HILDEMAR LUIZ RECH

AS ESTRATÉGIAS SINDICAIS METALÚRGICAS NOS ANOS 90: UM ESTUDO NO ABC PAULISTA E NA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE

2004002

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Campinas – 2003

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE

AGRADECIMENTOS

Sou muito grato à Profa. Dra. Angela Maria Carneiro Araújo, pela orientação, dedicação, estímulos e sugestões para a realização desta tese.

Sou grato aos professores Dr. Edmundo Dias e Dr. Jorge Tápia, membros da banca de qualificação, pelas valiosas sugestões que fizeram.

Agradeço igualmente a todos os diretores de executivas sindicais, dirigentes sindicais de base, representantes de comissões de fábrica (CFs) e de comissões internas de prevenções de acidentes de trabalho (CIPAS), delegados sindicais, assessores sindicais e pesquisadores do DIEESE que concederam entrevistas para a realização do presente trabalho.

Sou grato, em especial a David de Oliveira, Luís Paulo Bresciani e Jefferson da Conceição, pesquisadores do DIEESE/SMABC; a Oswaldo Bargas, Paulo Vanucchi e Nilton Sales, assessores do SMABC; a Claudio Nascimento, assessor da FEM/CUT/SP; a Tarcísio Sécoli e Luiz Rodrigues, diretores do SMABC; ao estudioso do sindicalismo José de Lima Soares; aos sindicalistas de base e integrantes de CFs em empresas metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema, Adí dos Santos Lima, Joaquim Emiliano Amorim, Clarimundo Ferreira Prado, Genival Coelho e Valdenilson Alves de Lima.

Da mesma forma sou grato a Ricardo Franzói, diretor do DIEESE de Porto Alegre; aos dirigentes sindicais metalúrgicos da RMPA, Quintino Severo, Jurandir Damin, Ademir Acosta Pereira Bueno, Claudir Nespolo, Pedro Henrique Correia Filho, Jairo Carneiro, José Elpídio Machado da Silveira, Lauri Batista Gomes, Loricardo de Oliveira e Alex Borba dos Santos, que me forneceram dados e materiais dos arquivos dos sindicatos e me concederam entrevistas para a realização do presente trabalho de tese.

Agradeço de modo especial à CAPES, por ter-me concedido bolsa de doutorado e por ter financiado por onze meses meus estudos na Universidade de Manchester, Inglaterra.

Igualmente, de modo muito especial agradeço a Amilton Moretto, que me forneceu uma série de dados estatísticos para a realização de parte das tabelas que integram a presente pesquisa.

Agradeço, a John McILROY, a Marco Aurélio Santana, a Carlos Alberto de Mattos, a Huw Beynon, a Anne Morrow e a Paul Leahy, pela orientação e amizade que tiveram comigo quando da realização de meus estudos na Universidade de Manchester.

Agradeço aos meus amigos José Felipe Ledur, Humberto e Claudionara Calloni, Aloísio e Eunice Ruscheinsky, Celso e Terezinha Rodrigues, Paulo e Cláudia Rodrigues, Jaime John, Daniel e Simoni Prado, Raquel, Halley, Alexandre Lindemayer, Magda, Carlos, Ivalina Porto, Natalício Corrêa, Selvino Heck e Décio Schauren, pela amizade de sempre. Ao Arthur, pela ajuda no final da tese.

Agradeço aos meus colegas do Departamento de Educação da Fundação Universidade de Rio Grande (FURG), pela solidariedade nos momentos difíceis.

Agradeço igualmente aos colegas do Departamento de Fundamentos da Educação da Universidade Federal do Ceará, pela compreensão.

Sou grato de coração a toda minha família, pelo apoio de sempre: a Luttmiller, Zeneida, Ilse, Jone, Ronaldo, Denise, Marco, Catherine, Degeane, Roger, Márcio, Janier, Joel, Nilo, Matteus, Maire, Inácio, Nestor, Dinoá, Fátima, Djacir, Diná, Djalma, Socorro, Laís, Jefferson, Jéssica e Diógenes.

Finalmente, com amor, agradeço à minha companheira Diana Barbosa dos Santos e à minha filha Laura dos Santos Rech, pelo apoio, solidariedade e compreensão nos momentos de luta e sofrimento.

RESUMO

O presente estudo analisa a mudança das estratégias políticas e dos eixos de luta do sindicalismo metalúrgico do ABC paulista e da Região metropolitana de Porto Alegre (RMPA), RS, nos anos 90, em comparação com os anos 80. Com este objetivo foi realizada uma análise comparativa entre as práticas sindicais do Sindicato dos metalúrgicos do ABC e dos três mais importantes Sindicatos metalúrgicos da RMPA – de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo –, que evidenciou a existência de algumas diferenças e semelhanças entre as condições de intervenção e o perfil de atuação sindical nas duas regiões pesquisadas.

No que se refere às diferenças, cabe destacar que principalmente nos anos 90, o sindicalismo metalúrgico do ABC destacou-se por taxas de sindicalização, patamares de organização sindical de base e capacidade de influência negocial nos locais de trabalho (no quadro dos processos de reestruturação produtiva das empresas), bem mais expressivas que o sindicalismo metalúrgico da RMPA.

De outro lado, nos anos 90, a ação sindical metalúrgica, em ambas as áreas estudadas, foi marcada por um padrão de intervenção de cunho mais pragmático-negocial e propositivo e por estratégias sindicais oposicionistas de perfil intermediário – ainda que temperadas por uma boa dose de antagonismo classista –, em comparação com o padrão confrontacionista e explicitamente conflitivo dos anos 80.

As metamorfoses na orientação política e nos principais eixos de luta desse sindicalismo são analisadas no contexto de difusão do regime de acumulação flexível, de inserção competitiva e subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados e de adoção de políticas neoliberais no país, nos anos 90.

Finalmente, cabe observar que as mudanças nas práticas sindicais são examinadas tendo por base os processos de racionalização produtiva das empresas do setor metal-mecânico; as mudanças nas políticas macroeconômica, industrial e trabalhista no país; as transformações no mercado de trabalho e na estrutura de emprego desse setor e os processos de descentralização e flexibilização da negociação coletiva, bem como a recomposição do conteúdo das cláusulas contratuais firmadas.

ABSTRACT

This study focus on the changes in the political strategies of the Metalworkers Trade Unionism of ABC, São Paulo, and of Porto Alegre Metropolitan Area (RMPA), Rio Grande do Sul, in the 1990's in comparison with the 1980's. With this purpose the thesis presents a comparative analysis between the political orientation and practices of the ABC Metalworkers Union and of the three more important Metalworkers Unions of the RMPA – located in the cities of Porto Alegre, Canoas and São Leopoldo. The comparison showed that there are some evident differences in the intervention conditions and in the performance of the trade unions in the two regions studied. Mainly in the 90's, the ABC Metalworkers unionism figure out a higher union membership density, a more solid "rank and file" organization and a better collective bargaining capacity at the work places.

On the other side, in the 1990's, the metalworkers union's practices in both areas were characterized by a pattern of intervention more pragmatist, negotiating and propositional – even though conflictive –, in comparison to the more confrontational and completely conflictive pattern of action (strengthtly based in opositional class relations) adopted in the 1980's.

The metamorphosis observed in the political orientation, practices and main demands of those trade unions is analyzed in the context of diffusion of a flexible accumulation regime and adoption of neoliberal policies in the country, during the 1990's. Besides, the research emphasizes the decentralization and flexibilization occurred in collective bargaining procedures and the changes in the contents of labor agreements.

Changes in unions' strategies are examined taking into account the restructuring processes in the metal companies; the changes in the economic, industrial and labor rights policies and also the transformations in the labor market and in the metal sector's structure of employment.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1: Principais Indústrias de Material de Transporte, na Base dos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos de Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo e Caxias do Sul, RS(1997/98).....173

Quadro 2: Principais Indústrias Mecânicas (Inclusive Máquinas Agrícolas) na Base dos Sindicatos Metalúrgicos da "RMPA" de da Região de Caxias do Sul, RS (1997/98).....174

Quadro 3: Principais Indústrias Metalúrgicas na "RMPA" e na Região de Caxias do Sul, RS (1997/98).....176

Quadro 4: Principais Indústrias de Material Elétrico e Eletrônico na Base Territorial dos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos de Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo e Caxias do Sul, RS (1997/98).....177

Quadro 5: Panorama Setorial da Indústria do Rio Grande do Sul, Número de Empresas e de Empregados em Cada Gênero Industrial (dez. de 1980 = 100).....179

Tabela 1: Emprego Registrado por Setor de Atividade Econômica: Região Administrativa de São Paulo, entre 1980-84 (dez. de 1980 = 100)..... 77

Tabela 2: Variação Anual do Número de Empregados nas Empresas Montadoras de Veículos Automotores de São Bernardo do Campo, SP, entre 1989 a 1999.....131

Tabela 3: Evolução do Salário Real no Setor das Montadoras do ABC 1988-97.....133

Tabela 4: Empregos e Salário Médio Mensal nas Principais Plantas Produtoras de Veículos no ABC Paulista entre 1995 e Agosto de 1999.....134

Tabela 5: Faturamento, Emprego e Produtividade do Trabalho na Indústria de Autopeças no Brasil (1980-1999).....166

Tabela 6: Variação do Número de Empregados em Algumas Empresas de Autopeças, Situadas na Base Territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, entre 1989 e 1999.....167

Tabela 7: Evolução do Salário Real - Autopeças do ABCD Paulista.....168

Tabela 8: Composição do Capital no Segmento de Autopeças no Brasil, em 1994 e 1999.....169

Tabela 9: Introdução de Métodos de Qualidade na Indústria de Autopeças no Brasil, 1992-99.....217

Tabela 10: Produção de Veículos, Emprego e Produtividade Física nas Montadoras e Faturamento, Emprego e Produtividade do Trabalho na Indústria de Autopeças no Brasil (1980-1999).....218

Tabela 11: Faturamento, Emprego e Produtividade Setor de Autopeças.....219

Tabela 12: Indústria Montadora de Veículos Automotores (Exclusive Máquinas Agrícolas).....220

Tabela 13: Número de Trabalhadores Metalúrgicos Empregados e Sindicalizados no ABCD Paulista (exclusive em São Caetano) (1987-1999).....221

Tabela 14: Variação da Taxa de Filiação Sindical da PEA Ocupada Assalariada no Setor Automobilístico, nos Estados Brasileiros de Maior Presença de Empresas Montadoras de Veículos (exclusive Máquinas Agrícolas) e de Autopeças.....222

Tabela 15: Total de Pessoas Empregadas em Atividade em 31/12, por Subsetores da Atividade Econômica, Brasil (1989/1999).....224

Tabela 16: Evolução do Emprego Formal por Subsetores da Atividade Econômica Brasil,1989/1999 (base: dezembro de 1989=100%).....225

Tabela 17: Número de Empregados Metalúrgicos na Base do SMABC.....226

Tabela 18: Número de Empregados no Ramo Metalúrgico, em Municípios do Eixo São Paulo/ABC Paulista, entre os Anos de 1989 e 1998.....227

Tabela 19: Número de Empregos na Indústria Metal-mecânica, Eletro-eletrônica e de Material de Transporte, na Base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, Tomando por Base o dia 31 de Dezembro (1989/1998).....228

Tabela 20: Nível do Emprego na Indústria Metal-Mecânica e Eletro-Eletrônica em Quatro Municípios do ABCD Paulista (dezembro de 1989 e de 1998).....229

Tabela 21: Número de Empregados na Indústria Metal-mecânica, Eletro-eletrônica e de Material de Transporte, em Municípios da "RMPA" e em Caxias do Sul, RS, no decorrer do Período Situado entre 1989 e 1998.....229

Tabela 22: Número de Empregos na Indústria Metal-mecânica, Eletro-eletrônica e de Material de Transporte, na Base dos Sindicatos Metalúrgicos de Porto Alegre, de Canoas, de São Leopoldo e de Novo Hamburgo, (1989 e 1998).....230

Tabela 23: Número de Empregados nas Empresas da Base do Sindicato dos Metalúrgicos de São Leopoldo, RS (1989/1998).....231

Tabela 24: Número de Empregados nas Empresas da Base do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas e Santa Rita, RS, (1989/1998).....231

Tabela 25: Número de Empregados das Empresas na Base do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre (1989/1998).....232

Tabela 26: Número de Empregados nas Empresas da Base do Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul, RS (1989/1998).....233

Tabela 27: Reajustes Salariais Obtidos em Negociações Coletivas, por Grupos Industriais do Ramo Metalúrgico no ABCD Paulista (novembro de 1994 a maio de 2000).....321

Tabela 28: Reajustes Salariais Obtidos no Segmento de Autopeças do ABCD Paulista (1993/2000).....322

Tabela 29: Reajustes Salariais Definidos em Acordos por Empresa e em Convenções Coletivas de Trabalho, nas Montadoras de Veículos Automotores do ABCD Paulista (1994 a 2000).....324

Tabela 30: Alguns Acordos de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) em Empresas na Categoria dos Metalúrgicos do ABCD Paulista, (em 1996 e 1997).....328

Tabela 31: Sindicatos de Trabalhadores Segundo Grandes Grupos Profissionais.....369

LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES

ABIFA.....Associação Brasileira da Indústria de Fundição

ABINEE.....Associação Nacional da Indústria Eletroeletrônica

ADIN.....Ação Direta de Inconstitucionalidade

AFL-CIO American Federation of Labour – Congress of Industrial Organizations

AGCO Atlantic Georgia Corporation do Brasil Comércio e Indústria Ltda.

ANFAVEA Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores

ANPOCS Associação Nacional de Pós Graduação em Ciências Sociais

AS Articulação Sindical (corrente político-sindical da CUT)

ASE Articulação Sindical de Esquerda (dissidência da AS)

ASS Alternativa Sindical Socialista (corrente político-sindical da CUT)

ATH Albarus Transmissões Homocinéticas Ltda.

BEFIEX Benefícios Fiscais de Exportação

BNDES Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CAD Computer Aided Design

CAGED Censo Anual de Geografia e Estudos Demográficos

CAM Computer Aided Manufacturing

CAMP Centro de Assessoria Multi-Profissional (de Porto Alegre, RS)

CAPs Células de Alta Produtividade

CAT Central Autônoma dos Trabalhadores

CCPs Comissões de Conciliação Prévia

CCQ Círculo de Controle de Qualidade

CECUT/RS Congresso Estadual da CUT do Rio Grande do Sul

CEP	Controle Estatístico de Processo
CES	Confederação Européia de Sindicatos
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (do IE da Unicamp)
CF e CsF	Comissão (e Comissões) de Fábrica
CFDT	Confederação Francesa Democrática do Trabalho
CFTC	Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos
CGC	Confederação Geral de Quadros (francesa)
CGIL	Confederação Geral Italiana do Trabalho
CGT	Central Geral dos Trabalhadores (brasileira)
CGT	Confederação Geral do Trabalho (francesa)
CGT-FO	Confederação Geral do Trabalho–Força Operária (francesa)
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CISL	Confederação Sindical Italiana de Trabalhadores (Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori)
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CONCUT	Congresso Nacional da CUT
CONTAG	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura
CSE	Comissão Sindical de Empresa
CST	Corrente Socialista dos Trabalhadores da CUT (ligada ao PSTU)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CLPs	Controladores Lógico-Programáveis
CNCs	Comando Numérico Computadorizado
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNM-CUT	Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
CNQ/CUT	Confederação Nacional dos Químicos da CUT

CPV	Centro Pastoral Vergueiro
CSC	Corrente Sindical Classista da CUT (ligada ao PSTU)
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DAG	Sindicato dos trabalhadores de serviços da Alemanha (Deutsche Angestellte Gewerkschaft)
DESEP	Departamento de Estudos Sócio-Econômicos e Políticos da CUT
DGB	Deutsche Gewerkschaftsbund (Central Sindical da Alemanha)
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DS	Democracia Socialista (Tendência política interna ao PT)
DSR	Descanso Semanal Remunerado
FASE	Federação de Assistência Social e Educacional
FEE	Fundação de Economia e Estatística (Porto Alegre, RS)
FEM-CUT/RS	Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT do Rio Gr. do Sul
FEM-CUT/SP	Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIERGS	Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FS	Força Sindical (Central Sindical Brasileira)
GM	General Mottors
GSPs	Grupos de Soluções de Problemas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IG-BAU	IG – Bauen-Agrar-Umwelt (Sindicato dos trabalhadores da construção, da agricultura e do meio ambiente da Alemanha)
IG-BCE	IG – Bergbau, Chemie und Energie (Sindicato dos trabalhadores

	dos setores da mineração, químico e energético da Alemanha)
IG-Metal	Industrial Gewerkschaft Metal (Sindicato dos trabalhadores da indústria metalúrgica da Alemanha)
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IPC-r	Índice de Preço ao Consumidor–real
LER/DORT	Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MBB	Mercedes Benz do Brasil (atualmente Crysler-Benz)
MP	Medida Provisória
MST	Movimento dos Sem Terra
MTb	Ministério do Trabalho
MTS	Movimento por uma Tendência Socialista da CUT
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OLT	Organização nos Locais de Trabalho
PACTI	Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria
PBQP	Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PCI	Programa de Competitividade Industrial
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PICE	Política Industrial e de Comércio Exterior
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PNADs	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
POA	Porto Alegre, RS
PQPs	Programas de Qualidade e Produtividade

PQT	Programa de Qualidade Total
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Registro Anual de Informações Sócio-Econômicas
RH	Recursos Humanos
RMPA	Região Metropolitana de Porto Alegre (RS)
RSU	Representação Sindical Unitária (estrutura unitária de articulação dos organismos sindicais de base, com representação proporcional das diversas Confederações Sindicais italianas)
SACC	Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas
SDS	Social-Democracia Sindical (Central Sindical brasileira ligada ao PSDB)
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SENAI	Serviço Nacional de Indústria
SIMIIA/NH	Sindicato da Indústria de Máquinas, de Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo, RS
SIMMMEC	Sindicato da Indústria Mecânica, Metalúrgica e de Material Elétrico de Canoas, RS
SIMMMEE/SL	Sindicato da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo, RS
SINDIFORJA	Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria
SINDIMAQ	Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas
SINDIPEÇAS	Sindicato Nacional da Indústria de Autopeças
SINMETAL	Sindicato da Indústria Metalúrgica do Estado do RS
SINMGRA	Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Gravatai, RS
SINPA	Sindicato Nacional de Parafusos e Similares
SMABC	Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André e S. Bernardo do Campo
SMSBCD	Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema

SNM/CUT	Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da CUT
STIMMME(s)	Sindicato(s) dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Mecânica de Material Elétrico e de Comunicações (de Porto Alegre; de Canoas; de Novo Hamburgo; e de São Leopoldo da RMPA, RS)
TQC	Total Quality Control
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-RVDC	Tribunal Regional do Trabalho – Revisão de Dissídio Coletivo
TUC	Trade Union Congress (principal Central Sindical do Reino Unido)
UIL	União Italiana do Trabalho
UNICE	União das Confederações dos Empregadores Industriais Europeus
URV	Unidade Real de Valor
VER.DI	Vereinigte Dienstleitungsgewerkschaft (Sindicato Unificado do setor dos serviços públicos da Alemanha)
VW(B)	Volkswagen (do Brasil)

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS....7

RESUMO....9

ABSTRACT....11

LISTA DE QUADROS E TABELAS....13

LISTA DE SIGLAS E ABREVIAÇÕES....17

SUMÁRIO....23

INTRODUÇÃO....27

CAPÍTULO I – O ENFRAQUECIMENTO DO PODER SINDICAL NOS PAÍSES CENTRAIS E A ASCENSÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO NOS ANOS 80....47

1.1. Reestruturação produtiva e flexibilização/fragmentação do mercado de trabalho nas economias capitalistas centrais....47

1.2. A crise do sindicalismo nos países capitalistas centrais e o rearranjo de suas formas de organização e de intervenção estratégica....53

1.3. Impactos da desarticulação do poder sindical sobre a capacidade de representação política dos sindicatos nos países centrais....69

1.4. Caracterização da trajetória ascendente do "novo sindicalismo" brasileiro na década de 80, no contrafluxo da crise do sindicalismo nos países centrais....71

CAPÍTULO II – A TRAJETÓRIA DO "NOVO SINDICALISMO" CUTISTA NOS ANOS 90: CONTRIBUIÇÕES AO DEBATE TEÓRICO....85

CAPÍTULO III – ASPECTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO RAMO INDUSTRIAL METALÚRGICO....109

3.1. Tendências gerais da racionalização produtiva no ramo metalúrgico do ABCD paulista e da RMPA (RS) nos anos 80....109

3.2. A reestruturação produtiva em empresas dos setores de montagem de veículos e metal-mecânico do ABCD e da RMPA, nos anos 90....124

3.2.1. Os acordos setoriais tripartites e o novo regime automotriz.....126

3.2.2. A experiência de "condomínio industrial" da GM em Gravataí, na RMPA.....138

3.2.3. A reestruturação produtiva na unidade montadora da Mercedes Benz de SBC.....144

3.2.4. O processo de reestruturação produtiva na Volkswagen de SBC.....150

3.2.5. A racionalização produtiva no segmento das montadoras: considerações conclusivas.....155

3.2.6. A reestruturação produtiva em empresas de autopeças na Região do ABCD, nos anos 90.....158

3.2.7. A racionalização produtiva em empresas de autopeças, de máquinas agrícolas e de siderurgia na RMPA, nos anos 90.....170

3.2.7.1. Inovações tecnológicas e gerenciais em empresas de autopeças, de máquinas agrícolas e de siderurgia na RMPA, nos anos 90.....180

3.2.8. Reestruturação produtiva, produtividade, emprego, massa salarial e índices de sindicalização no ramo industrial metalúrgico do ABCD e da RMPA, nos anos 90.....214

3.2.9. Indicadores do nível de emprego na indústria metal-mecânica, elétrica e de material de transporte do ABCD, da RMPA e do país, nos anos 90.....223

3.3. Considerações conclusivas.....235

CAPÍTULO IV – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LUTA SINDICAL NO RAMO METALÚRGICO DO ABCD E DA RMPA, ANOS 70 e 80.....241

4.1. A negociação coletiva no ramo metalúrgico do ABCD, nos anos 80.....253

4.2. Organização sindical e negociação coletiva no ramo metalúrgico da RMPA, nos anos 80.....266

4.3. Considerações conclusivas sobre a luta sindical e as negociações coletivas no ABCD e na RMPA, nos anos 80.....275

CAPÍTULO V – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO RAMO METALÚRGICO DO ABCD PAULISTA, ANOS 90.....279

5.1. O impacto do "novo regime automotriz" e da estratégia governamental de desativação das câmaras setoriais sobre a negociação coletiva na segunda metade dos anos 90.....299

5.1.1. A nova onda de racionalização produtiva no setor automotivo e o pacote econômico recessivo do final de 1997: impactos sobre a o emprego e a negociação coletiva.....306

5.2. Considerações conclusivas.....331

CAPÍTULO VI – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E AÇÃO SINDICAL NO SETOR METALÚRGICO DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE, NOS ANOS 90.....335

6.1. A negociação de cláusulas relativas à organização e ação sindical nas empresas.....342

6.2. Sindicatos metalúrgicos da RMPA: as propostas alternativas de organização e as dificuldades na busca de novas formas de sustentação financeira do sindicalismo.....352

6.3. A emergência da temática das novas tecnologias nas negociações coletivas dos metalúrgicos da RMPA.....378

6.4. A inserção da temática da flexibilização da jornada de trabalho nos acordos coletivos.....381

6.5. O tema da participação nos lucros ou resultados (PLR).....390

6.6. A evolução das cláusulas salariais, nas negociações coletivas da década de 90.....398

6.7. Formas de intervenção sindical complementares e alternativas, frente ao enfraquecimento do poder sindical.....404

CONCLUSÃO.....409

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....423

OUTRAS FONTES.....443

ANEXOS.....449

Anexo 1.....449

Anexo 2.....454

INTRODUÇÃO

O presente estudo é centrado na trajetória do sindicalismo metalúrgico de Santo André e São Bernardo do Campo e Diadema (ABCD), SP, e da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), RS, nos anos 90.

Trata-se de um trabalho de caracterização e de análise do estilo de ação e do perfil de intervenção estratégica destas entidades sindicais. Desse modo, impõe-se também o estudo das mudanças nos eixos reivindicativos apresentados pelas direções destes Sindicatos, em consonância com as expectativas e os interesses de suas bases sindicais, nos anos 90, e comparativamente com a orientação político-sindical e as estratégias adotadas por estas entidades sindicais, frente ao empresariado e ao governo, nos anos 80.

A análise da dinâmica do "novo sindicalismo" metalúrgico, nas regiões em foco no presente estudo, é feita estabelecendo-se uma relação das mutações nas orientações políticas e nas estratégias sindicais com os fatores econômico-sociais, políticos, institucionais e ideológicos que condicionaram a reorientação estratégica deste movimento sindical nos anos 90.

Uma peculiar e múltipla combinação dos fatores econômicos, sociais, políticos, institucionais e culturais influenciou ao sindicalismo brasileiro na década de 90, a redefinir suas práticas, na medida que estes fatores condicionaram a instauração de possibilidades de escolhas[1] e condições de validação (e de legitimação) qualitativamente diferenciadas, em comparação com a década anterior, para a atuação do "novo sindicalismo" no país.

Desse modo, também o sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista e da RMPA, vinculado à CUT, modificou seu discurso político e sua intervenção

[1] No cerne da linha interpretativa de Przeworski as relações sociais constituem possibilidades de escolhas ou "estruturas de escolhas", segundo as quais os atores sociais, as corporações, as frações de classes e as classes sociais optam por escolhas não livres de condicionamentos objetivos, as quais tem o poder de alterar as próprias relações sociais. Portanto, as relações sociais não são independentes das ações humanas, mas são objetivas, apresentando uma dinâmica própria não redutível à vontade dos indivíduos e das classes sociais. Desse modo, elas constituem as condições sob as quais os homens lutam para transformar suas próprias condições. A este respeito, ver: PRZEWORSKI, Adam (1991) *Capitalismo e Social-democracia*, 1ªreimpressão, São Paulo, Companhia das Letras, pp.118 e ss.

estratégica, redefinindo parcialmente seus eixos de luta, no quadro de afirmação do regime de "acumulação flexível" no Brasil.

No decorrer dos anos 80, a ação do chamado "novo sindicalismo" – que adquiriu expressão pública a partir das greves metalúrgicas do ABCD paulista e de São Paulo (capital) em 1978-79 – propiciou o desencadeamento de uma trajetória ascendente, bastante dinâmica, altamente mobilizatória e grevista do sindicalismo brasileiro, naquela década, em âmbito de diferentes categorias de trabalhadores, em especial os metalúrgicos.

Este movimento ascendente do sindicalismo foi estimulado por um quadro econômico de crise do modelo econômico nacional desenvolvimentista e de transição para um regime político democrático no país.

Na década de 80, o perfil do "novo sindicalismo" foi marcado por práticas de caráter fortemente classista – de contestação, de antagonismo, e de confronto frente as estratégias governamentais e empresariais –, graças à influência decisiva de diversos fatores objetivos econômicos, sociais, políticos, institucionais e ideológicos e, também, devido a fatores inerentes à própria orientação política, simbologia, estilo de encenação, consciência (diante da experiência da exploração econômica e dominação fabril sofrida pelos trabalhadores) e capacidade de agregação e mobilização grevista e política do sindicalismo identificado com a CUT, que contribuíram para uma notável performance deste movimento sindical, naquele período.

Entre os fatores externos ao movimento sindical, que contribuíram para a ascensão do sindicalismo naquela década, merecem destaque:

a) o processo de democratização do país – incluído aí o processo constituinte (de 1985-88) e o avanço da luta pela ampliação dos direitos de cidadania – que estimulou um clima de efervescência social e política;

b) a manutenção, quase intocada da estrutura do mercado de trabalho forjada no período nacional-desenvolvimentista (1950-1979) – a despeito da crise terminal deste modelo de desenvolvimento na década de 80 –, com forte presença da força de trabalho urbana industrial e de serviços;

c) a presença de um processo inflacionário crônico no país, corrosivo em relação ao poder aquisitivo dos salários, pressionando o sindicalismo a desencadear uma luta permanente contra as perdas salariais;

d) a atuação decisiva do Estado sobre a política salarial, via políticas de indexação dos salários e via implementação de sucessivos pacotes econômicos e salariais, ratificadores da tendência do arrocho salarial, propiciando a unificação da luta sindical contra o governo e contra o empresariado;

e) a permanência ainda predominante do paradigma industrial taylorista-fordista no Brasil dos anos 80, sustentando uma notável aglomeração operária nas grandes fábricas de regiões urbanas de forte concentração industrial do sudeste e sul do país e estimulando a luta operária contra as práticas fabril tayloristas autoritárias.

Entre os fatores internos ao movimento sindical que contribuíram, na década de 80, para o ascenso do sindicalismo cabe ressaltar:

a) a ampliação da organização sindical, com o surgimento e o reconhecimento público de Centrais Sindicais como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e o surgimento de diversos novas entidades sindicais urbanas (principalmente de funcionários públicos) e rurais;

b) o crescimento dos índices de sindicalização nos Sindicatos mais combativos e a elevação da participação dos trabalhadores de base em ações grevistas, no bojo dos Sindicatos melhor organizados e mais representativos no país;

c) a conquista, pelos ativistas sindicais identificados com as propostas do "novo sindicalismo" e da CUT, via eleições sindicais, da direção de um crescente número de entidades sindicais;

d) a ampliação expressiva das pautas de reivindicação e das cláusulas contratuais firmadas nos processos de negociação coletiva de trabalho, o que estimulou ainda mais a participação sindical de base.

e) finalmente, as várias frentes de atuação sindical e política – em um quadro econômico e político de crise e de transição – que representaram uma fonte de prestígio aos líderes sindicais emergentes, legitimando sua atuação político-sindical.

De outro lado, cabe observar que o ascenso do sindicalismo no Brasil nos anos 80, ocorreu no contrafluxo das tendências de crise, descenso e enfraquecimento do sindicalismo europeu e norte-americano, que resultou em expressivas perdas na densidade sindical, na força política das organizações sindicais (na esfera pública e no quadro da negociação coletiva coletiva de trabalho) e na legitimidade do sindicalismo, naqueles países centrais do capitalismo.

A desarticulação das políticas macroeconômicas, dos compromissos e dos pactos econômico-sociais e do arcabouço jurídico institucional keynesiano-fordista, ocorreu de modo simultâneo à gradual afirmação do regime de acumulação e do paradigma industrial flexível, nos mais importantes países europeus e nos EUA.

Ademais, as mudanças econômicas, políticas e institucionais desencadeadas pela emergência do paradigma industrial flexível resultaram na fragmentação/precarização do mercado de trabalho; no aumento das taxas de desemprego industrial, na descentralização e na flexibilização dos contratos coletivos de trabalho, no estreitamento dos espaços de participação dos Sindicatos na esfera pública; em uma forte diminuição do número de greves e de grevistas; na queda das taxas de filiação sindical, na fragmentação da ação sindical; na drástica, ainda que não uniforme, diminuição do percentual de trabalhadores cobertos por contratos coletivos de trabalho e, enfim, na perda do prestígio e do grau de legitimidade do sindicalismo, já desde o começo dos anos 80, nesses países.

Em contraposição, no Brasil, a despeito da crise terminal do modelo nacional-desenvolvimentista, não ocorreu, nessa década, a instauração predominante de um paradigma industrial flexível, baseado em um processo sistêmico de racionalização produtiva, em moldes pós-fordistas ou "toyotistas".

De outro lado, não houve um modo de regulação social e jurídico-institucional keynesiano-fordista a ser desarticulado no Brasil nos anos 80, na medida que jamais foi construído tal modelo de regulação no país. Ao contrário, o processo de democratização em andamento, propiciou a ampliação das lutas sindicais e políticas por melhorias salariais, por melhor distribuição de renda, pela desarticulação dos mecanismos autoritários presentes no Estado e na sociedade civil e pela constitucionalização de diversos direitos sociais, trabalhistas e políticos de cidadania, em plena fase de "canto de cisne" do modelo nacional-desenvolvimentista.

Durante o período de ascensão do movimento sindical brasileiro na década de 80, também ocorreu um forte ciclo de greves (fundamentalmente impulsionado pelas lutas salariais e por melhores condições de trabalho), comportando uma inusitada participação de trabalhadores. O impulso grevista, em diversos momentos adquiriu conotação política ampla contra as políticas salariais e sociais governamentais, contra as formas de autoritarismo fabril e contra os mecanismos de exclusão da classe

trabalhadora da esfera pública. Isto se expressou, por exemplo, via ocorrência de quatro greves gerais, entre julho de 1983 e março de 1989.

Portanto, o "novo sindicalismo", nos anos 80, caracterizou-se por reiteradas estratégias de protesto, marcadas por altas doses de conflitividade e de mobilização grevista e por ações de oposição frontal e sistemática às políticas salariais e trabalhistas governamentais e empresariais, legitimadas pela intensa participação dos trabalhadores da base em greves.

Desde o final dos anos 80 e começo dos 90, o chamado "novo sindicalismo" e a CUT, porém, foram surpreendidos por uma realidade marcada por rápidas mudanças no cenário econômico, político e ideológico no país, principalmente a partir da eleição de Fernando Collor de Melo, no final de 1989.

Em 1990, emergiu um ciclo fortemente recessivo na economia brasileira, que durou até 1992. Simultaneamente foram instaurados a abertura comercial e os programas de competitividade industrial, que estimularam as estratégias empresariais voltadas a práticas mais sistêmicas de racionalização produtiva, em sintonia com a implementação de um modelo de produção mais enxuto nas empresas mais competitivas do país.

Os sucessivos governos de Fernando Henrique Cardoso (FHC), implementaram políticas industriais, administrativas e macroeconômicas que aprofundaram a abertura comercial e a inserção competitiva da economia brasileira aos mercados internacionalizados – aumentando mais ainda a pressão competitiva sobre as empresas. Estas políticas governamentais foram seguidas por projetos de flexibilização das relações de trabalho (das formas de remuneração, dos contratos, da jornada e dos direitos do trabalho) e por estratégias de racionalização produtiva e de flexibilização dos processos de trabalho não apenas em empresas específicas, mas em redes de empresas e em cadeias produtivas inteiras. Outras conseqüências destas políticas foram os programas de reforma administrativa do Estado e a ampliação do processo de privatização de empresas estatais.

Estas mudanças no cenário econômico e político, conduziram a um processo combinado de enxugamento dos postos de trabalho e de notável decréscimo do emprego industrial; de forte enxugamento do emprego no setor público; de desverticalização, focalização e desconcentração produtivo-industrial, envolvendo

novas relações interfirmas; de instauração de estratégias de parceria entre capital e trabalho, principalmente nas empresas mais competitivas; de fragmentação e descentralização da negociação coletiva de trabalho (com as empresas pressionando seus empregados e os Sindicatos à realização de acordos coletivos restritos aos seus estabelecimentos econômicos particulares); de forte crescimento da taxa geral de desemprego no país, e enfim, de crescente precarização, informalização e fragmentação do mercado de trabalho.

O regime de acumulação flexível instaurado de forma crescente desde o começo dos anos 90, alterou gradualmente a configuração dos processos de trabalho e de produção nas empresas, envolvendo a implantação de modelos gerenciais, de políticas de recursos humanos, de padrões tecnológicos e de relações interfirmas de caráter mais flexível, competitivo, enxuto e racionalizado nas empresas. Desse modo, a nova realidade econômica, social e política que emergiu no país, no decorrer da década de 90, alterou o formato das escolhas disponíveis ao "novo sindicalismo" e modificou as condições de validação e de legitimação das práticas sindicais.

Frente ao quadro de flexibilização dos processos produtivos, de fragmentação das relações de trabalho e de precarização do mercado de trabalho e diante do ciclo recessivo que se instalou na economia brasileira entre 1990 e 1992 – em especial na indústria automotiva do ABCD paulista –, o Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema (SMSBCD), foi o primeiro que, no cerne do chamado "novo sindicalismo", adotou uma postura e um discurso político-sindical mais pragmático, propositivo e negocial-contratualista diante do governo e dos empresários, para fazer frente a uma realidade de perda de milhares de postos de trabalho industrial e aos processos de trabalho em mutação, mais racionalizados e flexibilizados, demandantes de relações de parceria entre capital e trabalho, visando a concretização das metas de qualidade e produtividade das empresas.

Ou seja, o sindicalismo metalúrgico do ABC substituiu suas práticas de cunho ostensivamente oposicionista e de antagonismo de classes dos anos 80, por estratégias oposicionistas de perfil intermediário, caracterizadas por um discurso mais pragmático (ainda que marcado por uma notável dose de conflitividade) e por um modelo de conduta disposto a encontrar formas de interlocução política e negocial com o empresariado e o Estado. Desse modo, nos anos 90, este sindicalismo destacou-se pela

apresentação de contrapropostas à ofensiva neoliberal governamental e às práticas de racionalização produtiva das empresas no contexto de afirmação do regime de acumulação flexível.

O conteúdo das reivindicações e das propostas do SMABC tendeu, de um lado, a enfocar a defesa do emprego dos trabalhadores prejudicados pelas políticas de enxugamento dos postos de trabalho e atingidos pelas políticas industriais de flexibilização do processo de trabalho – com impacto sobre as condições de trabalho e de renda dos trabalhadores – e a defesa da manutenção de cláusulas contratuais nas negociações coletivas em termos de benefícios sociais, condições salariais e de trabalho dignas, garantias sindicais e de organização nos locais de trabalho, conquistadas desde os anos 80, e, de outro lado, a oferecer também alternativas ao empresariado, para melhorar a produtividade, a qualidade e, enfim, a competitividade de suas plantas industriais.

