

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DIFERENCIAIS NOS SALÁRIOS NORMATIVOS EM FÁBRICAS AUTOMOBILÍSTICAS BRASILEIRAS ENTRE 2011 E 2013¹

COLLECTIVE BARGAINING AND DIFFERENTIAL IN BASIC SALARIES IN BRAZILIAN AUTOMOTIVE INDUSTRY BETWEEN 2011 AND 2013

Rosana A. Ribeiro*
Joseli Fernanda Nappi**

RESUMO

O propósito deste artigo é analisar os diferenciais dos pisos salariais nos polos antigos e novos do setor automotivo no período 2011–13. Os resultados revelam que os diferenciais entre os pisos salariais das fábricas da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) e os salários normativos daquelas localizadas no interior paulista são reduzidos. Mas tal diferencial assume valor significativo no cotejo dos pisos salariais das fábricas localizadas no antigo polo automotivo da RMSP e daquelas situadas fora do estado de São Paulo. Cabe ressaltar que os pisos salariais são mais elevados nas fábricas localizadas na RMSP do que naquelas situadas em outras unidades da federação, exceto os valores dos pisos salariais das plantas automotivas do Paraná. Noutras palavras, os resultados sugerem que custo salarial não seria relevante na interiorização do setor automotivo em São Paulo. No caso das empresas automotivas paranaenses, o estudo dos salários normativos indica que tais valores se alteram no tempo e podem atingir ou ultrapassar os pisos salariais das fábricas da RMSP. Assim, os hiatos entre os valores dos salários normativos nos polos automotivos antigos e novos podem se estreitar e alterar as desvantagens salariais de fábricas inauguradas no passado recente. Os menores salários normativos nos novos polos seriam vantagens competitivas temporárias. Tais mudanças nos pisos salariais dependem das estruturas produtivas e do mercado de trabalho regional, bem como das estratégias sindicais adotadas nas negociações coletivas.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Relocalização espacial. Pisos salariais. Setor automobilístico.

ABSTRACT

This article aimed to analyze wage floor differentials in old and new automotive sector poles between 2011 and 2013. The analysis follows the bargaining scope methodology. Results reveal that wage floors in factories of São Paulo metropolitan region (RMSP) and normative salaries of those located in São Paulo hinterlands differ little. Differences show significant values, however, when wage floors in factories located in RMSP and in those located in others states are compared. Wage floors of RMSP factories are higher than wage floors in other states' plants, save for wage floors values in automotive factories of Paraná state. In other words, results suggest that wage costs would not be a relevant factor as to make the automotive sector move to São Paulo hinterlands. In the case of Paraná automotive companies, the study of normative wages indicates that such values change over time and may reach or exceed the wage floors of RMSP factories. Thus, gaps in the value of normative wages in the old and new automotive poles can strengthen and change the wage disadvantage in factories opened recently. In new poles, the lowest normative wages would be a temporary competitive advantage. Such changes in wage floors depend on the productive structures and regional labor market as well as on the union strategies adopted in collective bargaining.

Keywords: Collective bargaining. Relocation. Wage floors. Automotive industry.

¹ Agradecemos a participação em grupo de estudo sobre negociações coletivas do professor Carlos Henrique Horn (UFRGS). Como praxe, as autoras são responsáveis por eventuais erros.

* Docente do Instituto de Economia-UFU. E-mail: rosana.ribeiro@ufu.br

** Mestre em Economia/IE/Unicamp.

No Brasil, a barganha coletiva ganhou relevância no fim da década de 1970 (AMORIM, 2015), ou seja, em meio a um processo de redemocratização do país e, portanto, de restabelecimento de direitos humanos fundamentais como os direitos políticos. Depois dessa década, o número de negociações coletivas firmadas entre representantes dos trabalhadores e dos empresários por meio das convenções e dos acordos coletivos se elevou, inclusive entre trabalhadores da indústria automotiva. Por outro lado, o desempenho econômico foi, no mínimo, tímido naquela década e nos anos 1990, ao passo que a taxa de desocupação, segundo a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios/Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), passou de 3,7%, em 1992, para 9% em 1999. Ainda no decênio de 90, os temas que predominaram nas negociações coletivas — incluindo aquelas firmadas pelos representantes dos trabalhadores das empresas automotivas estudadas — referem-se à preservação do emprego, à participação nos lucros e resultados (PLR),² ao banco de horas³ e às comissões de conciliação prévia⁴ (RAMALHO e SANTANA, 2003; SILVA, 2008).

No período 1996–2003, os reajustes salariais obtidos nas barganhas coletivas permaneceram em patamares menores que os da inflação mensurada (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE, 2007); e os resultados das negociações coletivas se mostraram tímidos. Contudo, os direitos políticos e civis retornaram à vida da população em geral, permitindo o florescimento dessas barganhas. Afinal, não cabe falar em negociação coletiva em regimes autoritários. A partir de 2004, verifica-se uma retomada do crescimento econômico, ainda que, após 2009, não se configure uma recuperação sustentada. Entre 2004 e 2013, a taxa de desocupação tendeu à redução;⁵ ou seja, o ambiente econômico e político favoreceu a barganha coletiva.

Quanto ao período de queda da taxa de desocupação, os estudos de negociação coletiva realizados pelo DIEESE (2007) revelam que, no reajuste salarial, a maior proporção dos acordos resultou em índices iguais ou superiores aos patamares de inflação. Conforme Flanders (1971), os resultados da negociação coletiva são influenciados pelo estado do mercado de trabalho, que é determinado pelo desempenho econômico. Ele alerta, porém, que fatores políticos e sociais, dentre outros, são cruciais para a barganha coletiva.

No estudo apresentado neste artigo, enfocamos as negociações coletivas com ênfase nas regras expressas nos instrumentos normativos entabulados pelos sindicatos dos trabalhadores e dos representantes dos empregadores da indústria automotiva. A inspiração vem de Dunlop (1993), que salienta a importância de estudar as normas e os sindicatos dos trabalhadores na análise do sistema de relações de industriais que mais recentemente se intitula sistema de relações de emprego. A escolha do setor automotivo como campo de pesquisa se justifica pela sua importância nacional e mundial. Essa indústria movimenta em torno de US\$ 2,5 trilhões ao ano e tem forte efeito multiplicativo na cadeia produtiva de jusante a montante (CASOTTI e GOLDENSTEIN, 2008).

No Brasil da segunda metade dos anos 1990 e após 2004, as montadoras se expandiram razoavelmente em número de unidades produtivas instaladas, produção e vendas. Dentre elas, enfocamos as negociações entabuladas nas montadoras de veículos, cujas estruturas produtiva e financeira se diferenciam significativamente, assim como a estrutura ocupacional e de representação sindical das fábricas que se dedicam à montagem de veículos e das que produzem autopeças, além de distinções desses níveis entre as empresas montadoras de veículos.

² Lei 10.101/2000, que foi alterada diversas vezes.

³ Lei 9.601/98 e medida provisória 2.164-41/2001.

⁴ Lei 9.958/2000.

⁵ Quanto à economia brasileira, Salm e Fogaça (1998) alertaram para os limites e significados de uma taxa de desocupação de 6% ao mês, porque as definições de ocupação usadas nas pesquisas domiciliares incluem, na verdade, situações de desemprego disfarçado.

No intuito de evidenciar a relevância da indústria automotiva no Brasil, observamos que, com base no anuário da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores/ANFAVEA de 2014, a participação do setor automotivo no Produto Interno Bruto (PIB) do período recente correspondia a 5% e 25% do produto industrial; igualmente, no mesmo ano o país contava com 21 empresas fabricantes de autoveículos associadas à ANFAVEA. Ainda segundo o anuário da ANFAVEA (2011), direta e indiretamente o setor automotivo gera quase 1,5 milhão de empregos.

Em 2013, como informa Mota (2014), o segmento foi responsável por 69,1% da elevação da produção industrial e contribuiu com 0,8 ponto porcentual para a alta de 1,2%. Ou seja, o desempenho do setor industrial se mostra dependente da indústria automobilística. Eis por que a importância econômica do setor e a relevância da representação sindical dos trabalhadores das montadoras são os motivos-chave para escolhermos as negociações coletivas nessa categoria como objeto de estudo.

