

Mitsubishi Motors Corporation do Brasil Ltda. e Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão: Resultados da Constituição de uma Nova Unidade de Negociação

Mitsubishi Motors Company of Brazil and Trade Union of Metallurgy of Catalão: Results of the New Negotiation Rounds

Alexander Dias Siqueira*

Rosana Ribeiro**

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar os resultados da barganha coletiva em nova unidade de negociação, entabulada entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Catalão Goiás (Simecat) e Mitsubishi Motors Company (MMC) e, portanto, em novo polo automotivo goiano. A metodologia se baseou numa classificação das cláusulas dos acordos coletivos segundo o escopo temático bem como na comparação dessas cláusulas com a legislação estatal. A partir deste estudo verificamos que existe uma inércia das cláusulas dos acordos, embora se constate mudança no conteúdo normativo dessas cláusulas. No caso da comparação observamos que os acordos estabeleceram um conjunto de regras adicionais em relação à legislação estatal. Desse modo, os acordos firmados pelo Simecat e MMC conferiram maior regulação a relação de trabalho.

Palavras-chave: Relações industriais. Negociações coletivas de trabalho. Desconcentração industrial.

Abstract: The aim of this article is to analyze the collective bargaining results of the new negotiation rounds between Trade Union Ofmetallurgy, Mechanical and Material Industries of Catalão Goiás (Simecat) and Mitsubishi Motors Company (MMC) and, there forein the new automobile plant of Goiás. The methodology is based on the classification of the Collective Bargaining Agreement clauses according to thematic scope as well as the comparison of these terms with the state legislation. Through this study, we verified a certain inertness of the agreement terms; however a change in their legislative contents could be noted. As regards the comparison, we have found that the agreements have established a set of additional rules in relation to the state legislation. Therefore, the agreements reached between Simecat and MMC have resulted in more substantial regulations for the labor relations.

Keywords: Industrial relations. Bargaining labor. Industrial decentralization.

JEL Classification: J50.

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

** Professora da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). E-mail: rosanaribeiro@prove.ufu.br

1 Introdução

Este artigo compreende um estudo de caso voltado à análise das negociações coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (Simecat) e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda. (MMC). Nele investigamos, por meio de alguns instrumentos coletivos, o modo como surgiu e se desenvolveu o processo de negociação coletiva entre esta empresa e o sindicato nascente, bem como os demais processos que se somaram à definição dos três acordos coletivos celebrados entre 2005 e 2007.

A evidência empírica básica da pesquisa compõe-se de três acordos e suas respectivas pautas de reivindicações, duas convenções e entrevistas. A análise da base de dados é feita por meio do esquema de classificação de cláusulas segundo o objeto temático desenvolvido por Horn (2003). Este esquema permite uma análise mais fiel do escopo temático dos instrumentos coletivos, seja ao longo do tempo, seja entre diferentes unidades de negociação. Ainda com base em Horn (2003), comparam-se as cláusulas classificadas com a legislação estatal respectiva. Essa comparação permitirá verificar se, e em que medida, os acordos do Simecat com a MMC criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de emprego, além de indicar se os acordos estão, ou não, sendo utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse. O artigo é composto por seis seções. Na primeira seção, apresentam-se a evidência empírica básica da pesquisa e a metodologia de classificação de cláusulas coletivas sob a ótica do escopo temático e da comparação com a legislação estatal. Na segunda seção, apresentamos uma breve história da chegada da empresa no município de Catalão e da constituição da nova unidade de negociação. Na terceira, apresentamos como se deu a dinâmica de formulação das pautas de negociações e apontamos a importância das comparações nas relações de trabalho, isto é, o uso de outros acordos mais maduros como referência. Por último, apresentamos os resultados dos acordos no que tange o escopo temático e à comparação com a legislação.