Entretanto, no caso do sindicalismo metalúrgico do ABC dos anos 90, não observa-se um estilo de ação sindical marcado por práticas de colaboração de classes ou de incondicional parceria cooperativa com as metas de produção das empresas. Ao contrário, a ação sindical metalúrgica do ABC manteve suas características de mobilização intensiva, de oposição classista e de conflitividade sempre quando os interesses dos trabalhadores na base foram totalmente ignorados pelas empresas.

Nos anos 90, o SMABC lutou, pressionou e esforçou-se por negociar com as empresas e o Estado garantias de emprego, condições de trabalho menos autoritárias e mais participativas, políticas de recuperação salarial e políticas públicas de inclusão social não apenas para os trabalhadores de sua base, mas para o conjunto dos trabalhadores metalúrgicos e de outras categorias de trabalhadores no Estado de São Paulo e no país. Ou seja, o sindicalismo metalúrgico do ABC paulista manteve, nos anos 90, diversas formas de pressão política e estruturou novas formas de organização e novos meios de mobilização de sua base, o que propiciou-lhe uma notável performance não apenas como instituição, mas também como movimento social de oposição com potencial conflitivo, embora com uma tonalidade bem mais propositiva e pragmática que nos anos 80.

Desse modo, impôs-se a opção pela busca de soluções mediadas e negociadas no quadro do conflito de interesses entre capital e trabalho.

O sindicalismo metalúrgico do ABC, juntamente com a CNM-CUT, empenhou-se de forma quase permanente a favor da constituição de canais amplos de negociação coletiva do trabalho no plano nacional, visando a concretização de contratos nacionais de trabalho. A propósito, no final dos anos 90, o SMABC articulou e costurou uma coalizão político-sindical grevista com Sindicatos metalúrgicos vinculados a outras Centrais Sindicais como a Força Sindical e a CGT, visando uma campanha salarial unitária no setor metalúrgico paulista e no segmento das montadoras de veículos automotores em todo o país e objetivando pressionar o empresariado do setor automobilístico a aceitar a instauração do contrato coletivo nacional de trabalho no segmento das montadoras.

O SMABC também procurou, de forma quase permanente, dissipar os conflitos internos presentes em sua base (marcada pelas características da heterogeneidade e da diferenciação), decorrentes de patamares salariais, de benefícios sociais e de condições de trabalho diversas entre os distintos grupos de trabalhadores.

Para superar as disparidades, os descontentamentos e as tendências de fragmentação entre os diversos segmentos de trabalhadores, o SMABC procurou estender propostas e conquistas de trabalhadores empregados em grandes empresas ou grupos de empresas mais dinâmicas, competitivas (e fabricantes de produtos com maior valor agregado), para os trabalhadores de empresas pequenas e médias (fabricantes de produtos com menor valor agregado) ou de grupos de empresas com menor produtividade e capacidade competitiva. Portanto, esta tem sido a estratégia utilizada para fazer frente à tendência de crescente fragmentação da negociação coletiva e de diferenciação em termos salariais, de benefícios sociais e de condições de trabalho na base daquele Sindicato.

Além disso, cabe ressaltar que, desde 1996, o Sindicalismo metalúrgico do ABC liderou a constituição do Fórum Regional dos municípios do ABC, visando a elaboração e a implementação – em conjunto com as prefeituras, o governo do Estado de São Paulo e o governo federal, outros Sindicatos de trabalhadores, Sindicatos patronais e diversas entidades da sociedade civil – de projetos de desenvolvimento econômico, social, educacional e ambiental e de políticas de preservação e criação de novos empregos nos municípios da região do ABC paulista.

Finalmente, cabe ressaltar que, desde o começo da década de 90, em sintonia com a política da CNM-CUT e da própria CUT, o SMABC aderiu à concepção de "Sindicato cidadão". Visando contrabalançar a fragmentação do movimento sindical, a tendência de segmentação das negociações coletivas, a perda de postos de trabalho no quadro dos processos de reestruturação produtiva e o isolamento provocado pela pulverização sindical, a CUT, a CNM-CUT, o SMSBC e diversos outros Sindicatos filiados à CUT, passaram a articular alianças com outros movimentos sociais, com entidades da sociedade civil e diversos tipos de comunidades locais e regionais, visando lutar por políticas públicas de inclusão social e por valores e uma cultura democrática de reforma social profunda na sociedade. Desse modo, o SMSBC, juntamente com a CUT, e diversos outros Sindicatos como o STIMMME de Porto Alegre, RS, engajaram-se, já na primeira metade dos anos 90, na "campanha contra a fome, a miséria e pela cidadania", bem como em programas relacionados a crianças em situação de risco social, em questões ambientais[2] e no apoio às lutas dos movimentos dos "sem-teto" e dos "sem-terra".

No âmbito do sindicalismo metalúrgico da RMPA (RS), o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre foi o único que – hegemonizado pela corrente reformista da "articulação sindical" da CUT – apresentou, ainda que de forma hesitante, um discurso sindical voltado à adoção de uma postura mais pragmática e propositiva na primeira metade dos anos 90. Porém, não encontrou espaços de interlocução e de reciprocidade na postura anti-sindical e de unilateralismo gerencial do empresariado da indústria metal-mecânica, eletro-eletrônica e de material de transporte da RMPA. O patronato metalúrgico da RMPA, da mesma forma que nos anos 80, continuou concebendo as estratégias de reestruturação produtiva e de racionalização da gestão do trabalho, como um assunto de exclusiva atribuição e responsabilidade da administração das empresas.

No decorrer da década de 90, na visão dos Sindicatos patronais do setor metalúrgico da RMPA, em conformidade com o que tem determinado a legislação corporativista estatal, aos Sindicatos de trabalhadores caberia apenas representar a força de trabalho nas negociações realizadas na data base anual. Ou seja, de acordo

[2] A este respeito, ver: BARGAS, Osvaldo Martines, apud CARVALHO NETO, Antônio (2001) *Relações de Trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio*, Belo Horizonte, Editora Vozes:

com esta compreensão, aos Sindicatos de trabalhadores não cabe ultrapassar a porta das fábricas, devendo ficar alheios aos assuntos relacionados ao processo de trabalho e às relações de trabalho internos às unidades produtivas.

Diante desta postura relativamente autocrática do patronato, a conflitividade nas relações sindicais e o discurso fortemente oposicionista de antagonismo de classes ainda esteve intensamente presente, nos anos 90, na base dos STIMMMEs da RMPA, tendo ocorrido diversos casos de suspensão e de demissão de diretores sindicais de base e diversas ações administrativo-empresariais de restrição à atividade sindical no interior de diversas fábricas.

Particularmente, os Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos de Canoas e de São Leopoldo – hegemonizados por correntes sindicais posicionados ideologicamente mais à esquerda na CUT – mantiveram ainda com mais intensidade, principalmente entre 1997 e 1998 (no caso de Canoas) e entre 1996 e 2000 (no caso de São Leopoldo) um discurso de antagonismo de classes e decididamente contrário às políticas de flexibilização da jornada de trabalho e de colaboração com as metas de produtividade e competitividade das empresas. O resultado foi a ocorrência de diversos tipos de conflitos entre dirigentes sindicais e gerências empresariais, seguidos de freqüentes demissões ou dispensas remuneradas dos sindicalistas envolvidos (representando esta última situação a exclusão de dirigentes sindicais de base, no período de seu mandato, da atividade profissional em seu posto de trabalho e do exercício da atividade sindical nos locais de trabalho).

Ademais, durante a segunda metade dos anos 90, devido a conflitividade que se desenhou entre a representação dos trabalhadores e o patronato, na base destes dois Sindicatos – no quadro das divergências sobre as políticas de reajuste salarial, sobre a questão da flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas) e em face de outras temáticas relativas à flexibilização das relações de trabalho nas empresas –, as direções empresariais e os Sindicatos patronais de Canoas e de São Leopoldo (este último com mais ênfase) adotaram estratégias de forte retaliação e de abandono de todas as formas de diálogo com os dirigentes daqueles Sindicatos, negando-se a barganhar pautas reivindicativas, inclusive no período da data-base de negociação coletiva anual.

IRT, PUC Minas, 2001, p.115.

O isolamento sofrido pelos dirigentes sindicais em decorrência do endurecimento do patronato, a postura omissa do judiciário e a atitude de abandono do diálogo institucional na área trabalhista e sindical adotada pelo governo FHC, em relação aos trabalhadores (ao implementar medidas unilaterais no âmbito dos direitos do trabalho e práticas de diálogo em separado com o empresariado, visto como interlocutor preferencial), condicionou estes dois Sindicatos de trabalhadores (primeiro o de Canoas e mais tarde o de São Leopoldo) a redefinir sua posição em relação à questão da flexibilização da jornada de trabalho e em relação a outras questões atinentes a flexibilização dos processos de trabalho das empresas. Além disso, estes dois Sindicatos não tiveram êxito na luta contra a política de compressão salarial do governo e dos empresários. Assim, estes dois Sindicatos metalúrgicos vieram a assinar cláusulas de flexibilização da "jornada de trabalho" (entre 1999 e 2001) e a aceitar as condições salariais de reajuste baseados no INPC-IBGE, com o objetivo de não inviabilizar a realização de acordos coletivos – na forma de convenções coletivas ou acordos em dissídio coletivo –, pois, na segunda metade dos anos 90, a não ocorrência de negociações coletivas resultantes em acordos coletivos, estava resultando na perda de diversas cláusulas sociais e trabalhistas firmadas em negociações anteriores.

O STIMMME de Canoas passou por esta experiência, que foi amarga para os trabalhadores de sua base, ao não ter conseguido, na data base de 1998, concretizar um acordo coletivo de trabalho. Porém, bem mais amarga para os trabalhadores metalúrgicos foi a não realização de negociações e acordos coletivos de trabalho por três anos e meio consecutivos, entre junho de 1997 e janeiro de 2001, na base do STIMMME de São Leopoldo, tendo sido perdidas, no decorrer destes anos, diversas cláusulas sociais e trabalhistas conquistadas em negociações e acordos coletivos anteriores.

Portanto, o sindicalismo metalúrgico de Canoas e São Leopoldo, RS, apesar de seu discurso explicitamente oposicionista e de antagonismo de classes, também passou, entre 1998 e 2000, a assumir uma postura bem mais pragmática, de modo que veio a barganhar cláusulas de flexibilização do processo de trabalho e da jornada de trabalho.

Hipóteses de trabalho

Primeira hipótese: *A opção por estratégias sindicais oposicionistas de perfil intermediário, de caráter pragmático e propositivo (ainda que conflitivas) e de interlocução política com o governo e os empresários (ainda que com forte dose de oposicionismo classista), caracterizadas por iniciativas voltadas a encontrar pontos de consenso e conciliação provisória entre os interesses e as necessidades do trabalho e as metas de produção das empresas – implementadas de forma descentralizada por empresas ou grupos de empresas, de acordo com a perspectiva corporativista por categorias econômicas (ou profissionais), ou de acordo com uma perspectiva setorial "neo-corporativista" ou "mesocorporativista" (como ocorreu no caso dos acordos firmados nas câmaras setoriais automotiva e de máquinas agrícolas em 1992 e 1993) – de parte do Sindicato dos metalúrgicos de Santo André, São Bernardo do Campo e Diadema (SMABCD) no decorrer da década de 90, e a negociação de cláusulas de flexibilização da jornada de trabalho de parte dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, no final da década de 90, foi estimulada pelas mudanças verificadas no leque de escolhas e nas condições de validação e de legitimação das práticas sindicais, em decorrência das mudanças econômicas, sociais, políticas e ideológicas ocorridas no contexto de afirmação do regime de acumulação flexível e de implementação de políticas neoliberais no Brasil, desde o começo dos anos 90.*

Desdobramento: *As mudanças nas formas de orientação política, nos eixos de luta e nas pautas de reivindicação dos Sindicatos também se consolidaram em conseqüência dos efeitos que a nova orientação sindical de cunho mais propositivo e pragmático teve em termos dos resultados obtidos no quadro dos interesses mais imediatos dos trabalhadores (em termos de benefícios, garantias e vantagens) e em conseqüência de pressões exercidas pelos trabalhadores na base sobre a ação sindical.*

Ou seja, a mudança de um perfil de atuação sindical confrontacionista e de antagonismo de classes, para um perfil mais intermediário de ação sindical, marcado por um discurso propositivo e pragmático, ainda que permeado por uma razoável dose

de conflitividade, legitimou-se, porque mostrou-se mais adequada na luta pelos interesses imediatos dos trabalhadores, em termos de empregos, de condições salariais, de condições de trabalho e de benefícios sociais.

***Segunda hipótese**: Não foi primordialmente a escolha voluntarista por uma determinada postura ideológica, mas antes as duras condições instauradas de forma combinada por fatores econômicos, sociais, políticos e institucionais (inerentes ao processo de consolidação do paradigma industrial flexível e às estratégias políticas neoliberais, que estreitaram as escolhas disponíveis e modificaram as condições de legitimação da ação sindical) que conduziram o SMABC e o sindicalismo metalúrgico da RMPA a adotar uma postura sindical mais propositiva, pragmática e negocial (ainda que conflitiva), de verniz ideológico reformista, sintonizada com o processo de flexibilização do processo de trabalho e das condições de trabalho.*

***Desdobramento**: As mudanças democrático-constitucionais e institucionais, instauradas com a promulgação da Constituição brasileira de 1988 e o processo de consolidação da democracia política no país, também contribuíram para que o "novo sindicalismo" metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema (SP) e de Porto Alegre (RS) viesse a adotar um estilo de sindicalismo mais propositivo e negocial no quadro das relações de trabalho, nos anos 90.*

***Terceira hipótese**: O projeto "neocorporativista setorial" do Sindicato dos metalúrgicos do ABC (SMABC), da Federação estadual dos metalúrgicos da CUT de São Paulo (FEM-CUT/SP) e da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM-CUT) – iniciado via acordos setoriais tripartites na câmara automotiva, em 1992 e 1993, e na câmara do segmento de máquinas agrícolas, em 1993, bem como via proposta dos contratos coletivos nacionais e estaduais de trabalho no setor metalúrgico – viu diminuída suas chances de institucionalização e consolidação, a partir da ascensão de FHC ao governo em 1995, devido a postura governamental e das escolhas estratégicas do empresariado, que fizeram valer a opção, na esfera pública mais ampla, de não considerar a representação sindical dos trabalhadores*

como interlocutor válido, para a definição de políticas industriais, sociais, trabalhistas, salariais e de emprego no país.

A posição governamental de excluir os trabalhadores como interlocutores válidos nas negociações estratégicas sobre políticas industriais, trabalhistas, salariais e sociais, decorreu da decisão do próprio governo FHC de acelerar a exposição competitiva da indústria brasileira às condições dos mercados internacionalizados e de incentivar o aprofundamento da racionalização e da flexibilização produtiva das empresas, sem que aos trabalhadores fossem dadas oportunidades de negociar contrapartidas em termos de políticas de emprego, salariais, de condições de trabalho e de benefícios sociais, no plano nacional e regional mais amplo.

A conjuntura de crise e de recessão econômica que tomou conta do país entre 1996 e 1999 e entre 2001 e 2002, contribuiu para reforçar ainda mais esta postura governamental.

A propósito, mesmo os Sindicatos mais fortes que optaram por uma linha de atuação de cunho mais pragmático e propositivo – ainda que movidos por uma significativa dose de conflitividade –, como o SMABC, tiveram sua margem de barganha restringida entre 1996 e 2002 (com exceção do período de outubro de 1999 a dezembro de 2000, quando foram conquistados aumentos salariais acima dos índices do INPC-IBGE), tendo obtido resultados bem mais modestos em termos de cláusulas salariais, de condições de trabalho e de preservação dos postos de trabalho, do que no período de 1992 a 1995.

Nos momentos de dificuldades mais agudas na luta pela preservação dos postos de trabalho, entre 1996 e 2002, o sindicalismo metalúrgico do ABC, com o apoio dos trabalhadores na base, inclusive condicionou-se a negociar pacotes de demissões voluntárias e programadas, estratégias de férias coletivas e práticas de "lay off" ou de afastamento temporário do trabalho (acompanhadas de corte progressivo da remuneração salarial, dependendo do tempo de afastamento), como forma de evitar situações bem mais traumáticas de demissão em massa em diversas grandes empresas.

Portanto, neste novo quadro de dificuldades para a ação sindical que se desenhou no país, em um cenário de baixas taxas de crescimento do PIB, de estratégias de racionalização produtiva e de enxugamento dos postos de trabalho, de altos índices

de desemprego, de crescente precarização do mercado de trabalho e de instauração de políticas neoliberais no país – entre meados de 1995 e fins de 2002 –, o sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista e da CUT em geral (favorável a reformas) veio a adotar estratégias bastante defensivas em termos reivindicativos (com exceção do período de outubro de 1999 a dezembro de 2000)[3].

***Quarta hipótese**: A adoção de um estilo de ação sindical identificado com o chamado "sindicalismo cidadão", pelos Sindicatos metalúrgicos do ABC paulista e da RMPA, RS, nos anos 90 – envolvendo o engajamento em campanhas contra a fome, a miséria e pela cidadania; em programas relacionados a crianças em situação de risco social; em cursos profissionalizantes e de alfabetização de adultos; em questões ambientais; no apoio às lutas dos movimentos dos "sem-terra" e dos "sem-teto"; na criação e sustentação de cooperativas de serviços, de produção, de habitação e de crédito; na ampliação da infra-estrutura voltada a oferecer melhores condições de lazer aos associados dos sindicatos; na busca da sindicalização de desempregados e dos chamados "sócios solidários" – representa a instauração de práticas sindicais identificáveis com uma matriz comunitária de sindicalismo. No entanto, estas estratégias alternativas de intervenção sindical têm significado apenas formas complementares de ação, voltadas a reforçar e legitimar a característica historicamente oposicionista e reivindicacionista do sindicalismo relacionada à luta salarial, por melhores condições de trabalho e por benefícios e garantias vinculadas ao trabalho assalariado.*

Ou seja, os Sindicatos metalúrgicos abordados no presente trabalho mantiveram, nos anos 90 até 2002, a sua característica histórica fundamental de organizações permanentes de trabalhadores metalúrgicos assalariados, engajadas em torno de eixos de luta e de pautas de reivindicação concentrados em torno da tentativa de preservar velhas conquistas em termos salariais, trabalhistas e de condições de

[3] A propósito, cabe observar que, no período situado entre outubro de 1999 a dezembro de 2000, voltou a ocorrer uma nova tendência de intensificação das atividades grevistas no âmbito do sindicalismo metalúrgico do ABC paulista, juntamente com o sindicalismo do setor automobilístico em todo o país, em torno das reivindicações da recomposição salarial de 10% em todo o setor metalúrgico e do contrato coletivo nacional de trabalho no setor das montadoras de veículos automotores.

trabalho e de obter novos benefícios para seus associados ou para o conjunto dos trabalhadores, por intermédio de mobilizações, pressões, greves e negociações formais e informais, tendo como interlocutores centrais as empresas e o Estado. Portanto, foi preservado o caráter reivindicativo e oposicionista do sindicalismo frente aos interesses do capital.

Procedimentos metodológicos

As principais fontes de informação do cotidiano e do histórico sindical, descritivas e analíticas, que compõem o material de estudo do presente trabalho, são as seguintes:

a) Cincoenta e uma entrevistas qualitativas com dirigentes e assessores sindicais, diretores e delegados sindicais de base e integrantes de comissões de fábrica, na base do SMABC e dos STIMMMEs de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo, na RMPA;

b) Jornais, folhetos e boletins informativos, de 1989 a 2002, obtidos junto aos bancos de dados e arquivos dos Sindicatos metalúrgicos acima descritos;

c) Convenções coletivas, Acordãos de Processos TRT-RVDC (ou Acordos em dissídio coletivo) e de dissídios julgados pela Justiça do trabalho, envolvendo os Sindicatos metalúrgicos acima descritos, entre os anos de 1978 e 2002;

d) Cópias de diversos acordos coletivos sobre organização operário-sindical nas empresas, "PLR", terceirização, etc., no setor metalúrgico do ABC e da RMPA;

e) Documentos e cadernos de textos, de resoluções e de teses de Congressos dos sindicatos metalúrgicos da RMPA e do ABCD, de Congressos estaduais dos metalúrgicos da CUT e de Congressos nacionais da CNM-CUT e da própria CUT;

f) Boletins informativos, documentos, publicações, resenhas, arquivos, registros, cadastros industriais, censos de qualidade e produtividade e dados estatísticos que foram recolhidos nas Pnads/IBGE; no MTb/RAIS; no Desep/CUT; nas Secretarias da CNM-CUT, da CUT/SP e CUT/RS; no MTE/CODEFAT/Datamec; no MTE/Caged/RAIS; na Fundação SEADE, SP; nas secção do DIEESE do ABC e da RMPA; no CESIT do Instituto de Economia da Unicamp, SP; no DPCT/IG/Unicamp; no Centro Pastoral Vergueiro, SP; no CAMP e na FASE de Porto Alegre; na

ABINEE; na ABIFA; na ANFAVEA; no Sindipeças; nos Departamentos de relações de trabalho da FIESP e FIERGS; e nos departamentos de RH de empresas metalúrgicas do ABCD e da RMPA.

g) Informações extraídas da imprensa em geral, ou seja, de Jornais – como Zero Hora, Gazeta Mercantil, Folha de São Paulo, Jornal da Tarde, o Estado de São Paulo, Diário do Grande ABC – e de Revistas como "Exame", "Veja" e "Isto É".

O presente trabalho é composto pelos seguintes capítulos:

No Capítulo I, é desenvolvida uma breve análise da trajetória de crise do sindicalismo em países europeus e nos EUA, desde inícios da década de 80, em um quadro de afirmação do regime de acumulação flexível e de desarticulação do modo de regulação keynesiano-fordista naqueles países. No contrafluxo da tendência de retração do sindicalismo nos países centrais, também é abordada a trajetória ascendente do "novo sindicalismo" brasileiro, entre 1978-1989.

No Capítulo II, são apresentados argumentos explicativos de alguns relevantes enfoques interpretativos da trajetória do "novo sindicalismo" brasileiro, de 1978 a 1989. São também explicitadas as premissas teóricas empregadas no presente trabalho para a explicação das práticas do "novo sindicalismo", no mesmo período. No mesmo capítulo, são abordadas contribuições analíticas que se inserem no quadro do debate teórico sobre a mudança de rumo das práticas do "novo sindicalismo" brasileiro nos anos 90. Também são apresentadas as premissas teóricas que orientam a análise do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA da década de 90, no presente trabalho.

No Capítulo III, são descritos aspectos dos processos de reestruturação produtiva na indústria metal-mecânica, eletro-eletrônica e de material de transporte do ABCD e da RMPA, nos anos 80 e 90, no quadro do regime de acumulação do capital e das coordenadas macroeconômicas que marcaram a economia brasileira nestas duas décadas.

De outro lado, são também analisados os impactos causados pelos acordos tripartites de matriz neocorporativista setorial, realizados respectivamente nas câmaras dos setores automotivo e de máquinas agrícolas, na primeira metade dos anos 90, e pelo "novo regime automotriz", implementado no decorrer da segunda metade dos

anos 90, sobre os movimentos de racionalização produtiva, ocorridos nesta última década, no cerne de toda a cadeia produtiva vinculada ao setor automobilístico.

No mesmo capítulo, são também abordadas: a evolução dos índices de produtividade; a dinâmica do emprego e do mercado de trabalho; as condições salariais; e as taxas de sindicalização no setor metalúrgico do ABCD e da RMPA, nos anos 90.

No Capítulo IV, são analisadas a negociação coletiva e a organização das lutas sindicais, na base do SMABC e dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, nos anos 80.

No Capítulo V, são abordados as características e os conteúdos dos processos de negociação coletiva do trabalho e a dinâmica da organização e da luta sindical no setor metalúrgico do ABCD nos anos 90. Desse modo, são também estudados os procedimentos adotados, as temáticas enfocadas e as cláusulas firmadas em acordos coletivos de trabalho na data base anual por agrupamentos industriais, bem como em acordos coletivos efetivados de forma descentralizada e fragmentada por segmentos industriais específicos e por empresas, no setor metalúrgico do ABCD.

No mesmo capítulo, são ainda analisados os impactos do "novo regime automotriz" e do fim dos acordos nas câmaras setoriais sobre a negociação coletiva do setor metalúrgico do ABCD, no decorrer da segunda metade dos anos 90.

Neste capítulo, também ainda são descritos os impactos – sobre os índices de emprego, sobre as estratégias de ação sindical e sobre os resultados das negociações coletivas –, provocados pelo pacote econômico recessivo implementado pelo governo FHC, no final de 1997, e pela nova onda de racionalização produtiva no setor automotivo do ABCD, promovida sob as regras do "novo regime automotriz", entre 1996 e 2002.

Finalmente, no Capítulo VI, são estudadas as negociações coletivas e a ação sindical dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, nos anos 90. Neste quadro são abordadas as relações conflitivas que foram geradas entre capital e trabalho para a definição do conteúdo das cláusulas contratuais relativas a temas como: a) introdução de novas tecnologias e estratégias de automação industrial; b) flexibilização da jornada de trabalho; c) participação nos lucros e resultados; e d) reajustes salariais.

Neste último capítulo, também é abordada a temática da introdução das Comissões de conciliação prévia, na base territorial dos STIMMMEs da RMPA. Além

disso, são analisadas as tentativas de atuação sindical alternativa instauradas pelos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, como forma de compensar o enfraquecimento do poder sindical, no contexto dos processos de racionalização produtiva e do dramático encolhimento do número de postos de trabalho no setor metalúrgico da RMPA, no decorrer dos anos 90.

CAPÍTULO I

O ENFRAQUECIMENTO DO PODER SINDICAL NOS PAÍSES CENTRAIS E A ASCENSÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO NOS ANOS 80

Na década de 80, o sindicalismo dos trabalhadores, nos países centrais, comportou uma tendência de retração, expressa na ocorrência de: a) um notável declínio em termos de ações grevistas; b) uma forte queda nas taxas de sindicalização; c) uma crescente fragmentação dos processos de negociação coletiva do trabalho, expressa mediante o crescimento das formas de acordos coletivos flexibilizados e descentralizados por empresa ou estabelecimento; d) uma desarticulação dos pactos sociais amplos realizados nos anos 50, 60 e 70, com efetiva participação das entidades sindicais; e) uma presença cada vez mais fragilizada e menos autônoma da organização operário-sindical nos locais de trabalho; f) e, enfim, uma significativa perda no grau de representatividade e legitimidade do sindicalismo diante de seus representados e diante da sociedade.

De outro lado, no Brasil, no contrafluxo da tendência de crise do sindicalismo nos países capitalistas centrais, o movimento sindical, impulsionado pelas ações do chamado "novo sindicalismo", comportou um período de ascenso, que resultou em massivas e disseminadas ações grevistas, em importantes avanços organizativos, em conquistas no plano da negociação coletiva e em novos direitos sindicais, sociais e trabalhistas no plano constitucional.

1.1. Reestruturação produtiva e flexibilização/fragmentação do mercado de trabalho nas economias capitalistas centrais.

Nos países capitalistas centrais, os anos 70, o novo paradigma industrial flexível implicou, do ponto de vista da organização do processo de trabalho, uma inversão da tendência fordista de concentração de um grande e variado número de tarefas e funções produtivas e administrativas em gigantescas unidades produtivas, que

demandavam a aglomeração de dezenas a centenas de milhares de operários em grandes indústrias.

Em contraposição, tanto nos países europeus como nos EUA, já desde o começo da década de 80, fortaleceu-se a tendência da formação de redes de empresas exercendo funções produtivas diversas e complementares e adotando novas práticas gerencial-organizacionais.

Entretanto, em termos tecnológicos, o novo modelo da "produção enxuta" nos países centrais não foi impulsionado, nos anos 80, de acordo com o plano da "produção automatizada"[4] – que implicaria uma intensa automação e robotização do processo produtivo industrial –, mas estruturou-se muito mais com base na estratégia da "produção integrada e cooperada"[5]. Esta se baseou fundamentalmente na introdução de novos métodos organizacionais, na parceria do trabalho com o capital em torno das metas de produção das empresas, na participação ativa da força de trabalho em todas as etapas da produção industrial e no uso de dispositivos e de tecnologias de base microeletrônica.

A estratégia da "produção automatizada" foi abortada pelos mais decisivos agentes do capital industrial nos países centrais, em boa medida devido aos maus resultados obtidos, em termos técnicos e financeiros, pelas empresas que tinham projetado fábricas do futuro, basicamente centradas na incorporação da automação e da robótica. Em contrapartida, a experiência exitosa da revolução gerencial toyotista japonesa, incentivou a opção pelo modelo da "produção integrada", cujo sucesso fundamentalmente se deveu à reestruturação do processo de trabalho, com base na introdução de novos métodos organizacionais.

De outro lado, junto aos processos de racionalização produtiva, a situação mais ou menos recessiva das economias capitalistas centrais, nos anos 80, contribuiu para um significativo crescimento das taxas de desemprego naqueles países.

---

[4] A respeito do conceito de "produção automatizada", ver DEDECCA, Cláudio S. (1996) "Racionalização Econômica e Heterogeneidade nas Relações e nos Mercados de Trabalho no Capitalismo Avançado". In: BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos E. & MATTOSO, Jorge E. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* , São Paulo, Scritta, {pp.55-86}, p.64.

[5] A respeito do conceito de "produção integrada e cooperada", ver DEDECCA, Claudio S. (1996), op. cit. p.64.

Entretanto, um novo ciclo recessivo de dimensões mais intensas atingiu as economias centrais, principalmente européias, mas também os EUA, no intervalo entre 1989 e 1992.

Este novo quadro de crise econômica estimulou um novo e acelerado processo de reestruturação tecnológica e gerencial nas grandes companhias industriais e deu ensejo a um gigantesco movimento de fusões, aquisições e incorporações de empresas.

O novo surto de racionalização tecnológica, administrativa e organizacional, ocorrida no início da década de 90, resultou na extinção de setores inteiros da hierarquia administrativa, no fechamento de filiais de diversas empresas e teve como conseqüência uma nova onda de enxugamento dos postos de trabalho nos grandes estabelecimentos econômicos.

Em conseqüência, na primeira metade dos anos 90, os já dramáticos índices de desemprego na maior parte das economias capitalistas centrais foram agravados. Em países como França, Alemanha, Espanha, Itália e Inglaterra, os índices de desemprego tornaram-se alarmantes e só não cresceram ainda mais, graças à implementação de políticas de redução da jornada de trabalho; à concordância dos sindicatos em reduzir os salários em troca da manutenção de empregos; às estratégias de "lay off" (de dispensa temporária do trabalho de uma parte da força de trabalho nas empresas); à implementação de políticas de flexibilização da jornada de trabalho; à criação de uma série de empregos informais (sem cobertura da contratação coletiva de trabalho), por tempo determinado e de tempo parcial[6].

Na Inglaterra, no Japão e nos EUA, os índices de desemprego foram menos dramáticos que em outros países centrais, graças ao surgimento de um grande número de empregos temporários e de tempo parcial na área de serviços, em parte já criados durante a década de 80, e graças às atividades informais na economia, que, contudo, aumentaram os níveis de precarização do mercado de trabalho. Portanto, foi desse modo que estes países conseguiram, com relativo êxito, diluir parcialmente o movimento de contração do emprego industrial observado nas grandes empresas, geralmente localizadas em áreas de forte concentração industrial.

---

[6] A propósito, ver: EIRR – European Industrial Relations Review (1995) "Worksharing Agreements", European Industrial Relations Review, nº254. Ver também: EIRR (1994) "Focus on the Four-Day Week", European Industrial Relations Review, nº245.

De outro lado, cabe observar que a instauração de um novo paradigma de "produção enxuta" com suas práticas flexíveis[7] – em contraposição às características de rigidez, verticalismo e rotinização do processo de trabalho e de padronização serializada da produção de massa do paradigma fordista anterior – envolveu, de forma combinada, a emergência de:

a) estratégias intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional;

b) setores de produção, formas de fornecimento de serviços e práticas de mercado totalmente novas;

c) produtos e padrões de consumo flexíveis;

d) processos de desindustrialização e de incremento das atividades de serviços;

e) nichos de mercado altamente especializados e de pequena escala;

f) uma dinâmica de maior autonomização do capital financeiro internacional frente aos mecanismos macroeconômicos de controle monetário e fiscal dos Estados nacionais;

g) ações de transferência do papel de coordenação dos interesses, financiamentos e investimentos capitalistas para o sistema financeiro privado (de forma independente do financiamento corporativo e estatal), pelo fato de ele ter mais condições de minimizar os riscos, mediante a prática da diversificação de investimentos e via rápida transferência de fundos e aplicações financeiras de empresas, setores, regiões e países em situações de alto risco (insolvência, endividamento e decadência), para outros de menor risco (em fase de ascensão econômica), propensos a propiciar ganhos;

h) estratégias de internacionalização dos mercados, resultando em políticas de abertura comercial e em procedimentos de liberdade para os fluxos comerciais de produtos no plano internacional;

i) movimentos ascendentes de concentração do capital, via políticas de aquisições, incorporações e fusões de empresas;

---

[7] Sobre as características do regime de acumulação flexível, ver: HARVEY, David (1992) *Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Edições Loyola; especialmente o capítulo IX: "Do fordismo à acumulação flexível", pp.135-162; Ver também: BIHR, Alain (1999) *Da Grande Noite à Alternativa*, São Paulo, Boitempo Editorial/Jinkings Editores Associados Ltda. especialmente pp.69-121; Ver também: WOMACK, James; JONES Daniel & ROSS, Daniel (1992) *A máquina que mudou o mundo*, Rio de Janeiro, Campus.

j) práticas de racionalização produtiva, de flexibilização dos processos de trabalho, de desconcentração da produção e de novas relações interfirmas, via introdução de tecnologias de base microeletrônica, de inovações gerencial-organizacionais e de movimentos de relocalização de unidades produtivo-industriais e de serviços de umas regiões para outras em âmbito nacional ou internacional[8];

k) políticas restritivas em relação ao salário real e ao poder sindical organizado;

l) ações de flexibilização e segmentação do mercado de trabalho, envolvendo a desregulamentação das condições jurídicas de regência dos contratos de trabalho, o aumento das formas de trabalho subcontratado, temporário e precário, o enxugamento dos postos de trabalho industrial, o crescimento das taxas de desemprego, a parcial desarticulação dos mecanismos centralizados de negociação coletiva do trabalho e a crescente importância das empresas e das plantas industriais como referência de negociação coletiva descentralizada;

m) parcial desintegração das bases institucionais e das políticas públicas sociais, salariais e trabalhistas que sustentaram o precedente pacto social-democrático ou keynesiano-fordista nos países centrais.

Os processos econômicos, políticos e institucionais destacados acima se revelaram momentos vinculados e intercambiáveis de um movimento de acirramento da competição nos mercados e de procura de novos mecanismos de valorização e de concentração do capital.

Em todo o universo capitalista, as empresas em geral e principalmente as grandes corporações econômicas – com o objetivo de alcançar a flexibilidade e a competitividade necessárias para enfrentar as fortes variações no nível e na composição da demanda do mercado, e, visando não desperdiçar as oportunidades de valorização de seu capital – tomaram a dianteira em termos da implementação de estratégias sintonizadas com o regime de acumulação flexível.

0A flexibilização dos processos de produção, a fragmentação dos mercados de trabalho e a parcial desarticulação dos pactos sociais social-democráticos e dos

---

[8] Os movimentos de descentralização industrial e de relocalização de empresas que ocorrem, foram estimulados pela busca de melhores oportunidades de mercado e de vantagens comparativas em termos de subsídios e favorecimentos financeiros, isenção de impostos, menor custo da força de trabalho, infra-estrutura funcional sem ônus para os seus empreendimentos (envolvendo portos e aeroportos, estradas e demais sistemas de transporte e de comunicação) e livre remessa de lucros para as suas matrizes.

sistemas corporativista-societais[9] ou neocorporativistas de relações industriais em alguns importantes países europeus, como a Alemanha, trouxe perdas ao sindicalismo, em termos de sua capacidade de representação unitária do conjunto dos trabalhadores, de sua legitimidade social e inserção político-institucional na esfera pública.

Nos países marcados por uma tradição sindical pluralista[10], como EUA e Inglaterra, a situação se tornou ainda mais dramática para o sindicalismo – com as políticas macroeconômicas e industriais neoliberais implementadas naquelas economias, na década de 80 e na primeira metade dos anos 90 –, pois além do notável decréscimo dos acordos multi-empresariais (que eram registrados em grande número, no decorrer das décadas de 60 e 70), cresceram significativamente os casos de empresas sem representação sindical nos locais de trabalho, sem a existência de acordos coletivos de trabalho e sem nenhuma cobertura sindical naqueles países[11].