Além disso, estudos como o de Bridi (2012) sugerem a existência de diferenciais salariais entre os polos automotivos novos e antigos. No ano de 1999, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores se mobilizou no intuito de firmar um contrato coletivo nacional com os grupos automotivos e eliminar as disparidades no salário base (NEVES, 2012). A busca por contrato coletivo nacional pelos dirigentes sindicais sinalizou a existência de hiatos salariais entre as fábricas automobilísticas. Dessa forma, os diferenciais nos pisos salariais, sobretudo no período de expansão dos investimentos do setor automotivo, revelaram-se pontos-chave nas mobilizações sindicais.

Este artigo converge para essas questões ao buscar analisar os diferenciais nos pisos salariais nos polos automotivos do país, antigos e novos. Embora não tenha sido possível obter valores dos pisos relativos à data de inauguração das empresas, o estudo dos salários normativos no interregno 2011–13 permite analisar em que medida tais diferenciais persistem, assim como ponderar a relevância dos diferenciais de salários como fator inicial de atração de fábricas automotivas e constatar a vigência dos diferenciais no salário normativo em empresas automobilísticas.

Os dados da pesquisa provêm de convenções e acordos coletivos firmados no período 2011–13, em 21 unidades de negociação. Limitam-se aos instrumentos normativos disponíveis no *website* do sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A metodologia se baseia naquela desenvolvida por Horn (2004), também inspirada nos estudos de Dunlop (1993) e Goodman *et al.* (1975), ou seja, na análise do escopo temático das negociações coletivas. Em relação aos trabalhadores, o número de sindicatos envolvidos nas unidades de negociação totaliza catorze. No caso das empresas, o estudo se concentrou em 13 grupos automotivos e 18 fábricas.

Os instrumentos normativos reúnem número reduzido de informações sobre rendimentos dos trabalhadores, mas as informações sobre o salário normativo se encontram disponíveis nas convenções e nos acordos coletivos genéricos. Em que pese essa limitação das informações sobre instrumentos normativos, optamos pela análise dos pisos salariais de cada unidade de negociação. Vale salientar que possíveis diferenciais nos salários normativos apontam indícios de estruturas salariais distintas entre as fábricas.

Como se pode depreender, este estudo trata dos diferenciais de pisos salariais entre polos automobilísticos antigos e novos, considerando os salários normativos registrados nos instrumentos normativos entabulados entre sindicatos dos trabalhadores e representantes das empresas automobilísticas. O estudo das regras acordadas em barganha coletiva seria um dos propósitos do Sistema de Relações Industriais segundo Dunlop (1993).

O desenvolvimento da discussão se desdobra em seis seções. A *primeira seção* discorre sobre a metodologia do escopo temático e suas modificações; a *segunda seção* compreende os instrumentos normativos analisados e os atores coletivos que entabularam as negociações coletivas no período 2011–13; a *terceira seção* trata do movimento de

concentração desconcentrada da indústria automotiva brasileira; a *quarta seção* se dedica à análise do tema remuneração nos instrumentos normativos nas unidades de negociação da indústria automotiva; a *quinta seção* enfoca os diferenciais dos pisos salariais nos pólos automotivos antigos e novos. As notas conclusivas buscam fazer uma síntese da discussão.

1 METODOLOGIA DO ESCOPO TEMÁTICO

No intuito de analisar os instrumentos coletivos (convenções ou acordos), utilizamos o esquema proposto por Horn (2004), que permite fazer uma análise sincrônica, diacrônica, ampla e pormenorizada do escopo temático dos vários instrumentos coletivos considerados. Tal esquema supõe quatro níveis de agregação: o primeiro nível — ponto basilar da investigação — é o tópico temático, que especifica uma norma reguladora da relação empregatícia; em seguida, os tópicos temáticos afins são reunidos sob a égide de grupos temáticos, ou seja, no segundo nível; logo após, os grupos temáticos se agremiam de acordo com seu teor em temas no terceiro nível; enquanto os temas se dividem em normas substantivas e de procedimento no quarto nível.⁶ O Quadro 1 lista os temas do quarto nível de agregação que usamos neste estudo: temas de 1 a 8 e 15 incluem conteúdos das normas substantivas; temas 9 e 14 abrangem os conteúdos das normas de procedimento. Acrescentamos o tema 15 ao esquema de Horn.

QUADRO 1 – Temas e códigos do esquema classificatório do escopo temático dos instrumentos normativos

| TEMAS | CÓDIGOS |
|---|---------|
| Remuneração | 01 |
| Duração do trabalho | 02 |
| Férias e licenças remuneradas | 03 |
| Recrutamento e contrato de trabalho | 04 |
| Segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho | 05 |
| Trabalho temporário | 06 |
| Treinamento | 07 |
| Condições de trabalho | 08 |
| Relações sindicais | 09 |
| Procedimentos de negociação e de resolução de conflitos | 10 |
| Normas complementares sobre o instrumento coletivo | 11 |
| Sanções | 12 |
| Entidades sindicais de empregadores | 13 |
| Normas específicas de setor | 14 |
| Direitos humanos | 15 |

Fonte: adaptado de Horn (2004).

Conforme o escopo temático, as cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos compõem a unidade básica de investigação. Desse modo, a fim de verificar o conteúdo do escopo temático do instrumento analisado, houve contagem da frequência dos tópicos temáticos, cujo conjunto formará o escopo temático do instrumento. Contudo, um problema metodológico surge perante cláusulas que reúnem várias normas de tópicos temáticos diferentes ou ante uma norma só para o mesmo tópico temático que se encontra pulverizada em mais de uma cláusula do acordo. Nessa lógica, uma análise que considerasse a cláusula fechada tal como se encontra no acordo prejudicaria a comparação dos acordos entre si e ao longo do tempo.

⁶ Segundo Goodman et al. (1975), as normas substantivas governam a ação no sistema de produção e a relação de emprego, enquanto as normas de procedimento governam a ação no sistema de relações de trabalho e o processo de definição de regras.

Entretanto, para contornar esse percalço metodológico, adotam-se duas condutas retificadoras. Uma conduta consiste em separar apenas uma cláusula do acordo em tópicos temáticos variados quando tal cláusula os contiver; outra conduta implica reunir as normas equivalentes fracionadas em mais de uma cláusula do acordo em um só tópico temático. Adotar tais condutas retificadoras na análise de vários instrumentos nos impede de chegar-se à falsa conclusão de que determinado acordo tem mais cláusulas de dado tópico temático do que outro. É falsa a conclusão porque se trata das mesmas normas fracionadas em mais de uma cláusula ou que são reunidas apenas em uma. Observa-se, ainda, que o esquema do escopo temático não é rígido: pode presumir a criação de tópicos temáticos. Isso permite aprimorar constantemente o esquema e garantir uma apuração mais consistente do escopo temático dos instrumentos normativos classificados mediante sua revisão e consoante os tópicos temáticos criados.

2 ATORES E INSTRUMENTOS NORMATIVOS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NAS FÁBRICAS AUTOMOBILÍSTICAS

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes envolvidas no intuito de encontrar uma solução coerente com posições diferentes. Segundo o artigo 616 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas — inclusive as que não tenham representação sindical — não podem recusar-se à negociação coletiva quando houve demandas. A CLT prescreve dois instrumentos de negociação. Um é a convenção coletiva do trabalho: “[...] acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (art. 611, CLT, 2015); outro é o acordo coletivo do trabalho, conceituado nestes termos:

[...] é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (art. 611, § 1º).

A legislação brasileira restringe a duração de convenção ou acordo coletivos a dois anos. Com efeito, as barganhas coletivas do setor metalúrgico aqui consideradas se referem ao período 2011–13 (esse intervalo abarca o maior número de instrumentos normativos disponíveis para consulta no *website* do MTE). Envolveram 14 sindicatos de trabalhadores metalúrgicos e geraram quatro convenções coletivas e 17 acordos coletivos. Como se vê no Quadro 2, os sindicatos dos metalúrgicos estudados são filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Força Sindical (FS), Central Sindical e Popular (CSP Conlutas) e Intersindical. No caso dos sindicatos dos metalúrgicos estudados, prevalece associação à Força Sindical e, em seguida, a CUT. Em relação aos representantes dos empregadores, as negociações coletivas são entabuladas pelos diretores das empresas ou por procuradores do Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares (SINFAVEA). O Quadro 2 informa também as fábricas e suas localizações geográficas.

