

EFEITOS LOCAIS DA GLOBALIZAÇÃO:  
O PÓLO AUTOMOBILÍSTICO DE GRAVATAÍ E MUDANÇAS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO NO SETOR METAL-  
MECÂNICO NA REGIÃO

LOCAL EFFECT OF THE GLOBALIZATION: THE AUTOMOTIVE  
COMPLEX OF GRAVATAÍ AND CHANGES AT THE LABOR  
RELATIONS IN THE REGIONAL INDUSTRY

---

*Sandro Ruduit Garcia\**

RESUMO

O artigo discute aspectos do processo de globalização, tomando como referência a presença do pólo automobilístico de Gravataí e suas implicações sociais no âmbito das relações de trabalho e de emprego no setor metal-mecânico da Região Metropolitana de Porto Alegre, Rio Grande do Sul. A pesquisa apóia-se em estudos de caso na unidade montadora da *General Motors* e em sindicatos de trabalhadores, assim como no exame de convenções e de acordos coletivos de trabalho e na base de dados Relatório Anual de Informações Sociais, Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE).

*Palavras-chave:* Globalização; Trabalho; Emprego; Indústria Automobilística.

ABSTRACT

The article discusses aspects of the process of globalization, focusing the presence of automotive complex of Gravataí and its social implicates at the relationship between labor and employment conditions, occurred in the industry of the metropolitan area of Porto Alegre, in the state Rio Grande do Sul. The research use cases of the assembly of General Motors and of union local, too analyze collectives contracts of labor and information's of the Annual Report of Socials Information, Work and Employment Ministry of Brazil.

*Keywords:* Globalization; Work; Employment; Automobile Industry.

---

\* Doutorando no PPGS/ UFRGS/ Brasil

## INTRODUÇÃO

Parece haver certo consenso entre analistas sociais de que as corporações transnacionais – ao lado das instituições financeiras e das organizações multilaterais – seriam os principais agentes do processo de globalização. No entanto, existe grande controvérsia quando se fala sobre os efeitos sociais decorrentes daquele processo para a esfera local.

Um tipo de argumento seria, em resumo, o de que a mobilidade dos agentes do processo de globalização, nomeadamente as corporações multinacionais, gera pressões para a redução de salários, beneficia-se de privilégios fiscais e financeiros concedidos pelos governos e impõe a dependência do local ao global (ARRIGHI, 1997; CHESNAIS, 1996; HIRST e THOMPSON, 2001). Essa perspectiva contribui para evidenciar as contradições do processo em questão, porém, deixa de perceber certas oportunidades implicadas em dinâmicas de mudança social e econômica. Outro tipo de argumento seria, em resumo, o de que os agentes do processo de globalização criam acesso a capital, a tecnologia e a novos mercados, possibilitando chances de bem-estar local (CASTELLS, 1999; GILPIN, 2004; STIGLITZ, 2003). A contribuição dessa perspectiva seria a de explorar as descontinuidades encetadas pelo processo de globalização. Essa literatura já é bastante conhecida, dispensando maiores esclarecimentos.

O argumento que se tenta desenvolver neste artigo seria que a configuração de um sistema econômico e competitivo global imporá certas referências tecnológicas, comerciais e produtivas aos atores sociais implicados. Isso se refletiria em mudanças nas relações de trabalho e de emprego na esfera local, que comportariam, potencialmente, riscos e oportunidades aos trabalhadores e que repercutiriam diferentemente sobre regiões, grupos e segmentos sociais. Nesse caso, o processo de globalização repercutiria em novas dinâmicas econômicas e sociais que, no entanto, atuariam seletivamente sobre empresas e sobre trabalhadores, marcando a heterogeneidade do fenômeno.

O artigo tem como objetivo central discutir aspectos do processo de globalização, focalizando a presença do pólo automobilístico de Gravataí e seus efeitos no âmbito das relações de trabalho e de emprego<sup>1</sup> que se desenvolvem no setor metal-mecânico da Região Metropolitana de Porto Alegre.

A pesquisa apóia-se em entrevistas realizadas com líderes da General Motors do Brasil (GMB) e do sindicato de trabalhadores local, bem como no exame de convenções e de acordos coletivos de trabalho e na base de dados do Relatório Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE). Serão examinados aspectos mais gerais da atividade no setor metal-mecânico local, no momento anterior e posterior à operação do novo complexo industrial, no ano de 2000. Utilizam-se os seguintes indicadores: número de empresas, número de trabalhadores, tamanho das empresas, sexo, escolaridade, idade, rendimento, tipo de vínculo empregatício e carga horária semanal. Ademais, analisam-se mudanças recentes no conteúdo das convenções coletivas de trabalho pactuadas entre o sindicato patronal e os sindicatos de metalúrgicos de Gravataí e de Porto Alegre.

A seguir, apresentam-se, sucintamente, aspectos da experiência internacional e do Brasil relativamente à configuração de novos pólos automobilísticos. Posteriormente, discutem-se aspectos da experiência do pólo automobilístico de Gravataí. Na seção seguinte, focalizam-se reflexos nas relações de trabalho e de emprego no setor metal-mecânico local. Finalmente, apresentam-se as considerações finais da análise.

## GLOBALIZAÇÃO E INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA

A partir de meados da década de 1990, o processo de globalização atinge, mundialmente, a indústria automobilística, com a constituição de novos pólos no setor. No século XXI, o setor é marcado por uma nova geração de fábricas mais produtivas e flexíveis do que as plantas montadoras tradicionais, apoiando-se em referências competitivas e produtivas globais: diversificação e inovação de modelos, comercialização

---

<sup>1</sup> Por relações de trabalho e de emprego entendem-se laços de poder estabelecidos entre capital e trabalho, ou entre empresários e trabalhadores, considerados como atores sociais capazes de elaborar estratégias de utilização dos recursos de que dispõem (empregador: capital, inserção em diferentes mercados de produtos, informação, escolha da mão-de-obra; empregado: informação, qualificação, redes de contatos pessoais), tendo em vista a realização do processo produtivo, em condições materiais e psicofisiológicas adequadas/satisfatórias. Tal relação extrapola a dimensão do próprio processo produtivo, envolvendo as formas de conflitualidade entre os atores e as instituições sociais e políticas (legislação, fiscalização do Estado, políticas governamentais, ação sindical, preconceitos e discriminações etárias, étnicas e de gênero).

de modelos mundiais, segmentação de mercados de produtos, busca de maior integração entre empresas e entre mercados, maior flexibilidade e produtividade no processo produtivo, prospecção de mercados emergentes.

O processo de globalização do setor resultaria da conjugação de diferentes fatores: a) os principais mercados consumidores achar-se-iam com demanda relativamente saturada, comportando-se como mercados maduros (por exemplo, Estados Unidos, Alemanha e Reino Unido), obrigando montadoras à prospecção de mercados e ao investimento em países emergentes (NELDER, HARRYS e EVENS, 2001; PRIES, 2003); b) a constituição de blocos político-econômicos regionais (como o MERCOSUL e o NAFTA) e os novos acordos multilaterais no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC) potencializariam novos mercados consumidores, atraindo interesse e investimentos de montadoras para a exploração desses mercados (FREYSSENET, 2005; LUNG, 2002); c) assistir-se-ia ao ingresso de novos competidores no mercado mundial, mediante processos de fusão/aquisição/aliança entre corporações, com conseqüente aumento da concorrência, implicando a exploração de novos mercados e no investimento em novas plantas industriais, para além dos países de origem dessas corporações (CUTCHER-GERSHENFELD et al., 1998; IKEDA e NAKAGAWA, 2001); e d) a oferta de mão-de-obra escolarizada e relativamente barata, a disponibilidade de infra-estrutura adequada e, em muitos casos, a concessão de incentivos fiscais e de subsídios governamentais, em países em desenvolvimento e no interior de países desenvolvidos (*greenfields*), estimulariam a instalação de novas plantas montadoras pelas corporações automobilísticas (ALLER e GARCÉS, 2004; COURTAUX-KOTBI, 2004; ZHANG, 2005).

Nesse sentido, o processo de globalização implicaria o fechamento de fábricas consideradas obsoletas e/ou situadas em mercados maduros – em prejuízo dos trabalhadores dessas regiões – e a instalação de novas plantas industriais nos chamados *greenfields*. Nos Estados Unidos, novas regiões de produção automobilística estariam se configurando (por exemplo, a BMW instalou-se na Carolina do Sul, e a Mercedes-Benz, no Alabama). As novas plantas implicariam, hoje, sistemas produtivos inovadores, nos quais da interação entre os agentes empresariais decorreriam novos sistemas produtivos, diferentes dos antigos “transplantes” japoneses (PRIES, 2003). No entanto, como destacam Martin e Veiga (2002), um desafio para as regiões seria elaborar estratégias de desenvolvimento local que permitissem o ingresso das empresas da região nos nichos mais complexos em tecnologia e em qualificação da cadeia de fornecimento.

