

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
INSTITUTO DE ECONOMIA
MESTRADO EM ECONOMIA SOCIAL E DO TRABALHO**

**DIAGNÓSTICO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
NAS MONTADORAS DE VEÍCULOS
DO ABC E NO PARANÁ:
Um Estudo sobre a Modulação da Jornada de
Trabalho e a PLR**

Sofia Padua Manzano

Dissertação apresentada à Comissão Julgadora da Universidade Estadual de Campinas como exigência parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia Social e do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Cláudio Salvadori Dedecca.

CAMPINAS – SÃO PAULO
Outubro de 2004

UNIDADE	BC
Nº CHAMADA	T/UNI CAMP
	M319d
V	EX
TOMBO BC/	63203
PROC.	16-P-00086-05
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	11,00
DATA	15/04/05
Nº CPD	

lib-id 348879

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO
CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DO INSTITUTO DE ECONOMIA**

M319d Manzano, Sofia Padua.
 Diagnostico das condições de trabalho nas montadoras de
 veiculos do ABC e no Parana : um estudo sobre a modulação da
 jornada de trabalho e da PLR / Sofia Padua Manzano --
 Campinas, SP : [s.n.], 2004.

Orientador: Claudio Salvadori Dedecca.
 Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual de Campi-
 nas. Instituto de Economia.

1. Relações trabalhistas. 2. Trabalho – Aspectos sociais. 3.
 Industria automobilistica. 4. Jornada de trabalho. 5. Participação
 no lucro da empresa. 6. Metalurgicos. I. Dedecca, Claudio
 Salvadori. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de
 Economia.

Para meus queridos Yuri e Edmilson,
Que desde cedo e sempre
Mantém a ciência viva em nossa casa.

*“Para conheceres as coisas
Há que dar-lhes a volta,
Dar-lhes a volta toda.”*

José Saramago

AGRADECIMENTOS

Agradecer a todas as pessoas que me ajudaram a chegar até a conclusão desta dissertação é um grande prazer que começo pelo meu pai e minha mãe, que desde logo nos incutiram a curiosidade do saber e o inconformismo com o estabelecido. Meus irmãos e eu, que crescemos em um sítio cheio de livros e sem televisão tivemos todas as condições de buscar o conhecimento do nosso redor e do mundo.

Meus agradecimentos à todos os professores que me ajudaram até hoje, daqueles que me ensinaram música, àqueles que me abriram as portas da economia, da história, da política. Especialmente aos professores do Instituto de Economia, com quem pude aprender em magníficas aulas, como as do Professor Dr Paulo Baltar, as do Professor Dr. Carlos Alonso, as do Professor Dr. Jorge Mattoso, as do Professor Dr. Wilson Cano, as do Professor Dr. Fernando Novaes, as do Professor Dr. Cláudio Dedecca. Mas não menos agradeço aos demais professores do Instituto que compõem um corpo de pesquisadores e cientistas sem o qual não teria podido aprender tanto.

Ao meu orientador, Professor Dr. Cláudio Salvadori Dedecca, agradeço especialmente pelos conhecimentos adquiridos em aula, em tantos textos escritos, e no convívio quase que diário durante pesquisa e conversas interessantes, de música ao nosso tema específico. Agradeço pela oportunidade de definir com liberdade meu caminho nesta dissertação.

Agradeço à CAPES pela bolsa concedida por dois anos para que pudesse desenvolver com tranquilidade meu trabalho.

Aos meus colegas de turma e amigos, agradeço a amizade e as cervejas tomadas juntos. Marcelo, Daniel, Fernanda, Denis, Amilton, do tempo da pesquisa. Juliana, Hudson,

Daniel, Rogério. Aos camaradas de jornadas Olavo e Barroso. Agradeço especialmente ao José Dari Krein, por me abrir as portas do entendimento do movimento sindical, pelas dicas e sugestões.

Meus especiais agradecimentos à Carol Barbieri, pelos dados do RAIS. Ao Licério por tudo que sempre nos tem ajudado.

Finalmente, agradeço aos meus companheiros inseparáveis Edmilson e Yuri, pela paciência, boa vontade e entendimento da importância que este trabalho significa para mim, mesmo tolhendo o tempo que seria deles. Edmilson, que fez todas as revisões e Yuri, que até me ajudou em algumas tabelas, muito obrigada.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	xi
LISTA DE FIGURAS E QUADROS	xiii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – O CENÁRIO DA TRANSFORMAÇÃO	5
1.1 CRISE E GLOBALIZAÇÃO	9
1.1.1 O Brasil na Globalização	14
1.1.2 A Dinâmica do Plano Real	18
1.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	21
1.2.1 A Reestruturação Produtiva no Brasil	29
CAPÍTULO II – O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	39
2.1 A CONSTRUÇÃO DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO	40
2.1.1 O Novo Sindicalismo	47
2.1.2 O Debate e as Reformas dos anos 90	53
2.2 FLEXIBILIDADE DO TRABALHO NO BRASIL	57
2.2.1 Tempo de Trabalho	63
2.2.2 Remuneração	67
CAPÍTULO III – OS METALÚRGICOS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS ..	71
3.1 OS METALÚRGICOS	71
3.1.1 O Perfil dos Trabalhadores	72
a) Montadoras de Veículos do ABC	76
• Estrutura Ocupacional e Salário Médio	76
• Tempo de Serviço	78

• Faixa Etária	80
• Escolaridade	82
b) Montadoras de Veículos do Paraná	85
• Estrutura Ocupacional e Salário Médio	85
• Tempo de Serviço	88
• Faixa Etária	89
• Escolaridade	91
3.2 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	93
3.2.1 Convenções Coletivas de Trabalho	94
3.2.2 Acordos Coletivos de Trabalho	97
a) Modulação da Jornada de Trabalho	97
• Redução da Jornada e Banco de Horas	99
• Limite do Banco de Horas	101
• Da Convocação para o Trabalho Extra	102
• A Compensação das Horas	104
b) Flexibilização da Remuneração	106
• Vinculação da PLR ao Lucro ou Resultados	106
• Valores Pagos a Título de PLR	106
• Principais Metas Acordadas	108
 CONCLUSÃO	 111
 BIBLIOGRAFIA	 119
 ANEXO 1	 125
 ANEXO 2	 131

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 – Variação anual do PIB (países selecionados – 1960-2000)	7
Tabela 1.2 – Evolução das Taxas de Juros Reais de Longo Prazo (países selecionados – 1960-1994)	11
Tabela 1.3 – Indústria Automobilística (Brasil – 1977 – 2001)	16
Tabela 1.4 – Taxa de Desemprego (países selecionados – 1973 – 2002)	25
Tabela 1.5 – Emprego em Tempo Parcial (países selecionados – 1979-2000)	27
Tabela 3.1 – Estrutura Ocupacional, Salário Médio e Número de Ocupados (ABC - 2001)	77
Tabela 3.2 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Tempo de Trabalho (ABC - 2001).....	79
Tabela 3.3 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Faixa Etária (ABC - 2001)	81
Tabela 3.4 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Escolaridade (ABC - 2001)	83
Tabela 3.5 – Estrutura Ocupacional, Salário Médio e Número de Ocupados (Paraná - 2001)	86
Tabela 3.6 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Tempo de Trabalho (Paraná - 2001)	88
Tabela 3.7 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Faixa Etária (Paraná - 2001)	90
Tabela 3.8 – Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e Escolaridade (Paraná – 2001)	92

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

FIGURAS

Gráfico 1.1 – Taxa de Desemprego – Região Metropolitana de São Paulo (1986-2002). 19

QUADROS

Quadro 2.1 – Propostas de Reformas do Sistema de Relações de Trabalho 54

Quadro 2.2 – Medidas de Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil 60

Quadro 3.1 – Redução da Jornada de Trabalho 99

Quadro 3.2 – Limites do Banco de Horas 101

Quadro 3.3 – Convocação do Trabalho Extra..... 103

Quadro 3.4 – Compensação das Horas Trabalhadas 105

Quadro 3.5 – PLR: Valores Pagos 107

Quadro 3.6 – PLR: Metas Estabelecidas 109

INTRODUÇÃO

As mudanças verificadas na economia mundial nas últimas décadas do século XX, com a ampliação da globalização e da concorrência internacional, alteraram o padrão de organização das empresas. Estas passaram a empreender um processo de reestruturação produtiva que possibilitasse uma maior racionalização do uso dos fatores produtivos a fim de reduzirem seus custos e ampliarem a participação no mercado. As mudanças não ocorreram de forma homogênea e nem ao mesmo tempo em todas as parte do mundo capitalista. Antigas fábricas, para se adaptarem às novas formas de produzir, tiveram que negociar com os trabalhadores este processo, enquanto outras empresas, ao instalarem novas plantas, já implementaram uma arquitetura de produção adequada aos novos padrões produtivos.

A alteração no padrão tradicional de produzir, tanto das antigas plantas, quanto das novas, exigiu mudanças no perfil do trabalhador, que teve que se tornar polivalente e flexível em relação ao novo modelo de organização da produção. Neste sentido, o tempo de trabalho, as funções (ocupações) e a remuneração rígidas e pré-determinadas pelo arcabouço legal de cada país e pelas negociações coletivas, passaram a ser incompatíveis com os novos objetivos da empresa, que passaram a empreender esforços no sentido de flexibilizar este sistema de relações de trabalho. A modulação da jornada, de forma a otimizar a utilização dos equipamentos e eliminar tempos mortos no processo produtivo, apresentou-se como um dos instrumentos ideais para atingir tais objetivos. Também no que se refere à remuneração, o uso de metas para balizar os ganhos extras ou mesmo parte do salário que se tornara variável, enquadrava-se no novo padrão de organização do trabalho. Mas talvez o mais relevante tenha sido as mudanças impingidas na organização das funções e ocupações dos trabalhadores no chão da fábrica.

O padrão de produção anteriormente utilizado era estabelecido a partir de funções fixas para cada posto de trabalho, de forma a possibilitar o treinamento e a maior otimização do

tempo de trabalho dentro da fábrica. Esta nova forma de produzir, ao contrário, necessita de um trabalhador polivalente, capaz de exercer suas funções variadas e se ocupar de todo o processo a fim de melhorar os ganhos de produtividade, eliminando defeitos ou cobrindo ausências prejudiciais à continuação do processo. O movimento se deu em pleno processo de transformações tecnológicas que alavancaram as possibilidades de utilização do capital fixo de forma flexível.

Todas as mudanças vêm sendo implementadas pelas indústrias montadoras de veículos no Brasil, com efeitos diferenciados, pois dependem do padrão de organização do trabalho existente em cada fábrica, do arcabouço regulatório do uso do trabalho vigente em cada país e das diferentes estruturas produtivas determinadas pela idade e desenho da planta.

O objetivo desta dissertação é fazer um diagnóstico do trabalho dos metalúrgicos nas montadoras de automóveis, frente às modificações recentemente ocorridas tanto na organização industrial, quanto no conjunto de instrumentos legais e institucionais de regulação do trabalho no Brasil. Este diagnóstico centrou-se, em primeiro lugar, na análise das estruturas ocupacionais, para apreender as diferentes estruturas hierárquicas. Em segundo lugar, procurou-se verificar a adoção da modulação da jornada de trabalho, com a introdução do Banco de Horas pelas montadoras, o que permitiu o melhor aproveitamento do trabalho empregado durante o ano. Por último, analisou-se a implementação da Participação nos Lucros e Resultados, como forma de flexibilização da remuneração e gestão do trabalho de acordo com metas determinadas pelas empresas.

O espectro amostral restringiu-se às montadoras de veículos do ABC Paulista, por terem sido estas as primeiras montadoras a se instalarem no país, portanto contam com antigas e complexas plantas produtivas e organização do trabalho. Esta região conta com um verdadeiro complexo automotivo. Além destas, optou-se por estender a análise às recente montadoras instaladas no Paraná, na cidade de São José dos Pinhais. Estas plantas

constituem-se em verdadeiras montadoras, diferenciando-se do complexo automotivo encontrado na região paulista.

O material utilizado para a confecção de tal diagnóstico foi composto por análise de acordos coletivos que trataram de modificar as relações de trabalho relativas à jornada e à remuneração; e de análise de dados primários do RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais) a fim de apresentar as estruturas ocupacionais das empresas em questão.

O primeiro capítulo apresenta as alterações macroeconômicas mundiais que afetaram a economia brasileira e a reestruturação produtiva empreendida pela indústria. O aprofundamento da inserção subordinada do país à globalização, seguindo modelos liberalizantes, provocou mudanças estruturais que afetaram o parque industrial. A política econômica acabou induzindo uma especialização da indústria e à reestruturação produtiva, principalmente naqueles aspectos em que se minimizariam os riscos e os custos.

O segundo capítulo relata a constituição do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil, suas alterações e reformas, concentrando-se na última metade dos anos 90, quando várias medidas foram tomadas de forma a promover transformações no conjunto de regras de regulação das relações de trabalho.

O terceiro capítulo traz, em primeiro lugar, o perfil dos metalúrgicos estudados, onde se procura salientar as diferenças entre os trabalhadores das duas regiões em pesquisa, principalmente no que diz respeito às diferenças nos níveis ocupacionais das diferentes fábricas em cada região. Em seguida, apresenta-se a análise dos instrumentos normativos, assinadas entre sindicatos da indústria e dos trabalhadores, que alteraram a jornada de trabalho e a remuneração.

CAPÍTULO I

O CENÁRIO DA TRANSFORMAÇÃO

Esta primeira parte do trabalho pretende apresentar o cenário dentro do qual vêm ocorrendo as transformações no processo de produção industrial. Se durante as últimas seis décadas, o capitalismo brasileiro se desenvolveu sem grandes contestações ao arcabouço institucional trabalhista constituído no primeiro período do Governo de Getúlio Vargas, mudanças na estrutura e na dinâmica da economia brasileira fizeram aflorar o debate acerca das relações de trabalho, sua formatação, rigidez ou flexibilidade.

Trata-se, na verdade, de um debate que, nos dias atuais, não é exclusividade do Brasil. Nos últimos vinte anos os países centrais têm presenciado reformulações, mais ou menos profundas, em seus Sistemas de Relações de Trabalho (SRT). Desde que se fez presente a crise econômica de meados da década de 1970, que encerrou todo um ciclo de desenvolvimento das forças produtivas e das relações sociais a elas vinculadas, os países têm enfrentado pressões para que os elementos constitutivos do padrão de desenvolvimento¹ observado no pós-guerra sejam substituídos por relações cada vez mais privadas.

Em todas as esferas deste padrão de desenvolvimento podem ser observadas tais transformações: desde movimentos que aprisionaram as finanças do Estado, impedindo-o de cumprir suas funções de prover o bem-estar, até as mudanças na forma de contratação do trabalho que passa a ser cada vez mais deslocada do espaço público das negociações coletivas mais gerais, para o *lócus* privado, no âmbito das empresas.

¹ O conceito de padrão de desenvolvimento utilizado neste trabalho encontra-se em Mattoso (1995). Para este autor, padrão de desenvolvimento seria “*um conjunto de relações entre agentes econômicos e sociais bastante mais complexas, onde se articulam também relações econômicas internacionais, papel e estrutura do Estado, relações sociais, salariais e padrão de consumo.*” (p.161)

Estas mudanças, no entanto, não acontecem desvinculadas dos movimentos mais gerais da dinâmica econômica, do processo de acumulação capitalista. Estão subordinadas a ela. Os “trinta anos gloriosos” que possibilitaram a construção de todo o ordenamento institucional de tal padrão de desenvolvimento e, em consequência, dos SRTs, foram também o período de consolidação e expansão de um padrão de industrialização², ou seja, uma forma econômica alicerçada na II Revolução Industrial. A expansão que se deu neste período foi quantitativa, vale dizer, incorporou todos os espaços terrestres ao sistema e também, qualitativa, pois subordinou todas as esferas da existência à lógica e à dinâmica da acumulação de capital.

Apesar desse processo de expansão capitalista transformar, progressivamente, tudo em mercadoria e amplificar a “forma fantasmagórica” que assume as relações sociais (Marx, 1983), os “trinta anos gloriosos” foi um período virtuoso, pois essa expansão se fez incorporando os contingentes populacionais ao trabalho assalariado, cada vez mais valorizado e regulado, que, por sua vez, fornecia condição de acesso ao consumo em níveis cada vez mais elevados. A insegurança quanto ao futuro, daquela porção populacional despossuída de capital-dinheiro e meios de produção, foi substituída por uma previsibilidade crescente na medida em que se consolidava o pleno-emprego e aclaravam-se as regras do conflito capital-trabalho. O padrão de vida melhorou e, com ele, o acesso à cultura e à participação política, expressos na universalização da democracia e da rede de proteção social.

“Uma nova forma de gestão [do Estado] tomou a seu cargo a reprodução da força de trabalho social e articulou com os sindicatos a compatibilização da gestão da força de trabalho aos ritmos e modalidades da acumulação, favorecendo, então, que os níveis salariais e de consumo se tornassem compatíveis com o novo padrão tecnológico e de produção industrial de massa.” (Mattoso, 1995:27)

² Em consonância com o conceito de padrão de desenvolvimento, padrão de industrialização refere-se “às relações estruturais da indústria de transformação” (Mattoso, 1995:161)

Não só os trabalhadores foram ganhadores nestes anos de progresso. Também, e principalmente as empresas puderam experimentar um tal crescimento nunca antes observado e uma redução dos níveis de insegurança quanto à realização do produto. Vale ressaltar que o crescimento não foi apenas absoluto, mas a expansão se fez incorporando outros países não industrializados aos novos padrões de produção. Este crescimento do setor privado pode ser deduzido da evolução das taxas de crescimento do produto: enquanto no período entre 1913 e 1950 o PIB cresceu aproximadamente 1,7% ao ano, em média, nos principais países industrializados (Mattos, 2001:19), na década de 1960 o crescimento médio foi de cerca de 5,6% ao ano. Já nos anos 90, quando não mais operavam os mecanismos macroeconômicos de corte keynesianos típicos do pós-guerra, o desempenho econômico foi tão baixo quanto do início do século (Tabela 1.1).

Tabela 1.1

Variação anual do PIB				
(países selecionados – 1960-2000)				
	(%)			
	1960/68	1970/80	1980/90	1990/00
Estados Unidos	4,5	3,2	3,2	3,2
Japão	10,1	4,4	4,1	1,3
Alemanha	4,0	2,7	2,2	1,6
Espanha	7,5	3,5	2,9	2,6
França	5,4	3,3	2,4	1,8
Itália	5,7	3,6	2,2	1,6
Reino Unido	3,0	1,9	2,7	2,3
Suécia	4,4	1,9	2,2	1,7
Média	5,6	3,1	2,7	2,0
Brasil	5,7	8,8	1,7	2,7

Fonte: OCDE (1990 e 2001); Brasil, IBGE (2003)

Os Estados ampliaram sua participação na economia, tomando para si funções que ajudaram a garantir a reprodução social em padrões crescentes de qualidade. Também alavancaram a atividade privada com política econômica desenvolvimentista e de ampliação do gasto público coberto pelo crescimento da carga tributária e da renda. Com

relação à ampliação do emprego, os Estados tiveram papel fundamental, pois a expansão das políticas públicas sociais vinculadas ao Estado de Bem-Estar Social absorveram um grande contingente de empregados. Mattos (2001:37) ressalta que “*em alguns países (como Grã-Bretanha, França e Itália), o emprego público foi, na verdade, o único responsável (em termos líquidos) pela expansão do conjunto do emprego no período 1950-1980*”.

Os países equipararam seu nível de desenvolvimento, especialmente alguns países da Europa, os Estados Unidos e o Japão, a tríade constitutiva do capitalismo central. Os países do bloco socialista, capitaneados pela União Soviética, também alcançaram um padrão elevado de desenvolvimento industrial. Até alguns países da periferia lograram diminuir a distância que os separavam do centro do sistema, industrializaram-se e incorporaram massas crescentes de sua população ao mercado (de bens e de trabalho), retirando-as do nível de subsistência.

O ciclo virtuoso dos anos de ouro do capitalismo entrou em crise e a rápida elevação do preço do petróleo, em 1973, representou o início desta crise que, em alguns países, já vinha se gestando há alguns anos, contradizendo as expectativas de que seria possível a convivência pacífica, frutífera e prolongada de um modo de produção fundado na exploração e o bem estar geral da população. As contradições que foram se acumulando entre a necessidade crescente de mobilidade e liberdade para o capital melhor desempenhar sua missão acumulativa e a crescente necessidade de recursos para manter as exigências de bem-estar e segurança de parcela cada vez maior da população trabalhadora, acabaram por colocar em crise o Estado de Bem-Estar Social e dar início a todo processo de transformações que colocaram, entre outros aspectos, a questão das relações de trabalho em xeque.

A seção seguinte deste trabalho procura salientar os principais aspectos macroeconômicos que provocaram as modificações estruturais no sistema econômico e levaram a

conseqüentes transformações nas estruturas produtivas e organizacionais das empresas e à flexibilização das relações de trabalho nos países.

1.1 CRISE E GLOBALIZAÇÃO

A economia capitalista passou por transformações estruturais profundas depois da crise desencadeada em meados da década de 70. A partir da crise do petróleo de 1973 e da adoção do sistema de taxas de câmbio flutuante pelos países centrais, com pretensão objetivo de promover ajustes automáticos dos balanços de pagamentos, liberalizaram-se de vez os fluxos de capitais (Tavares, 1992). Os resultados foram anos desanimadores em que se alternaram recessão, crise, inflação e baixo crescimento econômico.

“Esta crise estrutural, cuja manifestação foi a desarticulação das relações virtuosas do padrão de desenvolvimento norte-americano, foi resultado do esgotamento dos impulsos dinâmicos do padrão de industrialização, com o enfraquecimento da capacidade dinâmica do progresso técnico, a maior saturação de mercados internacionais, o sobre-investimento generalizado, a crescente financeirização da riqueza produzida e o enfraquecimento da hegemonia norte-americana. A crise foi então intensificada pela brusca elevação dos preços do petróleo decidida pelo cartel da OPEP no final de 1973.” (Mattoso, 1995:52)

As economias centrais iniciaram um processo de liberalização financeira, juntamente com o aprofundamento da internacionalização da produção, operacionalizada através da proliferação de multinacionais com destino à periferia capitalista. Por outro lado, a desregulamentação do mercado financeiro, impulsionado pela reciclagem dos petrodólares nos mercados europeus, criaram, simultaneamente, um excesso de liquidez e um campo fértil para o crescimento do endividamento dos Estados.

O aparecimento de empresas multinacionais na periferia torna o processo de acumulação de capital mais global, processo esse que será complementado com a internacionalização financeira (Costa, 2003). A mudança da configuração econômica, do período em que a participação na acumulação capitalista da periferia se dava por meio do comércio internacional, para o envolvimento de todo o planeta em todas as esferas (produtiva, comercial e financeira) da acumulação, traz conseqüências importantes na organização social, principalmente para o mercado de trabalho.

O processo de globalização e o aprofundamento da financeirização econômica provocaram um acirramento da concorrência intercapitalista. Grandes conglomerados econômicos passaram a disputar cada palmo do mundo em busca de novos mercados onde pudessem ampliar seus negócios. Ao mesmo tempo, a preponderância da esfera financeira sobre a produtiva provocou a redução da taxa de investimento, podendo levar, no longo prazo, ao aprofundamento das crises do sistema capitalista.

“Desta forma, globalização financeira, que deveria unificar os mercados financeiros mundiais, gerando capitais disponíveis para impulsionar as forças produtivas, está fazendo justamente o contrário, ou seja, em função da possibilidade de lucros fáceis e em curto espaço de tempo, a área financeira está concentrando o lócus da atividade capitalista e relegando a um segundo plano a atividade produtiva” (Costa, 2000:15).

O Estado, que havia ampliado seu gasto com a expansão das políticas públicas e aumentado sua participação na economia com investimentos e financiamentos, sofreu uma reversão em suas contas por causa do aumento das taxas de juros reais. Para se ter uma idéia, as taxas de juros reais que foram, na década de 70, em médias anuais, da ordem de $-0,5\%$ nos países do G-7 - negativas, portanto -, passaram a $6,0\%$ no período entre 1980/89 e continuaram expressivamente altas na década seguinte (Tabela 1.2). O resultado destas taxas sobre o setor público é o aumento exponencial da dívida pública e o

comprometimento crescente das receitas do Estado com esta rubrica. A pressão para o desmantelamento das políticas sociais é, portanto, aumentada.

Tabela 1.2

Evolução das taxas de juros reais de longo prazo								
(países selecionados – 1960-1994)								
(taxas anuais em %)								
	1960/69	1970/79	1980/89	1990	1991	1992	1993	1994
França	1,5	-0,5	6,8	8,2	7,1	7,6	5,2	5,7
Estados Unidos	1,1	-0,3	6,5	5,8	5,7	5,0	3,4	3,9
Alemanha	2,5	-3,2	4,9	3,3	4,6	5,6	4,5	4,7
Itália	0,4	-6,1	5,3	9,1	8,8	10,6	8,4	7,2
Reino Unido	1,7	-3,0	5,8	7,5	6,7	6,9	5,1	5,6
Japão	1,2	-0,1	5,2	5,4	5,4	4,7	3,7	3,8
G-7	0,8	-0,5	6,0	6,2	6,1	5,9	4,3	4,6

Fonte: OCDE, apud Plihon (1996:89)

Por outro lado, as elevadas taxas de juros reais têm efeitos deletérios sobre o restante da economia.

“O nível elevado das taxas de juros reais é um fator de desestabilização profunda para as economias contemporâneas, na medida em que se dissocia o interesse do empresário ou do trabalhador, de um lado, e dos detentores de ativos financeiros, de outro. Para os primeiros, é a taxa de crescimento da economia que importa; para os segundos, é a taxa de juro real. No momento em que esta ultrapassa a taxa de crescimento, as solidariedades construídas em torno de uma projeção coletiva do futuro tendem a se dissolver.” (Fitoussi, 1995, apud, Plihon, 1996:110).

Enquanto os juros reais cobrados na economia cresciam, o Produto Interno Bruto apresentava taxas de crescimento cada vez mais baixas. De fato, elevadas taxas de juros inibem o investimento produtivo e o crédito, encarecem o custo do capital e o resultado econômico é a queda no nível de atividade e emprego. A conjugação dos efeitos das elevadas taxas de juros reais, do aumento da concorrência intercapitalista e da retração do

Estado como agente indutor do crescimento econômico, impuseram uma redução da taxa de crescimento econômico que passou de 5,6%, em média, ao ano, na década de 1960, para os países selecionados (Tabela 1.1), para 2,0% na década de 1990.

As medidas de liberalização financeira tomadas pelos governos Reagan e Thatcher, no final da década de 70, aprofundaram a financeirização da economia, completando, assim, o processo de globalização da acumulação de capital em escala mundial que vinha sendo implementado desde a multinacionalização das indústrias produtivas a partir do pós-guerra³. A retomada da hegemonia norte-americana potencializou estas transformações estruturais e permitiu aos Estados Unidos, a partir da desvalorização cambial promovida em 1985, reestruturar seu parque produtivo utilizando-se dos fluxos de capital que fluíram para suas praças⁴.

A econômica norte-americana, que vinha perdendo espaços importantes no comércio mundial, principalmente para a Alemanha e o Japão, retomou sua força e o poder de centralizar em si os principais instrumentos de comando da economia mundial (Tavares, 1997). Por outro lado, o resto do mundo desenvolvido, para manter seu parque industrial competitivo, em vistas da política macroeconômica norte americana, teve que redesenhar sua estrutura industrial e sua inserção internacional. *“A resposta à diplomacia do dólar foi um esforço maior da Europa continental e da Ásia em aprofundar seus processos de transformação industrial e de melhor inserção internacional.”* (Tavares, 1992:29)

Neste sentido, o aprofundamento do processo de globalização, principalmente com a desregulamentação dos mercados financeiros mundiais, e as conseqüentes transformações

³ Uma discussão mais aprofundada a cerca da globalização e dos mecanismos de acumulação de capital a ela ligados encontram-se na tese de Costa (2002) que entende que a globalização produtiva inicia-se com a expansão para a periferia das empresas multinacionais e, portanto, da apropriação direta e generalizada da mais-valia fora das fronteiras nacionais. O processo completa-se, no entanto, com a globalização financeira consolidada na década de 1980, quando todos os circuitos necessários à acumulação ampliada do capital estão internacionalizados.

⁴ Tavares (1992:30) afirma: *“no período 1985-90, uma reestruturação industrial parcial foi sendo promovida [nos EUA] pelo aumento das taxas de investimento com incentivos fiscais e depreciação acelerada das empresas, mas, principalmente, impulsionada pela competição ou a complementaridade do investimento direto estrangeiro, não só japonês, como de todos os países capitalistas do mundo.”*

estruturais tiveram impactos significativos sobre os mercados de trabalho. Os sistemas de relações de trabalho constituídos no pós-guerra nos países centrais, compreendidos pelo arcabouço institucional do Estado de Bem-Estar Social, foram colocados em xeque pelas modificações do processo de acumulação financeira, principalmente devido ao comprometimento dos orçamentos públicos e da ampliação dos custos empresariais em decorrência do crescimento juros. Esta nova dinâmica econômica reduziu tanto a demanda por trabalho derivada da redução da taxa de investimento, quanto o espaço ocupado pelos rendimentos do trabalho na renda total.

O mercado de trabalho, que anteriormente havia caminhado para um cenário de maior estruturação, com diminuição das incertezas devido à expansão da negociação coletiva como espaço público de pactuação para o uso e contratação do trabalho, passou a ser pressionado no sentido de uma maior liberalização.

As modificações nos processos de negociação coletiva vêm sendo realizadas de maneira diferente em cada país. As forças políticas de resistência, e o poder das instituições criadas no pós-guerra têm constituído barreiras à flexibilização das relações de trabalho nos vários países, de tal forma que não se pode considerar que haja uma homogeneidade neste processo. Por outro lado, esta desestruturação das normas anteriormente vigentes de contratação e uso do trabalho tem apontado para uma maior descentralização das negociações coletivas, uma maior individualização dos tipos de contrato (Dedecca, 1997).

Nestes anos 80, enquanto os países centrais procuravam se adequar a essa nova realidade, a periferia era chamada a cumprir os compromissos da dívida externa contraída na década anterior, naquele momento de expansão do crédito e de baixas taxas de juros permitido pela exuberância do euromercado de dólares. Os fluxos internacionais de capital se inverteram para a periferia, transformando-a em exportador líquido de capital durante toda a década, não só através dos superávits comerciais forçados e remessas de lucros,

mas também na conta de capital, por meio de amortizações e fuga de capital (Tavares, 1992).

Mattoso (1995:60) ressalta:

“Os resultados, para os países periféricos, de mais de uma década de estagnação foram: o aumento da miséria e degradação das condições de vida e de trabalho, o distanciamento crescente, em nível tecnológico e produtivo, dos países capitalistas centrais e sua marginalização dos centros financeiros, tecnológicos, comerciais e de poder internacionais.”