QUADRO 2 – Fábricas automotivas e sindicato dos trabalhadores (ano de criação e filiação)

| Unidade de negociação | Sindicato dos Trabalhadores | Ano de criação* | Filiação* |
|---------------------------------|--|-----------------|---------------|
| GM São José dos Campos/SP | Sind. dos Trabalhadores Metalúrgicos de São José dos Campos e Região | 1956 | CONLUTAS |
| Ford Camaçari/BA | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do estado da Bahia | 1917 | CTB |
| Fiat Betim/MG | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Betim e Região | 1976 | CTB |
| MB Juiz de Fora/MG | Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Juiz de Fora | 1932 | CUT |
| Ford São Bernardo do Campo/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC | 1959 | CUT |
| MB São Bernardo do Campo/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC | 1959 | CUT |
| Scania São Bernardo do Campo/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC | 1959 | CUT |
| Toyota São Bernardo do Campo/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC | 1959 | CUT |
| VW São Bernardo do Campo/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC | 1959 | CUT |
| VW Taubaté/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Taubaté e Região | 1959 | CUT |
| CAOA (Hyundai) Anápolis/GO | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Anápolis | 1986 | FS |
| MMC Catalão/GO | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Catalão | 2004 | FS |
| Renault São José dos Pinhais/PR | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Curitiba | 1942 | FS |
| Volvo Curitiba/PR | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Curitiba | 1942 | FS |
| VW São José dos Pinhais/PR | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos da Grande Curitiba | 1942 | FS |
| GM Gravataí/RS | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Gravataí | 2000 | FS |
| GM São Caetano do Sul/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de São Caetano do Sul | 1957 | FS |
| Hyundai Piracicaba/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Piracicaba | 1991 | FS |
| Honda Sumaré/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Campinas e Região | 1948 | Intersindical |
| Toyota Indaiatuba/SP | Sind.dos Trabalhadores Metalúrgicos de Campinas e Região | 1948 | Intersindical |
| IVECO (Fiat) Sete Lagoas/MG | Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Sete Lagoas | 1964 | s. i. |

Fonte: Elaboração para a pesquisa

*: Dados referentes aos sindicatos dos trabalhadores — s. i.: sem informação

3 INDÚSTRIA AUTOMOTIVA: A DESCONCENTRAÇÃO CONCENTRADA

Na segunda metade dos anos 50, a indústria automotiva consolidou-se no Brasil através de uma onda de investimentos dos grupos Ford, Mercedes-Benz (MB), General Motors (GM), Scania, Volkswagen (VW) e Toyota, concentrados na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Na década de 70, houve novo surto de expansão dos investimentos do setor automotivo, deslanchado com a instalação de montadoras do grupo Fiat na Região Metropolitana de Belo Horizonte/RMBH, MG, e uma planta do grupo Volvo em Curitiba, PR. Nesse contexto, o governo federal punha em prática a política de descentralização da indústria de transformação e as autoridades de várias unidades da federação definiram uma política de atração de novos recursos.⁷ Ao final desse processo, verifica-se desconcentração da indústria

⁷ No caso da Fiat, Minas Gerais ofereceu uma área de 200 hectares, execução gratuita da infraestrutura, isenção de impostos e facilidades de financiamentos (DINIZ, 1993). O investimento inicial correspondia a US\$ 50 milhões; o grupo FIASA (Fiat Automóveis S. A.) se responsabilizou por 55% do valor total; o governo mineiro,

automotiva localizada na RMSP; ainda assim, as montadoras permaneciam concentradas em alguns estados do Sul e Sudeste⁸ (MEINERS, 1999).

A fase de expansão dos investimentos no setor automotivo foi interrompida nos anos 1980; a partir da segunda metade da década de 90 (Quadro 3), houve retomada.

QUADRO 3 – Principais fábricas automotivas inauguradas e localização geográfica — 1996–2016

| Grupos | Início da Produção | Região Metropolitana ou Cidade/Estado |
|------------------------------------|--------------------|---------------------------------------|
| Volkswagen (VW) | 1996 | Resende/RJ |
| Honda | 1997 | Sumaré/SP |
| Mitsubishi | 1998 | Catalão/GO |
| Toyota | 1998 | Indaiatuba/SP |
| Chrysler | 1998 | Curitiba/PR |
| Navistar | 1998 | Caxias do Sul/RS |
| Fiat Iveco | 1999 | Sete Lagoas/MG |
| MB | 1999 | Juiz de Fora/MG |
| VW | 1999 | Curitiba/PR |
| Renault | 1999 | Curitiba/PR |
| Land Rover | 1999 | São Paulo/SP |
| GM | 2000 | Gravataí/RS |
| Peugeot | 2001 | Porto Real/RJ |
| Ford | 2002 | Camaçari/BA |
| Hyundai CAO | 2007 | Anápolis/GO |
| Hyundai Sul coreana | 2012 | Piracicaba/SP |
| Toyota | 2012 | Sorocaba/SP |
| Chery | 2014 | Jacareí/SP |
| Suzuki | 2012 | Itumbiara/GO |
| Fiat | 2014 | Goiana/PE |
| Nissan | 2014 | Resende/RJ |
| Bayerische Motoren Werke (BMW) | 2014 | Araquari/SC |
| Honda | 2015 | Itirapina/SP |
| Mercedes Benz | 2016 | Iracemápolis/SP |
| Jianghuai Automobile Company (JAC) | 2016 | Camaçari/PE |
| Jaguar Land Rover | 2016 | Itatiaia/RJ |
| Lifan | Sem previsão | Sem previsão |

Fonte: Dados da ANFAVEA relativos a vários anos.

A configuração espacial das novas fábricas automotivas se revela mais pulverizada do que aquela delimitada nos decênios de 50 e 70. Vários fatores explicam essa relativa dispersão espacial dos investimentos diretos estrangeiros como *os menores custos salariais*; a redução do *gap* educacional; o menor envolvimento sindical dos trabalhadores; a melhoria da infraestrutura rodoviária e ferroviária; os avanços tecnológicos na produção de carros que concederam maior flexibilidade às empresas na seleção de novas áreas de investimentos; a proximidade com os fornecedores, portos e mercado consumidor; expectativas otimistas em relação ao Mercosul; os incentivos fiscais concedidos pelos estados e municípios; as mudanças no sistema de pesquisa e desenvolvimento do setor automotivo nacional; os movimentos de expansão dos investimentos no setor automotivo; o acirramento da

por 45% (SILVA, 2001). Noutras palavras, observa-se que os incentivos e isenções fiscais e financeiros remontam aos anos 70.

⁸ A GM já contava com fábrica de motores em São José dos Campos, SP, ao passo que na década de 70 verificava-se a instalação de nova unidade produtiva da Volks e da Ford em Taubaté, SP. No mesmo período, a Fiat inicia suas atividades na RMBH, enquanto a Volvo se instala na RMC (CAMARGO e LEMOS, 2008).

concorrência internacional nesse oligopólio; a melhora do ambiente macroeconômico; o mercado consumidor e a política de crédito ao consumidor (RODRIGUEZ-POSE e ARBIX, 1999; BAHIA e DOMINGUES, 2010).

Na visão de Rodriguez-Pose e Arbix (1999), essa descentralização da indústria automotiva não pode ser creditada a uma política regional de desenvolvimento do Executivo federal, visto que essas autoridades tornaram o desenvolvimento uma responsabilidade das autoridades locais. O resultado final foi uma competição territorial sem precedentes. Cabe ponderar que o Regime Automotivo Especial é o exemplo de uma política de desenvolvimento regional apoiada exclusivamente em incentivos e benefícios que se mostrou incapaz de alterar radicalmente o mapa da indústria automotiva. No período inicial de sua vigência, só a Mitsubishi e a Ford se instalaram em região geográfica que usufrui de tais incentivos, em 1998 e 2000, respectivamente. Como o período de duração do regime aumentou, a Hyundai se instalou em Anápolis, em 2007, e a Suzuki, em Itumbiara, ambos municípios de Goiás. Também houve o anúncio da construção de outra fábrica da Fiat⁹ em Pernambuco, em dezembro de 2010.