No novo contexto, países considerados periféricos no âmbito da indústria automobilística internacional ganham importância, recebendo novas plantas e investimentos. Na Espanha, certas regiões, antes secundárias no contexto industrial europeu, seriam, atualmente, dependentes dos pólos automobilísticos, revelando um paradoxo: se as plantas montadoras vieram a promover o desenvolvimento local em termos de crescimento econômico, de expansão do emprego e de novas capacidades, na mesma medida as localidades vieram a depender desses empreendimentos que passariam a ser responsáveis por grande parte da vida econômica da região. Estudos mostram (ALLER e GARCÉS, 2004; CAMACHO, 2004) que as plantas montadoras geraram empregos em diferentes níveis da cadeia produtiva: a unidade da Ford, em Valência, era responsável por 6.400 empregos na montadora, 3.106 nos fornecedores de primeiro e segundo níveis; a Volkswagen, em Pamplona, 4.720 empregos na montadora e 2.087 nos fornecedores locais; a Citröen, em Vigo, 9.000 empregos na montadora e 2.670 nos fornecedores locais; a Renault, em Valladolid, 8.300 na montadora e 3.007 nos fornecedores; e a GM, em Zaragoza, 8.290 na montadora e 1.882 nos fornecedores locais. Especificamente a Volkswagen, na região de Navarra, que produz o modelo Pólo A04, é responsável por 32% dos empregos nos fornecedores locais e por 3,05% do emprego total da região. O fechamento de uma planta teria amplo impacto negativo no nível de emprego local, assim como a sua instalação afetaria positivamente o emprego local.

Os países pós-socialistas também viriam recebendo novos investimentos, seja em novas plantas montadoras, seja na reestruturação/ampliação das plantas já existentes, à medida que consistiriam mercados emergentes e que possuiriam mão-de-obra qualificada e relativamente barata. Até a abertura dessas economias, tinha havido uma uniformização dos modos de produção, de gestão e de distribuição, conforme princípios da produção de tipo fordista, acompanhadas de tecnologias defasadas, anteriores à II Guerra Mundial (COURTAUX-KOTBI, 2004). Na República Tcheca, a Skoda, empresa estatal que compõe uma *joint venture* com a Volkswagen, tem realizado mudanças, a partir da abertura do setor no princípio da década de 1990: introduz um programa de racionalização e de elevação da qualidade do processo produtivo, tendo como referência padrões globais; diversificou os modelos produzidos, passando a fabricar, na segunda metade da década de 1990, três diferentes modelos com uma única plataforma – a produção em grande escala seria destinada ao mercado local e ao restante da Europa; estabeleceu novo padrão de relações com fornecedores – que passam a operar no próprio *site* –, atraindo 33 *joint ventures* (francesas, italianas, alemãs) para a região, que vieram a utilizar 174 fornecedores tchecos e 19 eslovacos, perfazendo 78% das compras da montadora. Tais mudanças implicariam elevação no nível sala-

rial, sem prejuízo ao emprego que se manteve estável. Instituir-se-ia uma co-gestão entre gerentes tchecos e alemães. Porém, a principal novidade estaria na experiência de governança da planta que contaria com um comitê executivo constituído de quatro representantes da Skoda, quatro representantes da Volkswagen e três representantes sindicais. O foco da ação sindical repousaria na manutenção do emprego (COURTAUX-KOTBI, 2004).

Na Alemanha Oriental, a Volkswagen investe em nova planta montadora, tendo em vista aumentar a capacidade de produção, reduzir custos com salários e antecipar-se à concorrência naquele território, desde uma estratégia de divisão do trabalho na Alemanha na qual o controle e as decisões partem do lado ocidental. A montadora enfrenta pelo menos três ordens de dificuldades: a) a instituição da paridade salarial no âmbito da União Européia, em 1991, abala a estratégia da montadora de explorar os baixos salários locais, passando aplicar de forma mais intensa os princípios da *lean production*, visando à redução de custos; b) a cultura de gestão autoritária do regime socialista dificulta o estabelecimento de relações de confiança com os trabalhadores; c) instabilidade macroeconômica experimentada pelo país. Nesse contexto, a Volkswagen estabelece relações de trabalho mais duras, impondo a redução de horas trabalhadas, como forma de reduzir custos. Mesmo com tais dificuldades, o investimento vem originando novo *cluster* industrial, em razão da concentração de 50% dos fornecedores a menos de 200km da planta (COURTAUX-KOTBI, 2004).

Na China, o governo promove reformas políticas e econômicas – iniciadas em 1978, mas ganhando força somente a partir de 1992 – que, entre outros aspectos, favorecem o Investimento Direto Estrangeiro (IDE), tendo em vista a promoção do desenvolvimento e da atualização organizacional e tecnológico da indústria local. O setor automobilístico caracteriza-se por um mercado fortemente protegido, porém, hoje, experimentando gradativa abertura: em 1992, as tarifas de importação no setor atingiam 43,2%, reduzindo-se para 13%, em 1999 (WANG, 2001; ZHANG, 2005). Entretanto, o processo de reformas enfrenta dificuldades, tais como aumento das disparidades entre as regiões litorâneas e as situadas no interior do país, pressões da Organização Mundial do Comércio (OMC) para a liberalização do mercado doméstico e a própria competição com os demais países asiáticos na atração de investimentos. O governo depara com o dilema de manter a proteção do mercado ou promover a competição. Conforme Pagano (2002), a caso chinês possui algumas especificidades, como baixo nível tecnológico dos fornecedores locais, alto envolvimento dos atores e das instituições locais e complexidade dos negócios locais atravessados por relações familiares. Nesse contexto, a Iveco estabelece, em 1995, uma *joint venture* com a chinesa

YMC, em Nanjing, atraída pelo amplo potencial do mercado interno daquele país. A montadora desenvolve práticas diferentes das que se verificam na Itália, mediante um novo desenho do produto, maior controle do trabalho e dos fornecedores locais, maior ênfase na qualidade do processo produtivo e dos fornecedores e não-participação dos fornecedores do desenvolvimento do produto.

O México experimenta a significativa expansão do setor automobilístico, mediante o IDE nas chamadas maquiladoras,<sup>2</sup> atraídas pelo baixo custo da mão-de-obra e por incentivos fiscais oferecidos pelo governo mexicano. É interessante notar que, em meados dos anos 1990, uma nova geração de maquiladores vem sendo instalada na qual verificam-se menor remuneração, maior produtividade e maior emprego de mulheres (CARRILLO, 2001b; FUCHS, 2002). A GM, por exemplo, amplia as atividades, bem como desenvolve amplo programa de capacitação de fornecedores naquele país, motivada pelos baixos salários (dez vezes menores do que nos Estados Unidos), pela proximidade geográfica e pelos incentivos concedidos à modalidade maquiladora. A montadora contava com 47.846 empregados no ano de 1988, elevando para 75.000 empregados, em 1996 (CARRILLO, 2001a). Outro aspecto das mudanças locais é o que ocorre nas estratégias sindicais. Os sindicatos mexicanos detêm maior capacidade de ação na região central do país, onde está a capital e grande parte do setor público, mas é bastante frágil e fragmentado no restante do território, inclusive no Norte. No entanto, é na nova geração de montadoras nascidas na década de 1990, que, curiosamente, sindicatos autônomos começam a se organizar, focando suas ações nos temas do emprego, das subcontratações, da participação dos trabalhadores, do contrato coletivo de trabalho e da organização dos sindicatos do setor em âmbito nacional, tendo em vista superar a fragmentação das lutas operárias. O “novo sindicalismo”, baseado na geração de plantas flexíveis, permanece, entretanto, com grandes dificuldades de organização no âmbito dos fornecedores locais (MONTIEL, 2004).

O Brasil ajusta-se à globalização do setor mediante políticas governamentais<sup>3</sup> que estimulam a rápida abertura do mercado nacional de automóveis e de autopeças, até então relativamente protegido, à competição internacional e que visariam à atração de

<sup>2</sup> Maquiladora é uma empresa que pactua contratos de exportação com os governos mexicano e norte-americano, assumindo compromissos em termos de geração de empregos e de divisas e recebendo, como contrapartida, incentivos fiscais (CARRILLO, 2001a).