Desse modo, nestes países de origem anglo-saxônica, a consolidação do paradigma industrial flexível, acompanhado de políticas neoliberais no plano político-

---

[9] No modelo institucional de articulação, intermediação e implementação de políticas e de alocação de valores "corporativista societal", mais importante que a "representação de interesses" é a prática da "concertação social" corporativista, pois é através dela que os comportamentos meramente defensivo-protecionistas cedem lugar a um processo de interação (entre os interesses do capital e do trabalho e as políticas de Estado na sociedade como um todo), capaz de influenciar inclusive os parâmetros macroeconômicos da sociedade. O "corporativismo societal", portanto, representa um padrão de intermediação de interesses, que supõe o reconhecimento público do monopólio da representação de classes, grupos ou segmentos sociais, mediante a existência de grandes organizações representativas, por oposição ao modelo pluralista de representação. Assim, também são características do "corporativismo societal" a unicidade, a obrigatoriedade, a não competição e o respeito à hierarquia na representação. Ademais, este modelo de interação social também implica uma sistemática de definição, articulação, elaboração e implementação de políticas públicas, em que a própria formação das escolhas políticas e a alocação imperativa dos valores intrínsecos a estas políticas se dá via processo de colaboração entre as grandes organizações corporativas de interesse envolvidas. A este respeito ver: LEHMBRUCH, Gerhard (1984) "Concertation and the estructure of corporatist networks". In: GOLDSHORE, John (ed.). *Order and conflict in contemporary capitalism*. New York, Oxford University Press. Ver também: SCHMITTER, Philippe C. (1981) "Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America"; In: BERGER, S (ed), *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism and Transformation of Politics*, Cambridge, Cambridge University Press. Finalmente, ver também: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro & TÁPIA, Jorge (1991) "Corporativismo e Neocorporativismo: exame de duas trajetórias". *BIB*, Rio de Janeiro, nº32, pp.3-30.

[10] Para uma definição do pluralismo sindical, ver: SCHMITTER, Philippe (1974) "Still the Century of Corporatism?", *Review of Politics*, nº36, p.96; Ver também: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro & TÁPIA, Jorge (1991), op. cit., pp.3-30. Ademais, ver ARBIX, Glauco (1996) *Uma Aposta no Futuro: Os Primeiros Anos da Câmara Setorial da Indústria Automobilística*, São Paulo Scritta, pp.100-101.

[11] A propósito, ver: KATZ, Harry (1993) "The Descentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, 1: 3-22, october. Ver também: McILROY, J. (1996) *Trade Unionism in Retreat – Britain Since 1979*, University of Manchester, UK. Do mesmo autor, ver também: *Trade Unions in Britain Today*, Manchester University Press, Oxford Road, Manchester, 1995.

institucional, trouxe sérios constrangimentos para as práticas sindicais, fragilizando a ação sindical nos processos de barganha coletiva, provocando perdas em termos da legitimidade social e da inserção político-institucional das instituições sindicais, diminuindo a capacidade em desenvolver movimentos grevistas e afetando negativamente as taxas de sindicalização, desde inícios dos anos 80.

1.2. A crise do sindicalismo nos países capitalistas centrais e o rearranjo de suas formas de organização e de intervenção estratégica

A crise do sindicalismo nos mais importantes países europeus e nos EUA, nos anos 80 e 90, é aqui analisada no quadro do conjunto das transformações ocorridas com a ascensão do regime de "acumulação flexível" nestes países, desde o início da década de 80.

Com o esgotamento dos pactos sociais keynesiano-fordista na segunda metade dos anos 70, as principais centrais sindicais em destacados países europeus, como a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT) na França, a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL) na Itália e a Federação Alemã de Sindicatos (DGB) na Alemanha (desde inícios dos anos 80), ao verem a impossibilidade de renovar os termos do antigo contrato social, procuraram negociar com as representações das grandes empresas capitalistas, sob o beneplácito do Estado, formas descentralizadas e restritas de compromissos[12], de acordo com as possibilidades intrínsecas aos processos de racionalização produtiva, à reconfiguração flexível das relações industriais e de trabalho e às novas condições político-institucionais instauradas em cada país. Assim, passaram a proliferar formas de acordos coletivos de trabalho específicos por setores econômicos e empresas.

Em troca à aceitação de não rediscutir a relação salarial fordista – caracterizada por políticas de indexação dos salários aos preços e de "rigidez" legal e contratual das relações de trabalho –, as organizações sindicais, puseram-se a demandar, nos países centrais europeus, benefícios em termos de redução do tempo de trabalho; garantias no emprego; maior controle sobre as políticas de qualificação do trabalho; inserção participativa dos trabalhadores e de suas organizações representativas na organização

[12] A este respeito, ver: BIHR, Alain (1999), op. cit. p.81.

do processo de trabalho; participação nos lucros ou resultados das empresas; e espaços de supervisão sindical das orientações micro e macroeconômicas das empresas[13].

Portanto, em um ambiente de uso de novas tecnologias microeletrônicas, de inovações na gestão das empresas, de mutações na organização da produção e do trabalho, de constituição de novas redes nas relações interfirmas e de flexibilização dos contratos de trabalho, as mais expressivas centrais sindicais nos países centrais europeus, trataram de obter um maior controle sobre as condições de trabalho e as políticas de formação profissional e formas de participação dos trabalhadores nos resultados das empresas[14].

A aceitação das estratégias de parceria com as metas de produção das empresas, de parte do sindicalismo e dos órgãos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho – em países como Alemanha, França, Itália, Inglaterra e EUA – ocorreu de forma simultânea e entrelaçada com os processos de flexibilização/fragmentação do mercado de trabalho.

Estas estratégias representam tentativas quase desesperadas de manter a sustentabilidade financeira dos sindicatos, de contrabalançar a perda de prestígio social e de legitimidade política do sindicalismo e de conservar a representatividade e a eficácia do sindicalismo nos processos de negociação coletiva, tanto nos locais de trabalho e no plano das empresas, quanto em âmbito setorial de ramos econômicos.

Contudo, os fenômenos de flexibilização/fragmentação do mercado de trabalho e o processo de desarticulação/descentralização do sistema de negociação coletiva apresentam nuances diferentes de país para país, em âmbito das economias capitalistas centrais européias e nos EUA, nas décadas de 80 e 90.

Assim, também a reconfiguração do padrão de institucionalização das relações industriais e as estratégias organizacionais e políticas do sindicalismo apresentam tonalidades diferentes de um país para outro, no quadro de afirmação do novo paradigma industrial (e de serviços) flexível e enxuto.

---

[13] A propósito, ver: EIRR (1995) "Worksharing Agreements", *European Industrial Relations Review*, nº254. Ver também: EIRR (1994) "Focus on the Four-Day Week", *European Industrial Relations Review*, nº245. Finalmente, ver também: BIHR, Alain (1999), op. cit., pp.69-104.

[14] A este respeito, ver: HYMAN, Richard (1994) "Changing Trade Unions Identities and Strategies". In: HYMAN, Richard & FERNER, Anthony (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell.

Dessa forma, por exemplo, o sindicalismo manteve, nos anos 80 e 90, muito mais força institucional e política na Alemanha do que nos EUA, na Grã-Bretanha, na Itália e na França. Contudo, também no contexto germânico foram imprimidas políticas de flexibilização do processo produtivo e do mercado de trabalho e uma maior descentralização das práticas de negociação coletiva, já desde a primeira metade dos anos 80, de modo que também o sindicalismo germânico comportou um certo grau de perda em termos de prestígio e legitimidade social, de inserção institucional e de força política.

No plano da representação dos interesses, o enfraquecimento do sindicalismo na Europa e nos EUA, demandou a redefinição das formas de organização e dos espaços de intervenção dos sindicatos, desde os locais de trabalho até as formas mais centralizadas de negociação, tendo sido conferido maior ênfase para as formas de representação no plano restrito das empresas. Nos países marcados por uma tradição de pluralismo sindical, como EUA e Grã-Bretanha, em um expressivo número de estabelecimentos econômicos as formas de representação sindical nos locais de trabalho foram eliminadas por completo[15].

No quadro político-institucional dos países centrais, principalmente nos EUA e na Inglaterra, também ocorreu a desarticulação quase completa das instâncias e fóruns públicos tripartites, das agências estatais e de organismos públicos de representação dos trabalhadores, canais de intervenção estes que permitiam ao sindicalismo exercer alguma influência na definição de políticas públicas industriais, sociais e salariais, no quadro geral de cada país.

Em um quadro de crescente racionalização e flexibilização produtiva, de precarização do mercado de trabalho, de desmonte do arcabouço institucional adequado ao Estado de bem-estar social e de desarticulação das formas de contrato social mais amplas no plano nacional (construídas no bojo dos modelos de regulação

---

[15] A este respeito, ver: EDWARDS, Paul (1995) "Still Muddling Through". In: FERNER, Anthony e HYMAN, Richard (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.1-68. Ver também: TERRY, M. (1995) "Trade Unions: Shop Stewards and the Workplace". In: Paul Edwards (ed), *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Oxford, Blackwell. Sobre a evolução do sindicalismo nos EUA e a situação de sua organização nos locais de trabalho, nos anos 80 e 90, ver: SMITH, Russel E. (1998) "Militância Revivida na AFL-CIO" In: *São Paulo em Perspectiva (Movimento Operário e Sindical)*, Revista da Fundação SEADE, 12 (1):154-166. Ver também: KATZ, Harry C. (1993), op. cit., especialmente pp.11-12.

social keynesiano-fordistas), o sindicalismo nos países centrais passou por um processo de encolhimento e fragmentação.

No ambiente de instauração de um novo padrão de desenvolvimento, ou seja, do paradigma industrial flexível, começaram a combinar-se, desde inícios da década de 80, com cada vez mais freqüência, no caso da Alemanha, práticas sindicais de cunho "corporativista-setorial"[16] e "corporativista gerencial"[17] em associação com as tradicionais versões do modelo "corporativista societal" instituído naquele país[18].

Na Alemanha – mesmo que tenha ocorrido uma expressiva queda na densidade sindical[19] naquele país; que tenham aumentado os contratos de trabalho temporários, a partir da nova lei do emprego de 1985 (prolongada em 1989 e em 1994); que tenham crescido as formas de trabalho autônomo e a domicílio[20]; que tenha aumentado a percentagem de trabalhadores inseridos no mercado informal de trabalho

[16] "Corporativismo setorial" é um conceito utilizado para explicar arranjos corporativos tripartites setoriais – envolvendo a representação do Estado, de setores de trabalhadores e de segmentos do capital –, que resultam em políticas públicas e em negociações e acordos coletivos de trabalho, de alcance temporário, restritas apenas a estes segmentos empresariais e de trabalhadores envolvidos. A este respeito, ver: CAWSON, Alain (1985) "Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interest intermediation". In: CAWSON, A.(ed.) *Organized interests and the State – Studies in Neo-corporatism*, London, Sage Publications. De acordo, com interpretação de BIHR (1999), o "corporativismo setorial" pode resultar no desenvolvimento de reações corporativas de setores de trabalhadores estáveis e com garantias em relação aos trabalhadores instáveis e aos desempregados de longa duração, decorrentes da vontade de preservar, em termos de categoria, as posições conquistadas em detrimento do conjunto da classe trabalhadora. A este respeito, ver: BIHR, Alain (1999), op. cit. pp.86 e ss.

[17] Por intermédio do conceito de "corporativismo gerencial" é explicada a redefinição do foco de atuação ação sindical mais para as questões de interesse situadas no interior das empresas, no quadro das estratégias de parceria entre capital e trabalho, sob o beneplácito do Estado. Trata-se de um processo integrado às negociações coletivas de trabalho por setores econômicos, envolvendo arranjos corporativistas vinculadas à determinadas formas de intervenção e de garantias estatais e à cooperação entre a força de trabalho sindicalizada (e seus representantes sindicais) e as gerências empresariais, resultando na negociação de acordos formais isolados por empresas ou por segmentos de empresas. A este respeito ver: BRULIN, G. & NILSSON T. (1991) "From Societal to Managerial Corporatism: New Form of Work Organization as a Transformation Vehicle". *Economic and Industrial Democracy*, vol. 12, nº3, pp.327-346.

[18] A estes respeito, ver: RHODES, M. (1997) *Globalisation, Labou Markets and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?*, Robert Schuman Centre, European University Institute, Florence, Italy, pp.14 e ss.

[19] Na Alemanha Ocidental, o índice de sindicalização dos trabalhadores no mercado formal de trabalho, era de 40% em 1980. Porém em 1990, a taxa de sindicalização na Alemanha Unificada tinha decaído para 31% e em 1996, para 28,9%. Cf. OIT (1997) Oficina Internacional del Trabajo. *El Trabajo en el mundo: relaciones laborales, democracia y cohesión social, 1997-98*, OIT, Genebra, Suiza.

[20] A propósito, cabe observar que, nos anos 90, um quinto das ocupações autônomas se encontravam inseridas no mercado informal de trabalho.

("gastarbeiters")[21]; que tenham sido disseminadas estratégias empresariais de enxugamento dos postos de trabalho e práticas de demissão temporária do emprego (lay-off strategies), principalmente entre 1990 e 1993 – o sindicalismo manteve-se fortemente institucionalizado, na década de 90, e o índice de trabalhadores cobertos por contratos coletivos permanecia em torno de 90% no mercado formal de trabalho em 1996[22].

A despeito do notório avanço da flexibilização e da fragmentação do mercado de trabalho, o funcionamento institucional do sistema de relações industriais na Alemanha, manteve-se relativamente estável, nas décadas de 80 e 90. A Central Sindical DGB e os diversos Sindicatos setoriais a ela ligados – que representam cerca de 88% da força de trabalho empregada no mercado formal de trabalho – conseguiram, inclusive na década de 90, manter um expressivo grau de convergência e de sobreposição inter-setorial em termos dos resultados alcançados nas negociações salariais e em termos de outros benefícios do trabalho, no quadro geral do país[23].

A relativa estabilidade no arcabouço institucional das relações de trabalho na Alemanha, em um quadro de flexibilização e fragmentação do mercado de trabalho, sustentou-se, nos anos 80 e 90, principalmente por conta: a) da manutenção de um sistema de representação sindical unitário no plano institucional e em temos de sua orientação estratégica; b) da conservação do sistema de barganha coletiva de trabalho semi-centralizado, no plano regional, por ramos da economia; c) da extensão legal ou voluntária do conteúdo dos acordos coletivos de trabalho, inclusive para os empregados das empresas sem vínculo sindical; d) da permanência do sistema da co-determinação gerencial nas empresas; e e) da continuidade, no bojo do regime da acumulação flexível, de uma forte juridicização dos direitos do trabalho[24].

O modelo germânico de relações industriais se baseia no princípio da estrutura dual da representação de interesses, segundo o qual a representação dos trabalhadores no local de trabalho é separada do sistema mais geral de negociação coletiva de

---

[21] Na Alemanha, em 1996, aproximadamente 8% da PEA, se encontrava inserida no mercado informal de trabalho.

[22] Idem.

[23] A este respeito, ver: HEISE, Arne (1997) *The British and German Models of Labour Market Regulation Compared*. Wirtschafts und Socialwissenschaftliches Institut, Berlin.

[24] A propósito, ver: HEISE, Arne (1997), op. cit. . Ver também LANE, Christel (1994) "Industrial Order and the transformation of industrial relations: Britain, Germany and France compared." In: FERNER, Anthony e HYMAN, Richard (eds.), op. cit. pp.167-195; ver especialmente pp.174-177.

trabalho. Ou seja, o sistema de barganha coletiva de trabalho é legalmente regulado de forma homogênea no plano nacional e regional e envolve uma bem ordenada distinção em termos de competências, direitos e obrigações entre os Sindicatos (Gewerkschaften) e os Conselhos de representação dos trabalhadores nas empresas (Betriebsräte).

Os representantes diretos dos Sindicatos nas empresas são os delegados sindicais (vertrauensleute), os quais, embora independentes dos conselhos de empresa, interagem com os representantes dos trabalhadores nestas instâncias, prestando-lhes suporte em termos de fornecimento de informações e de instruções legais, para que melhor possam cumprir suas funções, de acordo com os interesses dos trabalhadores[25].

Ainda no que se refere à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, cabe destacar que, desde inícios da década de 80 – com a crescente flexibilização do processo de trabalho, com a celularização e o trabalho em equipes – , os membros dos conselhos de representação nas empresas foram condicionados a interagir e a partilhar suas funções com as equipes (teamworking) e os grupos semi-autônomos de trabalho, de modo que a representação dos interesses da força de trabalho se tornou mais complexa, embora do ponto de vista institucional a estrutura de negociação coletiva tenha se mantido inalterada[26].

Em síntese, no sistema dual de representação germânico, os interesses mais gerais, figurados de forma ampla no plano regional e nacional, são exprimidos via temáticas gerais e quantitativas – envolvendo temas como salários e tempo de trabalho – e neste plano as instituições de barganha são os Sindicatos nacionais e as seções sindicais regionais de trabalhadores, organizados por ramos de atividade econômica, e, de outro lado, as respectivas associação de empregadores.

No âmbito das unidades de produção e das empresas, por sua vez, os interesses abordados são de caráter mais específico e qualitativo, se concentrando em temáticas ligadas às condições de trabalho no processo de produção, envolvendo questões como: trabalho em equipes; grupos de trabalho; redução dos níveis hierárquicos; poder de veto nos conselhos de trabalho sobre o uso de horas extras; condições de flexibilização

---

[25] A este respeito, ver: JACOBI, O.; KELLER, B. & MÜLLER-JENTSCH, W. (1995) "Germany: Codetermining the Future". In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.), op. cit., 218-269; ver especialmente pp.244-45.

[26] Idem, pp.245-46.

da jornada de trabalho; formação, treinamento e reciclagem da força de trabalho; condições ambientais do trabalho; políticas de emprego; prêmios de produção e participação nos lucros ou resultados[27].

Ainda no que diz respeito à organização sindical, cabe observar que, em termos de estruturação vertical, havia na Alemanha, até meados dos anos 90, 16 sindicatos nacionais – organizados por ramos de atividade econômica – filiados à DGB (Deutsche Gewerkschaftsbund), Central Sindical que, no decorrer da década de 90, vinha congregando aproximadamente 88% dos trabalhadores sindicalizados no país[28].

Entretanto, a partir de 1995-96, ocorreu um forte processo de fusão de entidades sindicais. Assim, por exemplo, o Sindicato nacional dos metalúrgicos, o IG Metal (Industrial Gewerkschaft Metal), incorporou os Sindicatos de trabalhadores dos setores da microeletrônica e da informática. Por sua vez, o Sindicato nacional dos trabalhadores nos setores da mineração, químico e energético, ou seja, o IG BCE (IG Bergbau, Chemie und Energie) resultou da fusão de três sindicatos setoriais. Já o IG BAU (IG Bauen-Agrar-Umwelt), nasceu da unificação de outros três Sindicatos, o dos trabalhadores da construção, da agricultura e do meio ambiente. Desse modo, portanto, em 1998, somente restavam 11 Sindicatos nacionais filiados à DGB[29].

O processo de fusões sindicais não terminou por aí, pois, em janeiro de 2001, foi concretizada a fusão de cinco Sindicatos nacionais na área de serviços – quatro deles filiados à DGB e mais o DAG (Deutsche Angestellte Gewerschaft), independente –, formando o "Ver.di" (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft), ou seja, o "Sindicato Unificado do Setor de Serviços Públicos", filiado à DGB[30].

Assim, sobreviveram, na Alemanha em 2001, apenas sete Sindicatos nacionais filiados à DGB. O "Ver.di" era, em 2002, o Sindicato nacional alemão com maior número de associados, ou seja, cerca de 4 milhões de trabalhadores, tendo suplantado inclusive o "IG Metal" que, em 2001, congregava cerca de 3 milhões de associados.

Dessa forma, o "Ver.di" e o "IG Metal" somavam dentro de seus quadros, aproximadamente 70% do total dos trabalhadores filiados à DGB em 2001-2002, o que mostra uma tendência de forte centralização da organização sindical na Alemanha,

---

[27] A propósito, ver: LANE, C. (1994), op. cit., pp.175-176.
[28] Idem, p.6.
[29] A este respeito ver: Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) (1999). Information & Service/Aufgaben & Initiativen, DGB-Bundesvorstand Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Berlin

ao mesmo tempo que tem crescido os acordos coletivos de trabalho firmados isoladamente por empresas no plano nacional[31].

No caso italiano, as práticas microcorporativistas[32], gestadas naquele país nos anos 70, passaram a ser combinadas com acordos coletivos de trabalho descentralizadas por empresas.

No decorrer das décadas de 80 e 90, os conteúdos dos acordos por estabelecimentos econômicos isolados, uma vez definidos e contratados, eram em seguida estendidos para outras empresas – do mesmo setor, sub-setor ou segmento econômico –, via ação de barganha das organizações sindicais regionais e, raramente, nacionais[33].

Portanto, os acordos regionais ou nacionais ocorridos em alguns setores econômicos, passaram, desde inícios dos anos 80, a ser desenvolvidos posteriormente aos acordos por locais de trabalho e empresas. Ou seja, depois que um razoável número de acordos por locais de trabalho e por empresas era alcançado, estes acordos se tornavam referência à fixação das bases dos acordos setoriais regionais e nacionais[34] – de modo inverso ao que ocorria nos anos 60, até meados da década de 70.

Desse modo, na Itália, nas décadas de 80 e 90, prevaleceu um delicado e precário equilíbrio, sustentando, de um lado, uma articulação contraditória entre "microcorporativismo" e mudança nacional, e, de outro lado, uma acomodação negocial entre gerências empresariais e representações sindicais.

No caso italiano, há também que distinguir as relações individuais de trabalho – governadas por uma extensiva rede de normas legais e mecanismos administrativos que, contudo, foi gradualmente flexibilizada, nos anos 80 e 90 – do sistema de negociação coletiva de trabalho.

---

[30] Idem, s.p.

[31] Id., ibid.

[32] O conceito de "microcorporativismo" é utilizado para explicar as formas de concertação social e as práticas de contratação coletiva de trabalho de perfil bipartite, envolvendo grandes empresas monopolísticas e o Estado em âmbito nacional, sem a participação da representação dos trabalhadores. A este respeito, ver: CAWSON, A. (1986) *Corporatism and political theory*, London, Basil Blackwell, pp. 111 e ss. ; Ver também: FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (1995) "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism". In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.524-600. Ver especialmente p.534.

[33] A este respeito, ver: FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (1995) "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism". In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.524-600

[34] A este respeito, ver: KATZ, Harry (1993), op. cit., p.09.

No plano da organização sindical, para compensar o pluralismo na cúpula do sindicalismo italiano, as três principais Confederações Sindicais – a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), a Confederação Italiana dos Sindicatos de Trabalhadores (CISL) e a União Italiana do Trabalho (UIL) –, junto com os Sindicatos regionais (estruturados nos 21 estados italianos) ligados a elas, instituíram, já em 1972, a prática da representação sindical unitária nos locais de trabalho. Ou seja, as Confederações Sindicais e os Sindicatos a elas filiados concretizaram um pacto federativo unitário, pelo qual estabeleceu-se um consenso de que as Comissões de fábrica (CsF) deveriam constituir mecanismos unitários de organização e de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho[35].

A evolução dos mecanismos de resolução conjunta dos problemas entre capital e trabalho no plano interno das empresas na Itália resultou, durante os anos 80, em uma dinâmica que tendeu gradativamente a subordinar, os organismos de representação e de participação dos trabalhadores nos locais de trabalho à racionalidade gerencial das empresas, cujos comandos diretivos foram se reservando cada vez mais o direito de estabelecer unilateralmente os parâmetros básicos para a tomada de decisões.

A própria natureza de dupla função dos "comitês unificados de representação" nos locais de trabalho – concebidos, por um lado, enquanto veículos de articulação dos interesses dos trabalhadores, e, de outro lado, como órgãos de cooperação gerencial, voltados, a partir de esquemas de parceria, à realização das metas de competitividade e produtividade das empresas – contribuiu para aprofundar o problema da crise da representação sindical de base nos anos 80 na Itália[36].

A disputa entre as três mais importantes Confederações Sindicais italianas, na busca da hegemonia nos comitês de representação unitária nos locais de trabalho, também contribuiu para aprofundar ainda mais a crise da representação sindical de base.

Todavia, em 1991, um novo acordo intersindical foi firmado, visando estabelecer um sistema mais democrático de representação sindical unitária dos trabalhadores nos locais de trabalho. Assim, foi criada uma nova estrutura de

[35] A propósito, ver: FERNER, A. & HYMAN, R. (1995) op. cit., pp.552 e ss.
[36] A este respeito, ver: FERNER, A. & HYMAN, R. (1995), op. cit., p.544 e ss.

organização, a chamada "Representação Sindical Unitária" (La Reppresentanza Sindicale Unitária: RSU), que veio a garantir às três Confederações Sindicais (CGIL, CISL e UIL) uma representação proporcional em termos de acentos nos organismos unitários de base[37].

Esta nova investida da organização sindical de cúpula, para recuperar sua legitimidade e força política nos locais de trabalho, contudo não foi muito exitosa, pois nos anos 90, o poder efetivo das gerências empresariais, na determinação do conteúdo das relações de trabalho fabris, aumentou mais ainda.

Dessa forma, no universo de afirmação do paradigma industrial flexível, o sindicalismo italiano não resistiu à tendência – mais ou menos geral, na Europa e nos EUA – de expressiva queda na densidade sindical, de drástico decréscimo do número de conflitos grevistas; de adesão às estratégias de parceria e compromisso com as metas de qualidade e produtividade das empresas; de fragmentação e precarização do mercado de trabalho; de políticas de enxugamento dos postos de trabalho nas grandes e médias empresas; de aumento dramático da taxa geral de desemprego; de descentralização da negociação coletiva do trabalho; e, enfim, de enfraquecimento da representatividade e da legitimidade do sindicalismo.

A evolução das relações de trabalho na França constitui, no entanto, um caso *sui generis*. No que diz respeito à estrutura da negociação coletiva, cabe observar que, naquele país, os conflitos trabalhistas, quando não equacionados na forma de acordos diretos entre capital e trabalho, tem sido tradicionalmente resolvidos por mecanismos de intervenção legal. Há, neste sentido, uma complexa normatização pública na esfera das relações de trabalho que é acionada quando não há entendimento entre as partes envolvidas.

Durante o governo de Mitterrand, foi feita uma reforma das relações nos locais de trabalho, tendo sido estabelecidos mecanismos públicos que aumentaram a cobertura geral da força de trabalho, através dos acordos coletivos por estabelecimento econômico.

Dessa maneira, em seu relatório sobre os direitos dos trabalhadores de 1982, o então Ministro do Trabalho, Jean Auroux identificou uma série de deficiências no sistema de negociação coletiva francês, o qual deixava muitos trabalhadores excluídos

[37] Idem.

de qualquer tipo de acordo coletivo de trabalho, seja em nível de ramo econômico, ou seja em nível de empresa ou de unidade econômica isolada[38].

Logo após este relatório, foram sancionadas as chamadas "leis Auroux", que imprimiram uma nova normatização das relações de trabalho nos locais de trabalho, com o objetivo de possibilitar aos assalariados em geral o acesso a uma real condição de cidadania, não só a partir de acordos coletivos por setores econômicos, mas também via acordos coletivos garantidos por lei, nas empresas e locais de trabalho.

A nova lei da negociação coletiva, graças aos mecanismos de extensão por ela contemplados, foi relativamente exitosa em termos da efetivação de acordos coletivos nos anos 80 e 90, nos locais de trabalho. O uso do procedimento de extensão tornou-se particularmente importante nos setores onde a negociação coletiva nas empresas estava ausente[39].

A reforma do sistema da negociação coletiva na França, ocorreu justamente no momento em que a tendência de descentralização da barganha coletiva começou a impor-se, diante do fato de que questões como produtividade, tempo de trabalho, criação de novos empregos, política de cargos, sistemas de pagamento e treinamento profissional não podiam mais, em seus detalhes, continuar sendo tratados em fóruns de negociação coletiva mais centralizados.

Contudo, o sistema de negociação coletiva centralizado por setores econômicos não foi desarticulado e continuou, nas décadas de 80 e 90, a imprimir algumas das regras básicas que condicionaram a evolução das formas de barganha descentralizadas nas firmas e locais de trabalho. Graças à existência de uma forte normatização pública das relações de trabalho, aproximadamente 90% dos assalariados franceses no mercado formal de trabalho permaneciam, em 1995, cobertos pelos

---

[38] Assim, por exemplo, os trabalhadores temporários, que compunham em torno de 11% da força de trabalho francesa em 1982, não eram cobertos por nenhum tipo de acordo coletivo de trabalho. De fato, somente 25% do total dos trabalhadores, geralmente de grandes empresas, eram cobertos por acordos em nível de empresas. Em decorrência, da "lei da negociação coletiva" as empresas com representação sindical nos locais de trabalho, foram obrigadas a abrir negociações a cada ano sobre o sistema de pagamento e a jornada de trabalho. A nova lei oficial, entretanto, não obrigou empregadores e empregados a chegarem a um acordo, mas apenas estimulou a que os acordos coletivos se concretizassem após processos de negociação. Entretanto, a palavra final, quando não havia entendimento entre as partes, desde que respeitados alguns critérios universais, sempre ficou com o empresariado. A este respeito ver: GOETSCHY, Janine & ROZENBLATT, Patrick (1995), op. cit., pp. 429-431.

[39] Idem, p.432.

direitos fixados nas diretrizes básicas dos contratos coletivos setoriais de trabalho ou dos acordos coletivos por estabelecimentos empresariais[40].

Mesmo assim, desde inícios dos anos 80, os Sindicatos foram se caracterizando por uma crescente fraqueza organizacional e institucional em termos de sua capacidade de atrair novos associados e de influenciar com mais ênfase os conteúdos das negociações coletivas setoriais e as questões de ordem qualitativa no ambiente gerencial das empresas. Assim, se em 1980, 17,5% dos trabalhadores urbanos franceses ainda se encontravam sindicalizados, em 1995 este número caiu para 9,1%, o que traduz um forte declínio da densidade sindical[41]. Ademais, raramente ocorreram arranjos neocorporativos na França, nos anos 80 e 90, pois a ação do Estado somente ocorreu via normatização e fiscalização das relações trabalho.

O sindicalismo francês manteve-se estruturalmente dividido na cúpula nessas duas décadas, com a existência de cinco Confederações Sindicais: Confederação Geral do Trabalho (CGT), Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), Confederação Geral do Trabalho–Força Operária (CGT-FO), Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos (CFTC) e Confederação Geral de Quadros (CGC)[42]. A fragmentação sindical, que influenciou os processos de negociação coletiva, exacerbou-se durante o mesmo período, graças a crescente animosidade interna entre os Sindicatos, alimentada principalmente pelas disputas políticas e ideológicas entre a CFDT e a CGT[43].

Desse modo, não foi a capacidade de organização do sindicalismo francês – marcado por fortes conflitos e divisões internas e por uma baixíssima taxa se sindicalização –, mas a institucionalização pública e a normatização legal das relações de trabalho na França que garantiram a disseminação e a extensão dos resultados dos processos de negociação coletiva de trabalho para a maior parte dos assalariados franceses no mercado formal de trabalho, até o final dos aos 90.

---

[40] A este respeito ver CHAISON, G.N.(1996) *Union mergers in hard times: the view from five countries*. Ithaca, New York: IRL Press, Cornell University Press.
[41] Conforme OIT (1996) *Panorama Laboral*, Genebra,Suíça.
[42] Cf. GOETSCHY, Janine and ROZENBLATT, Patrick (1995), op. cit., p.407.
[43] Idem, p.418.

Cabe observar, no entanto, que o desemprego atingiu 12,5% da PEA francesa em 1993 e aumentou para 15% em 1996[44]. Uma contra-tendência em relação a este movimento ascendente no índice de desemprego somente adquiriu concretude com a redução da jornada do trabalho para 35 horas semanais – política esta assumida pelo governo socialista de Leonel Juspin, a partir do segundo trimestre de 1997 – e com outras medidas políticas de incentivo à criação de novos empregos, de modo que no ano de 2000 a taxa geral de desemprego no país tinha decaído para em torno de 10,5% da PEA[45].

Nos casos dos EUA e da Grã-Bretanha, marcados por uma tradição do pluralismo sindical, as negociações coletivas multi-empresariais foram gradualmente sendo substituídas, no decorrer dos anos 80 e 90, por acordos coletivos por locais de trabalho e por empresas – embora as negociações multi-empresariais ainda continuassem sendo mantidas, no decorrer dos anos 90, em um considerável número de pequenas e médias empresas, principalmente na Grã-Bretanha –, ao mesmo tempo em que aumentaram notavelmente os casos de completa inexistência de barganha coletiva do trabalho. Ademais, cresceram significativamente os casos de não reconhecimento do sindicalismo, os quais, no caso britânico, triplicaram entre 1990 e 1995[46].

Na base do sindicalismo britânico, a taxa de sindicalização caiu de 56,9% dos trabalhadores empregados em 1979, para 26,4% em 1996[47].

No que diz respeito ao sistema de relações industriais na Grã-Bretanha, cabe observar que, de modo geral, as associações empresariais e os sindicatos de trabalhadores já nos anos 70 vinham apresentando uma fraqueza institucional muito

---

[44] As informações acima sobre índices de desemprego na França, referentes a 1993 foram extraídos de: OCDE (1994) *L'Étude de L'OCDE sur l'emploi, dornés et explications*, Paris, Partie I, OCDE; e os dados referentes a 1996 foram obtidos da: OIT (1997) Oficina Internacional del Trabajo. *El trabajo en el mundo: relaciones laborales, democracia y cohesión social, 1997-98*, OIT, Genebra, Suiza.

[45] Entre abril de 1997 e junho de 1998, tinham sido registrados na França 34.700 acordos de redução da jornada de trabalho, que afetaram 3,72 milhões de empregados. Assim, se em março de 1997 a jornada de trabalho naquele país era de 39 horas semanais, em 28 de junho de 1998, a partir de acordos setoriais e em nível de empresas, 60,6% dos assalariados (de empresas com mais de 20 empregados) e 50% das empresas em território francês tiveram a duração da semana de trabalho reduzida a 35 horas semanais ou menos. E em junho de 2000, um de cada dois assalariados franceses trabalhava até 35 horas semanais, sendo que a duração média da jornada de trabalho no país, se encontrava então em 37 horas e 12 minutos semanais. Cf. "Relatório do Ministério do Trabalho da França", de 04/07/2000, apud, *Diário do Grande ABC On line*, Seção de Economia, 11/07/2000.

[46] A este respeito, ver: McILROY, John (1996), op. cit. p.17.

[47] Cf. OIT (1997), op. cit.

grande e, por isso, pouca capacidade para uma coordenação mais centralizada dos processos de negociação coletiva, de modo que o sistema de determinação dos salários já se mostrava anárquico, bem antes da ascensão dos conservadores ao poder de Estado em 1980[48].

Assim, nesse sistema de relações industriais, historicamente bastante fragmentado e descentralizado, os comitês sindicais distritais/regionais e nacionais unificados de negociação, os comitês unificados de delegados sindicais e a prática da "closed shop"[49] eram tradicionalmente as instituições que garantiam maior poder de barganha aos sindicatos, tanto nas negociações por empresa, quanto nas multi-empresariais.

Entretanto, nos anos 80 e 90, os comitês sindicais unificados de negociação e os comitês unificados de delegados sindicais praticamente desapareceram e a instituição da "closed shop" foi sendo gradualmente esvaziada.

Particularmente no que se refere ao mecanismo da "closed shop", cabe observar que com a Lei do Emprego do governo britânico de 1982, esta prática foi atingida por fortes restrições dificultando a sua aplicação. Ou seja, a nova lei condicionou a manutenção dos acordos de "closed shop" à sua aprovação por votação favorável de no mínimo 80% a 85% dos trabalhadores com direito a voto. Mais tarde, em 1988, a partir de outra lei, o governo removeu todo e qualquer suporte estatutário para a "post-entry closed shop", estabelecendo automaticamente a ilegalidade da demissão de trabalhadores não-membros dos Sindicatos por conta destes tipos de acordos. Em 1990, outra lei governamental atacou de frente a cláusula da "pre-entry closed shop", ao tornar ilegais as exigências de filiação sindical prévia dos trabalhadores para a obtenção de emprego[50].

---

[48] A propósito, ver EDWARDS, Paul et al. (1995) "Still Muddling Through". In: FERNER, Anthony e HYMAN, Richard (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, {pp.1-68}, p.60.

[49] A prática da "closed shop" tradicionalmente apareceu de duas formas: em alguns locais de trabalho, ela era estabelecida na forma da "pre-entry closed shop" e, em outros, pela forma da "post-entry closed shop". Efetivamente a sistemática da "closed shop" representou a efetivação de cláusulas constantes em acordos formais entre determinado sindicato de trabalhadores e determinada empresa – esta última podendo ser representada por associação de empregadores (à qual a empresa estivesse associada) na fixação do acordo – segundo as quais somente os trabalhadores sindicalizados podem ser empregados nesta empresa.

[50] A este respeito, ver: McILROY, John (1995), op. cit., p.253.

Assim, se em meados dos anos 70 o número de trabalhadores cobertos por cláusulas dos acordos de "closed shop" chegava a cinco milhões, em 1990 somente 500 mil trabalhadores em toda a Grã-Bretanha continuavam protegidos por este tipo de mecanismo que, durante os anos 90, gradativamente desapareceu[51].

De outro lado, diante das dificuldades crescentes, o sindicalismo britânico começou, já a partir de 1980, a adotar estratégias de fusão sindical, de modo que o total de sindicatos caiu de 453 em 1979 para 268 em 1992[52] e para 249 em 1995[53].

Particularmente, no caso do Trade Union Congress (TUC), em decorrência dos procesos de fusão sindical, os 112 sindicatos filiados a esta Central em 1979, foram reduzidos a apenas 69 em 1994[54]. Entretanto, esse processo de fusão não reverteu minimamente a tendência de fragmentação do mercado de trabalho e de enfraquecimento do sindicalismo britânico.

Já no caso do "business unionism" norte-americano, a taxa de sindicalização declinou drasticamente de 22% a 20% dos trabalhadores não-agrícolas entre 1980-83[55], para 14,1% em 1997[56]. Da mesma forma, o índice de trabalhadores cobertos por acordos coletivos de trabalho, decresceu de aproximadamente um quarto dos trabalhadores no mercado formal de trabalho em 1979, para apenas 11,7% em 1995[57].