2 Dados e Metodologia

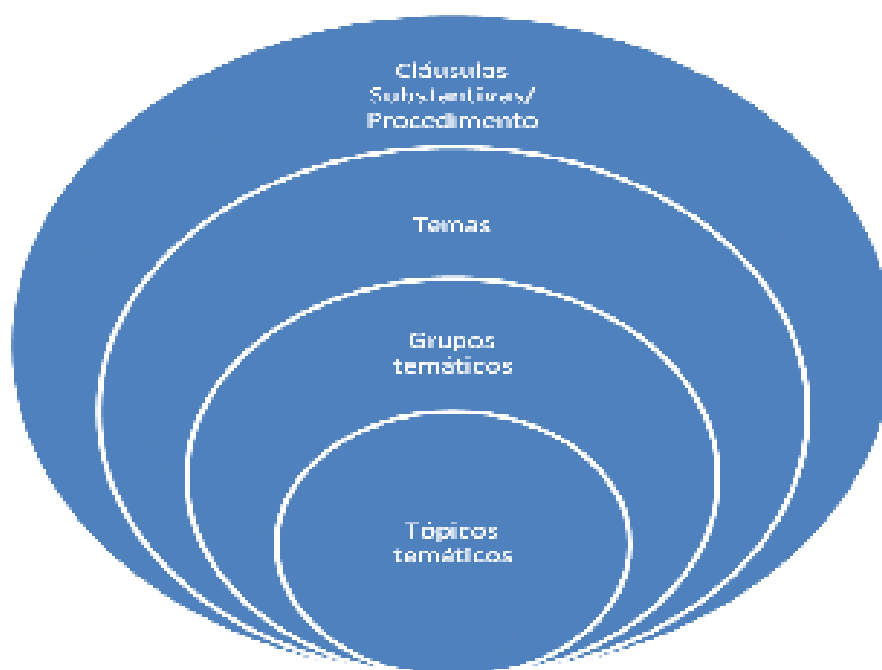
A evidência empírica básica da pesquisa compõe-se de três acordos coletivos e suas respectivas pautas de reivindicações, uma convenção coletiva e de entrevistas com os sindicalistas do Simecat bem como com o técnico do Dieese que acompanha as negociações entre o Sindicato e a MMC. O critério de definição das pessoas entrevistadas tomou como referência as sete pessoas que compõem a mesa de negociação dos acordos coletivos. As entrevistas orientaram-se por um conjunto de questões relativas à relação sindicato-empresa, sindicato-trabalhador

e empresa-trabalhadores e teve como referência os processos de negociação coletiva e os acordos coletivos. O roteiro de questões foi aplicado no mês de setembro de 2008 e foram entrevistados o técnico do Dieese, o presidente e mais dois dirigentes do sindicato.¹

A investigação centrou-se no estudo dos acordos coletivos celebrados entre a MMC e o Simecat, desde o primeiro instrumento coletivo, e das pautas de reivindicações respectivas. Convém ressaltar que além da MMC, os acordos contemplam as demais empresas parceiras no processo de produção dos veículos da marca Mitsubishi, ou seja, a circunscrição da unidade de negociação abrange também as empresas HPE Componentes Plásticos, RCM Engenharia e Weldmatic.

A análise dos dados da amostra foi feita após a classificação das cláusulas segundo o escopo temático. A metodologia de classificação de cláusulas baseia-se em Horn (2003). Quatro níveis de agregação são reunidos no esquema de Horn (2003, 2004). A Figura 1 busca fornecer a dimensão desses níveis.

Figura 1 - Níveis de agregação do esquema de classificação de cláusulas segundo o escopo temático



Fonte: Horn (2003).

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

O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o tópico temático da cláusula.² O tópico temático é a unidade que caracteriza uma norma específica aplicável à relação de emprego. Os tópicos com escopo temático semelhante são reunidos em grupos temáticos, que compreendem o segundo nível de agregação do esquema.³ O grupo temático caracteriza-se por um conjunto de normas confluientes, relativas ao conteúdo dos tópicos temáticos constantes em cada grupo. O terceiro nível de agregação reúne os grupos temáticos semelhantes em temas. Os temas compreendem normas de conteúdo diverso, mas que dizem respeito a um aspecto específico da relação de emprego. O tema intitulado 'remuneração', por exemplo, abrange todos os tópicos e grupos que se referem a este aspecto da relação de emprego. Por fim, no quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento.

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

No caso do primeiro nível de agregação da metodologia de classificação que se refere ao tópico temático da cláusula coletiva se faz necessário um reordenamento do conteúdo dessas cláusulas. Esse procedimento é relevante porque tomar as cláusulas coletivas conforme sua redação e ordem originais podem acarretar sérios problemas metodológicos para a análise comparativa do conteúdo dos acordos ao longo do tempo e entre diferentes unidades de negociação.

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

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

3 Por exemplo: todas as cláusulas sobre reajuste de salários nominais são reunidas no grupo temático "Reajuste dos salários nominais" (grupo 0101), que compreende, dentre outros, os seguintes tópicos: reajuste salarial baseado no aumento do custo de vida, salários mínimos e reajuste salarial do novo empregado.

correto, neste caso, consistiria em comparar o conteúdo de uma única cláusula no acordo A com o conteúdo de mais de uma cláusula no acordo B (HORN, 2004).

Desse modo, o conteúdo dos acordos coletivos deve ser rearranjado, tanto quanto possível, com o intuito de individualizar as regras segundo seu tópico temático específico. Em particular, este procedimento evita que normas sobre diferentes tópicos temáticos permaneçam mescladas em uma mesma cláusula. Segundo Horn (2003), no procedimento de classificação das cláusulas segundo o escopo temático, dois tipos de ajustamento são de particular interesse. Primeiro, se a cláusula original consistir de um composto de normas sobre diferentes tópicos temáticos, seu conteúdo deve ser separado em tantas normas individuais quantos forem os tópicos temáticos. À guisa de ilustração, o acordo coletivo celebrado em 2005 entre o Simecat e a MMC trazia a seguinte cláusula:

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

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

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

Auxílio Alimentação: Aos trabalhadores empregados nas empresas signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica assegurado o Auxílio Alimentação no valor nominal de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais, a partir de 30 de janeiro de 2006 [...]. Despesas com Alimentação: Fica limitado a 3,5% (três virgula cinco por cento) do salário nominal, a parte do trabalhador no custeio de sua alimentação na empresa.