<sup>3</sup> Trata-se precisamente do Regime Automotivo de dezembro de 1995 que instituiu amplo conjunto de incentivos federais, estaduais e municipais para a atração de novas plantas montadoras. O Regime foi inicialmente instituído pela Medida Provisória 1024/95 e convertido em Lei, em março de 1997, regulamentada pelo Decreto nº 2.072, de 14 de novembro de 1996, pela Portaria 01, de 5 de janeiro de 1996, e pelo Decreto 2638, de 29 de junho de 1998. O pólo automobilístico de Gravataf também contou com amplos benefícios governamentais que não serão aqui discutidos em razão do escopo do presente texto. Sobre isso, vide Ruduit-Garcia (2003).

investimentos externos. Na segunda metade dos anos 1990, a disposição de montadoras (principais agentes da globalização) em investir no País, combinada com as políticas governamentais, ter-se-iam refletido na reestruturação de plantas montadoras já existentes, em novos pólos automobilísticos fora do ABC paulista e na reestruturação e desnacionalização do setor de autopeças (CARDOSO, 2000; LEITE, 2003). Como mostram estudos de Arbix (2001, 2002), a escolha de regiões fora do ABC paulista pelas montadoras decorreria da conjugação de diferentes fatores: a) as novas zonas de produção industrial possuiriam níveis salariais, em geral, mais baixos do que os praticados no ABC paulista, mesmo oferecendo mão-de-obra com escolaridade relativamente alta e, em muitos casos, com experiência industrial, embora não em montadoras; b) a densidade e a combatividade sindical no ABC paulista elevariam os custos com mão-de-obra, o que não se verificaria em regiões de produção industrial emergente; c) a oferta satisfatória de infra-estrutura urbana (comunicações, transporte, segurança, saneamento) *vis-à-vis* a degradação urbana da Região Metropolitana de São Paulo; e d) especialmente, os incentivos fiscais oferecidos por estados e por municípios, para a atração dos investimentos (guerra fiscal).<sup>4</sup>

Portanto, a experiência internacional e o caso do Brasil mostram que os novos investimentos e plantas montadoras refletem-se em mudanças sociais importantes. Estudos sobre a realidade de diferentes países, brevemente referidos acima, parecem indicar que os impactos sociais e econômicos da globalização sobre a esfera local variam de acordo com as estratégias das montadoras e com as conjunturas econômicas, institucionais e societárias dos países onde se realizam os investimentos (competição e dimensões do mercado, proteção social, política industrial, estabilidade macroeconômica, sindicatos). É preciso considerar que os impactos sociais da globalização não são uniformes. Os governos nacionais e locais desempenham papel central na integração dos seus territórios à economia global. Além disso, as características dos investimentos podem ser bastante variáveis, conforme a estratégia empregada pelos agentes da globalização, no caso as montadoras, resultando em formas mais ou menos duras de interação com as sociedades e com os trabalhadores.

## O NOVO PÓLO AUTOMOBILÍSTICO DE GRAVATAÍ

O novo pólo automobilístico de Gravataí, inscrito na estratégia mundial da montadora, tem como referência produtiva e organizacional os princípios da produção en-

<sup>4</sup> Para uma discussão sobre as características e os impactos dos novos pólos automobilísticos no Brasil, ver a coletânea de Nabuco, Neves e Carvalho Neto (2002).



xuta. Vale-se do intenso uso de tecnologias da informação e da robótica, assim como do conceito de *condomínio industrial*, uma novidade em termos de organização da produção e do trabalho em face do aprofundamento do uso das potencialidades da rede de fornecedores. Produz, em média, 490 unidades/dia do modelo Celta, nas diferentes versões, representando 47% das vendas da GMB, no segmento de veículos de uso misto (tipo *hatch*), no ano de 2004. A produção vem em expansão: em 2000, foram produzidas 24.007 unidades; em 2001, 91.407 unidades; em 2002, 108.976 unidades; em 2003, 116.705 unidades; em 2004, 135.498 unidades (além da capacidade projetada de 120.000 unidades/ano).

No condomínio industrial, a montadora recebe módulos do veículo pré-montados pelas sistemistas, dividindo o terreno com dezesseis delas: Arteb, Arvin, Bosal, Delpthy, Fanaupe, Goodyer, Inylbra, IPA, Lear, Pelzer, Polyprom, Sekurit, Sogefi, TI Bundy, Valeo e VDO. Há ainda uma 17ª sistemista localizada fora do complexo industrial: a Zamproгна, situada em Porto Alegre. As empresas sistemistas foram selecionadas mediante licitação internacional realizada pela GMB. Cada sistemista fornece exclusivamente uma parte do veículo, de acordo com a demanda indicada pela montadora, a partir da programação de volume e de seqüência da produção realizada conforme a demanda do mercado (*online*).

O funcionário recém-contratado pela GM recebe 450h de *treinamento*, mais período de aprendizado informal na fábrica. Foram investidos R\$4,4 milhões em qualificação de pessoal no período de 2000 a 2003, indicando a aquisição de novas qualificações pelos recursos humanos locais. Em 2003, o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí (CIAG) tinha, atualmente, cerca de 3.500 empregados, sendo 1.500 na GM e 2.000 nas sistemistas. Quanto ao perfil da mão-de-obra, constatou-se que a idade média dos empregados era baixa (28 anos), e a escolaridade, relativamente elevada (70% nível médio completo e 14% nível superior completo).

O acordo coletivo de trabalho foi negociado conjuntamente entre o sindicato metalúrgico local, a GMB e as sistemistas. Os acordos negociados acumulam reajustes salariais de 41%, no período de maio de 2000 até setembro de 2003. O reajuste total no ano de 2003 foi de 16,7%. Segundo líderes sindicais, a GMB cumpre, em geral, o que é pactuado, mas as sistemistas nem sempre. Com essas, as relações seriam mais conflituvas. No entanto, as condições do acordo prevêm diferentes níveis salariais e relações de trabalho e de emprego entre GMB e sistemistas. Vale notar que esse acordo não envolve as demais empresas fornecedoras locais. Essas pactuam, à parte, convenção coletiva de trabalho. Isso indica tendência de segmentação das condições de trabalho e de emprego ao longo da cadeia produtiva.

Estudos especializados (BYOUNG-HOON e FRENKEL, 2004; SALLAZ, 2004; ZHANG, 2005) têm argumentado que este seria um traço das relações de trabalho e de emprego em face do uso de sistemas flexíveis, sob a égide do contexto internacional. Há registros de novas tensões e discriminações entre trabalhadores e do uso de formas mais democráticas de gestão em relação aos trabalhadores mais qualificados e de formas mais hostis em relação aos menos qualificados, às vezes, na mesma planta. Essa divisão constituiria nova dificuldade para a ação coletiva e sindical.

No que se refere aos *sindicatos de trabalhadores*, observam-se, também, mudanças significativas, pós-GMB. O sindicato local<sup>5</sup> vem experimentando a expansão não apenas da base (que passou de cerca de 8.000 trabalhadores, em 2000, para cerca de 13.000, em 2003, com expectativa de expansão para pelo menos 14.500 trabalhadores, quando da expansão do CIAG, em 2007), mas também dos sócios, com incremento de aproximadamente 40%, no período de dezembro de 1999 a julho de 2003: 800 sócios em 1999; 1.130 sócios em 2003. Em julho de 2002, o sindicato de Porto Alegre realizou greve de oito dias no condomínio industrial, em razão do desacordo com o reajuste salarial concedido pelas empresas, com o programa de participação nos lucros e resultados (de R\$600,00/empregado, em Gravataí, e de R\$1400,00/empregado, na unidade de São José dos Campos) e com a contabilidade das horas trabalhadas (a empresa reteve de R\$150,00 a R\$450,00 dos salários pagos em julho de 2002). No mesmo mês, os transportadores de veículos (“cegonheiros”) paralisaram parcialmente as atividades do Condomínio Industrial, por meio de piquetes, reivindicando cota de 20% no transporte da produção de Gravataí. Em junho de 2003, o sindicato local (Gravataí) mobilizou paralisação dos trabalhadores, tendo em vista pressionar a empresa a negociar as condições da PPR. Comparativamente às unidades de Moji das Cruzes, de São Caetano do Sul e de São José dos Campos, Gravataí obteve o maior montante relativamente à Participação nos Resultados (PR), no ano de 2002, totalizando mais de R\$ 1 milhão, em contexto de retração das vendas no setor.

<sup>5</sup> Com a instalação do CIAG no ano de 2000, iniciou-se intensa disputa entre sindicatos pela representação da base de Gravataí, envolvendo o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí (até o ano de 2003, sem filiação a centrais sindicais) – e o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Porto Alegre (SMPA) (filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT)). A GMB e sistemistas reconhecem o sindicato de Gravataí. Trata-se de um novo sindicato, fundado no ano de 2000, a partir da expectativa gerada em torno do CIAG, expressando, de certo modo, a mobilização das lideranças locais, para evitar a transferência da representação da base de Gravataí para o sindicato de Porto Alegre (o maior sindicato metalúrgico do estado, porém, “externo”).