Nos EUA a forte queda nas taxas de sindicalização, nos anos 80 e 90, foi em grande parte conseqüência do caráter precário dos empregos criados nestas duas décadas em substituição aos empregos industriais. A metade dos oito milhões de empregos criados nos EUA entre 1980 e 1986, foi remunerada com um salário em média 60% inferior à média dos salários industriais[58].

A multiplicação de trabalhadores precariamente empregados e sem status não representou uma alternativa "... para combater os graves sinais de dissociação social, que são as violências urbanas, as taxas de criminalidade e de toxicomania e a instalação

---

[51] Idem p.43.
[52] Idem, p.19.
[53] A propósito ver WILLMAN, Paul (1996) "Merger propensity and merger outcomes among british unions, 1986-1995". *Industrial Relations Journal*, 27(4): 331-338, p.333.
[54] A este respeito, ver: McILROY, John (1999), op. cit. p.56.
[55] A propósito, ver: SMITH, Russel (1998), op. cit., p.155.
[56] A este respeito, ver: "Employment and Earnings", *Labour and Employment Department*, January, 1998, apud site da AFL-CIO de 19 de julho de 1998.
[57] Cf. OIT (1997) Panorama Laboral, Genebra, Suiça.
[58] A este respeito, ver: DELMAS, P. (1991) *Le Maître des Horloges*, Odile Jacob, Paris, p.68.

de uma verdadeira 'underclass' miserável e desviante, completamente isolada do conjunto da sociedade"[59].

Na década de 90, mesmo com um expressivo crescimento dos empregos *high-tech*, a maior parte das ocupações que foram criadas para ser acessíveis à maioria da população norte-americana não foram atividades altamente qualificadas e tecnicamente sofisticados. Ao contrário, o mercado de trabalho remunerado tem sido dominado por formas de trabalho repetitivas e mal pagas nos setores de varejo, do comércio e de serviços. E até 2005, mais empregos de caixa serão criados do que empregos para técnicos e cientistas da computação, analistas de sistemas e outras atividades que exigem conhecimento mais complexo. Entre 2000 e 2005, a projeção é que 95% dos novos empregos situar-se-ão no setor de serviços. Este setor, a grosso modo, é constituído por profissionais de enfermagem, auxiliares no tratamento médico feito em casa, assistentes sociais, funcionários de hotéis e de pousadas, empregados de restaurantes, trabalhadores do setor de transportes, vendedores, escriturários, caixas, garçonetes, garçons, serventes, cozinheiros, porteiros e zeladores. Muitas dessas ocupações são mal pagas, não têm sindicatos, são temporárias, em regime de meio período, com poucos benefícios ou nenhum. E muitas estão dramaticamente ligadas à divisões do trabalho em termos de classe, gênero e raça[60].

Para finalizar esta parte do presente trabalho, cabe ainda ressaltar que, também em termos de projeto programático, o sindicalismo, no conjunto dos países centrais, passou a adotar uma postura cada vez mais pragmática, sintonizada com a proposta de parceria (da força de trabalho) com as metas de produção das empresas. Portanto, a atuação sindical afastou-se cada vez mais de projetos universais e abrangentes de emancipação social, identificados com os ideais iluministas[61].

---

[59] Cf. CASTEL, Robert (2003) *A Metamorfose da Questão Social*, 4ªedição, Rio de Janeiro, Vozes, p. 576.

[60] A propósito, ver: APPLE, Michael W. (2003) Educando à Direita: mercados, padrões e desigualdade, São Paulo, Cortez, p. 52

[61] A propósito, ver KURZ, Robert (1997) *Os últimos combates*, Petrópolis, RJ, Vozes, pp.307 e ss.

1.3. Impactos da desarticulação do poder sindical sobre a capacidade de representação política dos sindicatos nos países centrais

O quadro de declínio do poder sindical contribuiu para um expressivo decréscimo nos rendimentos reais dos salários na Europa e nos EUA, nas últimas duas décadas. O encolhimento da organização sindical também foi acompanhado pela sua incapacidade de formular e lutar por projetos alternativos de sociedade. O sindicalismo apresentou pouca eficácia no combate às tendências de exclusão social e de concentração da riqueza na sociedade, desse modo quase desaparecendo como movimento social nos países centrais[62].

Particularmente no contexto europeu, as entidades sindicais que fazem parte da "Confederação Européia dos Sindicatos" (CES), com sua postura tímida e cautelosa, não conseguiram, nem mesmo durante os anos 90, apresentar a cooperação, os recursos, o engajamento e a ousadia política necessárias – em termos de ação estratégica – para colocar em ação uma verdadeira mobilização comum na União Européia para fazer frente à ditadura econômica dos conglomerados financeiro-industriais internacionalizados e às diretrizes monetaristas do Banco Central Europeu. Esta situação de impotência e de fragmentação do sindicalismo europeu em geral tem reduzido ainda mais sua credibilidade frente aos trabalhadores[63].

Diante da fraqueza e da timidez política das organizações sindicais dos assalariados, a União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE) se eximiu, sem quase encontrar nenhuma contrariedade na sociedade e de parte dos governos, de participar de um diálogo social com vistas a regulamentar de forma mais coesa e homogênea as relações de trabalho na Europa e se negou a assinar qualquer tipo de acordo salarial e sobre condições de trabalho com a "CES", no decorrer dos anos 90[64].

Contudo, a trigésima Conferência da "Federação Sindical Européia dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica" – realizada em dezembro de 1998, em Frankfurt am Main, na Alemanha – aprovou o estabelecimento de regras de

---

[62] A este respeito ver: Schmitthenner, Horst (1999) "Refonder le syndicalisme". *Le Monde Diplomatique*, Juin 1999, p.17.
[63] Idem, p.17.
[64] Idem, ibidem.

coordenação européia em torno da proposta de políticas de reajustes salariais baseadas nas taxas de inflação e nos ganhos de produtividade do trabalho. Da mesma forma, também a "Declaração de Doorn", de 1999 na Holanda, previu a cooperação dos sindicatos alemães, belgas, holandeses e luxemburgueses em torno de um compromisso na defesa de uma "massa salarial" correspondente à adição dos aumentos de preços e da produtividade do trabalho[65].

Estas manifestações isoladas, porém, não obtiveram dos empregadores europeus a assinatura de acordos coletivos, de modo que nenhuma mudança mais substancial foi efetivamente conquistada em termos de relações de trabalho e de condições salariais. Ademais, as posições assumidas nos encontros sindicais de Frankfurt am Main e de Doorn, não superaram a orientação estratégica corporativista-setorial e economicista do sindicalismo europeu das décadas de 80 e 90, na medida que não assumiram uma orientação política que superasse a limitada temática dos salários e das condições de trabalho nas empresas.

Também nos EUA, ao final de 1995, o presidente da Federação Americana do Trabalho – Congresso das Organizações Industriais (AFL-CIO), John J. Sweeney, declarou que os americanos precisavam de aumento de salários, chamando a atenção para a piora da situação econômica dos trabalhadores em geral e para o baixo valor real do salário mínimo[66].

A partir de 1996, esta Central Sindical norte-americana implementou um novo programa de ação política, chamado de "Programa da Nova Voz", por meio do qual seus agentes se propuseram a aprofundar a organização de base do sindicalismo e abrir novas frentes de negociação coletiva do trabalho. Naquele mesmo ano foi dado um impulso inicial a este programa, envolvendo a estruturação de um grupo de ação política, encarregado de encontrar maneiras de formar uma estrutura permanente de ativistas políticos desde as bases.

Portanto, a assunção da direção da AFL-CIO por John Sweeney em outubro de 1995, imprimiu sem dúvida um novo impulso a esta Central Sindical, tendo os próprios efetivos sindicalizados crescido, com mais de 200 mil novos associados em 1999[67].

---

[65] Idem, ibidem.

[66] A este respeito, ver: SMITH, Russel (1998), op. cit. p.160.

[67] A propósito, ver: MOURIAUX, René (2003) "O Sindicalismo dos Países Industrializados em Fins dos Anos 1970: Efetivos, Estruturas e Estratégias". In: SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO,

Entretanto, nas áreas mais críticas da organização, principalmente no amplo setor de serviços nos EUA – que em grande parte se caracteriza por relações de trabalho precárias – e mesmo nos setores industriais e financeiros em que estão inseridas as corporações e os estabelecimentos econômicos mais poderosos (de maior produtividade e lucratividade), os resultados obtidos têm sido bastante fracos[68].

Sintetizando, cabe observar que, até o final da década de 90, o sindicalismo nos países do capitalismo central não adquiriu ou readquiriu a capacidade de se posicionar de forma independente quanto ao rumo sócio-político da sociedade, na medida em que não conseguiu abordar questões mais universais que vão além da limitada temática dos salários, das condições e das relações de trabalho nas empresas nos setores econômicos. Ou seja, as intervenções defensivas do sindicalismo contemporâneo nos países centrais não têm mais conseguido articular a ação sindical no cotidiano das relações de trabalho com uma estratégia mais abrangente de emancipação social, no quadro do regime de acumulação flexível do capital[69].

As práticas sindicais existentes têm conseguido apenas manifestar um impulso defensivo de apego a fugazes e evanescentes gratificações da economia de mercado, oferecidas restritivamente em espaços corporativista-setoriais ou mesmo sub-setoriais a segmentos de trabalhadores inseridos em relações de emprego mais estáveis.

Entretanto, os trabalhadores estáveis se encontram cada vez mais reduzidos no mercado de trabalho. Ademais, as organizações sindicais, na medida que seguem esta lógica política de mera adaptação às condições estabelecidas pelo "status quo", também se tornam crescentemente incapacitadas para reagir politicamente à situação de miséria social e de crescimento do número de excluídos sociais.

1.4. Caracterização da trajetória ascendente do "novo sindicalismo" brasileiro na década de 80, no contrafluxo da crise do sindicalismo nos países centrais

Desde o final dos anos 70 e durante a década de 80 – período em que, nos EUA e nos principais países europeus, impuseram-se tendências de queda nas taxas de

---

José Ricardo (orgs.) *ALÉM DA FÁBRICA: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*, São Paulo, Boitempo, pp.89-105. Ver especialmente p.91.

[68] SMITH, Russel (1988), op. cit., p.162.

[69] A propósito, ver KURZ, Robert (1997), op. cit., pp.304 e ss.

sindicalização, de fragmentação da negociação coletiva do trabalho, de flexibilização e precarização do mercado de trabalho, de redução do número de sindicatos, e, enfim, de fragilização e erosão da representatividade do sindicalismo – desenvolveu-se no Brasil o chamado "novo sindicalismo".

Ao contrário das tendências de retração dos movimentos grevistas e de crescente perda da legitimidade do sindicalismo nos países centrais, o Brasil, a partir da emergência do chamado "novo sindicalismo", comportou um movimento de renovação das práticas sindicais.

Desde 1978-79, a luta sindical em âmbito nacional, foi impulsionada a partir de iniciativas implementadas pelo movimento operário-sindical metalúrgico de São Bernardo do Campo (SP) e pelo movimento operário metalúrgico de base (de oposição à estrutura sindical oficial) de São Paulo (capital).

O sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista distinguiu-se pela sua capacidade em organizar lutas grevistas – contra as políticas de arrocho salarial (inscritas em sucessivos pacotes econômicos governamentais) e contra as más condições de trabalho e o autoritarismo gerencial presentes nas fábricas – e em estender estas lutas para os trabalhadores metalúrgicos e para outras categorias de trabalhadores em diversas regiões do país.

Além disso, o "novo sindicalismo" notabilizou-se por desenvolver ações de protesto (e de confronto), contra o autoritarismo político imperante na sociedade, a favor da ampliação da cidadania, em oposição à falta de autonomia e liberdade nos procedimentos de barganha coletiva e pela redemocratização política do país.

Foram obtidos, nos anos 80, significativos avanços no plano da organização sindical, expressos no surgimento e reconhecimento oficial das Centrais Sindicais (CUT e CGT), e na criação de diversas novas entidades sindicais, principalmente na área rural e no setor do funcionalismo público.

A ação do "novo sindicalismo" da CUT, nos anos 80, também protagonizou o aumento dos índices de sindicalização, a elevação do grau de representatividade e de legitimidade política dos Sindicatos urbanos mais ativos (e fortes) e desencadeou diversas greves gerais contra os pacotes econômicos do governo e contra a falta de liberdade sindical e política.

No plano de categorias profissionais específicas foram travadas lutas quase permanentes contra corrosão salarial (provocada por um processo inflacionário crônico presente no país, naquela década)[70], aumentou expressivamente o número de cláusulas nos acordos e convenções coletivas (no período das datas base de barganha coletiva de trabalho) e cresceu expressivamente o número de entidades representativas dos trabalhadores no país. Assim, entre 1978 e 1988, houve um aumento de 42,6% no número de sindicatos e associações profissionais[71].

No contexto das relações de trabalho, os dados oficiais (publicados em alguns estudos) mostram que ".. em 1978, menos de 20% dos sindicatos participavam de práticas de negociação coletiva do trabalho"[72]. Entretanto, em 1989, já praticamente metade das entidades sindicais participavam de alguma forma de negociação coletiva – com destaque para as organizações sindicais de trabalhadores urbanos, das quais 82,5% estavam envolvidas em procedimentos negociais para a definição de condições salariais e de trabalho, naquele ano[73].

O movimento sindical identificado com a CUT também obteve relativo êxito em termos de suas pressões sobre o sistema político nacional, na luta por reformas sociais e democráticas e pela reforma constitucional no país (incluída aí a reforma sindical).

O processo nacional constituinte, que resultou na instauração da nova Constituição brasileira em 1988, propiciou ao "novo sindicalismo", sob a égide da CUT, a apresentação de propostas pontuais de reforma e influenciar decisivamente – mediante pressão política – na dinâmica de elaboração e no conteúdo da nova carta constitucional.

---

[70] No decorrer da década de 80, o processo inflacionário que acompanhou de forma quase intermitente a economia brasileira, deteriorou drasticamente o poder de compra dos salários no país. E a luta do sindicalismo identificado com a CUT, embora não conseguisse reverter as perdas, conseguiu ao menos diminuí-las.

[71] Cf. Indicadores Sociais do IBGE, 1989/90.

[72] Cf. CÓRDOVA, apud POCHMANN, Márcio (1996) "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente" In: OLIVEIRA, C.A. de & MATTOSO, J.E. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?*, São Paulo, Scritta, p. 271.

[73] De outro lado, contudo, a maior parte dos processos de negociação coletiva do trabalho nos anos 80, a despeito das reformas na legislação do trabalho, ainda continuavam esbarrando na fragmentação sindical, na segmentação da barganha coletiva imposta pela prática institucional das datas-base anuais de negociação coletiva do trabalho e especialmente na chamada cultura dos acordos em dissídio que, mantinha o sindicalismo dependente da intermediação da Justiça do Trabalho para o alcance da definição de acordos coletivos de trabalho. A este respeito ver: OLIVEIRA, M. A. de (1994) "Avanços

Ou seja, o "novo sindicalismo" contribuiu para a inserção de velhos e novos direitos sindicais, trabalhistas e sociais no cerne do arcabouço jurídico-constitucional brasileiro, outorgado em 1988. Assim, por exemplo, foram constitucionalizados "o direito de greve, a aposentadoria por tempo de serviço e sem idade mínima, a jornada semanal de trabalho de 44 horas, 'o direito de delegado sindical nas empresas com mais de 200 empregados' e a extensão da legislação trabalhista às empregadas domésticas"[74].

Entretanto, no que se refere à estrutura sindical, a CUT não ousou lutar pelo fim integral do modelo corporativista sindical vertical e fragmentado de Estado, preferindo escolher uma linha de atuação estratégica voltada à busca de reformas pontuais e à conquista de Sindicatos, via disputa de eleições sindicais. Mas, o "novo sindicalismo" lutou pela substituição dos mecanismos autoritários de gestão dos Sindicatos, inerentes à estrutura sindical oficial. Ou seja, lutou contra os dispositivos de intervenção arbitrária do Estado e da Justiça do Trabalho nos processos de negociação coletiva de trabalho e contra a ingerência autoritária do Ministério do Trabalho na dinâmica administrativa e política dos Sindicatos.

No que se refere ao modelo de organização sindical, o chamado "novo sindicalismo" logrou êxito em termos da concretização de suas reivindicações a favor de reformas na estrutura sindical corporativista estatal. Porém, isso ocorreu sem que alguns dos pilares básicos da estrutura oficial tradicional fossem desarticulados, na medida que foi preservada a unicidade sindical (controlada pelo Estado, via distribuição de cartas de autorização para a criação de novos sindicatos); foi mantida a divisão da organização sindical por categorias profissionais e fragmentada por municípios; e continuaram sendo descontadas as taxas de contribuição sindical compulsória dos trabalhadores[75].

De outro lado, mudando o foco de análise para os fatores de estímulo ao surgimento do "novo sindicalismo", cabe observar que o próprio caráter perverso do processo de desenvolvimento capitalista brasileiro – que, principalmente desde os anos

---

e Limites do Sindicalismo". In: OLIVEIRA, C. A. de et al. (orgs.) *O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século*, São Paulo, Scritta, pp.497-518; ver especialmente p.501.

[74] A este respeito, ver: BOITO Jr., Armando (1999) *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*, São Paulo, Xamã, p.137

[75] A propósito, ver: BOITO Jr., Armando (1991) "Reforma e persistência da estrutura sindical" In: BOITO Jr. A. (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Paz e Terra, São Paulo, pp.43-91.

60, instaurou e reproduziu agudas contradições sociais (e de classe) no bojo da sociedade brasileira, ao implementar políticas de crescimento econômico invariavelmente excludentes (do ponto de vista social) e ao alimentar uma institucionalidade restritiva de marginalização dos trabalhadores da esfera de decisão política – contribuiu para a emergência deste movimento.

Além disso, as estratégias de industrialização adotadas cristalizaram mecanismos autoritários de rotinização taylorista no processo de trabalho industrial, caracterizaram-se pelo pagamento de baixos salários e recorreram ao poder normativo e intervencionista da justiça do trabalho para impor seus interesses na contratação coletiva do trabalho, estimulando, desse modo, movimentos de resistência fabril, já no decorrer dos anos 70.

No que se refere ao mercado de trabalho, cabe observar que, no próprio auge do modelo desenvolvimentista, setores, segmentos e empresas industriais atrasadas – que fizeram uso, de forma extensiva, a uma força-de-trabalho rotativa, com baixa qualificação e baixos salários – conviveram ao lado de segmentos e empresas mais modernas (em que os patamares de remuneração da força de trabalho se mostraram relativamente mais elevados), a despeito de que mesmo os trabalhadores empregados nas indústrias mais competitivas jamais contassem com instituições e regras de negociação coletiva do trabalho fordistas[76].

O "novo sindicalismo" surgiu no período de crise terminal do modelo econômico "nacional-desenvolvimentista" – o qual expandiu-se nas décadas de 50, 60 e 70, protagonizando um intenso processo de urbanização e industrialização e um notável crescimento do número de assalariados urbanos e industriais no país.

A crise do nacional-desenvolvimentismo, contribuiu para a queda do poder aquisitivo dos salários também nas empresas dos setores dinâmicos da economia, entre 1973 e 1979, incentivando reações generalizadas nas fábricas contra a superexploração da força de trabalho. Ademais, o aprofundamento da crise e a fratura política decorrente da ruptura do pacto de elites que sustentou os regimes governamentais autoritários nos anos 60 e 70, abriu espaços para o surgimento de movimentos de protesto e de oposição, inclusive de parte de grupos, camadas e classes sociais

[76] A este respeito ver: FIORI, J.L. (1995) *Em Busca do Dissenso Perdido: Ensaios Críticos Sobre a Festejada Crise do Estado*, Rio de Janeiro, Insight Editorial, p.170 e ss.

excluídas e subordinadas na sociedade, em especial do movimento operário-sindical autêntico.

Nos anos 80, o processo de transição política para a democracia, estimulou as ações coletivas. Na fase inicial de emergência do "novo sindicalismo", entre 1978 e 1984, os sindicatos recuperaram sua função de defender os salários e outras reivindicações relativas às condições e relações de trabalho nas empresas. Neste período, entre os trabalhadores, também a "... estratégia grevista 'afirmou-se' como uma das formas de reconquista da cidadania política"[77].

A partir de 1985, com a liberalização da lei de greve, os conflitos perderam em intensidade em termos da relação entre Estado e Sindicatos e concentraram-se com mais ênfase na relação entre Sindicatos de empregados, empresas e Sindicatos patronais. Ou seja, enquanto antes de 1985 os Sindicatos obtiveram espaços de cidadania política pela sua capacidade de pressão não reconhecida pelo Estado, a partir daquele ano, as lideranças sindicais afirmaram-se como interlocutores válidos na esfera política, ao mesmo tempo em que "abriu-se o caminho para a disseminação da negociação e a redução do poder discricionário dos empregadores"[78].

De outro lado, cabe aqui re-enfatizar a importância de alguns fatores objetivos de ordem estrutural que constituíram elementos da base material para a emergência do "novo sindicalismo" no Brasil, a partir de 1978-79.

No intervalo entre 1966 e 1979, ocorreu um notável crescimento do emprego na indústria de transformação no país, favorecendo a concentração operária em regiões de aglomeração de unidades industriais modernas e dinâmicas como, por exemplo, do setor automobilístico. Foi neste tipo de indústria que cresceu a força de trabalho industrial urbana do Estado de São Paulo e do outros estados do sudeste brasileiro. Este se transformou no principal sustentáculo do movimento do "novo sindicalismo".

Entretanto, entre o final de 1980 e 1983, eclodiu uma forte onda recessiva na economia brasileira – estimulada pelo exorbitante aumento dos juros cobrados sobre empréstimos internacionais, pela crise da dívida externa e, enfim, pela falta de

---

[77] Cf. NORONHA, Eduardo Garuti; GEBRIN, Vera & ELIAS Jr., Jorge (1998) *Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro*. Trabalho apresentado no XXI Congresso da "Latin American Studies Association" (LASA-98) em Chicago, 24-26 de setembro, p.12.

[78] A propósito, em 1985, mais do que em qualquer outro ano, inúmeros segmentos de trabalhadores realizaram sua primeira greve, inaugurando o auge do ciclo grevista no Brasil, que foi de 1985 a 1991. Cf. NORONHA, Eduardo Garuti; GEBRIN, Vera & ELIAS Jr., Jorge (1998), op. cit., p.14.

financiamento da economia brasileira – que resultou em altos índices de desemprego no país. Desse modo, nesse período, o emprego na indústria de transformação paulista caiu cerca de 26%, conforme tabela abaixo.

Tabela 1
Emprego Registrado por Setor de Atividade Econômica: Região Administrativa de São Paulo, entre 1980-84 (com dezembro de 1980 = 100)

	Setores de Atividade				
Data	Indústria de transformação	Construção civil	Comércio	Serviços	Total
Dez. 1980	100	100	100	100	100
Dez. 1981	83.3	95.3	96.4	101.8	90.2
Dez. 1982	81.8	85.5	95.8	106.7	90.1
Dez. 1983*	74.0	66.6	93.6	106.0	84.0
Dez. 1984	78.5	62.1	97.6	109.1	86.2

Fonte: Anuário Estatístico do Estado de São Paulo, SEADE, vários anos. Dados originais do Ministério do Trabalho/ SINE, Lei 4.923/65, apud Hirata e Humphrey, (1989:73)[79].
* O Ministério do Trabalho começou a estabelecer, em agosto de 1983, mudanças na metodologia de coleta de dados (IPARDES, 1987).

A intensa crise econômica, de inícios dos anos 80, teve repercussões na esfera político-institucional e o governo passou a adotar medidas repressivas em relação ao movimento sindical, que assim foi contido pelo uso do monopólio da força do Estado. Seus líderes foram perseguidos, cassados e aprisionados pelo último governo militar de João Figueiredo e ocorreram intervenções do Ministério do Trabalho nos Sindicatos mais fortes e ativos.

Contudo, mesmo nestes tempos duros (de desemprego e de repressão política), o movimento sindical manteve acesa, embora com dificuldades, a luta por melhores salários, pela ampliação dos direitos de cidadania e por liberdades democráticas. Também durante este período conturbado, foi fundada a CUT, em 1983.

A partir de 1984-85, no quadro de um expressivo processo de recuperação da economia industrial brasileira, ocorreu um novo ascenso do movimento sindical grevista, tendo, em 1985, se destacado a estratégia de luta chamada de "operação vaca brava", ocorrida em empresas do setor metal-mecânico e automobilístico na região do ABC e em diversas outras cidades paulistas. Esta "operação" representou uma nova

[79] Cf. HIRATA, Helena e HUMPHREY, John "Trabalhadores Desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil". In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, ANPOCS, nº11, vol.4, out. de 1989. pp. 71-84.

tática de interrupção do trabalho de toda uma cadeia produtiva, via greves alternadas por segmentos de empresas e por setores específicos da produção nas empresas.

Em 1986, durante a vigência do Plano Cruzado – no quadro do congelamento de preços e salários – houve uma significativa redução dos movimentos grevistas.

A partir de 1987, com o fracasso das tentativas de estabilização da economia e de costura de pactos sociais, agravou-se o conflito distributivo na área privada e no setor público da economia, em decorrência da re-intensificação da inflação e da nova crise financeira que se abateu sobre o país[80].

De outro lado, no intervalo entre 1986 e 1988, a ação da CUT e dos mais importantes Sindicatos a ela filiados, além de se voltar para as ações grevistas (visando recuperar ou no mínimo diminuir as perdas salariais, em um quadro de forte deterioração salarial), concentrou-se sobre o processo constituinte brasileiro.

No primeiro semestre de 1989, os conflitos trabalhistas, nos setores público e privado, chegaram ao seu auge, em decorrência da "... ausência de regras para reajustes salariais, da proximidade das eleições presidenciais e da ameaça da hiperinflação. 'Desse modo', ocorreram, em 1989, quase 4 mil greves; 18 milhões de trabalhadores foram grevistas e perto de 250 milhões de jornadas de trabalho foram perdidas"[81].

Em 1990, o grau de dificuldades para a solução de conflitos trabalhistas intensificou-se ainda mais, a ponto de o número médio de grevistas ter crescido de 18 para 20 milhões de trabalhadores, em um contexto em que ocorreram principalmente greves por categorias[82].

Em síntese, nos anos 80, diversos foram os fatores que favoreceram e estimularam as lutas do "novo sindicalismo" e conferiram prestígio e legitimidade social às suas principais lideranças.

Entre estes fatores de estímulo cabe destacar: a) a permanência do predomínio do paradigma industrial taylorista-fordista (marcado majoritariamente por padrões gerenciais hierarquizados e rígidos e por estruturas tecnológicas de base eletro-mecânica); b) a manutenção de uma estrutura do emprego industrial e de uma

---

[80] A propósito, ver: NORONHA, Eduardo Garuti; GEBRIN, Vera & ELIAS Jr., Jorge (1998), op. cit., pp.15 e ss.
[81] Idem, p.15.
[82] Idem, pp. 15 e ss.

composição da classe trabalhadora no mercado formal de trabalho (com exceção do período crítico de 1981-83) em patamares próximos àqueles vigentes no final dos anos 70; c) a não implementação de um programa de privatização de empresas estatais no país naquela década; d) a conjugação de políticas salariais indexadas e reguladas pelo Estado; e) a constatação de níveis relativamente baixos de desemprego no país; f) o predomínio de negociações coletiva de trabalho unificadas não apenas por categorias profissionais, mas também econômicas (com poucos casos de negociações descentralizadas por empresas); g) o significativo incremento em termos das temáticas e das cláusulas negociadas nas datas base; h) a existência de elevados índices de inflação em quase toda a década de 80 (fato este que estimulou uma permanente luta pela recuperação do poder aquisitivo dos salários); i) a transição política para a democracia ; e j) o processo constituinte (de 1986 a 1988), que mobilizou a classe trabalhadora para a organização de abaixo-assinados, para a realização de manifestos e para a apresentação de propostas para a Nova Constituição.

Portanto, as práticas confrontacionistas do "novo sindicalismo" nos anos 80, foram moldadas e lastreadas no quadro de um conjunto de condições – simultaneamente de ordem econômica, política e ideológica – favoráveis ao seu desenvolvimento. De outro lado, também os efeitos das lutas do "novo sindicalismo" sobre a dinâmica da estrutura e do processo econômico-social e político brasileiro dos anos 80 foram expressivos, a ponto de terem exercido repercussão e influência significativa sobre o processo de efetivação de mudanças no quadro político-institucional do país.

Assim, as condições de validação das práticas do "novo sindicalismo" no Brasil nos anos 80, foram bastante distintas do ambiente econômico-social e político-institucional de validação e das condições de legitimação do sindicalismo europeu e norte-americano, na mesma década. Ou seja, ao contrário do que ocorreu no Brasil (na década de 80), nos principais países europeus e nos EUA, a implementação sistemática, desde inícios da década de 80, do paradigma industrial flexível – acompanhado de políticas de flexibilização/fragmentação do mercado de trabalho e de forte decréscimo do emprego industrial colocou o sindicalismo na defensiva.

De outro lado, cabe observar que – a despeito das expressivas mobilizações grevistas e da notável presença do "novo sindicalismo" no cenário político nacional e

mesmo com os avanços organizativos obtidos por este movimento – o sindicalismo brasileiro continuou apresentando diversas fragilidades até o final dos anos 80.

Desse modo, por exemplo, os índices de filiação sindical permaneceram baixos; o nível de organização sindical nos locais de trabalho, no quadro geral do país, permaneceu pouco expressivo; organizativamente o movimento sindical acomodou-se à fragmentada estrutura sindical corporativista oficial; as Centrais Sindicais (inclusive a CUT) continuaram não tendo influência direta nas relações industriais; o sistema de negociação coletiva do trabalho permaneceu bastante fragmentado; e os Sindicatos, de modo geral, tiveram pouca influência na regulação dos processos de trabalho.

Para finalizar esta parte do capítulo I, ainda cabe observar que o movimento do "novo sindicalismo" singularizou-se pelo seu imaginário social próprio[83], que exerceu influência decisiva sobre as relações sindicais e sociais no país na década de 80.

O comportamento político e as reivindicações econômicas e salariais da classe operária brasileira nos anos 80, não foram integralmente predeterminados pelo caráter heterogêneo e fragmentado da estrutura econômico-social e pelo perfil segmentado do mercado de trabalho presente no país e sobredeterminados pela presença corporativista do Estado, diferentemente do que alguns estudos sobre o movimento operário-sindical brasileiro na década de 70 apontavam[84].

De fato, a própria política econômica de arrocho salarial do governo propiciou a unificação da classe trabalhadora na luta por melhores salários, pois os metalúrgicos da indústria automobilística do ABC paulista não se constituíam em uma fração da classe operária que vivia uma situação claramente privilegiada em relação aos demais trabalhadores, tanto que suas exigências contra a superexploração do trabalho, contra as políticas deliberadas de intensa rotação da força de trabalho e contra as formas de controle autoritário no processo de trabalho eram de interesse da classe operária como um todo[85].

---

[83] A este respeito, ver: SADER, Éder (1988) *Quando Novos Personagens Entram em Cena*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

[84] A propósito, ver: ALMEIDA, M. H. T. (1975) "Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas", *Debate e Crítica* (julho) 6: 49-74; ___ , ___ (1978) "Desarrollo Capitalista y acción sindical", *Revista Mexicana de Sociologia*. 2/78, XL (2): 467-492; ___ , ___ (1981) "Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil", *Dados* 24 (2): 161-190.

[85] A este respeito, ver: HUMPHREY, John (1982) *Fazendo o Milagre: Controle Capitalista e Luta Operária na Indústria Automobilística Brasileira*, Rio de Janeiro, Vozes/CEBRAP, especialmente pp.226 e ss.

Além disso, o desenvolvimento da indústria tanto no período auge como no período de crise do nacional-desenvolvimentismo no Brasil fez parte de um processo de acumulação do capital no sentido amplo, desse modo não envolvendo apenas mudanças na tecnologia e no processo de trabalho, mas também modificações na relação entre capitais diferentes, movimentos de reestruturação da relação entre capital e trabalho e modificações no papel do Estado. Ou seja, "o controle do capital em nível de produção 'dependeu' tanto da organização do processo de trabalho, quanto do mercado de trabalho mais geral e das condições sociais e políticas"[86].

Neste quadro multifacetado e dinâmico, houve uma superação dos fatores de segmentação da força de trabalho industrial, ao impor-se um processo de convergência e de unificação política entre diversos segmentos da classe trabalhadora.

Desse modo, para além da diversidade de posições no mercado de trabalho e de condições de trabalho, salariais e de vida diferenciadas, o que identificou o conjunto dos trabalhadores no Brasil, a partir do final dos anos 70, foi "... a experiência comum da exclusão social e política sob o regime autoritário"[87].

Além da luta concreta contra a política de reajustes apenas anuais de salários, praticada pelos governos da ditadura militar desde 1965, contra a falta de liberdade e autonomia sindical e contra as restrições ao direito de greve, houve ainda algo a mais que constituiu o movimento dos trabalhadores em força coletiva unificada em oposição ao autoritarismo governamental: o reconhecimento da dignidade da condição operária no âmbito da sociedade e da igualdade cidadã na arena política.

Os conflitos resultantes da perversa combinação entre desenvolvimento econômico acelerado, exclusão social e autoritarismo político, foram ganhando expressão em diversos segmentos do mundo sindical desde 1978-80, de modo que a plataforma e os temas do "novo sindicalismo", originado no setor metalúrgico do ABC paulista, obtiveram um fértil campo de disseminação no decorrer da década de 80, estendendo-se para outros setores e categorias do movimento sindical brasileiro. Assim, "...os sindicatos de trabalhadores na grande siderurgia, na indústria petrolífera, na petroquímica, na metal-mecânica e também no setor de energia elétrica – além de

---

[86] Idem, p. 241.

[87] A este respeito, ver: ALMEIDA, M. H. T. (1983) "O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança". In: SORJ, B. e ALMEIDA, M. H. T. (orgs.) *Sociedade e Política no Brasil pós-64*. São Paulo, Brasiliense, pp.191-214, especialmente p.207.

bancários, médicos, professores – transformaram o 'novo sindicalismo' em uma tendência que deu o eixo e o tom ao movimento sindical"[88].

No intervalo entre 1978 e 1989, para se afirmar como uma significativa corrente do movimento sindical e para construir sua identidade, o "novo sindicalismo" e a CUT optaram por uma atuação conflitiva e confrontacionista na esfera das relações de trabalho e na esfera política da sociedade[89].

Porém, após a promulgação da nova Constituição brasileira de 1988 e principalmente no ambiente de afirmação do "regime de acumulação flexível" do capital desde o início da década de 90, cresceu a tensão entre o "ethos socialista"[90] e a necessidade da ação racional e negocial-contratualista do "novo sindicalismo" e da CUT.

Desse modo, a concepção e a postura de "sindicato movimento" com seu "ethos socialista" cedeu lugar à idéia de "sindicato instituição", ou seja, ocorreu uma transição de um padrão de permanente mobilização para um "padrão organizacional" de prática sindical. Ou seja, já a partir de 1988-89, a postura mais intensamente "confrontacionista" do "novo sindicalismo" dos anos 80, foi sendo gradativamente substituída por um estilo mais pragmático e contratual, ainda que conflitivo, de ação sindical, disposto a estabelecer negociações com o empresariado e o governo[91].

Enfim, cabe ressaltar que as práticas sindicais do "novo sindicalismo" e da CUT, nos anos 80, foram também favorecidas e impulsionadas por uma combinação multifacetada e contraditória de fatores econômicos, sociais, políticos, ideológicos e institucionais que marcaram um importante período de transição política, na trajetória da formação social brasileira naquela década.

Nos anos 80, a crise do modelo econômico nacional-desenvolvimentista – que resultou em baixa taxa média de crescimento do PIB naquela década no país –, acompanhada por pacotes econômico-salariais de arrocho e por uma escalada inflacionária fora de controle que se instalou no país; a manutenção da predominância do paradigma industrial taylorista-fordista, no quadro da dinâmica interna do processo de trabalho; a relativa continuidade da estrutura de emprego e do formato do mercado

---

[88] Idem, p.203.
[89] A propósito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1997) *Sindicalismo e Política: A trajetória da CUT*, São Paulo, Scritta, especialmente pp. 238 e ss.
[90] Idem, p.236.

de trabalho forjados nos anos 60 e 70; o surgimento de Centrais Sindicais como a CUT e a afirmação de partidos políticos como o PT; o avanço qualitativo das pautas e das cláusulas nas negociações coletivas de trabalho; a transição política para a democracia e o processo de elaboração de uma nova Constituição no país representaram fatos decisivos que contribuíram para o alargamento das "condições de validação" e para a legitimação das práticas confrontacionistas do "novo sindicalismo".

De outro lado, as lutas do "novo sindicalismo" e da CUT também exerceram influência sobre a dinâmica do processo econômico-social brasileiro nos anos 80, repercutindo sobre o caráter das mudanças do quadro político-institucional no país.

Desse modo, o perfil confrontacionista das lutas do "novo sindicalismo" nos anos 80, não pode ser interpretado unicamente a partir das relações de produção e de mercado, já que a estrutura de escolhas que resultou na formação e na transformação das relações de trabalho e das relações entre as classes sociais naquela década no Brasil, foram "... um produto de conflitos também na esfera política"[92].

---

[91] Idem, pp. 235-236.