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

Em suma, como consequência do reordenamento, o número de cláusulas tal como disposto originalmente no acordo poderá ser diferente do número de cláusulas após os ajustes, ainda que o conteúdo normativo do acordo seja exatamente o mesmo antes e após seu reordenamento.

Após a classificação segundo o escopo temático, a cláusula classificada torna-se a unidade de investigação. Neste estudo, a expressão *cláusula* refere-se às normas dos instrumentos coletivos após o reordenamento de seu conteúdo. São estas cláusulas que foram utilizadas na comparação com a legislação.

Tendo em vista a amplitude da legislação que regula as relações de trabalho no Brasil, a análise sob a ótica do escopo temático, por si só, não permite concluir sobre a capacidade regulatória das negociações coletivas, sem que se comparem os resultados dos acordos coletivos com a legislação. A questão central consiste em verificar se, e em que medida, as negociações coletivas de trabalho criaram regras adicionais à vasta legislação estatal que caracteriza o sistema brasileiro de relações de trabalho. Como regras adicionais, devem-se considerar tanto as regras sobre aspectos das relações de trabalho que não são cobertos pela legislação estatal, quanto às regras cujo conteúdo difere das normas estatais que tratam do mesmo objeto.

Neste artigo, investigamos também em que medida os acordos coletivos de trabalho na MMC geraram regras adicionais à legislação estatal no período entre 2005 e 2007. O foco da análise concentra-se no conteúdo das regras substantivas em comparação com a legislação estatal. De acordo com Wood *et al.* (1975), Dunlop oferece uma definição descritiva de regras substantivas, em normas que governam a relação de emprego e regras de procedimento em normas que administram as regras substantivas. Flanders (1970) apresenta uma dicotomia similar e sugere que as regras de procedimento regulam, entre outros aspectos,

o comportamento das partes, incluindo a possibilidade de assistência a terceiros e o uso de árbitros.

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

O fato é que mudanças na legislação podem, por exemplo, alterar o conjunto de regras adicionais de um determinado acordo. Imagine que um acordo A no ano t-i traga uma cláusula que, comparada à legislação daquele ano, fosse classificada como uma cláusula sem norma estatal comparável, beneficiando os empregados. Entretanto, no ano t há uma mudança na legislação e com isso há a incorporação daquela regra existente no acordo A. A comparação daquele mesmo acordo com a legislação no ano t levaria a dizer que a cláusula agora apenas reproduz a lei. Com isso, um mesmo acordo comparado em momentos diferentes com as legislações vigentes poderia trazer resultados não uniformes. Por isso, é preciso deixar claro que a legislação utilizada na comparação refere-se às normas vigentes em 2008. Apesar de se estabelecer um problema⁴, esta premissa não invalida o estudo comparativo das cláusulas coletivas em relação à legislação estatal, ao contrário, apenas justifica sua constante reavaliação. Além disso, ao se confrontar o estudo do ano t com o estudo do ano t-i, pode-se induzir algumas conclusões sobre o papel da legislação na regulação do emprego. Por exemplo, se o acordo A no ano t-i apresentou um maior número de cláusulas adicionais em relação ao que se observou sobre esse mesmo acordo no ano t, deve haver fortes evidências de que houve algum grau de relaxamento na legislação entre esses períodos.

De modo sintético, o esquema de comparação permite identificar se houve, ou não, fortalecimento das negociações coletivas como método de regulação das relações de emprego. De um lado, um número crescente de regras adicionais nos acordos coletivos indica fortalecimento. Por outro, se o alargamento do escopo temático das negociações for caracterizado por uma alta proporção de cláusulas

4 O problema surge, por exemplo, se for confrontado o resultado da comparação de um acordo A com a legislação do ano t com o resultado da comparação de um acordo B com a legislação do ano t-i. Por outro lado, o confronto entre o resultado da comparação de um mesmo acordo com a legislação de anos distintos pode estabelecer um guia sobre o papel desempenhado pela legislação estatal na regulação da relação de emprego ao longo do tempo. Neste caso um acordo fixo no tempo é o parâmetro para a análise.

cujo conteúdo já se encontre na legislação, dificilmente pode se sustentar uma hipótese de fortalecimento das negociações coletivas. Nunca é demais ressaltar, porém, que incorporar cláusulas que estejam na lei e assegurar seu cumprimento pode ser positivo quando se está em áreas onde as relações de trabalho ainda se encontram em estágios iniciais. Imaginando um país de dimensões continentais como o Brasil, marcado por intensas desigualdades regionais, é possível afirmar que o cumprimento da lei, em algumas situações, representa um grande avanço.