No entanto, chama a atenção a postura sindical bastante contemporizadora em relação às relações capital-trabalho, especialmente no caso das jovens lideranças (evitando o recurso à greve, por exemplo). Isso se justificaria, segundo líderes sindicais, pelo fato de que a GMB reconhece a instituição sindical e negocia tecnicamente com o sindicato, ao passo que as empresas locais estabelecem relações mais hostis. A despeito disso, o fato é que, como lembra Ramalho (2004), essas fábricas jovens e flexíveis mostram um tipo de ação sindical ainda pouco integrado ao cotidiano dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Pode-se conjecturar que isso poderia ser gradualmente superado com o desgaste das relações entre capital e trabalho e com o amadurecimento da planta, dos trabalhadores e dos seus sindicatos.

## MUDANÇAS NO SETOR METAL-MECÂNICO LOCAL

A presença do novo pólo automobilístico de Gravataí está implicando em mudanças no setor metal-mecânico local<sup>6</sup>, atestada por diferentes indicadores. Há níveis de fornecimento na cadeia automotiva: no primeiro, estão as sistemistas, localizadas no condomínio industrial e parceiras globais da montadora, assim como outros fornecedores de sistemas, de peças, de insumos e de serviços auxiliares; no segundo, estão fornecedores de componentes, peças e conjuntos para os fornecedores de primeiro nível, já instaladas na região (empresas locais) e fora dela (outros estados e exterior); e no terceiro nível, estão fornecedores de peças, de insumos e de matéria-prima para as empresas de segundo nível, geralmente locais embora haja também empresas “externas” (de outros estados e mesmo do exterior). O número de fornecedores gaúchos (peças, insumos, serviços) conectados aos diferentes níveis do CIAG passou de 69 empresas, no ano de 2000, para 462 empresas, em 2003, apresentando tendência de substituição gradativa de fornecedores de outros estados por empresas locais, à medida que estas se adaptem aos padrões de exigência do novo pólo industrial.

<sup>6</sup> O setor metal-mecânico e a indústria automotiva têm relativa tradição no Rio Grande do Sul. Até a instalação da Fiat em Betim (MG), na década de 1970, o estado detinha a segunda maior indústria metal-mecânica do Brasil, atrás apenas do estado de São Paulo. As primeiras empresas foram fundadas no final do século XIX. A expansão e a consolidação do setor metal-mecânico gaúcho ocorreram na década de 1950, voltando-se para a produção de implementos agrícolas e de veículos pesados. Ao final da década de 1990, o Rio Grande do Sul contava com diferentes montadoras de caminhões, de ônibus e de implementos agrícolas, com ampla cadeia de fornecedores de peças e acessórios automotivos – composta de 283 empresas e de 11.553 trabalhadores – e com um expressivo parque metal-mecânico – 9.986 empresas e 108.643 trabalhadores (Fonte: RAIS/MTE, 1999). Embora detivesse empresas fornecendo para montadoras do centro do País e atuando no mercado de reposição de peças automotivas, para completar-se o parque industrial gaúcho carecia de montadoras de veículos leves, que exigem menores preços e maiores escalas de produção do que as montadoras de veículos pesados e que exigem maior qualidade, escala e competitividade do que o mercado de reposição de peças.

Nesse sentido, constata-se a *expansão da indústria metal-mecânica local*, particularmente em certos municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre, onde estão concentrados os novos fornecedores da GMB, especialmente no segundo e no terceiro nível da cadeia produtiva (ver Tabela 1). O próprio estado do Rio Grande do Sul experimentou crescimento consistente do setor metal-mecânico, no período de 1999 a 2002, cujo número de estabelecimentos expandiu-se em 19,9%, e o de trabalhadores, em 19,8%. Porém, os dados da base RAIS/ MTE indicam que a expansão do setor é concentrada nos municípios de Gravataí, de Canoas, de Cachoeirinha, de Novo Hamburgo e de São Leopoldo, cujas taxas de crescimento do número de trabalhadores – e em alguns casos de estabelecimentos – foram superiores à expansão estadual. Trata-se de municípios que já detinham um parque metal-mecânico tradicional e expressivo: todos já contavam com mais de 200 empresas e com mais de 2000 trabalhadores, nos seus territórios, no ano de 1999.

Outros municípios também apresentaram crescimento do parque metal-mecânico, embora com parques industriais menos expressivos e tradicionais (até 200 empresas e até 2000 trabalhadores, em 1999) e, em certos casos, tenham experimentado expansão menor do que a média estadual. Os municípios de Campo Bom e de Glorinha expandiram-se acima das taxas estaduais para estabelecimentos e trabalhadores, enquanto Eldorado do Sul e Esteio experimentaram expansão do nível de emprego bem acima da média estadual, ainda que tenham partido de níveis pouco significativos de estabelecimentos e de trabalhadores. Os municípios de Guaíba, de Sapucaia do Sul e de Viamão experimentaram crescimento do emprego inferior ao nível estadual, embora o número de estabelecimentos tenha crescido significativamente, o que indica a abertura predominante de pequenas empresas. Alvorada não apresentou variação importante. Malgrado conte com expressivo parque industrial (o maior entre os municípios selecionados), Porto Alegre apresentou redução do nível de emprego e baixa expansão do número de estabelecimentos, talvez pela transferência de unidades produtivas para outros municípios com concentração de atividades de serviços de apoio à indústria e de gestão na capital e pelo enxugamento/ reestruturação do parque industrial.

**Tabela 1**  
**Evolução do Número de Estabelecimentos e de Trabalhadores no Setor**  
**Metal-Mecânico em Municípios Selecionados (1999-2002)**

	Estabelecimentos*			Trabalhadores		
	1999	2002	Variação (%)	1999	2002	Variação (%)
RS	9986	11974	19,9	108643	130187	19,8
Alvorada	171	179	4,7	502	506	0,8
Cachoeirinha	256	278	8,6	3434	4578	33,3
Campo Bom	102	133	30,4	1207	1556	28,9
Canoas	382	510	33,5	4859	6584	35,5
Eldorado do Sul	28	32	14,3	291	3338	1047,1
Esteio	158	174	10,1	533	1098	106
Glorinha	6	10	66,7	8	81	912,5
Gravataí	311	412	32,5	4429	5533	24,9
Guaíba	64	90	40,6	824	974	18,2
Novo Hamburgo	531	579	9	5237	6766	29,2
Porto Alegre	1298	1406	8,3	13313	11102	-16,6
São Leopoldo	305	387	26,9	5615	6845	21,9
Sapucaia do Sul	163	208	27,6	2486	2639	6,2
Viamão	93	120	29	396	455	14,9

Fonte: Composição a partir de RAIS/ MTE, 1999 e 2002.

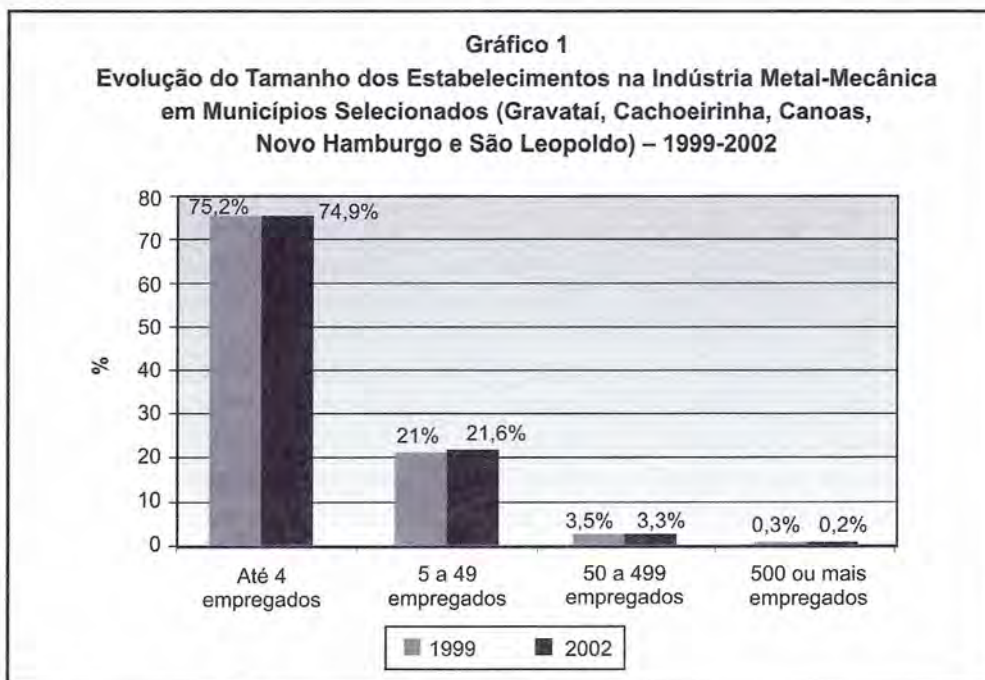
\* Inclusive empresas sem empregados (RAIS Negativa).