1.1.1 O Brasil na Globalização

Diante disso, nos anos 80, a atividade econômica no Brasil oscilou bastante, mas resultou finalmente em um processo de estagnação, configurando o que foi chamado de “a década perdida”. A necessidade de superávits comerciais para o cumprimento das obrigações da dívida externa pautou a política e a economia durante o período. Além disso, a persistente e alta inflação deu ensejo a várias tentativas de estabilização. A atividade econômica apresentou variações, alternando anos de crise e recessão, com períodos de retomada do crescimento. Por outro lado, a retomada do processo democrático propiciou o forte e contundente crescimento dos movimentos políticos e sociais, notadamente, do movimento sindical.

A estrutura produtiva, porém, manteve-se praticamente inalterada, tendo a taxa de investimento apresentado, durante a década, um baixo crescimento. Segundo Carneiro (2002:149), o investimento em máquinas e equipamentos foi de 4,0% ao ano entre 1981 a 1989. Desta forma, não se processou, na indústria brasileira, as transformações produtivas verificadas nos países centrais nesta mesma década. O setor automotivo não apresentou comportamento diferente, pois durante toda a década sustentou o investimento bruto variando muito próximo de US\$ 500 milhões anuais (Tabela 1.3). Este montante de

investimentos anuais não provocou transformações significativas no setor, ao contrário, no período, não se constatou fortes movimentos de reestruturação produtiva, nem dentro das firmas, tampouco na cadeia produtiva.

No que se refere ao emprego no país, este acompanhou as oscilações da atividade econômica. Até 1983, o nível de ocupação se deteriorou em virtude da forte crise econômica do período. Nos três anos seguintes, a recuperação econômica obteve resposta na recuperação da ocupação, fazendo recuar a taxa de desemprego e, apesar da estagnação econômica dos anos seguintes, *“ao final da década, eram encontradas taxas relativamente baixas de desemprego nas principais metrópoles do país”* (Baltar, Dedecca e Henrique, 1996:82). Os autores constatam, porém, que a recuperação do nível de ocupação, a partir da crise do início dos anos 80, deu-se principalmente no setor terciário, mais especificamente comércio e serviços. O setor industrial apenas manteve o contingente empregado desde o início do período, até porque a taxa de investimento foi baixa e não havia ainda um processo mais agressivo de reestruturação produtiva que, na década seguinte, provocou uma retração ainda maior do emprego industrial.

O emprego no setor automotivo apresentou praticamente a mesma oscilação. Em 1977, empregava mais de 130 mil trabalhadores, número este que caiu para 124.972 em 1982, devido à crise. Os metalúrgicos empregados nas montadoras recuperaram 16.500 postos de trabalho até 1987 e voltaram a perdê-los até 1991, quando o setor empregava 124.859 trabalhadores, praticamente o mesmo contingente de 1977. Durante a década de 90, o emprego no setor caiu, ininterruptamente, iniciando o século XXI com 94.055 trabalhadores empregados na indústria automobilística brasileira (Tabela 1.3). A queda no emprego só não foi maior devido à instalação de 16 novas unidades produtivas no país nos últimos anos da década. Estas, porém, criaram um número substancialmente pequeno de empregos se comparados àqueles alocados nas plantas antigas, uma vez que estas novas fábricas apresentam um desenho industrial absolutamente moderno e enxuto.

Tabela 1.3

Indústria Automobilística – Brasil			
(1977-2001)			
Ano	Emprego	Investimento	Produção
		Milhões de US\$	Unidades
1977	130.298		921.193
1982	124.972	558	859.270
1987	141.408	657	920.071
1990	138.374	995	914.466
1991	124.859	938	960.219
1992	119.292	945	1.073.861
1993	120.635	967	1.391.435
1994	122.153	1.311	1.581.389
1995	115.212	1.800	1.629.008
1996	111.460	2.438	1.904.328
1997	115.349	2.158	2.069.703
1998	93.135	2.454	1.586.291
1999	94.472	1.883	1.356.714
2000	98.614	1.745	1.691.240
2001	94.055	1.825	1.917.116

Fonte: Anfavea (2003)

O aprofundamento do processo de globalização – produtiva e financeira – que vinha ocorrendo no centro capitalista na década de 80 estende-se aos demais países a partir da década de 90. A crescente liquidez internacional, *pari passu* com o arrefecimento do nível de atividade econômica dos países desenvolvidos, possibilitou a entrada das economias periféricas na financeirização global. O volume de recursos disponível a estas economias possibilitou mudanças em várias esferas. Em consonância com as orientações do “Consenso de Washington”, o volume de capital destinado aos países subdesenvolvidos viabilizou a estabilização monetária, reestruturação produtiva e obrigou a reformulação do papel do Estado e da dívida pública. Transformações estruturais profundas processaram-se nestes países oriundas desta nova conjuntura econômica.

No Brasil, a vitória eleitoral de Collor de Melo, em 1989, marcou o início desse processo de mudanças. A abertura financeira e comercial promovida então, com intuito de estimular uma forte modernização na indústria nacional, não veio acompanhada de uma política industrial coerente que pudesse encaminhar o processo de mudanças.

A grande rapidez e a forma desordenada com que foi feita a abertura comercial do país, no início da década de 90, provocou forte impacto sobre o setor industrial. Num primeiro momento, foram eliminadas as barreiras não tarifárias com a extinção do Anexo C, “*uma lista da qual faziam parte cerca de 1300 produtos com a importação proibida em razão da produção de similar nacional*”. Em seguida, as tarifas foram reduzidas⁵, em média, a um terço do que vinham sendo praticadas, e, pela rapidez com que foram eliminadas, anteciparam em quase dez anos o cronograma de redução tarifário acertado em acordos multilateral de comércio. (Carneiro, 2002:313).

No setor automotivo, este início de década representou uma forte inflexão, com a produção e vendas nacionais recuando, frente à expansão do consumo de carros importados. A crise setorial levou as empresas, sindicatos e governo a promoverem uma concertação tripartite, no sentido de procurarem soluções conjuntas para a crise. O resultado foi a instalação da Câmara Setorial do Setor Automotivo, uma das poucas Câmaras Setoriais que vingaram, da proposta inicial de instauração de Câmaras por todos os setores de atividade, no sentido de procurar solução para a forte crise que se abatia sobre o país e diante da incapacidade de retomar o curso de impulsão do desenvolvimento econômico, mas o fôlego da Câmara Setorial em dinamizar o setor não foi duradouro⁶.

A vitória de Fernando Henrique Cardoso e o Plano Real, em 1994, aprofundam ainda mais as transformações que haviam sido iniciadas no início dos 90. A estabilização

⁵ O setor automotivo foi protegido, em decorrência da instituição do regime automotivo, em 1995, quando os automóveis tiveram tarifas de importação elevadas.

⁶ Alguns autores acreditaram que o consenso setorial da Câmara significava uma mudança em relação às formas autoritárias de uso do trabalho e na condução, por parte do Estado, da política de desenvolvimento no Brasil. Ver a respeito Arbix, (1996).

monetária possibilitou inicialmente uma rápida recuperação dos salários, cujo impacto imediato foi a expansão do consumo, atendido com a ampliação das importações facilitada pelo câmbio valorizado. Por outro lado, o processo de desindexação da economia, considerada peça fundamental pela equipe econômica para o combate efetivo da inflação, teve nos salários seu alvo privilegiado. Os salários do setor público não foram reajustados e, para o setor privado, as negociações coletivas foram proibidas de apresentarem cláusulas que indexassem ou que promovessem reajustes automáticos de salários. Uma terceira peça fundamental do Plano Real foi a manutenção de elevada taxa de juros real.

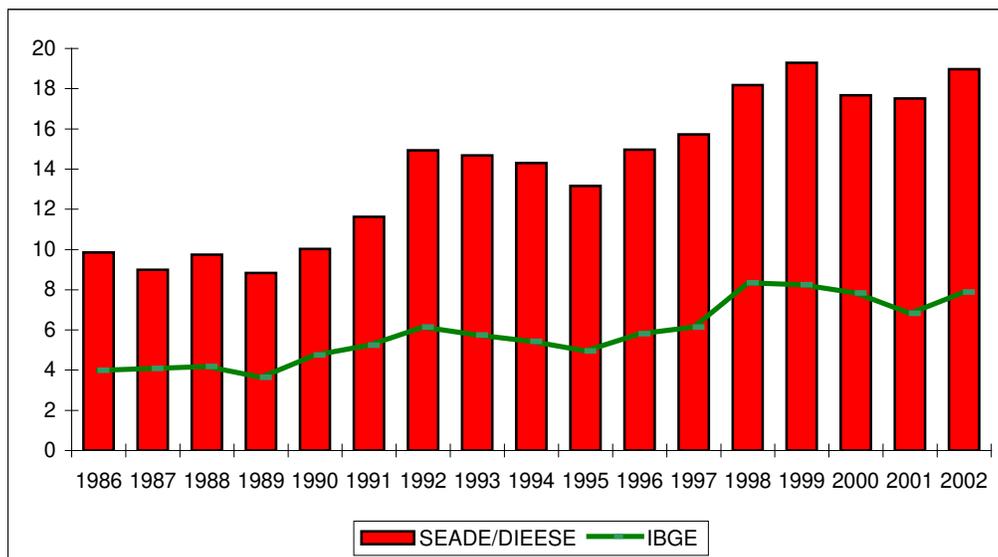
1.1.2 A Dinâmica do Plano Real

As políticas adotadas com o Plano Real integraram, definitivamente, o país no circuito financeiro internacional. A manutenção da taxa de câmbio valorizada, com objetivo de manter os preços internos controlados, e permitir a ampliação das importações e expor os fabricantes nacionais à concorrência internacional, provocaram uma reversão no comportamento do Balanço de Pagamentos, notadamente, na Balança Comercial, que fora superavitária durante o período anterior. A expansão das importações, alavancada pelo câmbio e abertura econômica, elevou os déficits em transações correntes e exigiu da conta de capitais a manutenção do nível das reservas internacionais do país. Os desequilíbrios do balanço de pagamentos seriam insustentáveis, não fossem a enorme liquidez internacional e a abundância de capital financeiro ávido por investimentos rentáveis no curto prazo, o que exigia elevadas taxas de juros reais, constantemente apreciadas em decorrência das crises financeiras que assolaram periodicamente os países ditos emergentes.

A condução da política macroeconômica do país, intimamente vinculada aos movimentos do processo de acumulação financeira internacional, legou um desempenho econômico

muito baixo e a reestruturação do sistema produtivo⁷. A exposição da indústria à concorrência internacional, com a abertura comercial e a manutenção do câmbio valorizado levou a uma especialização da indústria que se consubstanciou em diminuição da participação de alguns setores na produção industrial interna, como, por exemplo, o setor de autopeças. O aprofundamento da desnacionalização, principalmente daqueles setores envolvidos pelo processo de privatização, e além da reestruturação da produção da indústria e dos serviços, fizeram com que a década de 90 fosse palco de drástica redução do emprego formal, mudanças no arcabouço institucional de regulação do trabalho e, conseqüentemente, aumento das taxas de desemprego.

Gráfico 1.1
Taxa de Desemprego (%)
Região Metropolitana de São Paulo
SEADE/DIEESE – PED e IBGE - PME



Fonte: IPEADATA (2003)

Para os trabalhadores, a questão da manutenção do emprego substituiu a luta por aumentos salariais, principalmente após a estabilização monetária e mesmo com o

⁷ Ou “desestruturação produtiva” como preferem Mattoso & Pochamann (1999:16), no sentido de uma “especialização produtiva regressiva, com ampliação da desnacionalização, redução do valor agregado no país, com forte substituição da oferta doméstica de bens finais por importados, fechamento de linhas de produção e até mesmo de unidades fabris inteiras”.

agravamento da dificuldade de manutenção dos salários reais, impingida pelas restrições à negociação coletiva aprofundadas a partir do Plano Real.

Os processos de privatização das empresas estatais não foram os únicos responsáveis pelo desmonte do Estado. O comprometimento das receitas públicas com o pagamento dos juros, mantidos constantemente elevados a fim de equilibrar o Balanço de Pagamentos, e a imposição de superávits primários por parte do Fundo Monetário Internacional, estrangularam aquele que foi o maior indutor do crescimento econômico nas décadas anteriores. As conseqüências são muito mais perversas que aquelas verificadas nos países centrais, em decorrência das elevadas disparidades sociais e do fraco dinamismo do setor privado em manter um padrão de desenvolvimento.

Neste período também, as empresas passaram a modificar seu padrão de funcionamento e a desregulamentação e hierarquização dos mercados têm colocado os países em acirrada concorrência pelas empresas dispostas a ampliar sua capacidade produtiva. Estas, por sua vez, passam a exigir vantagens econômicas, como isenção de impostos, subsídios, empréstimos governamentais, etc., e procuram alocar suas plantas em regiões consideradas livres, ou com pouca influência, de sindicatos e instituições reguladoras do mercado de trabalho.

As montadoras de automóveis seguiram as tendências da década de 1990 e aprofundaram os processos de reestruturação produtiva que haviam iniciado, timidamente, na década anterior. Aproveitaram, ainda, para reorganizar, a partir da centralização das decisões pelas matrizes, e da estratégia de produção de veículos com características únicas mundiais – o chamado carro mundial – o *mix* de produtos em suas subsidiárias no Brasil. Novas marcas internalizaram investimentos no sentido de construir plantas produtivas no país, tendo em vista, principalmente, o mercado consumidor brasileiro e do Mercosul, mas também as vantagens de baixo custo da mão-de-obra, infra-estrutura mínima necessária e indústria fornecedora de auto peças. Este novo movimento de implantação de

montadoras de veículos (principalmente automóveis) exigiu um investimento de quase US\$ 2 bilhões ao ano, de 1994 a 2001 (Tabela 1.3).

1.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O arrefecimento da atividade econômica mundial observado desde os anos 70 tem modificado as estratégias de produção e de organização das empresas. Diante da maior dificuldade em expandir seus mercados, da queda no nível de crescimento do produto e da renda mundiais, da elevação dos juros reais e dos custos do capital e do conseqüente aumento da concorrência intercapitalista em mercados globalizados, provocaram mudanças nas estruturas produtivas, levando setores empresariais a iniciarem, ainda nesta década, um movimento de reestruturação produtiva e organizacional de modo a tentar enfrentar estas novas adversidades.

A produção, no setor automotivo, tem sido modificada significativamente por um processo de reestruturação, principalmente subordinada às necessidades das empresas de enfrentarem as novas condições de concorrência acirrada diante da globalização e financeirização da economia. Utilizamos o termo reestruturação produtiva para designar estas transformações e é aqui entendida como sendo o processo de modificação do sistema produtivo de forma a torná-lo flexível. Ou seja, com intuito de facilitar os ajustes da produção às oscilações de mercado, desregulado e mais competitivo, a reestruturação produtiva envolve a flexibilização da organização inter-firmas, na adoção de tecnologias flexíveis a fim de facilitar a adequação da produção às variações da demanda e, finalmente, flexível na organização do trabalho, no sentido de otimizar o uso da mão-de-obra.

Neste sentido, como ressalta Dedecca, este processo teve dois movimentos distintos. Num primeiro momento, ainda na década de 1970, as empresas – principalmente as automotivas dos países centrais - empreenderam um agressivo programa de investimento

em tecnologia de automação na construção do que chamaram “fábrica do futuro”. Estas, entretanto, realizaram substanciais prejuízos “*em razão de seus elevados problemas de manutenção e funcionamento, do baixíssimo rendimento e acelerado sucateamento.*” (Dedecca, 1997:56) Posteriormente, nos anos 80, as empresas modificam suas estratégias.

“O outro momento foi caracterizado por uma nova estratégia que limitava a importância de novos equipamentos informatizados, adotando uma visão mais abrangente de modernização, pela qual a utilização desses equipamentos passava a ser articulada à introdução de novos métodos organizacionais, em especial de novas formas de relações de trabalho.” (Dedecca, 1999:72)

Podemos, portanto, dividir em **três aspectos** principais este processo mais geral que ficou conhecido como reestruturação produtiva. **O primeiro deles**, diz respeito à desconglomerização e à formação de redes de subcontratação, com enormes plantas industriais dando lugar a empresas mais enxutas.

“A grande empresa, (...) tendo em vista incrementar sua produtividade, pratica um novo formato organizacional em rede ao subcontratar parcelas de seu processo produtivo a outras empresas, estabelecendo com elas relações de compra e venda, praticando just-in-time externo e, na perspectiva de que o resultado seja tão bom (que a subcontratada funcione igual ou melhor) como a seção ou departamento que antes estava dentro de sua empresa.” (Carleial, 2001: 41-42)

Dentro deste aspecto da reestruturação estão envolvidos os processos de focalização, terceirização, condomínios industriais, acordos corporativos, etc. cujo objetivo central, ao concentrar os negócios da grande empresa na atividade-fim, é reduzir custos e transferir/dividir para os segmentos subcontratados da rede de empresas os riscos crescentes das oscilações do mercado.

Por outro lado, os últimos vinte anos do século XX presenciaram um forte processo de concentração de capitais expresso nos movimentos de fusões e aquisições. Pode-se, portanto, aferir que, se nas estruturas produtivas presencia-se uma dispersão, na outra ponta ocorreu um processo de concentração da propriedade dos capitais que provoca interferência direta tanto na estrutura de concorrência, quanto nas decisões estratégicas de investimento e produção.

O **segundo aspecto** diz respeito às inovações tecnológicas implantadas nas últimas três décadas e que levou alguns autores a considerarem que o capitalismo conheceu a Terceira Revolução Industrial⁸. Avanços tecnológicos sempre estiveram presentes, mas a aceleração deste processo, principalmente com a microeletrônica, impulsionou uma nova onda de inovações nos processos produtivos e nas modificações dos bens de consumo. Na indústria automotiva, as principais inovações tecnológicas se deram com a introdução de robôs, sistemas CAD/CAM de engenharia e design, Máquinas-ferramenta com comando numérico computadorizado, controladores programáveis para comando de painéis eletrônicos e sistemas de transporte automático e flexível (Sind. Met. ABC, 1996; Gitahy & Bresciani, 1998).

Estas transformações, cujo objetivo é tornar a linha de produção mais flexível e aumentar a produtividade, poderiam não resultar em ganhos significativos, ou ainda, poderiam tornar crescentemente insustentáveis os custos de depreciação, não fosse o **terceiro e último aspecto** da reestruturação produtiva, vale dizer, as inovações organizacionais introduzidas na produção. Estas inovações começaram com a redução dos estoques

⁸ Costa (1993 e 2002) afirma que as novas tecnologias desenvolvidas nas últimas décadas, como aquelas baseadas na informática, biotecnologia, tecnologia da informação, etc., são a base da Terceira Revolução Industrial em curso, pois em quase todos os setores da produção estas inovações já estariam sendo aplicadas. Mattoso (1995: 64-65) Não chega a afirmar que já estejamos em presença de uma Terceira Revolução Industrial, pois as novas tecnologias não chegaram a modificar a infra-estrutura de transporte e a base energética do sistema industrial, mas por outro lado, “[detonaram] uma terceira grande onda de transformações capitalistas, considerada como uma Terceira Revolução Industrial e Tecnológica.” Opinião embasada em Tavares (1992:40) que afirma: “Até provem em contrário, a ‘Terceira Revolução Industrial’ ainda não dispensa o petróleo como base do sistema de transporte mundial. Um cluster de inovações que não modifica radicalmente a infra-estrutura de transportes nem a base energética do sistema industrial não tem o impacto transformador de uma verdadeira revolução industrial.”

através da lógica just-in-time/kanban e de mecanismos de controle de qualidade, como controle de qualidade total (TQC), série ISO 9000, círculos de controle de qualidade (CCQ). Além destes elementos, uma outra série de inovações foi sendo introduzida no sentido de integrar/modificar o comportamento do trabalhador no chão da fábrica e a primeira delas foi a redução dos níveis hierárquicos e a transferência para a produção de funções anteriormente desenvolvidas pelas gerências ou setores específicos, como a vigilância sobre a qualidade dos produtos. Neste sentido, as empresas forjaram um processo de mudança comportamental instituindo grupos semi-autônomos ou células de produção, programas de motivação e sistemas de reuniões matinais, com objetivo de integrar os trabalhadores na nova configuração da produção (Castro, 1995; Carleial, 2001).

A introdução destes novos processos de gestão e as novas normas comportamentais passaram a exigir dos trabalhadores maior nível de compreensão dos processos e, portanto, maior nível de escolarização. Carleial (2001), em pesquisa com oito empresas do novo pólo produtivo da Grande Curitiba, constatou que

“os primeiros efeitos sobre a qualificação dos trabalhadores nas empresas desta amostra fortalecem os aspectos aqui referidos, resumidamente: Maior exigência de qualificação para a entrada na empresa, conhecimento mais geral, mais integral, maior responsabilidade, habilidade mental e participação” (Carleial, 2001:70).

A conjugação destes três aspectos da reestruturação produtiva tornou mais eficiente a produção, sempre tendo como objetivo principal a redução dos custos em vista do acirramento da concorrência e da necessidade crescente de ganhos de produtividade. Por outro lado, teve um impacto significativo sobre o emprego e as relações de trabalho, na medida em que introduz novos padrões de comportamento e exigências diferentes das normas vigentes até então. Com relação ao emprego, tanto a introdução de novas

tecnologias, como as mudanças na gestão da mão-de-obra para torná-la mais eficiente têm levado à redução do número de empregados na grande empresa.

Por outro lado, o ordenamento institucional de regulação do mercado de trabalho apresentava-se como inibidor da maior adequação do uso do trabalho às novas exigências da produção reestruturada. A contratação coletiva e a crescente participação dos sindicatos no controle do mercado de trabalho passaram a ser apontados como os responsáveis pela rigidez deste mercado, portanto, causadores das dificuldades enfrentadas pela produção.

Tabela 1.4

Taxa de Desemprego (%)						
(países selecionados – 1973-2002)						
	1973	1979	1985	1989	1995	2002
Estados Unidos	4,9	5,8	7,2	5,3	5,6	7,7
Japão	1,3	2,1	2,6	2,3	3,1	5,4
Alemanha	0,6	3,2	8,0	6,9	9,4	8,6
Espanha	1,0	8,6	21,5	17,3	22,9	11,3
França	2,7	5,8	10,2	9,4	11,6	8,8
Itália	6,4	5,7	8,6	10,2	12,0	9,0
Reino Unido	2,1	4,0	11,0	6,0	8,2	5,1
Suécia	2,0	2,1	2,9	1,5	7,7	4,9
Média	2,6	4,7	9,0	7,4	10,1	7,6
Brasil	-	-	12,5	8,8	13,2	19,0

Fonte: Para os países da OCDE, Dedecca (1997:60) para os anos 1979, 1985, 1989, 1995, Mattoso (1995:83), para o ano de 1973 e OECD (2003) para 2002. Para O Brasil, DIEESE/IPEADATA (2003)

Com a reestruturação produtiva, pode-se observar uma série de modificações no emprego. A taxa de desemprego, para os países selecionados, salta de 2,6% em média, em 1973, para 10,1% em 1995 (Tabela 1.4) e foram creditadas à rigidez dos mercados de trabalho impingida pelos sistemas de relações de trabalho construídos no pós-guerra. Ao perceber a constância das altas taxas de desemprego nos países desenvolvidos grande parte da comunidade acadêmica, dos institutos de pesquisa e os organismos internacionais procuraram as causas desta permanência no âmbito do próprio mercado de trabalho.

Estudos da OCDE são exemplares neste sentido ao apontar a desqualificação dos trabalhadores frente às mudanças tecnológicas como fator responsável pela permanência do elevado nível de desemprego.

“As mudanças tecnológicas têm modificado os conteúdos e os métodos dos trabalhos. (...) Nos mercados de trabalho caracterizados pela baixa mobilidade (flexibilidade), a experiência profissional de muitos desempregados tende a ser restrita. (...) As mudanças naturais do mercado de trabalho e das ocupações irão requerer aumento na qualificação das pessoas com baixa experiência nestes novos trabalhos e uma reeducação”. (OECD, 1990:18)

Desta forma, as causas da manutenção de elevado contingente populacional em situação de desemprego eram apontadas para o próprio trabalhador, por um lado, e para o sistema de relações de trabalho que, ao proteger os que trabalhavam, impediam que as empresas oferecessem postos de trabalho. O lema, então, passou a ser a flexibilização do mercado de trabalho, juntamente com políticas públicas pró-ativas que vinculassem seguridade e assistência social aos programas que elevassem a empregabilidade.

O tipo de contrato de trabalho, que no antigo padrão de contratação era definido de acordo com a ocupação/função, com jornada de trabalho padrão e por tempo indeterminado, tem dado lugar a novas formas de contratação, como os contratos por tempo parciais, os contratos por prazo determinado (ou temporário) e o trabalho por conta-própria. A dificuldade de encontrar um emprego com contrato padrão de trabalho tem levado ao crescimento destas formas atípicas de contrato.

Além de refletir no aumento das taxas de desemprego em todo o mundo industrializado, os mecanismos de subcontratação e terceirização, alteraram o padrão normal de contratação do trabalho também nos países desenvolvidos. Mesmo se considerarmos que a reestruturação produtiva em curso tenha levado a um aumento da qualidade do emprego

daqueles trabalhadores da grande empresa – o que de fato não acreditamos estar ocorrendo, haja vista a intensificação do trabalho, além das pressões oriundas do medo do desemprego – o aumento da heterogeneidade no trabalho tem ampliado. Novas formas, anteriormente consideradas atípicas de contratação, como trabalho em tempo parcial, contratos por produção, cooperativas de emprego, consultorias gerenciais e administrativas fornecidas por autônomos, etc., têm se tornado típicas, talvez majoritárias de trabalho.

Tabela 1.5

Emprego em Tempo Parcial				
(países selecionados – 1979-2000)				
(% do emprego total)				
	1979	1983	1990	2000
Estados Unidos	16,4	18,4	16,9	12,8
Japão	15,4	16,2	17,6	23,1
Alemanha	11,4	12,6	13,2	17,6
Espanha	-	-	4,6	7,8
França	8,2	9,7	12,0	14,2
Itália	5,3	4,6	5,7	12,2
Reino Unido	16,4	19,4	21,8	23,0
Suécia	23,6	24,8	23,2	14,0

Fonte: OECD (1991 e 2001)

O contrato de trabalho em tempo parcial (*part-time job*) apresentou crescimento de sua participação sobre o emprego total em 6 dos 8 países selecionados, nos anos 90. Apenas na Suécia e nos Estados Unidos este tipo de emprego diminuiu, e, em ambos os casos, a redução se deu mais expressivamente no emprego feminino (OECD, 2001). A participação feminina neste tipo de emprego é expressiva em todos os países, uma vez que trabalhar meio-período, ou com jornada de trabalho parcial possibilita à mulher combinar o trabalho doméstico com o emprego. Nos anos 90, porém, este tipo de contrato tem a aderência de maior porcentagem de mão-de-obra masculina, se comparada com os índices históricos, o que pode representar precarização do emprego.

O trabalho temporário, ou contrato de trabalho por prazo determinado, também aumentou significativamente na década de 90. Historicamente, este tipo de contrato é comum no setor agrícola, mas nos últimos anos tem se espalhado para os demais setores da economia. É comum a contratação de trabalhadores no comércio por tempo determinado, para atender períodos de crescimento das vendas, como nas semanas antecedentes ao natal, dia das mães, etc.

Já o trabalho por conta-própria, que também apresentou um crescimento expressivo na última década, pode, por um lado, ser resultado do aumento da precarização do mercado de trabalho. Por outro lado, o aumento do número de micro-empresas, o estímulo ao empreendedorismo tem levado ao crescimento de trabalhadores desta categoria. Este fato não invalida, no entanto, o argumento da precarização do trabalho, uma vez que tanto micro-empresas, quanto prestadores individuais de serviços representam uma situação de insegurança para o trabalhador, principalmente no ambiente instável do capitalismo atual, em que mesmo as grandes empresas vêm suas atividades ameaçadas a todo momento.

Outro aspecto importante refere-se ao fato de que a reestruturação produtiva tem levado a um aumento da heterogeneidade no trabalho, ampliando as diferenças entre os empregados na grande empresa, daqueles contratados sob formas precarizadas nas pequenas empresas e sub-contratadas. A reestruturação produtiva, ao ampliar as formações de redes de empresas nem sempre – ou, em poucos casos – estendeu às empresas menores as mesmas condições de trabalho das grandes empresas. Aquelas funções que foram eliminadas da grande empresa, por conta de terceirizações ou sub-contratações, ou mesmo setores inteiros, como limpeza, alimentação, setores da administração e jurídico, etc., passam a ser exercidas por trabalhadores contratados de forma fragmentada. Os setores que exigem qualificações menos específicas, que não tenham relação direta com a atividade fim da grande empresa, ou que representem custos elevados devido à periculosidade, ou ainda, por serem poluentes, são terceirizados e,

freqüentemente, as condições de trabalho nas empresas terceiras são inferiores às da empresa contratante⁹.

O enxugamento das funções administrativas, de recursos humanos, de treinamento e jurídicas reduz custos, mas transferem para terceiros, principalmente profissionais liberais, por conta própria, a carga de trabalho anteriormente desempenhada na própria empresa. Estes trabalhadores, disfarçados de “empresários” não vendem mais seu tempo de trabalho, mas sim sua produção, o que leva a um aumento da carga trabalhada. Além disso, não estão sujeitos às normas contratuais dos demais trabalhadores da empresa, ou seja, os benefícios constantes da contratação coletiva, ou mesmo, direitos legais de trabalhadores formais (descanso semanal remunerado, férias, licenças, seguros, etc.).

Desta forma, a reestruturação produtiva, além de provocar a redução da oferta de emprego ao otimizar o uso do trabalho empregado, tem impulsionado a sua precarização em todos os níveis, mas principalmente, ao elevar a exigência daqueles formalmente empregados e vincular a remuneração aos resultados alcançados pela empresa.

1.2.1 A Reestruturação Produtiva no Brasil

A reestruturação produtiva se coloca, no Brasil, a partir do momento em que há uma guinada contundente da economia do país para as concepções neoliberais da condução macroeconômica. Ou seja, a abertura comercial e financeira do início dos anos 90, e conseqüentemente a maior exposição dos fabricantes internos à concorrência internacional, a valorização cambial e elevação das taxas de juros efetivadas após o Plano Real, impuseram ainda maiores restrições às empresas no sentido de ampliarem os custos

⁹ Um exemplo disso foi a terceirização da coqueria da Cosipa, após a privatização da empresa, pois neste setor havia alta incidência de leucopenia entre os trabalhadores e, conseqüentemente, cobrança para melhoria das condições de trabalho por parte do sindicato.

do capital. É neste momento que se estende de forma contundente os variados programas de reestruturação produtiva nas empresas instaladas no Brasil¹⁰.