[92] A este respeito ver: PRZEWORSKI, Adam (1991) *Capitalismo e Social-Democracia*, São Paulo, Companhia das Letras, p.118.

CAPÍTULO II

A TRAJETÓRIA DO "NOVO SINDICALISMO" CUTISTA NOS ANOS 90: CONTRIBUIÇÕES AO DEBATE TEÓRICO

No quadro da literatura analítica produzida sobre a trajetória do "novo sindicalismo" brasileiro nos anos 90, impõe-se um consenso de que o "novo sindicalismo" e a CUT abandonaram as estratégias de antagonismo classista, de conflitividade explícita e de confronto aberto em relação às estratégias dos agentes do capital e frente ao governo – que foram os estilos de ação preferidos nos anos 80 –, ao redirecionarem sua escolha por estratégias de "cooperação conflitiva"[93]; de "antagonismo convergente"[94]; de "concertação social"[95]; ou ainda de "influência propositiva"[96].

De acordo com a leitura interpretativa de cunho pró-contratualista de Luís Paulo Bresciani[97], o que primeiramente ocorreu com o "novo sindicalismo", liderado pelos metalúrgicos do ABC paulista, foi a passagem de uma postura de "resistência não declarada" nos locais de trabalho, caracterizada por operações tartaruga/padrão e atos de sabotagem nos anos 70, para uma postura de "resistência explícita", marcada por greves e mobilizações, nos anos 80.

Segundo este enfoque, em meio a práticas de "resistência explícita", já na década de 80 estruturaram-se tentativas de "influência negocial" nos locais de trabalho (que, porém, foram frustradas devido a negociações abortadas e reivindicações não atendidas, em decorrência da pré-disposição autoritária dos empresários e dos

---

[93] A este respeito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1997) *Sindicalismo e Política – A Trajetória da CUT*, São Paulo, Editora Scritta/Fapesp.

[94] A propósito, ver: OLIVEIRA, Francisco (1993) "Quanto Melhor, Melhor: o Acordo das Montadoras", São Paulo, CEBRAP, *Novos Estudos CEBRAP*, nº36.

[95] ANTUNES, Ricardo (1993) "Impasses e Desafios: a Crise e os Sindicatos", In: *Teoria & Debate*, Revista Trimestral do Partido dos Trabalhadores, São Paulo, nº20, p.67 e ss.

[96] Cf. SALERNO, M. S. (1995) "Flexibilidade e Organização Produtiva". In: CASTRO, N. A. (org.) *A Máquina e o Equilibrista – Inovações na Indústria Automobilística Brasileira*, RJ, Editora Paz e Terra, pp.53-83.

[97] Cf. BRESCIANI, Luís Paulo (1994) "Reestruturação Industrial e Negociação Coletiva: o sindicalismo brasileiro vai à luta?" In: RAMALHO, J. R. & SOUZA MARTINS, H. (orgs.)

governos) e práticas de "influência isolada" (exercidas por trabalhadores em determinadas fábricas, mas desconhecidas pelos sindicatos).

No plano interno das empresas este processo evoluiu, no decorrer da segunda metade dos anos 80, para práticas de "influência tácita", traduzidas por um maior acesso dos trabalhadores a informações sobre planos e projetos de reestruturação interna das empresas, resultando em acordos informais entre esses e as gerências empresariais. Ou seja, segundo este enfoque, essa tendência indica que já, na segunda metade dos anos 80, estava se afirmando uma certa capacidade de controle informal dos trabalhadores no contexto das estratégias de reestruturação produtiva das empresas[98].

Conforme a mesma leitura interpretativa, fazendo-se uma avaliação geral da luta operário-sindical na década de 80 no Brasil, pode-se dizer que ela foi marcada pelo predomínio das práticas de resistência explícita às estratégias empresariais de reestruturação produtiva e às políticas salariais do governo e das empresas.

Entretanto, desde inícios dos anos 90, em empresas como a VW e a Ford de SBC (SP), intensificou-se a troca de informações entre direções empresariais e a representação sindical dos trabalhadores, em relação "... aos planos de reestruturação das fábricas (...), 'de modo que cresceu' o número de itens em discussão entre as partes"[99].

Em seguida, entre 1992 e 1995, instalou-se no setor automotivo de São Bernardo do Campo, SP, a prática da "influência contratada", marcada por acordos formais, legal e institucionalmente reconhecidos.

A prática de negociações e acordos explícitos, contudo, afirmou-se de forma mais efetiva somente com os "acordos tripartites" (envolvendo governo, sindicatos e a representação patronal), assinados nas Câmaras do Setor Automotivo, em 1992 e 1993.

No plano interno das empresas, esta tendência de "contratualismo explícito" exprimiu-se, entre 1992-95, pelo estabelecimento de diversos acordos coletivos

---

Terceirização: Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho, São Paulo, Hucitec CEDI/NETS, 1994. pp.196-207.

[98] Idem, pp.203 e ss..

[99] Ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a) "Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro". In: LEITE, Márcia (org.) *O Trabalho em Movimento*, Campinas, SP, Papirus, pp.31-111. Ver especialmente pp.80-81.

isolados por unidades industriais ou por empresas sobre metas de reestruturação produtiva[100]. Por exemplo, na fábrica da Mercedes-Benz de SBC, foram estabelecidos uma série de acordos coletivos formais entre 1992 e 1995 – envolvendo, de um lado, a Comissão de Fábrica e o Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, e, de outro lado, a direção da empresa –, "... sobre organização do sistema logístico, terceirização, células de manufatura, programa de melhorias contínuas, plano de combate ao ruído, estrutura de cargos e salários, 'trabalho em grupos semi-autônomos', 'participação nos lucros e resultados da empresa', além da negociação de temas como ergonomia e avaliação de desempenho"[101].

Ainda, de acordo com essa abordagem teórica, a escolha preferencial – no final do governo Itamar em 1994 e durante o 1°governo FHC a partir de 1995 – por uma política de estabilização econômica, sem o reconhecimento dos trabalhadores como um interlocutor legítimo e válido, condicionou a implementação de estratégias governamentais de esvaziamento de mecanismos de negociação setorial-tripartite, como os da Câmara Setorial do setor automotivo de 1992 e 1993[102].

Mesmo assim, as experiências negocial-contratuais desenvolvidas na primeira metade dos anos 90, no plano interno de algumas empresas montadoras de veículos automotores e no setor automotivo como um todo, apontam, segundo esta mesma leitura para a viabilidade de um novo padrão de relações industriais no Brasil e reforçam a posição dos atores que buscam a mudança no padrão tradicional corporativista fragmentário e estatal de relações trabalhistas.

O enfoque acima apresenta uma visão bastante otimista em relação à possibilidade da implantação de um novo modelo democrático de relações industriais no Brasil. No presente trabalho, ao contrário, esta possibilidade é vista com uma forte dose de cautela, tendo em conta as características de fragmentação e flexibilização predatória do mercado de trabalho, a presença de um elevado percentual de trabalhadores inseridos no mercado informal de trabalho e o notável crescimento do desemprego que ocorreu, nos anos 90, no mercado formal de trabalho no Brasil. Além disso, cabe ter em conta a tradição histórica autoritária que marcou as relações de

[100] Idem, ibidem.
[101] Idem, p.81.
[102] Idem, ver pp.91-94.

trabalho no Brasil no decorrer do período desenvolvimentista, dos anos 30 a 80, e da fase neoliberal dos anos 90.

A manutenção de forma mais acentuada nos anos 90 que na década de 80, da fraqueza do sindicalismo brasileiro no conjunto do país, faz crescer ainda mais as dificuldades para a instauração de políticas de consolidação de um sistema amplamente democrático de barganha coletiva do trabalho no Brasil, no começo do século XXI.

As exigências de aprofundamento da competitividade intra e inter-empresas, no quadro da crescente internacionalização dos mercados, em pleno regime da acumulação flexível do capital, descola grande parte dos trabalhadores dos sindicatos e marginaliza-os do mercado formal de trabalho, desse modo diminuindo suas chances de efetiva integração social.

Contudo, há que destacar que desenha-se no horizonte um clima potencialmente mais favorável a uma reforma que conduza a uma maior democratização das relações de trabalho no Brasil, a partir da presença, desde o começo de 2003, de um governo democrático-popular no país, cujo presidente, Luiz Inácio Lula da Silva, foi a liderança sindical mais destacada do "novo sindicalismo" que marcou o cenário político brasileiro nos anos 80.

Outro enfoque de cunho liberal, de Leôncio Martins Rodrigues[103], destaca que, nos anos 90 – a partir da eleição do governo Collor –, as condições favoráveis ao próprio crescimento do sindicalismo conflitivo dissiparam-se rapidamente, devido a diversos fatores, entre os quais merecem destaque: a) a emergência de um contexto econômico recessivo, marcado por uma forte onda de desemprego no país entre 1990-1992; b) a abertura comercial promovida pelo governo e a intensificação da concorrência inter-capitalista; c) os programas governamentais de incentivo à metas de competitividade e de racionalização econômica das empresas; d) a implementação de

[103] Em contraste com o sindicalismo dos anos 90, Leôncio Martins Rodrigues reconhece que a ação sindical conflitiva e confrontacionista do "novo sindicalismo" dos anos 80 no Brasil, caracterizou-se por suas atividades grevistas e de protesto político, pela sua iniciativa em obter importantes avanços organizativos e pela sua capacidade em expandir-se para categorias até então refratárias à participação em atividades sindicais, como os trabalhadores rurais, os funcionários públicos e muitas categorias consideradas de classe média, notadamente do setor de educação e saúde. Porém, para os anos 90, o autor já no início daquela década, visualizou como melhor saída para o sindicalismo dos trabalhadores a atitude sindical que procura resguardar os interesses dos trabalhadores via negociação. A propósito, ver: RODRIGUES, Leôncio Martins (1992) "As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo", In: REIS VELLOSO, João Paulo e RODRIGUES, Leôncio Martins (orgs.) *O Futuro do Sindicalismo (CUT, FORÇA SINDICAL, CGT)*, São Paulo, Nobel, p.34.

estratégias de reestruturação produtiva das empresas e a intensificação das políticas empresariais de envolvimento ativo dos trabalhadores com suas metas de produção (envolvendo novas técnicas de gestão), o aumento das pressões políticas em favor de uma maior desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho no país[104].

Segundo esta interpretação, o movimento sindical brasileiro tenderá a ser constrangido, nos anos 90, a atuar defensivamente, a fim de tentar manter as vantagens obtidas na década anterior. Ou seja, os sindicatos estão condenados à derrota sempre que se posicionarem de modo totalmente contrário a mudanças que visem a reorganização da economia e o aumento da competitividade das empresas. De acordo com esta abordagem, os melhores resultados para os trabalhadores são obtidos via reconhecimento, de parte de sua representação sindical, da legitimidade do lucro, das mudanças tecnológicas e do aumento da produtividade promovido pelas empresas. Desse modo, aos sindicatos de trabalhadores cabe fundamentalmente "... resguardar os interesses dos trabalhadores afetados pela modernização das empresas"[105].

A argumentação exposta na abordagem teórica acima vê poucas chances para o sindicalismo da CUT manter estratégias de confronto com o capital e o governo, no quadro da instauração das políticas de maior abertura da economia brasileira aos mercados internacionalizados e no ambiente de implementação de práticas de crescente competitividade industrial e de avanço dos processos de reestruturação produtiva nas empresas, nos moldes dos padrões gerencial-organizacionais flexíveis, acompanhados por tecnologias de base microeletrônica.

Desse modo, a melhor saída vista para os trabalhadores e suas formas de representação é a adoção de estratégias de parceria com as empresas, sendo que implicitamente a conflitividade intrínseca às relações entre capital e trabalho é percebida como devendo ficar circunscrita e subordinada à dinâmica das iniciativas e da performance das empresas – de sua produtividade, competitividade e lucratividade – no quadro das relações de mercado.

No presente trabalho, mesmo que se verifique a adoção de estratégias defensivas, pragmáticas, propositivas e negociais de parte do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da "RMPA", no decorrer da década de 90, também percebe-se – de modo

[104] Idem, pp.34-35.
[105] Idem, p.38.

diverso do que é exposto no prisma teórico acima – que a dinâmica das relações de trabalho, presente nas empresas e nas relações sindicais entre trabalhadores e empregadores, apresentou uma permanente dose de conflitividade, nem sempre manifesta, que resultou em ações grevistas e judiciais de parte da ação sindical, mesmo que de forma fragmentada, quando estratégias de eliminação de postos de trabalho e de imposição de condições de trabalho predatórias foram unilateralmente impostas pelo patronato, sem contrapartidas aos trabalhadores.

Uma terceira leitura, de Iram J. Rodrigues[106], também voltada para a análise das práticas negocial-contratualista do sindicalismo da CUT nos anos 90, destaca a tendência de consolidação de um estilo de ação sindical pragmático, propositivo e de "cooperação conflitiva" naquela década, no cerne dos setores sindicais majoritários que constituíram o movimento do chamado "novo sindicalismo" no Brasil.

Segundo esse autor, a atitude sindical de privilegiar o conflito para chegar à negociação perdeu grande parte de sua eficácia no período pós-constitucional de 1988, quando instalou-se um processo de institucionalização e burocratização do sindicalismo da CUT.

Porém, a opção preferencial por procedimentos negociais e contratuais, consolidou-se mais a partir da disseminação de estratégias de reestruturação produtiva (de cunho mais sistêmico nos anos 90, que nos anos 80), da crescente flexibilização do mercado de trabalho, do encolhimento do emprego na indústria, da escolha de estratégias de parceria e de comprometimento da força de trabalho com as metas de produção dos estabelecimentos industriais, no quadro de mudanças na gestão das empresas e da crescente descentralização da negociação coletiva do trabalho em determinados setores da indústria[107].

Conforme esse enfoque, a fase "heróica" do movimento operário-sindical, que perdurou entre 1978 e 1988 – estruturada com base em estratégias de confronto com os agentes do capital e o governo – esgotou-se[108], sem condições de reproduzir-se nos anos 90. Em conseqüência, o formato ostensivamente oposicionista e antagonista das

---

[106] A este respeito ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1997) *Sindicalismo e Política: A trajetória da CUT*, São Paulo, Scritta.

[107] A este respeito ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1999) "Sindicalismo, Emprego e Relações de Trabalho na Indústria Automobilística", In: ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*, 4ªedição, São Paulo, Boitempo, pp.115-129.

práticas dos sindicatos vinculados à CUT nos anos 80, cedeu lugar a estratégias de "parceria conflitiva".

Desse modo, nos anos 90, o conjunto dos fenômenos ligados à "acumulação flexível" mudou a agenda do "novo sindicalismo", cujos principais eixos de luta tornaram-se a defesa do emprego, a participação nos lucros e resultados das empresas, a flexibilização da jornada de trabalho, a discussão de mudanças na gestão e na organização do trabalho[109]. As novas condições advindas do contexto da "acumulação flexível", exigiram do "novo sindicalismo" estratégias mais pragmáticas e menos ideologizadas, de estilo negocial-contratualista e propositivo[110].

Da mesma forma, o próprio processo de institucionalização e de burocratização do sindicalismo ligado à CUT contribuiu para a adoção, nos anos 90, de posturas menos confrontacionistas e mais negocial-propositivas, de parte de setores expressivos do "novo sindicalismo"[111].

Ainda conforme esse autor, foi a partir do III Congresso da CUT (de setembro de 1988), que com a adoção de mudanças estatutárias, iniciou-se a transformação de uma concepção *movimentista* de confronto para uma visão mais *organizativa* contratualista da Central, de modo que a idéia da *CUT-organização* veio a prevalecer sobre a concepção da *CUT-movimento*. Ou seja, ao mesmo tempo em que o sindicalismo cutista começou a vislumbrar a possibilidade das classes trabalhadoras agirem mais decididamente na esfera política e das relações de trabalho, em consonância com o processo de democratização do país, "... iniciava-se 'também' a implantação da CUT como estrutura verticalizada, administrativa, enfim, como uma organização complexa e, neste sentido, burocrática"[112].

O enfoque interpretativo exposto acima apresenta uma conceituação teórica que ressalta o conceito de "cooperação conflitiva" e não de parceria incondicional, para caracterizar o estilo de ação sindical que emergiu no quadro das relações entre capital e trabalho, no contexto da consolidação do regime da acumulação flexível, no Brasil dos anos 90.

---

[108] A este respeito ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1997), op. cit., pp. 31 e ss.
[109] A este respeito ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1999), op. cit., pp.115-129; ver especialmente pp.119-120.
[110] Idem, pp.128-129.
[111] A propósito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1997) *Sindicalismo e Política: A trajetória da CUT*, São Paulo, Scritta/Fapesp.

O prisma analítico acima, ao visualizar uma relativa tendência de arrefecimento da ação sindical mobilizatória e confrontacionista nos anos 90, não deixa de destacar a permanência de uma certa dose de conflitividade no contexto das redefinições e dos rearranjos no plano interno da luta sindical e no quadro das relações entre capital e trabalho.

Desse modo, a mudança na perspectiva da luta sindical não ocorreu sem contradições e sem uma certa dose de imprevisibilidade no cerne do sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista. Este processo também incidiu e teve efeitos sobre a trajetória do sindicalismo dos trabalhadores metalúrgicos vinculados à CUT no país como um todo.

De outro lado, em contraposição aos enfoques teóricos que ressaltam a emergência das práticas contratualistas no cerne do chamado "novo sindicalismo" nos anos 90, destacam-se algumas leituras analíticas que, ao mesmo tempo em que abordam a disseminação das práticas sindicais de "concertação social" e de "participação propositiva", dirigem acerbadas críticas a este estilo procedimental e estabelecem uma argumentação favorável à atualidade e imprescindibilidade do sindicalismo "pró-confronto de classes". Nesta vertente, destacam-se os trabalhos de Armando Boito Jr.[113] e de Ricardo Antunes[114], que desenvolvem uma análise crítica em relação ao "sindicalismo de negociação/participação".

Ambos concebem as negociações ocorridas na câmara setorial do setor automotivo, em 1992 e 1993, como fazendo parte de uma estratégia de "neocorporativismo de participação/negociação segmentada"[115], ou de "acomodação dentro da ordem capitalista"[116].

Particularmente, conforme a leitura de Boito Jr. (1999:167), as práticas sindicais identificadas com os acordos das "câmaras setoriais" inserem-se dentro de

---

[112] Cf. RODRIGUES, Iram Jácome (1997), op. cit., p. 117.

[113] Cf. BOITO Jr., A. (1999) *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*, São Paulo, Xamã.

[114] A propósito, ver: ANTUNES, Ricardo (1995) *Adeus ao Trabalho? – Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*, São Paulo, Cortez/Editora da Unicamp.

[115] Cf. BOITO Jr, A. (1994) "De Volta Para o Novo Corporativismo (A trajetória política do sindicalismo brasileiro)". *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação SEADE, vol.8. nº3, pp.23-28.

[116] Cf. ANTUNES, R. (1999) "Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro", In: ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*, 4ªedição, São Paulo, Boitempo, pp.71-84; ver especialmente p.81.

uma perspectiva de "compromisso de parceria" entre capital e trabalho ou de "egoísmo de fração" de parte de segmentos da classe trabalhadora, expressando uma escolha de insulamento de parte destes agrupamentos setoriais neocorporativistas em relação ao conjunto da classe trabalhadora.

Enquanto, nos anos 80, a CUT procurava mobilizar os trabalhadores a lutar por reformas amplas no cerne do Estado, ou, quando menos, a se ocupar "... da política salarial que afetava a totalidade dos assalariados, hoje, o sindicalismo propositivo e de participação circunscreve o interesse político dos trabalhadores às medidas que afetam diretamente o setor da economia no qual estão inseridos"[117].

Segundo este autor, as dificuldades e o refluxo do sindicalismo ligado à CUT na atualidade não podem ser teoricamente pensados a partir do quadro estreito da fábrica e do mercado de trabalho, ou seja, não podem ser explicados pelo avanço da heterogeneidade e da fragmentação na constituição da classe trabalhadora, mas devem ser explicados pela ofensiva neoliberal e pelo avanço do desemprego em importantes setores como o metalúrgico e o bancário, onde o sindicalismo da CUT é mais forte[118].

De outro lado, tomando em consideração o conjunto de relações e de conflitos de classes de que o sindicalismo faz parte, este estudo enfatiza o fato de que o refluxo do movimento sindical, nos anos 90, foi em grande parte provocado pelo refluxo da "... luta antiimperialista que, juntamente com o sindicalismo, poderia somar forças na resistência à ofensiva neoliberal"[119].

Conforme esta leitura, o Sindicato dos metalúrgicos de SBC e a própria CUT (liderados pela corrente política reformista da "Articulação Sindical"), mostraram-se preocupados com a intensa política de desindustrialização no Brasil entre 1990-92, e desse modo, no quadro de isolamento político que os cercava, procuraram alianças com setores da burguesia industrial para manter os próprios empregos.

Desse modo, tendo conseguido, a partir das negociações na câmara setorial automotiva, mais ou menos estabilizar o nível de emprego entre 1992-95, e tendo obtido uma pequena melhoria salarial logo após a implementação do "Plano Real", os trabalhadores metalúrgicos do ABC tenderam a se mostrar favoráveis a um "sindicalismo de participação".

---

[117] Cf. BOITO Jr, Armando (1999), p.168.
[118] Idem, pp.201-209

Em síntese, segundo a abordagem teórica de Boito Jr., o que realmente explica o "sindicalismo de participação" é o impacto da ideologia neoliberal e a correlação de forças políticas desfavorável aos trabalhadores nos anos 90 – pois o movimento disseminado de renovação tecnológica e a abertura comercial, atrelados ao processo de integração subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados, somente foram vistos como processos inevitáveis, pelos trabalhadores metalúrgicos do ABC, depois que a orientação macroeconômica e política neoliberal do governo passou a ser consolidada no país. Desse modo, "... a perspectiva de perder menos num período de crise acabou encontrando respaldo entre os trabalhadores com maior poder de pressão sindical"[120].

A análise acima apresenta uma abordagem que enfatiza determinados fatores político-ideológicos para explicar o caráter defensivo do sindicalismo da CUT nos anos 90 no Brasil, ao escolher como fatores de influência fundamentais para o recuo do "novo sindicalismo" a ofensiva das políticas neoliberais no país e o refluxo da luta anti-imperialista no cerne da luta sindical, somado ao avanço do desemprego.

O autor não dimensiona com a devida ênfase os processos de reestruturação produtiva e de fragmentação do mercado de trabalho e as estratégias de abertura comercial e de competitividade industrial, no coração da economia brasileira, desde inícios da década de 90, para explicar as mudanças na orientação do sindicalismo cutista.

Ainda dentro da perspectiva analítica "pró-sindicalismo de classes" destaca-se a reflexão teórica de Ricardo Antunes[121]. O autor observa que o setor majoritário do sindicalismo da CUT, organizado na corrente "Articulação Sindical" e liderado pelos metalúrgicos do setor automotivo do ABC, ao negociar e firmar os acordos da "câmara setorial" em 1992 e 1993, veio a atuar sob um prisma institucionalista de negociação estratégica e de parceria com setores do capital, abandonando, desse modo, a busca de uma alternativa socialista.

As práticas sindicais de "participação/negociação", adotadas pelo setor majoritário do sindicalismo da CUT nos anos 90, são vistas pelo autor como parte de

---

[119] Idem, p.204.
[120] Idem, p.209.
[121] A propósito, ver: ANTUNES, R. (1999), op. cit., pp. 71-84; Ver também: ANTUNES, R. (1995), op. cit., pp.147-154.

um ideário "social-democrata" que propõe uma espécie de "... *neocorporativismo societal*, excludente, parcializador e que preserva e acentua o caráter fragmentado da classe-que-vive-do-trabalho"[122].

Além disso, ao adotarem uma estratégia pró-institucionalista, muitos sindicatos da CUT foram jogados em uma crise de identidade, o que os distanciou dos movimentos sociais autônomos.

Segundo a abordagem analítica de Antunes[123], o que melhor explica a onda regressiva de importantes setores do "novo sindicalismo" nos anos 90, são as políticas de reestruturação tecnológica e gerencial das empresas e as estratégias de desregulamentação econômica e de privatização acelerada das empresas estatais, que – desenvolvidas em um quadro muitas vezes recessivo – fizeram deslanchar um processo combinado de desverticalização produtiva, de desindustrialização, de profundo corte nos empregos industriais e de crescente fragmentação e precarização da força de trabalho, via incremento do mercado informal de trabalho[124].

Entretanto, conforme esse autor, como se já não bastasse a metamorfose na estrutura objetiva da "classe-que-vive-do-trabalho", a crise também atingiu diretamente a *subjetividade* do trabalho, afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos são expressão. Incapazes de apreender a amplitude e a dimensão da crise do capitalismo, as lideranças sindicais foram avariadas em sua própria "subjetividade" a ponto de seus sindicatos terem sido "... pressionados a assumir uma ação cada vez mais defensiva, cada vez mais atada a imediatidade, à contingência, regredindo sua já limitada ação de defesa de classe no universo do capital"[125].

Em suma de acordo com este enfoque é a fragmentação e a heterogeneidade da classe trabalhadora, decorrentes das mutações na estrutura produtiva e no mercado de trabalho, no quadro da "acumulação flexível", acrescidas pela crise da subjetividade do trabalho, que explicam o recuo do "sindicalismo de oposição" nos anos 90.

As explicações de Antunes, sobre as causas objetivas do recuo do sindicalismo de oposição no Brasil dos anos 90, são endossadas no presente trabalho de tese como argumentos cruciais que captam pontos nodais das mudanças estratégicas do

---

[122] Cf. ANTUNES, R. (1999), op. cit., p.82.
[123] Cf. ANTUNES, R. (1999), op. cit., especialmente pp.147-154.
[124] Cf. ANTUNES, R. (1999), op. cit., especialmente p.80.
[125] Cf. ANTUNES, R. (1995), op. cit. p.148.

sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA. Contudo, aqui se discorda do ponto de vista de as mesmas lideranças sindicais metalúrgicas terem sido avariadas em sua própria subjetividade em decorrência de sua "incapacidade em apreender a amplitude e a dimensão da crise do capitalismo", conduzindo o sindicalismo à utilização de estratégias defensivas.

No presente trabalho, entende-se que não foi tanto a incapacidade dos principais atores sindicais em apreender a complexidade e a amplitude da crise do capitalismo, mas muito mais a mudança nas escolhas disponíveis ao movimento sindical na década de 90, que conduziu à adoção não apenas de estratégias defensivas, mas também de um novo eixo de lutas e de novas demandas propositivas e reivindicativas de parte do sindicalismo identificado com a CUT, em especial do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA.

As condições advindas do processo de consolidação do regime da acumulação flexível, em um país semi-periférico do capitalismo como o Brasil, exigiram do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da "RMPA" estratégias mais pragmáticas, propositivas e menos ideologizadas, de estilo negocial-contratualista, tendo as estratégias grevistas de confronto sido apenas utilizadas nos anos 90 – e isto de forma bem mais fragmentada e com menor freqüência que na década de 80 – nos momentos em que o empresariado tomou decisões de forma unilateral e autoritária, mostrando-se totalmente intransigente em relação à representação dos trabalhadores.

Desse modo, momentos de conflitividade re-emergiram de forma reiterada no plano das relações de trabalho no setor metalúrgico do ABCD e da RMPA na década de 90 – a despeito do predomínio das práticas propositivas e negocial-contratualistas. A conflitividade se mostrou mais intensa sempre quando o empresariado imprimiu, de forma unilateral, estratégias de demissão em massa e de precarização deliberada das condições de trabalho.

No decorrer da segunda metade dos anos 90, os metalúrgicos do ABCD e da RMPA, porém, optaram preferencialmente por estratégias marcadas pela cautela e pelo comportamento defensivo, visando evitar demissões em massa de trabalhadores (com vistas a preservar postos de trabalho) e manter direitos e benefícios sociais conquistados desde o começo da década de 80, além de lutar por novos direitos como a PLR e a redução da jornada de trabalho.

Por mais reduzidas e estreitas que tenham sido as escolhas disponíveis para as práticas sindicais nos anos 90 (principalmente a partir de 1995), um novo eixo de lutas, marcado por uma nova pauta de reivindicações orientou e balizou a ação do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA, o que mostra que a ação do sindicalismo não foi integralmente determinada pelas condições econômico-estruturais da sociedade. Ou seja, as formas de expressão política e sindical de segmentos da classe trabalhadora, como foi o caso dos metalúrgicos do ABCD e da RMPA nos anos 90, não podem ser calculadas matematicamente, porque constituem uma relação social e histórica dinâmica e não uma "coisa" totalmente previsível e quantificável.

Explicitados e debatidos acima os argumentos de diferentes leituras teóricas sobre a trajetória do "novo sindicalismo" e da CUT nos anos 90, cabe observar que alguns dos conceitos e das premissas teóricas que, no presente trabalho, orientam a análise das práticas do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA na década de 80, são também assumidos como válidos para a análise do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA nos anos 90.

Porém, estes constructos epistemológicos são insuficientes para analisar a dinâmica do movimento sindical, no quadro de afirmação do regime de acumulação flexível e da globalização dos mercados, tanto nos países centrais como semi-periféricos do capitalismo. Por isso, para a análise das práticas do sindicalismo metalúrgico aqui em questão – nos anos 90 –, também cabe o recurso a postulados de outras leituras analíticas para abordar a complexidade das transformações que ocorreram no cerne deste movimento sindical na última década, em um contexto semi-periférico do capitalismo como o brasileiro.

Ou seja, as premissas teóricas de Karl Marx, expressas em sua obra "O Dezoito Brumário de Luís Bonaparte"[126], e os argumentos da teoria da ação coletiva de Adam Przeworsky, expostas em seu trabalho "Capitalismo e Social-Democracia"[127], ambos

[126] As premissas teóricas de Karl Marx, expressas em uma de suas mais importantes obras de reflexão política, acima referida, são estruturadas a partir do entendimento de que as condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas estruturam conjuntamente a esfera das lutas sindicais, sociais e políticas que têm como resultado a organização, a desorganização e a reorganização das classes, das camadas, dos grupos e das categorias econômico-sociais. A este respeito, ver: Marx, Karl (s.d), op. cit., pp.199-285.

[127] De acordo com esta posição teórica, as lutas de classes são estruturadas pela totalidade das relações econômicas e políticas, mas com as próprias lutas também produzindo um efeito relativamente autônomo sobre o processo de formação de classes. A este respeito, ver: PRZEWORSKI, Adam (1991), op. cit., pp. 86 e 118.

explicitados no capítulo anterior, são mantidas como válidas na análise das práticas do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA nos anos 90. Porém, importantes aspectos e contribuições teóricas de diferentes estudos sobre o sindicalismo brasileiro, sinteticamente expostas e debatidas acima neste capítulo, também constituem fundamentos analíticos, dos quais não se pode prescindir para captar as peculiaridades do sindicalismo cutista nos anos 90 no Brasil.

De outro lado, para melhor abordar as condições das práticas sindicais no quadro da configuração do regime da acumulação flexível no Brasil, recorre-se no presente trabalho a outras fontes de análise, como as expressas no conceitual analítico da "teoria regulacionista" francesa, alemã e britânica.

Esta matriz teórica oferece um importante conjunto de conceitos que contribuem para aprofundar a análise do sindicalismo brasileiro nos anos 90. Entre estes conceitos destacam-se os seguintes: "regime de acumulação"[128], "modo de regulação"[129] (social, político e jurídico-institucional), "paradigma industrial

[128] Por "regime de acumulação" do capital, entende-se aqui um conjunto de regularidades no plano da economia e das relações econômico-sociais como um todo, possibilitando um processo mais ou menos coerente de acumulação do capital. Desse modo, este conceito envolve normas relacionadas à organização da produção e do trabalho (o processo de trabalho); relações e formas de mudança entre setores da economia; regras comuns de gerenciamento industrial e comercial; princípios de distribuição de ganhos entre salários, lucros e impostos; normas de consumo e de padrões de demanda do mercado de trabalho; e outros aspectos macroeconômicos da sociedade. A este respeito, ver: AMIN, Ash (1996) "Post-Fordism: models, fantasies and phantoms of transition". In: AMIN, Ash (ed.) *Post-Fordism: a Reader*, London, Blackwell, pp.1-39.

[129] O conceito de "modo de regulação" social e institucional envolve o conjunto de instituições e convenções que regulam e reproduzem um regime de acumulação dado, por meio de sua aplicação em uma ampla série de áreas, incluindo as leis, as políticas públicas e governamentais, as práticas políticas, os códigos industriais, as regras de negociação e de barganha coletiva do trabalho, a cultura do consumo e as expectativas sociais. Portanto, o conceito de "modo de regulação" refere-se ao conjunto de instituições – leis, contratos, acordos, etc. – e ao complexo de hábitos culturais e normas que asseguram a reprodução capitalista e a regulação do mercado de trabalho. Enfim, este conceito consiste em um conjunto de "(...) regras formais e informais que codificam as relações sociais mais importantes e decisivas". A este respeito, ver: NIELSEN, K. (1991), apud AMIN, Ash (1996), op. cit., pp. 8 e ss.

dominante"[130] ou "processo de trabalho", "padrão de desenvolvimento"[131] e "modo de societalização"[132].

No presente trabalho estes constructos teóricos não são instrumentalizados como eixos analíticos que tomam a realidade social objetiva como sendo marcada por determinações estruturais pré-definidas ou por configurações objetivas pré-moldantes de qualquer trajetória de desenvolvimento futura. Ao contrário, na presente análise é tomado em consideração o fato de que entre um determinado "regime de acumulação" e um "modo de regulação" social e institucional, estende-se um vasto campo dinâmico, indefinido e, freqüentemente, imprevisível de conflitos econômico-sociais e políticos que em nenhum momento autoriza uma análise prospectiva categórica e definitiva da sociedade.

Desse modo, alguns dos conceitos básicos da teoria da regulação são aqui abordados em uma perspectiva histórica, ou seja, a mesma importância conferida ao lastro estrutural destes conceitos é também dispensada à dinâmica relativamente indefinida dos processos sociais e históricos, que envolvem ações de classes, de grupos e atores sociais e de suas organizações.

Outra importante fonte teórica utilizada como instrumento de inspiração analítica no presente trabalho é a leitura que Robert Castel[133] faz sobre as conseqüências sociais da sociedade capitalista atual.

De acordo com o autor, no capitalismo do século XX, o aspecto "comunidade" da sociedade foi progressivamente erodido e os recursos em matéria de solidariedade

---

[130] O conceito de "paradigma industrial" (ou "processo de trabalho") refere-se ao padrão industrial e à organização do trabalho vigente em determinada sociedade, incluindo a natureza da tecnologia, as regras de gerenciamento, a divisão de tarefas, as relações industriais e salariais e os procedimentos de negociação coletiva do trabalho. A propósito, ver: CORIAT, Benjamin (1979) *L'atelier et le chronomètre*. Paris, Christian Bourgois.

[131] A propósito, ver: LIPIETZ, Alain (1988) "Acumulation, crisis and the ways out: some methodological reflections on the concept of regulation". *International Journal of Political Economy*, v.18, nº2, pp.10-43.

[132] De acordo com Bob Jessop (1994), o "modo de societalização" representa o padrão predominante de integração institucional e de coesão social em uma dada sociedade, complementando o regime de acumulação dominante e seu modo social de regulação econômica, assegurando como tal as condições de dominação deste regime no quadro mais amplo da sociedade. Ou seja, o papel do "modo de societalização" é assegurar a integração institucional e a coesão social de uma determinada formação social. A este respeito, ver: JESSOP, Bob (1994) "The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state". In: BURROWS, Roger & LOADER, Brian (eds.) *Towards a Post-Fordist Welfare State?*, Routledge, London, pp.14-16.

[133] Cf. CASTEL, Robert (2003) *As Metamorfoses da Questão Social: Uma Crônica do Salário*, 4ªedição, Rio de Janeiro, Vozes.

informal encontram-se praticamente esgotados. Desse modo, as formas de proteção organizadas pelo Estado continuam assumindo um caráter vital na sociedade atual. Ou seja, as formas de coesão social continuam a depender das regulações do Estado, contra a força dilapidadora das leis do mercado em relação as formas de integração social. Ademais, o Estado não esgotou todas as suas capacidades para controlar os riscos de derrapagem da situação atual. Ao contrário, o Estado pode fortalecer ainda mais seu papel de fiador da coesão social, a um custo não exorbitante[134].

Para o autor, na entrada do século XIX, a humanidade apresenta dificuldades para a construção de projetos sociais emancipadores: impõe-se a incerteza das trajetórias de vida, a instabilidade social, o risco do desemprego e a possível desfiliação social. Ou seja, apresentam-se fortes obstáculos para significativa parte da população economicamente ativa de garantir o direito de obter meios adequados de existência, de ter acesso a uma inserção social e profissional efetiva e não apenas a um simples direito a assistência.

A desfiliação ou a exclusão não é a ausência de relação social, mas um conjunto de relações. "Os 'excluídos' são, na maioria das vezes, vulneráveis que estavam 'por um fio' e que caíram. Mas também existe uma circulação entre essa zona de vulnerabilidade e a da integração, uma desestabilização dos estáveis, dos trabalhadores qualificados que se tornam precários, dos quadros bem considerados que podem ficar desempregados"[135].

Mesmo assim, segundo o autor, o trabalho continua sendo uma referência não apenas do ponto de vista econômico, "... mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente dominante, como provam as reações dos que não o tem"[136].

A "sociedade salarial", embora venha comportando um notável processo de enfraquecimento em escala global desde o início da afirmação do regime de acumulação flexível do capital, pode permanecer uma referência viva, porque realizou uma montagem não igualada entre trabalho e proteções[137].