É preciso considerar que essa expansão decorre, também, de exportações e da produção voltada para implementos agrícolas. Contudo, a competição em mercados externos também se relaciona ao processo de globalização. Além disso, a competitividade externa das empresas vincula-se à reestruturação, visando ao fornecimento para a indústria automobilística, com padrões mundiais de custos, prazos e qualidade. Considere-se também que a expansão da produção aplicada a implementos agrícolas concentra-se no pólo metal-mecânico de Caxias do Sul.

Pode-se constatar que a presença do CIAG implicou expansão do setor metal-mecânico local, porém, mais nitidamente em certos municípios. Para examinarem-se outros indicadores de mudanças relacionadas ao CIAG, selecionaram-se os municípios de Gravataí, de Cachoeirinha, de Canoas, de Novo Hamburgo e de São Leopoldo, em razão de apresentarem parque metal-mecânico expressivo (totalizando mais de 200

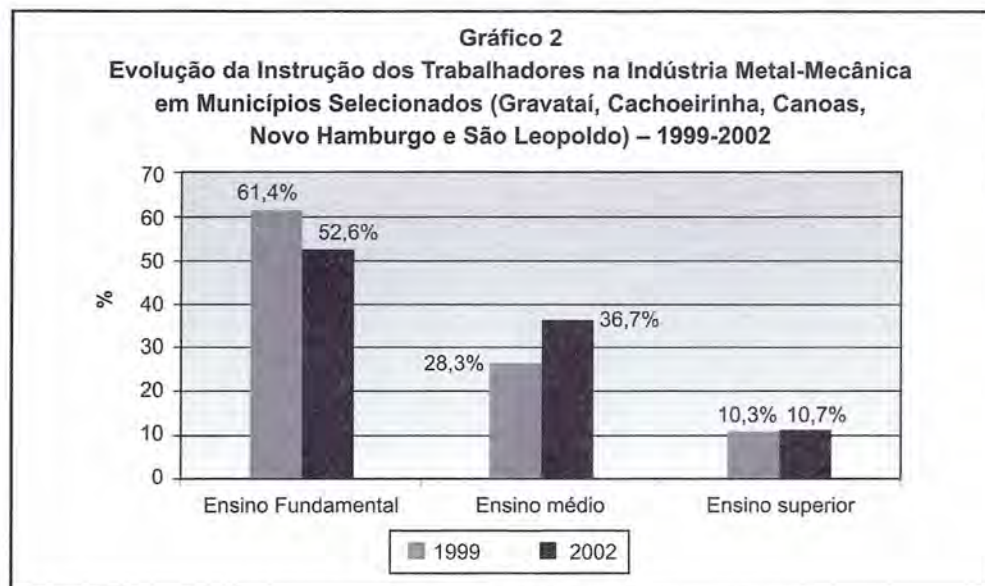
estabelecimentos e mais de 2000 trabalhadores) e de apresentarem taxas de crescimento do emprego superiores à taxa estadual. Tais critérios visam focar a análise nos municípios nos quais o pólo automobilístico de Gravataí promoveu efeitos mais significativos.

A expansão do número de estabelecimentos reflete-se em mudanças na composição do setor, em termos do porte das empresas. Constatamos que o número de pequenas empresas tende a crescer mais rapidamente do que as médias e grandes empresas (ver Gráfico 1). Há uma tendência de expansão da participação das pequenas empresas na composição do setor nos municípios mais afetados pela presença do CIAG, paralelamente a uma leve retração da proporção de médias e grandes empresas. Essa tendência parece marcar a emergência de um novo ator social – as pequenas empresas – e reforça demandas por apoio institucional ao setor, tendo em vista os escassos recursos desse tipo de empresas para se capacitar a fornecer aos elos mais nobres da cadeia automotiva.



Fonte: Composição a partir de RAIS/MTE, 1999 e 2002.

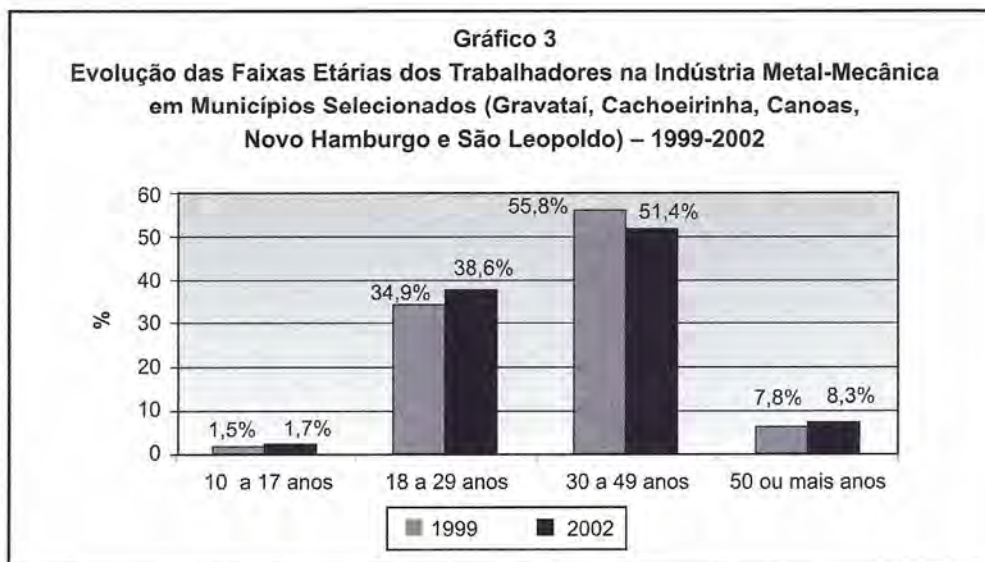
A presença do CIAG vem implicando, também, mudanças em aspectos do *perfil da mão-de-obra* no setor metal-mecânico nos municípios selecionados. Observam-se impactos positivos na escolaridade e tendências de alteração na composição etária e na distribuição por gênero da mão-de-obra. Em todos os níveis de instrução, houve crescimento do número de trabalhadores. Porém, a expansão do número de trabalhadores com níveis médio e superior de ensino foi mais rápida do que com nível fundamental, alterando claramente a composição dos níveis de instrução no setor. Embora a maioria dos trabalhadores no setor ainda tenha nível fundamental de instrução, cresce expressivamente a participação dos trabalhadores com nível médio e cresce levemente a participação dos que detêm nível superior de ensino na composição do setor (ver Gráfico 2). O dado indica que à proporção que se integrem à cadeia de fornecimento ao CIAG, ou que se reestruturam para vir a fornecer, as empresas locais introduzem novos métodos e tecnologias, exigindo a escolarização da mão-de-obra, constituindo, nesse aspecto, um ganho para os trabalhadores.



Fonte: Composição a partir de RAIS/ MTE, 1999 e 2002.

Há tendência de mudança na composição etária da mão-de-obra no setor metal-mecânico, nos municípios selecionados (ver Gráfico 3): crescem mais os extremos do que a faixa-etária intermediária, com destaque para a redução da proporção de trabalhadores de 30 a 49 anos de idade. Os diferentes ritmos de evolução das faixas etárias

podem estar relacionados a um paradoxo: por um lado, a reestruturação das empresas locais (novas tecnologias, programas de qualidade, processos de certificação, polivalência, trabalho em equipe e outros aspectos) exige a escolarização da mão-de-obra, favorecendo não apenas a contratação de jovens egressos do sistema de ensino, como também políticas de escolarização da mão-de-obra já contratada nas empresas; por outro lado, a manutenção de funções apoiadas em qualificações “tradicionais”, obtidas pela experiência profissional sem exigências de escolaridade (treinamento informal/ empírico), nas empresas que se integram, especialmente, na periferia da cadeia produtiva (III nível de fornecimento), favorece oportunidades aos trabalhadores mais velhos e mais experientes. Fica em aberto a questão sobre se tais qualificações tenderão a extinguir-se, conforme as empresas periféricas na cadeia venham a reestruturar-se, expulsando os trabalhadores mais velhos e menos instruídos (CARDOSO, 2000), ou se os novos arranjos manterão funções no chão-de-fábrica que não requererão níveis mais elevados de instrução, especialmente nos níveis periféricos da cadeia produtiva (LEITE, 2003).