Em síntese, a metodologia para a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos em comparação com a legislação inicia-se pela distinção entre dois tipos primordiais de normas jurídicas: normas de conduta e normas de organização. De acordo com Horn (2003), as normas de conduta estabelecem os direitos e obrigações dos agentes sociais, ao passo que as normas de organização consistem em regras subsidiárias que auxiliam na formulação e na eficácia das normas de conduta.

Existem três dimensões básicas para a análise do conteúdo das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal a serem consideradas ao se projetarem categorias para a classificação de cláusulas. Horn (2003) formulou estas três dimensões como questões, tal como segue abaixo. Em seguida, apresenta-se um quadro resumo das dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação. Além disso, o Quadro 1 detalha a metodologia que compõe o estudo comparativo entre as cláusulas do acordo coletivo e a legislação existente.

1. A cláusula substantiva do acordo coletivo estabelece uma norma imperativa?
2. Qual das partes da relação de emprego se beneficia da cláusula substantiva?
3. Qual a relação entre os vínculos lógicos que estabelecem direitos e obrigações em uma cláusula de acordo coletivo e na norma estatal relacionada? (HORN, 2003, p. 118-126).

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

Quadro 1 - Dimensões da análise das cláusulas substantivas em comparação com a legislação

DIMENSÃO		CARACTERIZAÇÃO
Norma imperativa?	Sim	Cláusulas que fixam regras de cumprimento obrigatório.
	Não	Cláusulas que consistam de mera declaração de intenção.
Beneficiário da cláusula	Empregado	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregado.
	Empregador	Quando o direito ajustado na cláusula substantiva for favorável ao empregador.

(continua...)

(conclusão)

DIMENSÃO		CARACTERIZAÇÃO
Vínculos lógicos	Cláusula sem norma estatal comparável.	Cláusulas substantivas que convencionam regras cujo objeto temático não é regulado na legislação estatal.
	Cláusula mais ampla.	Cláusulas substantivas que estipulam normas que, do ponto de vista dos empregados, são mais favoráveis do que as previstas na legislação estatal.
	Cláusula operacional ¹ .	Cláusulas substantivas relacionadas a normas estatais que não são plenamente operacionais, e que requerem um complemento normativo para torná-las eficazes..
	Cláusula que reproduz a norma estatal.	Cláusulas substantivas ‘igual a lei’ presumem a existência de regras estatais que focalizam o mesmo objeto temático da cláusula coletiva. Estas cláusulas simplesmente reproduzem a legislação estatal.
	Cláusula disputável.	Duas classes de regras compõem a categoria ‘disputável’. A primeira classe consiste de direitos dos empregadores em conflito com direitos dos empregados já assegurados na legislação. A segunda classe compreende direitos dos empregados cujo conteúdo seja mais restrito do que o de normas fixadas pela legislação estatal. Em ambos os casos, as cláusulas ‘disputáveis’ produziriam uma redução no conjunto de direitos dos empregados já garantidos em lei.
1 Durante a mensuração das cláusulas substantivas dos acordos coletivos, Horn (2003) identificou três classes de norma estatal “não operacional”, a saber: i) norma estatal que proíbe determinada conduta, a não ser que esta conduta seja permitida em regra coletiva; ii) norma estatal de enunciado impreciso. A imprecisão pode ocasionar disputas através do ajuste de cláusulas que estipulem meios de aplicação da norma estatal; e iii) norma estatal que explicita mais de uma alternativa de aplicação, em cujo caso os acordos coletivos podem elucidar qual alternativa deverá, quer seja obrigando as partes a uma das alternativas, quer seja fixando requisitos para o emprego de cada alternativa.		

Fonte: Horn (2003).

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

Quadro 2 - Esquema de classificação das cláusulas substantivas em comparação com a legislação estatal

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

Fonte: Horn (2003).

As categorias 1 a 9 referem-se a cláusulas substantivas imperativas, enquanto as categorias 10 e 11 referem-se a cláusulas não imperativas (Quadro 2). As categorias foram agrupadas de acordo com a parte que realmente se beneficia da regra convencionada. As categorias 1 a 4 abrangem as cláusulas substantivas imperativas que beneficiam os empregados, e as categorias 5 a 9, as cláusulas que ben-

eficiam os empregadores. Uma distinção similar é encontrada nas categorias 10 e 11. Segundo Horn (2003), em cada grupo de cláusulas imperativas as categorias foram definidas com base nos resultados possíveis para os vínculos lógicos entre direitos (ou obrigações) nas cláusulas coletivas e direitos (ou obrigações) na legislação estatal.