Vale observar que o estado de São Paulo ainda reúne número elevado de fábricas automotivas (Quadro 3). O grupo chinês Chery instalou fábrica em Jacareí, a 82 quilômetros da capital paulista. A japonesa Toyota e a coreana Hyundai inauguraram unidades produtivas em 2012, em Sorocaba e em Piracicaba. Esse grupo de empresas que se instalaram recentemente inclui, ainda, a Nissan — inaugurada em 2014, em Resende, RJ — e a JAC Motors, com funcionamento previsto para 2016, em Camaçari, BA, a Jaguar Land Rover, também com início das operações previsto para 2016, em Itatiaia, RJ, e a chinesa Lifan, ainda indefinida sobre onde e quando vai funcionar (a indefinição da Lifan se alinha nas incertezas dos grupos empresariais ante o ambiente macroeconômico do país a partir de 2014). Segundo anuário da ANFAVEA (2014, p. 44), os investimentos passaram de US\$ 886 milhões, em 1993, para US\$ 2.359 milhões, em 1996, e atingiram US\$ 4.692 milhões, no ano de 2012.

Desse modo, os investimentos em capacidade produtiva existente e a criação de fábricas seguem concentrados no eixo Sul–Sudeste, ainda que unidades de produção tenham sido instaladas nas regiões Nordeste e Centro-Oeste recentemente. Os incentivos fiscais e financeiros e os benefícios locacionais do Sul e Sudeste têm papéis relevantes, mas não exclusivos na definição da localização de novas montadoras. Cabe observar que a instalação de empresas automotivas no Centro-Oeste e Nordeste conta com estímulos proporcionados pelo regime automotivo especial, ainda que as automotivas goianas sejam meras maquiladoras de veículos. Fatores como a malha rodoferroviária e a proximidade do mercado consumidor são relevantes na decisão de instalar empresas automobilísticas em dada região.

Em relação ao movimento espacial do setor automotivo, os dados da ANFAVEA (2014, p. 64) revelam que a desconcentração relativa se verifica mais intensamente entre unidades da federação do Sul e Sudeste. Isso porque, se em 1990 74,8% da produção da indústria automotiva provinha de São Paulo, em 2013 esse percentual caiu para 42,8%. No mesmo período, a produção da indústria automotiva gaúcha foi de 0,2% a 8,5%. Em síntese, embora a participação paulista no total da produção desse setor tenha diminuído, a produção automotiva segue concentrada no Sul e Sudeste.

4. ANÁLISE DO ESCOPO TEMÁTICO NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA NO PERÍODO 2011–13

⁹ O Regime Automotivo Especial foi estendido até 2020 para empresas habilitadas e instaladas no Norte, Nordeste ou Centro-Oeste. Uma delas é a TCA (empresa de autopeças), adquirida pelo grupo Fiat ao final de 2010. As empresas aptas compensarão suas contribuições de Programa de Integração Social e Contribuição para Financiamento da Seguridade Social via créditos de impostos sobre produtos industrializados.

À medida que abranja contingente distinto de trabalhadores, espera-se que o número de cláusulas e sua distribuição segundo temas sejam distintos entre convenção e acordo coletivos. O acordo coletivo cobre somente os trabalhadores de empresa/as signatária/as, enquanto a convenção coletiva abrange toda a categoria profissional. A distribuição dos temas do escopo temático nas unidades de negociação estudadas consta das Tabelas 1 e 2, onde se lê que grande parte dos instrumentos normativos estudados apresenta concentração maior de cláusulas nos temas remuneração (um) e condições de trabalho (oito).

TABELA 1 – Distribuição das cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático (2011–13).

| Tema | PERÍODO DE COBERTURA DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS | | | | | | | | |
|--------------------|--|---------------|-------------------|-------------|----------------|---------------------|--------------|------------------|-------------------|
| | 2011-3 | 2012-3 | 2012-3 | 2011-2 | 2011-3 | 2011-3 | 2011-3 | 2011-3 | 2012-3 |
| | <i>Unidades de negociação</i> | | | | | | | | |
| | Fiat Betim | Ford Camaçari | Ford São Bernardo | GM Gravataí | GM São Caetano | GM S. J. dos Campos | Honda Sumaré | Hyundai Anápolis | Iveco Sete Lagoas |
| 01 | 28% | 23% | 23% | 27% | 30% | 30% | 26% | 31% | 19% |
| 02 | 3% | 6% | 6% | 6% | 4% | 4% | 4% | 9% | 3% |
| 03 | 12% | 11% | 11% | 9% | 10% | 10% | 11% | 7% | 7% |
| 04 | 7% | 14% | 14% | 13% | 11% | 11% | 11% | 2% | 14% |
| 05 | 12% | 12% | 12% | 14% | 16% | 16% | 16% | 16% | 7% |
| 06 | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 07 | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 2% |
| 08 | 20% | 17% | 17% | 12% | 14% | 14% | 14% | 7% | 27% |
| 09 | 10% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% | 7% | 9% | 10% |
| 10 | 2% | 4% | 4% | 2% | 2% | 2% | 2% | 13% | 4% |
| 11 | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 7% | 2% |
| 12 | 3% | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% | 4% | 0% | 2% |
| 13 | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% |
| 14 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 15 | 0% | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% | 2% | 0% | 0% |
| Total de cláusulas | 153 | 115 | 162 | 179 | 171 | 161 | 163 | 45 | 148 |

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 2 – Distribuição das cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático (2011–4).

| Tema | Período de cobertura dos instrumentos normativos | | | | | | | | |
|------|--|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|------------|
| | 2012-3 | 2012-3 | 2012-3 | 2011-3 | 2012-3 | 2012-3 | 2011-3 | 2012-3 | 2011-3 |
| | <i>Unidades de negociação</i> | | | | | | | | |
| | MB São Bernardo | MB J. de Fora | MMC Catalão | Nissan S. J. dos Pinhais | Scania S. Bernardo | Toyota S. Bernardo | Toyota Indaiatuba | VW São Bernardo | VW Taubaté |
| 01 | 23% | 29% | 50% | 32% | 23% | 23% | 26% | 23% | 23% |
| 02 | 6% | 5% | 4% | 4% | 6% | 6% | 4% | 6% | 6% |
| 03 | 11% | 13% | 6% | 7% | 11% | 11% | 10% | 11% | 11% |
| 04 | 14% | 9% | 12% | 7% | 14% | 14% | 11% | 14% | 14% |
| 05 | 12% | 18% | 6% | 10% | 12% | 12% | 16% | 12% | 12% |
| 06 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 07 | 1% | 0% | 2% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |
| 08 | 17% | 6% | 6% | 18% | 17% | 17% | 15% | 17% | 17% |
| 09 | 6% | 12% | 6% | 7% | 6% | 6% | 6% | 6% | 6% |

| Período de cobertura dos instrumentos normativos | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|------------|
| | 2012-3 | 2012-3 | 2012-3 | 2011-3 | 2012-3 | 2012-3 | 2011-3 | 2012-3 | 2011-3 |
| | <i>Unidades de negociação</i> | | | | | | | | |
| Tema | MB São Bernardo | MB J. de Fora | MMC Catalão | Nissan S. J. dos Pinhais | Scania S. Bernardo | Toyota S. Bernardo | Toyota Indaiatuba | VW São Bernardo | VW Taubaté |
| 10 | 4% | 3% | 4% | 7% | 4% | 4% | 6% | 4% | 4% |
| 11 | 2% | 3% | 6% | 4% | 2% | 2% | 3% | 2% | 2% |
| 12 | 2% | 2% | 0% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |
| 13 | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 14 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 15 | 2% | 0% | 0% | 1% | 2% | 2% | 1% | 2% | 2% |
| Total de cláusulas | 162 | 102 | 52 | 136 | 162 | 162 | 163 | 162 | 162 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Assim, conforme os dados das Tabelas, os acordos coletivos firmados entre sindicatos dos trabalhadores e plantas automotivas localizadas em São Bernardo e Taubaté (Ford/São Bernardo, MB/São Bernardo, Scania/São Bernardo, VW/São Bernardo, VW/Taubaté) são idênticos em número de cláusulas e sua distribuição entre os temas do escopo temático. Noutras palavras, mesmo ante a pulverização das negociações coletivas entabuladas entre os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e Taubaté e as fábricas automotivas, notamos que os instrumentos coletivos são idênticos.

No período 2009–11, os instrumentos normativos genéricos foram entabulados entre os sindicatos dos trabalhadores (sindicato do ABC e Taubaté) e os representantes das empresas por meio de uma única convenção coletiva; mas a barganha coletiva sobre essas cláusulas se pulverizou, como evidenciam os acordos coletivos firmados entre esses atores no intervalo 2012–13. No cotejo dessa convenção coletiva (2009–11) com os acordos coletivos (2012–13), verificamos que seis cláusulas foram inseridas nos temas remuneração, férias e licenças remuneradas e procedimentos e resolução de conflitos. No caso específico da cláusula inserida no tema procedimentos e resolução de conflitos, os atores tinham o compromisso de estabelecer diálogo entre fevereiro de 2012 e março de 2013, a fim de debater o cenário econômico e estabelecer um novo modelo de negociação. Dito de outro modo, ante a possibilidade de reversão dos resultados macroeconômicos do país, as empresas pressionaram por acordos específicos e asseguram a possibilidade de uma revisão de cláusulas.