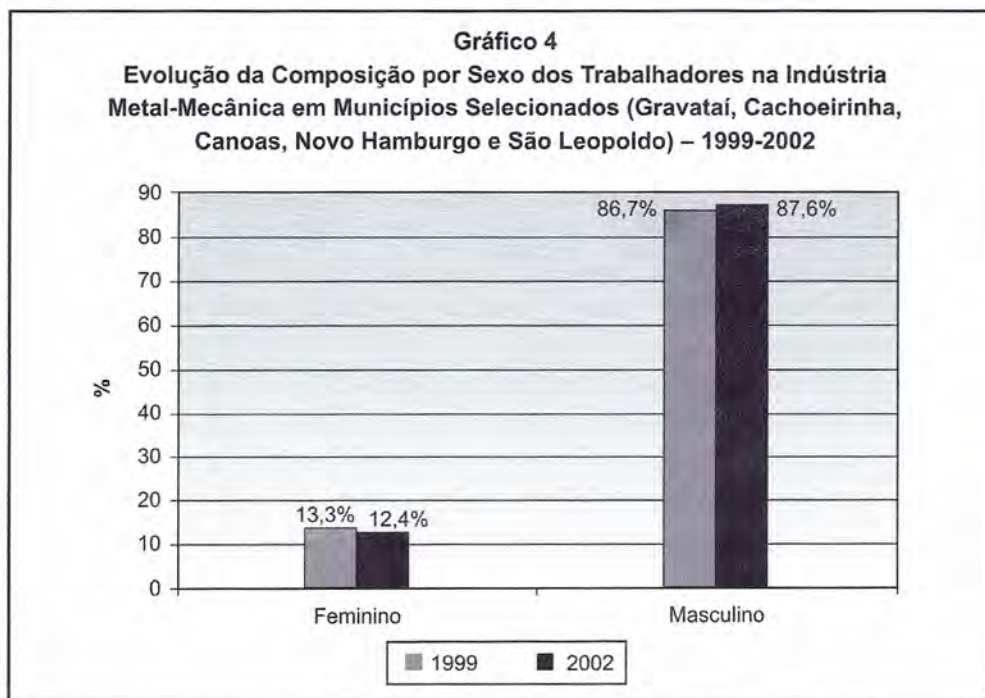
Fonte: Composição a partir de RAIS/ MTE, 1999 e 2002.

Quanto ao sexo dos trabalhadores, há tendência à redução da participação feminina na composição da mão-de-obra no setor (Gráfico 4). Pode-se conjecturar que isso ocorra porque se reduzem as funções administrativas, aumentando empregos no chão-de-fábrica, sendo estas atividades consideradas “masculinas” pela cultura do setor. O fato é que, até o momento, mantém-se o caráter seletivo relativamente ao sexo da

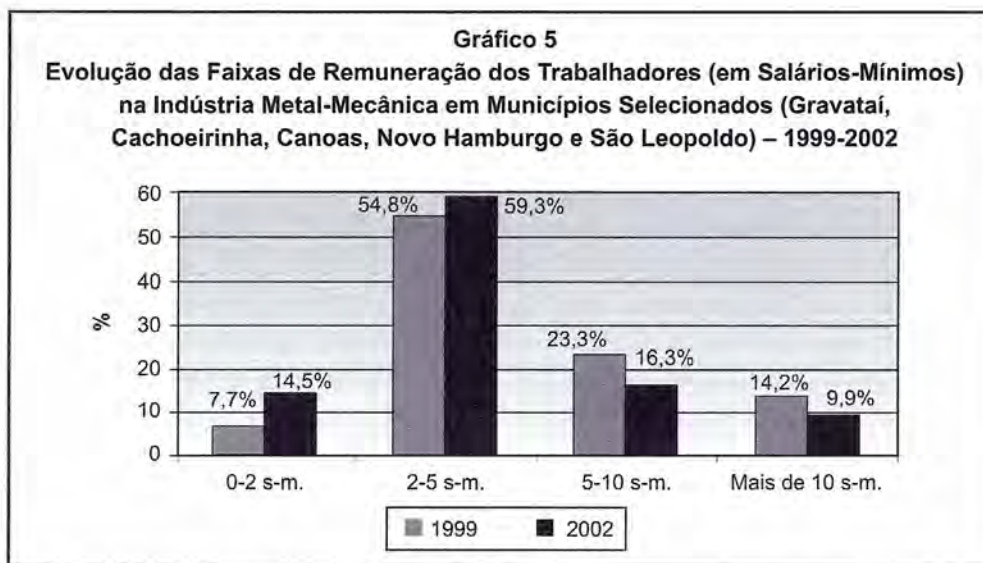


mão-de-obra. Isso demandaria políticas ativas no mercado de trabalho, tendo em vista amenizar o seu caráter seletivo e socialmente injusto, como ocorreria, por exemplo, no ABC paulista (GUIMARÃES, 2004).

Há mudanças nas *relações de trabalho e de emprego* no setor. Quanto ao rendimento dos trabalhadores, constata-se que as faixas de menor remuneração aumentaram a participação na composição do setor metal-mecânico local, enquanto as faixas de maior remuneração reduziram a participação (vide Gráfico 5). Outros aspectos das relações de trabalho mostram-se sem alterações significativas, tais como o tipo de vínculo empregatício dos trabalhadores e a carga horária semanal de trabalho. Assim, parece verdadeiro afirmar que a expansão do setor não se apóia em formas contratualmente predatórias de emprego, ao contrário permanece como regra o contrato por prazo indeterminado e a carga horária plena.



Fonte: Composição a partir de RAIS/ MTE, 1999 e 2002.



Fonte: Composição a partir de RAIS/ MTE, 1999 e 2002.

As *convenções coletivas de trabalho* são também reveladoras sobre a natureza e a extensão das mudanças recentes nas relações de trabalho e de emprego e as conseqüentes vantagens e desvantagens aos trabalhadores. Examinou-se a evolução das convenções coletivas de trabalho, no período de 1999 a 2003/2004, pactuadas entre o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul (SINMETAL) e os Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos de Gravataí (SMG) (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí) e de Porto Alegre – SMPA (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre), que representam os trabalhadores nos municípios de Porto Alegre, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão, Eldorado do Sul e Guaíba (ver Quadro 2).

As mudanças nas convenções coletivas de trabalho refletem os efeitos da presença do CIAG sobre os direitos dos trabalhadores nas empresas locais, mais intensamente percebidos no caso de Gravataí. As diferenças nas convenções de Gravataí e de Porto Alegre parecem decorrer das estratégias dos sindicatos nos processos de negociação dos direitos dos trabalhadores, mais próxima da idéia de colaboração sindicato-empresa no caso de Gravataí e mais próxima da idéia de confronto sindicato-empresa no caso de Porto Alegre. Como em 1999 o SMPA também representava a base de Gravataí, a Convenção Coletiva de Trabalho daquele ano era a mesma. A criação do novo síndica-

to no ano de 2000, em Gravataí, implicou convenções coletivas de trabalho negociadas separadamente pelos respectivos sindicatos.

No que se refere aos salários e benefícios, os trabalhadores obtiveram reajustes acima dos índices de inflação no período. O SMG negociou reajuste salarial que totalizou 38% no período de 1º de maio de 2000 até 1º de maio de 2003 e 41% até 1º de setembro de 2003, acima dos reajustes obtidos pelo SMPA que totalizaram, a juros compostos, 34,8% no período de 1º de maio de 2000 até 1º de maio de 2003.<sup>7</sup> Ademais, chama a atenção o fato de que o reajuste obtido em Gravataí equipara-se aos percentuais negociados com a GMB naquele município, indicando a extensão dos ganhos salariais na montadora para o restante da cadeia.

