagem. Diante disso, não se torna difícil compreender porque a empresa não enfrentou maiores dificuldades de instalação em Catalão que conta com uma importante rede rodoferroviária que facilita o transporte de peças e componentes importados e facilita o deslocamento dos veículos produzidos na fábrica (RIBEIRO; CUNHA, 2007).

No ano de 2007, a MMC e as empresas contratadas geraram 1.752 empregos diretos sendo que 600 postos de trabalhos são oriundos das contratantes. No mais, o total de emprego indireto atinge cerca de 5.000 postos de trabalho. Ou seja, num município com cerca de 75.000 habitantes, o volume de empregos gerados em função da instalação da MMC e seus impactos sobre o segmento de serviço e comércio não são desprezíveis para a realidade local.

Por outro lado, um dos motivos apontados para a instalação de manufaturas em locais sem tradição manufatureira é a ausência de cultura sindical, entretanto no caso da MMC, em janeiro de 2005, o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (SIMECAT) foi criado e esse motivo começou a se erodir⁽⁸⁾.

O elevado nível de escolaridade dos operários da fábrica, somado ao descontentamento e às poucas chances de mobilidade ocupacional existente na fábrica contribuíram positivamente para a criação do sindicato.

Em dezembro de 2005, o SIMECAT contava com 710 associados e o número de trabalhadores na categoria girava em torno de 2.500 trabalhadores. Porém, no ano de 2007, o número de filiações salta para 1.112, sendo que 64% são trabalhadores da

(8) Para maiores detalhes sobre a criação do Sindicato, ver Ribeiro e Cunha (2007b).

MMC. O sindicato, no estágio atual, é filiado à Força Sindical e conta com a assessoria técnica do Dieese em suas negociações coletivas. A partir da criação desse sindicato se desenrolam os primeiros acordos coletivos com a MMC, que são objetos de investigação deste artigo.

3. HISTÓRICO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ENTRE O SIMECAT E A MMC: RESULTADOS

3.1. 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, entendemos que houve conquistas relevantes, dadas as condições preexistentes. Esta hipótese é sustentada mais à frente, quando comparamos o conteúdo dos acordos do SIMECAT com a legislação estatal respectiva.

O primeiro acordo coletivo foi negociado em São Paulo e contou com todo o 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 John 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 Ramos⁽⁹⁾, 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.

Nas primeiras rodadas de negociação, os sindicalistas de São Paulo foram para Catalão e participaram de 14 reuniões, com despesas pagas pela CNTM, inclusive as despesas do economista do DIEESE que também esteve presente 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⁽¹⁰⁾.

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, reconhecem 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.

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

(10) 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.

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 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 (Tabela 1). 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:

Tabela 1 — Grau de obtenção da Pauta de Reivindicações 2005

CATEGORIAS	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
N. 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 Reivindicações 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 considerarmos 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 em conceder aumentos de salário real que possam comprometer suas margens de lucros. Desde sua instalação em Catalão em 1998, entretanto, a MMC vem ampliando sua 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, a 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. A esse respeito, cabe ainda ressaltar que a questão salarial é crucial para todo trabalhador, inclusive em outros países, porque dele depende sua sobrevivência. Ou seja, esse tema é presente sempre que existe variação de preços,

que hoje não é elevada como no passado, mas ainda existe. Em geral, no caso brasileiro, o que os trabalhadores conseguem é a recomposição salarial porque o ganho depende de o salário acompanhar inclusive os ganhos de produtividade.

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-mecânicas e no sindicato dos metalúrgicos da região de Campinas, 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. Nesse período, a produção da MMC passou de 652 veículos em 1998 para 25.844 em 2007, enquanto as vendas saltaram de 629 para 24.525 veículos no mesmo período. Além disso, o bom desempenho da empresa pode ser explicado pela boa *performance* do agro-negócio — na medida em que a MMC tem vários clientes que desenvolvem atividades empresariais ou trabalham nesse segmento da economia.