3 Breve História da Empresa e da Constituição da Nova Unidade de Negociação

A partir da década de 90 consolidou-se no país a abertura comercial e simultaneamente a indústria nacional enfrentou graves problemas de competitividade em relação aos padrões de produção internacionais. Nesse quadro temos o reaquecimento da demanda doméstica e a ampliação do percentual dos veículos importados na frota nacional. O resultado final foi um grave descompasso entre exportação e importação de veículos, num contexto de elevação do déficit da balança comercial. No intuito de contornar o agravamento no setor externo o Governo criou o Regime Automotivo Brasileiro por meio de Medida Provisória editada em dezembro de 1995⁵. O principal objetivo desse Regime foi vincular o volume de importações, a expansão da produção local e o montante de exportações, contudo inexistia qualquer preocupação em estimular o repasse de tecnologia do exterior para o país (BOTELHO, 2002).

Diante dessas transformações e estímulos surgiu um novo surto de investimentos na indústria automotiva nos anos 90 que foi desencadeado por influência de fatores internos e externos como: a recuperação da demanda interna, a estabilidade de preços, a política de atração de novas montadoras, a consolidação do Mercosul, a concorrência acirrada entre as montadoras locais e os novos rivais, a instabilidade do oligopólio mundial e a estratégia de internacionalização das montadoras globais (RIBEIRO; CUNHA, 2007).

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

A MMC contou com estímulos oferecidos pelo Regime Automotivo, mas também com incentivos estaduais e municipais para sua instalação em Goiás. Dentre os estímulos fiscais recebidos destaca-se o Fundo de Participação e Fomento

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

à industrialização do Estado de Goiás (FOMENTAR)⁶ e o Fundo Constitucional do Centro Oeste (FCO)⁷.

Esses incentivos também ajudaram na configuração do setor agroindustrial no estado de Goiás. O desenvolvimento desse setor, por sua vez, gerou condições para criação de atrativos para outros investimentos, sobretudo pela formação de um mercado consumidor não desprezível. O município de Catalão, em particular, tem na estrutura de seu Produto Interno Bruto uma grande contribuição do setor industrial, principalmente, de empresas vinculadas aos segmentos minero-metal-mecânico. Ou seja, o município se localiza numa região de fronteira mineral (SILVA SÓ, 2004). Entretanto, a estrutura industrial desse município tem pontos de convergência com o agronegócio, na medida em que os produtos industriais dessa região têm forte interação com o mercado regional da fronteira agropecuária fornecendo insumos, máquinas agrícolas e veículos. Vale mencionar ainda que Catalão é rico em diversas jazidas minerais, porém inexistem recursos minerais utilizados em larga escala pelo setor automobilístico. Noutras palavras, a base de recursos minerais de Catalão não influenciou a decisão de instalação da MMC no ano de 1998 (GUIMARÃES; RIBEIRO, 2006).

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

Por outro lado, a MMC é uma montadora brasileira de capital 100% nacional que se estrutura sob a forma de quotas e tem um contrato de produção e venda dos veículos da marca Mistsubishi. A empresa nacional paga royalties à Mistsubishi japonesa e adquire 40% das peças de plantas localizadas no exterior. A MMC tem baixo índice de nacionalização e importa componentes e peças chaves na montagem de um veículo como motor, caixa de câmbio, estamparia, chassi, equipa-

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

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

mentos eletrônicos etc. Somente os itens de menor valor agregado são adquiridos no mercado nacional. Além do que, a baixa produção de componentes dos veículos torna a MMC praticamente uma plataforma de montagem. Diante disso, não se torna difícil compreender porque a empresa não enfrentou maiores dificuldades de instalação em Catalão que conta com uma importante rede rodoferroviária que facilita o transporte de peças e componentes importados e facilita o deslocamento dos veículos produzidos na fábrica (RIBEIRO; CUNHA, 2007).

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

Por outro lado, um dos motivos apontado para a instalação de manufaturas em locais sem tradição manufatureira é ausência de cultura sindical, entretanto no caso da MMC, em janeiro de 2005, o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (Simecat) foi criado e esse motivo começou a se erodir⁸.

O elevado nível de escolaridade dos operários da fábrica somados ao descontentamento e as poucas chances de mobilidade ocupacional existentes da fábrica contribuíram positivamente para criação do sindicato.

Em dezembro de 2005, o Simecat contava com 710 associados e o número de trabalhadores na categoria girava em torno de 2.500 trabalhadores. Porém, no ano de 2007, o número de filiações salta para 1.112, sendo que 64% são trabalhadores da MMC. O sindicato no estágio atual é filiado a Força Sindical e conta com a assessoria técnica do Dieese em suas negociações coletivas. A partir da criação desse sindicato se desenrolam os primeiros acordos coletivos com a MMC, que são objetos de investigação deste artigo.

4 Formulação da Pauta e Importância das Comparações nas Relações de Trabalho: a Questão da Referência no Sindicato de São Paulo

Em toda sua trajetória de constituição, o Simecat teve contribuições importantes da Força Sindical (FS) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas (CNTM). Tais contribuições são reconhecidas pelos dirigentes sindicais, segundo os quais o apoio e participação da FS e da CNTM ao longo das negociações coletivas com a MMC foram fundamentais à definição do Acordo Coletivo de 2005.