**Quadro 2**  
**Mudanças nas Convenções Coletivas de Trabalho (1999-2003)**

Cláusulas	1999 Gravataí e Porto Alegre	2003-2004 Gravataí	2003 Porto Alegre
<b>Salários e Benefícios</b>			
<b>Reajuste salarial</b>	4.15% linear, até um limite de R\$56,44	Em 1º.05.03: 38% sobre o salário de 1º.05.00, até o limite de R\$334,40 (mês) ou R\$1,52 (hora) em comparação com maio de 2002; em 1º.09.03: 41% sobre 1º.05.00.	Em 1º.05.03: 14% sobre o salário de 1º.05.02, até o limite de R\$334,40 (mês) ou R\$1,52 (hora); em 1º.07.03: 18% sobre 1º.05.02
<b>Salário normativo</b>	R\$248,60 mensais R\$1,13 hora	Até 200 empregados: R\$1,70 (hora) em 1º.05.03 e R\$1,74 em 1º.03.04; acima de 200 empregados: R\$1,80 em 1º.05.03 e R\$1,84 em 1º.03.04	R\$1,76 (hora), passando para R\$1,81 em 1º.01.04
<b>Antecipação salarial</b>	Nada consta	2%, em 1º.03.04, do reajuste previsto para 1º.09.04	2,5%, em 1º.01.04, do previsto para 1º.05.04
<b>Gratificação natalina</b>	50% do 13 salário no gozo de férias	50% do 13 salário no gozo de férias anuais, bem como de férias coletivas	Mantida
<b>Aprendizes do SENAI</b>	Garantido 1 salário-mínimo. ao estagiário na segunda fase do curso	Extinta	Extinta

<sup>7</sup> Em ambos os casos, os reajustes foram acima da inflação no período (2000, 2001 e 2002): 29,45% (INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor) e 26,17% (IPCA – Índice de Preços ao Consumidor Amplo).

Cláusulas	1999 Gravataí e Porto Alegre	2003-2004 Gravataí	2003 Porto Alegre
<b>Ajuda de custo ao estudante</b>	75% do salário normativo/ano (aos que percebem até 4 salários normativos)	Mantida	1 salário normativo (aos que percebem até 4 salários normativos)
<b>PLR</b>	As empresas envidarão esforços para implementar a PLR	Mantida	Mantida
<b>Jornada e Condições de Trabalho</b>			
<b>Regime especial de compensação de horário</b>	Regime de compensação, cf. CLT (se aprovado por 2/3 em votação acompanhada por representante sindical)	Regime de compensação, cf. CLT (se aprovado por 52% em votação coordenada pela CIPA)	Regime de compensação, cf. CLT (se aprovado por 58% em votação acompanhada por representante sindical)
<b>Compensação para o gozo de folgas</b>	Compensação de trabalho para alargamento de folgas e feriados (aprovada por 75% empregados)	Compensação de trabalho para alargamento de folgas e feriados (aprovada por 2/3)	Compensação de trabalho para alargamento de folgas e feriados (aprovada por 2/3)
<b>Exames médicos</b>	Será fornecida ao empregado cópia dos exames admissional e demissional	Mantida	Será fornecida cópia dos exames; mulheres serão liberadas 1 vez por ano para exames preventivos
<b>Garantias de Emprego e Sindicatos</b>			
<b>Garantia de emprego</b>	Gestantes até 150 dias após o parto; menores desde o alistamento até a dispensa do serviço militar.	Mantida	Mantida
<b>Garantia ao aposentado</b>	Garantido emprego ou salário até 12 meses antes da aposentadoria	Mantida	Mantida
<b>Novas tecnologias e automação</b>	A empresa oferecerá treinamento ou remanejamento dos atingidos	Mantida	Mantida
<b>Dirigentes sindicais</b>	O sindicato compromete-se a ajustar o no. de dirigentes à legislação	Extinta	Estabilidade para 30 dirigentes, com redução para 24 na próxima eleição
<b>Contribuição assistencial</b>	Desconto de 4% dos salários de junho	3% (1.5% em julho e 1.5% em agosto de 03)	6% junho, 2% julho, 0,79% agosto, 2% dezembro

Fonte: Composição a partir das Convenções Coletivas de Trabalho, 1999 e 2003-2004.

O crescimento da atividade no setor parece ter contribuído para a vantagem conquistada pelos sindicatos, notadamente no caso de Gravataí, embora em contexto de pres-

sões pela GMB por redução de custos. Entretanto, o salário normativo nas convenções de 1999 era igual para todas as empresas (R\$1,13 a hora). No caso de Gravataí, passa a ser diferente entre as empresas com até 200 empregados (R\$1,70 a hora) e as empresas com mais de 200 empregados (R\$1,80 a hora). Permanece unificado para os trabalhadores representados pelo SMPA (R\$1,76 a hora), situando-se em posição intermediária entre o que se paga nas menores e nas maiores empresas de Gravataí. Essa flexibilização constitui vitória para as pequenas empresas do setor, que foram, como antes referido, as que mais cresceram após a instalação do pólo automobilístico. Outras conquistas dos trabalhadores referem-se a antecipações de reajuste e de 13º salário (para Gravataí) e a elevação de ajuda de custo ao estudante (para Porto Alegre). É digno de nota o fato de que foram mantidas as cláusulas que garantem auxílio de 50% das despesas em cursos de formação profissional e adicional por tempo de serviço de 3% por quinquênio.

A cláusula sobre Participação nos Lucros e Resultados (PLR) não sofreu alteração, apesar de tratar-se de elemento central nos processos de flexibilização das relações de trabalho e de emprego, à medida que introduz parte variável na composição da remuneração dos trabalhadores conforme o seu desempenho. Limita-se ao compromisso de que as empresas envidarão esforços para implementar a PLR, mas não estabelece as condições e critérios para tanto. Nesse caso, parece haver uma desvantagem para os trabalhadores, posto que as negociações ocorrem por empresa e sem regras claras de funcionamento: participação dos sindicatos, acesso às contas da empresa, natureza das metas e da remuneração.

Quanto à jornada e condições de trabalho, as principais mudanças referem-se aos processos de negociação dos regimes de compensação de horário. Se, por um lado, os sindicatos têm conseguido evitar o uso do chamado banco de horas, considerado danoso aos interesses dos trabalhadores, por outro lado, as empresas conseguiram facilitar as condições para a implementação dos regimes de compensação de horário nas empresas e para o gozo de folgas, especialmente no caso de Gravataí. Uma conquista sindical interessante em relação às condições de trabalho foi a de que a convenção SMPA-SINMETAL 2003 passa a obrigar as empresas a liberarem *as trabalhadoras* em um dia por ano para exames preventivos, o que não se observa no caso de Gravataí cujo sindicato não conta com mulheres na direção. Os dados indicam uma presença nos locais de trabalho mais atuante do SMPA do que a do SMG.

No que concerne às garantias de emprego e aos sindicatos, constata-se prejuízo à estabilidade das lideranças sindicais. Chama a atenção a manutenção das demais cláusulas que garantem o emprego às gestantes, aos recrutas e aos trabalhadores na iminência de aposentarem-se, o que se deveria ao contexto de expansão do setor e ao fato de

serem garantias relativamente restritas. Mantêm-se ainda garantias aos trabalhadores afetados por novas tecnologias e pelos processos de automação, aos quais serão oferecidas, *se possível*, chances de treinamento e de remanejamento para outras funções.

Portanto, os dados examinados indicam mudanças no setor metal-mecânico local relacionadas à presença do novo pólo automobilístico de Gravataí, revelando-se vantagens e desvantagens para os trabalhadores. Por um lado, há uma importante expansão da atividade produtiva e econômica das empresas e do emprego no setor, concentrada nos municípios de Gravataí, Cachoeirinha, Canoas, Novo Hamburgo e São Leopoldo. Os níveis de instrução da mão-de-obra vêm elevando-se, acompanhados de chances de treinamento estabelecidas em convenção coletiva de trabalho. Os trabalhadores mais jovens e em menor medida os mais velhos vêm recebendo maiores chances de ingresso nos novos empregos, em detrimento da faixa etária intermediária. Por outro lado, os homens permanecem com maiores chances de ingresso no setor do que as mulheres. Reduziu-se o nível geral de rendimento dos trabalhadores em face do ingresso massivo de mão-de-obra no setor que percebe os salários iniciais da carreira. Há, porém, tendência de recuperação gradual do poder aquisitivo dos trabalhadores no setor, à medida que os sindicatos negociem termos vantajosos sobre os salários nas convenções coletivas de trabalho, em contexto de expansão do setor e de elevação da competitividade das empresas locais. O setor permanece caracterizado por contratos de trabalho por prazo indeterminado e com carga horária completa. Outras tendências verificadas seriam a flexibilização da jornada de trabalho e das faixas salariais de acordo com o porte da empresa, assim como das garantias de emprego aos líderes sindicais, em prejuízo dos trabalhadores.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo consistiu num esforço de discussão sobre o processo de globalização e suas implicações sociais para a esfera local. Como antes referido, estudos sobre aspectos da experiência internacional e do Brasil e constatações sobre o caso de Gravataí permitiriam inferir que o processo de globalização estimula a ocorrência de mudanças sociais no âmbito das relações de trabalho e de emprego que, no entanto, atingem distintamente regiões, grupos e segmentos sociais. A intensa competição e a instabilidade que caracterizam o sistema global obrigam os agentes econômicos ao desenvolvimento e ao uso de referências produtivas e tecnológicas que se mostram seletivas em relação aos atores locais, sobretudo trabalhadores. As estratégias desses agentes ajustam-se, todavia, às conjunturas econômicas, institucionais e sociais dos países e das localidades.