No entanto, desde o início da década de 80 já se colocava, às empresas, a necessidade de reestruturação. Naquele momento parecia mais uma necessidade de seguir uma “moda” internacional. Leite (1995) identificou três fases no processo de reestruturação das empresas brasileiras. Num primeiro momento, do final dos anos 70 a meados dos 80, a reestruturação limitou-se a implementação de Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)¹¹. Uma segunda fase, nos anos 80, a reestruturação avançou mais no sentido de implementação de novas tecnologias e técnicas organizacionais nos moldes japoneses, mas estas transformações não alteraram significativamente nem a produção, nem a forma de relacionamento das empresas com os trabalhadores.

“De maneira geral, o empresariado resistia até então em estabilizar os trabalhadores, simplificar as estruturas de cargo e salário, estabelecer planos de carreira, investir em treinamento e enxugar as estruturas hierárquicas.”(Leite, 1995:346)

O que nos leva a concordar com a autora e demais estudiosos das relações de trabalho, que, na verdade, este processo inicial de reestruturação produtiva significou muito mais uma modificação marginal, como recurso de marketing, do que mudanças de fato no interior do processo produtivo que levasse a alterações no caráter autoritário e privado do uso do trabalho no Brasil.

¹⁰ É importante salientar a elevada heterogeneidade como esse processo se estendeu nas indústrias brasileiras. Tomando apenas o setor automotivo, mais especificamente as montadoras, a reestruturação das plantas não tem se dado num mesmo ritmo e qualidade, o que se poderia esperar, dado o alto grau de oligopolização do segmento. A idade da planta e os equipamentos já instalados, além da resistência dos trabalhadores, têm determinado a implantação de inovações (principalmente as tecnológicas, que incorrem em maiores custos e riscos). Já plantas fabris recentemente instaladas no país apresentam alto nível de racionalização.

¹¹ “O Brasil, em 1982, era o segundo país no mundo em número de CCQs, vindo depois do Japão.” (Fleury, 1995:96)

O terceiro movimento de reestruturação vem no bojo das transformações estruturais dos anos 90 e as empresas passam a investir consistentemente em mudanças organizacionais/tecnológicas e numa gestão da mão-de-obra que procurou envolver os trabalhadores com o processo. Os três aspectos anteriormente apresentados da reestruturação podem ser encontrados no país.

O primeiro deles, que envolve o processo de desconglomeração dos setores ocorreu, mas de forma parcial, pois o Brasil, apesar de ampla estrutura industrial, pode ser considerado um país em que os grandes conglomerados não tiveram oportunidade de se consolidar plenamente. A reestruturação produtiva implicou, neste caso, mudanças nas relações inter-firmas, no interior de cada cadeia produtiva. Como afirma Carneiro (2002:319-320)

“a abertura [comercial] acompanhada da valorização do câmbio promoveu uma reestruturação produtiva de grande significado na economia brasileira. Setores de alta intensidade de tecnologia e capital, via de regra localizados nos segmentos produtores de bens de capital, intermediários elaborados ou consumo duráveis, realizaram uma expressiva especialização... [e] ... provocou uma perda de elos das cadeias produtivas nos setores industriais dinâmicos”.

O movimento mais visível deste aspecto da reestruturação foi o amplo processo de terceirização. Em primeiro lugar, foram terceirizados setores de serviços, como alimentação, limpeza, segurança, administração, treinamento, etc. Depois, atividades ligadas à pós-venda, como assistência técnica, atendimento ao cliente, cobrança, passaram para firmas terceiras especializadas. Atualmente, alguns setores produtivos, ligados à atividade-fim da empresa, mas que não agreguem valor significativo, têm sido terceirizados, ou sub-contratados de forma a constituir redes de parcerias industriais.

No setor automotivo, observa-se o mesmo movimento de terceirização, iniciado com os serviços de apoio à produção, que se estendeu, logo em seguida, à atividades ligadas à

produção “*como nos casos dos processos de manutenção, ferramentaria, estamparia, fornecimento de peças e subconjuntos, anteriormente realizados por trabalhadores da chamada empresa-mãe*” (Dieese e CNM/CUT, 1998:92). No entanto, o Diagnóstico do Complexo Metal Mecânico Brasileiro alerta para o fato de que muitas das atividades consideradas “transferíveis” pelas empresas ainda não foram terceirizadas por falta de fornecedores com capacidade tecnológica, qualidade e custos compatíveis com tal processo.

As novas plantas produtoras de veículos automotores, que se instalaram em São José dos Pinhais (PR), Gravataí (RS), Salvador (BA), Resende (RJ), Juiz de Fora (MG), iniciaram suas atividades contando com redes de sub-contratadas desde o início. O caso da fábrica de caminhões de Resende é exemplo constante de produção em consórcio modular industrial.

O segundo aspecto, referente à introdução de tecnologia avançada na produção, ganhou fôlego com a valorização cambial e a possibilidade de importação de bens de capital mais modernos. Além disso, foi impulsionado pela crescente necessidade de ampliar a competitividade dos produtos internamente produzidos¹². Neste quesito, a indústria automotiva contou com incentivos do Novo Regime Automotivo, como redução de tarifas externas para a importação de máquinas e equipamentos, componentes, auto-peças e matérias primas. Mesmo assim, os dois diagnósticos do setor, de 1998 e 2001, elaborados pelo Dieese em conjunto com a Confederação Nacional dos Metalúrgicos, ligada à CUT, afirmam serem tímidas as inovações tecnológicas nas montadoras (principalmente de São Bernardo do Campo). Em pesquisa feita junto aos trabalhadores, constataram haver 206 robôs, em 1996, nas quatro montadoras da cidade – note-se que o país contava com 650 robôs neste ano, segundo a Asea Brown-Boveri (Dieese e CNM/CUT, 1998: 91). Além dos robôs, os equipamentos mais frequentes eram:

¹² Setores produtores de aço, tecido, agronegócio

“ - computadores para gerenciamento de informações, programação e controle da produção;
- máquinas-ferramenta CNC (comando numérico computadorizado), especialmente na usinagem;
- controladores programáveis (CP ou CLP) para comando de painéis, linhas de montagem;
- sistema de transporte automático e flexível de materiais ou chassis (FTS/AGV), bem como sistemas de movimentação e armazenagem controlados por computador;
- sistemas para desenhos e manufatura assistidos por computador (CAD/CAM) para agilização dos projetos produtos e processos, bem como para a interligação entre a programação e a fabricação”.

De certa forma, as inovações tecnológicas, nas fábricas mais antigas do país, deram-se de maneira pontual e seletiva. Já as novas plantas, foram construídas de forma enxuta, altamente tecnificadas e com absorção de pouca mão-de-obra.

O terceiro aspecto, a reestruturação organizacional, teve impacto mais profundo tanto no sistema produtivo geral do país, como especificamente nas montadoras de automotivos, e que aprofundaram a flexibilização do uso e remuneração do trabalho como um todo. As mudanças no gerenciamento da mão-de-obra, de maneira geral, implicaram menor risco e baixo custo de implementação, se comparadas à reestruturação tecnológica. Por isso, a preferência do “novo modelo toyotista” em adotar radicalmente tais mudanças.

De maneira geral, pode-se afirmar que as mudanças na gestão do trabalho, que no Brasil iniciou com os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), levaram à diminuição dos níveis hierárquicos, transferências de responsabilidades para os trabalhadores do chão da fábrica, polivalência, flexibilidade na utilização das capacidades individuais de trabalho, enxugamento das estruturas de cargos e salários, trabalho em equipe e processos de sugestões de melhoria constante e redução dos estoques (Castro, 1995; Bresciani, 1997; Gitahy & Bresciani, 1998; Cardoso, 1998).

Nas montadoras este processo foi bastante agressivo. Os Diagnósticos (1998 e 2001) do setor indicam as seguintes inovações na gestão do trabalho na indústria automotiva brasileira:

- adoção da lógica just-in-time interna e externamente às fábricas;
- adoção de sistemas de informação nos moldes Kanban, para a gestão de fluxos de materiais e componentes;
- formação de células de produção, para a associação de máquinas, equipamentos e dispositivos diferentes para a realização de subconjuntos de produtos;
- constituição de minifábricas dentro das plantas, ou a segmentação das plantas, em função de seus diferentes produtos;
- busca de maior flexibilidade na utilização dos trabalhadores, no sentido de diminuir os “tempos mortos” da produção;
- redução dos níveis hierárquicos¹³, juntamente com mudanças comportamentais dos quadros de chefias intermediárias;
- mudanças na divisão das tarefas, na intensidade e ritmo das atividades;
- uso flexível do trabalho, do trabalho polivalente e o trabalho em grupos com maior autonomia na condução dos processos produtivos;
- programas de treinamentos e motivação, enfatizados pelos programas de qualidade total.
- introdução de banco de horas para modular a jornada de trabalho de acordo com a sazonalidade da produção
- programa de participação nos resultados (PLR) das empresas objetivando o cumprimento de metas estabelecidas.

Dos aspectos elencados acima, pode-se concluir que a opção das montadoras pela reestruturação organizacional foi mais radical que a introdução de tecnologia no interior

¹³ Em pesquisa realizada no ABC, Cardoso (1998:34) afirma que “até 1982, eram oito os níveis hierárquicos na companhia A: operador, líder, feitor, mestre, supervisor, gerente de área, gerente de departamento, diretor. Em 1992, desapareceram o líder, o feitor e o mestre, substituídos pelo encarregado, compondo seis níveis hierárquicos. Em 1993, desaparece a figura do gerente de área, restando cinco níveis hierárquicos”.

das plantas. Ou seja, a reestruturação aqui implantada foi aquela caracterizada por Dedecca (1999:112) “*pela combinação de velhos equipamentos – novos equipamentos – trabalho*”, na qual as modificações na gestão do uso do trabalho encontram-se no centro do processo. Neste sentido, o tipo de reestruturação que se levou a cabo procurou diminuir os riscos de grande investimento em capital fixo, com um aumento de produtividade fundamentalmente calcado na reorganização do processo produtivo.

No início dos anos 90, quando este processo tomou maior impulso, foram numerosos os trabalhos científicos que se voltaram para a exaltação desse processo de mudanças na gestão da mão-de-obra, principalmente levando-se em conta o caráter permanentemente autoritário da relação de trabalho no interior das fábricas, no Brasil. Estes autores (Rodrigues, Iran, 1997; Leite, 1995 e 2001) acreditaram que estas mudanças organizacionais tornariam os trabalhadores, atores importantes nos processos decisórios da forma como produzir, além do que, ao substituir a linha de montagem fordista/taylorista pelos grupos, ou células, de produção, aumentariam a solidariedade e a integração dos trabalhadores entre si e com a empresa.

Como salienta Leite (1995:347), estas transformações foram no sentido de “*estabilizar a força de trabalho, desenvolver políticas de treinamento, enxugar as estruturas de cargos e salários, bem como as estruturas hierárquicas*” abandonando, portanto, os padrões anteriores de uso da mão-de-obra, ou seja, o padrão autoritário.

Não identificamos, no entanto, a confirmação destas expectativas. Em pesquisa da CNM/CUT, relatada no Diagnóstico (2001) os entrevistados indicam que, ao lado da melhoria no relacionamento com as chefias e instâncias diretoras da empresa,

“ as empresas do setor automobilístico no Brasil estão pouco abertas à participação dos trabalhadores no processo produtivo. Há registro de implantação de métodos de trabalho em segmentos isolados de algumas plantas, em que o trabalhador é

chamado a assumir responsabilidades pelo processo, qualidade, produtividade e pelo produto final, mas não há, praticamente, declarações que indiquem uma participação efetiva nos rumos que as plantas adotam nesse momento de tantas mudanças” (Dieese, CNM/CUT, 2001:55)

prossegue, ainda (p.57), indicando outros elementos evidenciados nos depoimentos como consequência do processo de reestruturação implantado pelas empresas:

- *“eliminação de postos de trabalho em grande escala;*
- *precarização das condições de trabalho (ambiente, organização, salários, benefícios, saúde e relações trabalhistas), em virtude principalmente do processo espúrio de terceirização;*
- *polarização das qualificações, com a manutenção de considerável parcela de trabalhadores semiquualificados e desqualificados, representados, em sua maioria, pelos terceirizados, ao lado do movimento do aumento do nível educacional de determinados setores das fábricas;*
- *dificuldade de adequação ao novo perfil profissional;*
- *perdas salariais recorrentes;*
- *manutenção de estrutura de cargos e salários incompatíveis com as novas formas de organização do trabalho e da produção inseridas nas plantas;*
- *acirramento da hostilidade no ambiente de trabalho;*
- *aumento do desgaste mental e de acidentes fatais.”*

Estas transformações na produção não foram, em sua maior parte, negociadas com o sindicato. No entanto, as experiências dos metalúrgicos do ABC, que conta com um dos sindicatos mais fortes do país, a implementação de inovações tecnológicas tem sido, de fato, implementado com a participação dos trabalhadores. Por outro lado, este não é um processo homogêneo. Em algumas montadoras há uma maior abertura para se negociar as alterações, como no caso da Volkswagen que contou com a participação ativa,

principalmente da Comissão de Fábrica no processo de reestruturação efetuado nos anos 90¹⁴. Em outras, ao contrário, a relação é mais autoritária.

A fim de melhor compreender as diferenças no uso da força de trabalho metalúrgico na região do ABC paulista e no Paraná, e as mudanças impingidas nas últimas décadas no processo de produção do setor no Brasil, é importante observar as regras sobre as quais se movimentam os trabalhadores e empresários para a contratação do trabalho. O Sistema de Relações de Trabalho brasileiro, sua origem e evolução são tratados no próximo capítulo.

¹⁴ Ver, a esse respeito, Cardoso (1998)

CAPÍTULO II

*O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL*¹⁵

Este capítulo pretende apresentar a trajetória do sistema de relações de trabalho constituído no Brasil, as modificações engendradas pelas reformas neoliberais dos anos 90, no sentido de embasar a análise principal dessa dissertação. Ou seja, procuraremos mostrar em que condições históricas se formou o terreno sobre o qual se move o movimento sindical metalúrgico e como se processaram as medidas flexibilizantes das relações de trabalho. No final do capítulo, destacam-se as modificações na utilização do tempo de trabalho e na remuneração.

O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil tem características peculiares que foram sendo construídas ao longo das últimas seis décadas, a partir da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho. Um sistema corporativo e fortemente tutelado pelo Estado moldou, de forma significativa, as relações entre capital e trabalho, propiciando a forte acumulação de capital e a perpetuação de uma condição de trabalho precária. Ao contrário do ocorrido nos países avançados, em que a constituição de sistemas nacionais de relações de trabalho criou condições democráticas de negociação capital-trabalho, no sentido de ampliar o controle social sobre o uso e remuneração do trabalho, no Brasil, o poder discricionário do capital sobre o trabalho consolida formas autoritárias de relacionamento engendrando a continuidade de uma situação social excludente e perversa.

A situação social do país tem sido deteriorada ainda mais pela resistência das elites em resolver o problema do campo, evitando eternamente a reforma agrária, e pela adoção de

¹⁵ Entendemos constituir-se no Brasil um Sistema de Relações de Trabalho nos moldes definido por Oliveira (2002:3) como sendo “o conjunto mais ou menos coerente de normas que estabelecem as condições para a contratação, uso e remuneração da força de trabalho, bem como os instrumentos que conformam as relações de trabalho e que definem as condições de exercício da representação e negociação coletivas, de acesso a direitos sociais, e de regulação do trabalho por meio de instituições públicas.”

políticas macroeconômicas que visam a acumulação de capital de forma predatória, o que leva à constante concentração da renda e exclusão social. Estes elementos têm impactos decisivos sobre o mercado de trabalho na medida que mantém permanentemente, um contingente populacional excedente a pressionar para baixo os salários e as condições de uso do trabalho. Além disso, tornam recorrentes os problemas de desemprego causados pelas oscilações da atividade econômica.

A partir dos anos 90, a situação das relações de trabalho tem se deteriorado ainda mais com a adoção das políticas neoliberais e a retomada da hegemonia do livre mercado. Os aparatos institucionais e o sistema de relações de trabalho têm sido apontados como responsáveis¹⁶ pelo fraco desempenho econômico e pelo próprio desemprego, em última instância, são os principais responsáveis pelo “custo Brasil”. A flexibilização dos direitos dos trabalhadores aparece, no discurso político e empresarial, como a condição essencial para a retomada do crescimento e do emprego.

A fragilidade do SRT historicamente constituído tem servido à continuidade do modelo econômico excludente adotado no país, já que a ausência de mecanismos sociais e democráticos de controle do uso do trabalho deixa aberto um imenso caminho à constante precarização das condições de trabalho, tanto no campo, quanto nas cidades.

2.1 A CONSTRUÇÃO DO SISTEMA NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

A construção de um sistema nacional de relações de trabalho no Brasil remonta, segundo Oliveira (2002), à Primeira República, com a adoção das primeiras leis que buscaram regulamentar de forma preliminar o trabalho assalariado no país. O início da industrialização e a difusão do trabalho assalariado, principalmente imigrante,

¹⁶ A bem da verdade, o discurso neoliberal tem concentrado seu ataque principal contra as estruturas do Estado, principalmente àquelas referentes às políticas sociais e indutoras do desenvolvimento econômico. Por outro lado, clama pela manutenção de políticas macroeconômicas alimentadoras dos circuitos financeiros e rentistas.

apresentavam-se como realidades completamente diferentes daquela até há pouco tempo presente, baseada no trabalho escravo ou compulsório, anteriormente utilizado.

Com a Revolução de 1930 e o projeto de desenvolvimento do país que tinha na industrialização seu eixo dinâmico, explicitou-se ainda mais a necessidade de formação de um mercado de trabalho mais organizado, urbano-industrial, que carecia de um arcabouço institucional que o regulasse. A herança escravista rural e autoritária do uso do trabalho no Brasil teria que dar lugar à conformação de um mercado de trabalho cujo assalariamento e a fábrica seriam os elementos fundamentais. Daí a necessidade de mudança no tratamento das questões sociais, vistas até então como “caso de polícia”, para um tratamento mais adequado à nova realidade.

“Não se tratava mais de estabelecer alguns direitos sociais, de cunho sanitário e moral, mas de subordinar os interesses específicos do capital e do trabalho a um projeto nacional que implicava o engajamento do Estado na modernização do país, por meio do estímulo à industrialização, sem descuidar dos interesses das oligarquias regionais, particularmente dos setores agroexportadores.” (Oliveira, 2002: 150)

Esta visão predominante do governo Getúlio Vargas no sentido de promover transformações de fundo na sociedade brasileira, levou, na esfera das relações de trabalho, à organização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, que

“...não se tratava de uma mera compilação de leis existentes, mas de uma sistematização da legislação produzida desde o início dos anos trinta que pretendia estruturar de modo coerente as normas tutelares do trabalho de natureza individual e coletiva. Ela representava o coroamento de toda a política trabalhista de Vargas,

que agora assumia claramente a forma de um sistema nacional de relações de trabalho” (Oliveira, 2002:101)¹⁷.

O sentido organizador do mercado de trabalho dado pela CLT representou, no momento da expansão do emprego industrial e urbano, um avanço na regulamentação do uso do trabalho até então submetido a um regime de superexploração e ao poder discricionário dos patrões no interior dos locais de trabalho. A carteira de trabalho transformou-se num símbolo de cidadania, “uma certidão de nascimento cívico” (Santos *apud* French, 2001:7). Por outro lado, conformou um SRT marcadamente corporativista e atrelado ao Estado. Ou seja, impôs uma forma de organização coletiva do trabalho encapsulada pela presença constante do Estado nas organizações sindicais. Os sindicatos livres anteriormente constituídos foram paulatinamente transformados em sindicatos oficiais reconhecidos e registrados pelo Ministério do Trabalho. (Oliveira, 2002).

Desta forma, a organização sindical deveria obedecer às regras de unicidade sindical, com apenas um único sindicato por categoria em uma mesma base territorial, submetida a uma estrutura confederativa verticalizada e financiada pelo imposto sindical. Por outro lado, o processo de estabelecimento da convenção coletiva de trabalho e o poder normativo da Justiça do Trabalho restringiam a possibilidade de estabelecimento de negociações coletivas livres.

No que diz respeito aos direitos individuais, a CLT é apresentada como um dos maiores e mais pormenorizado códigos de trabalho existente. Esta abrangência, no entanto, não impediu, e não impede, a não observância de suas regras por parte dos contratadores de trabalho no país. Desde sua implementação, o não cumprimento da legislação trabalhista é uma regra. A inobservância da lei por parte dos patrões foi norma corrente durante muitas

¹⁷ Por outro lado, Troyano (1978:33) considera que o mérito da legislação social verguista tenha sido, talvez, “o de estender a todas as categorias profissionais as conquistas já efetivadas anteriormente pelos setores mais combativos.” Ao lado deste autor, diversos outros também enxergaram neste processo uma simples atitude autoritária, de inspiração facista, mais especificamente na “Carta del Lavoro” de Mussolini.

décadas e a possibilidade de recurso individual à Justiça do Trabalho, como forma única de dirimir conflitos, solapava os direitos garantidos na CLT. (French, 2001)

Oliveira (2002:151) observa que

“O que pretendiam era promover um novo ordenamento institucional, no qual se reservava ao sindicato o papel de instituição de direito público a quem caberia promover a harmonização de interesses entre empregados e empregadores em nome do progresso e bem-estar social”

E Troyano (1978)

“o preço pago pela classe operária será, entre outros, a perda da sua autonomia de organização” (Troyano, 1978: 33)

Desta forma se instituiu um sistema de relações de trabalho em que os direitos individuais são definidos pela lei e o movimento sindical controlado pelo Estado¹⁸. O resultado é a configuração de um sistema corporativo que não impede a arbitrariedade do uso do trabalho no interior da empresa.

“Esse sistema de trabalho revelou-se a um só tempo modernizador e conservador. Modernizador, ao impor alguns limites a superexploração da força de trabalho urbana, forjar normas de proteção social e fomentar uma certa modalidade de representação coletiva que estava em consonância com a industrialização e urbanização do país e que abriu espaços à participação política dos trabalhadores no debate sobre os rumos do desenvolvimento nacional. Conservador, não apenas por pretender harmonizar os interesses de capital e trabalho por meio de um modelo de tutela autoritária sobre as relações de trabalho, mas também por não estender a legislação social ao campo e por estimular a transferência em massa dos trabalhadores rurais para o meio urbano.”(Oliveira, 2002: 153)

¹⁸ Por outro lado, Horn (1999:26) considera que “a legislação do trabalho teria restringido dois poderes: o poder discricionário dos empregadores de estipularem regras para a relação de emprego e o poder (de classe) dos trabalhadores de decidirem sobre formas de ação coletivas.”

Em que pese esta característica peculiar do sistema de relações de trabalho brasileiro, o espaço de participação política dos trabalhadores e seus sindicatos apresentou um movimento de crescimento desde o pós-guerra até os anos 60. O acelerado crescimento industrial verificado no período, principalmente com a introdução de empresas multinacionais produtoras de bens de consumo duráveis, dinamizou significativamente o mercado de trabalho e, em consequência, ampliou o poder dos sindicatos e a participação política dos trabalhadores. O início dos anos 60, porém, foi palco de uma disputa entre dois projetos de desenvolvimento para o país.

O primeiro deles, com características progressistas, buscava implementar reformas de base com objetivo de aprofundar um projeto de desenvolvimento independente, com distribuição de renda e com vistas a alçar o país a uma posição estratégica de maior envergadura no cenário internacional. O segundo projeto, das forças conservadoras, intencionava continuar o processo de industrialização aliado aos interesses do capital internacional, subordinado e dependente (Costa, 1997). A vitória do segundo projeto, com o golpe militar de 1964, conduziu o país a um processo de modernização conservadora, com cristalização e aprofundamento das desigualdades estruturais herdadas do desenvolvimento passado.

A ditadura militar instaurada a partir de 1964 ampliou ainda mais o caráter regressivo das relações de trabalho. A submissão dos sindicatos se fez por meio de intervenções em suas diretorias, prisões e assassinato de dirigentes sindicais que resistiram ao regime¹⁹. Além disso, a lei de greves impunha tantos requisitos para sua efetivação que tornava-se praticamente impossível recorrer a ela.

¹⁹ Negro (1999:17) afirma: “Os sindicatos de confiança do novo regime teriam de desempenhar três papéis básicos (...) dar continuidade à vigilância, fazendo do sindicato um lugar de identificação dos ativistas que permanecessem atuantes; (...) deslocar a atenção dos sindicatos do campo da reivindicação por melhores condições de trabalho para o assistencialismo; [e] conter tanto as oposições sindicais quanto as mobilizações que questionassem a política da ditadura militar e a autoridade empresarial, neutralizando ou desencorajando ações a partir do local de trabalho.”

“Com estes dois dispositivos (Lei 4.330 de junho de 1964 e Decreto Nº 3 de janeiro de 1966) o governo não só impedia o direito de greve, como também institucionalizava a intervenção nos sindicatos, e ainda transformava qualquer reivindicação trabalhista em atentado à segurança nacional.”(Costa, 1997:115)²⁰

O Ato Institucional Nº 2, de outubro de 1965, entre outras disposições, *“transferiu para a área da Justiça Federal ‘os crimes contra a organização do trabalho e o exercício do direito de greve’”* (Costa, 1997:112)

No que diz respeito aos direitos individuais no trabalho, as principais modificações implementadas pela ditadura militar visaram a acabar com a estabilidade no emprego e a imprimir uma política salarial que arrochou os salários e ampliou o leque da distribuição salarial, favorecendo não só a deterioração da distribuição funcional da renda como também a diferenciação entre as rendas auferidas pelo salário.

A CLT garantia a estabilidade no emprego para os trabalhadores com mais de 10 anos de emprego. Mesmo para aqueles com menor tempo de serviço a dispensa só seria possível mediante pagamento de um salário mensal por ano de trabalho, o que desestimulava os empresários à dispensa imotivada. Com a Lei 5.107 de setembro de 1966, e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a estabilidade no emprego foi eliminada e o empregador passou a depositar mensalmente 8% do salário do empregado em uma conta individual do FGTS, que seria sacado no momento da dispensa do trabalhador. Era facultado ao trabalhador optar por este tipo de contrato, o que na prática tornou-se uma obrigação, dada as condições autoritárias das relações de trabalho vigentes no Brasil, agravadas pelo regime político ditatorial (Costa, 1997: 115). Encerrava-se,

²⁰ Costa (1997, 80 *passim*) apresenta, em sua pesquisa, as principais resoluções do Congresso Brasileiro para as Reformas de Base, que informou o projeto conservador instaurado no Brasil após o golpe militar.

assim, a possibilidade de haver segurança no trabalho, um dos principais pilares de sustentação dos SRT constituídos de forma democrática²¹.

Sem a estabilidade no emprego, a deterioração dos salários tornou-se fácil, pois as empresas passaram a recorrer à rotatividade como instrumento de equalização salarial. Não obstante esta forma de rebaixamento dos salários, os governos durante a ditadura militar agiram ativamente na deterioração dos salários. Um dos pilares de sustentação da política econômica do governo militar, cujo combate à inflação aparecia como prioritário, foi a contenção dos salários.

“Três princípios básicos deveriam nortear a política salarial do governo:

a) manter a participação dos salários no produto nacional;

b) impedir que reajustes salariais desordenados realimentassem irreversivelmente o processo inflacionário;

c) corrigir as distorções salariais, particularmente no Serviço Público, nas Autarquias e nas Sociedades de Economia Mista controladas pela União.” (Costa, 1997:119-120)

alem de

“criar condições para que a maioria dos reajustes dos salários privado se processassem pelas regras naturais do mercado, mediante acordos espontâneos entre empregados e empregadores.” (PAEG, apud Costa 1997:120)

Na prática, a política salarial do regime militar, que deveria ater-se ao funcionalismo público, e que impunha reajustes pela média da inflação dos últimos 24 meses, foi estendido ao setor privado, com a Lei 4.725 de julho de 1965, que estendia a todos os setores econômicos tal política. (Costa, 1997:126-127).

²¹ A estabilidade no emprego, constante da Convenção 158 da OIT, ao restringir a dispensa imotivada e o seu recurso como mecanismo de rebaixamento salarial, representa para o trabalhador a segurança de um trabalho estável, com possibilidades claras de construção de carreiras profissionais e a elevação da produtividade por meio do aproveitamento dos conhecimentos adquiridos com a permanência no emprego.

Com objetivo de barrar contestações dos sindicatos, ou mesmo que a Justiça do Trabalho pudesse contrariar os interesses do governo, uma série de leis foi sendo promulgada, sempre aprofundando ainda mais o conteúdo regressivo da política salarial adotada²².

“as negociações salariais foram esvaziadas e transformaram-se em mera formalidade. Durante as negociações, os empregadores passaram simplesmente a alegar que estavam impedidos por lei de atender às reivindicações de seus empregados, restando a eles apenas o recurso ao dissídio coletivo, no qual a Justiça do Trabalho nada mais podia fazer a não ser aplicar os índices estabelecidos pelo Poder Executivo, que contemplavam os interesses salariais ao garantir o arrocho salarial.”(Oliveira, 2002: 175)

Mesmo sem uma reforma da CLT, as modificações impingidas pela ditadura militar restringiram ainda mais os espaços democráticos de construção de uma relação de trabalho cuja participação dos trabalhadores e seus sindicatos pudessem ser relevante. O autoritarismo vigente na relação de trabalho que se dava no interior das fábricas, típico do começo do século, foi expandido para o âmbito da sociedade, encabeçado pelo Estado.

2.1.1 O Novo Sindicalismo

A partir da segunda metade dos anos 70, as lutas sociais e a participação política de massa foram retomadas. O movimento sindical conquista um espaço político, cuja visibilidade se dá com as greves de 1978 no ABC paulista. O impulso ao crescimento econômico dado pelo “Milagre Econômico” e pelo II Plano Nacional de Desenvolvimento provocaram o crescimento do operariado e, na região do ABC paulista, a concentração da indústria metalúrgica possibilitou a consolidação de um sindicato que não só aproveitava as experiências do operariado paulista de outrora, mas incorporava uma massa crescente de

²² Ver a respeito, Costa (1997) e Oliveira (2002)

trabalhadores à luta, o que deu contornos diferenciados ao movimento sindical dos anos 80.