Em geral, na maioria dos instrumentos normativos estudados, as cláusulas substantivas representam em torno de 80% do total. Dividem-se entre os temas que versam sobre remuneração, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho e condições de trabalho. Os demais instrumentos normativos apresentam predominância de cláusulas desses temas, embora haja exceções; por exemplo, o caso do acordo coletivo firmado entre o sindicato dos metalúrgicos de Anápolis e os representantes da Hyundai,¹⁰ ou o caso da convenção coletiva entabulada entre o sindicato dos metalúrgicos de Juiz de Fora¹¹ e o representante do sindicato das indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico.

Na quase totalidade dos instrumentos normativos das unidades de negociação estudadas (Tabela 1 e 2), a participação de cláusulas incluídas nos temas sobre remuneração e condições de trabalho se destaca até nos antigos polos automotivos (plantas automotivas instaladas no período 1950–70). Segundo Offe e Wiesenthal (1984), em meio à diversidade de interesses dos trabalhadores, podemos verificar que os salários e as condições de trabalho

¹⁰ No caso de Anápolis, predominaram cláusulas dos grupos 1, 5 e 10.

¹¹ No exemplo de Juiz de Fora, prevaleceram cláusulas dos grupos 1, 3 e 5.

ocupam espaço decisivo no ordenamento desses interesses. Estudos acerca das negociações coletivas no Brasil no intervalo 1978–85 apontam que os aspectos salariais são centrais nas barganhas coletivas desde aqueles anos (AMORIM, 2015). No período recente, os resultados das negociações sindicais dos trabalhadores do setor automotivo confirmam a importância dos temas remuneração e condições de trabalho na agenda sindical.

Por outro lado, em quase todas as unidades de negociação não se verifica a presença de cláusula referente ao tema trabalho temporário. Segundo vários autores, a lei 9.601/1998 — que instituiu o contrato temporário — teve baixa difusão nas negociações coletivas. No dizer de Delgado (2012), os empresários só poderiam realizar barganha coletiva que incluísse esse contrato se estivessem adimplentes no Fundo de Garantia por Tempo e Serviço e no Instituto Nacional do Seguro Social. Essa exigência, somada à de negociação prévia registrada na Delegacia Regional do Trabalho, desestimulou empregadores. Não por acaso, Oliveira (2002) ressalta as dúvidas acerca da constitucionalidade dessas regras entre os empregadores.

Em relação aos temas referentes às entidades sindicais dos empregadores e às normas específicas dos empregadores, também quase não se registram cláusulas nesses temas nos instrumentos normativos. No primeiro caso, esse resultado pode ser atribuído ao número maior de acordos coletivos estudados, em vez de convenções coletivas. Dito de outro modo, no caso dos acordos, quem firma a barganha coletiva são os representantes das empresas, e não as entidades sindicais dos empregadores. Portanto, não há interesse desses representantes na negociação de cláusulas sobre financiamento de entidades empresariais. Quanto ao tema normas específicas do setor, é comum que instrumentos peculiares sejam entabulados relativamente aos feriados da categoria.

5. PISO SALARIAL NAS FÁBRICAS AUTOMOBILÍSTICAS BRASILEIRAS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) registra os salários da estrutura ocupacional de cada fábrica; mas o acesso a esses dados exige contrato entre uma instituição de ensino/pesquisa e o MTE. Por meio desse convênio, os dados são acessados; mas não se pode divulgar os resultados em nível de fábrica. Essa restrição limita o estudo da estrutura salarial nos setores da atividade produtiva por meio da RAIS, que na verdade é a fonte mais adequada de informações sobre rendimentos no mercado formal de trabalho. Em que pese essa restrição, nossa análise se baseia nas informações sobre rendimentos disponíveis nos instrumentos normativos de cada unidade de negociação. Advogamos que o salário normativo fornece indícios de disparidade de rendimentos em toda estrutura ocupacional entre unidades produtivas do setor automotivo. Portanto, permite analisar a possível importância desses diferenciais no deslocamento das empresas. Eis por que se justifica o estudo do salário normativo de cada fábrica automobilística.

Segundo a Tabela 3, os salários normativos das unidades de negociação no antigo polo automotivo da RMSP são similares. Em parte, esse resultado deriva não só do número reduzido de sindicatos que representam tais trabalhadores (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Taubaté e Região), mas também do efeito de propagação das cláusulas negociadas nas barganhas coletivas na região. Cabe lembrar que, no período 2009–11, esses sindicatos entabulavam uma única convenção coletiva genérica. Portanto, as similitudes nos acordos coletivos assinados por esses sindicatos entre 2011 e 2013 não se revelam surpreendentes.

Também cotejamos os pisos salariais nas fábricas automobilísticas da RMSP com aqueles nas plantas localizadas no Paraná e Minas Gerais. Cabe dizer que, nos anos 70, a indústria automotiva iniciou seu movimento de desconcentração geográfica com a inauguração da FIAT em Betim e da Volvo em Curitiba. Infelizmente, não temos dados dos pisos salariais do ano da inauguração dessas unidades que permitissem analisar um possível diferencial no salário normativo dessa fábrica e das empresas da RMSP. Em relação ao setor

automotivo paranaense, os estudos que mencionam valores dos pisos salariais de suas fábricas remontam à década de 90, portanto incluem outras fábricas inauguradas nessa década, a exemplo da Volkswagen. Essas pesquisas possibilitam analisar a persistência de diferenciais nos salários normativos das fábricas da RMC e da RMSP no período recente.

TABELA 3 – Unidades de negociação da indústria automotiva segundo piso salarial, salário mínimo vigente e proporção entre piso salarial e o valor do salário mínimo nominal.

| UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO | INÍCIO DO PISO SALARIAL | PISO SALARIAL R\$ (A) | SALÁRIO MÍNIMO NOMINAL R\$ (B) | PROPORÇÃO ENTRE (A) E (B) |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------|
| (1) | 1º/5/2011 | 722,00 | 545,00 | 1,32 |
| (2) | 1º /9/2011 | 968,00 | 545,00 | 1,78 |
| (3) | 1º /7/2011 | 725,00 | 545,00 | 1,33 |
| (4) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (5) | 1º /4/2011 | 884,00 | 545,00 | 1,62 |
| (6) | 1º /9/2011 | 1.576,88 | 545,00 | 2,89 |
| (7) | 1º /9/2011 | 1.576,88 | 545,00 | 2,89 |
| (8) | 1º /9/2011 | 1.600,00 | 545,00 | 2,94 |
| (9) | 1º /11/2012 | 622,00 | 622,00 | 1 |
| (10) | 1º /10/2011 | 717,20 | 545,00 | 1,32 |
| (11) | 1º /7/2011 | 545,00 | 545,00 | 1 |
| (12) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (13) | 1º /1/2011 | 624,00 | 545,00 | 1,15 |
| (14) | 1º /9/2011 | 1.710,00 | 545,00 | 3,14 |
| (15) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (16) | 1º /9/2011 | 1.600,00 | 545,00 | 2,94 |
| (17) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (18) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (19) | 1º /9/2011 | 1.647,75 | 545,00 | 3,02 |
| (20) | 1º /9/2011 | 1.500,00 | 545,00 | 2,75 |
| (21) | 1º /9/2011 | 1.647,75 | 545,00 | 3,02 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: CAO (Hyundai) Anápolis/GO, unidade 1; FIAT Betim/MG, unidade 2; Ford Camaçari/BA, unidade 3; Ford São Bernardo do Campo/SP, unidade 4; GM Gravataí/RS, unidade 5; GM São Caetano do Sul/SP, unidade 6; GM São José dos Campos/SP, unidade 7; Honda Sumaré/SP, unidade 8; Hyundai Piracicaba/SP, unidade 9; IVECO (Fiat) Sete Lagoas/MG, unidade 10; MB Juiz de Fora/MG, unidade 11; MB São Bernardo do Campo/SP, unidade 12; MMC Catalão/GO, unidade 13; Renault e Nissan São José dos Pinhais/PR, Unidade 14; Scania São Bernardo do Campo/SP, unidade 15; Toyota Indaiatuba/SP, unidade 16; Toyota São Bernardo do Campo/SP, unidade 17; VW São Bernardo do Campo/SP, unidade 18; VW São José dos Pinhais/PR, unidade 19; VW Taubaté/SP, unidade 20; Volvo Curitiba/PR, unidade 21.