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

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

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

Convenção SP – As empresas concederão, em caráter excepcional, na forma do art. 144, da CLT, um Abono especial, desvinculado do salário, de 30% (trinta por cento), que será pago nas datas abaixo e da seguinte forma [...]
Acordo SIMECAT – As empresas concederão aos seus empregados, em caráter especial e eventual, na forma do art. 144 da CLT, um Abono especial, totalmente desvinculado do salário, equivalente a 24% (vinte e quatro por cento) do salário base vigente em 31 de outubro de 2005, em 02 (duas) parcelas, na forma e condições a seguir [...].

Desconsiderando-se a capacidade de barganha e as condições econômicas existentes nos dois casos comparados, que sem dúvida refletem-se nos percentuais do Abono, além de algumas pequenas alterações na elaboração da frase, há fortes evidências de que esta cláusula foi copiada da Convenção de São Paulo para o Acordo de Catalão. Segundo o dirigente do Simecat, foi exatamente que aconteceu neste caso. Esta confirmação permite afirmar de forma mais acurada a existência de influência da Convenção sobre o Acordo. Segundo o presidente do Simecat, a Convenção de São Paulo foi o grande parâmetro para a elaboração do acordo de 2005. Pelo menos 11 tópicos temáticos contemplam cláusulas com um elevado grau de semelhança, ou seja, aproximadamente 32,35% do acordo são compostos por cláusulas que foram baseadas na Convenção de São Paulo.

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

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

5 Resultados dos Acordos Coletivos: Escopo Temático e Comparação com Legislação

Neste estudo, a amplitude do escopo temático nos acordos foi medida por meio da frequência de cláusulas classificadas em cada tema. A principal constatação foi de que não houve maiores alterações no tamanho e no escopo temático dos acordos firmados entre 2005 e 2007, em que pesem algumas mudanças relevantes no conteúdo normativo desses acordos (Tabela 1).

Tabela 1 – Frequência de cláusulas por temas nos acordos do Simecat

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

Fonte: Acordos Coletivos de Trabalho do Simecat.

Os tópicos temáticos cobertos pelos acordos estudados incluem cláusulas que se referem à remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho (Quadro 3).

No tema “Remuneração”, os acordos de 2006 e 2007 trouxeram uma novidade, que foi o cartão de compras descontado em folha, no valor de R\$ 100,00 e R\$ 200,00, respectivamente. Já no tema “Segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho”, além das cláusulas constantes nos acordos de 2006 e 2007, o acordo de 2005 contemplava duas cláusulas no grupo “procedimentos administrativos para rescisão do contrato”: uma no tópico “Assistência do Sindicato” e outra no tópico “Data limite para pagamentos após rescisão do contrato de trabalho”. Essas foram as únicas modificações que ocorreram entre os acordos. No restante, as regras acordadas mantiveram-se exatamente as mesmas, isto é, houve uma cópia literal, com ajustamentos em alguns casos. Nos três acordos, a maioria das cláusulas classificadas foi de cláusulas substantivas, aproximadamente 80% das cláusulas, com uma maior frequência de cláusulas classificadas no tema remuneração, 53% das cláusulas presentes no Acordo Coletivo de 2005 e 59% nos dois acordos seguintes.

Quadro 3 - Tópicos temáticos cobertos pelos acordos entre o Simecat e a MMC no período de 2005 a 2007

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

Fonte: Elaboração própria.

Considerando-se a média dos três acordos, a maioria das cláusulas, aproximadamente 78%, referia-se a normas que governam a relação de emprego, isto é, normas substantivas, enquanto um percentual bem menor, em torno de 22%, dizia respeito a normas de procedimento. As cláusulas substantivas envolveram temas como remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho. Já as cláusulas de procedimento contemplaram temas como relações sindicais, procedimentos de negociação e de resolução de conflitos, e normas complementares sobre o instrumento coletivo.

A leitura dos acordos sob a ótica do escopo temático mostrou que a maioria das cláusulas classificadas dizia respeito a cláusulas substantivas, particularmente no tema remuneração. Além disso, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo manteve-se praticamente constante nos anos seguintes, indicando uma inércia das cláusulas acordadas.

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

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

Os reajustes salariais de 2006 e 2007 mais do que superaram a inflação acumulada no período dos acordos, permitindo desta forma aumentos reais de salários. Esse ganho foi de 2,29% em 2006 e de 2,67% em 2007.

Também chamou a atenção nos acordos de 2006 e 2007 a extensão de alguns benefícios antes limitados à MMC e à HPE para a RCM e a Weldmatic. Na primeira negociação coletiva, o Simecat enfrentou a resistência das empresas contratadas que desejavam que cada processo de negociação fosse estabelecido empresa por empresa. Os dirigentes sindicais afirmam que essas empresas alegaram que não poderiam arcar com vários benefícios obtidos pelos trabalhadores da MMC. De fato, o primeiro acordo trazia uma série de cláusulas discriminando a regra de acordo com a empresa.