Ao contrário do antigo sindicalismo operário de inspiração comunista, este, chamado Novo Sindicalismo teria “*origem e centro no setor moderno da economia, autonomia diante dos partidos e do Estado, organização voltada à base e ímpeto reivindicativo direcionado para os interesses dos trabalhadores*” (Santana, 1999:134) e passaria a colocar na ordem do dia questões mais pragmáticas da vida cotidiana dos trabalhadores e do interesse político das massas urbanas contra a ditadura. Assim, as volumosas e históricas greves do ABC, de 1978, 1979 e 1980, ao lado da luta por mudanças na política econômica e salarial, e da reivindicação por liberdade sindical e negociação do contrato coletivo de trabalho, reivindicavam mudanças políticas na sociedade: retomada das liberdades democráticas, eleições livres, liberdade político-partidária, estendendo as bandeiras para a reforma agrária, o não pagamento da dívida externa, não à privatização das estatais, eleições diretas para Presidente, direito irrestrito de greve, etc. (Rodrigues, L., 1991)

“Assim, além do sentimento de parte dos trabalhadores contra a exclusão social, a miséria, o despotismo das chefias e os baixos salários, e até por estas questões, a entrada em cena dos trabalhadores na política brasileira, no final da década de 70, representou a demanda mais ampla por direitos – em muitos aspectos elementares – de moradia, de melhorias salariais e de justiça social e, principalmente, por se fazer presente na sociedade, interferindo com alguma eficácia no processo de transformação política do país, ao mesmo tempo que foi fundamental para a ampliação das conquistas democráticas. (...) um padrão de ação sindical mais preocupado com os trabalhadores em seus locais de trabalho e com sua organização a partir das empresas.” (Rodrigues, L., 1999: 78)

A organização dos trabalhadores no interior das empresas havia sido uma luta antiga e constante do movimento operário. No Congresso Sindical Nacional dos Operários do

Brasil, ocorrido em setembro de 1946, maior encontro sindical realizado até então, configura, como uma de suas deliberações, o fortalecimento da organização nos locais de trabalho (Oliveira, 2002: 123). Também fora uma prática da organização política dos sindicalistas de orientação comunista organizar células no interior das empresas. Estas, porém, eram quase secretas, pois o autoritarismo patronal e o entendimento privado da organização do trabalho no interior das fábricas extirpavam qualquer vestígio de organização de Comissão de Fábrica, ou algo parecido, como se fora uma doença grave que pudesse se espalhar e tomar a empresa²³.

Por outro lado, Negro (1999) tributa aos militantes do comitê de empresa da Willys do Brasil²⁴, a fagulha primordial do ressurgimento do movimento sindical nos anos 70 e do Novo Sindicalismo. A organização de base dos mais antigos metalúrgicos da Willys-Overland do Brasil, posteriormente comprada pela Ford, manteve ativo, mesmo durante os mais duros anos da ditadura militar, o movimento sindical, ao lado das intervenções sofridas pelo sindicato (Negro, 1999).

O Novo Sindicalismo nos anos 80 colocou em pauta uma enxurrada de propostas para a reforma tanto da estrutura de organização sindical, quanto da regulação do trabalho. O combate à estrutura corporativista, sob controle do Estado, em que a unicidade sindical, o impostos sindical e a estrutura confederativa formavam seus pilares passou a ser uma das maiores bandeiras de parte do movimento sindical capitaneado pela CUT. A liberdade e autonomia sindical, nos moldes da Convenção 87 da OIT, passaram a ser a panacéia para a reestruturação do sindicalismo no Brasil. No entanto, nem todo o movimento sindical defendia – ou defende – a autonomia sindical. Segundo Galvão (2003), as CGTs (confederação e central), a Força Sindical e mesmo parcela dos grupos que compõem a

²³ De fato, a visão dos comunistas para a organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, ao lado de coesionar os trabalhadores para suas lutas cotidianas de melhores condições de trabalho e de vida, vinha sempre acompanhada da visão revolucionária da tomada da propriedade privada pelo operariado.

²⁴ “Após 1964, com a intervenção nos sindicatos, os operários da Willys se mobilizaram e criaram um grupo de trabalho (ou grupo de fábrica) para que a empresa reconhecesse uma comissão de trabalhadores para representá-los nas suas reivindicações.” (Galache, apud Negro, 1999:18 e 19).

CUT, ou não assumem claramente a defesa da autonomia sindical, ou simplesmente refutam esta idéia, com receio de fragmentação da classe trabalhadora, ou perda de espaços nas estruturas sindicais existentes. Mesmo a corrente majoritária da CUT que defende a ampla liberdade e autonomia sindical, na prática, ao dirigir importantes sindicatos oficiais, não leva adiante tal bandeira de transformação da estrutura sindical.

No que diz respeito à regulação do trabalho, os novos sindicalistas viam na legislação existente - na CLT, portanto - o mecanismo que impedia o avanço das lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e por melhores salários, desta forma, propunham a Contratação Coletiva de Trabalho como o instrumento ideal para pautar as relações de trabalho no país. O poder normativo da Justiça do Trabalho também era – e é – tido como um mecanismo que impede o avanço das negociações, ao “legislarem” sobre os assuntos e as pautas que poderão, ou não, serem negociados entre empresários e trabalhadores²⁵.

A Constituição de 1988 contemplou uma série de reivindicações que os trabalhadores vinham desenvolvendo nos anos 80, principalmente ao acabar com a possibilidade de intervenção do Estado nos sindicatos, com o estatuto padrão, com as restrições à greve – menos aos funcionários públicos. Com relação aos direitos individuais, inscreveu na Carta Magna, garantias importantes para os trabalhadores, como o direito às férias, licença maternidade, descanso semanal remunerado, 13º salário, seguro desemprego, jornada de trabalho de 44 horas semanais, entre outros. Por outro lado, a Constituição reforçou a unicidade sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

²⁵ Em estudo sobre os Precedentes Normativos da Justiça do Trabalho, tanto do TST quanto dos tribunais regionais, Horn (1999) afirma que o poder normativo da Justiça do Trabalho “*diminui a autonomia das partes e coíbe a liberdade de negociação*”. Conclui, ainda, que no período em que o movimento sindical apresentava um maior poder – como nos anos 80 – a invenção deste instrumento, os Precedentes Normativos, tinha como principal objetivo reduzir o escopo possível para as negociações coletivas. Por outro lado, quando o movimento sindical se enfraquece diante das agruras dos anos 90, a Justiça do Trabalho revoga e modifica uma parte substancial destes precedentes, possibilitando perdas maiores aos trabalhadores.

“Apesar das mudanças que tiveram lugar ao longo dos anos, o sistema brasileiro de relações de trabalho ainda se baseia num conjunto de regras de cunho estatal, com grande intervenção legislativa, com negociação coletiva escassa e com frágil capacidade de generalização de seus efeitos” (Dedecca, et all, 1997:78)

Antes de entrarmos no debate e nas reformas do sistema de relações de trabalho que ocorreram nos anos 90, convém salientar a mudança no comportamento dos atores sociais que participam deste processo. Como assinalamos anteriormente, a CUT, filha do Novo Sindicalismo e portadora de suas propostas, nasceu com uma postura que propunha romper com o velho sindicalismo populista e pelego vigente no período da ditadura. Para tanto, além de propor mudanças na forma de organização sindical ressaltando a necessidade de maior autonomia sindical, encabeçava a reivindicação pela introdução da contratação coletiva de trabalho de forma a promover uma maior homogeneização das condições de trabalho no país. Além disso, os sindicatos filiados a esta central foram os promotores, na década de 80, das maiores mobilizações e greves dos trabalhadores, caracterizando-se como um sindicalismo combativo em que o conflito era patente.

Ao consolidar sua hegemonia no interior do movimento, esta central, ou pelo menos sua corrente majoritária, passa a operar uma mudança de rumo e comportamento desde o início dos anos 90. O sindicato dos metalúrgicos do ABC, por sua importância dentro da direção da CUT, teve participação fundamental neste processo e foi em suas bases que ocorreram, em primeira mão, as principais mudanças estudadas nesta dissertação, ou seja, a flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração.

A reestruturação produtiva é apontada como o processo em que se gestou a mudança no comportamento político do sindicato que passa a ter uma postura *“propositiva”*. Rodrigues, I.J. & Arbix, G. (1996), afirmam que a opção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e das comissões de fábrica de negociar as mudanças na organização da produção e do trabalho está ligada ao fato de acreditarem poder interferir minimamente nas

mudanças e tentar evitar perdas maiores, pois elas ocorreriam de qualquer forma. Entendem que a estratégia de “*cooperação conflitiva*” levada a cabo pelos metalúrgicos poderia ser o “*início de uma real transformação das relações de trabalho no Brasil*”.

Bresciani, L.P. & Quadros, R. (2002) vão mais longe, pois acreditam que, em estudo do processo de reestruturação produtiva desencadeado na Mercedes-Benz, o resultado final de tal processo foi o *consenso negociado* entre o projeto de reestruturação da empresa e o projeto dos trabalhadores. Neste sentido, afirmam que

“O projeto da empresa seria modificado pela negociação coletiva que se segue, e no qual as representações trabalhistas atuam decisivamente. Em grandes linhas, o projeto dos trabalhadores, articulado por meio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da comissão de fábrica local esteve concentrado na formatação dos grupos de trabalho; no que diz respeito às células e ao programa Kaizen, as negociações e os acordos formalmente estabelecidos ficaram restritos a algumas salvaguardas básicas”(p.312-313).

Sem dúvida, nos locais em que o processo de reestruturação produtiva foi implementado de forma minimamente negociado, os trabalhadores puderam assimilar melhor as mudanças, amenizar as perdas e barganhar alguns benefícios. Mas, o que se percebe, de fato, é que a pauta dos acordos firmados durante este processo de reestruturação produtiva é definida pelas empresas, a partir de suas estratégias produtivas mundiais. Os trabalhadores, depois de ajustados com as demissões do início dos anos 90, são chamados a ratificar tais estratégias empresariais.

Na verdade, os anos 90 foram anos de inflexão do movimento sindical. A política econômica, de corte neoliberal, implementada desde o início da década provocou um baixo crescimento econômico, e retração do nível de emprego. Além disso, a reestruturação efetuada pelas empresas, seguindo os moldes ocorridos na década anterior

nos países centrais e a nova adequação da periferia no conjunto geral da globalização, ampliou, em muito, o desemprego, colocando o movimento sindical na defensiva. “*A não ser nos locais e nos setores em que o movimento sindical tem demonstrado grande poder de pressão, a maior parte das empresas vem isolando os sindicatos do processo [de reestruturação produtiva] e implementando inovações de forma unilateral, de modo a poder cortar custos com mão-de-obra*” (Leite, 1997:12)

2.1.2 O debate e as Reformas dos Anos 90

O debate sobre reforma no Sistema de Relações de Trabalho brasileiro se intensificou na primeira metade dos anos 90. A instituição de Fóruns de discussão sobre o assunto, tanto no meio acadêmico, quanto no Ministério do Trabalho possibilitou a ampla discussão e a explicitação dos vários entendimentos acerca de qual SRT os vários atores sociais achavam adequado. O Quadro 2.1 abaixo, desenvolvido por Dedecca *et alli* (1997), sintetiza as posições dos grupos de atores sociais e as propostas de reforma do SRT.

A proposta de reforma global do SRT, principalmente defendida pelos setores mais dinâmicos dos trabalhadores e parte do empresariado, pretendia implementar a construção de um ordenamento institucional para a regulação do trabalho que contemplasse as reivindicações construídas durante a década de 80 e que pretendiam ampliar o espaço democrático no trato das questões trabalhistas. Por outro lado, a maior parte do empresariado pretendia a desregulamentação total do sistema de relações de trabalho, de modo a tornar a contratação do trabalho, o mais descentralizada possível e flexibilizar ao máximo as regras.

Nas palavras dos autores

“Enquanto os defensores da reforma global investem no caminho da democratização das relações de trabalho e nas formas de contratação articulada como base para um novo sistema de relações do trabalho, os adeptos da desregulamentação enfatizam

que a reforma do sistema deve se pautar pelas regras da modernização produtiva e da concorrência internacional, orientando-se, prioritariamente, para os locais de trabalho. Os defensores da reforma parcial limitam-se, por sua vez, a resistir a qualquer mudança que coloque em risco o sistema corporativo” (Dedecca, et all, 1997:86)

QUADRO 2.1

Propostas de Reforma do Sistema de Relações de Trabalho

Linhas Básicas	Entidades	Caráter Geral da Proposta
Reforma Global do SRT	CUT, FS, PNBE, (SINFAVEA)	<ul style="list-style-type: none"> - Rompimento com o sistema corporativo ainda em vigor - Adoção de um sistema democrático de relações de trabalho baseado num regime de liberdades e direitos coletivos - Legislação de incentivo e sustento à livre organização e à contratação coletiva - Garantia de direitos trabalhistas básicos
Desregulamentação do SRT	FIESP/CIESP, CNI, CNA, ABRH (FENABAN)	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento da negociação coletiva independentemente de leis de incentivo e sustento - Redefinição do padrão institucional com prevalência do pactuado sobre a lei - Rejeição às formas de organização institucionais generalizadas e ênfase na livre negociação e nos acordos coletivos - Necessidade de desregulamentação prévia para vigência do CCT - Flexibilização dos direitos trabalhistas (lei de mínimos com papel subsidiário)
Reforma Pontual do SRT	CONTAG, CGT – central, CGT – confederação, CNTI, CNTM, CNTC	<ul style="list-style-type: none"> - Resistências a mudanças estruturais no SRT - São praticamente intocáveis a unicidade sindical, a Justiça do Trabalho, o poder normativo da JTb, o juiz classista e o papel do Estado nas relações de trabalho - Adeptos do CCT apenas em caso de inevitáveis mudanças no SRT, mas sempre como acréscimo aos institutos vigentes.

Fonte: DEDECCA, C. *et all* (1997:81)

No início da década de 90 uma série de ações no âmbito do Legislativo parecia encaminhar as reformas que vinham sendo debatidas até então. Principalmente no governo Itamar Franco, sob a batuta do Ministro do Trabalho, Walter Barelli, encaminhou-se o debate para a adoção de um sistema democrático de relações de trabalho e do contrato coletivo de trabalho. Mas a vitória de Fernando Henrique Cardoso e o Plano Real provocaram uma inflexão neste movimento (Krein, 2001 e Galvão, 2003). Ao completar a inserção do país na agenda da globalização numa perspectiva neoliberal, as

reformas do sistema de relações de trabalho tomaram um rumo diferente daquele que vinha sendo debatido pelos atores sociais anteriormente.

As alterações estruturais promovidas pelo plano de estabilização modificaram as estratégias de mudanças, que deixaram de ter um caráter global, para serem introduzidas pontualmente, satisfazendo os interesses do capital em promover uma maior flexibilização das relações de trabalho. Neste momento, perdem força as propostas de reformulação do sistema de representação e organização sindical, como o fim da unicidade, do imposto sindical e da estrutura confederativa. Sobre estas questões não havia consenso e, no momento de crescimento do desemprego, e enfraquecimento do movimento sindical, as próprias correntes que defendiam tais mudanças não mais pressionaram por elas.

A conjuntura de aumento de desemprego desencadeada pelo acirramento da reestruturação produtiva nos setores industriais e de serviço (principalmente bancário) provocou uma alteração no comportamento dos sindicatos e das centrais sindicais que passaram a se preocupar com a manutenção e criação de empregos, deixando de lado outras questões referentes às condições de trabalho e à reforma do SRT. Contribuiu também para esse enfraquecimento do movimento sindical, a derrota impingida pelo governo federal aos petroleiros, quando da greve de 1995.

Por outro lado, o enfraquecimento do projeto de reforma global do sistema de relações de trabalho que vinha sendo debatido por amplos setores da sociedade não significou a manutenção da estrutura trabalhista anterior. Por iniciativa do Executivo Federal, respaldado pelos empresários e pela imprensa em geral, uma série de mudanças nos instrumentos normativos do trabalho foram sendo introduzidas, principalmente com a utilização de Medidas Provisórias. Krein (2001), Oliveira (2002) e Galvão (2003) ressaltam em seus trabalhos a mudança de atitude com relação ao projeto de reforma do STR.

O que no início da década era um projeto fortemente impulsionado pelos trabalhadores, as reformas do SRT, a partir do Plano Real, dá lugar a mudanças pontuais no arcabouço institucional, principalmente no sentido de “*suprimir ou reduzir o máximo possível as normas de proteção individual ao trabalhador*” (Oliveira, 2002: 337). As alterações que se processaram durante o governo de Fernando Henrique Cardoso visaram a flexibilização das condições de uso do trabalho:

“os aspectos sobre os quais há maior pressão para alteração estão relacionados à determinação do uso do trabalho (remuneração, contratação/demissão, jornada de trabalho) e ao deslocamento das negociações para o âmbito da empresa; enquanto a pressão é menor nas questões relacionadas ao arcabouço que regula o sistema de representação, a forma de organização dos sindicatos e os procedimentos formais da negociação coletiva” (Krein, 2001:100)

Não só o aumento do desemprego e a redução da base dos sindicatos tiveram impacto no enfraquecimento da ação sindical. A mudança de atitude dos segmentos mais importantes do sindicalismo brasileiro, desde o início da década de 90, que abandonaram o comportamento ‘combativo’ e passaram a aceitar, como se fossem suas, as propostas empresariais incorporando um comportamento ‘propositivo’. Tudo facilitou a introdução das mudanças legais que desregulamentaram o uso do trabalho. Como ressalta Galvão (2003:230):

“A dificuldade de reação dos sindicatos – ainda que manifestem sua contrariedade no plano do discurso – deve-se ao fato de que a ideologia neoliberal se disseminou também entre os trabalhadores. Sindicalistas também falam em nome da flexibilização, da modernização, da busca do entendimento, da ‘parceria’”.

A conjugação destes elementos com a ânsia do governo Fernando Henrique Cardoso em “modernizar” o país através de reformas que transfiguraram o papel do Estado, tiveram

impactos no SRT, mesmo sem que fosse necessário fazer uma ampla e debatida reforma trabalhista. As modificações impingidas, se pareceram pontuais, foram importantes por ampliar a flexibilização das relações de trabalho. Neste sentido, a ação do Executivo procurou

“1) fortalecer a órbita do mercado na contratação e gestão do trabalho, com a introdução de facilidades para a admissão e demissão de empregados; 2) flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, com a introdução, principalmente, do banco de horas; 3) flexibilizar a remuneração com o fim da política salarial e a introdução da PLR (participação nos lucros e/ou resultados) e; 4) transferir parte da solução dos conflitos de interesse do poder público (especialmente do âmbito da Justiça do Trabalho) para o interior das empresas com a aprovação das Comissões de Conciliação Prévia” (Krein & Teixeira, 2001)

2.2 FLEXIBILIDADE DO TRABALHO NO BRASIL

As relações de trabalho no Brasil se caracterizam, principalmente, pela alta flexibilidade. A grande facilidade que as empresas têm de ajustar o nível de mão-de-obra e seus custos às oscilações do mercado de produtos determinam o quão flexível é o sistema de relações de trabalho brasileiro.

A configuração que tomou o arcabouço legal que regula as relações de trabalho, mesmo com os avanços sociais alcançados com a Constituição de 1988, e as normas comportamentais dos atores sociais, vale dizer, dos sindicatos de trabalhadores e patronais, dos membros da Justiça do Trabalho e do governo, não foram capazes de construir um conjunto de normas e instituições que solidificasse um sistema de relações de trabalho que pudesse ser considerado rígido.

As empresas sempre gozaram de grande facilidade para ajustar a mão-de-obra contratada a fim de ajustarem-na às demandas sazonais por força de trabalho. Apesar da abundância

de normas legais, um dos principais indicativos de segurança para o trabalho - a regulamentação da dispensa imotivada - não vigora no país. A facilidade em contratar e demitir trabalhadores foi ainda mais ampliada com o estabelecimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1966. Em 1996, apesar de ter ratificado a Convenção 158 da OIT que regulamenta o processo de dispensa de trabalhadores, o governo a denunciou, 10 meses depois, relegando novamente o trabalhador ao livre-arbítrio patronal com relação à dispensa imotivada.

“Na prática, a regulamentação do trabalho no país não garante estabilidade no emprego e permite alta flexibilidade para o empregador contratar, usar, remunerar e dispensar trabalhadores” (Baltar & Proni, 1996: 141)

Segundo os autores, nos anos 80, na indústria da transformação, 90% dos empregados foram contratados nesta década, sendo que 63% foram contratados depois de 1987 (Baltar & Proni, 1996: 123). Esta alta rotatividade da mão-de-obra também se reflete na remuneração, sendo, na verdade, muitas vezes utilizada para rebaixar constantemente os níveis de salários, uma vez que os trabalhadores não alcançam tempo de serviço suficiente para ascenderem na escala salarial.

A ausência de definição de funções, que teriam a elas acopladas, uma correspondente remuneração e todo um conjunto de características de uso do trabalho específicas também demonstram o grau de flexibilidade do uso do trabalho no Brasil. Na grande maioria das empresas não há plano de cargos e salários, através dos quais os trabalhadores poderiam ter claro e estabelecidas as funções e carreiras dentro daquela empresa e, com isso, ter um panorama de planejamento de sua vida laboral.

Considerando-se a alta flexibilidade em contratar e demitir trabalhadores, definir o escopo de seu trabalho dentro da empresa sem que haja uma regulamentação de funções e a possibilidade de formas de contratação atípicas, a remuneração apresenta-se também

como uma questão ainda mais flexível. O mecanismo de rotatividade da mão-de-obra para operar o rebaixamento de salários sempre foi uma constante devido à facilidade em demitir. Por outro lado, a ausência de definição de cargos, funções e carreiras, provoca situações em que, para uma mesma função, são pagos salários diferenciados.

Este alto grau de flexibilização do mercado de trabalho, evidenciado pela facilidade observada na contratação e dispensa do trabalhador, pela manutenção de níveis rebaixados de remuneração e autonomia quase total de determinação do uso e intensidade do trabalho no interior das empresas, é o retrato do mercado formal de trabalho brasileiro. Se observarmos o ocorrido no mercado informal de trabalho, não coberto pela vasta legislação trabalhista, e que tem se mostrado em crescimento acentuado na década de 90, constatamos o quão flexível é a utilização do trabalho no Brasil.

Não obstante as questões acima elencadas, na década de 90, governo, empresários e parte do movimento sindical – acompanhados e apoiados pela mídia – creditavam à rigidez do SRT brasileiro a falta de dinamismo da economia e o crescimento do desemprego. Em 1996, o Ministro do Trabalho, Paulo Paiva, afirmava que o crescimento do desemprego estava vinculado ao *“avanço da rigidez dos custos trabalhistas impostos pela Constituição de 88.”* E prossegue: *“O fato é que as nossas leis não se adequaram ao novo sistema econômico mundial. Além disso, o Brasil vive um sistema de relações de trabalho quase europeu para um mercado que já tende muito mais à flexibilização existente nos Estados Unidos.”*(FSP, 15-09-96) Pouco antes, Paulo Pereira da Silva, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo (FS), afirmara que *“cerca de 60% da categoria aceita discutir a flexibilização da CLT para que novos postos de trabalho sejam criados no país.”* (FSP,23-03-96).

Quadro 2.2

Medidas de Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil

Alocação e gestão da mão-de-obra	
Contratação por prazo determinado	Redução do recolhimento do FGTS (de 8% para 2%); dispensa de pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS; redução de 50% das contribuições patronais (sistema S, Incra, salário-educação)
Trabalho em tempo parcial	Jornada de até 25h semanais, tendo as férias e demais direitos passam a ser proporcionais à duração da jornada.
Suspensão do contrato de trabalho	No período em que o contrato fica suspenso, o trabalhador recebe o valor do seguro-desemprego enquanto faz cursos de qualificação profissional. Em caso de demissão após os 5 meses de contrato suspenso, o trabalhador tem direito a receber as verbas rescisórias e multa de um salário.
Cooperativas de trabalho	Criadas inicialmente para favorecer trabalhadores desempregados, a utilização dos serviços de cooperativas de trabalho por parte das empresas reduz os custos do trabalho por não incorrerem DSR, 13º salário, férias, encargos sociais, etc. Além disso, não há regulamentação de jornada de trabalho, já que as cooperativas trabalham por produção.
Contrato temporário	Ampliou a possibilidade de contratação temporária, por meio de agências de emprego, de 3 para 6 meses
Tempo de Trabalho	
Banco de horas	Significou a possibilidade de anualização da jornada de trabalho, que anteriormente deveria ser compensada semanalmente.
Trabalho aos domingos	Liberação do trabalho aos domingos para o comércio varejista.
Remuneração	
Participação nos lucros ou resultados	Flexibiliza a remuneração de acordo com metas ou resultados estipulados pelas empresas. Não incidem encargos e não é incorporada ao salário, representando uma remuneração com baixo custo trabalhista.
Desindexação salarial	A MP do Plano Real proíbe, nas negociações coletivas, cláusulas de indexação salarial e reajuste automático dos salários. Além disso, condiciona os aumentos salariais decorrentes de elevação da produtividade a aferição por empresa.
Forma de Solução de Conflitos	
Fiscalização do Ministério do Trabalho	Limita a aplicação de multas por parte do Ministério do Trabalho e isente a empresa infratora que se dispuser a negociar ou resolver o problema identificado.
Comissão de conciliação prévia	Comissões paritárias com poder de promover conciliação extrajudicial de dissídios individuais de trabalho e, em caso de acordo nesta Comissão, não se permite o recurso à Justiça do Trabalho.

Fonte: Krein, 2001 (elaboração própria)

Em consonância com este discurso, os vários aspectos da contratação do trabalho passou a ser alvo de medidas que ampliaram ainda mais a flexibilização. O Quadro 2.2 acima,

elaborado a partir das contribuições de Krein (2001) apresenta as principais medidas de flexibilização das relações de trabalho tomadas no período do governo de Fernando Henrique Cardoso.

No que diz respeito à alocação e gestão da mão-de-obra, observa-se a regulamentação de formas atípicas de contratação que nos anos 90 tornaram-se relevantes. A contratação por prazo determinado passou a ser bastante funcional principalmente para o comércio em períodos de aumento das vendas, como nas datas comemorativas de dia das mães, dia das crianças e natal. Neste caso, os trabalhadores contratados sabem, de antemão que estarão trabalhando por um prazo determinado e que não farão jus à aviso prévio nem multa sobre o FGTS. Segundo Krein (2001), este tipo de contrato provoca, dentro do mesmo espaço da empresa e no mesmo período, diferenciação entre aqueles trabalhadores que gozam de todos os direitos e aqueles que não os têm.

O contrato de trabalho em tempo parcial estabelece a proporcionalidade para o recebimento e gozo de férias, remuneração e demais direitos. Já a suspensão do contrato de trabalho, reivindicado pelos empresários para enfrentar momentos difíceis sem ter que promover demissões, vincula-se ao processo de qualificação do trabalhador. Segundo Krein (2001), a suspensão do contrato tem sido muito pouco utilizada, sendo a mais conhecida a da Ford (ABC) em 1999.

As cooperativas de trabalho têm se disseminado largamente por todo o território brasileiro. Desde o setor de serviços, como cooperativas de faxineiros, vigilantes, médicos, até a produção, como costureiras, rendeiras, sapateiros. As cooperativas têm sido usadas para a redução de custos, pois estes trabalhadores, mesmo que trabalhem sob encomendas ou em alguma empresa específica, não são considerados trabalhadores, portanto sem os direitos trabalhistas. A idéia inicial do cooperativismo sempre foi bandeira dos movimentos mais progressistas, mas da forma como vem sendo implantado no Brasil, camufla uma super-exploração do trabalho.

O contrato temporário, segundo Krein (2001) esteve previsto desde 1974, mas a partir de 1996 teve seu prazo de vigência estendido de 3 para 6 meses.

No que diz respeito ao tempo de trabalho, falaremos com mais vagar no tópico adiante. Vale ressaltar aqui o trabalho aos domingos, permitido a partir de 1997 para o comércio varejista. Este tipo de expediente se tornou tão comum que, nas grandes cidades, o volume de vendas aos domingos só é menor que aos sábados. Este tipo de flexibilização têm levado a uma desorganização da vida do trabalhador que já não pode prever com constância os dias de descanso semanal.

O fim da política salarial e a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), completaram a flexibilização no que diz respeito à remuneração. A política salarial, que nos tempos da ditadura servia para promover o rebaixamento dos salários e que havia sido duramente combatida durante os anos 80, ao ser extinta, em 1994, deixou desorientados muitos sindicatos, principalmente aqueles com menor poder de negociação, pois que a Medida Provisória que a extinguiu, estabeleceu reajustes salariais seriam negociados anualmente sem que houvesse indexação.

As formas de solução de conflito foram afetadas principalmente pela diminuição do poder de fiscalização do Ministério do Trabalho. As empresas que infringirem as regras de contratação, mas que se dispuserem a negociar e resolver o problema, não sofrem qualquer tipo de punição. Dadas as características autoritárias do mercado de trabalho brasileiro, em que existe até trabalho similar à condição de escravo, fica fácil perceber o grau de vulnerabilidade do trabalhador em relação ao poder dos patrões.

Estas medidas de flexibilização das relações de trabalho adotadas pelo governo FHC provocaram uma maior descentralização da negociação coletiva, ampliando a heterogeneização dos contratos.

O processo de negociação coletiva, em virtude da estrutura sindical existente, com raras exceções, não conseguiu abranger, de forma homogênea, um grande contingente de trabalhadores de um mesmo ramo de produção. Por isso, é normal verificarmos contratos de trabalho completamente diferentes para trabalhadores de uma mesma empresa, mas que estão em localidades diferentes do território nacional. Por exemplo, um trabalhador da Ford de São Bernardo do Campo e outro, da mesma empresa e na mesma função, mas na Bahia, possuem contratos diferentes – respeitadas as disposições legais, que valem para ambos – que determinam pisos salariais diferentes, reajustes e aumentos salariais diferentes, condições de trabalho diferentes, etc. Ou seja, afora as condições de trabalho regulamentadas pela Constituição Federal e pela CLT, os contratos coletivos não conseguem, em virtude da restrição territorial das negociações coletivas, promover uma maior homogeneização das condições de trabalho.

A reforma do sistema de relações de trabalho no Brasil, que deveria se encaminhar para a consolidação de relações mais democráticas e progressistas do conflito capital x trabalho – um sistema que minimize os desequilíbrios de poder brutais que separam estas duas esferas – só fez piorar o padrão de uso do trabalho já tão perverso. A flexibilização, que se apresentava como necessária para ampliar o emprego, é claro que não poderia cumprir tal objetivo, já que maximiza a utilização do trabalho enxuto, polivalente e flexível empregado. O resultado foi o aprofundamento da precarização no uso do trabalho e a ampliação de um exército de potenciais trabalhadores que pressionam o mercado de trabalho.

2.2.1 Tempo de Trabalho

Um dos principais instrumentos de regulação do trabalho se refere ao controle do tempo de trabalho, ou seja, a determinação da jornada do trabalhador ou do tempo em que está à disposição do empregador para o trabalho. A determinação desta jornada de trabalho vai

possibilitar ao trabalhador dispender o restante do tempo com sua vida social fora do trabalho. Segundo Dedecca (2004:1)

“O tempo para a reprodução econômica envolve aquele destinado ao trabalho remunerado e o gasto com o deslocamento para a sua realização. O tempo para a reprodução familiar e social incorpora, ao mesmo tempo, as atividades de organização domiciliar, de lazer e de sono. (...) [e] as pessoas realizam a alocação de seu tempo sob constrangimento social, tendo pouca ou relativa autonomia de decisão sobre esse processo.”