---

[134] Idem, pp.563-565.
[135] Idem, p.569.
[136] Idem, p.578.
[137] Como destaca Castel: "A sociedade salarial é a formação social que havia conseguido esconjurar, em grande parte, a vulnerabilidade de massa e assegurar uma ampla participação nos valores sociais comuns. Em outros termos, a sociedade salarial é o alicerce sociológico em que se baseia uma democracia de tipo ocidental, com seus méritos e suas lacunas: não o consenso, mas a regulação dos conflitos; não a igualdade das condições, mas a compatibilidade de suas diferenças; não a justiça

Entretanto, segundo Castel, como permite compreender a história do movimento operário, a constituição de uma força de contestação e de transformação social supõe a reunião de pelo menos três condições, quais sejam, uma organização estruturada em torno de uma condição comum, a posse de um projeto alternativo de sociedade e o sentimento de ser indispensável para o funcionamento da máquina social[138].

Os excluídos, os desempregados e os trabalhadores vulneráveis, precariamente inseridos no mercado de trabalho, ou seja, "... Os supranumerários de hoje não apresentam nenhuma dessas condições. Estão atomizados, só podem alimentar a esperança de ser um pouco menos mal colocados na sociedade atual e são socialmente inúteis. Conseqüentemente, é improvável (...) que esse conjunto heterogêneo de situações serializadas possa dar origem a um movimento social autônomo"[139].

Neste quadro crítico, segundo o autor, o fortalecimento do papel do Estado como fiador da coesão social continua sendo uma opção sensata – até que se consolide um novo sistema de regulação instalado na sociedade pós-industrial, capaz de garantir formas mais amplas e sólidas de integração social –, embora isto represente uma opção apenas moderada, precária e incerta.

De ouro lado, até o presente, a gestão política da crise tem se baseado sobre determinadas condições que trazem dúvidas sobre a possibilidade da manutenção durável do "quase-status quo" atual[140].

Mesmo assim, de acordo com Castel, os principais elementos do quebra-cabeça já estão dados no presente momento: "proteções sociais ainda fortes, uma situação econômica que não é desastrosa para todo mundo, 'recursos humanos' de qualidade; porém, ao mesmo tempo, um tecido social que se esgarça, uma força de trabalho

---

social, mas o controle e a redução da arbitrariedade dos ricos e dos poderosos; não o governo de todos, mas a representação de todos os interesses e sua apresentação para debate no cenário público". Cf. CASTEL, Robert (2003), op. cit. p.580.

[138] Ainda conforme destaca o mesmo autor: "Se a história social gravitou durante mais de um século em torno da questão operária é porque o movimento operário realizava a síntese dessas três condições: tinha seus militantes e seus aparelhos, era portador de um projeto futuro e era o principal produtor da riqueza social na sociedade industrial". Cf. CASTEL, Robert (2003), op. cit. p. 567.

[139] Idem, ibidem.

[140] A primeira destas condições, de acordo com Castel, é que "... a situação atual melhore, se mantenha ou não se degrade demais: que o deslocamento internacional do mercado do trabalho possa ser controlado, que um 'derramamento' razoável da mão-de-obra possa ser efetuado com categorias de emprego obsoletas rumo a novos empregos produtivos, que a precarização das condições de trabalho

disponível condenada à inutilidade e uma perturbação crescente de todos os náufragos da sociedade salarial"[141].

Conforme o autor, o fiel da balança pode pender para um ou para outro lado. No entanto, para orientar o curso das coisas duas variáveis são decisivas: "... o esforço intelectual para analisar a situação em sua complexidade e a vontade política de dominá-la, impondo esta cláusula de salvaguarda da sociedade que é a manutenção de sua coesão social"[142].

No presente trabalho também é tomada como importante referencial teórico a argumentação implícita na leitura de Giovanni Arrighi[143], sobre o capitalismo do final do século XX.

A análise deste autor "... aponta para a disjunção entre as relações de poder no sistema inter-Estados, das relações de liderança econômica no sistema interempresas 'e das relações sociais de classes', o que abre a possibilidade de pensar as repercussões de uma eventual dispersão espacial disforme do poder econômico das empresas, 'do poder de organizações sociais como sindicatos, movimentos sociais e partidos' e do poder 'político' e militar dos Estados"[144].

De acordo com este prisma analítico considera-se que, no quadro do regime da acumulação flexível, as grandes corporações econômicas (financeiro-industriais) transnacionais aumentaram seus espaços de atuação autonôma no mercado de capitais globalizado, frente ao controle regulador dos Estados.

De outro lado, considera-se que as jurisdições político-estatais do capitalismo periférico e semi-periférico têm encontrado, de modo geral, maiores dificuldades em atrair investimentos produtivos internacionais, tolhidas que estão pelos pesados serviços de sua dívida pública e privada interna e externa. Assim, para melhor inserir-se na dinâmica internacional do capital, economias semi-periféricas como a brasileira, têm sido condicionadas a atuar de forma cada vez mais subordinada e simbiótica com os interesses das grandes corporações econômicas mundiais.

---

não continue a se acentuar a ponto de tornar impossível vincular um mínimo de proteções à maioria das situações de emprego". Cf. CASTEL, Robert (2003), op. cit., p.566.

[141] Cf. CASTEL, Robert (2003), op. cit., p.591.

[142] Idem, ibidem.

[143] A este respeito, ver: ARRIGHI, Giovanni (1997) *A Ilusão do Desenvolvimento*, Rio de Janeiro, Vozes.

[144] A propósito, ver: HADDAD, Fernando (1997) "Arrighi toma o elevador", Prefácio do livro de ARRIGHI, Giovanni (1997), op. cit., p.8.

A propósito, os Estados das economias capitalistas centrais têm levado ampla vantagem em relação aos Estados de economias semi-periféricas, na disputa por investimentos e inovações econômico-empresariais de alto valor agregado.

Os empreendimentos econômicos das grandes corporações econômicas que produzem mercadorias de alto valor agregado fortalecem indiretamente o poder político da jurisdição na qual operam, dando-lhe uma margem de manobra maior para criar um ambiente jurídico-institucional, de infra-estrutura econômica e de investimento social cumulativo que, por sua vez, tende a retro-alimentar a ação inovadora e de investimento das empresas. Ou seja, o processo de inovação e de investimento produtivo não apenas gera lucros extraordinários para as empresas mais competitivas, mas, através de uma relação simbiótica e sinergética com o Estado – entenda-se aqui, os Estados mais fortes –, também gera as externalidades que retro-alimentam estas relações na forma de um processo "circular e cumulativo", no contexto dos países nucleares ou orgânicos do capitalismo (com raras exceções à regra)[145].

Portanto, o ambiente competitivo, instaurado com o processo de consolidação da acumulação flexível e com a crescente globalização dos mercados, aprofundou as restrições ao desenvolvimento das economias capitalistas periféricas e semi-periféricas.

Ainda, de outro ângulo, a análise de Arrighi aponta que, sobre o conjunto das economias capitalistas – porém, com mais intensidade sobre os países semi-periféricos e periféricos – pesa o impasse da fase atual do capitalismo que pode ser designado como um problema de "superacumulação", no sentido de que a acumulação capitalista, do final do século XX, começou a ir longe demais, descolando-se de suas bases sociais. Ou seja, a dinâmica contemporânea do capital transformou parte de suas instituições em direção a um processo de fragmentação pós-capitalista, sendo que o movimento de racionalização que molda a estrutura econômica e política da sociedade, vem impondo uma tendência de crescente abolição do trabalho assalariado ou remunerado, principalmente o industrial[146].

Dentro desse regime de acumulação, a sociedade tem sido submetida a uma agenda de mercado perversa, em que – em países semi-periféricos do capitalismo

[145] Idem, pp.11-12.
[146] Idem, pp.45-46.

(como o Brasil) – frações importantes da classe trabalhadora passaram a ser atingidas, de modo crescente, por condições de risco e contingência, tais como a precarização das formas de trabalho, o desemprego, a exclusão social e a condição de miséria.

Neste ambiente contraditório, marcado por pressões competitivas crescentes, também tem sido engendradas, do ângulo da reprodução social e comportamental da sociedade, uma série de externalidades maléficas, tais como a difusão de epidemias, a degradação dos valores, a perda das iniciativas de solidariedade social, a emergência de comportamentos individualistas destrutivos em relação ao tecido social, a proliferação da violência e do crime organizado e a irrupção de conflitos sociais, em escala crescente.

Desse modo, na construção dos fundamentos teóricos do presente trabalho, a argumentação implícita nos enfoques analíticos de Castel e de Arrighi, contribuem para visualizar melhor o cenário de fundo que define as condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas, que vêm modificando e, de certo modo, estreitando as estruturas de escolhas disponíveis às práticas sindicais em âmbito dos países centrais, desde o começo dos anos 80, e ao sindicalismo brasileiro nos anos 90.

Estes enfoques analíticos também ajudam a entender melhor a partir de que condições os eixos de luta, o leque de opções, as pautas de reivindicação e as "condições de validação" das práticas do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA foram modificados e redefinidos qualitativamente, no decorrer da década de 90.

De outro lado, cabe observar que – a despeito dos constrangimentos universalmente impostos pela dinâmica dos mercados competitivos internacionalizados à esfera político-institucional e aos movimentos sociais, sindicais e políticos de cada país – a história recente (da mesma forma como a história passada do capitalismo) não apresentou tendências em direção a processos de homogeneização política e cultural no plano interno de cada território nacional[147].

Portanto, a tendência de fragmentação dos movimentos sociais, do sindicalismo, das organizações políticas e das formas de organização econômico-social de nações inteiras, ocasionada pela incidência das coordenadas impostas pela

integração competitiva das economias nacionais aos mercados mundiais, pelos processos de reestruturação produtiva e pela flexibilização dos mercados de trabalho, enfim, pelo regime de acumulação flexível, veio a ocorrer de modo concomitante ao desenvolvimento continuado de diferenciações institucionais, político-culturais e sociais, no plano nacional e regional dos diferentes países.

As próprias estratégias de reestruturação produtiva, de flexibilização dos mercados de trabalho e de inserção nos mercados globalizados têm apresentado características bastante diferenciadas de país para país, principalmente ao ser estabelecida uma comparação entre países centrais e semi-periféricos do capitalismo. Assim, por exemplo, referente às estratégias de flexibilização do mercado de trabalho, a utilização de procedimentos predatórios da força de trabalho tem sido muito mais intensa em países como o Brasil, México e Argentina, do que na ampla maioria dos países centrais.

Estes desdobramentos heterogêneos que emergiram em âmbito das diversas sociedades nacionais – ou seja, no plano institucional, sócio-político e cultural e no plano econômico – tenderam a apresentar um impacto diferenciado sobre a dinâmica das práticas sindicais em diferentes países e regiões, inclusive sobre o sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA.

Ademais, o próprio desenvolvimento histórico das práticas sindicais em cada país (inclusive em âmbito das diferentes regiões internas desses países) tem incidido de modo diferenciado sobre a dinâmica da correlação de forças entre capital e trabalho. No caso do Brasil, até mesmo nas situações mais adversas, o movimento sindical – e em especial o sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA – jamais tem se comportado como um mero "reflexo condicionado" das coordenadas econômicas e políticas inerentes ao regime da acumulação flexível no Brasil e no plano internacional.

Além disso, as convicções políticas e ideológicas, os valores, o "habitus", as construções identidárias, as imagens, as simbologias, os estilos de encenação, as experiências de lutas, as formas de resistência, as ações de protesto e de mobilização social, que constituem fatores subjetivos de sustentação do movimento sindical, não são integralmente determináveis pela dinâmica dos fatores econômicos e político-

[147] A propósito, ver: WALLRENSTEIN, Immanuel (1991) "The National and the Universal: Can There Be Such a Thing as World Culture?" In: *Culture, Globalization and the World-System*, D.

institucionais objetivos da sociedade. Ao contrário, os próprios fatores subjetivos que inspiram e mobilizam o movimento sindical, também exercem influência sobre a dinâmica das formações sociais concretas.

Porém, os fatores econômicos, político-institucionais, ideológicos e culturais objetivos de caráter mais amplo na sociedade, que emergiram em decorrência da afirmação do regime da acumulação flexível e da implantação de políticas neoliberais no Brasil dos anos 90, condicionaram profundas mudanças nas condições de legitimação da ação sindical, tiveram incidência sobre a composição numérica e social da classe trabalhadora, estimularam transformações nas próprias construções simbólicas e subjetivas do sindicalismo e pressionaram por mudanças nos eixos de luta e nas formas de intervenção estratégica do movimento sindical metalúrgico do ABCD paulista e da RMPA, RS.

Entre os fatores objetivos que incidiram sobre as mudanças do sindicalismo metalúrgico brasileiro aqui em estudo, destacam-se: a) o drástico corte de empregos industriais metalúrgicos nos anos 90, ocorridos tanto no ABCD como na RMPA – decorrentes das políticas de reestruturação produtiva das empresas, das estratégias de incorporações e fusões empresariais, das ações de *downsizing* (ou seja, de redução dos estabelecimentos industriais e dos postos de trabalho nos mesmos) e das recorrentes crises de recessão econômica no país, no quadro da integração subordinada da economia brasileira aos mercados competitivos internacionalizados; b) as estratégias de parceria entre capital e trabalho, na busca da realização das metas de qualidade e produtividade das empresas; c) as características de precarização do mercado de trabalho no Brasil, envolvendo tendências de flexibilização, de informalização e de terceirização predatória de vastos contingentes da força de trabalho; d) a privatização de empresas estatais e a redução da ação reguladora do Estado sobre os mercados, inclusive sobre o mercado de trabalho; e) a implementação de políticas públicas monetárias, fiscais e administrativas racionalizadoras e de contenção, mais voltadas à solvência – ou seja, a mecanismos voltados a honrar o serviço da dívida pública e privada (interna e externa) – do que ao desenvolvimento do país; f) as políticas industriais competitivas desenhadas pelos próprios governos brasileiros (nos anos 90), acompanhadas por estratégias de desindexação dos salários, de diminuição da massa

KING, Anthony (ed.), Binghamton: State University of New York, pp. 96 e ss.

salarial e de restrição aos direitos sociais dos trabalhadores, e g) a parcial erosão das formas de proteção social do Estado, efetivada no decorrer dos anos 90, no Brasil.

No quadro dos processos de reestruturação produtiva, de fragmentação e precarização do mercado de trabalho e de flexibilização dos direitos do trabalho, também aprofundou-se a heterogeinização da classe trabalhadora e uma crescente diferenciação interna de suas motivações e interesses imediatos. Em síntese, cristalizou-se uma maior segmentação das lutas, das reivindicações e dos acordos coletivos de trabalho.

No contexto de fragmentação e precarização do mercado de trabalho, os interesses dos grupos de trabalhadores melhor organizados, geralmente inseridos em setores industriais e de serviços mais competitivos e de maior valor agregado tenderam a ser representados de forma mais eficiente – de modo a obter melhores resultados nas negociações coletivas, quanto à conservação de patamares salariais, de condições de trabalho e de benefícios sociais – em comparação com os trabalhadores empregados em empresas pequenas e tradicionais, com menor valor agregado de seus produtos, onde geralmente também a organização sindical é frágil.

Entre as organizações sindicais de trabalhadores melhor estruturadas e articuladas no Brasil, nos anos 80 e 90, destaca-se, em primeiro plano, o sindicalismo dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, situado no ABCD paulista. De outro lado – mesmo apresentando uma capacidade organizativa e um poder de barganha notoriamente menos expressivo que os metalúrgicos do ABCD –, também o sindicalismo metalúrgico da RMPA, RS, tem apresentado uma melhor capacidade organizativa e de intervenção nos processos de barganha coletiva que a ação sindical de outros segmentos de trabalhadores gaúchos, no decorrer do mesmo período.

No que se refere ao estilo de ação sindical, instauraram-se práticas de cunho menos ideológico e de inspiração menos confrontacionista e mais propositiva-negocial, no cerne do sindicalismo metalúrgico do ABCD e da RMPA, no decorrer dos anos 90. Porém, este modelo de atuação vingou primeiro no ABCD e, somente "a posteriori", com menos intensidade, no setor metalúrgico da RMPA.

No cerne destas transformações, também mudaram os principais eixos das lutas sindicais, sendo que na pauta das demandas destes sindicatos, além das reivindicações salariais, passaram a destacar-se a defesa do emprego; a participação nos lucros e

momento, a partir do final dos anos 60, ocorrido uma participação mais significativa do capital industrial privado nacional (graças a barreiras protecionistas e subsídios especiais propiciados pela esfera estatal).

Um dos problemas mais relevantes que acompanhou este processo de industrialização foi a falta da constituição de um sistema de poupança interna suficientemente sólido, capaz de alavancar a industrialização brasileira de forma relativamente independente do capital externo. Este quadro crítico de permanente dependência de formas de financiamento externo, também contribuiu para a cristalização de um processo de industrialização fragmentado, que ao longo de toda a sua trajetória foi marcado pela presença de gargalos em termos da articulação do conjunto das cadeias produtivas no país.

O caráter desigual da industrialização brasileira – comportando estratégias de superexploração da força-de-trabalho (envolvendo o pagamento de baixos salários e o uso abundante do expediente de horas-extras) e de intensa rotatividade no emprego – também contribuiu para a formação de um mercado de trabalho bastante segmentado.

De outro lado, o arcabouço institucional jurídico e político, que acompanhou este processo, caracterizou-se por procedimentos autoritários de controle e pela imposição de severas restrições às formas de organização e de representação operário-sindical. Desse modo, jamais houve no Brasil, nem mesmo no período auge do "nacional-desenvolvimentismo", um "modo de regulação fordista", no sentido rigoroso do termo, e muito menos um "Estado de bem-estar social"[148].

O paradigma industrial predominante, no intervalo entre os anos 50 e 80, caracterizou-se fundamentalmente por tecnologias de base eletro-mecânica (resultantes da segunda revolução industrial) e pelo uso de métodos tayloristas no processo de trabalho.

Todavia, no decorrer dos anos 80, a matriz taylorista-fordista do paradigma industrial brasileiro (baseada em tecnologias rígidas e em um sistema organizacional-gerencial verticalizado, voltados para a produção manufatureira padronizada e de massas) passou a conviver, com a emergência – mesmo que de forma restrita às

[148] A este respeito, ver: Cf. FIORI, José Luís (1995) "Existe um Estado Pós-Fordista? Reforma e Funções do Estado no Novo Paradigma". In: *Em Busca do Dissenso Perdido*, Rio de Janeiro, Insight, pp.163-176; ver especialmente pp.165-169.

empresas mais competitivas de setores industriais dinâmicos, geralmente exportadores – de estratégias seletivas (e híbridas) de reestruturação produtiva[149].

Este processo de racionalização produtiva, envolveu inicialmente a incorporação dos chamados Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e do discurso da qualidade na produção, e, logo em seguida, mais visivelmente a partir de 1983-84, a incorporação de técnicas e princípios como o "just-in-time/kanban" e o "kaizen" e de determinadas tecnologias microeletrônicas no circuito produtivo.

Entretanto, as emergentes inovações tecnológicas e gerenciais, que foram implementadas, de forma pontual, no Brasil nos anos 80 – mesmo que tenham provocado significativos impactos na estrutura produtivo-industrial –, não chegaram a representar, naquela década, um movimento articulado de superação do paradigma industrial taylorista-fordista de organização do processo de trabalho[150].

A estrutura industrial heterogênea, que continuou predominando nos anos 80, comportou a coexistência de um variado número de empresas no país – a maior parte delas concentradas nas regiões Sudeste e Sul –, compreendendo diferenciados estágios tecnológicos e distintos níveis de produtividade (inclusive no interior de cada setor industrial específico)[151].

Porém, em inícios dos anos 80 os problemas relacionados à estrutura industrial aumentaram mais ainda, na medida que a crise de acumulação do capital no Brasil

---

[149] A propósito, ver: ABRAMO, Laís (1990) "Nuevas tecnologias, difusión setorial, empleo e trabajo en Brasil: un balance". In: *Documentos de Trabajo*, nº351, Santiago, PREALC, agosto de 1990, 96 pp. A este respeito, ver também: Carvalho, Ruy Quadros (1992) "Projeto de Primeiro Mundo com conhecimento e trabalho de Terceiro?". Comunicação apresentada ao GT Processo de trabalho e reivindicações sociais, Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS), Caxambu, MG, outubro, 46 pp.

[150] Segundo determinados estudos, no Brasil dos anos 80, mais notadamente nas empresas montadoras do setor automobilístico, as estratégias de busca de aumento da produtividade industrial ainda caracterizaram-se mais por práticas de intensificação do ritmo de trabalho, pelo intenso uso das horas-extras e por outras formas de controle da força de trabalho (conjunto de procedimentos estes que inserem-se plenamente dentro das características do modelo da produção taylorista-fordista), do que por métodos qualitativos de cooperação do trabalho na produção. Da mesma forma, também as mudanças tecnológicas que ocorreram no quadro dos setores mais dinâmicos da indústria, entre 1980 e 1986, contribuíram, acima de tudo, para integrar no padrão taylorista-fordista os segmentos produtivos, nos quais o trabalhador ainda se mantinha autônomo com relação à linha de montagem. A propósito, sobre as práticas de intensificação do ritmo de trabalho e de flexibilização com maior controle sobre a força-de-trabalho, no Brasil dos anos 80, ver: SILVA, Elizabeth Bortolaia (1991) *Refazendo a fábrica 'fordista'*. São Paulo, Hucitec/Fapesp, 1991. Sobre a adoção de tecnologias que reforçaram o fordismo nas empresas do setor automotivo nos anos 80, ver: CARVALHO, Ruy Quadros & SCHMITZ, Hubert (1990) "O Fordismo está vivo no Brasil". ***Novos Estudos***, 27: 148-162, julho.

adquiriu contornos dramáticos, com o estrangulamento das contas externas e a crise estrutural do balanço de pagamentos do país – agravados pelo exorbitante aumento, em 1981, dos juros cobrados sobre empréstimos internacionais. Esta situação instaurou uma forte instabilidade macroeconômica no Brasil, que resultou em um processo de estagnação (e mesmo de momentânea regressão, entre 1981-83) da produção industrial brasileira.

A crise econômica de inícios dos anos 80, foi enfrentada pelo governo com a estratégia de estatização da dívida privada externa das empresas instaladas no país, o que veio a multiplicar o montante da dívida pública interna, resultando no aprofundamento da crise financeira e fiscal do Estado e na dilapidação da estrutura patrimonial pública desde o início da década de 80. Esta situação de crescente bancarrota da capacidade financeira do Estado erodiu definitivamente a reprodução do paradigma desenvolvimentista[152].

Neste quadro de crise, uma das estratégias adotadas pelos governos Figueiredo e Sarney, para contornar a estagnação econômica, foi a busca deliberada de superávits na balança comercial, visando desse modo, ao mesmo tempo, constituir meios de pagamento para cumprir com o serviço da dívida e reunir condições para a economia voltar a crescer.

Portanto, a melhor maneira encontrada para a retomada do crescimento econômico no país, foi a adoção de uma agressiva política de exportações, que resultou na fixação de uma variada pauta de produtos manufaturados destinados ao mercado externo. Assim, já entre 1981-83, o aumento das exportações neutralizou parcialmente a forte contração da demanda interna provocada pela política de ajuste da economia, e, entre 1984-87, esta mesma estratégia constituiu-se na principal fonte de expansão do produto industrial[153].

A necessidade de incrementar as exportações também passou a ser acompanhada, embora de forma inicialmente bastante tímida, pela busca de uma maior

---

[151] A este respeito ver: *Pesquisa DIEESE* nº11 (1995) "Desigualdade e Concentração de Renda no Brasil", São Paulo, DIEESE, pp.10 e ss.

[152] A propósito, para evitar a moratória da dívida, o país teve que assinar, em 1983, um acordo com o FMI, que resultou na imposição de ajustes econômicos, tutelados pelos credores internacionais, com vistas a re-estabelecer o equilíbrio na balança de pagamentos. A este respeito, ver: FIORI, José Luís (1995), op. cit., pp.172-173.

[153] A este respeito, ver: ABRAMO, Laís (1990) "Novas Tecnologias, Difusão Setorial, Emprego e Trabalho no Brasil: Um Balanço", ***BIB***, Rio de janeiro, nº30, pp. 19-65; ver especialmente, pp.22-23.

produtividade e competitividade industrial, o que acabou impulsionando – mesmo que de forma restrita e seletiva – um primeiro surto de inovações organizacionais e tecnológicas em empresas situadas no Brasil, principalmente nas empresas dos setores exportadores, envolvendo a incorporação de técnicas gerenciais de envolvimento participativo da força de trabalho (expressas nos CCQs), métodos organizacionais flexíveis (como o just-in-time/kanban), programas de melhorias na qualidade da produção, o controle estatístico de processo (CEP) e algumas tímidas inovações tecnológicas de base microeletrônica, envolvendo a introdução pontual de máquinas ferramenta com controle numérico (MFCNs), de máquinas com controladores lógico-programáveis (CLPs) e de sistemas como o "computerized aided design/computerized aided manufacturing" (CAD/CAM)[154].

Assim, já entre 1980-85, no bojo da onda emergente de reestruturação produtiva, ocorreu um aumento de 16% na produtividade do trabalho industrial no país, fato este que contribuiu para melhorar a competitividade dos produtos manufaturados brasileiros no exterior[155].

Entretanto, em um primeiro momento, entre 1981-83, as inovações implementadas em empresas metalúrgicas e mecânicas paulistas (com destaque para o setor automotivo), ainda apresentaram um caráter bastante defensivo naquele período, restringindo-se quase apenas à introdução dos CCQ's em algumas fábricas. No mesmo período, pela primeira vez no Brasil, também foi instaurado o discurso da qualidade e da participação dos trabalhadores na busca da realização das metas de produção das empresas[156].

De outro lado, cabe observar que, no setor metalúrgico do ABCD paulista e de toda a região metropolitana de São Paulo, também emergiu, a partir de 1978, uma forte demanda operária por Comissões de fábrica (CsF). Desse modo, entre 1981-86, em meio aos processos iniciais de inovação tecnológica e gerenciais, estabeleceu-se

---

[154] A propósito, ver: CASTRO, Nadya Araújo (1993) "Brasil: reestruturação industrial ou japonização de ocasião?" *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, nº37.

[155] A este respeito, ver: ALVES, Giovanni (1998) *"Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo no Brasil"*. Tese de Doutoramento em Sociologia do Trabalho, IFCH, Unicamp, Campinas, p.132.

[156] A propósito, ver: FLEURY, A. (1993) "Novas Tecnologias, Capacitação Tecnológica e Processo de Trabalho: Comparações entre o Modelo Japonês e o Brasileiro", In: HIRATA, H. (org.) *Sobre o "Modelo" Japonês – Automatização, Novas Formas de Organização e de Relações de Trabalho*, São Paulo, Edusp, pp.33-47.

uma intensa e conflitiva disputa entre capital e trabalho sobre o papel que as CsF deveriam exercer nos locais de trabalho.

Como indicam alguns estudos, para o movimento operário-sindical "autêntico" as CsF representaram a busca de formas alternativas de organização da força de trabalho, contra o rígido controle gerencial das chefias e do corpo administrativo das empresas. Em contraposição, a gerência empresarial instituiu os CCQ's não apenas como tentativa de melhorar a produtividade e a competitividade industrial, mas também como forma de neutralizar o ímpeto dos trabalhadores na busca de espaços organizativos autônomos no processo produtivo, fora do controle da gerência[157].

Porém, na primeira metade dos anos 80, os CCQ's fracassaram em sua tentativa de envolver participativamente os trabalhadores com as metas de produtividade das empresas, na medida que ainda se mantinha o amplo predomínio de uma "... cultura organizacional marcada pelo autoritarismo das chefias intermediárias (supervisores e gerentes), em que o princípio da autoridade estava centrada na posição hierárquica e não no conhecimento e na experiência dos trabalhadores"[158].

Os CCQ's implantados em pleno período recessivo da economia brasileira, entre 1980-83, não alteraram os padrões tradicionais do trabalho, preservando a parcelização e a rotinização taylorista das tarefas – que em sua maior parte permaneciam simples e individualizadas – e os altos índices de rotatividade da força de trabalho[159].

Da mesma forma, a introdução do sistema "just-in-time/kanban" na organização do processo de trabalho da indústria automotiva paulista, entre 1981-83, resultou em uma nova política de "rotinização do trabalho", na medida que foram mantidas a simplificação e a padronização das tarefas, junto com a intensificação do trabalho. Ou seja, a polivalência operária tornou-se apenas a capacidade de alimentar mais de um tipo de máquina, não implicando na posse de novas habilidades pelo trabalhador[160].

---

[157] A propósito, ver LEITE, Márcia de P. (1994) *O Futuro do Trabalho – Novas Tecnologias e Subjetividade Operária*, Campinas, Scritta, pp.565-67. Ver também: RODRIGUES, Iram Jácome (1990) *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, São Paulo, Cortez/FASE.

[158] A este respeito, ver: ALVES, Giovanni (1998), op. cit., p.138.

[159] A propósito, ver: CASTRO, Nadya Araújo (1995) "Modernização e Trabalho no Complexo Automotivo Brasileiro" In: CASTRO, N.A. (org.) *A máquina e o Equilibrista – Inovações na Indústria Automobilística Brasileira*, Paz e Terra, Rio de Janeiro, p.33.

[160] Cf. ALVES, Giovanni (1998), op. cit., p.140 e ss.

No começo da década de 80, no Brasil, a idéia das CsF, como organismos de luta operária contra o autoritarismo das chefias e contra as más condições de trabalho, não foi de fato ameaçada pela implantação dos CCQ's, pois estes últimos encontraram até mesmo dificuldades em cumprir com seus objetivos de aumento da produtividade industrial, dentro de um paradigma industrial que, naquele momento no Brasil, ainda era quase integralmente marcado pela matriz gerencial taylorista-fordista.

Nesse quadro de relações de trabalho conflitivas, a disputa da visão estatutária sobre o papel das CsF tornou-se uma questão incontornável para os empregadores. Dessa maneira, uma condição "sine qua non" para o reconhecimento das CFs, de parte do patronato, foi a exigência de sua institucionalização como uma instância de diálogo e de negociação com a gerência, capaz de antecipar e controlar os conflitos no cotidiano da produção[161].

Já para os trabalhadores, entre 1978-80, as CFs representavam uma ferramenta organizativa capaz de aumentar o seu poder em relação à gerência, mediante um maior controle sobre as condições de trabalho – envolvendo a disputa sobre questões como duração da jornada de trabalho, critérios de promoção, oportunidade de realização de horas extras, definição de ritmos de trabalho e as políticas de emprego das empresas. Ou seja, no decorrer da década de 80, a organização operária nos locais de trabalho, expressa via CsF, tornou-se um instrumento de luta importante no enfrentamento do autoritarismo gerencial-fabril registrado em diversas empresas metalúrgicas situadas no ABCD paulista e em outros municípios da Região metropolitana de São Paulo.

No entanto, entre 1984-87 – ao mesmo tempo em que foi acelerado o ritmo de introdução de novas tecnologias microeletrônicas na indústria brasileira, em combinação com o uso de novos métodos gerenciais, principalmente em grandes empresas dos setores metalmecânico, automobilístico, petroquímico e siderúrgico – não foram concretizadas contratações coletivas formais, entre capital e trabalho, seja no plano da categoria profissional, seja no plano das empresas, sobre processos de reestruturação produtiva.

Na segunda metade dos anos 80, as mudanças tecnológicas que foram implantadas nas grandes empresas montadoras de veículos, de autopeças e de

[161] A este respeito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (1990) *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, São Paulo, Cortez/FASE.

máquinas agrícolas representaram inovações em apenas determinados pontos estratégicos da produção (do ponto de vista da qualidade do produto ou do controle do processo produtivo). Ou seja, o ritmo de incorporação de novas tecnologias microeletrônicas, mesmo no final dos anos 80, foi limitado, se comparado com os níveis europeu e norte-americano de incorporação de tecnologias flexíveis no processo produtivo, nos anos 80[162].

Além disso, nesse período, o número de empresas que incorporaram equipamentos microeletrônicos foi pequeno no quadro geral das empresas, inclusive em âmbito daqueles setores industriais em que mais expressivamente foram implantadas inovações tecnológicas. Mesmo assim, no decorrer dos anos 80, a indústria automobilística, devido aos seus fortes vínculos com o mercado externo, foi um dos segmentos da industria brasileira mais pressionados a incorporar equipamentos automatizados de base microeletrônica.

A automação microeletrônica seletiva e restrita ocorrida naquela década, nas montadoras de veículos automotores, envolveu a introdução do sistema CAD/CAM (Computerized Aided Design/Computerized Aided Manufacturing), de alguns robôs (principalmente nas áreas de pintura), de sistemas de solda multiponto flexíveis, de linhas de montagem de cadência flexível com CLPs (controladores lógico-programáveis), de sistemas de máquinas transfer flexíveis, de prensas automáticas e de algumas MFCNs (máquinas ferramenta com controle numérico computadorizado)[163].

A escolha das empresas montadoras por estratégias de integração e sincronização das operações das manufaturas, via implantação limitada e seletiva de equipamentos microeletrônicos, resultou em que as tarefas se tornassem ainda mais ritmadas do que antes. Ou seja, o aprofundamento do controle e da uniformidade do ritmo de trabalho na linha automatizada, propiciado pelos novos equipamentos, suprimiu a relativa autonomia que antes existia na linha convencional em termos da possibilidade de obtenção de pausas adicionais nas operações de trabalho. Desse modo, o trabalho se intensificou mais ainda, no melhor estilo taylorista-fordista[164]

---

[162] A este respeito, ver: ABRAMO, Laís (1990), op. cit., pp.24-25.
[163] A propósito, ver: CASTRO, Nadya Araújo (1995), op. cit., pp. 29-30.
[164] A este respeito, ver: CARVALHO, R.Q. & SCHMITZ, H. (1990) "O Fordismo está vivo no Brasil" In: *Novos Estudos Cebrap*, 27, Cebrap, São Paulo, pp.150 e ss.

A intensificação do ritmo de trabalho, por sua vez, também foi acompanhada por exigências de maior concentração na realização das tarefas e na cadência das máquinas e por exigências de operação simultânea de várias máquinas por um único trabalhador[165].

Contudo, nas áreas mais automatizadas, o trabalho tornou-se menos penoso, na medida que diminuíram os pontos de solda, desapareceu o transporte manual de pesadas placas de aço e de outros materiais pesados, reduziu-se a exposição às substâncias tóxicas na pintura, foram eliminadas algumas posturas prejudiciais à saúde e diminuíram os acidentes de trabalho[166].

Finalmente, ainda no que se refere às CsF, cabe mencionar que, em 1986, as empresas montadoras de veículos automotores em São Bernardo do Campo, de forma adequada aos seus interesses, reafirmaram uma postura contrária ao caráter conflitivo e à própria existência das CsF.

Após a luta grevista chamada de "operação vaca brava"[167] – ocorrida a partir da campanha salarial deflagrada em abril de 1985, envolvendo empresas metalúrgicas de diversas regiões paulistas situadas na base do sindicalismo da CUT –, as montadoras de veículos automotores endureceram suas relações com o SMSBCD e com as CFs existentes em suas plantas industriais situadas em SBC-SP. Assim, na primeira metade de 1986, empresas como a Ford-Taboão, a Volkswagen-Anchieta e a Mercedes-Benz de SBC-SP demitiram os principais representantes das CFs, tendo o diálogo para a reconstituição destes organismos de representação de base sido retomado somente em 1987-88[168].

No segmento industrial de autopeças a automação microeletrônica também começou a ser incorporada no processo produtivo já entre 1981-83, quando em determinadas empresas foram instaladas algumas MFCNs.

---

[165] Idem.

[166] A propósito, ver: PELIANO, J.C. (1987), apud ABRAMO, L. (1990), op. cit., p.32.

[167] A operação "vaca brava" caracterizou-se por paralisações desencadeadas a partir de uma tática de organização grevista definida por segmentos de empresas e por setores de produção, que buscou aproveitar-se da interdependência entre montadoras e autopeças, sem envolver a decretação de greves nas plantas montadoras, mas também resultando na paralisação da produção destas, devido a falta de abastecimento de peças.

[168] Cf. depoimento de Luiz Rodrigues, Coordenador da CF da fábrica de motores Maxion de SBC, em 08 de novembro de 1995.

Porém, somente a partir de 1984-85, a incorporação de equipamentos microeletrônicos foi disseminada para um maior número de empresas neste segmento industrial, tendo, a partir de então, também sido introduzidos os CLPs e os CADs e tendo sido ampliado o aproveitamento das MFCNs.

O ano em que ocorreu o maior ritmo de incorporação foi o de 1987, sendo que nos dois anos seguintes, em 1988-89, o ritmo de entrada desses novos equipamentos decresceu em 40% no segmento de autopeças (em comparação com 1987), desaceleração esta que em grande parte foi provocada pela intensa crise inflacionária e pela instabilidade macroeconômica que se abateu sobre o país neste período final da década de 80[169].

Em síntese, no segmento industrial de autopeças as mudanças, na década de 80, se deram bem mais mediante a implementação de inovações organizacionais do que pela incorporação de novas tecnologias. E o período mais intenso em termos de inovações foi o de 1984-87, quando os métodos e as técnicas flexíveis – tais como CEP (Controle Estatístico do Processo), JIT/kanban, células de produção, tecnologias de grupo, trabalho multifuncional, novos métodos de controle de qualidade como o TQC (Total Quality Control) e novos princípios de participação e envolvimento dos trabalhadores como o kaizen – foram disseminadas para diversas empresas competitivas deste segmento industrial, mormente para aquelas que se destacaram por uma produção variada em pequenos lotes[170].