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

Alguns pontos emblemáticos da reforma legal dos anos 1990 e que merecem destaque neste estudo dizem respeito às normas de conteúdo flexível (Abono, PLR e Comissão de Conciliação Prévia (CCP)), presentes nos acordos de 2005, 2006 e 2007.

No caso do abono, alguns estudos (KREIN, 2002) destacam-no como uma estratégia empresarial a ser utilizada com vistas a substituir a remuneração salarial. De fato o abono não é salário fixo, ou seja, ele pode vir a ser retirado ou ter seus valores reduzidos com maior facilidade. Confirmando essa possibilidade, se no acordo de 2005 o abono foi de 24% do salário, em 2006 esse percentual caiu para 13%, com certa recuperação em 2007, quando alcançou 20% do salário.

Algo semelhante ocorreu com a PLR. No acordo de 2006 houve uma pequena correção nos valores a serem pagos, enquanto o valor negociado em 2007 não alcançou nem o valor pago no acordo de 2005. Isso, entretanto, não foi visto de forma totalmente negativa pelos trabalhadores, visto que a empresa reduziu as exigências para que o trabalhador faça jus à gratificação.

Já a CCP, incorporada no Acordo de 2005, apesar de continuar existindo formalmente nos acordos de 2006 e 2007, na prática nunca teve instaurada uma comissão. Isso revela, senão uma despreocupação do sindicato nas questões concernentes aos conflitos de trabalho, pelo menos uma imprudência em não manter uma comissão preparada para solucionar potenciais conflitos do trabalho. O mesmo vale para a empresa, que, segundo os sindicalistas, também não revelou interesse em ativar a comissão.

Em suma, o escopo temático não se ampliou nos acordos estudados, porém algumas conquistas são observadas como a elevação no valor da cesta básica. Uma possível explicação para esse congelamento do escopo temático se deve a opção dos sindicalistas em estender as cláusulas relativas aos trabalhadores da MMC para os operários das empresas contratadas. Os dirigentes sindicais foram exitosos nessa tentativa e, atualmente, os trabalhadores da empresa contratante e das contratadas têm várias cláusulas comuns no acordo coletivo.

No que se referem às cláusulas classificadas nos acordos da MMC em comparação com a legislação estatal, a evidência analisada sugere que os acordos

coletivos desempenharam uma importante função regulatória, fazendo crescer o conjunto de direitos dos empregados. Os dados demonstram ainda que esta não foi a única função de interesse desempenhada pelos acordos coletivos, que, em alguma medida, também foram utilizados pelos empregadores para o ajuste de regras de seu interesse.

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

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

Importante de se observar é que, com o Simecat, houve uma ampliação da regulação do emprego por meio da negociação coletiva, pois, ainda que o escopo temático da Convenção do Simelgo tenha se apresentado mais amplo, havia ali um conjunto significativo de cláusulas não adicionais (51%), comparado com o número de cláusulas adicionais (45%). Além disso, 19% das cláusulas na Convenção do Simelgo traziam regras favoráveis ao empregador. A Tabela 2 compara as percentagens das cláusulas, segundo as categorias, para os acordos do Simecat e a Convenção do Simelgo.

Tabela 2 - Percentagem de cláusulas, segundo as categorias, nos acordos do Simecat e na Convenção do Simelgo

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

Fonte: Acordos coletivos Simecat 2005, 2006 e 2007 e Convenção Simelgo 2004.

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

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

No primeiro caso, o que se deve destacar é que, mesmo em um cenário recessivo – marcado pelo processo de desconcentração industrial e pela reestruturação produtiva das empresas, visando reduzir custos, bem como pelas mudanças na legislação do trabalho –, a MMC conseguiu ampliar a produção e o seu capital utilizando-se de um modelo híbrido de produção, isto é, que emprega, ao mesmo tempo, equipamentos modernos com outros tecnologicamente defasados, técnicas gerenciais tayloristas e técnicas modernas. Isto foi possível pela forte vinculação dos produtos oferecidos pela empresa com o agronegócio, em alta no período.

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

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

6 Considerações Finais

O estudo desenvolvido neste artigo se concentrou num *greenfield* do setor automotivo. Essa escolha decorre da importância que as negociações coletivas nesse setor assumiram no Brasil, sobretudo, a partir da década de 80. Uma das novidades dos anos 90 foi a intensificação do deslocamento da indústria automotiva da região metropolitana de São Paulo em direção aos estados da região sul e sudeste. A instalação de planta automotiva em Goiás e Bahia representa uma novidade ainda maior em termos da tradicional localização geográfica do setor automotivo.