Por isso, o uso deste tempo para a reprodução econômica, medido em um dia, a jornada de trabalho, sempre foi motivo de grande disputa entre trabalhadores e capitalistas, com os últimos procurando sempre estendê-la ao máximo. Lutas sociais intensas, avanços tecnológicos e ganhos de produtividade, coroados com um pacto social diferente do liberalismo imperante no capitalismo até o século XIX, ou seja, a construção de uma sociedade baseada em um estado de bem estar social, levaram à normatização e redução paulatina da jornada de trabalho²⁶. Primeiro nos países de capitalismo central, posteriormente, alcançando a periferia do sistema.

A jornada de trabalho, o tempo diário que o trabalhador estaria à disposição do processo produtivo e, por outro lado, o tempo que teria livre para sua própria vida, para sua reprodução social, definiu uma série de aspectos dessa contratação social alcançada no pós-guerra. A escola dos filhos, as férias da família, os descansos semanais, o dormir e o amanhecer em casa, o horário de almoço, o horário do transporte coletivo, foram definidos e arranjados em função da jornada de trabalho da esmagadora maioria dos trabalhadores assalariados.

²⁶ “O controle da jornada diária de trabalho apareceu como a primeira regulamentação pública sobre as condições de trabalho. Na Inglaterra em 1847 e na França, no ano seguinte, com a regulamentação da jornada diária máxima de 10 horas” (Dedecca, 2004: 5)

Nos últimos vinte e cinco anos do século XX, em decorrência das transformações estruturais observadas no capitalismo, como o aumento da concorrência entre as empresas e as constantes reformulações técnicas e organizacionais da produção, as jornadas diferenciadas de trabalho tornaram-se cada vez mais comuns, e a pressão por maior flexibilização da regulação da jornada padrão aumentou significativamente. Vários aspectos da reestruturação produtivos empreendidas pelas empresas têm impacto sobre a regulação da jornada de trabalho. Desde a terceirização de funções e setores produtivos, até a crescente necessidade de depreciar rapidamente os novos equipamentos de forma a reduzir o custo do capital fixo, impulsionam a extensão da jornada de trabalho

As transformações recentes vinculadas às modificações no tempo de trabalho, a criação de novas formas de contrato de trabalho, como o subcontratado, modificaram substancialmente o modo de vida do trabalhador. O trabalhador, subcontratado, ou mesmo autônomo, mas subordinado a um contrato de prestação de serviço ou produção à uma empresa, tem, na aparência, a sensação de que pode definir seu tempo de trabalho. Há uma certa percepção de liberdade em definir sua própria jornada. Mas na essência, por estar subjugado a um processo maior de acumulação de capital, e ser desse processo que provem sua renda, o trabalhador apenas teve disfarçada sua jornada de trabalho durante o dia.

Os avanços tecnológicos e novas ferramentas de comunicação, como o computador doméstico, a internet, o telefone celular, são instrumentos importantes que possibilitaram libertar o trabalhador de seu local de trabalho, e permitiram a flexibilidade do tempo de trabalho durante o dia, por outro lado, contribuíram para intensificar ainda mais o trabalho, em muitas vezes, estendendo a jornada para além das horas acordadas em contrato. É comum, nos dias atuais, executivos, diretores, gerentes, estarem permanentemente “ligados” na empresa, mesmo que estejam num final de semana em família, ou acompanhando o filho numa atividade esportiva ou de lazer. Mas não só os trabalhadores das ocupações de Direção e Planejamento colocaram grande parte do tempo

de suas vidas a disposição do processo de trabalho, autônomos de várias espécies, principalmente aqueles que prestam serviço a empresas médias e grandes, como técnicos de reparo dos sistemas de telefonia, energia elétrica, televisão à cabo, internet, operadores de telemarketing que trabalham em casa estão sujeitos à extensão da jornada de trabalho para o tempo de reprodução social. Também trabalhadores produtivos, muitas vezes cooperados, que trabalham por produção numa espécie de *putting out sistem* moderno acabam não tendo estabelecidas jornadas fixas de trabalho e, em períodos de aumento da produção, alongam a jornada, para depois reduzi-la na baixa.(Dal Rosso, 1996: 31)

Por outro lado, a flexibilidade da jornada de trabalho encontra respaldo junto aos trabalhadores, pois estes entendem, por um lado, que encontrarão maior liberdade para determinar a organização do seu tempo, entre o trabalho e a reprodução social, por outro, a idéia de flexibilização da jornada ressurgiu com maior força juntamente com o debate acerca da centralidade do trabalho e a necessidade de criação de empregos, frente ao crescimento das taxas de desemprego em todo o mundo.

Desta forma, para uma parcela crescente dos trabalhadores, falar em jornada de trabalho, entendida como tempo de trabalho diário despendido principalmente ou tão-somente no processo produtivo a que está submetido tem um sentido diverso do que se entendia por tempo de trabalho constituído anteriormente. Esses trabalhadores tiveram seu tempo de vida invadido pelo trabalho com conseqüências ainda não possíveis de mensurar. O aumento de liberdade aparente que esse tipo de trabalho traz não resiste a uma investigação mais atenta sobre quem realmente determina o tempo de trabalho que esses trabalhadores devem dispendir por dia para garantir o rendimento necessário.

“Pode-se dizer que a flexibilização da jornada de trabalho expressa o principal retrocesso da regulação social sobre a máquina econômica do capitalismo, ao permitir novamente que a reprodução social se subordine aos desígnios da acumulação de riqueza” (Dedecca, 2004: 8)

No terceiro capítulo desta dissertação faremos uma análise dos acordos coletivos de trabalho dos metalúrgicos do ABC e do Paraná em que foram acordados os processos de flexibilização da jornada de trabalho através do banco de horas. Procuraremos identificar se procedeu esta nova pactuação e quais as novas normas de regulação da jornada destes trabalhadores.

2.2.2 Remuneração

Apesar da Participação nos Lucros das empresas estar prevista na legislação brasileira desde a Constituição Federal de 1946 (Oliveira, 2002:121), foi apenas na década de 1990 que ela tomou impulso significativo, passando a ser largamente adotada pelas empresas.

Com a estabilização monetária e o fim da política salarial, a PLR passou a ser largamente utilizada como forma alternativa de reajuste salarial, porém sem que houvesse sua vinculação ao salário. Até então as empresas resistiam em conceder qualquer forma de participação nos lucros, com receio de que essa remuneração passasse a ser incorporada aos salários e se tornasse um direito. A preocupação das empresas em não abrirem suas contas e demonstrarem seus lucros reais também dificultava a disseminação da participação nos lucros.

Com a modificação do artigo constitucional - na Constituição de 1988 – que desvincula a participação nos lucros da remuneração e ainda estende a possibilidade da participação ser nos resultados das empresas, estas preocupações foram superadas e abriu-se caminho para sua negociação (Tuma, 1999).

A Medida Provisória do Plano Real acabou com a política salarial, que implicava numa indexação automática dos salários a índices de preços, obrigou a negociação dos ganhos de produtividade a indicadores objetivos e abriu espaço para a negociação de formas mais flexíveis de remuneração (Krein, 2001). Já em dezembro de 1994, o governo editou MP

nº 794, que regulamentou a Participação nos Lucros ou Resultado, com o argumento de ser “*instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade*”. Como incentivo às empresas, sobre a PLR não incidem encargos trabalhistas e pode ser deduzida do lucro das empresas, reduzindo a base de incidência do Imposto de Renda das empresas. O significado prático da adoção da PLR é um menor custo de remuneração do trabalho por parte das empresas.

Dessa forma, a partir de 1994, abriu-se espaço para a flexibilização da remuneração dos trabalhadores uma vez que, o fim da política salarial, que, apesar de ter contribuído durante os anos em que vigorou para o achatamento salarial, constituía um instrumento normatizado que garantia ao menos a obrigatoriedade de reajustar os salários.

A nova forma de organização do trabalho, com vistas a aumentar a produtividade, diminuir os tempos mortos e flexibilizar a jornada, a PLR veio contribuir no sentido de diminuir custos fixos das empresas e tornar o pagamento da remuneração do trabalho cada vez mais vinculado aos resultados obtidos pelas firmas, ou seja, no ano em que a empresa vai bem paga mais, no ano em que diminui o desempenho, paga menos. Desta maneira, as empresas dispõem de um mecanismo de regulação interna que garante a adequação dos custos relativos ao pagamento dos salários às oscilações do mercado.

Em amplo estudo desenvolvido por Tuma (1999: 77-82), são elencados alguns fatores que poderiam contribuir para a difusão da PLR: a) ao vincular-se a metas ou resultados esperados, ou à performance individual ou da empresa, a PLR pode se constituir num incentivo ao melhor desempenho do trabalhador e ao aumento da produtividade; b) constitui-se num instrumento de flexibilização da remuneração ao adequar os custos salariais às oscilações da conjuntura econômica; c) em vários países, inclusive no Brasil, sobre a PLR não incidem encargos sociais e, para as empresas, reduz a base de incidência do Imposto de Renda; d) promove a descentralização da negociação coletiva, uma vez que está vinculada ao desempenho da empresa, a negociação se dá neste âmbito.

Por outro lado, poderia facilitar aos trabalhadores o conhecimento da estrutura e dos objetivos e metas das empresas e, com isso, uma maior facilidade de organização sindical no interior da fábrica. Além disso, se vinculada ao lucro, a PLR poderia constituir-se num instrumento de maior transparência das contas das empresas. Estes objetivos, porém, no Brasil, não se efetivaram, constituindo-se em entrave para a adoção da PLR como mais uma forma de distribuição da renda. Fica claro, desta forma, que a PLR veio apenas substituir, ou flexibilizar remuneração do trabalho.

Com o fim da política salarial, os trabalhadores tiveram maiores dificuldades para manterem seus salários e, com relação aos ganhos de produtividade, a dificuldade é maior ainda. Assim, uma remuneração “extra” apresentou-se como forma de garantir algum poder aquisitivo no decorrer do ano. Para que a PLR não representasse substituição de remuneração mensal dos trabalhadores, a Medida Provisória que dispõe sobre o assunto determina que esta só pode ser parcelada em no máximo duas vezes, ou seja, poderá ser paga a cada seis meses. Ocorre, porém, como verificaremos na análise dos acordos, que na prática alguns acordos parcelam a PLR em mais de duas vezes.

Pesquisa efetuada pelo Dieese (2000), em 1.659 acordos e 59 convenções, para todo o país, celebrados entre 1996 e 1999, demonstra a importância que a PLR tomou nas negociações coletivas. Dos acordos pesquisados, 87,5% foram firmados no setor industrial, enquanto em apenas 37,3% das convenções coletivas pesquisadas a PLR foi negociada. Estes dados demonstram que a negociação da PLR está se dando de forma descentralizada e localizada. Por outro lado, a pesquisa alerta para a possibilidade de a PLR representar substituição da remuneração fixa pela variável, uma vez que é crescente a não reposição integral das perdas salariais, combinada com a negociação da PLR.

A pesquisa também ressalta que a PLR pode ser negociada fora da data-base e com uma comissão de trabalhadores e representante sindical, enquanto os reajustes são negociados na data-base e pelo sindicato. Desta forma, a PLR tem contribuído para o deslocamento

das negociações coletivas para o âmbito da empresa. Além disso, o pagamento da PLR tem sido usado para substituir os ganhos de produtividade que deveriam ser incorporados aos salários.

Com relação ao número de parcelas em que são pagos os valores referentes a PLR, a pesquisa demonstra que em 12,2% dos acordos e 11,9% das convenções a PLR foi paga em mais de duas parcelas, o que representa uma desobediência à Medida Provisória. O parcelamento em mais de duas vezes pode estar representando uma substituição de salário por PLR, fato que deteriora a remuneração dos trabalhadores, uma vez que sobre a PLR não incidem encargos e esta não é levada em conta na hora de calcular o décimo terceiro e férias.

A negociação da PLR por empresa, através de acordos, é preferida pelos trabalhadores, segundo Carvalho Neto (2001), pois, ao ser negociada em convenção, a PLR pode dificultar a reposição de perdas salariais ou de aumentos reais. Por outro lado, o autor ressalta que, se a base do sindicato contar com um grande número de pequenas empresas, é vantagem para os trabalhadores garantir a negociação da PLR em convenção, pois negociar separadamente com pequenas empresas é mais difícil.

“No ABC, os empresários não conseguiram desobrigar as micro-empresas do cumprimento das convenções coletivas, nas negociações centralizadas, no tocante à remuneração.” (Carvalho Neto, 2001:208)

Este fato reflete a preocupação dos trabalhadores e do sindicato em preservar as condições de trabalho nas menores empresas, onde a ameaça de deterioração é maior. No setor automotivo, das regiões estudadas nesta pesquisa, o instrumento principal de normatização das negociações da PLR foi o acordo coletivo por empresa.

CAPÍTULO III

OS METALÚRGICOS E AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

3.1 Os Metalúrgicos

A categoria profissional em estudo se destacou, nas últimas décadas, por sua forte contribuição ao movimento sindical. Não só no Brasil este segmento de trabalhadores e suas relações de trabalho têm sido alvo de inúmeras análises. Por ser o emblema e paradigma da Segunda Revolução Industrial, o setor metal-mecânico e, principalmente, as firmas montadoras de automóveis e veículos automotores em geral são, sob todos os aspectos, largamente estudados. Neste terceiro capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa feita a partir dos acordos e convenções coletivos negociados pelos sindicatos dos trabalhadores e das empresas montadoras de veículos automotivos na região do ABC, em São Paulo, e da Grande Curitiba, no Paraná.

Esses dois segmentos dos trabalhadores metalúrgicos encontram-se nos extremos opostos das empresas montadoras de veículos. Enquanto em São Paulo foram instaladas as primeiras fábricas no Brasil, ainda na década de 1950, no Paraná as montadoras de automóveis instalaram-se na década de 1990. Por outro lado, os trabalhadores da região do ABC foram os portadores das mudanças no comportamento sindical designadas pelo Novo Sindicalismo. São eles o segmento com o mais elevado grau de organização e história no movimento sindical brasileiro, desde os tempos da implantação da indústria nesta região. Além disso, desta região surgiram as maiores lideranças do movimento sindical e da política do país nas últimas décadas. Por estas razões, o ABC pode ser considerado uma região de forte tradição no movimento sindical brasileiro e vocalizadora de mudanças nas relações de trabalho.

Os trabalhadores do Paraná, ao contrário, encontram-se numa área que pode ser considerada “greenfield”, ou seja, não existe ali acúmulo de experiência sindical, nem mesmo industrial-operária. Apesar de lá estarem instaladas algumas empresas metalúrgicas, como a Volvo, desde 1973, e que desempenharam importantes lutas sindicais e políticas, a transformação desta região em pólo industrial, e metalúrgico, ocorreu somente na segunda metade dos anos 90.

A escolha, portando, de padrões tão diferentes de relações de trabalho, do movimento sindical e do formato organizacional das empresas, proporciona um bom campo de estudo dos efeitos da flexibilização do trabalho sobre os trabalhadores dos dois espaços geográficos. Se, por um lado, os impactos da flexibilização das relações de trabalho no ABC possam ter sido amenizados pelo poder de negociação acumulado pela experiência sindical e organização do trabalho da região, no Paraná, estes impactos mostraram os verdadeiros efeitos de tais mudanças sobre o trabalho e a vida dos trabalhadores onde o poder sindical não é tão significativo.

Em primeiro lugar, apresentamos um panorama dos diferentes perfis dos ocupados nas duas regiões. O segmento seguinte passa à análise dos instrumentos normativos que balizaram as normas de utilização do trabalho nas empresas montadoras.

3.1.1 O perfil dos metalúrgicos

No processo de reestruturação produtiva empreendido pelas indústrias montadoras, as funções, ou seja, ocupações tradicionalmente pertencentes a esse tipo de indústria sofreram várias modificações. A organização da produção no interior da fábrica havia criado um conjunto específico de funções, para trabalhadores “postados” em determinadas fases da linha de montagem de modo a aumentar a produtividade procedendo a uma maior subdivisão do trabalho no processo produtivo. O posto de trabalho pré-determinado exigia uma série de qualificações específicas e também pré-

determinadas que iam sendo adquiridas pelos trabalhadores treinados – muitas vezes pelas próprias empresas, ou pelas escolas técnicas – para exercê-las. Também a contratação coletiva passou a se ocupar da organização das relações de trabalho a partir das ocupações definidas dentro da empresa.

Com as mudanças ocorridas nos últimos anos na estrutura interna da empresa, as linhas de produção foram adaptadas e transformadas em células ou ilhas de produção (Proscursin, 2001:44) e os postos de trabalho sofreram mudanças quanto à quantidade e à qualidade. No que se refere à quantidade de postos de trabalho, a reestruturação da fábrica vem eliminando um conjunto crescente de ocupações. Primeiro foram eliminadas muitas ocupações que não estavam diretamente ligadas ao processo de produção em questão, como o pessoal empregado no fornecimento de alimentação, limpeza e segurança. Estas tarefas foram terceirizadas.

Em segundo lugar, as ocupações vinculadas ao controle do processo produtivo – controle dos operários e controle de qualidade – também começaram a desaparecer, na medida em que estas funções passaram a ser incorporadas pelos trabalhadores do chão da fábrica. Este processo envolveu um novo tratamento da empresa em relação aos seus empregados e novos mecanismos de convencimento foram sendo utilizados. Daí decorrem as mudanças qualitativas das ocupações, que passam a ser cada vez mais genéricas com relação à função específica, mas, por outro lado, exigem um novo tipo de qualificação do trabalhador. Esta nova qualificação está muito mais vinculada aos entendimentos formais (adquiridos no ensino escolar clássico) do que às características próprias das várias funções a serem exercidas.

Os novos equipamentos, verdadeiras “caixas pretas” tecnológicas, não requerem trabalhadores habilidosos na confecção do bem a ser produzido, por outro lado, exigem do trabalhador uma capacidade cognitiva adequada para lidar com estes novos equipamentos. Ademais, funções anteriormente exercidas por determinados funcionários

foram eliminadas e passaram a ser responsabilidade do pessoal da produção, como o controle da qualidade, a limpeza do local de trabalho, a identificação de falhas de processo, a observação constante para a melhoria da produção e do produto.

Neste sentido, Proscursin (2001:45) afirma que *“o posto de trabalho não é mais o mesmo. É um novo posto, e somente será tocado se o seu ocupante for também um novo trabalhador. Isto é, um trabalhador treinado e reciclado e que tenha incorporado toda essa tecnologia.”*

As montadoras estudadas nesta dissertação apresentam histórias radicalmente diferentes no que diz respeito à organização das ocupações no interior das fábricas. As primeiras montadoras e se instalarem no Brasil, nos anos 1950, na Região do ABC, organizaram a antiga estrutura de produção a partir de grandes conglomerados fabris cuja organização interna da produção era baseada na linha de montagem. Para se ter uma idéia, afirma Neves (2003:99)

“A planta da Volkswagen em São Bernardo do Campo é a mais antiga planta do grupo Volkswagen no Brasil. Foi construída em 1959, com uma tecnologia de produção de carros do pós-Segunda Guerra Mundial, transferida da Alemanha para o Brasil. Era uma tecnologia voltada para a produção dentro do modelo fordista/taylorista de produção em massa, esteira e linha de montagem, com uma alta divisão do trabalho, trabalho especializado, repetitivo, e grande incorporação de força de trabalho.”

Assim como na Volkswagen, também a General Motors, a Ford e as demais montadoras da região do ABC, tiveram sua instalação baseadas neste modelo de fábrica. A incorporação de mão-de-obra foi bastante elevada e a proliferação de ocupações especializadas fez crescer na região uma elite operária altamente capaz tecnicamente e combativa politicamente.

Este grupo de empresas iniciou o processo de reestruturação produtiva nos anos 80, a fim de se adequarem às mudanças produtivas que já haviam iniciado no resto do mundo com a introdução de novas tecnologias e formas de organização da produção. Desta forma, com participação e negociação com o sindicato, as empresas empreenderam um processo de enxugamento e transformação da produção interna das fábricas.

As novas montadoras instaladas no Paraná na década de 1990, vale dizer, a Audi-VW e a Renault, aproveitaram diferentes condições econômicas, como a abertura comercial e o Novo Regime Automotivo, os incentivos governamentais e a proximidade dos mercados brasileiro e argentino, para implantarem as mais modernas estruturas produtivas. Em primeiro lugar, deve-se frisar que estas novas plantas pertencem a uma nova estratégia global das matrizes de ocuparem mercados e aproveitarem as vantagens locais.

“ ... considerada uma das mais avançadas plantas do Grupo Volks-Audi no mundo....a planta de São José dos Pinhais, instalada em 1999, é uma planta desverticalizada, no modelo de condomínio industrial, que adota o modelo de produção flexível, enxuta, transferindo para os terceirizados a montagem dos componentes em sistemas, com um elevado nível de inovações tecnológicas e organizacionais. É uma produção puxada pela demanda, com eliminação do desperdício e maximização do tempo de trabalho, flexibilização da produção e do trabalho, baixa incorporação de força de trabalho, com estoques mínimos, produção integrada com os fornecedores em rede e com o uso de terceirização de tarefas pela via da subcontratação” (Neves, 2003: 123)

Estas duas estruturas empresariais distintas possuem, até hoje, uma estrutura ocupacional bastante diferenciada. Mesmo tendo havido um contundente processo de reestruturação nas montadoras do ABC, com eliminação radical de postos de trabalho e contingente de trabalhadores, a análise a seguir poderá oferecer um panorama das diferentes situações ocupacionais das duas regiões em estudo.

Na primeira parte do diagnóstico, apresentamos a estrutura ocupacional do ABC, bem como um breve perfil dos empregados. Em seguida, destacamos os mesmos aspectos para as empresas do Paraná.

a) Montadoras de Veículos do ABC²⁷

Estrutura Ocupacional e Salário Médio

As montadoras de veículos do ABC, não apresentavam uma quantidade significativa de pessoal ocupado no nível hierárquico de Direção e Planejamento, representando menos de 2% dos trabalhadores empregados (Tabela 3.1 e Anexo 1). A proximidade com os escritórios destas empresas em São Paulo, juntamente com a idade das plantas e a reestruturação produtiva implementada nos anos 90, reduzem o número de profissionais contratados diretamente pelas empresas do ABC. O número de ocupações por nível hierárquico é reduzido, se comparado às empresas do Paraná.

A grande concentração de trabalhadores estava no nível de execução, ou seja, aqueles responsáveis pelo coração da produção. Neste nível encontravam-se 79% dos empregados, num total de 17.153 trabalhadores. Esta é a mão-de-obra ocupada no processo de transformação do produto e, apesar das reduções empreendidas nos anos anteriores, ainda representam um contingente elevado e estavam distribuídos em 98 diferentes tipos de ocupações, sendo 28 ocupações do nível Qualificado, 62 ocupações de Semi-Qualificados e 8 de Não-Qualificados. A observação mais acurada destas funções (Anexo 1), permite perceber que nestas plantas ainda estavam presentes as antigas ocupações tipicamente metalúrgicas. Os trabalhadores Qualificados contavam com 2.340 Montadores de Máquinas, 661 Mestres (de indústria de automóveis e materiais de transporte), 502 Carpinteiros em Geral, além de Forneiros de Fusão, Ajustadores

²⁷ O número de Diretores constantes dos dados referentes às empresas montadoras de automóvel do ABC não condiz com a totalidade de Diretores empregados nestas empresas, o que torna a amostra não muito confiável para este nível hierárquico.

Mecânicos, entre outros (Quadro 2 do Anexo 1). Neste nível hierárquico encontravam-se, também, 915 Inspetores de Qualidade.

Tabela 3.1
Estrutura Ocupacional, Salário Médio e Número de Ocupados
(R\$-2001)

Montadoras do ABC			
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Nº de Ocupados</i>	<i>Salário Médio</i>	<i>Número de Ocupações</i>
1 - Direção e Planejamento			
1.3 Diretoria Empresa Privada	10	7971,00	1
1.4 Gerência Intermediária	37	3746,00	5
1.5 Chefia	53	2983,00	4
1.6 Profissionais Responsáveis por atividades de Planejamento e Controle	230	2644,00	23
2 - Execução			
2.1 Qualificados	5306	2499,00	28
2.2 Semi-Qualificados	10265	2299,00	62
2.3 Não-Qualificados	1582	1970,00	8
3 - Apoio			
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	1066	1999,00	9
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	2514	2523,00	12
3.3 Escritório	6	3107,00	2
3.4 Serviços Gerais	482	2297,00	6
4 - Outros			
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	92	2252,00	2

Fonte: Rais, 2001.

Entre os trabalhadores Semi-Qualificados encontram-se 1.582 Ferramenteiros, 1.263 operadores de máquinas-ferramentas, 1.079 operadores de máquinas de soldar a ponto, 962 operadores de prensa mecânica de metais, entre outros (Quadro 2 do Anexo 1). Os trabalhadores de Apoio, aqueles pertencentes ao nível hierárquico de Serviços Não-Operacionais de Manutenção, contavam 11,6% do total dos empregados. Neste nível, também vinculados à produção, observam-se 880 Mecânicos de Manutenção de

Automóvel, 334 eletricitistas de Manutenção e 251 Mecânicos de Manutenção de Máquinas, entre outros (Quadro 3 do Anexo 1).

A estrutura salarial desta região apresenta certa homogeneidade nos vários níveis hierárquicos e representa uma alta remuneração, frente aos salários comumente praticados no país. É importante notar que, mesmo tendo baixo nível de escolaridade, estes trabalhadores, devido ao tempo de serviço e experiência profissional alcançam salários elevados. Contudo, foi, sem dúvida, a ação do Sindicato na perene luta pelos salários e manutenção da renda de sua base, o principal responsável pela manutenção do nível de remuneração destes trabalhadores.

Tempo de Serviço

Nas montadoras do ABC, mais de 60% dos empregados trabalhavam a mais de 10 anos nestas empresas. Também era elevada a participação daqueles que tinham de 5 a 10 anos de casa, perfazendo 26,1% dos ocupados em 2001 (Tabela 3.2).

No nível de Direção e Planejamento, no grupo dos Gerentes, 86,5% trabalhavam a mais de 10 anos e, do restante, 8,1% tinham entre 5 e 10 anos. Neste grupo, não havia trabalhadores recém contratados, ou seja, nos três anos anteriores. Os Chefes também contavam com um longo período de permanência no emprego sendo 67,9% com mais de 10 anos e o restante (32,1%) tinham entre 5 e 10 anos, não havendo trabalhadores com menos de 5 anos no emprego.

O grupo de Profissionais de Planejamento e Controle (nível 1.6) destoa levemente do conjunto anterior, mesmo tendo 70% dos empregados com 10 anos ou mais de serviço e 20% com permanência entre 5 e 10 anos, os 10% de empregados nas faixas de menor tempo de emprego demonstra ter havido contratações recentes deste grupo ocupacional, sendo que 3,5% dos trabalhadores tinham menos de 1 ano de emprego.

Tabela 3.2
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Tempo de Emprego (%) - 2001

Montadoras do ABC							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até 6 meses</i>	<i>De 6 meses a 1 ano</i>	<i>De 1 a 2 anos</i>	<i>De 2 a 3 anos</i>	<i>De 3 a 5 anos</i>	<i>De 5 a 10 anos</i>	<i>10 ou mais anos</i>
1 - Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	60,0
1.4 Gerência Intermediária	0,0	0,0	0,0	2,7	2,7	8,1	86,5
1.5 Chefia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	32,1	67,9
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	1,3	2,2	0,9	2,2	3,5	20,0	70,0
2 - Execução							
2.1 Qualificados	0,0	0,0	2,0	0,8	5,2	26,4	65,5
2.2 Semi-Qualificados	1,5	1,5	3,6	1,3	6,3	26,2	59,4
2.3 Não-Qualificados	1,1	0,0	0,9	0,1	17,6	36,2	44,0
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	0,9	0,6	1,8	0,0	4,7	19,3	72,8
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	0,1	0,2	1,5	1,0	6,8	23,6	66,9
3.3 Escritório	0,0	0,0	0,0	0,0	66,7	0,0	33,3
3.4 Serviços Gerais	0,0	0,2	6,8	0,2	2,9	16,6	73,2
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	0,0	0,0	2,2	1,1	0,0	44,6	52,2
Total	0,9	0,8	2,7	1,0	6,7	26,1	61,7

Fonte: Rais, 2001.

O pessoal da Execução tinha também elevado tempo de emprego. 65,5% dos Trabalhadores Qualificados trabalhavam a 10 anos ou mais e 26,4% entre 5 e 10 anos. Dos demais empregados deste nível hierárquico, não havia trabalhador com menos de 1 ano de emprego. Também os Semi-Qualificados, 85,6% tinham mais de 5 anos de casa (sendo 59,5% com 10 anos ou mais), mas neste grupo, 3% tinham menos de 1 anos e outros 3,6% tinham entre 1 e 2 anos de emprego, ou seja, haviam sido contratados depois de 1999. Os Não-Qualificados, apesar de terem (80,3% deles) mais de 5 anos no emprego,

era o grupo de empregados com 17,6% de trabalhadores com 3 a 5 anos de emprego, portanto foram contratados após 1996.

Os trabalhadores de Apoio contavam, em sua maioria, com 10 anos ou mais de emprego (ressalva feita para o pessoal de escritório). Neste nível hierárquico menos de 10% dos trabalhadores haviam sido contratados depois de 1996.

Esta alta permanência dos trabalhadores nas montadoras do ABC é uma tendência observada desde o início dos anos 90, período posterior às Câmaras Setoriais, em que as negociações coletivas procuraram impedir a rotatividade do trabalho como forma de ajustes na mão-de-obra. O sindicato procurou garantir a permanência do maior número possível de trabalhadores em seus postos de trabalho e, na medida do possível, a realocação de trabalhadores dentro da empresa evitando o aprofundamento das demissões.

Faixa Etária

No ABC, as montadoras contavam com 42,1% de sua mão-de-obra com idade entre 31 e 40 anos e 28,8% entre 41 e 50 anos. Por outro lado, verificavam-se também 20,2% de trabalhadores com idade entre 21 e 30 anos (Tabela 3.3).

No nível de Direção e Planejamento, os Gerentes tinham, em sua maioria (59,5%) entre 31 e 40 anos, mas também havia 13,%% na faixa de 41 a 50 anos e 18,9% entre 51 e 60 anos. Este nível hierárquico apresentou um dos perfis mais envelhecidos. Dentre os Chefes, havia um pequeno grupo de trabalhadores com menos de 30 anos (22,7%) e o restante, 45,3% deles, estavam concentrados na faixa etária de 31 a 40 anos e 28,3% na faixa entre 41 e 50 anos. Os Profissionais responsáveis por Planejamento e Controle apresentavam quase a mesma distribuição dos Chefes, estando concentrados na faixa entre 31 e 40 anos, com 46,5% dos empregados.