Um estudo que usa dados do piso salarial da década de 90 foi realizado por Bridi (2012) e aponta que o piso salarial nas automotivas paranaenses correspondia a 60% do valor pago nas montadoras da RMSP. Não por acaso, esses salários mais reduzidos fomentaram greves em 1999. Noutras palavras, o hiato entre os salários normativos de paulistas e paranaenses gerou mobilizações entre os trabalhadores. Os dados do piso salarial deste artigo se referem ao início do século XXI e permitem analisar se tais diferenciais se mantiveram.

No ano de 2011, os instrumentos normativos evidenciaram que os pisos salariais nas fábricas da RMC eram ligeiramente superiores àqueles fixados para os trabalhadores das empresas da RMSP, ao passo que, no mesmo período, o piso salarial pago pela FIAT de Betim se revela relativamente inferior aos valores fixados na RMSP e RMC. Dito de outro modo, o salário normativo atual na FIAT é desfavorável aos mineiros em relação aos paulistas e paranaenses, enquanto o piso salarial dos trabalhadores do Paraná se revela mais elevado que o salário normativo das fábricas da RMSP. Na FIAT de Betim, os trabalhadores são

cobertos por uma convenção coletiva genérica, enquanto os representantes dos trabalhadores das empresas automotivas paranaenses firmam acordos coletivos genéricos. Essa diferença no tipo de instrumento normativo contribui para o menor piso salarial entre os mineiros em relação aos paranaenses, pois a convenção coletiva abrange número maior de trabalhadores.

Reconhecemos motivos que geram dificuldades para que os mineiros entabulem um acordo coletivo genérico mais favorável. Um fator que contribui para o poder menor de barganha coletiva dos mineiros — portanto, para o piso salarial menor na FIAT de Betim em relação aos pisos das fábricas da RMSP e da Volvo de Curitiba — refere-se às estruturas produtivas e ao mercado de trabalho nas cidades onde se localizam as empresas automotivas. Vejamos uma análise resumida dessas estruturas nas cidades onde estão tais fábricas e nos municípios adjacentes.

Em 2013, o PIB de Betim atingiu quase R\$ 15 bilhões, enquanto o de Belo Horizonte correspondeu a R\$ 61 bilhões.¹² Em Betim, as contribuições centrais do PIB se originam das atividades industriais (40%) e de serviços (60%); em Belo Horizonte, a composição do PIB revela redução da contribuição do setor industrial (26%) e elevação da participação do setor de serviço (74%).¹³ Em relação ao emprego formal em Betim, a indústria (extrativo mineral, indústria de transformação, serviços industriais de utilidade pública e construção civil) absorveu 52% do total do emprego; enquanto os serviços (serviços e comércio) geraram 36% dos postos formais, num total de 122.688 trabalhadores.¹⁴ Em Belo Horizonte, a importância do emprego industrial se reduz para 17% do total do emprego formal (1.377.682); enquanto a contribuição do setor de serviços se eleva para 59%. Noutras palavras, a indústria é a fonte principal de geração de empregos em Betim, ao passo que em Belo Horizonte o setor de serviços tem mais relevância.

Na RMC, as fábricas automotivas estão na capital e em São José dos Pinhais. O PIB curitibano de 2013 atingiu R\$ 57 bilhões. As contribuições principais foram das atividades industriais (27%) e dos serviços (73%). O PIB de São José dos Pinhais correspondeu a cerca de R\$ 18 bilhões.¹⁵ As participações mais relevantes foram da atividade industrial (57%), de serviços (41%) e agropecuária (2%). Como se pode inferir, em proporção, o setor industrial se revela mais relevante para o PIB de São José dos Pinhais do que para o PIB curitibano.

Em relação ao emprego formal, no ano de 2013, o setor industrial de Curitiba gerou 18% do total dos postos de trabalho (936.159), enquanto os serviços atingiram 60%. Em São José dos Pinhais, a contribuição do setor industrial para o total de empregos formais (99.570) alcançou 44%, ante uma participação do setor de serviços de 48%. De novo, na RMC o emprego industrial se revela mais importante no município adjacente à capital. Além disso, os resultados apontam que o emprego industrial é mais relevante no total de empregos formais gerados em Betim do que em Curitiba ou São José dos Pinhais. Isso geraria mais poder de negociação para as empresas da atividade industrial mineira (e menor poder para os sindicatos dos trabalhadores) do que para aquelas localizadas na RMC.

A fim de analisar a estrutura produtiva da RMSP, desagregamos o PIB de São Bernardo do Campo, de São Caetano do Sul — cidades onde se localizam as primeiras fábricas automotivas do país — e da capital.¹⁶ Em 2013, o PIB de São Bernardo do Campo somou R\$ 34 bilhões — o percentual da indústria foi de 62% e dos serviços, 38%. Em São

¹² No ano de 2015, as populações estimadas para Betim e Belo Horizonte foram de 417.307 e 2.502.557.

¹³ Conferir dados do PIB e população no *website*: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>.

¹⁴ Conferir dados de emprego formal no *website*: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>.

¹⁵ Em 2015, as populações estimadas para Curitiba e São José dos Pinhais foram 1.879.355 e 297.895. Conferir dados população no *website*: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>.

¹⁶ No ano de 2015, a população de São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e São Paulo foi estimada em 816.925, 158.024 e 11.967.825 habitantes, respectivamente. Conferir dados população no *website*: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>.

Caetano do Sul, segundo dados do IBGE, o valor do PIB foi de R\$ 10.357.184; as contribuições dos setores industrial e de serviços foram similares aos percentuais de São Bernardo do Sul. O PIB da cidade de São Paulo atingiu quase R\$ 430 bilhões. A parcela da indústria foi de 15%, ao passo que os serviços contribuíram com 85%. Noutras palavras, as montadoras estão em cidades da RMSP onde a contribuição da indústria para geração da riqueza se revela decisiva. O valor total do PIB dessas cidades aponta as maiores possibilidades de emprego nessa região em relação à RMBH e RMC. Esse contorno da estrutura produtiva paulista contribui, em parte, para elevar o poder de barganha dos sindicatos.

Para ilustrar, no ano de 2013, em São Bernardo do Campo a participação do setor industrial e de serviços no emprego formal (292.028) total correspondeu a 39% e 61%, respectivamente; ao passo que em São Caetano do Sul esses percentuais foram de 34% e 66%, num todo de 113.079. Em São Paulo, num total de empregos formais de 5.247.904, a participação da indústria se reduz para 17%, enquanto a do setor de serviços se eleva a 83%. Tais dados confirmam a importância da indústria na geração de riqueza e emprego onde estão as primeiras fábricas automobilísticas. Diferentemente, na capital paulista nota-se participação intensa do setor de serviços na absorção dos empregados.

O cotejo das estruturas produtivas e dos mercados de trabalho dessas regiões metropolitanas (RMSP, RMC, RMBH) revelou maior riqueza por habitante e maior possibilidade de emprego para trabalhadores paranaenses e paulistas em relação aos mineiros. Segundo Neves (2012), nos anos 90 a FIAT de Betim empregava diretamente quase 24 mil trabalhadores; ou seja, a empresa apresentava contribuição elevada na geração de emprego.¹⁷ Em suma, o maior poder de barganha das empresas industriais — sobretudo da FIAT — em Betim seria um fator contributivo para um piso salarial menor na montadora mineira em relação ao piso da RMSP e da RMC.

Outro fator que contribui para divergências no poder de negociação coletiva dos sindicatos dos metalúrgicos de Betim e dos metalúrgicos de Curitiba são as estratégias adotadas pelos dirigentes. Segundo Neves (2012), ao fim dos anos 70, a atitude da direção do sindicato de Betim e região era “pelega”, pois se assinou um acordo coletivo que concedia reajuste salarial inferior ao reivindicado. No início da década de 80, os novos líderes vinculados à Pastoral Operária e ao Partido Comunista do Brasil que tomaram posse no sindicato apresentaram uma posição mais reivindicativa e resistente nas negociações coletivas. Exemplos do envolvimento deles com os interesses dos trabalhadores incluem a liderança desse sindicato nas campanhas em prol das condições de saúde do trabalhador nas fábricas da região na década de 80 e a oposição a mudanças na legislação trabalhista nos anos 90 como o banco de horas. No ano de 2007, após conflitos e tensões entre os diretores desse sindicato e a CUT, os sindicalistas de Betim decidem fundar a Central dos Trabalhadores do Brasil (CTB), à qual se filia o sindicato de Betim e região.