Transcorridos seis anos da instalação da MMC em Catalão, em 2004 o Simecat tornou-se o responsável pela representação dos trabalhadores da empresa nas negociações coletivas, tendo-se firmado o primeiro acordo em 2005. Desde a implantação em 1998, a empresa foi ampliando sua planta produtiva, motivada pelo crescimento das vendas. Estas cresceram ao longo das negociações, puxando também o aumento do emprego na fábrica. Em 2006, a montadora já era responsável por aproximadamente 50% das receitas do município de Catalão e, mesmo no período mais crítico para o setor automotivo, como foi 1998 e 1999, a MMC se expandiu. Neste caso, o ritmo da empresa deveu-se ao seu mercado consumidor em expansão, particularmente devido ao bom desempenho do agronegócio nesse período. Após 2004, o cenário nacional se mostrou favorável ao setor automotivo em geral na medida em que se registrou no país bom desempenho macroeconômico e política creditícia expansionista que estimulou a demanda por veículos. Isso é importante porque essas condições influenciam no resultado da barganha, embora as negociações coletivas sejam influenciadas também pelo contexto político. Noutras palavras, a expansão do setor automotivo se verificou num cenário de consolidação da democracia brasileira. Desse modo a conjuntura econômica e o contexto político favoreceram a barganha coletiva nesse setor.

Em 2005, se realizou a primeira barganha entre Simecat e MMC. O estudo revelou forte influência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo nessa negociação. Essa influência foi avaliada por meio da comparação entre a pauta de reivindicações do Simecat e a Convenção Coletiva dos Metalúrgicos de São Paulo e foi confirmada nas entrevistas realizadas junto aos sindicalistas. Nas negociações realizadas nos anos seguintes o sindicato ganhou maior autonomia na elaboração de sua pauta de reivindicações que se concentrou, sobretudo, em questões locais como: remuneração e extensão de direitos antes limitados à MMC às empresas subcontratadas (HPE, RCM e WELDMATIC).

No que se refere à leitura dos acordos sob a ótica do escopo temático, a maioria das cláusulas classificadas dizia respeito a cláusulas substantivas, particularmente no tema remuneração. O número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo manteve-se praticamente constante nos anos seguintes, indicando uma inércia das cláusulas acordadas. Não obstante, houve

algumas mudanças significativas no conteúdo normativo de algumas cláusulas acordadas (como por exemplo: cesta básica, pisos salariais, extensão de benefícios antes restritos à MMC às subcontratadas, etc.). Isso, segundo os sindicalistas, foi coerente com a nova postura do Sindicato (maior autonomia) e com a luta para a manutenção de direitos já conquistados em acordos anteriores.

Portanto, em que pese a manutenção das cláusulas, houve variações no conteúdo normativo. Essas variações traduzem ganhos que a leitura do escopo temático não permite evidenciar. Daí a importância de se comparar as cláusulas classificadas nos acordos com a legislação estatal.

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

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

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

Referências

- BOTELHO, A. Reestruturação Produtiva e Produção do Espaço: O Caso da Indústria Automobilística Instalada no Brasil. *Revista do Departamento de Geografia*, São Paulo, v. 15, 2002.
- FLANDERS, A. *Management and Unions: The Theory and Reform of Industrial Relations*. London: Faber and Faber, 1970.
- GUIMARAES, E. N.; RIBEIRO, R. A. A nova fronteira industrial do sudeste de Goiás. *Multi-ciência*, Campinas, v. 6, p. 1-21, 2006.
- HORN, C. H. A Expansão do Escopo Temático das Negociações Coletivas de Trabalho. *Análise Econômica*, Porto Alegre, v. 22, n. 41, p. 177-210, mar. 2004.
- _____. *Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95*. 2003. 268f. 2003. Tese (Ph. D. in Industrial Relations) – Faculty of Economics, London School of Economics and Political Science, London, 2003.
- KREIN, J. D.; SILVA SÓ, L. L. Desenvolvimento em Municípios Rurais: a Margem da Estrada de Ferro em Goiás. In: SEMINÁRIO REGIONAL SUDESTE, 2002, São Paulo. *Alternativas de Desenvolvimento e a Questão Regional*. São Paulo: DIEESE/CESIT/CNPq, 2002.
- POSTHUMA, A. C. Mudança de Política na Indústria Automobilística Brasileira: Vestígios da Substituição de Importações e os Impactos da Liberalização. In: ABREU, A. R. P. (Org.). *Organização de Produção Flexível e Novas Institucionalidades na América Latina*. Rio de Janeiro: UFRJ, 2000.
- RIBEIRO, R. A.; CUNHA, S. Trabalho e Movimento Sindical nos Polos Automotivos no Brasil. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, ano 12, n. 22, p. 137-152, jan./jul. 2007a.
- _____. Mitsubishi: Organização da Produção e do Trabalho. In: ARAÚJO, S. M. *Trabalho e Capital em Trânsito: a Indústria Automobilística no Brasil*. Curitiba: Ed. da UFPR, 2007.
- SILVA SÓ, L. L. *Desenvolvimento em Municípios Rurais: A Margem da Estrada de Ferro em Goiás*. 2004. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2004.

Recebido em: 10/10/2009.

Aceito em: 04/05/2012.