Do ponto de vista do trabalho, entretanto, a automação microeletrônica e as inovações organizacionais que foram implementadas no segmento de autopeças, não resultaram na maioria das empresas, em um real enriquecimento das tarefas e em maior autonomia e participação dos trabalhadores no processo produtivo.

Contudo, a partir de 1987, algumas empresas líderes, não apenas do segmento de autopeças, mas também dos segmentos industriais de máquinas e da aeronáutica, já estavam tendendo a adotar estratégias mais sistêmicas de reestruturação produtiva[171].

---

[169] A propósito ver: DIEESE (1988), apud ABRAMO, L. (1990), op. cit., p.33.

[170] A este respeito ver: ABRAMO, Laís (1990), op. cit., p.35. Ver também: RUAS, R., ANTUNES, J. e ROESE, Mauro (1993) "Avanços e Impasses do Modelo Japonês no Brasil: Observações Acerca de Casos Empíricos". In: HIRATA, Helena (org.) *Sobre o Modelo Japonês*, São Paulo, Edusp, pp.103-122.

[171] A este respeito, ver: FLEURY, A. (1988), apud ALVES, G. (1998), op. cit., p.149.

Na indústria de autopeças, mais que nas montadoras, as inovações organizacionais proliferaram com mais rapidez na segunda metade dos anos 80, tendo o processo de transformações sido estimulado pela competitividade demandada pela conquista de importantes fatias do mercado internacional de parte de algumas empresas do setor e pelo próprio crescimento – mesmo que de forma ainda bastante limitada – da concorrência internacional no mercado interno do país.

Assim, no setor de autopeças ocorreu, no período de 1988-89, uma pequena redução das alíquotas de importação: se em 1987 a alíquota aplicada sobre as importações de autopeças situava-se no elevado intervalo de 35% a 40%[172], nos dois anos seguintes, em 1988 e 1989, estas tarifas foram reduzidas a um intervalo entre 25% e 30%. Estes percentuais, contudo, contrastam com as tarifas cobradas sobre as importações de autopeças e outros insumos de automóveis na década de 90. Por exemplo, em 1994, as tarifas de importação já estavam reduzidas a um intervalo entre 12% e 17%. Todavia, em 1996, – quando foi estabelecido um desconto de 85% na alíquota de importação de autopeças, a partir do Decreto governamental nº 1.761, de 26 de dezembro de 1995 – as tarifas de importação cobradas sobre insumos utilizados pelas empresas montadoras de veículos automotores caíram bem mais ainda, ou seja, para 2,5% em média[173].

No período situado entre 1988-89, também não ocorreu uma retirada das restrições não tarifárias no segmento de autopeças. Os índices de nacionalização no setor continuavam, em 1989, flutuando em torno de 85%[174], o que contrasta com o

---

[172] Cf. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1996) *Sem Peças o Brasil não Anda: Reestruturação do Setor de Autopeças (Diagnóstico e Propostas dos Metalúrgicos do ABC)*, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p.18.

[173] Todavia, aqui cabe também observar que, o Decreto governamental nº 1.761 de 26 de dezembro de 1995 – que significou a implementação de um regime automotivo para o país, com vistas a regulamentar a importação de veículos, peças e componentes, bem como de outros equipamentos associados à fabricação de veículos –, foi renovado, com pequenas alterações em seu conteúdo, em 05 de setembro de 1996, por intermédio da Medida Provisória nº 1.483-16, tendo o imposto de importação de autopeças então sido fixado em 4,8% para 1996; 7,2% para 1997; e 9,6% para 1998 e 1999. Portanto os tarifas de importação no setor de autopeças ficaram extremamente baixas na segunda metade dos anos 90 no Brasil, em comparação com a década de 80. A este respeito, ver: Cf. POSTHUMA, Anne Caroline (1997) "Autopeças na encruzilhada: modernização desarticulada e desnacionalização" In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.389-411; ver especialmente Tabela 3, p. 405. Ver também: BEDÊ, Marco Aurélio (1997) "A Política Automotiva nos Anos 90" In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.357-387, ver especialmente p.383.

[174] Cf. POSTHUMA, Anne Caroline (1997), op. cit., p.392.

que ocorreu na segunda metade dos anos 90, quando os índices de nacionalização foram reduzidos, a partir do "Novo regime automotriz", a 60%[175].

Em 1989, o valor das exportações no setor de autopeças ainda manteve-se três vezes maior que o valor gasto com importações. A balança comercial no setor registrou uma arrecadação de U$ 2.119,7 milhões com exportações e um gasto de U$ 708,20 milhões com importações naquele ano[176]. Em contraposição em 1996, o valor de U$ 3,5 bilhões arrecadados com exportações praticamente equiparou-se com o gasto de U$ 3,4 bilhões que foi registrado com importações no setor[177].

O nível do emprego no segmento de autopeças também ainda manteve-se elevado no final da década de 80, pois o número de postos de trabalho no setor continuou crescendo de 280.800 em 1987, para 309.700 em 1989[178]. Estes dados contrastam com o número de apenas 166.700 postos de trabalho registrados na indústria de autopeças em agosto de 1999[179], depois de dez anos de redução tarifária, de internacionalização do mercado, de processos de reestruturação produtiva e de ocorrência de estratégias de fusão e incorporação de empresas nacionais por corporações internacionais neste segmento industrial no Brasil.

De outro lado, na segunda metade da década de 80, a produtividade industrial cresceu de forma extraordinária neste segmento, principalmente por conta das novas práticas gerenciais – a despeito do caráter restritivo das inovações tecnológicas e gerenciais neste sub-setor industrial, naquele período.

Em 1984, quando as inovações organizacionais começaram a ser introduzidas em algumas empresas deste segmento industrial, a produtividade – que é medida pela divisão do valor do faturamento total pelo número de postos de trabalho no setor – ainda situava-se em US$ 20.079 por trabalhador/ano. Em contraposição, em 1989, já era registrado um faturamento de US$ 50.222 por trabalhador/ano[180], o que representa um crescimento da produtividade industrial neste setor de 150% em 5 anos.

---

[175] Cf. BEDÊ, Marco Aurélio (1997), op. cit., p.381.
[176] Idem, ver Tabela 5, p.373.
[177] Cf. POSTHUMA, Anne Caroline (1997), op. cit., ver Tabela 4, p.406.
[178] Cf. DIEESE, com base em informações do Sindipeças, apud, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1996) *Sem Peças o Brasil não Anda: Reestruturação do Setor de Autopeças (Diagnóstico e Propostas dos Metalúrgicos do ABC)*, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, p. 41.
[179] Cf. Anuário Estatístico do Sindipeças, edição de 1999.
[180] Cf. DIEESE, com base em informações do Sindipeças, apud, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1996), op. cit., p. 41.

As políticas protecionistas que ainda foram mantidas no bojo deste segmento industrial em 1988-89, fizeram com que cerca de duas mil empresas de autopeças permanecessem em funcionamento no país até 1989, o que contrasta com o número aproximado de apenas oitocentas empresas em operação em 1996[181].

Contudo, desde o final dos anos 80, as pressões, sobre os diversos setores da indústria de transformação, demandando maior competitividade, aumentaram de modo crescente. Em contraposição, a instabilidade das políticas macroeconômicas – envolvendo uma forte desvalorização da moeda brasileira e altos índices de inflação – e a continuidade de um expressivo protecionismo interno no país ainda impediram, naquele período, uma entrada mais expressiva de produtos e de investimentos do capital externo e um processo de maior internacionalização e centralização do capital em diversos segmentos industriais no país, tais como o de autopeças, o siderúrgico, o eletro-eletrônico e o de máquinas.

Na busca de uma maior competitividade, o governo Sarney porém implementou, já entre 1987 e 1988, alguns programas de política industrial direcionados à busca de melhores índices de qualidade e produtividade para a indústria brasileira (principalmente aquela voltada para a exportação).

Dessa forma, por exemplo, foram estabelecidos três instrumentos de política industrial, quais sejam, "[os] Programas Setoriais Integrados (PSI), [os] Programas de Desenvolvimento Tecnológico Industrial (PDTI) e [os] Programas Especiais de Exportação (BEFIEX)"[182], que introduziram medidas voltadas à modernização da cadeia produtiva brasileira, diante do aumento da competição nos mercados crescentemente internacionalizados.

Portanto, não foi por acaso que, no ABCD paulista, foram justamente as empresas de autopeças, de máquinas e de montagem de veículos automotores – segmentos industriais estes em grande parte voltados à exportação –, que mais comportaram inovações organizacionais e tecnológicas entre 1884 e 1989.

Na região metropolitana de Porto Alegre (RMPA), nos anos 80, as indústrias pioneiras, em termos de processos de racionalização produtiva, igualmente foram

---

[181] Cf. Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1996), op. cit., p.16.

[182] A propósito, ver: ARBIX, Glauco (1996) *Uma Aposta no Futuro: Os Primeiros Anos da Câmara Setorial na Indústria Automobilística*, São Paulo, Scritta, p.62.

aquelas voltadas prioritariamente à exportação, tais como autopeças, siderurgia, máquinas agrícolas e armas.

Em determinadas empresas mais competitivas do segmento de autopeças e de máquinas agrícolas na "RMPA" também ocorreram, já desde 1984, significativas mudanças em termos das políticas de gestão da força de trabalho, compreendendo políticas mais consistentes de qualificação profissional, de envolvimento estimulado e de inserção ativa da força de trabalho no processo produtivo. Estas estratégias empresariais tenderam a diminuir os índices de rotatividade no emprego e a instaurar um maior comprometimento dos trabalhadores com as metas de produção das empresas.

Em um primeiro momento, a maior parte das empresas de autopeças, mecânicas e metalúrgicas mais competitivas da "RMPA" introduziram apenas uma flexibilidade organizacional em suas plantas industriais – visando fundamentalmente uma produção flexível em escala e não tanto uma produção variada em termos de tipos de produtos –, baseada em técnicas flexíveis como "just-in-time", "tecnologia de grupos" e círculos de controle de qualidade (CCQs).

Mas, por volta de 1986-87, além de terem sido instauradas expressivas mudanças no "lay-out" de algumas fábricas e nas funções e tarefas dos trabalhadores – com o estabelecimento de uma maior integração dos postos de trabalho (via introdução do trabalho polivalente e em células de produção) e com a divisão de instalações industriais em 'mini-fábricas' (com o desenvolvimento de 'relações de cliente' entre diferentes setores das fábricas) –, houve também um processo de maior envolvimento direto dos fornecedores (via just-in-time externo), visando eliminar estoques e diminuir a porosidade do trabalho[183].

Nesse período disseminou-se o uso do Controle Estatístico de Processo (CEP) e do sistema CAD/CAM – permitindo uma maior integração entre a concepção de desenho dos produtos e o processo de produção.

Além disso, foram introduzidas, ainda que de modo restrito, importantes inovações tecnológicas, expressas pelo uso de Máquinas com Controladores Lógico-programáveis (CLPs) e Máquinas com Controle Numérico Computadorizado (CNCs).

Este quadro também instaurou um processo de maior sintonização entre as inovações organizacionais e as novas tecnologias de base microeletrônica[184].

De outro lado, grande parte das empresas que lideraram a introdução de inovações organizacionais e tecnológicas assumiram alguns compromissos informais e implícitos com os trabalhadores – portanto, não negociados –, traduzidos na promessa de maior estabilidade no emprego, de melhores salários e da presença de chefias menos autoritárias no controle da produção.

Anos depois, entre 1990-1991, quando a economia brasileira comportou uma fase de forte recessão, teve início um período marcado por processos mais sistêmicos de reestruturação das plantas produtivas inseridas nos segmentos mais dinâmicos da indústria.

A confluência de uma crise recessiva com a instauração de estratégias de racionalização produtiva, estimulou determinadas empresas a estabelecer processos de demissão em massa de trabalhadores. Este foi, por exemplo, o caso da empresa de máquinas agrícolas Ioschpe Maxion de Canoas, RS, que, em 1990, demitiu 550 trabalhadores, desse modo provocando uma frustração generalizada de seus empregados com o "just-in-time" e o "kaizen", fato este que levou aquela companhia inclusive a abandonar por completo este último[185], e a instaurar um "just-in-time taylorizado"[186], entre 1990 e 1992.

No cômputo geral, os processos de reestruturação produtiva, na década de 80, tanto nos segmentos metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte do ABCD paulista como da "RMPA", RS, caracterizaram-se como ainda sendo apenas discretos – inclusive naquelas empresas em que a racionalização produtiva foi mais intensa.

---

[183] A este respeito, ver: LIMA, I. (1989) "Análise das Conseqüências da Utilização das Filosofias e Técnicas Japonesas de Gestão da Produção Sobre o Rendimento das Empresas". Dissertação de Mestrado, UFRGS.

[184] A propósito, ver: RUAS, R., ANTUNES, J.A. & ROESE, M. (1993) "Avanços e Impasses do Modelo Japonês no Brasil: Observações Acerca de Casos Empíricos". In: HIRATA, Helena (org.) *Sobre o "Modelo" Japonês*, São Paulo, EDUSP, pp. 103-122.

[185] A este respeito, ver: FRANZOI, Naira (1991) "O modelo japonês e o conhecimento informal do trabalhador no chão-de-fábrica". Dissertação de mestrado não publicada, Centro de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, p.120.

[186] Sobre o conceito de "just-in-time taylorizado", ver: HUMPHREY, John (1995) "O Impacto das Técnicas 'Japonesas'de Administração Sobre o Trabalho Industrial no Brasil". In: CASTRO, Nádia Araújo (org.) *A Máquina e o Equilibrista: Inovações na Indústria Automobilística Brasileira*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, pp.113-143. Ver especialmente p.126.

As características centrais do paradigma taylorista-fordista – expressas por meio do trabalho parcelizado e rotinizado; do controle da intensidade e dos tempos de trabalho pela gerência (e pelo ritmo das máquinas); da separação entre planejamento e execução das tarefas; da extensão da linha de montagem fordista (nas montadoras); da acentuada hierarquização gerencial; e da verticalização produtiva – continuaram balizando, de forma predominante, nos anos 80, o processo de trabalho industrial das empresas dos setores metal-mecânico e eletro-eletrônico em ambas as regiões estudadas.

Da mesma forma, os elevados índices de rotatividade no emprego, a tendência de intensificação dos ritmos de trabalho, a prática do excessivo número de horas-extras e a notável ocorrência de doenças (provenientes de ambientes de trabalho insalubres) e de acidentes de trabalho também permaneceram como características ainda muito presentes no processo de trabalho das indústrias do setor metalúrgico.

Portanto, nos anos 80, na indústria das montadoras de veículos automotores, de autopeças e metal-mecânica em geral, observa-se um processo muito circunscrito e defensivo e ainda não sistêmico de racionalização produtiva.

Naquela década, a reestruturação produtiva se restringe, de forma isolada, aos processos de produção "strictu sensu" de algumas empresas líderes, não se estendendo ainda de forma articulada a cadeias produtivas ou malhas industriais inteiras, envolvendo fornecedores e distribuidores.

3.2. A reestruturação produtiva em empresas dos setores de montagem de veículos e metal-mecânico do ABCD e da RMPA, nos anos 90

Um processo de reestruturação produtiva mais acelerado e de caráter mais sistêmico no setor das montadoras de veículos automotores do ABCD paulista, e nos segmentos de autopeças, siderurgia e máquinas industriais e agrícolas, tanto do ABCD paulista quanto na "RMPA", somente veio a ocorrer a partir de 1992-93 – no quadro de integração competitiva e subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados –, quando a economia brasileira passou a recuperar-se da forte recessão que ocorreu desde o começo de 1990 até meados de 1992.

Principalmente a partir de 1992, a indústria automotiva passou a comportar uma reestruturação tecnológica e gerencial que não somente atingiu a gestão de

plantas industriais específicas, mas os padrões de conformação do tecido industrial como um todo, tendo sido moldadas novas formas de relação inter-firmas e geradas novas formas de relacionamento entre os diversos agentes sociais envolvidos neste processo: "gerências, empresas, trabalhadores, sindicatos e estado"[187].

Os sucessivos acordos tripartites (envolvendo governo, empresários e trabalhadores) realizados no setor automotivo (em março de 1992 e em fevereiro de 1993) e também o acordo tripartite firmado na Câmara do setor de tratores, máquinas e implementos agrícolas (no final de 1993), deram um impulso a mais à implementação de novos métodos organizacionais e a introdução de equipamentos automatizados de base microeletrônica nas empresas desses segmentos. Ou seja, estes acordos, ocorridos no quadro da política de abertura comercial do país, criaram condições favoráveis para a implementação de estratégias de racionalização mais ousadas nas empresas pertencentes a estes segmentos industriais.

Os próprios mecanismos governamentais de política industrial criados entre 1990 e 1991 – com o objetivo de estimular uma melhora da competitividade, qualidade e produtividade da indústria brasileira – também tenderam a ser melhor instrumentalizados. Entre os artifícios institucionais, projetados com base nas chamadas "Diretrizes Gerais para a Política Industrial e do Comércio Exterior" (PICE) e fixados em 26 de junho de 1990, destacaram-se os seguintes programas ou dispositivos institucionais destinados a regulamentar o processo de modernização competitiva da indústria brasileira: a) o Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI); b) o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP); c) o Programa de Competitividade Industrial (PCI); e d) os Grupos Executivos de Política Setorial (GEPS) – estes últimos visando retomar a experiência das câmaras setoriais que já tinham sido estabelecidas (sem a participação dos trabalhadores), no governo Sarney.

As novas políticas macroeconômicas – industrial, fiscal, cambial, monetária e tarifária – decorrentes do processo de abertura comercial do Brasil, estimularam a adoção de estratégias de reestruturação produtiva de parte da indústria. Assim, desde 1990, junto com a definição de instrumentos de incentivo à reestruturação industrial,

[187] A este respeito, ver: COMIN, Alvaro; CARDOSO, Adalberto & GUIMARÃES, Nadya (2000) *Os Deserdados da Indústria: Reestruturação Produtiva e Trajetórias Intersetoriais de Trabalhadores*

foram sendo gradualmente eliminadas as políticas praticadas na década de 80, de pródigos subsídios, de forte proteção tarifária e de manutenção de um mercado interno de vendas cativo, não exposto à livre competição no mercado internacional.

A abertura comercial promovida, desde 1990, pelo governo Collor, deixou exposta a defasagem tecnológica dos veículos automotores e de outros produtos industriais fabricados no Brasil, como resultado dos fracos investimentos realizados em um mercado interno fechado.

No setor automotivo a abertura econômica também conduziu à retirada parcial das restrições tarifárias e não tarifárias às importações de autopeças e de veículos. Esta situação, agravada pelo processo recessivo que se instalou na economia brasileira entre 1990 e 1992, veio a exigir um urgente incremento na competitividade, qualidade e produtividade da indústria automobilística e de autopeças instalada no país, para fazer frente à concorrência externa.

3.2.1. Os acordos setoriais tripartites e o novo regime automotriz

A recuperação econômica ocorrida no cerne da cadeia industrial produtiva vinculada ao complexo automotivo, no período de vigência dos acordos setoriais automotivos entre 1992 e 1995, representou um ingrediente econômico e político decisivo para o avanço na implementação de estratégias de reestruturação produtiva na indústria montadora de veículos automotores e de autopeças no Brasil.

Particularmente no segmento de autopeças, as inovações gerencial-organizacionais, que constituíram o fulcro das mudanças – mais que as inovações tecnológicas –, foram também acompanhadas por estratégias de fusões, aquisições e incorporações de empresas e por práticas de "joint-ventures", já na primeira metade dos anos 90[188].

Outrossim, ocorreu um intenso processo de downsizing – ou seja, de redução do número de empresas e de empregados no segmento de autopeças[189]. Aliás, um

---

Demitidos na Indústria Automobilística Brasileira, São Paulo, mimeo, [44 páginas], p.7.

[188] A este respeito, ver: POSTHUMA, Anne Caroline (1997) "Autopeças na Encruzilhada: Modernização Desarticulada e Desnacionalização", In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo Scritta, [pp.389-411], p.394 e ss.

[189] De acordo, com dados da Subseção do DIEESE localizada nas dependências do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, havia no Brasil, em 1988, mais de 2.000 empresas de autopeças, porém, em

grande número de empresas foi eliminado mesmo antes de qualquer processo de reestruturação produtiva mais intenso, em razão da política de abertura comercial e da recessão econômica no decorrer do governo Collor, entre 1990 e 1992.

Em decorrência das políticas de corte de custos e de enxugamento das atividades nas empresas, também a força de trabalho, já entre 1989 e 1992, decaiu em 25% neste segmento industrial, ou seja, houve uma redução de 78.700 postos de trabalho nos três primeiros anos da década de 90, sem que posteriormente estes empregos fossem recuperados[190].

As empresas, que resistiram ao impacto da intensa recessão econômica, passaram, já desde 1991-92, a estabelecer um processo de redução e enxugamento de seus níveis hierárquicos (e de sua estrutura administrativa) e vieram, a partir de 1992-93, a adotar com intensidade Programas de Qualidade e Produtividade (PQPs).

Este quadro de transformações propiciou, no intervalo entre 1991 e 1996, um crescimento de 132% na produtividade do trabalho, da indústria de autopeças no Brasil[191]. Portanto, sem que fossem estabelecidos expressivos investimentos na base tecnológica[192], as empresas neste segmento industrial alcançaram um extraordinário crescimento em sua produtividade industrial na primeira metade dos anos 90, graças a inovações organizacionais e administrativas – que, entre outras vantagens, proporcionaram uma redução dos tempos mortos no processo de trabalho e um enxugamento da força de trabalho. De outro lado, contudo, o aumento da produtividade do trabalho foi também proporcionado pelo aumento do ritmo de trabalho e pelo uso abundante do expediente das horas extras[193].

No segmento das montadoras de veículos automotores, o salto mais significativo em termos de reestruturação produtiva ocorreu entre 1995 e 2002, na esteira do "novo regime automotriz". Durante este espaço de tempo, as antigas plantas

---

1994, o número de empresas de autopeças instaladas no país estava reduzido de 800 a 900. A este respeito, ver: SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (1995) "Sem Peças o Brasil não Anda – Metalúrgicos do ABC em defesa da produção de autopeças e do emprego".

[190] Cf. SINDIPEÇAS (1994) "Desempenho do setor de autopeças", São Paulo.

[191] O aumento anual de produtividade foi de 13,7% em 1992; de 27,9% em 1993; de 8,4% em 1994; de 27,5% em 1995; e de 15,5% em 1996. A propósito, ver: SINDIPEÇAS (1997) "Desempenho do setor de autopeças", São Paulo.

[192] Contudo, não se pode negar o fato de que as empresas de autopeças mais competitivas, aumentaram gradativamente a incorporação de máquinas ferramenta com CNC, de máquinas transfer com CLP, de sistemas como o CAD/CAM e de outros dispositivos microeletrônicos em seu processo produtivo.

montadoras (instaladas no país já desde antes da década de 90), passaram por um efetivo processo de racionalização (envolvendo inovações tecnológicas e mudanças na gestão empresarial, da produção e do trabalho) e, além disso, diversas novas plantas montadoras, inseridas no modelo da "produção enxuta" foram implantadas em diferentes Estados brasileiros. Assim, por exemplo, a Daymler-Crysler instalou-se em Juiz de Fora, MG; a Renault em São José dos Pinhais, PR; a GM em Gravataí na RMPA, RS; e a Ford em Camaçari na Bahia.

A onda de transformações no segmento das montadoras de veículos, em combinação com as novas regras de exposição competitiva do segmento de autopeças, conduziram toda cadeia automotiva – ou seja, as montadoras e o conjunto das empresas fornecedoras de primeiro, segundo e terceiro nível – a uma nova onda de racionalização produtiva, acompanhada por novos movimentos de aquisições, incorporações e fusões de empresas. Isto ocorreu não apenas no ABCD paulista, mas em todo o país.

O novo impulso à racionalização produtiva foi estimulado pelo quadro de estabilização econômica forjado pelo "Plano Real", que trouxe um controle continuado da inflação e instaurou, entre 1995 e 1997, uma certa estabilidade monetária e cambial, mesmo que às custas de uma sobrevalorização cambial.

A política que definiu as condições e as linhas orientadoras do novo ciclo de reestruturação produtiva na cadeia automotiva a partir de 1995, foi o "Novo Regime Automotivo", instaurado mediante o Decreto nº1.761, de 26 de dezembro de 1995, e que compreendeu uma versão revisada, com base na Medida Provisória de nº1.483-16, em 05 de setembro de 1996.

Entre as medidas do "Novo Regime Automotivo", na sua versão revisada de 1996, destacaram-se a elevação das tarifas de importação de automóveis de 20% para 70%, e as vantagens dadas às empresas montadoras (com plantas industriais instaladas no país) de poder importar com tarifa especial de 35% (decrescente até 20% em 1999), sob a condição de que para cada veículo importado, outro fosse exportado, visando desse modo alcançar o equilíbrio na balança comercial deste setor e objetivando atrair

[193] A este respeito, ver: POSTHUMA, Anne Caroline (1997), op. cit., pp.394 e ss.

a instalação no país de novas plantas industriais de outras companhias multinacionais do setor[194].

As regras da nova política governamental para o setor favoreceram principalmente as empresas montadoras já instaladas no Brasil, pois ficou estabelecido um índice de nacionalização de 60% no uso de componentes de veículos, o que aumentou os custos das novas empresas eventualmente dispostas a se instalar no país.

Porém, visando compensar as dificuldades criadas a potenciais novos concorrentes, o governo modificou alguns pontos do "Novo Regime Automotivo" e estabeleceu, em agosto de 1996, um plano de incentivos fiscais e outras vantagens para empresas dispostas a investir nas regiões Centro-Oeste, Norte e Nordeste. Desse modo, por exemplo, foram projetadas concessões em relação à exigência do índice de nacionalização de 60% e à regra da obrigatoriedade da equiparação de importações com exportações de veículos[195].

O "Novo Regime Automotivo" e as vantagens obtidas em termos de condições de financiamento, de isenção de impostos e de prestação de serviços de infra-estrutura – em decorrência da guerra fiscal entre os estados e municípios, com vistas a atrair novos investimentos – resultaram na instalação de novas plantas montadoras no país, entre 1995 e 2001, envolvendo empresas como Toyota, Honda, Renault, Daymler-Crysler, Audi, GM, Ford e VW.

De outro lado, os Acordos na Câmara setorial automotiva (concretizados em 1992 e 1993), as regras do "Novo Regime Automotivo", as demais vantagens oferecidas às montadoras e o mercado interno de vendas em expansão, ocasionaram recordes de produção de veículos entre 1993 e 1997.

A instalação de novas plantas montadoras amenizou parcialmente o intenso corte nos postos de trabalho das antigas unidades produtivas, ocasionado pelas estratégias de reestruturação produtiva, adotadas com mais ênfase a partir de 1995. Ou seja, o corte de postos de trabalho neste sub-setor industrial somente não foi maior entre 1995 e 2002, graças à instalação de diversas novas plantas montadoras no país neste mesmo intervalo de tempo.

---

[194] A propósito, ver: CARDOSO, Adalberto Moreira (2001) "A Nova Face da Indústria Automobilística Brasileira", In: *Novos Estudos CEBRAP*, nº61, novembro de 2001, [pp. 109-129], pp.111 e ss.

[195] Idem.

As antigas montadoras do ABC paulista, comportaram uma forte tendência de encolhimento de sua força de trabalho, já a partir de 1995-96. Assim, por exemplo, a Mercedes-Benz de SBC (fábrica de ônibus e caminhões) demitiu sumariamente aproximadamente 1.282 trabalhadores em 25 de setembro de 1995; a Ford Taboão reduziu seu quadro de funcionários de 9.010 trabalhadores em janeiro de 1995 para 3.581 em dezembro de 1999; a Scânia de SBC (fábrica de caminhões) encolheu seu número de funcionários de 2.929 a 2.389 entre 1997 e 1998; e a VW Anchieta de SBC, que já tinha reduzido seu quadro de assalariados diretos de 28.211 empregados em dezembro de 1989 para 23.641 em dezembro de 1991, mais uma vez seja enxugou seu quadro de funcionários de 22.051 a 18.097, no intervalo entre dezembro de 1998 e fevereiro de 1999[196], já dentro da sua política de reestruturação inserida em seu projeto PQ-24, previsto para ser implementado no intervalo entre 1998 e 2003.

Desde 1990, as ondas de demissões praticadas em fases recessivas da economia foram acompanhadas por processos de reestruturação produtiva que transformaram estas demissões em enxugamento definitivo de postos de trabalho nestas empresas.

Dessa maneira, a maior parte dos empregos eliminados em períodos de recessão econômica não foram restaurados quando a economia voltou, posteriormente, a se recuperar, comportando taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Entretanto, o setor das montadoras de veículos automotores de São Bernardo do Campo, caracterizado por plantas antigas – instaladas anteriormente as décadas de 80 e 90 –, somente veio a comportar um processo de reestruturação produtiva aprofundado, mais adequado aos moldes da "produção enxuta", a partir de 1995, com exceção da empresa Mercedes-Benz, que já desde 1992-93, passou a promover inovações qualitativas na gestão da produção e na organização do trabalho.

A tabela abaixo mostra o movimento de encolhimento da força de trabalho, no decorrer da década de 90 – como resultado de processos de reestruturação produtiva – , nas cinco unidades industriais de montagem de veículos automotores de SBC, SP.

[196] Cf. dados da Subseção do DIEESE, localizada na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC).

Tabela 2

Variação anual do número de empregados nas empresas montadoras de veículos automotores de São Bernardo do Campo, SP, entre 1989 a 1999

Ano e mês* Empresa	1989 (dez.)	1990 (dez.)	1991 (dez.)	1992 (dez.)	1993 (dez.)	1994 (dez.)	1995 (dez.)	1996 (dez.)	1997 (dez.)	1999 (dez.)	Variação 1989/99
Scania – SBC	3.669	3.654	3.721	3.245	3.020	3.057	3.151	2.921	2.929	2.335	-36,36%
MBB – SBC	15.303	15.887	15.609	14.721	12.503	12.432	11.094	9.850	9.798	8.970	-41,83%
VW– SBC	28.211	26.760	23.641	23.437	23.272	22.580	23.101	22.062	22.573	18.197	-35,49%
Toyota – SBC	651	703	798	606	643	641	675	664	731	769	18,13%
Ford – SBC	9.671	10.605	8.743	8.372	9.135	9.010	7.381	6.074	6.073	3.581	-62,97%

Fonte: DIEESE-SMABC.

*O número de empregados das unidades produtivas empresariais em destaque acima, tem como referência o dia 31 de dezembro de cada ano.

Como aparece explicitado na tabela acima, no intervalo entre 1992 e 1995, sob a vigência dos Acordos tripartites do setor automotivo, sem que tenha ocorrido a instalação de novas plantas industriais, o emprego se manteve mais ou menos estável, nesse segmento industrial em São Bernardo do Campo (SP). Entretanto, no intervalo entre 1995 e 1999, no ambiente da estabilização econômica, do aprofundamento da abertura comercial no Brasil e da vigência do "Novo Regime Automotivo", a reestruturação produtiva adquiriu um perfil mais sistêmico nas plantas industriais de montagem de veículos mais antigas. Este processo também resultou em um expressivo movimento de enxugamento dos postos de trabalho nestas montadoras.

Entretanto, o desemprego foi maior no intervalo entre 1997 e 1999, quando, junto com a reestruturação produtiva, instalou-se um movimento de profunda crise recessiva, que resultou em um forte decréscimo na produção e nas vendas de veículos. A situação de desemprego neste segmento produtivo agravou-se mais ainda na medida que as plantas mais antigas, como por exemplo, a VW-Anchieta de SBC (SP), a Ford-Taboão de SBC (SP) e a Fiat de Betim (MG) comportaram movimentos drásticos de cortes de postos de trabalho, a partir de 1998.

De outro lado, a instalação de novas plantas entre 1999 e 2001 – como a da GM em Gravataí na "RMPA" (RS) e da Ford em Camaçari na Bahia – não resultou na reposição do número de postos de trabalho perdidos nas plantas mais antigas, de modo que a oferta de empregos diretos, no conjunto das montadoras em território nacional, oscilou entre 84 e 90 mil trabalhadores entre 1999 e 2002, sem que o patamar de

aproximadamente 107 mil empregos, registrado neste segmento industrial em 1997, tenha sido restaurado.

Isto também se deveu ao fato de que as novas plantas montadoras instaladas no Brasil entre 1996 e 2002, foram projetadas com um perfil de gestão da produção, empresarial e do trabalho bastante racionalizado, envolvendo a instauração de um padrão integrado de toda a malha industrial da cadeia produtiva automotiva, nos moldes da "produção enxuta", com as unidades terminais na fabricação de veículos tendo passado a empregar o mínimo de trabalhadores necessários de forma direta.

No quadro das plantas montadoras mais antigas do ABC paulista também houve constantes perdas em termos salariais no decorrer dos anos 90, com exceção do período que vai de 1992 a 1994, em que houve parcial recuperação salarial.

Tabela 3
Evolução do Salário Real no Setor das Montadoras do ABC 1988-1997

Data	Montadoras	
	No 1° dia	No pagamento
Abr/88	100,0	83,4
Abr/89	87,4	79,5
Mar/90	101,5	56,5
Abr/91	59,0	54,7
Mar/92	69,8	56,0
Abr/93	86,4	67,9
Abr/94	107,6	72,3
Abr/95	62,9	61,3
Dez/95	60,0	59,0
Abr/96	56,8	56,5
Dez/96	53,9	53,7
Abr/97	57,8	57,2
Set/97	56,5	56

Fonte: Subseção DIEESE SMABCD (1997), apud DIEESE e CNM/CUT (1998:97).Observação: Base = 100 em 01 de abril de 1998 (salário nominal no primeiro dia do mês). Índices de evolução do salário real no ABCD paulista, nas datas de recebimento, corrigidos pelo ICV-DIEESE.

A tabela acima mostra a evolução do salário real nas montadoras do ABC paulista entre abril de 1988 e setembro de 1997.

No período situado entre agosto de 1995 e agosto de 1999 – quando ocorreram intensos cortes em termos da oferta de empregos diretos nas montadoras do ABC –, também o poder aquisitivo dos salários decresceu naquele segmento industrial, sendo que nem sequer os índices de inflação, medidas pelo IBGE-INPC, foram integralmente incorporados nos salários. A tabela que segue mostra a evolução dos salários, neste período, nas plantas montadoras de veículos do ABC.

Tabela 4
Empregos e Salário Médio Mensal nas principais Plantas Produtoras de Veículos no ABC paulista entre 1995 e agosto de 1999

	Número de Empregados			Salário Médio em R$ (reais)		
	Dez. 1995	Dez. 1998	Ago. 1999	Dez. 1995	Dez. 1998	Ago. 1999
VW-SBC	23.107	18.215	17.870	1.800,00	2.150,00	2.250,00
Ford-Taboão	7.072	6.070	3.580	1.680,00	1.940,00	1.980,00
GM-SJC (Incluida fábrica de caminhões)	10.796	11.200	-	1.550,00	1.672,17	1.725,00
GM-SCS	9.059	9.769*	-	1.550,00	1.612,17	1.725,00
MBB-SBC	11.088	9.784	9.510	1.700,00	1.960,00	2.000,00
Scânia-SBC	3.149	2.389	2.335	1.720,00	2.030,00	2.030,00
Toyota-SBC	789	758	769	1.700,00	2.015,00	2.020,00

Fonte: Subseção do DIEESE Metalúrgicos do ABC
Elaboração própria.
* O dado sobre o número de empregados da GM de São Caetano do Sul (SCS) é de dezembro de 1997.
Obs.: A partir de 1° de novembro de 1999 a VW-SBC e VW-Taubaté concederam aumento salarial de 10,56 para seus funcionários. A Ford-SBC, a GM-SCS e a MBB-SBC concederam aumentos de 10% no mesmo período. Entretanto, o salário médio não acompanhou este índice de aumento devido a incidência de fatores como rotatividade no emprego, acordos de redução da jornada de trabalho com redução de salários, aposentadorias, planos de demissão voluntária e admissão de novos empregados com salários menores.

No decorrer dos anos 90, contudo, a produtividade do trabalho cresceu de forma notável nas montadoras de veículos, principalmente no período que vai de 1990 até 1997. Porém, no intervalo entre 1998 e 2000, houve um notável decréscimo na produtividade industrial das montadoras em comparação com 1997. Isto, entretanto, aconteceu em decorrência das fases de recessão econômica que afetaram o país, deixando ociosa importante parte da capacidade produtiva instalada das montadoras, por conta da redução da demanda no mercado brasileiro e internacional de veículos automotores.

Entre 1992 e 1997, ocorreu um extraordinário incremento da produção e da produtividade nas empresas montadoras de veículos automotores, sem que – mesmo no período de vigência dos Acordos setoriais da câmara automotiva, entre 1992 e meados de 1995 – este dinamismo tivesse sido acompanhado por um crescimento do emprego.

Em seguida, no intervalo entre 1997 e 2000, a despeito da instalação de uma série de novas plantas montadoras de veículos no país, houve um decréscimo de 18.521 postos de trabalho neste setor industrial.

Os dados que seguem mostram um processo de gradual encolhimento da massa salarial em relação à receita líquida das empresas, no período situado entre o início da década de 80 e o final da década de 90. A relação percentual da massa salarial paga em comparação com a receita líquida das montadoras de veículos decaiu de 19,6% em 1981, para 12,5% em 1991 e para 8% em 1999[197].