Também o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região (SMC) alterou suas estratégias e posições ao longo do tempo. De acordo Bridi (2012), nos anos 70, esse sindicato teve posição favorável ao regime militar. Na década de 80, o crescimento da oposição sindical a atitudes e práticas dos sindicatos oficiais, bem como o clima de disputa acirrada nas eleições sindicais, conduziu a uma redefinição das estratégias dos dirigentes sindicais. Tal alteração nos rumos da ação coletiva pelos sindicalistas verifica-se, no decênio de 80, na contratação de uma empresa paulista de assessoria sindical, na criação de assessoria de imprensa e na construção de subdeses, dentre outras iniciativas.

No fim da década de 90, os dirigentes do SMC se envolveram na articulação da Força Sindical no Paraná. Favoráveis à consolidação de negociações coletivas no âmbito de cada

¹⁷ Segundo anuário da ANFAVEA (2012), no auge da produção e venda de automóveis, sobretudo em 2011, a FIAT de Betim gerava 16.060 empregos diretos.

empresa, adotaram uma estratégia de priorizar a negociação de acordos coletivos. Essa atitude contribuiu em parte para que acordos coletivos fossem firmados com as montadoras paranaenses. Diferentemente, o sindicato dos metalúrgicos de Betim e região não adotou essa estratégia.

Como se pode deduzir, a estratégia sindical é fator relevante na fixação dos pisos salariais nas regiões metropolitanas. No presente, os salários normativos das fábricas automobilísticas paranaenses são ligeiramente superiores aos valores fixados para as empresas da RMSP. Esse resultado deriva, em parte, da estratégia dos sindicalistas paranaenses de buscar elevação de seu salário base e da ênfase que dão ao acordo coletivo como mecanismo-chave de ajuste dos interesses de trabalhadores e empregadores. Por outro lado, persistem pisos salariais menores entre os trabalhadores da FIAT de Betim.

Na comparação entre os pisos salariais das unidades de negociação da RMSP e daquelas situadas no interior de São Paulo, notamos que os salários normativos maiores nas plantas instaladas no passado recente, exceto no caso da Hyundai de Piracicaba (Tabela 3).¹⁸ Esses resultados são observados em unidades produtivas instaladas em recente expansão dos investimentos no setor automotivo embora na data de inauguração dessas fábricas exista forte possibilidade de menores salários normativos. Infelizmente tais dados acerca dos pisos salariais dos novos polos automotivos paulistas não se encontram disponíveis. Cabe observar que o tempo transcorrido entre a instalação dessas unidades produtivas e os dias atuais é relativamente reduzido para uma decisão de investimento. Essa decisão tem vários determinantes como o cálculo de lucro prospectivo, a manutenção, a expansão e a criação de mercados. Noutras palavras, a instalação de fábricas automotivas no interior paulista teria como um dos estímulos os menores pisos salariais, no entanto os empresários e diretores desse setor provavelmente são cientes que tais diferenciais não se sustentam por longo período à medida que os benefícios inseridos nos instrumentos normativos das negociações coletivas chaves são difundidos para outras barganhas, sobretudo no estado de São Paulo. O estudo de Brandão (1991) salientou a possibilidade de que os empregadores na negociação coletiva se orientassem pelos resultados de outros acordos coletivos. Dito de outra forma, o salário não seria fator chave na interiorização da indústria automotiva em São Paulo onde o efeito propagação das cláusulas das barganhas coletivas seria mais intenso devido a estrutura do mercado de trabalho regional e a história do movimento sindical¹⁹. Cabe ponderar que a Hyundai paulista tem o menor piso salarial entre as fábricas automobilísticas aqui estudadas. Como ela foi inaugurada em 2012, os primeiros passos de uma negociação coletiva foram dados por meio do acordo analisado.

No caso das plantas automotivas instaladas fora do estado de São Paulo, a Tabela 3 indica que, a partir da segunda metade dos anos 90, os menores pisos salariais foram registrados nos instrumentos normativos da fábrica da MB em Juiz de Fora, da MMC de Catalão e da IVECO de Sete Lagoas.

Com efeito, no período estudado, a unidade produtiva da MB enfrentava problemas até na manutenção de sua produção na cidade, portanto, a barganha coletiva se revelava desfavorável aos trabalhadores no período analisado. Cabe dizer que a situação problemática da MB mineira é exceção nos indicadores das outras fábricas automotivas no período estudado.

Na MMC o piso salarial é reduzido, embora a estrutura produtiva dessa empresa se mostre mais próxima de uma maquiladora; logo, não abriga setores mais complexos do

¹⁸ Na Hyundai de Piracicaba, a primeira informação sobre o piso salarial se refere ao seu ano de inauguração — 2012.

¹⁹ Brandão (1991) analisou as negociações coletivas nas categorias metalúrgica, têxtil e química no município de São Paulo no período 1978/1989.

processo produtivo de veículos. Essa característica da fábrica goiana impacta nas estruturas de ocupação e de salário, bem como no piso salarial adotado.

Na unidade produtiva da IVECO — do grupo FIAT e inaugurada em Sete Lagoas no ciclo de investimentos no interregno 1995–2000 —, o piso salarial se revela ainda menor que o da unidade produtiva de Betim. Outra vez, as estruturas produtivas e do mercado de trabalho, bem como as estratégias sindicais, contribuem para explicar o piso salarial reduzido na IVECO. A título de exemplo, segundo informações do RAIS/MTE, no ano de 2013 o mercado formal de trabalho em Sete Lagoas correspondia a 57.890 empregados e o emprego industrial contribuía com 33% do total. Em geral, em municípios de porte reduzido, a estrutura produtiva se revela concentrada em poucas atividades econômicas; portanto, os empregadores gozam de amplo poder na barganha coletiva.

Como se pode deduzir, a partir da segunda metade dos anos 90, nas unidades produtivas da indústria automotiva de estados que não São Paulo e Paraná prevaleceram pisos salariais menores em relação aos salários normativos do antigo polo automobilístico. Os dados não evidenciam fortes diferenças entre os salários normativos das fábricas automobilísticas da RMSP e aquelas do interior de São Paulo, exceto na Hyundai. Os hiatos entre os pisos salariais das empresas paulistas e da FIAT de Betim permanecem elevados, enquanto tais diferenciais entre as fábricas da RMSP e da RMC se estreitaram, inclusive a favor dos trabalhadores paranaenses.

O cotejo entre os pisos salariais das fábricas do antigo polo paulista e das empresas situadas fora do estado de São Paulo revelam diferencial favorável aos trabalhadores paulistas. Nesses casos, os menores salários normativos fixados nos novos polos seriam um fator de atração das montadoras. No entanto, esses valores são alterados ao longo do tempo, conforme evidenciaram os resultados das negociações coletivas paranaenses. O diferencial de pisos normativos entre polos antigos e novos se revela, portanto, uma vantagem competitiva temporária para as fábricas instaladas fora de São Paulo. Os principais fatores que influenciam os valores dos salários normativos das empresas automotivas são as estruturas produtivas e dos mercados de trabalho, bem como as estratégias sindicais.

6. NOTAS CONCLUSIVAS

Como se leu, os diferenciais salariais são apontados como fator de reconfiguração espacial das fábricas automobilísticas. Atenta à dispersão de rendimentos nesse setor, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT realizou, em 1999, uma campanha pelo contrato coletivo para trabalhadores desse setor. Mas não foi exitosa. Como aponta este estudo, ainda persistem divergências no piso salarial das unidades produtivas dessa indústria.

Na década de 70, o setor experimentou o primeiro movimento de desconcentração geográfica por meio da instalação de fábricas da RMBH e da RMC. Nessa época, argumentava-se que o menor salário fixado fora da RMSP seria um atrativo para instalar fábricas em terras mineiras e paranaenses. No presente, os instrumentos normativos revelaram que os diferenciais entre os pisos salariais nas fábricas situadas na RMSP e RMC se estreitaram a favor dos trabalhadores paranaenses, ao passo que ainda se verificam divergências entre os valores dos salários normativos no antigo polo paulista e aquele fixado no instrumento normativo da Fiat-Betim/MG. A amplitude dos diferenciais entre os pisos salariais das fábricas paulistas, paranaenses e mineiras deriva da estrutura produtiva e do mercado de trabalho de cada região metropolitana, bem como das estratégias sindicais dos metalúrgicos nas negociações coletivas.