Tabela 3.3
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Faixa Etária (%) - 2001

Montadoras do ABC							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até 15 anos</i>	<i>De 16 a 20 anos</i>	<i>De 21 a 30 anos</i>	<i>De 31 a 40 anos</i>	<i>De 41 a 50 anos</i>	<i>De 51 a 60 anos</i>	<i>Acima de 61 anos</i>
1 - Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	0,0	0,0	40,0	40,0	10,0	10,0
1.4 Gerência Intermediária	0,0	2,7	5,4	59,5	13,5	18,9	0,0
1.5 Chefia	0,0	1,9	20,8	45,3	28,3	3,8	0,0
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	0,0	2,6	20,4	46,5	27,0	3,5	0,0
2 - Execução							
2.1 Qualificados	0,0	2,6	20,3	42,5	29,4	5,0	0,2
2.2 Semi-Qualificados	0,3	4,5	19,0	42,7	28,1	5,2	0,2
2.3 Não-Qualificados	0,0	1,1	27,7	39,6	26,5	4,7	0,3
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	0,0	2,7	17,5	45,6	28,5	5,3	0,3
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	0,0	2,1	22,2	37,4	32,6	5,2	0,5
3.3 Escritório	0,0	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0
3.4 Serviços Gerais	0,0	0,0	15,1	49,8	30,1	4,8	0,2
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	0,0	0,0	15,1	49,8	30,1	4,8	0,2
Total	0,1	3,3	20,2	42,1	28,8	5,1	0,3

Fonte: Rais

Os trabalhadores de Execução, em todos os três níveis hierárquicos (Qualificados, Semi-Qualificados e Não-Qualificados), mais de 90% deles tinham idade entre 21 e 50 anos, sendo que a maior parte deles, por volta de 40%, encontravam-se entre 31 e 40 anos. Vale notar que cerca de 5% dos trabalhadores deste nível hierárquico tinham de 51 a 60 anos. Como este grupo representa 79% dos ocupados nestas montadoras, era representativo o número de pessoas com mais de 51 anos.

O pessoal de Apoio apresentava o mesmo perfil etário do nível hierárquico anterior, com exceção do pessoal de escritório que, por ser em número muito reduzido provoca uma distorção. Nos demais níveis ocupacionais, a concentração maior de empregados estava no grupo entre 31 e 40 anos com uma participação significativa dos empregados com idade entre 41 e 50 anos (cerca de 30% em todos os níveis hierárquicos).

Nas montadoras de veículos desta região, a baixa incidência de pessoal mais velho (de 51 anos ou mais) deve-se, em parte, à aposentadoria. Por outro lado, nos anos 90, durante o ajuste de mão-de-obra produzido pelas empresas no bojo do processo de reestruturação produtiva, foram instituídos vários Planos de Demissão Voluntária (PDVs) com vastos benefícios para aqueles empregados que aderissem. Grande parte dos trabalhadores mais velhos, com maior dificuldade de adaptação às novas formas de produzir e que contavam com maiores benefícios, principalmente no que se refere ao FGTS, aderiram aos PDVs.

Por outro lado, a permanência de profissionais experientes é importante nestas plantas automotivas em que o padrão tecnológico não estava totalmente reestruturado, pois trabalhadores experientes em trabalhos com velhos equipamentos são fundamentais para o bom andamento da produção.

Escolaridade

O nível de escolaridade da mão-de-obra ocupada nas montadoras de veículos do ABC não era muito elevado. 37,4% deles tinham a 8ª série completa, 24% o 2º grau completo e 14,5% tinham até a 4ª série completa. Apenas 1,9% do total tinha nível superior completo (Tabela 3.4).

Tabela 3.4
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Escolaridade (%) - 2001

Montadoras do ABC							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até a 4ª série completa</i>	<i>8ª série incomp.</i>	<i>8ª série completa</i>	<i>2º grau incomp.</i>	<i>2º grau completo</i>	<i>Superior incomp.</i>	<i>Superior Completo</i>
1 - Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	20,0	0,0	20,0	20,0	0,0	40,0
1.4 Gerência Intermediária	13,5	16,2	16,2	10,8	32,4	0,0	10,8
1.5 Chefia	1,9	11,3	15,1	9,4	47,2	5,7	9,4
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	10,0	8,7	18,3	13,0	30,9	7,4	11,7
2 - Execução							
2.1 Qualificados	12,7	3,0	38,3	3,5	27,0	12,0	3,4
2.2 Semi-Qualificados	15,0	6,8	38,5	7,5	21,7	9,2	1,2
2.3 Não-Qualificados	18,5	4,8	41,4	4,2	21,6	8,8	0,6
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	12,6	8,3	31,1	8,7	25,2	12,1	2,0
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	15,5	7,4	34,1	6,0	25,3	10,1	1,4
3.3 Escritório	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
3.4 Serviços Gerais	10,4	4,1	40,0	5,6	29,0	9,8	1,0
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	11,9	5,4	17,4	12,0	38,0	9,8	5,4
Total	14,5	5,8	37,4	6,2	24,0	10,1	1,9

Fonte: Rais, 2001

No nível de Direção e Planejamento, a maior concentração de trabalhadores tinha o 2º grau completo. Dentre os Gerentes, observa-se uma concentração elevada de trabalhadores com escolaridade até o nível fundamental, ou seja, 13,5% tinham até a 4ª série completa, 16,2% a 8ª série incompleta e 16,2% a 8ª série completa. Por outro lado, 10,8% tinham o nível superior completo. Já os Chefes apresentavam uma escolaridade levemente superior com 47,2% deles com o 2º grau completo e 9,4% com superior

completo, mas ainda com muitos trabalhadores com nível fundamental de ensino. O pessoal de Planejamento e Controle, para o tipo de atividade a desempenhar, também apresentavam baixa escolaridade, sendo que mais de 40% deles não alcançavam o 2º grau completo e apenas 11,7% tinham superior completo.

O pessoal de Execução apresentava nível de escolaridade ainda mais baixo: em todos os níveis hierárquicos, cerca de 40% tinham a 8ª série completa. Os trabalhadores Qualificados, 45,9% tinham escolaridade acima do fundamental e 3,4% alcançavam o superior completo, por outro lado, 12,7% tinham até a 4ª série. Dos empregados Semi-Qualificados, 39,6% tinham escolaridade acima da 8ª série completa, sendo que 21,7% tinham o segundo grau completo, em oposição aos 15% com até a 4ª série. E os trabalhadores Não-Qualificados, 32,2% tinham estudado além do fundamental e 18,5% deles tinham até a 4ª série completa.

O perfil escolar dos trabalhadores de Apoio não difere muito dos empregados de execução, tendo grande concentração de ocupados cursado o ensino fundamental. Um quarto deles alcançavam o 2º grau completo e de 1 a 2% tinham o superior completo.

A concentração de trabalhadores com nível escolar médio deve-se, principalmente, ao fato de as empresas, ao procederem seus ajustes de mão-de-obra, optarem pela dispensa daqueles trabalhadores com menor escolaridade. Além disso, o processo de terceirização de setores como limpeza e manutenção eliminou setores que empregavam trabalhadores com menor escolarização.

O setor automotivo mais antigo privilegia a contratação e manutenção de operários com qualificações específicas, o que não significa necessariamente qualificação formal. Nas décadas anteriores, o aprendizado de funções específicas muitas vezes acontecia por fora das escolas. No entanto, a reestruturação produtiva e a introdução de novos métodos de trabalho fez com que as empresas passassem a exigir de seus empregados, além da

experiência específica da função, escolarização formal que lhes possibilitassem a participação nos novos processos de organização do trabalho no chão da fábrica, com a introdução de sistemas de qualidade total e de sistemas de contribuições formalizadas dos operários (Kaizen), entre outros (Cerqueira, 2003).

b) Montadoras de Veículos do Paraná

Estrutura Ocupacional e Salário Médio

As recém instaladas montadoras de veículos do Paraná têm um perfil produtivo diferente das montadoras do ABC. Em primeiro lugar, suas instalações são as mais modernas, organizadas no modelo de produção flexível e integrada e com fornecedores dentro da própria planta da empresa (Neves, 2003:124). Estas características da empresa refletem-se no perfil do pessoal ocupado. Como se pode observar na Tabela 3.5, 16,9% dos trabalhadores encontravam-se empregados no nível de Direção e Planejamento, 50,6% ocupavam cargos de Execução e 34,5% eram constituídos de pessoal de Apoio. Estes dados diferem substancialmente dos encontrados na região do ABC, onde quase 80% dos trabalhadores estavam ocupados na Execução, ou seja, diretamente ligados à produção.

Dentre os ocupados no primeiro grupo, ou seja, no nível de Direção e Planejamento, os Profissionais responsáveis por Planejamento e Controle formavam o maior contingente, além de apresentarem um número elevado de ocupações (superior, inclusive, ao dos ocupados no ABC neste mesmo nível hierárquico). Também no nível de gerentes, as montadoras do Paraná apresentavam uma quantidade maior de trabalhadores e mais níveis ocupacionais, em comparação ao ABC. O Anexo 2 apresenta os níveis ocupacionais destes trabalhadores e, nele, pode-se observar a profusão de gerentes, engenheiros, analistas, economistas entre outros profissionais. A superioridade numérica destes empregados, com relação às montadoras da outra região, demonstra a estrutura diferenciada entre as duas concepções de produção. A importância de engenheiros (sendo

60 deles de controle de qualidade e 26 de organização e métodos), além dos 108 analistas de organização e métodos, contrasta com o pequeno número de engenheiros das montadoras do ABC, cujas especialidades estavam concentradas na engenharia mecânica.

Tabela 3.5
Estrutura Ocupacional, Salário Médio e Número de Ocupados
(R\$-2001)

Montadoras do Paraná			
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Nº de Ocupados</i>	<i>Salário Médio</i>	<i>Número de Ocupações</i>
1 - Direção e Planejamento			
1.3 Diretoria Empresa Privada	14	8887,00	6
1.4 Gerência Intermediária	204	5984,00	18
1.5 Chefia	68	6890,00	3
1.6 Profissionais Responsáveis por atividades de Planejamento e Controle	627	3000,00	32
2 - Execução			
2.1 Qualificados	1573	1591,00	40
2.2 Semi-Qualificados	757	1407,00	23
2.3 Não-Qualificados	413	932,00	2
3 - Apoio			
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	220	2227,00	18
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	1587	944,00	7
3.3 Escritório	38	1779,00	3
3.4 Serviços Gerais	15	907,00	3
4 - Outros			
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	98	2587,00	2

Fonte: Rais, 2001

Como foi dito anteriormente, o pessoal da Execução representava 50,6% dos empregados, sendo 29% Qualificados, 14% Semi-Qualificados e 7,6% Não-Qualificados. No nível hierárquico dos trabalhadores de Execução Qualificados, havia mais ocupações no Paraná que no ABC, principalmente de técnicos, mas, assim como lá, nesta região a maioria era formada por Montadores de Máquinas (642 empregados) e inspetor de qualidade (261 empregados).

A grande diferença entre as duas regiões encontra-se nas ocupações de Execução Semi-Qualificadas. Enquanto no Paraná havia apenas 23 ocupações neste nível hierárquico, no ABC eram 62. Dentre estas ocupações, apenas 7 estavam diretamente relacionadas com o processo de fabricação de veículos, ou seja, Ferramenteiros, Preparador de Máquinas-Ferramentas, Trabalhador da Usinagem de Metais, Soldador, Operador de Máquina de soldar a ponto, Chapeador e Outros trabalhadores metalúrgicos não classificados, perfazendo um total de 621 trabalhadores contratados.

Por outro lado, 34,3% dos empregados nestas fábricas eram do nível de Apoio, sendo que os pertencentes ao nível hierárquico dos trabalhadores de Serviços Não-operacionais de Manutenção formavam a maioria deste grupo. Neste nível hierárquico, chama a atenção o fato de 1.264 trabalhadores, ou seja, 23,3% de todos os empregados destas empresas estarem classificados como “Outros Ajustadores Mecânicos, Montadores Mecânicos de Máquinas, Veículos e Instrumentos de Precisão”. Concordando com a hipótese anteriormente levantada, nas montadoras do Paraná, a nova estrutura produtiva implementada não exige grande qualificação específica.

Com relação ao salário médio alcançado pelos trabalhadores de cada nível hierárquico, o pessoal do Paraná, no nível de Direção e Planejamento, recebia remuneração levemente superior à auferida no ABC. Contudo, nos demais níveis a remuneração é significativamente menor que as verificadas na outra região.

Tempo de Serviço

Os empregados nas montadoras de veículos do Paraná, como esperado contavam com pouco tempo de emprego em 2001, visto que tais fábricas iniciaram suas operações em 1998 e 1999.

Tabela 3.6
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Tempo de Emprego (%) - 2001

Montadoras do Paraná							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até 6 meses</i>	<i>De 6 meses a 1 ano</i>	<i>De 1 a 2 anos</i>	<i>De 2 a 3 anos</i>	<i>De 3 a 5 anos</i>	<i>De 5 a 10 anos</i>	<i>10 ou mais anos</i>
1 – Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	7,1	21,4	28,6	42,9	0,0	0,0
1.4 Gerência Intermediária	10,3	21,6	25,0	12,7	21,1	5,9	3,4
1.5 Chefia	0,0	8,8	11,8	25,0	33,8	10,3	10,3
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	3,7	13,2	25,2	21,4	31,1	2,7	2,7
2 - Execução							
2.1 Qualificados	4,3	11,1	40,2	28,5	15,4	0,2	0,3
2.2 Semi-Qualificados	1,4	8,2	35,9	43,5	10,6	0,4	0,0
2.3 Não-Qualificados	2,2	7,3	40,4	43,6	6,5	0,0	0,0
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	11,8	16,8	23,6	20,9	23,2	2,7	0,9
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	0,7	19,5	26,5	41,3	11,9	0,1	0,0
3.3 Escritório	0,0	2,6	10,5	47,4	38,5	0,0	0,0
3.4 Serviços Gerais	60,0	13,3	0,0	6,7	20,0	0,0	0,0
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	6,2	18,4	24,5	24,5	18,4	6,1	2,0
Total	3,3	13,8	31,6	33,7	15,9	1,0	0,7

Fonte: Rais (2001)

Neste sentido, do pessoal de Direção e Planejamento, 42,9% dos Diretores tinham entre 3 e 5 anos de emprego, mas 28,5% haviam sido empregados nos 2 anos anteriores. No nível de gerência, 31,9% tinham até um ano de emprego, 25% de 1 a 2 anos, o que demonstra que para estas ocupações houve contratação recente. Por outro lado, alguns deles, 9,3% tinham mais de 5 anos, tendo sido, provavelmente transferidos de plantas de outras regiões do país. Também os chefes apresentavam 20,6% com mais de 5 anos e 31,1% de 3 a 5 anos de casa. O primeiro grupo obedece a mesma situação de transferência e a elevada permanência dos demais pode designar a importância desta função para o bom funcionamento da empresa, então a constância dos empregados. Os Profissionais de Planejamento e Controle, mais de 63% deles tinham menos de 3 anos de emprego, 31,1% tinham de 3 a 5 anos e apenas 5,4% contavam com mais de 5 anos nestas empresas.

No nível de Execução, a grande maioria dos empregados tinham de 1 a 3 anos de casa, representando mais de 70% dos trabalhadores deste grupo. Já no nível de Apoio, havia cerca de ¼ dos empregados com tempo de emprego entre 3 e 5 anos, sendo que o nível hierárquico de trabalhadores de Serviços Não-Operacionais de Manutenção, que representa um grande contingente da mão-de-obra empregada nestas empresas, 41,3% tinham de 2 a 3 anos de emprego e 26,5% tinham de 1 a 2 anos. Mais de 20% não chegavam a 1 ano de casa, demonstrando um comportamento de contratações recentes neste grupo ocupacional. O pessoal de Serviços Gerais contavam com o menor tempo de emprego, pois 60% deles haviam sido contratados nos 6 meses anteriores.

Faixa Etária

Nestas montadoras, a faixa etária dos trabalhadores é bastante jovem. 61,5% dos ocupados encontravam-se na faixa entre 21 e 30 anos e 30,4% tinham entre 31 e 40 anos. No nível de Direção e Planejamento havia uma maior concentração de trabalhadores mais velhos. A diretoria era composta por 42,9% de pessoas entre 31 e 40 anos e 35,7% tinham

entre 41 e 50 anos, 14,3% tinham mais de 51 anos. Entre os Gerentes, 26% tinham entre 21 e 30 anos, 44,1% estavam na faixa de 31 e 40 anos e 22,1% na faixa de 41 a 50 anos.

Tabela 3.7
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Faixa Etária (%) - 2001

Montadoras do Paraná							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até 15 anos</i>	<i>De 16 a 20 anos</i>	<i>De 21 a 30 anos</i>	<i>De 31 a 40 anos</i>	<i>De 41 a 50 anos</i>	<i>De 51 a 60 anos</i>	<i>Acima de 61 anos</i>
1 - Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	0,0	7,1	42,9	35,7	14,3	0,0
1.4 Gerência Intermediária	0,0	0,0	26,0	44,1	22,1	7,8	0,0
1.5 Chefia	0,0	0,0	17,6	54,4	25,0	2,9	0,0
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	0,0	0,5	53,4	36,4	8,1	1,4	0,2
2 - Execução							
2.1 Qualificados	0,0	2,0	62,2	31,2	3,6	0,9	0,0
2.2 Semi-Qualificados	0,0	5,5	64,6	35,6	4,1	0,1	0,0
2.3 Não-Qualificados	0,0	5,1	67,6	35,4	1,9	0,0	0,0
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	0,0	0,5	52,3	36,8	8,6	1,8	0,0
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	0,0	3,4	69,8	26,5	0,3	0,1	0,0
3.3 Escritório	0,0	0,0	52,6	31,6	7,9	5,3	2,6
3.4 Serviços Gerais	0,0	0,0	53,3	40,0	6,7	0,0	0,0
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	0,0	0,0	57,1	37,8	4,1	1,0	0,0
Total	0,0	2,8	61,5	30,4	4,4	0,9	0,0

Fonte: Rais (2001)

Mais da metade dos Chefes tinham entre 31 e 40 anos e 25% entre 41 e 50 anos. Deste grupo ocupacional, apenas os Profissionais de Planejamento e Controle tinham a maior parte dos trabalhadores (53,4%) entre 21 e 30 anos e 36,4% entre 31 e 40 anos.

No nível de Execução, a grande concentração dos operários estava na faixa de 21 e 30 anos, sendo que os três níveis (Qualificados, Semi-Qualificados e Não-Qualificados) tinham acima de 60% dos trabalhadores nesta faixa etária. Somando os mais de 30% dos trabalhadores da faixa subsequente (de 31 a 40 anos) verifica-se o quão jovem era a mão-de-obra empregada na execução da produção das montadoras desta região.

O pessoal de Apoio também apresentava o mesmo perfil do nível hierárquico anterior e concentrava mais da metade dos ocupados na faixa etária entre 21 e 30 anos, nos Serviços Não-Operacionais de Manutenção, esta parcela representava 69,8% dos trabalhadores.

Estes dados demonstram que no tipo de indústria instalada nesta região não havia exigência de uma mão-de-obra com grande experiência anterior, o que se percebe pelo perfil etário apresentado. Apenas os níveis hierárquicos superiores e que exigem conhecimento técnico, como o pessoal de Diretoria e Gerência apresentavam um perfil etário levemente mais envelhecido, mas ainda bastante jovem.

Escolaridade

Apesar de extremamente jovens, os trabalhadores destas montadoras apresentavam um nível de escolaridade elevado, tendo 83,1% deles 2º grau completo ou mais, chegando a ter 22,5% de empregados com nível superior completo. O pessoal de Diretoria e Planejamento apresentavam o maior nível de escolarização, o que é esperado para o perfil dos cargos que ocupam e, em todos os níveis ocupacionais deste segmento, acima de 80% dos trabalhadores tinham superior completo. Vale ressaltar que, dentre ele, apenas 1,5% dos chefes tinham 2º grau completo e todos os demais tinham escolarização acima do 2º grau completo.

O pessoal de Execução, em sua maioria (acima de 70%) tinha o 2º grau completo, chegando a ter, dentre os Qualificados, 14,2% com nível superior completo. Apenas os

Não-Qualificados apresentavam um perfil um pouco menos escolarizado. no nível de Apoio, o perfil não destoava muito do apresentado acima, apenas ressaltando que o pessoal de Serviços Gerais, 60% deles não completaram a 8ª série. (Tabela 3.8)

Tabela 3.8
Trabalhadores por Níveis Hierárquicos e
Escolaridade (%) - 2001

Montadoras do Paraná							
<i>Níveis Hierárquicos</i>	<i>Até a 4ª série completa</i>	<i>8ª série incomp.</i>	<i>8ª série completa</i>	<i>2º grau incomp.</i>	<i>2º grau completo</i>	<i>Superior incomp.</i>	<i>Superior Completo</i>
1 - Direção e Planejamento							
1.3 Diretoria Empresa Privada	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	92,9
1.4 Gerência Intermediária	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9	10,3	85,3
1.5 Chefia	0,0	0,0	0,0	1,5	13,2	2,9	82,4
1.6 Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	14,0	76,9
2 - Execução							
2.1 Qualificados	0,2	0,4	0,0	4,5	72,8	8,0	14,2
2.2 Semi-Qualificados	0,9	1,3	0,5	9,1	73,4	3,3	11,4
2.3 Não-Qualificados	0,9	2,4	7,3	15,7	71,7	1,5	0,5
3 - Apoio							
3.1 Serviços Não-Operacionais Administrativos	0,0	0,0	2,3	2,3	21,4	24,1	50,0
3.2 Serviços Não-Operacionais Manutenção	0,4	2,5	20,2	16,1	56,8	3,1	1,0
3.3 Escritório	0,0	2,6	0,0	7,9	52,6	7,9	28,9
3.4 Serviços Gerais	0,0	60,0	6,7	0,0	0,0	13,3	20,0
4 - Outros							
4.1 Mal Definidas e Não Especificadas	0,0	0,0	0,0	1,0	12,2	14,3	72,4
Total	0,5	1,2	6,6	8,5	53,7	6,9	22,5

Fonte: Rais (2001)

Este elevado nível escolar reflete a realidade das novas estratégias organizacionais das empresas que estão se encaminhando no sentido de aumentar a exigência na hora da

contratação. A apresentação das ocupações encontradas nestas montadoras (Quadros 4, 5 e 6 do Anexo 2), cujos conteúdos são difusos no que diz respeito às especificidades das funções típicas de empresas metalúrgicas, estão em consonância com as exigências dos novos equipamentos industriais que, apesar de serem altamente tecnificados, dispensam experiência. Por outro lado, juntamente com as novas normas comportamentais, estes novos equipamentos exigem uma mão-de-obra com nível cultural e cognitivo superior.

No ABC, apesar da reestruturação, os velhos equipamentos combinam-se com novos e ainda são preservadas velhas funções. Também lá houve aumento da exigência de nível escolar.

3.2 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Os trabalhadores metalúrgicos, representados por seus sindicatos, tiveram, nas últimas décadas, um papel importante no desenvolvimento do movimento sindical. Não só por suas lutas que contribuíram para a ampliação dos direitos políticos e civis no período do final da ditadura militar, mas pelas constantes reivindicações por transformações na estrutura sindical e do arcabouço legal que compõem o SRT brasileiro. Mais do que isso, foram estes trabalhadores que começaram a aplicar, na prática, em processos de negociação coletiva direta com as empresas, a instituição do contrato coletivo de trabalho, logrando ampliar os direitos do trabalho e os benefícios dos trabalhadores.

Nos anos 90, a prática da negociação coletiva se ampliou. Ao lado da mudança no comportamento do movimento sindical no sentido de tomar uma atitude mais propositiva na constituição das relações de trabalho, abandonando as táticas de conflito dos anos 80 que se expressaram no grande número de greves e o recurso aos dissídios coletivos para a solução dos conflitos decorrentes do processo de negociação coletiva, a própria Justiça do Trabalho tornou mais rigorosas as regras para o ajuizamento de dissídios. O objetivo era promover e incentivar a auto-composição dos conflitos (Horn, 1999).

Os metalúrgicos, principalmente do ABC e de São Paulo, foram protagonistas na modificação de práticas e direitos constantes das normas de uso e remuneração do trabalho. O momento, no entanto, era de inflexão do movimento sindical e de escalada do desemprego, provocando um enfraquecimento dos trabalhadores e uma situação bastante favorável às empresas para empreenderem as reestruturações no processo de produção que se adequasse às novas normas de produção.

O presente tópico pretende apresentar a análise dos instrumentos normativos assinados pelos trabalhadores das montadoras de automóveis de São Bernardo do Campo e do Paraná, no que se refere principalmente às alterações da remuneração e da jornada de trabalho destes trabalhadores. Levando em conta que grande parte das alterações nas relações de trabalho foram efetivamente implementadas a partir de negociações descentralizadas, muitas vezes no nível da empresa, a análise dos instrumentos normativos trata dos Acordos Coletivos firmados entre as montadoras de veículos e os sindicatos, no que diz respeito à modulação da jornada e regulamentação do banco de horas e à adoção do PLR, no período de 1996 e 2001.

3.2.1 Convenções Coletivas

Foram analisadas as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas nos anos compreendidos entre 1996 e 2001, dos metalúrgicos do Paraná, e dos metalúrgicos do ABC. Nosso objetivo foi verificar em que medida tais instrumentos normativos contribuíram para a regulamentação das modificações verificadas no processo de modulação da jornada de trabalho e introdução do banco de horas, e de flexibilização da remuneração através da adoção de Participação nos Lucros ou Resultados.

As convenções coletivas assinadas entre sindicato dos trabalhadores e sindicato patronal destinaram-se, principalmente, a definir o piso e o reajuste salariais de cada ano. As demais cláusulas das Convenções Coletivas, apenas reafirmam os dispostos legais, ou

explicitam melhor, para a categoria em questão, os procedimentos referentes à contratação (registro em carteira, função, comprovante de pagamento etc.), remuneração (vale, PIS, hora extra), condições de trabalho específicas (deficiente, estudantes, estagiários, etc.), relação com o sindicato (quadro de aviso, verba repassada ao sindicato, etc.), prevenção de acidentes (comissão de prevenção, medidas de proteção, CIPA, etc.), fornecimento de uniformes, ferramentas; exames médicos e laboratoriais, complementação de auxílio-doença, subsídios para medicamentos, auxílio por morte ou invalidez, auxílio creche, auxílio natalidade, etc.

A Convenção Coletiva de 1997, dos metalúrgicos do Paraná, procurou desenvolver um Termo de Acordo de Compensação de Jornada a ser utilizado pelas empresas, nesta altura, o instrumento de negociação previa que as empresas poderiam negociar diretamente com os empregados as condições de modulação da jornada de trabalho. Em 1998, a Convenção Coletiva formulou de forma mais pormenorizada o acordo de modulação da jornada. A cláusula denominada “Flexibilização da Jornada de Trabalho” previa²⁸:

“As empresas poderão estabelecer, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que optarem pela utilização deste mecanismo deverão convocar o Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal para participarem da negociação para fixação das regras relativas à flexibilização da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A forma de operacionalização, bem como o detalhamento adequado a cada situação fática serão objeto de acordos específicos firmados pelas empresas, e deverão conter regras claras sobre o limite de horas

²⁸ As Convenções Coletivas posteriores repetem a mesma cláusula, com o mesmo conteúdo.

acrescidas, ou debitadas da jornada normal, forma de inserção das horas no banco de horas, remuneração das horas, compensação de saldos de horas, vigência/apuração das horas constantes do banco e prazo para revisão do acordo.”
(*Convenção Coletiva, Paraná, 1998*)

Esta cláusula, que flexibilizou a jornada de trabalho dos metalúrgicos do Paraná, mais que incentivou, determinou, a negociação por empresa da regulamentação da modulação da jornada, mesmo tendo previsto a participação dos sindicatos (o que não havia sido previsto na Convenção Coletiva anterior). Além disso, a flexibilização da jornada, para estes trabalhadores, não teve nenhuma vantagem, como contrapartida. Com relação ao ABC, a anualização da jornada veio acompanhada de redução do tempo de trabalho semanal, de 44 para 40 horas semanais, o que era uma antiga reivindicação dos trabalhadores daquela região.

Não foram nas negociações das Convenções Coletivas que se deram a maior parte das modificações das relações de trabalho dos anos em estudo. Estes instrumentos versaram sobre aspectos gerais da relação de trabalho, deixando para os Acordos Coletivos, firmados por empresa, a função de estabelecer as regras de modulação de jornada e remuneração variável. A tendência à descentralização das negociações coletivas, além de se acentuarem, compreende um dos pilares das relações de trabalho da atualidade, uma vez que, ao flexibilizarem as normas de uso do trabalho e adequarem-nas às propostas de reestruturação produtiva efetuadas pelas empresas, fica difícil determinar normas mais gerais de padrão para o uso do trabalho. Cada empresa vai tentar, juntamente com seus trabalhadores, ou representantes sindicais, em nível de fábrica, estabelecer os melhores padrões de produção, de forma a melhorar a utilização dos equipamentos flexíveis.

3.2.2 Acordos Coletivos de Trabalho

São através dos Acordos Coletivos de Trabalho, firmados entre empresas e sindicato dos trabalhadores, que se deram as grandes mudanças nas relações de trabalho, no que diz respeito à modulação da jornada de trabalho e à introdução da PLR. Como destacamos no capítulo anterior, o processo de reforma do SRT efetuado no país, foi feito sem que houvesse um amplo debate e um consenso acerca de tais reforma, sem que se modificasse substancialmente a organização sindical de forma a permitir negociações coletivas mais amplas que promovessem uma maior homogeneização das condições de trabalho no país.

A principal consequência observada foi a particularização da negociação, levada ao nível da empresa, como se a focalização da negociação pudesse trazer benefícios específicos para os trabalhadores ali empregados. De fato, o argumento muitas vezes utilizado para a descentralização da negociação leva à individualização crescente do trabalho e a perda da solidariedade entre os trabalhadores, de uma mesma categoria, e mesmo, dentro da própria empresa.

Os Acordos Coletivos aqui analisados referem-se, principalmente, sobre a modulação da jornada e PLR e foram divididos segundo estes assuntos. Para melhor efeito de comparação, as diferentes regiões foram analisadas conjuntamente. O primeiro bloco de Acordos diz respeito à modulação da jornada de trabalho, em seguida passamos à PLR.

a) Modulação da Jornada de Trabalho

A reivindicação para a redução da jornada de trabalho é bastante antiga no país. A jornada de trabalho semanal de 48 horas, instituída com a CLT, em 1943, só foi reduzida para 44 horas com a Constituição de 1988. Os trabalhadores vinculados ao movimento mais combativo, na década de 1980, já reivindicavam uma redução maior da jornada, para 42 horas e 40 horas de trabalho semanal. Por outro lado, por parte dos empresários, a redução

da jornada sempre foi rechaçada com toda veemência, como se o lucro do capital estivesse vinculado justamente às últimas horas de trabalho diário. Desta maneira, para os trabalhadores brasileiros em geral esta reivindicação ainda não foi alcançada, pois legalmente ainda prevalece a Constituição Federal e a jornada de 44 horas. Por outro lado, alguns acordos coletivos empreendidos durante a década de 1990 lograram reduzir esta quantidade de horas como queriam os trabalhadores.