Nos 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 verificaram 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 justificam-na 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 de 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)⁽¹¹⁾. 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, deter-

(11) A CCP, criada pela Lei n. 9.958/2000, é um instrumento para que empregados e empregadores administrem os seus conflitos com autonomia e sem nenhuma interferência da Justiça do Trabalho.

minadas 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.

3.2. 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*, ou seja, uma região sem tradição manufatureira. 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*, investigamos o processo de negociação que deu origem ao segundo e ao terceiro acordos coletivos celebrados 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 se 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 (Tabela 2).

Tabela 2 — Grau de obtenção das Pautas de Reivindicações 2006 e 2007

ACORDO	2006				2007			
	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL	SIM	NÃO	PARCIAL	TOTAL
N. 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 assembleias extraordinárias. Outro exemplo é a Festa do Rosário que aconteceu 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 assembleias, com a participação efetiva dos trabalhadores⁽¹²⁾. Algumas reivindicações merecem um balanço.

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



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\$ 650,00 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.

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 e passou a estabelecer critérios mais amplos de pagamento em relação à legislação estatal.

Deve-se ressaltar que tais conquistas ocorreram sob 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⁽¹³⁾. Esse fator, inclusive, foi altamente utilizado pelos sindicalistas em uma assembleia 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 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.

Entre os objetivos da terceirização podemos citar 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

(13) 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.

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⁽¹⁴⁾.

4. CLÁUSULAS COLETIVAS VERSUS LEGISLAÇÃO ESTATAL

Nesta seção, analisamos as cláusulas classificadas nos acordos da MMC em comparação com a legislação estatal. O objetivo é verificar 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

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

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. Um quadro comparativo com a percentagem das cláusulas, segundo as categorias, para os acordos do SIMECAT e a Convenção do SIMELGO segue abaixo:

Tabela 3 — 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.

No acordo de 2005, aproximadamente 74% das cláusulas coletivas compreendiam 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 (2% Disputável I, 12% Disputável II e 5% Cláusulas não imperativas que beneficiam empregadores).

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, 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, destacamos 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. 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. 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Fizemos neste estudo uma análise dos acordos coletivos firmados entre a MMC e o SIMECAT, cujo objetivo central foi avaliar a importância deste sindicato, na sua capacidade de barganha.

As evidências sugeriram que a instituição de um sindicato local implicou conquistas dos trabalhadores em relação ao que ocorria antes. Verificamos que a Convenção do

SIMELGO apresentava 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 compreendiam 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% 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, 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.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Angela M.C; GITAHY, Leda. *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.

BOTELHO, Adriano. Reestruturação produtiva e produção do espaço: o caso da indústria automobilística instalada no Brasil. *Revista do Departamento de Geografia, USP*, 15, 2002.

DIEESE. Balanço das negociações dos reajustes salariais no primeiro semestre de 2007. *Estudos e Pesquisas*, ano 3, n. 36, ago. 2007.

GUIMARAES, E. N.; RIBEIRO, R. A. A nova fronteira industrial do sudeste de Goiás. *Multiciência, UNICAMP*, v. 6, p. 1-21, 2006.

HORN, Carlos Henrique. *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, 1978-1995*. Londres, 2003. Dissertação (Ph. D. em Economia) — London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres.

KREIN, José Dari. *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.

MANZANO, Sofia Padua. *As modificações na dinâmica das negociações coletivas do subsector automotivo na década de 1990*. Seminário Regional Sudeste. São Paulo: DIEESE/CESIT/CNPQ, 13 e 14 de março de 2002.

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: UFRJ, 2000.

RIBEIRO, Rosana; CUNHA, Sebastião. Mitsubishi: organização da produção e do trabalho. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de. *Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil*. Curitiba: UFPR, 2007.

SIQUEIRA, Alexander Dias. *Negociações coletivas entre o sindicato dos metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda*. Dissertação de Mestrado — Mestrado em Economia, Universidade Federal de Uberlândia, 2008.

SÓ, Leider L. Silva. *Desenvolvimento em municípios rurais: a margem da estrada de ferro em Goiás*. Uberlândia: Dissertação de mestrado, Instituto de Economia/UFU, 2004.

Recebido em: 8 de fevereiro de 2010.

Aceito em: 6 de junho de 2010.