O cotejo dos valores dos pisos salariais entre fábricas automobilísticas da RMSP e aquelas instaladas no interior de São Paulo mostra que os salários normativos nas empresas inauguradas no passado recente são ligeiramente maiores que os pisos salariais de fábricas localizadas na RMSP. Contudo, na data da inauguração dessas fábricas existe forte

probabilidade de menores salários normativos nas fábricas instaladas no período recente. Infelizmente tais dados, acerca dos pisos salariais dos novos polos automotivos paulistas, não se encontram disponíveis. Cabe observar que o tempo transcorrido entre a instalação dessas unidades produtivas e os dias atuais é relativamente reduzido, sobretudo, se considerarmos o lapso temporal envolvido numa decisão de investimento. Essa decisão tem vários determinantes como o cálculo de lucro prospectivo, a manutenção, a expansão e a criação de mercados. Noutras palavras, a instalação de fábricas automotivas no interior paulista teria inicialmente como um dos estímulos os menores pisos salariais, no entanto os empresários e diretores desse setor provavelmente são cientes que tais diferenciais em geral não se sustentam por longo período à medida que os benefícios inseridos nos instrumentos normativos das negociações coletivas são difundidos para outras barganhas, sobretudo no estado de São Paulo. No período recente, uma hipótese para justificar a interiorização do setor automotivo nesse estado se refere aos custos salariais menores; mas os instrumentos normativos apontam indícios de que os valores da estrutura salarial das novas fábricas não são inferiores àqueles das unidades produtivas da RMSP, exceto na fábrica da Hyundai de Piracicaba, SP. Por outro lado, o piso salarial mais reduzido nas plantas produtivas situadas fora de São Paulo e do Paraná sugere que os valores das estruturas salariais dessas empresas são menores que aqueles registrados em fábricas paulistas e paranaenses.

O pressuposto estudado neste artigo se refere à possível importância dos custos salariais na localização das novas fábricas automotivas, embora esses custos não sejam determinantes exclusivos. Tal hipótese vale para as unidades produtivas situadas em estados como Bahia, Rio Grande do Sul e Goiás. Mas, no caso da interiorização das empresas automotivas em terras paulistas, não podemos afirmar que os rendimentos menores exerceram papel relevante. Além dos valores reduzidos dos salários normativos, outro fator importante na localização das plantas automotivas fora de São Paulo e Paraná são os incentivos fiscais e financeiros. Vale lembrar que, no primeiro movimento de desconcentração do setor automotivo, nos anos 70, os subsídios governamentais se revelaram cruciais.

No período atual, nas fábricas automotivas fora de São Paulo e Paraná, temos indícios de que os pisos salariais menores são um determinante da localização dessas empresas. Os dados da participação da produção de cada estado no total da produção de veículos — cabe frisar — evidenciam a perda de importância relativa de São Paulo e a elevação do percentual do Rio Grande do Sul. Desse modo, os rendimentos menores se revelam fundamentais na reconfiguração espacial da indústria automotiva em várias unidades da federação, embora não sejam exclusivos. Acrescente-se que os pisos salariais menores nos novos polos automotivos são vantagens competitivas temporárias; portanto, são passíveis de eliminação conforme o resultado das negociações coletivas. A possibilidade de alteração dos valores do salário normativo e, portanto, a eliminação de custos salariais mais reduzidos, se confirma a partir do valor vigente do salário normativo nas fábricas automotivas paranaenses.

Em relação aos grupos automotivos, verificamos nova dispersão nos pisos salariais, sobretudo em fábricas localizadas fora de São Paulo, tais como as unidades produtivas do grupo GM em São Caetano/SP e Gravataí/RS, cujos salários bases são distintos. Os pisos salariais se revelam diferenciados, também, em plantas automotivas do mesmo grupo empresarial localizadas na mesma unidade da federação, a exemplo das unidades produtivas do grupo Fiat em Minas Gerais. Concluímos que os pisos salariais são fortemente influenciados não só pelas estruturas produtivas e do mercado de trabalho, mas também pela estratégia sindical na barganha coletiva.

REFERÊNCIAS

AMORIM, W. A. C. As negociações coletivas no Brasil de 1964 a 1985: um retrospecto. In: Amorim, W. A. C. **As negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado**. São Paulo: Atlas, 2015.

ANFAVEA. Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores. **Anuário da indústria automobilística**. São Paulo: Centro de Documentação da Indústria Automobilística - CEDOC, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014.

BAHIA, L. D; DOMINGUES, E. P. Estrutura de inovações na indústria automobilística brasileira. IPEA: Brasília, **Texto para discussão 1472**, p. 26, 2010.

BRANDÃO, S. M. C. **Política Salarial e Negociações Coletivas**: O caso das categorias metalúrgicas, química e têxtil do município de São Paulo. Dissertação de Mestrado, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. p. 243, 1991.

BRASIL. CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: ago. 2013.

BRASIL. MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho**. Vários. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>>. Acesso em: fev. 2014.

BRIDI, M. A. O sindicato dos Metalúrgicos no Paraná no compasso das mudanças no trabalho. In: SOUZA, D. C.; TRÓPIA, P.V. **Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, 2012. pp. 303-328.

CAMARGO, O. S.; LEMOS, M. B. O crescimento da indústria automobilística brasileira e suas implicações para Minas Gerais. In: **Anais do XIII Seminário sobre a Economia Mineira**. UFMG: Diamantina, 2008.

CARDOSO, L. A. **Após-fordismo e Participação**: Reestruturação Produtiva Contemporânea e a Nova Racionalização do Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira. 2001. Tese (Doutorado)-Universidade Federal do Rio de Janeiro, COPPE, Engenharia de Produção, Rio de Janeiro, 2001.

CASOTTI, B. P.; GOLDENSTEIN, M. Panorama do Setor Automotivo: as mudanças estruturais da indústria e as perspectivas para o Brasil. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 28, p. 147-188, 2008.

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007. 200p.

FLANDERS, A. The nature of collective bargaining. In: FLANDERS, Allan (Ed.). **Collective Bargaining**. Middlesex, England: Penguin Books, 1971.

DINIZ, C. C. Desenvolvimento poligonal no Brasil: nem desconcentração nem contínua polarização. **Revista Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 35-64, set. 1993.

DUNLOP, J.T. **Industrial relations systems**. Boston: HBS Press. 1993

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

IBGE. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA** Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>. Acesso: fev.2016.

IBGE. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2001/default.shtm> Acesso em: set. 2015.

HORN, C.H. A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho. **Análise Econômica**, Porto Alegre, v. 22, p.177-210, 2004.

MEINERS, W. E. M. Novo ciclo de investimentos da indústria automobilística no Brasil e seus desdobramentos regionais. **Cadernos IPPUR**, Rio de Janeiro, v. XIII n. 1, p. 185-213, 1999.

MOTA, C. V. Incentivo eleva peso do setor automotivo na indústria do país. **Jornal Valor Econômico**, São Paulo, 6 mar. 2014, p. A3.

NEVES, M. A. Os sindicatos dos metalúrgicos de Minas Gerais: desafios dos anos recentes- In: SOUZA, D. C.; TRÓPIA, P.V. **Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: Editora Fino Traço, 2012. pp.203-223.

OFFE, C.; WIESENTHAL, H. Duas lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional. In: OFFE, C. **Problemas estruturais do estado capitalista**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 56-118.

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO-MTE. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso: jan.2016.

RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. Trabalhadores e a nova questão social. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

RODRIGUEZ-POSE, A.; ARBIX, G. Estratégias do desperdício: a guerra fiscal e as incertezas do desenvolvimento. **Novos Estudos do CEBRAP**, São Paulo, n. 54, julho, p. 55-71, 1999.

SALM, C. L.; FOGAÇA, A. Tecnologia, emprego e qualificação: lições do século XIX. In: DIEESE. **Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional**. São Paulo: DIEESE, 1998.

SILVA, S. G. C. L. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: Editora LTR, 2008.

Recebido em junho de 2018

Aprovado em dezembro de 2018