Durante os anos 90, as montadoras de veículos com plantas no ABC perceberam que poderiam alcançar a modulação da jornada de trabalho, tão necessária aos seus interesses vinculados à reestruturação produtiva que vinham empreendendo. Neste sentido, aceitaram discutir a redução da jornada semanal em troca de sua flexibilização. A modulação da jornada de trabalho, de forma a poder compensar momentos de mais trabalho e menos trabalho, possibilitou a anualização desta conta. Esta estratégia fazia parte dos planos de reestruturação da organização do trabalho dentro das empresas, de modo a eliminar os tempos mortos de não-trabalho e cortar custos.

Os metalúrgicos do ABC assinaram os primeiros acordos que previam a redução da jornada semanal, vinculada à modulação ou constituição de um banco de horas para a compensação anual do trabalho extraordinário efetuado durante a semana. Estes acordos coletivos foram firmados, em diferentes momentos, apenas com as montadoras de veículos da região, não se estendendo aos demais trabalhadores, como veremos a seguir.

Quadro 3.1
Redução de Jornada de Trabalho

Empresa	Ano do acordo - Tempo de Trabalho (horas semanais)	Reajuste
Volkswagen	1996 - 44h para 42h 1999 - 42h para 40h	4,76%
Ford	1996 - 44h para 42h 1999 - 42h para 40h	4,76%
Mercedes-Benz	1996 - 44h para 42h 1999 - 42h para 40h	5%
Scania	1996 - 44h para 40h	11,95%
Toyota	1999 - 44h para 40h	
Volvo	1995 - 40h	9,38%
New Holland, VW-Audi, Renault	Não houve redução de jornada	

Fonte: Instrumentos Normativos – elaboração própria

O Quadro 3.1 acima explicita os acordos em que foram reduzidas as jornadas semanais de trabalho nas empresas montadoras. A Volkswagen, a Ford e a Mercedes-Benz, em 1996, utilizando-se de acordos coletivos por empresa, negociaram com o sindicato a redução da jornada e promoveram um reajuste de 4,76% de forma a incorporar ao salário a redução da jornada. Desta forma, os salários foram preservados. Também de forma descentralizada, a Volvo, em 1995 e a Scania em 1996 reduziram a jornada para 40 horas e promoveram reajustes de 9,375% e 11,95% respectivamente. A partir da Convenção Coletiva de 1999, todas as montadoras do ABC, inclusive a Toyota, reduziram a jornada para 40 horas semanais, promovendo assim uma padronização da jornada de trabalho na região.

Os acordos coletivos que firmaram a redução da jornada vincularam, explicitamente, tal efeito com a adoção de sua modulação, como fica claro na cláusula 2ª do acordo coletivo da Volkswagen:

“2 – DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS HORISTAS

2.1 – A EMPRESA reduzirá a atual jornada de trabalho normal de 44 horas semanais, previstas na Constituição Federal, para 42 horas semanais, a partir de 01 de janeiro de 1996, para os empregados Horistas.

2.2 – A redução da jornada de trabalho mencionada na cláusula 2.1, implica na adoção de sistema de flexibilização da jornada de trabalho e de outros pressupostos que assegurem a manutenção e a utilização da capacidade de produção instalada na EMPRESA, de acordo com sistema a serem negociados pelas partes.” (Acordo Coletivo, 1996 – grifo nosso)

No Paraná não houve redução da jornada, com exceção da Volvo. A introdução do banco de horas como forma de modulação da jornada foi negociado nos moldes da lei Nº 9.601/98, que não previa qualquer alteração na extensão do tempo de trabalho semanal. Assim, nesta região, a flexibilização da jornada de trabalho foi vista apenas sob a ótica dos interesses empresariais, pois sua efetivação não teve nenhuma contrapartida que trouxesse vantagens aos trabalhadores.

A Volkswagen, em finais de 1998, assinou um acordo específico com seus trabalhadores que permitiu a introdução da “Semana de 4 Dias”. Os termos deste acordo reduziram a jornada semanal de 42 horas para 35h42min, mediante a redução de dias de trabalho por mês, mas não foram preservados os salários. Ou melhor, para evitar uma redução de 15% em média da remuneração, a empresa parcelou em doze vezes o valor da PLR (participação nos lucros ou resultados de 1999). Este acordo, no entanto, visava contornar uma situação de dificuldade conjuntural da empresa, em vistas da retração do consumo de automóveis. Por parte dos trabalhadores, significava a preservação de empregos.

No que diz respeito, portanto, à redução de jornada vinculada à modulação, podemos encontrar dois tipos de comportamento. O primeiro, e também pioneiro, vinculou a flexibilização da jornada à sua redução, o que representou alguma contrapartida aos

trabalhadores por permitirem a anualização do seu tempo de trabalho. O segundo, no entanto, não esteve vinculado a nenhuma vantagem aos trabalhadores. Significou, então, uma precarização da utilização do trabalho.

Limites do Banco de Horas

Um outro importante indicador de precarização na utilização do trabalho, no que se refere à modulação da jornada, é a ocorrência de normas para a utilização do banco de horas. Os limites impostos à extensão/redução da jornada semanal de trabalho constituem-se em um destes indicadores. O Quadro 3.2 abaixo especifica os tipos de limites estabelecidos nos acordos de modulação da jornada de trabalho das montadoras.

Os acordos coletivos que estabeleceram o banco de horas, na região do ABC, expressaram detalhadamente os limites de horas máximas e mínimas para a composição da jornada semanal de trabalho (com exceção da Toyota). Mesmo havendo variação entre eles, já que a negociação se deu de forma descentralizada e por empresa, estes limites se encontram em torno das 40h/42h horas semanais que compõem a jornada normal acordada.

Quadro 3.2
Limites do Banco de Horas

Empresa	Limite
Volkswagen	Mínimo de 36h - Máximo de 44h (semanal)
Ford	Mínimo de 38h - Máximo de 45h(semanal)
Mercedes-Benz	Máximo de 45h(semanal)
Scania	Mínimo de 32h - Máximo de 44h*(semanal)
Toyota	Não consta
Volvo	Não consta
New Holland	Jornada máxima diária de 10h
VW-Audi	Limite de 3h por semana
Renault	Mínimo de 0h - Máximo de 56h (semanal)

*Em acordo de 1998, a Scania limitou em 120h/ano o volume de horas máximas a serem creditadas no banco de horas.

Fonte: Instrumentos Normativos – elaboração própria

No caso das empresas do Paraná, já não se encontra uma uniformidade com relação ao estabelecimento de limites ao banco de horas. O acordo coletivo da Volvo não especificou limite algum. Na New Holland, prevaleceu o limite conforme estabelecido na Lei. Na Renault, o acordo prevê a possibilidade de 0h de trabalho semanal (este fato talvez se refira àquelas semanas em que não haveria trabalho, quando seriam compensadas as horas trabalhadas a mais), e um máximo de 56h de trabalho semanal. Na VW-Audi, o acordo prevê um limite de até 3h a mais de trabalho semanal (não especifica uma jornada mínima) que seriam pacíficas de crédito no banco de horas, mas também trata de outro limite, de 40h mensais de trabalho extra, cuja diferença, entre as 3h semanais e as 40h mensais seriam pagas como hora extra.

Em todas as empresas em que se encontram especificados limites máximos para a jornada, o trabalho que exceder este limite será pago como hora extra, em conformidade com a Convenção Coletiva de Trabalho. Além disso, as horas extras trabalhadas serão também creditadas no banco de horas.

A dubiedade com que o limite à utilização do banco de horas aparece nos acordos, principalmente do Paraná, ou a simples inobservância do assunto, leva-nos a concluir que na região em que a estruturação das relações de trabalho é mais fraca, como no Paraná, prevalece o poder da empresa, observados os aspectos legais²⁹.

Da convocação para o trabalho extra

Com a possibilidade de modular a jornada de trabalho de acordo com as necessidades de produção da empresa, os trabalhadores não têm absoluta segurança com relação a seus horários (de trabalho e não-trabalho). As empresas adquiriram um poder de convocá-los, mesmo fora de seu horário normal de trabalho, para uma jornada extra, compensável no

²⁹ Neste sentido, vale ressaltar que, enquanto no ABC a flexibilização da jornada foi um pioneirismo, pois foi negociada antes de qualquer regulamentação legal, no Paraná ela se deu a partir da Lei, portanto depois de 1998.

banco de horas. Desta forma, a maneira como é feita esta convocação, ou seja, com que antecedência a empresa chama os empregados para o trabalho, é também um indicativo de quão flexível é a jornada e, quão precário se tornou o trabalho.

O maior prazo na convocação dos trabalhadores se dá na Mercedes-Benz, Scania e Ford, empresas que avisam o sindicato com antecedência de 15 dias. Na Volkswagen, o aviso é feito a cada dia 23 para trabalho no mês seguinte, ou seja, no mínimo os empregados sabem 7 dias antes quando terão trabalho extra. O acordo coletivo da Toyota não especificou prazo para a convocação, o que pode significar total liberdade da empresa em fazê-lo de acordo com sua conveniência.

Quadro 3.3

Convocação do Trabalho Extra

Empresa	Prazo para Convocação
Volkswagen	Até o dia 23 de cada mês, para o mês seguinte
Ford	Até o dia 15 de cada mês, para o mês seguinte
Mercedes-Benz	15 dias de antecedência
Scania	10 a 15 dias de antecedência
Toyota	Não especificado
Volvo	44h de antecedência (à Comissão de Fábrica)
New Holland	48h de antecedência ao trabalho
VW-Audi	4 dias para trabalho coletivo e 36h para trabalhador individual
Renault	Semanalmente para as duas semanas seguintes

Fonte: Instrumentos Normativos – elaboração própria

Os acordos coletivos firmados com as montadoras do Paraná também estipularam prazo para a convocação, embora bastante reduzidos. Na Volvo, é a Comissão de Fábrica quem recebe o aviso, com 44h de antecedência, para o trabalho dos trabalhadores. Presume-se que também estes sejam avisados neste período. Nas demais empresas, o trabalho extra é convocado com um tempo bastante reduzido, de um ou dois dias. A exceção, nesta região, é a Renault, que planeja semanalmente para as próximas semanas.

Todas as empresas estipulam cláusula punitiva em caso de não comparecimento do empregado após a convocação do trabalho extra. Neste caso, as horas não trabalhadas são debitadas do banco de horas.

A presteza com que os trabalhadores têm que estar disponíveis para o trabalho extra é mais um indicativo da precarização da relação de trabalho. Anteriormente, com a jornada de trabalho padrão e uniforme, mesmo com a utilização do recurso às horas extras, os trabalhadores podiam fazer um planejamento mais extenso de seus horários, portanto de sua vida em família ou de seus estudos. Com a possibilidade constante de convocação ao trabalho extra, e com tão pequena antecedência, fica difícil programar alguma atividade de mais longo prazo fora do trabalho.

A Compensação das Horas

A Lei que regulamenta o banco de horas estabelece que as horas devam ser compensadas anualmente, mas não impõe limites de horas a serem compensadas. O Quadro 3.4 abaixo explicita os acordos firmados entre as empresas e os trabalhadores para regulamentarem a forma de compensação das horas extraordinárias trabalhadas e as folgas constantes do banco de horas.

Em caso de demissão do empregado, os acordos estabelecem que as empresas pagarão as horas de crédito (do empregado), e as horas devidas são desprezadas, ou seja, não são descontadas. Na New Holland, Scania, as horas de crédito dos empregados são pagas com adicional. Em caso de demissão por justa causa, são descontadas das verbas rescisórias as horas que o trabalhador porventura deva à empresa.

Quadro 3.4
Compensação das Horas Trabalhadas

Empresa	Saldo Credor	Saldo Devedor
Volkswagen	Até 200h/ano: gozadas em folgas (individuais ou coletivas, dias pontes). O excedente é pago como hora extra.	Até 200h/ano: compensadas em trabalho extra. O excedente a companhia absorve, ou transfere para o ano seguinte.
Ford	Horas gozadas em folgas (individuais ou coletivas) ou pagas como hora extra.	Carregado para o ano seguinte.
Mercedes-Benz	Gozado em folgas (individuais ou coletivas), limitado a 7 folgas	Não consta
Scania	1996: anualmente o crédito (não compensado em folgas) será pago com acréscimo de 50%. 2000: são compensadas com folgas ou pagas como horas extras	1996: o saldo poderá ser transferido para o ano posterior. 2000: trabalho em sábados, ou aumento da jornada diária.
Toyota	Não Consta	Não Consta
Volvo	1998 - A cada 120 dias: até 80h: gozadas em folgas (individuais ou coletivas), o excedente era pago como hora extra. 1999 - A cada 6 meses: 25% será pago e o restante transferido para o próximo ano; em 1 ano: 50% pagos e o restante transferido.	1998 - Até o limite de 135 h, será transferido para o quadrimestre seguinte. 1999 - até o limite de 200h, transferido para o período seguinte.
New Holland	Até 80h, que não forem gozadas em folgas, são pagas como horas extras.	Quando não compensadas em um ano, serão desprezadas. (limite de 20h)
VW-Audi	Até 200h/ano: gozadas em folgas (individuais ou coletivas), ou pagas com adicional.	Até 200h/ano: compensadas em trabalho extra. O excedente a companhia absorve, ou transfere para o ano seguinte.
Renault	Será compensado com folgas (individuais ou coletivas), compensação de dias pontes (coletivos), ou ainda, transferido para o próximo ano (até 170h).	Não há limite

Fonte: Instrumentos Normativos – elaboração própria

b) Flexibilização da Remuneração

Vinculação da PLR ao Lucro ou Resultados

A ampla maioria os acordos firmados entre empresas e trabalhadores a fim de implantar a Participação nos Lucros ou Resultados privilegia a participação nos resultados. A única exceção foi a Volvo, em acordo de 1995, que consta, para o cálculo do valor a ser pago, o resultado operacional da empresa, mas também estipula metas a serem atingidas na produção.

Essa tendência de vincular a PLR apenas aos resultados esperados pela empresa foi verificada também pela pesquisa do Dieese (2000). Nesta, dos 1.659 acordos firmados entre 1996 e 1999, apenas 3,8% dos acordos tinha participação nos lucros, 13,0% previa participação mista (lucro e resultado) e 83,1% previa participação nos resultados. Este fato pode significar a recusa das empresas em abrirem suas contas. Por outro lado, o pagamento vinculado aos resultados pode ser um instrumento utilizado pelas empresas para aumentar a produtividade.

Valores Pagos a Título de PLR

Os valores pagos a título de PLR nas empresas pesquisadas variaram de R\$ 200,00 na New Holland em 1998 a R\$ 2.800,00 na Volkswagen em 1998 e 2000 (Quadro 3.5). Na região do ABC, os valores pagos são normalmente acima de R\$ 1.000,00, substancialmente superiores aos pagos no Paraná, que chegaram ao máximo de R\$ 1.600,00.

Em 80% dos acordos o pagamento foi feito em duas parcelas, sendo a primeira com um valor arbitrado e a segunda parcela paga depois de verificadas o cumprimento das metas. Apenas a Volvo e a Renault estipularam valores baseados no salário recebido pelo

operário, porém nas outras empresas o valor recebido por cada trabalhador pode ser diferenciado, pois o cumprimento das metas pode ser em grupo ou individual.

Os aprendizes receberam como PLR, na maioria das empresas, 50% do salário. Na Scania, no acordo de 1996, receberam 50% do valor destinado a PLR dos demais trabalhadores.

Quadro 3.5
PLR – Valores Pagos

Empresa/Ano	Valores em R\$ (mínimo/máximo)		
Volkswagen	1996	1.200,00	2.200,00
	1998	2.100,00	2.800,00
	1999	2.100,00	
	2000	2.100,00	2.800,00
Scania	1996	1.700,00	
	1999	520,00 (1ª parcela)	
	2000	2.500,00	
Ford	1999	1.000,00	
	2000	1.000,00	
Mercedes-Benz	1995	Máximo de 2.100,00	
	1997	1.200,00	
	1999	600,00	Dependerá das metas atingidas
	2000	1.000,00	Dependerá das metas atingidas
New Holland	1995	250,00	500,00
	1997	500,00	700,00
	1998	200,00	700,00
Audi	1999	770,00	
	2000	520,00	1600,00
Volvo	1995	0,5 salário + 100,00	2,3 salários + 500,00
	1999	Máximo 1,3 salários + 800,00	
Renault	1999	Máximo de 1 salário	

Fonte: Instrumento Normativos – elaboração própria

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC considera que a PLR pode ser um instrumento para diminuir as diferenças salariais dentro da empresa, isto quando o valor pago como PLR for o mesmo para todos os trabalhadores. Por outro lado, ressalta a instabilidade de ter

parte considerável do rendimento vinculada à PLR (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Subseção do Dieese, 1999).

É importante ressaltar que a PLR pode se tornar uma forma flexível de remuneração, apesar da Medida Provisória que trata do assunto permitir o seu parcelamento em apenas duas vezes, no acordo coletivo da Volkswagen de 1998, que tratou da redução da jornada com redução salarial, a PLR foi dividida em 12 vezes e utilizada para complementação salarial para que os trabalhadores não tivessem seus salários mensais reduzidos.

Principais Metas Acordadas

A vinculação do pagamento da participação nos lucros ou resultados a metas estabelecidas e acordadas é, segundo vários autores, a forma mais adequada de utilização da PLR como incentivo ao aumento da produtividade. A não estipulação de metas, por outro lado, pode significar apenas que as empresas estão substituindo remuneração fixa por variável, ou ainda, que a PLR apresenta-se como um abono. Nos primeiros anos de vigor, muitos acordos não estipulavam metas, como pode ser verificado na pesquisa desenvolvida pelo Dieese (2000), em 1996, apenas 54,3% dos acordos continham metas estabelecidas, número que passou para 84,1% em 1999.

Nos acordos aqui analisados um terço deles não estipularam metas. Vale ressaltar, no entanto, que nos anos mais recentes, todas as empresas estudadas acordaram metas.

Quadro 3.6 PLR – Metas Estabelecidas

Empresa	Ano	Metas
VW	1996	---
	1998	Volume de produção
	1999	---
	2000	Volume de produção
Scania	1996	---
	1999	---
	2000	Liderança de mercado, absenteísmo, volume de produção
Ford	1999	---
	2000	Volume de produção, exportação de motores e transmissões, qualidade e produtividade
Mercedes-Benz	1995	Volume de produção, qualidade, absenteísmo
	1997	Volume de produção, Notas audit ¹ , absenteísmo
	1999	Volume de produção, Notas audit, absenteísmo
	2000	Volume de produção, Notas audit, absenteísmo
New Holland	1995	---
	1997	Volume de produção, qualidade, absenteísmo
	1998	Volume de produção, qualidade, absenteísmo
Audi	1999	---
	2000	Housekeeping ² , Audit, absenteísmo
Volvo	1995	Resultado operacional, participação de mercado, qualidade
	1999	Resultado operacional, volume de produção, qualidade, satisfação do cliente
Renault	1999	Resultado individual

Fonte: Instrumentos Normativos – elaboração Própria

¹ Audit: índice utilizado mundialmente para avaliar qualidade dos veículos produzidos pela empresa;

²Housekeeping: programa de melhorias contínuas no ambiente de trabalho e que tem fundamentos nos sentidos de organização, arrumação, limpeza, segurança e saúde.

As metas que aparecem nestes acordos com maior frequência são: volume de produção (52%), qualidade (48%), absenteísmo (42%). Mas aparecem também metas como: liderança de mercado, exportação, participação de mercado e satisfação do cliente. Algumas delas não dependem do desempenho dos trabalhadores da fábrica, como por exemplo, exportação ou liderança de mercado.

As empresas que apresentaram metas mais adequadas para este tipo de acordo foram a Volkswagen e Mercedes Bens, empresas que foram pioneiras no Brasil em programas de qualidade e que contam com histórico deste tipo de acordo nas suas matrizes. A qualidade das metas estabelecidas é importante para que a PLR seja um instrumento de aumento da produtividade. Como ressalta Tuma (1999), as metas estabelecidas devem ser factíveis de serem alcançadas pelos trabalhadores, caso contrário, a PLR não se estabelece como instrumento de real envolvimento dos trabalhadores com a melhoria do processo produtivo.

CONCLUSÕES

Os trinta anos compreendidos entre o fim da Segunda Guerra Mundial e a primeira crise do petróleo foram marcados por um conteúdo diferenciado na relação de trabalho. Neste período, o regime fabril batizado por Burawoy (1990) como regime hegemônico de relações de trabalho, foi construído com a ativa participação dos trabalhadores através de seus sindicatos e, utilizando como instrumento principal de concertação, a negociação coletiva, conseguiu garantir uma maior estabilidade nas relações de trabalho. O trabalhador, que anteriormente não encontrava alternativa de reprodução de seu ser social a não ser no mercado de trabalho comandado pelo despotismo do livre mercado, passou a contar com a possibilidade de sobrevivência e aumento de sua dignidade com as políticas públicas oferecidas pelo Estado de Bem Estar Social. A padronização das condições de uso do trabalho foram crescentemente sendo adotadas de forma a construir um padrão de remuneração, jornada, ocupação e solução de conflitos que privilegiasse o negociado.

As mudanças impingidas pelo processo de globalização econômica, em que o aumento das taxas de juros e o acirramento da concorrência têm elevado os custos das empresas e dificultado os aumentos de produtividade, provocaram modificações nas normas de regulação do trabalho, principalmente a partir dos processos de reestruturação produtiva implementados pelas empresas.

Por outro lado, *“a acumulação capitalista em escala mundial torna a intervenção estatal menos relevante para a determinação das mudanças e variações na forma da política de produção”* (Burawoy, 1990: 34). Assim, o regime fabril hegemônico vem cedendo lugar a um novo regime, despótico-hegemônico, em que não são totalmente abandonados os padrões de convencimento dos trabalhadores frente as necessidades de modificações do uso do trabalho dentro das fábricas, mas as imposições do mercado, tanto às empresas quanto aos trabalhadores, tem levado à uma perda da estabilidade da condição do trabalho na sociedade.

A inserção subordinada do Brasil no processo de globalização, nos anos 90, acentuou as dificuldades macroeconômicas do país. A política econômica adotada com intuito de promover a estabilização monetária, cujo câmbio valorizado, juros reais positivos e elevados, austeridade fiscal e abertura econômica formaram seus pilares, acentuou a reestruturação produtiva do setor industrial (e, também dos serviços). A consequência foi a especialização e internacionalização da estrutura industrial com impactos negativos no emprego.

As empresas, ao tentarem recompor seus lucros, frente ao aumento da concorrência internacional, optaram (em sua maioria), por reduzir o investimento em novas tecnologias, uma vez que os riscos eram grandes. A solução mais fácil foi promover uma reestruturação produtiva que expulsasse custos para outras partes da cadeia produtiva, por meio de sub-contratações, e *“procuraram articular a introdução seletiva de novos equipamentos com mudanças no sistema de organização gerencial da produção”* (Dedecca, 1997b: 20).

No setor automotivo brasileiro, a reestruturação empreendida tem levado a mudanças significativas na gestão do trabalho, ao ampliar a autonomia privada de controle do uso e da remuneração de seus trabalhadores. A introdução de modulações na jornada de trabalho, através do Banco de Horas, e da Participação nos Lucros ou Resultados, vieram propiciar um maior aproveitamento do tempo de trabalho, o que fragiliza ainda mais a situação dos trabalhadores no Brasil.

Em outras palavras, a adoção do Banco de Horas como forma de flexibilização da jornada de trabalho, e da Participação nos Lucros ou Resultados como alternativa à remuneração fixa, foram duas importantes modificações impingidas pelas reformas empreendidas no final dos anos 90.

O Sistema de Relações de Trabalho brasileiro, em que pese ser bastante farto em leis, não proporcionou a consolidação de uma relação fabril absolutamente hegemônica, pois a pulverização das negociações coletivas em milhares de sindicatos enfraqueciam os trabalhadores frente o capital. Posteriormente, na década de 1990, as reformas empreendidas a este sistema só fizeram piorar as relações de trabalho no país.

O crescimento do desemprego verificado durante toda década de 1990, serviu de argumento básico para a flexibilização da jornada de trabalho e a adoção do Banco de Horas. Tanto os empresários, quanto governo e mesmo os trabalhadores, apoiaram a instituição deste instrumento como medida para tentar impedir o aumento das demissões e garantir o emprego. Os metalúrgicos do ABC, pioneiros na adoção do Banco de Horas, desde as negociações coletivas do período da Câmara Setorial têm demonstrado a preocupação crescente com a manutenção do nível de emprego no setor. Neste sentido, a proposta da flexibilização da jornada é aceita pelo sindicato.

Em estudo sobre a flexibilização, realizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a subseção do Dieese, a entidade dos trabalhadores reconhece a sazonalidade na produção do setor e as necessidades de utilização de volume de mão-de-obra variável de acordo com a variação na produção. No entanto, a aceitação da variação da jornada esteve condicionada a alguns fatores:

“que houvesse uma expansão no nível de emprego na empresa; que o ritmo de trabalho fosse controlado; que as condições de trabalho não fossem pioradas; que a utilização de horas-extras fosse limitada; que a jornada de trabalho fosse reduzida; que o salário hora incorporasse a redução da jornada, de tal forma que não houvesse redução dos rendimentos mensais; que fossem estabelecidos limites máximos e mínimos para a flexibilização da jornada, antecipadamente negociados.” (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Subseção do DIEESE, 1999)

No entanto, há diferenças na implantação destas modificações das relações de trabalho entre os segmentos de trabalhadores metalúrgicos do ABC e do Paraná. A complexidade das estruturas produtivas nas duas regiões é completamente diferente, pois enquanto no ABC funciona um verdadeiro complexo produtivo, no Paraná encontram-se montadoras isoladas, com menor complexidade e estrutura interna.

Como se pode observar na análise dos vários acordos sobre Banco de Horas que foram firmados nos últimos seis anos no ABC, algumas dessas condicionantes foram respeitadas, o que já não foi possível verificar nos acordos do Paraná, onde a introdução do Banco de Horas foi feita a partir da Lei, que não impunha nenhuma contrapartida para sua adoção. A exceção é a Volvo, empresa que há muito tempo conta com maior participação de seus trabalhadores nas negociações realizadas, haja vista ser a única empresa da região que possui uma Comissão de Fábrica.

A redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, além da maior regulamentação da utilização do Banco de Horas, como limites máximos e mínimos de extensão da jornada semanal, prazo de convocação, redução de horas-extras, foram respeitadas apenas nos acordos das montadoras do ABC.

No Paraná, principalmente nas novas plantas, a utilização do Banco de Horas foi feita de forma mais precária para os trabalhadores, não estando condicionada a regulamentações mais abrangentes. Vale dizer, sua adoção não esteve condicionada a contrapartidas de redução de jornada, ou limites de extensão semanal da jornada, ou ainda prazos mínimos de convocação. Esses fatos demonstram a baixa capacidade de negociação do movimento sindical local, com pouca organização de base, o que resultou em maior precarização das relações de trabalho na região.

As empresas têm feito muita pressão para a adoção do Banco de Horas por se tratar de um instrumento de grande valia para o melhor aproveitamento do tempo de trabalho e por

possibilitar a diminuição de custos durante o ano. Por outro lado, após todos esses anos em que vigorou, os trabalhadores, que no primeiro momento enxergavam no Banco de Horas uma forma de garantir o emprego, já impõem maiores resistência para sua adoção, pois na realidade o Banco de Horas intensificou a jornada e desorganizou a vida dos trabalhadores.

A ampla disseminação da PLR nos acordos e convenções coletivas na década de 1990 é um fato na história das relações de trabalho no país. Mesmo estando prevista na Constituição desde a década de 1940, a PLR só passou a ser largamente utilizada a partir de 1995 quando o governo editou Medida Provisória regulamentando sua efetivação.

Nas décadas anteriores, o empresariado e governos não demonstraram interesse em implantar a PLR, por um lado devido às altas taxas de inflação que contribuíam para baixar o peso do custo dos salários para as empresas. Por outro, o receio dos empregadores de que a PLR se tornasse parte da remuneração do trabalhador não permitiu que fosse implementada.

Com o Plano Real e a estabilização da moeda, aliados às mudanças macroeconômicas, as empresas viram-se forçadas a reduzir custos. Como a moeda estável diminuiu a possibilidade de corrosão salarial, a flexibilização da remuneração passou a ser uma saída amplamente defendida pelos empresários e governo. Nos primeiros anos do Plano Real, muitas categorias profissionais tiveram reajustes salariais substituídos por um valor fixo pago no final do ano a título de PLR.

Também pode-se verificar no período o pagamento da PLR em substituição da incorporação dos ganhos de produtividade aos salários, como ocorria antes de o governo determinar o fim da política salarial e de determinar que aumentos salariais a título de produtividade tivessem que ser embasados em *critérios objetivos*. Como os *critérios*

objetivos não foram definidos, tornou-se extremamente difícil para os trabalhadores auferirem aumentos devido à produtividade.

Com a maior regulamentação do assunto através das MP 860/95 e MP 1.769/99, os empresários passaram a negociar a PLR sem o temor de que essa remuneração fosse incorporada aos salários:

“Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.” (MP 860/95, grifo nosso)

Alem disso, por não incidirem encargos sobre o valor da PLR, este tipo de remuneração torna-se muito mais barata para as empresas.

Com relação ao escopo desta pesquisa, a saber, as montadoras da região do ABC paulista, de Curitiba e São José dos Pinhais, no Paraná, pode-se concluir que a utilização da PLR foi largamente difundida, tendo sido negociada desde 1995. Merece destaque a importância que este assunto tomou nas negociações e o interesse dos próprios trabalhadores em negociá-la.

A tendência que se pode verificar para as negociações futuras é o aprimoramento da definição das metas e a consolidação da PLR como parte da remuneração total anual dos trabalhadores. Por outro lado, como no Brasil não se verifica a modalidade de Participação nos Lucros (e sim nos resultados), fica difícil saber se esta remuneração se tornará mais um instrumento de distribuição de renda entre capital e trabalho, ou apenas a transformação da remuneração fixa em variável.

Finalmente, deve-se destacar que, a despeito das diferenças nos processos de negociação coletiva implementados pelos dois grupos de trabalhadores e que resultaram em situações diversas, deve-se retomar as diferenças existentes nas duas regiões no que diz respeito ao tipo de empresa existente e ao pessoal ocupado.