Nesse sentido, conclui-se que a presença de um agente global pode significar mudanças positivas para os trabalhadores, tais como elevação do nível de emprego, reajustes salariais acima dos índices de inflação, expansão da atividade produtiva e econômica das empresas locais, uso de mão-de-obra com maior escolaridade e chances de treinamento para os trabalhadores. Por outro lado, as mudanças que ocorrem nas relações de trabalho e de emprego parecem estimular diferentes formas de segmentação e de seletividade dos trabalhadores, podendo agravar dificuldades pré-existentes. Os direitos sociais e econômicos dos trabalhadores são diferentes na cadeia produtiva, em face das negociações fragmentadas dos contratos coletivos de trabalho. Os homens permanecem com maiores oportunidades de emprego do que as mulheres. Vale notar ainda que as vantagens antes referidas tendem a beneficiar apenas trabalhadores de municípios que já detinham parque metal-mecânico relativamente constituído. Ademais, constatam-se maiores facilidades para a adoção de formas flexíveis nas empresas locais, tais como pisos salariais diferentes entre trabalhadores de grandes e de pequenas empresas, uso de regimes de compensação de horários e redução de garantias de emprego para líderes sindicais.

Caberia mencionar ainda que o processo de globalização torna mais complexas as relações de trabalho e de emprego, requerendo mudanças de estratégias dos atores locais e ajustes nas instituições. Há novos atores e correlações de forças sociais e políticas, demandando ações institucionais. Além do ingresso de agentes globais – por si só uma novidade nas relações do setor em estudo – percebe-se, por exemplo, a expansão de pequenas empresas e o fortalecimento do sindicato local (apesar da disputa entre sindicatos). O novo contexto desafia a esfera local a constituir ou recriar espaços públicos que promovam potencialidades locais, a partir de identidades e de interesses comuns aos múltiplos atores implicados (uma espécie de “Câmara Regional do Vale do Gravataf”). A coordenação de esforços e de iniciativas poderia facilitar ações e programas diante de demandas emergentes, tais como capacitação de pequenas empresas para ingressar na nova cadeia produtiva e políticas ativas de promoção de competências e de qualificações para segmentos de trabalhadores vulneráveis (com baixa escolaridade, mulheres e outros). Isso, obviamente, não pode ser posto como um simples exercício de “vontades”. Ao contrário, dependeria, dentre outros fatores, da disponibilidade de recursos econômicos e políticos. Além disso, seria preciso ponderar que ações na esfera local têm limites em face do poder dos agentes globais e aos constrangimentos impostos pelas regras do sistema internacional. Contudo, isso não justificaria a paralisia dos atores locais.

Seria importante sublinhar que essa nova realidade exige do analista a consideração de diferentes ângulos do problema. A presença de novos pólos automobilísticos tem

significado padrões de emprego, no mais das vezes, inferiores aos praticados nas plantas tradicionais. De um outro ponto de vista, os mesmos tendem a desenvolver padrões de emprego que se mostram superiores aos comumente praticados nas regiões onde se instalam. Outro paradoxo seria o de que fábricas têm sido fechadas ou, reduzido o nível de emprego, em tradicionais regiões industriais. Deve-se reconhecer, no entanto, que plantas têm sido instaladas em regiões emergentes, em favor desses trabalhadores.

Portanto, o que se tem são relações de trabalho e de emprego mais diversificadas e contingentes, em face do processo de globalização. Trabalhadores e seus sindicatos tenderão a conviver com realidades cada vez mais flexíveis, tendo que manejar com as ambigüidades desses processos de rápidas e de intensas mudanças sociais e econômicas, que tanto comportam riscos, como oferecem oportunidades, tanto podem trazer vantagens, como prejuízos. Isso requer esforço dos atores locais no sentido de aprender a manejar com as regras e com os agentes globais, tendo em vista obter benefícios coletivos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLER, R. A.; GARCÉS, A. E. The automotive industry in the “old periphery” of the european union. In: 12<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2004.

ARBIX, G. Políticas do desperdício e assimetria entre público e privado na indústria automobilística. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v.17, n. 48, p.109-129, fevereiro 2002.

ARBIX, Glauco. Desenvolvimento regional e guerra fiscal entre estados e municípios no Brasil. In: GUIMARÃES, Nadya; MARTIN, Scott. (Orgs.). *Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: SENAC, 2001. p. 267-286.

ARRIGHI, Giovanni. *A ilusão do desenvolvimento*. 3.ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

BYOUNG-HOON, Lee; FRENKEL, Stephen J. Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work, employment and society*, Cambridge, v. 18, n. 3, p. 507-529, september 2004.

CAMACHO, José Ferro. The automotive cluster of Galícia. In: 12<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2004.

CARDOSO, Adalberto M. *Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CARRILLO, Jorge. *Evolução industrial no México: General Motors e maquila-*



- doras. In: GUIMARÃES, N.; MARTIN, S. (Orgs.). *Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Senac, 2001a, p. 81-106.
- CARRILLO, Jorge. TNC'S autoparts in México and development local firms. In: 9<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001b.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.
- COURTAUX-KOTBI, Göelle. Modeles productifs & variété du capitalisme: le cas des secteurs automobiles tcheque et est-alemand. In: 12<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2004.
- CUTCHER-GERSHENFELD, Joel et al. *Knowledge-driven work: unexpected lessons from japanese and United States works practices*. New York: Oxford University Press, 1998.
- FREYSSINET, M. Trajectoires nationales et trajectoires de firmes: esquisse d'un schéma d'analyse. In: 13<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2005.
- FUCHS, Martina. Transnacional and local 'learning' in automobile components supply companies: maquiladora companies in northern Mexico. In: 10<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2002.
- GILPIN, Robert. *O desafio do capitalismo global: a economia mundial no século XXI*. São Paulo: Record, 2004.
- GUIMARÃES, Nadya. Quando a indústria se transforma... Atores locais e políticas subnacionais de equidade de gênero e raça. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 83-92, 2004.
- HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame. *Globalização em questão*. 3.ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- IKEDA, Masayoshi; NAKAGAWA, Yoichiro. Two ways of modularization strategy in Japan: Toyota – Honda vs. Nissan – Mazda. In: 9<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.
- LEITE, Márcia de P. *Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.
- LUNG, Yannick. La nouvelle geographie du systeme automobile europeen. In: 10<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2002.
- MARTIN, Scott; VEIGA, João Paulo. Globalização dos mercados, localização produtiva e relações interfirmas: o caso das montadoras alemãs nos EUA nos anos 1990. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M. de A.; CARVALHO NETO, A.

M. (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 17-46.

MONTIEL, Yolanda. La organización sindical por rama em la industria automotriz de México. In: 12<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2004.

NABUCO, M. R.; NEVES, M. de A.; CARVALHO NETO, A. M. (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

NELDER, G.; HARRYES, K.; EVENS, L. The impact on UK regions of re-configuration in the automotive industry. In: 9<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.

PAGANO, Alessandro. The development of global supply chain management capabilities in the automotive industry: the transfer of supply chain practices in the people's Republic of China. In: 10<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2002.

PRIES, Ludger. Emerging production systems in the transnationalisation of german car manufacturers: adaptation, application or innovation? *New technology, work and employment*. Oxford, v. 18, n. 2, p. 82-100, 2003.

RAMALHO, José Ricardo. Novas fábricas, velhas práticas: relações trabalhistas e sindicais na indústria automobilística brasileira. *Caderno CRH*. Salvador, v. 17, n. 41, p. 199-210, mai./ago. 2004.

RUDUIT-GARCIA, Sandro. Os novos pólos automobilísticos e suas implicações sociais: considerações sobre o caso da General Motors em Gravataí (RS). *Sociedade em Debate*. Pelotas, 9-3, p. 187-223, dez. 2003.

SALLAZ, Jeffrey J. Manufacturing concessions: attritionary outsourcing at general Motor's Lordstown, USA assembly plant. *Work, employment and society*. Cambridge, n. 18, v. 4, p. 687-708, december 2004.

STIGLITZ, Joseph. *A globalização e seus malefícios: a promessa não cumprida de benefícios globais*. 4. ed. São Paulo: Futura, 2003.

WANG, Hua. Policy reforms and foreign direct investment: the case of the chinese automotive industry. In: 9<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2001.

ZHANG, Lu. Globalization, market reform and changing labor politics in China's automobile industry. In: 13<sup>th</sup> GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM. Paris: GERPISA, 2005.