Enquanto no ABC as empresas têm uma estrutura de produção antiga e, mesmo com a reestruturação produtiva, continuam operando com velhos maquinários conjugados com novos equipamentos, formando um verdadeiro complexo produtivo, sua estrutura ocupacional é substantivamente mais complexa e ainda mantém presentes os trabalhadores ocupados em funções tipicamente representativas do trabalho metalúrgico. Cerca de 80% dos empregados encontravam-se ocupados na execução da produção, distribuídos em 98 tipos de diferentes funções, sendo que o maior contingente era de montadores de máquinas, mestres de produção metalúrgica, carpinteiros, ferramenteiros operadores de máquinas de produção em série, operadores de máquinas de soldar a ponto, soldadores, trabalhadores da usinagem, entre outros.

Estes trabalhadores contavam com elevada permanência na empresa e mais de 60% deles tinham 10 anos ou mais de casa. A consequência desta estabilidade no emprego reflete-se no elevado patamar salarial dos metalúrgicos do ABC, que ganhavam, em 2001, salário médio por volta de R\$ 2.300,00. Por outro lado, o nível de escolaridade não era elevado, tendo mais da metade deles cursado até a 8ª série completa, e um elevado contingente sequer completara a 4ª série.

No Paraná, por outro lado, encontram-se montadoras enxutas, construídas em condomínios industriais, com tecnologia mais moderna, tem uma estrutura ocupacional também enxuta, com poucas funções, tendo a maior parte de seus trabalhadores ocupados em funções genéricas. Nestas fábricas havia uma quantidade significativa de trabalhadores qualificados como engenheiros, gerentes e profissionais de nível superior. Por outro lado, o pessoal de execução encontravam-se distribuídos em poucas ocupações

diferentes e pode-se verificar uma concentração acentuada de trabalhadores sob a denominação de “Outros ajustadores mecânicos”, no nível hierárquico de serviços não-operacionais de manutenção, perfazendo 23% de todos os empregados destas indústrias. Apesar do elevado nível de escolaridade dos empregados destas fábricas, onde mais de 80% deles tinham acima do 2º grau completo, os patamares salariais do pessoal da execução e daqueles empregados de serviços de manutenção eram consideravelmente mais baixos que no ABC. A média salarial encontrava-se por volta de R\$ 1.200,00.

A partir destes dados, pode-se concluir que as diferenças estruturais no processo de produção das montadoras das duas regiões, reflete-se tanto na alocação da mão-de-obra, quanto nas relações de trabalho, configurando um perfil diferenciado da situação dos metalúrgicos ocupados nas duas regiões.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Giovanni (2000). O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo.

ANFAVEA (2003). Anuário Estatístico da Indústria Automobilística Brasileira. São Paulo: Anfavea.

BALTAR, Paulo E. A., DEDECCA, Cláudio S. & HENRIQUE, Wilnês (1996). *Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil*. In OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO Jorge (org) Crise e Trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta.

BALTAR, Paulo E. A. & PRONI, Marcelo W(1996). *Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial*. In OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO Jorge (org) Crise e Trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta.

BOITO Jr. Armando (org.) (1991) O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BRESCIANI, Luis P. (1997). *Os desejos e o limite: reestruturação industrial e ação sindical no complexo automotivo brasileiro*. In LEITE, Márcia P. (org.) O trabalho em movimento. Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papirus.

_____ & QUADROS, R. (2002). *A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso Mercedes-Benz*. In NABUCO, M.R., NEVES M.A. & CARVALHO NETTO, A. M. Indústria Automotiva, a nova geografia do setor produtivo. Rio de Janeiro: DP&A.

BURAWOY, M. (1990) *A Transformação dos regimes fabris no Capitalismo Avançado*. In Revista Brasileira de Ciências Sociais, Nº 15, ano 5.

CARVALHO NETTO, Antônio (2001). Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio. Estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas.

CARDOSO, Adalberto M. (1998). *Rompendo o círculo de ferro: impactos do acordo das montadoras nas relações de trabalho no setor automotivo brasileiro*. In Oliveira, Francisco (org.) Os cavaleiros do apocalipse: trabalho e política na indústria automotiva. São Paulo: Cebrap/Entrelinhas.

CARLEIAL, Liana (2001). Redes industriais de subcontratação. Um enfoque de sistema nacional de inovação. São Paulo: Hucitec.

CARNEIRO, Ricardo (2002). Desenvolvimento em Crise. A economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo: Editora da Unesp, IE/Unicamp.

CASTRO, Nadya A. (1995) *Modernização e trabalho no complexo automotivo brasileiro*. In CASTRO, Nadya A. (org.) A Máquina e o Equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: 1995.

CERQUEIRA, Ana Cristina (2003). O novo perfil dos ocupados na indústria automotiva paulista na década de 90. Dissertação (Mestrado), Campinas: IE/UNICAMP.

COSTA, Edmilson (1993). *Contradições e Crise no capitalismo contemporâneo*. In Revista Análise. Porto Alegre: PUC-RS.

_____ (1997). A política salarial no Brasil. São Paulo: Boitempo.

_____ (2002). A globalização neoliberal e as novas dimensões do capitalismo contemporâneo. Tese (pós-doutoramento). Campinas: IFCH/UNICAMP.

DEDECCA, Cláudio S. (1997a). *As ondas de racionalização produtiva e as relações de trabalho no capitalismo avançado*. In Revista Economia e Sociedade. Nº 9. Campinas: IE/UNICAMP, dezembro.

_____ (1997b). Brasil e México: racionalização econômica e emprego. Cadernos do Cesit, Nº 23. Campinas: IE/UNICAMP.

_____ (1999) Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas: IE/UNICAMP. Coleção Tese.

_____ (2004). Tempo e Trabalho. (mimeo)

DEDECCA, C. et all. (1997). As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP. (mimeo)

DIEESE (2000). Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999. Pesquisa Dieese. São Paulo. Nº 16, janeiro de 2000.

_____ CNM/CUT (1998). Diagnóstico do Complexo Metal-mecânico Brasileiro. São Paulo: Dieese, CNM/CUT.

_____ (2001). Indústria automobilística e trabalho. (Diagnóstico). São Paulo: Dieese, CNM/CUT.

FLEURY, Afonso (1995). *Qualidade e produtividade na estratégia competitiva das empresas industriais brasileiras*. In CASTRO, Nadya Araújo (org.). A Máquina e o Equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p.85-112.

FRENCH. John D. (2001). Afogados em Leis. A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. Trad. Paulo Fontes. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

GALVÃO, Andréia (2003). Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Tese (Doutorado). Campinas: IFCH.

GITAHY Leda & BRESCIANI, Luis P. (1998) Reestruturação produtiva e trabalho na indústria automobilística brasileira. Texto para Discussão N° 24, Campinas: DPCT/IG/Unicamp.

HORN, Carlos H. (1999). Negociações coletivas e o poder normativo da Justiça do Trabalho. Texto para Discussão, n° 7, Porto Alegre: UFRGS.

KREIN, J. Dari (2001). O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90. Dissertação (Mestrado). Campinas: IE/UNICAMP.

_____ & TEIXEIRA, Marilane (2001). As negociações coletivas no Brasil. Campinas: Cesit/IE/UNICAMP (mimeo).

LEITE, Márcia P. (1995). *Inovação tecnológica e relação de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional*. In CASTRO, Nadya Araújo (org.). A Máquina e o Equilibrista. Inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p.335-360.

_____ (1997). *Reestruturação produtiva e sindicatos: o paradoxo da modernidade*. In LEITE, Márcia P. (org.) O trabalho em movimento. Reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil. Campinas: Papyrus.

_____ (2003). Trabalho e sociedade em transformação. Mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

MARX, K. (1983) O Capital. Tomo I, Vol. I. São Paulo: Abril Cultural.

MATTOS, Fernando A. M. (2001). Transformações nos mercados de trabalho dos países capitalistas desenvolvidos a partir da retomada da hegemonia americana. Tese (Doutorado). Campinas: IE/UNICAMP.

MATTOSO, Jorge E.L (1995). A desordem do trabalho. São Paulo: Scritta.

_____ & POCHMANN, Marcio (1999). Respostas sindicais à globalização: o caso brasileiro. Campinas: IE/UNICAMP (mimeo).

NEGRO, Antonio L. (1999). *Nas origens do 'Novo Sindicalismo' o maio de 59, 68 e 78 na indústria automobilística*. In RODRIGUES, Iran J. (org.) O Novo Sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis: Editora Vozes; Educ; 1999.

NEVES, Lafaiete Santos (2003). Organização Produtiva na Indústria Automobilística e seus Reflexos na Organização Sindical dos Metalúrgicos. Tese (Doutorado). Curitiba.

OLIVEIRA, Marco Antônio (2002). Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil. Da Era Vargas ao Governo FHC. Tese (Doutorado). Campinas: IE/UNICAMP.

OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge E L. (org) Crise e Trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta.

PESSANHA, Eliana G.F. & MOREL, Regina L. M. (1999). *Mudanças Recentes no modelo de relações de trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo*. In RODRIGUES, Iran J.(org.) O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois. Petrópolis: Editora Vozes, São Paulo: Educ. p. 95-112.

PLIHON, Dominique (1996). *Desequilíbrios mundiais e instabilidade financeira. (A responsabilidade das políticas liberais: um ponto de vista keynesiano)*. In Revista Economia e Sociedade, Nº 7. Campinas: IE/UNICAMP, dezembro.

PROSCURCIN, Pedro (2001). O Trabalho na Reestruturação Produtiva. Análise jurídica dos impactos no posto de trabalho. São Paulo: LTr.

RODRIGUES, Iran J. (1999) (org.). O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois. Petrópolis: Editora Vozes, São Paulo: Educ.

_____ (1999) *A trajetória do Novo Sindicalismo*. In RODRIGUES, Iran J. (1999) (org.). O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois. Petrópolis: Editora Vozes, São Paulo: Educ.

_____ (1997). *Comissão de fábrica e reestruturação produtiva*. In ARBIX G. & ZILBOVICIUS M. (org.). De JK a FHC, a reinvenção dos carros. São Paulo: Scritta.

_____ & ARBIX, G. (1996). *Novas estratégias sindicais diante do desemprego*. In São Paulo em Perspectiva. Vol. 10, Nº 1. São Paulo: Seade.

RODRIGUES, Leôncio M. (1991) *As tendências políticas na formação das centrais sindicais*. In BOITO Jr. Armando (org.) O sindicalismo brasileiro nos anos 80. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

SANTANA, Marco A. (1999). *Política e história em disputa: o 'Novo Sindicalismo' e a idéia de ruptura com o passado*. In In RODRIGUES, Iran J.(org.) O Novo Sindicalismo Vinte Anos Depois. Petrópolis: Editora Vozes, São Paulo: Educ. p. 134-161.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (1996). *Globalização e setor automotivo. A visão dos trabalhadores*. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

_____ & SUBSEÇÃO DO DIEESE (1999). Flexibilização da produção e das relações de trabalho no setor automotivo. São Bernardo do Campo.

TAVARES, Maria da Conceição (1992). *Ajuste e reestruturação nos países centrais: A Modernização Conservadora*. In Revista Economia e Sociedade. Nº 1. Campinas: IE/UNICAMP. Ago/92.

_____ (1997). *A Retomada da Hegemonia Norte-Americana*. In TAVARES, Maria da Conceição & FIORI, José L. Poder e Dinheiro. Uma economia política da globalização. Petrópolis: Editora Vozes.

_____ & FIORI, José L. Poder e Dinheiro. Uma economia política da globalização. Petrópolis: Editora Vozes.

TROYANO, Annez Andraus (1978). Estado e Sindicalismo. São Paulo: Símbolo.

TUMA, Fábila. (1999). Participação nos Lucros ou Resultados. Incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTr.

ANEXO 1

Quadro 1 Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (ABC) Direção e Planejamento

Nível Hierárquico	1 - Direção e Planejamento		Nº de Ocupados
	CBO - Ocupação		
1.3 - Diretoria de Empresa Privada	23170,00	Dir de empresa Manufatura (metalurgia e siderurgia)	10
	24120,00	Gerente administrativo	25
	24140,00	gerente de relações publicas	1
1.4 - Gerência Intermediária	24220,00	gerente de produção	4
	24290,00	gerente de produção e de Pesquisa e desenvolvimento (outros)	2
	24320,00	gerente financeiro	5
	30110,00	Chefe de escritório em geral	1
	30190,00	Chefes Interm administrativos (outros)	50
1.5 - Chefias	30990,00	Out chefes interm administrativo contabilidade finançasn classif sob out e	1
	35290,00	Chefes de serviços de correios e telcom (outros)	1
	12110,00	Advogado em geral	1
	12190,00	Advogados (outros)	1
	2110,00	Engenheiro civil em geral	3
	2190,00	Engenheiros civis e arquitetos (outros)	2
	2290,00	engenheiros de operação e desenhistas Industriais (outros)	16
	2305,00	engenheiro eletricista em geral	1
	2410,00	engenheiro Mec em geral	41
	2415,00	engenheiro Mec (Manutenção)	2
	2470,00	engenheiro Mec (veículos automotores)	23
	2830,00	engenheiro de tempos e movimentos	5
1.6 - Responsáveis por Atividade de Planejamento e Controle	2840,00	engenheiro de segurança do trabalho	3
	2850,00	engenheiro de controle de qualidade	3
	2990,00	Eng,arq e trab assem não classificados (outros)	18
	8320,00	Analista de sistemas	5
	8330,00	Analista de suporte de sistemas	5
	9110,00	Economista em geral	23
	9190,00	Economistas (outros)	2
	9220,00	Técnico de adm	2
	9230,00	Analista de organização e métodos	44
	9290,00	Técnicos de adm e trabalhadores assem (outros)	21
	9310,00	Contador, em geral	6
	9320,00	Auditor contábil	1
	14440,00	Instrutor aprendizagem treinamento Industrial (formação profissionais)	4

Fonte: Rais, 2001

Quadro 2
Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (ABC)
Execução

Nível Hierárquico	2 - Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	3020,00 Técnico de cont	2
	3510,00 técnico Mec em geral	10
	3590,00 Técnicos de mecânica (outros)	2
	3640,00 Laboratorista Industrial	6
	3690,00 técnicos de química e trabalhadores assem (outros)	1
	3810,00 Desenhista técnico industrial	1
	3820,00 Desenhista técnico (mecânica)	8
	3883,00 Desenhista projetista	1
	3890,00 Desenhistas técnicos (outros)	1
	3945,00 Supervisor de segurança do trabalho	26
	3970,00 técnico de celulose e papel	1
	3985,00 Inspetor de qualidade	915
	3989,00 técnico de matéria-prima e material	4
	3990,00 Out técnico,desenhista técnico e trabalhador assemelhado (outros)	54
2.1 - Qualificados	70115,00 Mestre (metalurgia e siderurgia)	24
	70145,00 Mestre (Ind de automotores e material de Transporte)	661
	70160,00 Mestre (Ind de produtos alimentícios bebidas e fumo)	5
	70190,00 Outros. mestres, contramestres, supervis. de empresas Manufatura	110
	70540,00 Encarregado de Manutenção de instrum de controle, medição	1
	72190,00 Forneiros metalúrgicos (primeira fusão) (outros)	187
	74950,00 trabalhador de fabricação de tintas	8
	84010,00 Ajustador Mec em geral	373
	84190,00 Montadores máquina (outros)	2340
	8490,00 Programadores de computador (outros)	8
	87105,00 Encanador , em geral	24
	95410,00 Carpinteiro em geral	502
	95490,00 Carpinteiros (outros)	25
	96190,00 Operador de instalações de produção de energia eletr (outros)	2

Fonte: RAIS, 2001

Cont.

Nível Hierárquico	2 - Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	16390,00 Out fotógrafos, operador de câmeras de cinema e tv e trabalhador asseme	1
	34240,00 Digitador	18
	34430,00 Scheduller	4
	39410,00 Recepcionista em geral	6
	42140,00 Promotor de vendas	2
	42230,00 Agente de compras	8
	43230,00 Representante comercial	11
	49030,00 Açougueiro	5
	53110,00 Cozinheiro em geral	23
	53190,00 Cozinheiros e trabalhadores assem (outros)	55
	57210,00 Auxiliar de enfermagem, em geral	6
	58190,00 Bombeiros (outros)	95
	63940,00 Jardineiro	1
	72620,00 operador de forno de tratamento térmico	43
	72630,00 Temperador de metais	60
	72845,00 Decapador	66
2.2 - Semi- Qualificados	72990,00 Out trabalhador metalúrgicos e siderúrgicos não classif (outros)	858
	77660,00 Confeiteiro	1
	79630,00 Estofador de veículo	13
	81110,00 Marceneiros,em geral	8
	83210,00 Ferramenteiro, em geral	1582
	83240,00 Modelador de metal (Fundição)	12
	83290,00 Ferramenteiros e modeladores de metais (outros)	276
	83317,00 Retificador	51
	83320,00 Torneiro Mec	61
	83327,00 operador de máquina e eletroerosao	13
	83330,00 Fresador (fresadora universal)	139
	83390,00 Out torneiros, fresadores,retificadores e trabalhador assem	25
	83410,00 Preparador máquina, em geral (prod em serie)	325
	83415,00 Preparador prensa mecânica de metais (prod em serie)	39
	83510,00 operador de máquina,em geral (prod em serie)	1263
	83515,00 operador de prensa mecânica de metais (prod em serie)	962

Fonte: Rais

Cont.

Nível Hierárquico	2 - Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	83520,00 operador de torno automático (prod em serie)	16
	83535,00 operador de fresadora copiadora (prod em serie)	1
	83620,00 Polidor de metais	3
	83630,00 Afiador de ferramentas	64
	83915,00 Serralheiro	55
	83980,00 operador de tesoura mecânica	5
	83990,00 trabalhador da usinagem de metais não classif (outros)	151
	84917,00 Montador de máquina motores e acessor (montagem em serie)	110
	84983,00 Montador de fechaduras	3
	84987,00 Lubrificador industrial	21
	84990,00 Out ajust mec mont mec máquina veículo instrum prec (outros)	944
	87210,00 Soldador , em geral	656
	87235,00 operador de máquina de soldar a ponto	1079
	87290,00 Soldadores e oxicortadores (outros)	3
2.2 - Semi- Qualificados	87340,00 Funileiro	7
	87370,00 Chapeador de carrocerias metálicas	664
	90240,00 Borracheiro	5
	90320,00 Moldador de plástico (por injeção)	18
	93190,00 Pintores de obras e de estrut metálicas (outros)	16
	94920,00 Taxidermista	143
	95130,00 Pedreiro (material refratário)	4
	96910,00 operador de máquina fixas , em geral	55
	96950,00 operador de estação de tratamento de água	23
	96990,00 Out operador de máquina fixas e equipam simil não classif (outros)	6
	97320,00 operador de ponte rolante	112
	97330,00 Guindasteiro (guindaste móvel)	5
	98535,00 Motorista de carro de passeio	51
	98560,00 Motorista de caminhão	5
	98590,00 Condutores de auto, ônibus, caminhões e veículo simil (outros)	4
	99150,00 Alimentador de linha de produção	3

Fonte: RAIS, 2001

Cont.

Nível Hierárquico	2 – Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	53260,00 Copeiro	1
	59925,00 Lavador de veículo	4
	93950,00 Pintor de letreiros	67
2.3 - Não- Qualificados	93960,00 Pintor de veículo	718
	93990,00 Pintores não classificados (outros)	787
	95110,00 Pedreiro , em geral	1
	95710,00 Vidraceiro em geral	2
	97145,00 Carregador de armazém	2

Fonte: RAIS, 2001

Quadro 3
Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (ABC)
Apoio e Outros

3 - Apoio		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	19790,00 Analistas de ocupacoes e trabs assem (outros)	11
	19835,00 Analista de importacao e exportacao	2
	31125,00 Assistente administrativo	1
3.1 - Serviços Não-Operacionais Administrativos	39115,00 Almojarife	287
	39130,00 Estoquista	24
	39145,00 Conferente de materiais	482
	39190,00 trabs de serv de abastecimento e armazenagem (outros)	51
	39310,00 Auxiliar de escritório em geral	204
	39360,00 Apontador de mao de obra	4
	84320,00 Mec de manut de automóveis e veic simil	880
	84390,00 Mecs de manut de veic automotores (outros)	71
	84510,00 Mec de manut de maq , em geral	122
	84590,00 Mecs de manut de maq (outros)	251
	85405,00 Eletricista de manut , em geral	334
3.2 - Serviços Não-Operacionais de Manutenção	85410,00 Reparador de apar eletrônicos , em geral	35
	85415,00 Eletricista de manut de maq	68
	85490,00 Reparadores de equip eletr e eletrônicos (outros)	75
	85510,00 Eletricista de instalações , em geral	6
	85540,00 Eletric instal (veic automotores exeto aeronaves e embarc)	131
	85590,00 Eletricistas de instalações (outros)	6
	97920,00 Oper de empilhadeira	533
3.3 - Escritório	32110,00 Secretario executivo	3
	32115,00 Secretario bilingue	3
	39950,00 Oper de maq copiadora	7
	55220,00 Faxineiro	4
3.4 - Serviços Gerais	55290,00 Out trab serv de conserv, limp edificios, lograd public	1
	58320,00 Guarda de segurança	66
	58330,00 Vigia	156
	58390,00 Guardas de segurança e trabs assem (outros)	28
4 - Outros		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
4.1 - Não Especificados	39990,00 Out trab serv administ trab assem escrito n/clas s/out epigr	74
	99190,00 Outros trabs braçais nao-classificados (outros)	18

fonte: Rais, 2001

ANEXO 2

Quadro 4 Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (Paraná) Direção e Planejamento

1 - Direção e Planejamento		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	23170,00 Dir de empresa manuf (metalurgia e siderurgia)	1
	23180,00 Dir de empresa manufat (maq e equip Mecs)	4
1.3 - Diretor de Empresa Privada	23520,00 Dir de empresa de Com atac	4
	23720,00 Dir de empresa financeira	1
	23910,00 Dir de empresa (atividade não bem especificada)	1
	23990,00 Outros Dir de empresa nao-classificados (outros)	3
	24120,00 Ger administrativo	31
	24130,00 Ger de pessoal	16
	24150,00 Ger de recrutamento, seleção e treinamento	1
	24220,00 Ger de produção	72
	24230,00 Ger de Pesq e desenv	9
	24240,00 Ger de planej	5
	24290,00 Ger de produção e de Pesq e desenv (outros)	13
	24320,00 Ger financeiro	4
1.4 - Gerência Intermediária	24330,00 Ger comercial	7
	24335,00 Ger de credito	3
	24340,00 Ger de compras	17
	24350,00 Ger de vendas	4
	24360,00 Ger de propaganda	1
	24370,00 Ger de marketing	6
	24390,00 Ger financeiros,comerciais e de publicidade (outros)	5
	24910,00 Ger de operação	1
	24990,00 Ger de empresas nao classificados (outros)	5
	8340,00 Ger de processamento de dados	4
	30190,00 Chefes Interm administrativos (outros)	65
1.5 - Chefia	30240,00 Chefe de escritório (credito e cobrança)	1
	30990,00 Out chef interm administ contab finanças não classif sob out	2

Fonte: Rais, 2001

Cont.

1 - Direção e Planejamento		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	12110,00 Advogado em geral	7
	12990,00 Juristas não classificados (outros)	1
	2175,00 Arquiteto	2
	2190,00 Engenhs civis e arquitetos (outros)	3
	2390,00 Engenhs eletricitistas e Engenhs eletrônicos (outros)	1
	2410,00 Engenh Mec em geral	53
	2415,00 Engenh Mec (manut)	5
	2440,00 Engenh Mec (motores de embarcações)	1
	2470,00 Engenh Mec (veic automotores)	26
	2490,00 Engenhs Mecs (outros)	29
	2510,00 Engenh químico em geral	1
	2590,00 Engenhs químicos (outros)	54
	2810,00 Engenh de organização e métodos em geral	10
	2830,00 Engenh de tempos e movimentos	3
	2840,00 Engenh de segurança do trabalho	4
1.6 - Profissionais Responsáveis por Atividades de Planejamento e Controle	2850,00 Engenh de controle de qualidade	60
	2890,00 Engenhs de organização e métodos (outros)	16
	2990,00 Eng,arq e trab assem não classif (outros)	19
	5125,00 Ecólogo	1
	6122,00 Medico do trabalho	1
	8320,00 Analista de sistemas	38
	8330,00 Analista de suporte de sistemas	13
	8390,00 Analistas de sistemas (outros)	6
	9110,00 Economista em geral	21
	9120,00 Economista (mercadologia)	4
	9130,00 Economista (programação econômico financeiro)	17
	9190,00 Economistas (outros)	2
	9220,00 Tec de adm	4
	9230,00 Analista de organização e métodos	108
	9290,00 Tecs de adm e trabs assem (outros)	96
	9310,00 Contador, em geral	8
9990,00 Outros economistas, adminis., contad., e trab. assem (outros)	13	

Fonte: Rais, 2001

Quadro 5
Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (Paraná)
Execução

Nível Hierárquico	2 - Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	14490,00 Professor e instrutores de (formação profissional) (outros)	5
	15947,00 Agente publicitário	1
	15955,00 Relações publicas	4
	15970,00 Tec de comunicação	3
	19945,00 Analista de Pesq de mercado	3
	3020,00 Tec de cont	8
	3050,00 Tecnólogo de adm	2
	3090,00 Tecs de cont estatística e economia domestica (outros)	14
	3210,00 Tec metalúrgico em geral	2
	3225,00 tecnólogo em processo de produção e usinagem	24
	3410,00 Tec eletrônico em geral	1
	3450,00 Tec de telefonia	1
	3510,00 Tec Mec em geral	1
	3570,00 Tec Mec (motores)	6
	3575,00 Tec Mec (maq)	87
	3590,00 Tecs de mecânica (outros)	22
	3690,00 Tecs de química e trabs assem (outros)	1
	3805,00 Desenhista Tec em geral	1
	3820,00 Desenhista Tec (mecânica)	11
2.1 - Qualificados	3883,00 Desenhista projetista	1
	3890,00 Desenhistas Tecs (outros)	2
	3930,00 Cronoanalista	3
	3935,00 Tec de planej de produção	13
	3945,00 Supervisor de segurança do trabalho	15
	3980,00 Tec de alimentos	1
	3985,00 Inspetor de qualidade	261
	3988,00 Tec eletroMec	1
	3990,00 Out tec,desenh tec e trab assemelh (outros)	56
	42120,00 Supervisor de vendas (Com atac)	1
	42215,00 Supervisor de compras	3
	42220,00 Comprador (Com atac e varej)	17
	43120,00 Agente Tec de vendas	2
	44220,00 Agente de venda de serv a empresas	1
	70145,00 Mestre (Ind de automotores e material de Transp)	67
	70190,00 Outr. mestres, contramestres, supervis. de empresas manuf. e	4
	7190,00 Enfermeiros (outros)	1
	84010,00 Ajustador Mec em geral	82
	84190,00 Montadores maq (outros)	642
	8490,00 Programadores de computador (outros)	1
	95410,00 Carpint em geral	1

Fonte: Rais, 2001

Cont.

Nível Hierárquico	2 - Execução CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	33115,00 Auxiliar de cont	7
	33190,00 Auxiliares de contábil caixas e trab assem (outros)	9
	34225,00 Oper de micro	2
	34430,00 Scheduller	5
	34490,00 Outros Tecns de controle de produção e operação e trab. assem	3
	39410,00 Recepcionista em geral	1
	42190,00 Supervisores de venda e trabs assem (outros)	1
	42230,00 Agente de compras	34
	42290,00 Supervisores compras e compradores (outros)	25
	43230,00 Representante comercial	7
	43290,00 Out vendedores pracistas,representantes comer.e trab assem	6
2.2 - Semi- Qualificados	57210,00 Auxiliar de enfermagem, em geral	2
	58190,00 Bombeiros (outros)	16
	72990,00 Out trab metalúrgicos e siderúrgicos não classif (outros)	27
	83210,00 Ferramenteiro, em geral	35
	83410,00 Preparador maq-ferramentas, em geral (prod em serie)	123
	83990,00 Trab da usinagem de metais não classif (outros)	12
	87210,00 Soldador , em geral	218
	87235,00 Oper de maq de soldar a ponto	175
	87370,00 Chapeador de carrocerias metálicas	31
	98510,00 Motorista, em geral	1
	98535,00 Motorista de carro de passeio	1
	98590,00 Condutores de auto, ônibus, caminhões e veic simil (outros)	16
2.3 - Não- Qualificados	93960,00 Pintor de veic	230
	93990,00 Pintores não classificados (outros)	183

Fonte: Rais, 2001

Quadro 6
Níveis Hierárquicos e Número de Ocupados (Paraná)
Apoio e Outros

3 - Apoio		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
	19735,00 Analista de recursos humanos	31
	19790,00 Analistas de ocupações e trabs assem (outros)	22
	19835,00 Analista de importação e exportação	3
	19890,00 Outros Tec, analistas de seguro, de import e export (outros)	6
	19955,00 Analista de comercialização	2
	31125,00 Assistente administrativo	3
	31190,00 Agentes administrativo (outros)	55
	31290,00 Tec e fiscais de tributação e arrecadação (outros)	1
3.1 - Serviços Não-Operacionais Administrativos	33920,00 Calculista de custos	2
	33990,00 Out trab Servcontab,cx e trab assemelh n/classif s/out epigr	6
	39115,00 Almoxarife	1
	39130,00 Estoquista	64
	39145,00 Conferente de materiais	1
	39146,00 Oper de recepção, estocagem e movimentação material	3
	39190,00 trabs de serv de abastecimento e armazenagem (outros)	2
	39310,00 Auxiliar de escritório em geral	1
	39380,00 Auxiliar de serv de importação e exportação	3
	39390,00 Auxiliares de escritório e trabs assem (outros)	13
	32105,00 Secretario em geral	1
	39917,00 Oper de inspeção de qualidade	7
3.2 - Serviços Não-Operacionais de Manutenção	84320,00 Mec de manut de automóveis e veic simil	231
	84590,00 Mecs de manut de maq (outros)	1
	84990,00 Out ajust mec mont mec maq veic instrum prec (outros)	1264
	85405,00 Eletricista de manut , em geral	79
	97920,00 Oper de empilhadeira	4
3.3 - Escritório	32110,00 Secretario executivo	5
	32115,00 Secretario bilíngüe	31
	32190,00 Secretários (outros)	2
3.4 - Serviços Gerais	58320,00 Guarda de segurança	5
	95932,00 Servente de obras	2
	95990,00 Trab Constr civil trab assem n/classif (outros)	8

Fonte: Rais, 2001

4 - Outros		
Nível Hierárquico	CBO - Ocupação	Nº de Ocupados
4.1 - Não Especificadas	19990,00 Out trab da prof cient,tec art,trab assem (outros)	1
	39990,00 Out trab serv administ trab assem escrito n/clas s/out epigr	97

Fonte: Rais, 2001