A partir de meados dos anos 90, a implantação de novas plantas industriais enxutas acelerou os processos de reestruturação produtiva nas montadoras de veículos mais antigas, como é o caso das plantas produtivas da MBB, da Scania, da Ford e da VW de SBC, SP.

Mesmo na MBB de SBC, unidade produtiva esta que já comportou expressivas mudanças em termos de reestruturação produtiva na primeira metade dos anos 90, o ritmo das mudanças foi muito mais intenso entre 1996 e 2002.

No quadro de abertura econômica, de integração regional no Mercosul, de estabilização da economia brasileira e de instauração do Novo Regime Automotriz em 1996, a competição acelerou-se, pressionando as empresas a acelerar seus processos de racionalização produtiva e a fazer lançamentos de novos modelos de carros, de forma adequada aos padrões tecnológicos internacionais. Mas, para adequar-se às condições do mercado brasileiro, estabeleceu-se a opção por modelos de carros de menor valor agregado, os populares[198].

De outro lado, para atender o amplo espectro da demanda, as montadoras tenderam muitas vezes a importar produtos de unidades produtivas no exterior, apresentando desse modo um mix de maior variação de produtos. O resultado foi uma mudança sem precedentes na configuração da produção nacional, de tal sorte que os desafios impostos pela globalização com as condições de regionalização no Cone Sul produziram o estreitamento do mix de produtos em favor dos carros 'populares'[199].

---

[197] Cf. Subseção do DIEESE/SMABCD, com base em informações do Anuário Estatístico da ANFAVEA, apud JÁCOME RODRIGUES (2001) *Um Laboratório das Relações de Trabalho: O ABC Paulista nos anos 90*, XXV Encontro Anual da ANPOCS, Seminário Temático: "Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro, p. 09.

[198] A propósito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a) Os Desejos e o Limite: reestruturação industrial e ação sindical no complexo automotivo brasileiro. In: Leite, Márcia de Paula (org.) O Trabalho em Movimento :reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil, Campinas, SP, Papirus, 1997, [pp.31-112]. Ver especialmente p.60. Ver também: CARDOSO, Adalberto Moreira (2001), op. cit., pp.113 e ss.

[199] Cf. CARDOSO, Adalberto Moreira (2001), op. cit., p.113 e ss.

A tendência de produção dos modelos "populares", também contribuiu para a aceleração dos processos de racionalização produtiva das montadoras. Cada nova linha de montagem de novos produtos resultou na instalação de uma série de novos robôs, junto com outros equipamentos microeletrônicos[200].

Em fins dos anos 90, as montadoras em geral já haviam adotado o sistema de células produtivas e várias delas (com um lay out modificado) compreendiam mini-fábricas no quadro de sua estrutura de produção. Além disso, o trabalho polivalente ou multifuncional e o trabalho em equipes (e em algumas empresas, como a Mercedes-Benz de SBC, o trabalho na forma de grupos semi-autônomos) faziam parte da organização do trabalho das antigas montadoras do país.

Em termos de gestão empresarial, em praticamente todas as montadoras foi implementada uma redução de níveis hierárquicos e um processo de integração-horizontalização, com a conseqüente transferência de qualificação às atividades dos trabalhadores na produção. Também, ocorreu um processo de focalização/terceirização de partes (ou de módulos) da produção e dos serviços, embora apresentando variações de uma montadora a outra.

Outrossim, em termos de inovação na gestão da produção e da empresa, todas as montadoras, no ano 2000, já haviam adotado o "just-in-time" interno e externo; praticavam a gestão por processos; usavam equipamentos flexíveis; operavam com ferramentas de qualidade como o controle estatístico de processo; possuíam certificado ISO–9000; e empregavam programas de qualidade total ou de melhoria contínua. Também, em termos de relações interfirmas, todas as montadoras já estavam adotando, em 2000, esquemas de cliente-fornecedor internos e externos e se pautavam por contratos de médio-longo prazo com os fornecedores. Ademais, as empresas montadoras, via de regra, já estavam desenvolvendo, em 2000, programas de avaliação, desenvolvimento e qualificação de processo e produto, de forma permanente, com parte de seus fornecedores[201].

De fato, as novas relações interfirmas já começaram a emergir no decorrer dos 80, quando se deu início à terceirização de pequenas partes da produção de algumas

---

[200] Ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit., pp.60 e ss.

[201] A este respeito, ver: CARDOSO, Luis Antônio (2001) "Após-fordismo e Participação: Reestruturação Produtiva Contemporânea e a Nova Racionalização do Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira". Tese de Doutorado, COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro.

montadoras. Assim, pequenos sub-conjuntos como bancos, tanques de gasolina, pintura e painel do veículo tenderam a ser sub-contratadas. Mas, com o avanço da racionalização produtiva, teve início um processo de "... transferência 'mais' sistemática de padrões tecnológicos e de qualidade das empresas terminais para seus fornecedores diretos, além da ampliação do conjunto de componentes e serviços subcontratados"[202].

Entretanto, foi a partir de meados dos anos 90, que foi acelerada com mais intensidade a transferência de atividades para empresas fornecedoras, de modo que passaram a ser terceirizados os processos de manutenção, a ferramentaria, a estamparia e o fornecimento de peças e de subconjuntos inteiros dos veículos. Também cresceu o uso de "novos materiais, como plásticos, resinas, cerâmicas e vidros especiais", o que se tornou "um importante indutor do processo de terceirização de componentes, assim como da substituição completa de sistemas ou peças"[203].

Nos arranjos interfirmas, estreitaram-se relações em termos de planejamento estratégico das empresas; estruturaram-se esquemas de parceria e de consorciamento entre fornecedores e montadoras e entre empresas de autopeças de primeira e segunda linha, visando a qualidade dos produtos, e estabeleceu-se um processo de transferência mais ou menos sistemático de padrões tecnológicos das montadoras e das firmas de autopeças de primeira linha para os seus fornecedores diretos[204].

De outro lado, entre as novas fábricas instaladas, além da experiência de "consórcio modular" da fábrica de caminhões da VW de Resende, RJ, merece destaque a instalação de um modelo de "condomínio industrial" (via projeto do "Blue Macaw": "Arara Azul"), de parte da GM, em sua planta montadora de automóveis de Gravataí, na "RMPA", RS.

A fábrica da VW de Resende, RJ – que não é objeto de estudo no presente trabalho – foi inaugurada em novembro de 1996, e adotou o sistema de produção do chamado "consórcio modular", considerado um dos modelos mais radicais em termos de novo padrão de relações entre empresas montadoras de veículos e seus

---

[202] Cf. CARDOSO, Adalberto Moreira (2001), op. cit., p.116.
[203] Cf. BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit., p.61.
[204] A este respeito, ver: CARDOSO, Adalberto M. (2001), op. cit., pp.116 e ss.. Ver também: SALERNO, Mário Sérgio (1997) "A indústria Automobilística na Virada do Século". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo Scritta, pp.503-522.

fornecedores diretos. O relacionamento dessa unidade produtiva é marcado por novos mecanismos de regulação flexível entre os fornecedores e a empresa terminal, ensejando um novo tipo de rede industrial, em que são estabelecidos fortes vínculos de cooperação e co-responsabilidade, sem que a chamada "empresa-mãe" abra mão do controle sobre o processo de produção[205].

Entretanto, o "consórcio modular" da VW de Resende, RJ – a despeito de seu caráter altamente inovador em termos tecnológicos, da gestão da produção e da relação interfirmas –, continuava, em 2000, se caracterizando por formas de organização e de relações de trabalho de cariz taylorista-fordista. Isto ocorria, principalmente em termos da organização do processo de trabalho de alguns de seus "sistemistas" (parceiros consorciados, responsáveis pelos módulos de produção)[206].

3.2.2. A experiência de "condomínio industrial" da GM em Gravataí, na RMPA

A fábrica de automóveis da General Motors (GM) de Gravataí, na RMPA, RS, também adotou um modelo bastante enxuto em termos de gestão da produção e nas relações com os seus fornecedores diretos. Nesta planta industrial foram inseridos dezesseis "sistemistas" (fornecedores de primeira linha) no interior do pátio daquela montadora, resultando em um sistema de "condomínio industrial"[207]. Os "sistemistas"

---

[205] Cf.Arbix, Glauco & Zilbovicius, Mauro (1997) "Consórcio Modular da VW: Um Novo Modelo de Produção". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp. 449-469, especialmente pp.454-455. Ver também: RAMALHO, José Ricardo (1999) "Organização Sindical e a Instalação de Novas Fábricas do Setor Automobilístico – O Caso do Sul Fluminense". In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, Vozes, pp.211-228. Ver igualmente: RAMALHO, José Ricardo & ABREU, Alice Rangel de Paiva (2000) "A indústria automobilística brasileira e a implementação de novos pólos de desenvolvimento regional – o caso do Rio de Janeiro", Texto apresentado no *24º Encontro Anual da ANPOCS*, Petrópolis, outubro. Finalmente, ver ainda: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit., pp. 62-63.

[206] A propósito, ver: CARDOSO, Adalberto M. (2001), op. cit., pp.115 e ss.

[207] As dezesseis empresas "sistemistas" que integram o complexo industrial automotivo da GM de Gravataí, RS, são as seguintes: Arteb Faróis e Lanternas S.A.; Arvin Exhaust do Brasil Ltda.; Bosal do Brasil Ltda.; IPA-Indústria de Produtos Automotivos Ltda.; Pelzer Sistemas do Brasil Ltda.; Polyprom Sul Indústria Metalúrgica Ltda.; Companhia Vidraria Santa Marina; Delphi Automotive Systems Ltda.; FSM Emipa Ltda.; Sogefi Indústria de Autopeças Ltda.; Ti Brasil Indústria e Comércio Ltda.; Valeo Sistemas Automotivos Ltda.; Inilbra Tapetes e Veludos Ltda.; Goodyear do Brasil Produtos de Borracha Ltda; VDO do Brasil Ltda. e Zamprogna S.A.// A este respeito, ver: Cópia do Contrato Coletivo de Trabalho, com vigência fixada de 01 de janeiro de 2000 até 31 de dezembro de 2005, assinado em 16 de dezembro de 1999, do lado do patronato, pela General Motors do Brasil Ltda. e pelas dezesseis empresas "sistemistas" acima elencadas, e, do lado dos trabalhadores, pelo

são responsáveis pela entrega, de modo seqüencial e no tempo certo, de módulos acabados para a montagem final do automóvel. Desse modo, "... cerca de 60% do custo do veículo é gerado no sistema modular. O restante é preenchido por setenta empresas nacionais e quinze do exterior, estas últimas respondendo por 20% do custo total dos automóveis"[208].

A montagem dos carros, entretanto, é apenas de responsabilidade da própria GM e é feita de forma seqüencial por diversas equipes de trabalho, constituídas de modo geral por 11 trabalhadores cada. Cada equipe tem um líder, sendo que apenas um trabalhador (chamado de "facilitador") fica de reserva para ocupar a função dos operadores que eventualmente tenham que se ausentar, por algum instante, da linha de montagem.

De acordo com depoimento de um diretor do STIMMME de Porto Alegre (originário da base metalúrgica de Gravataí), esta postura da empresa, de permitir a presença de apenas um "facilitador" nas equipes de montagem – nas quais os trabalhadores geralmente operam em um ritmo de trabalho acelerado (imposto pela linha de montagem seqüencial que recebe, "just-in-time", subconjuntos ou módulos inteiros provenientes de processos paralelos de submontagem executadas pelas empresas sistemistas) –, tem criado diversas situações de constrangimento para os trabalhadores.

Desse modo, por exemplo, foram registrados casos em que integrantes das equipes de montagem foram condicionados "a fazer suas necessidades fisiológicas nas calças", por não terem podido se afastar da linha de montagem, devido a falta de trabalhadores substitutos[209].

O modelo de parceria com os trabalhadores, praticado pela GM de Gravataí, é baseado unicamente nos objetivos e metas da empresa, sendo excluído, desse modo, qualquer tipo de negociação com a organização operário-sindical nos locais de trabalho. Esta montadora não reconhece a representação sindical do STIMMME de Porto Alegre no recinto da empresa (por este órgão sindical estar identificado com a

---

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí (SINMGRA), pp.33-34.

[208] Cf. GRAZIADIO, Thaise, apud CARDOSO, Adalberto M. (2001), op. cit., p. 118.

[209] Cf. entrevista com Ademir Bueno Rosa, Presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 17 de outubro de 2002.

CUT e por apresentar uma postura combativa a favor dos interesses dos trabalhadores)[210].

A propósito, a GM de Gravataí, RS, e as dezesseis empresas "sistemistas" assinaram em 16 de dezembro de 1999, um Acordo Coletivo de Trabalho com um "Sindicato fantasma" – o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (SINMGRA)[211], ligado à Força Sindical –, válido por cinco anos e não discutido com os trabalhadores da base.

Este Acordo Coletivo de Trabalho apresenta diversos pontos problemáticos[212], entre os quais merecem destaque os seguintes:

a) A jornada anual de trabalho ficou fixada em 2.200 horas para os anos 2000 e 2001, o que equivale a 285 dias de produção, sendo que, por exemplo, o ano 2000 teve apenas 248 dias úteis. E, para os anos de 2002 e 2003 foram fixadas jornadas de

---

[210] Cf. depoimento de Claudir Nespolo, diretor sindical do STIMMME de Porto Alegre, em 17 de outubro de 2002.

[211] O SINMGRA foi criado às pressas, em uma assembléia restrita e fechada no ano de 1999, sem que houvesse a divulgação do ato de criação deste Sindicato em qualquer jornal regional de ampla circulação e sem que fosse feita uma convocação ampla dos trabalhadores pertencentes à base sindical metalúrgica de Gravataí, para exercerem seu direito de optar ou pela continuidade de sua representação sindical pelo STIMMME de Porto Alegre (filiado à CUT) ou pela atribuição de sua representação a uma nova entidade sindical, o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (SINMGRA), cujos líderes apresentam uma orientação político-sindical identificada com a "Força Sindical". A própria assembléia de fundação deste Sindicato foi tumultuada e, segundo os dirigentes do STIMMME de Porto Alegre, inclusive houve fraude no processo de apuração da votação dos trabalhadores presentes. Mesmo assim, os articuladores do SINMGRA obtiveram carta sindical do Ministério do Trabalho, reconhecendo o direito de existência da nova entidade sindical. De outro lado, já em 1999, o STIMMME de Porto Alegre, mediante decisão judicial do Tribunal Federal do Trabalho de Brasília, obteve liminar que suspendeu a carta sindical do SINMGRA. Mesmo assim, a GM e seus dezesseis parceiros (sistemistas) assinaram um Acordo Coletivo de Trabalho com o SINMGRA, sem que houvesse consulta aos trabalhadores na base, com validade por cinco anos, ou seja de 01 de janeiro de 2000 a 31 de dezembro de 2004. A disputa judicial sobre o direito de representação da base sindical metalúrgica de Gravataí ainda não tinha sido definida em dezembro de 2002, pois os litígios travados encontravam-se ainda em tramitação sem decisões definitivas transitadas em julgado. Entretanto, o poder judiciário notificou as empresas metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico e os trabalhadores metalúrgicos de Gravataí em 2000, esclarecendo que o STIMMME de Porto Alegre está legitimamente inserido na disputa judicial pelo direito de representação dos trabalhadores da base metalúrgica de Gravataí e que não há decisão definitiva sobre o assunto. Diante deste fato, em 2001 e 2002, foram assinadas Convenções Coletivas de Trabalho pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Rio Grande do Sul (SINMETAL) de forma conjunta com a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul (representando o STIMMME de Porto Alegre) e o SINMGRA. Entretanto, a GM de Gravataí não aderiu a estas Convenções coletivas, preferindo manter de modo isolado o Acordo Coletivo de Trabalho assinado com o SINMGRA.

[212] Como pontos problemáticos, no Contrato Coletivo de Trabalho, com vigência fixada de 01 de janeiro de 2000 a 31 de dezembro de 2004, e assinado em 16 de dezembro de 1999 – do lado patronal, pela empresa General Motors do Brasil Ltda. e pelas 16 empresas sistemistas que fazem parte de seu "condomínio industrial" em Gravataí, RS, e, do lado dos trabalhadores, pelo "SINMGRA" –, se

trabalho anuais ainda maiores, ou seja, de 2.207,33 horas (para 2002) e de 2222,39 horas (para 2003);

b) A jornada semanal de trabalho ficou definida em 44 horas, mas podendo chegar a 60 (sessenta) horas;

c) Ficou fixado que a jornada de trabalho anual *será controlada de forma individual* mediante um "Banco de horas", sendo a diferença de horas trabalhadas durante a semana em número menor que 44 horas, limitadas a 34 horas semanais, levada a débito; e sendo as horas trabalhadas entre 44 e 54 horas semanais, levadas a crédito; e sendo as horas trabalhadas além das 54 horas semanais pagas como horas extras;

d) Em termos dos turnos de trabalho ficou definido que os empregados são obrigados a cumprir integralmente o plano de horários estabelecido pela empregadora, que poderá ser diurno, noturno ou misto, em turnos fixos ou de revezamento, conforme o entendimento da gerência da empresa;

e) Ficou fixado que o Descanso Semanal Remunerado (DSR) vem integrado na remuneração fixa do empregado, de modo que a jornada mensal de trabalho para efeitos de remuneração é de 189 horas e não de 220 horas, sendo que o "DSR", equivalente a 16,6% do salário mensal, está diretamente incorporado nas horas realmente trabalhadas. Desse modo, em determinados meses com cinco sábados e domingos, o salário é menor, sendo, porém, esta diferença recuperada no mês seguinte. Esta situação, entretanto, traz problemas ao orçamento mensal dos empregados;

f) Ficou implícito no contrato que a empresa proporcionará a seus empregados remuneração compatível com as funções exercidas e que definirá uma remuneração fixa para cada nível funcional, sendo que o salário será único para cada cargo e permanecerá inalterado exceto em decorrência de aumento geral de salários, acordo entre partes, decisão judicial, lei ou medida provisória. Isto significa que fica a critério da empresa a definição de reajustes salariais, ainda mais que seu interlocutor (de parte dos trabalhadores) é um "Sindicato fantasma" com orientação política de acomodação aos interesses das companhias industriais[213];

---

apresentam, por exemplo, as cláusulas de nºs 13, 14, 15, 17, 25, 26, 27 e a cláusula de nº01 do Anexo I (do mesmo Contrato Coletivo de Trabalho).

[213] Entre 02 e 09 de julho de 2002, os trabalhadores da GM de Gravataí, com o apoio do STIMMME de Porto Alegre, realizaram uma greve, reivindicando 10% de aumento salarial, de forma igual ao

g) Ficou definido que nas eventuais situações em que houver necessidade de interrupção temporária das atividades das empresas (montadora e sistemistas), em razão de redução de programas de produção, as seguintes alternativas poderão ser adotadas pelas empresas envolvidas: (1) Interrupção das atividades por até 60 dias em um período de 12 meses (janeiro a dezembro), enquadradas nas seguintes modalidades: • Férias coletivas; • Antecipação de férias coletivas; • Férias individuais; • Antecipação de férias individuais; • Licença remunerada em número maior que trinta dias. (2) Interrupção das atividades, já computados os dias mencionados na letra "*a*", considerando-se um período de 24 meses, conforme abaixo: •De 61 dias a 90 dias de inatividade: pagamento de 70% do salário nominal para todos os empregados envolvidos; •De 91 dias a 120 dias de inatividade: pagamento de 50% do salário nominal; •De 121 dias a 150 dias de inatividade: pagamento de 25% por cento do salário nominal; •De 151 dias a 180 dias de inatividade: pagamento de 15% do salário nominal[214].

Outro aspecto problemático, do ponto de vista das condições e relações de trabalho, observado nessa planta de Gravataí, RS, é a existência de um alto número de empregados (cerca de 30%) nesta unidade produtiva, atingidos por lesões por esforço repetitivo ou por outras doenças decorrentes de um ambiente de trabalho insalubre – tais como tendinite, tenossinovite, hérnia de disco, burcite e surdez. E o que é mais grave é que a empresa não costuma afastar os empregados por este tipo de doença e nem por outros acidentes de trabalho de menor gravidade. "Quando tais situações

---

conquistado pela categoria metalúrgica de Porto Alegre e de Gravataí, RS. Além disso, reivindicaram um valor de "PLR" igual ao obtido pelos trabalhadores da GM de São José dos Campos, de R$ 2.800,00 anuais, pois o "PLR" pago em 2001, na GM de Gravataí, RS, foi de apenas R$ 1.400,00 anuais. De outro lado, dias depois da greve a empresa demitiu 17 empregados que participaram do movimento paralisatório e não concedeu o aumento salarial reivindicado pelos grevistas. Além disso, posteriormente a greve, a empresa fixou um "PLR" de apenas R$ 1.700,00, referente a 2002, para os empregados da montadora. A este respeito, ver: "Jornal da CUT do Rio Grande do Sul" – Especial Sobre o Complexo da GM de Gravataí, 09/08/2002 e de outubro de 2002. Ver também: "FOLHINHA METALÚRGICA", Órgão oficial do STIMMME de Porto Alegre, julho de 2002.

[214] Cf. Cláusula de nº26 – compreendendo o título de "INATIVIDADE TEMPORÁRIA" – do Contrato Coletivo de Trabalho, com vigência entre 01 de janeiro de 2000 e 31 de dezembro de 2004, assinado em 16 de dezembro de 1999, do lado patronal, pela empresa General Motors do Brasil Ltda. e pelas 16 empresas sistemistas (que integram o "condomínio industrial" da GM em Gravataí, RS), e, do lado dos trabalhadores, pelo "SINMGRA".

ocorrem, o médico da empresa dá uma injeção ou coloca um gesso e a pessoa volta às equipes da linha de montagem"[215].

Portanto, a despeito de o processo tecnológico, a gestão da produção e as relações interfirmas nessa planta serem consideradas bastante modernas – dentro do padrão da produção enxuta –, as lesões por esforço repetitivo (LER), tais como tendinite e burcite, e outras doenças profissionais, como deficiência auditiva e hérnia de disco, proliferam na mesma unidade fabril devido ao acelerado ritmo de trabalho imposto pelo kaizen e pelo sistema "just-in-sequence" da linha de montagem.

Isto mostra que, no quadro da existência de um processo de produção altamente racionalizado, as condições de trabalho na GM de Gravataí, principalmente do ponto de vista da saúde do trabalhador, têm deixado a desejar. Portanto, no quadro de um ritmo de trabalho intensificado, com os trabalhadores da produção sendo convocados a exercer várias operações dentro da proposta do trabalho polivalente ou multifuncional em equipe, as doenças profissionais têm aumentado entre 2000 e 2002[216].

A incorporação, aos tempos seqüenciais da montagem em linha, de tempos paralelos de montagem de subconjuntos, entregues "just-in-time" e de modo seqüencial pelas empresas sistemistas à linha de montagem final, resultou em excepcional aumento da produtividade na GM de Gravataí, RS. É dessa maneira que esta planta montadora opera com áreas de estoque quase inexistentes, com uma porosidade muito baixa no processo de trabalho (com quase inexistência de tempos mortos no circuito produtivo) e com custos reduzidos no processo de produção como um todo.

Entretanto, o êxito deste modelo de produção também depende do grau de envolvimento dos sistemistas com o desenvolvimento de projetos e processos e dos preços competitivos oferecidos por estes fornecedores 'interiorizados'. A propósito, antes da incorporação de qualquer parceiro (sistemista) em seu circuito produtivo, a montadora estabelece exigências, define compromissos e preços (na forma de contratos) com os seus consorciados[217].

---

[215] Cf. entrevista com Ademir Bueno Rosa, diretor sindical do STIMMME de Porto Alegre, em 17 de outubro de 2002.
[216] Cf. entrevista com Claudir Nespolo, diretor sindical do STIMMME de Porto Alegre, em 16 de outubro de 2002.
[217] Idem.

De outro lado, no sistema de "condomínio industrial" da GM de Gravataí, o número de trabalhadores com vínculo empregatício direto com a empresa se manteve reduzido a cerca de 1.700 (mil e setecentos) trabalhadores em 2002, a despeito de que a produção desta planta industrial tenha se equiparado, naquele ano, à produção da planta montadora da GM de São Caetano, SP, que empregava, de forma direta, naquele mesmo ano, cerca de cinco mil empregados.

Além disso, os empregados das empresas sistemistas percebem salários menores aos da montadora, embora também a estes sejam pagos salários bastante defasados em comparação aos salários pagos aos trabalhadores das outras plantas desta empresa, instaladas em São José dos Campos e São Caetano.

3.2.3. A reestruturação produtiva na unidade montadora da Mercedes Benz de SBC

No que se refere às experiências de reestruturação produtiva em antigas plantas industriais, na base territorial do SMSBCD, SP, merece destaque o caso de uma das maiores unidades montadoras de veículos automotores do Brasil, a da MBB.

Foi na fábrica de caminhões e de chassis de ônibus da MBB de SBC, SP, que, pela primeira vez, afirmou-se no Brasil de forma efetiva e continuada um processo de reestruturação produtiva de forma negociada com o movimento operário-sindical. Ou seja, a partir de 1992, foi introduzida naquela planta industrial uma prática de negociação de acordos formais por empresa, cobrindo aspectos do processo de racionalização produtiva.

Esta tendência procedimental na MBB, marcada por negociações e acordos explícitos, afirmou-se de forma simultânea aos "acordos tripartites", assinados na "Câmara do Setor Automotivo", em 1992 e 1993.

Desse modo, foram estabelecidos naquela empresa uma série de acordos coletivos formais entre 1992 e 1995 – envolvendo a Comissão de fábrica, o SMABCD e a direção da empresa –, "... sobre organização do sistema logístico, terceirização, células de manufatura, programa de melhorias contínuas, plano de combate ao ruído, estrutura de cargos e salários, trabalho em 'grupos semi-autônomos', 'participação nos

lucros e resultados da empresa', além da negociação de temas como ergonomia e avaliação de desempenho"[218].

A direção administrativa dessa empresa, já em 1992, apresentou à Comissão de fábrica um projeto de reestruturação produtiva, de acordo com o qual a fábrica seria dividida em cinco mini-fábricas, ou seja, em cinco segmentos, quais sejam, os de produção de eixos, motores, cabines, chassis e de montagem final.

Conforme a proposta da empresa, cada segmento seria projetado para ter uma dinâmica própria enquanto abastecedor da montagem final. Os trabalhadores de cada segmento da produção exerceriam suas atividades de forma relativamente autônoma em relação aos empregados dos demais segmentos, mas com o compromisso de cumprir com as metas de assiduidade no trabalho, de qualidade na produção e de atendimento da demanda "just-in-time" da linha de montagem final, processo este que garantiria a integração necessária para o funcionamento satisfatório do processo de trabalho em seu conjunto.

Portanto, já em 1992 a direção da MBB de SBC propôs a desverticalização de seu sistema produtivo, não apenas propondo as mini-fábricas, mas também sinalizando que não estava mais interessada em continuar investindo nas áreas de apoio à produção, que não eram diretamente relacionadas com o foco da empresa qual seja, a submontagem das partes e a montagem final de caminhões.

Um integrante da Comissão de fábrica da MBB de SBC, observou o seguinte a respeito deste processo:

> A princípio nós não aceitamos este desafio proposto pela direção da empresa porque não sabíamos as conseqüências que isto poderia trazer para nós trabalhadores.
> A empresa então começou a agir por conta própria, dando início ao trabalho de modificação de partes do processo produtivo. Mas, quando as mudanças começaram a ser implementadas, nós imediatamente nos mobilizamos e fizemos paralisações setorializadas, reivindicando um processo de debate e de negociação da CF e do SMABCD com a empresa sobre as estratégias de reestruturação produtiva a serem implementadas. Ou seja, nós deixamos claro que queríamos discutir nos mínimos detalhes o projeto da empresa, visando também fazer valer as nossas sugestões.
> A empresa concordou em abrir um debate e aceitou negociar diversos pontos de seu projeto. Desse modo, já em 1993, o SMABCD e a CF da

[218] A propósito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit, p.81.

> MBB de SBC assinaram em conjunto com a direção da empresa um acordo sobre terceirização, pelo qual ficou definido que os trabalhadores situados nos setores a serem terceirizados seriam realocados para outras áreas de produção da empresa, com salários iguais aos que recebiam antes e, se possível, exercendo funções semelhantes.
> Também ainda em 1993 assinamos um 'acordo sobre logística', que imediatamente levou a empresa a modificar o "layout" de sua unidade produtiva em SBC. Desse modo, em caráter experimental, foram instaurados diferentes segmentos de produção na forma de mini-fábricas [219].

Posteriormente, em 1994, foram firmados mais dois acordos, um sobre "manufatura celular", pelo qual foram introduzidas as células de produção, e outro sobre o "kaizen", que é o programa de melhorias contínuas[220]. Finalmente, em março de 1995, depois de quase dois anos de debates, o SMABC e a CF assinaram com a empresa um acordo em torno do projeto-piloto sobre os 'grupos de trabalho' para ser implementado em três áreas: na usinagem (blocos de motores); na área de montagem completa de cabines; e na área de montagem bruta de cabines. Dentro da realidade brasileira este último acordo significou um experimento inédito, sem precedentes nas relações de trabalho industriais no Brasil[221].

Merece destaque o fato de que nesses acordos firmados com a Mercedes Benz de SBC, entre janeiro de 1993 e março de 1995, ficou implícito o entendimento entre as partes, de que durante todo o processo de reestruturação produtiva não ocorreriam demissões unilateralmente decretadas pela empresa[222].

Desse modo, no intervalo entre janeiro de 1992 e meados de 1995, as relações do Sindicato dos metalúrgicos do ABC e da Comissão de fábrica com a direção da empresa MBB envolveram um processo intenso e continuado de debates e negociações – sem conflitos de profundidade e sem ruptura da confiança mútua entre as partes envolvidas – o que veio a resultar na assinatura de diversos acordos formais, relativos às estratégias de reestruturação produtiva daquela fábrica.

---

[219] Cf. entrevista com Adi dos Santos Lima, coordenador da Comissão de fábrica da MBB de SBC, em 07/11/95.
[220] Cf. BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit, p.81 e ss.
[221] Idem.
[222] Cf. entrevista com Adi dos Santos Lima, coordenador da Comissão de fábrica da MBB de SBC, em 07/11/95.

Esse relacionamento resultou em um movimento de intensa cooperação entre capital e trabalho naquela empresa, o que projetou a Mercedez Benz como uma empresa modelo, em termos de relações de trabalho e de gestão participativa.

Esta dinâmica inédita, que representou a instauração de relações de trabalho democráticas na Mercedes Benz, contudo, foi repentinamente interrompida quando, em 25 de agosto de 1995, a direção da empresa, sem apresentar aviso prévio à diretoria do Sindicato dos metalúrgicos do ABC e nem aos integrantes da Comissão de fábrica, decretou uma demissão em massa de mais de 1.282 trabalhadores. A partir deste evento inibidor para os trabalhadores, as relações de trabalho naquela unidade produtiva voltaram a se tornar tensas, conflitivas e marcadas por traços de desconfiança.

A partir deste acontecimento, estudiosos que viam com otimismo o avanço das relações de trabalho nessa empresa, passaram a reconhecer que a ação operário-sindical restrita a uma fábrica e as práticas de acordos coletivos formais de trabalho firmados de forma isolada por unidade produtiva ou por empresa – sem que a intervenção sindical ocorra de forma articulada a uma concepção de sociedade, a determinadas políticas governamentais (econômicas, sociais, educacionais e industriais, etc.) e a um marco institucional que respalde articulações sindicais mais ampliadas – não apresentam por si só uma perspectiva efetiva de avanço no sistema amplo das relações de trabalho. Entenderam que estas formas de ação sindical segmentadas e restritas não conduzem automaticamente a um padrão de negociação coletiva mais abrangente, capaz de transformar as relações industriais de um conjunto de empresas de determinados setores econômicos ou da atividade econômica como um todo no país[223].

No caso da MBB, depois de meados de 1995, a despeito da escolha da empresa por uma política de contenção de custos – diante do acirramento da competição entre as montadoras de caminhões e ônibus no país, a partir das condições impostas pelo "Novo Regime Automotivo" (editado em fins de 1995) –, manteve-se até fins de 1996 (em meio a tensões, conflitos, descrédito, frustrações e contradições) a experiência de parceria entre capital e trabalho.

---

[223] BRESCIANI, Luís Paulo & SALERNO, Mário Sérgio (1996) "Reestruturação Produtiva e Agenda Sindical: Hora de Encarar o Trabalho", São Paulo, mimeo.

Assim, em 1996, foram eleitos os porta-vozes dos primeiros grupos-piloto em fase de experimento, e, logo em seguida, foram introduzidos treze novos "grupos de trabalho", acompanhados por práticas de treinamento acertadas entre a Comissão de fábrica e a gerência da empresa. Simultaneamente, a companhia também introduziu o sistema de mini-fábricas. Este sistema veio a combinar a estruturação dos "grupos de trabalho" com a formação de mini-unidades produtivas na planta industrial de SBC.

A direção da MBB também não fez objeções explícitas à proposta do SMABC e da CF de que a estruturação do trabalho em grupos se pautasse pelo enfoque sociotécnico. Este enfoque ressalta os princípios de autonomia e de intercâmbio de informações entre os trabalhadores das diversos mini-fábricas. Como destaca um estudo sobre o processo de reestruturação nessa empresa: a MBB passou inclusive a enfatizar "os princípios sociotécnicos", posteriormente à assinatura do acordo. "... Dentre os principais pontos inseridos no acordo estavam aspectos como: autonomia, dimensionamento de grupo, capacitação profissional, nova estrutura salarial, eleição de porta-vozes, reuniões sem a presença da chefia e postura do grupo perante a melhoria contínua"[224].

O trabalho em grupos e em mini-fábricas na MBB de SBC também passou a demandar maior responsabilidade e qualificação profissional dos trabalhadores no processo produtivo. Os grupos de trabalho tiveram que se ocupar de atividades como manutenção, preparação e logística em cada mini-unidade produtiva e foram estimulados a participar de freqüentes cursos de treinamento interno. Eles também se tornaram responsáveis por determinados aspectos da programação da produção, como o autocontrole, o suprimento de material e a divisão interna das atividades em cada mini-fábrica. No quadro destas mudanças também as tarefas puramente repetitivas foram sendo gradativamente eliminadas e os grupos de trabalho passaram a participar da própria definição dos programas de qualificação profissional[225].

Em 1999, a fábrica da MBB de SBC estava redimensionada em quatro diferentes sub-setores principais: cabines, eixos, motores e montagem final. Esta

---

[224] Cf. BRESCIANI, Luís Paulo e QUADROS, Rui (2000) *Formatos da Inovação e Papéis dos Trabalhadores na Indústria Brasileira de Caminhões*, Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, UNICAMP, mimeo., p.11.

[225] Cf. entrevista com Adi dos Santos Lima, coordenador da CF da MBB de SBC, em 07/11/95.

reformulação foi encaminhada de acordo com as linhas centrais do Projeto fábrica 2000 apresentado pela empresa[226].

Na esteira desta dinâmica de mudanças, no intervalo entre março de 1995 e julho de 1999, 244 grupos foram implantados na MBB de SBC, sendo 112 na área de cabines (congregando em meados de 1999, 1.192 trabalhadores nestes grupos). Entre os pontos positivos que puderam ser percebidos no processo de trabalho com a implantação dos grupos de trabalho estão: a) maior liberdade de ação do pessoal produtivo e maior poder de decisão para os trabalhadores dentro da área operacional, e b) permanente utilização da capacidade intelectual dos trabalhadores inseridos nos "grupos de trabalho"[227].

Entre os pontos negativos, a conclusão geral é que a carga de trabalho foi ampliada, principalmente no intervalo entre 1998 e 1999, e que os novos tempos-padrão, comandados pelo kaizen – além de demandarem maior assiduidade no trabalho –, condicionaram um aumento do ritmo de trabalho[228].

No nível decisório algumas contradições também se fizeram presentes, entre a visão sociotécnica (que informa a concepção dos grupos) e um modelo hierarquizado que se concretiza no programa 'kaizen'. Estas contradições têm rebatido em aspectos centrais como autonomia e melhoria contínua[229].

De acordo com a linha interpretativa de Bresciani e Quadros (2000), a despeito dos problemas, a experiência relativamente bem sucedida de acordos coletivos da MBB de SBC, mostra a viabilidade de um novo padrão de relações industriais no Brasil e reforça e revitaliza a posição dos atores que buscam mudanças no padrão tradicional de relações de trabalho nas empresas e no paradigma de negociação coletiva de trabalho por setores econômicos inteiros, apesar "... da ação negocial dos

---

[226] Entre os pontos centrais apresentados no Projeto Fábrica 2000 da MBB destacam-se os seguintes: " • segmentação das operações produtivas em cinco grandes estruturas, definidas pelo produto (montagem final, montagem de cabines, motores, eixos e plataformas de ônibus, a última localizada na fábrica de Campinas); • sistema de logística descentralizado, matricial; • introdução de células de manufatura nas áreas de usinagem; • difusão da filosofia "kaizen"e novos procedimentos enquanto ferramental para promover mudança e melhoria contínua nas áreas produtivas; • introdução de equipes de trabalho dentro dos quatro segmentos produtivos da planta industrial de SBC". Cf. BRESCIANI, Luís Paulo e QUADROS, Rui (2000), op. cit., p.9.

[227] Idem, p.16.

[228] Idem, ibidem.

[229] Idem, p.17 e ss.

trabalhadores no processo de inovação da Mercedes-Benz não ser representativa do que ocorre no cenário amplo das relações industriais no Brasil"[230].

No entanto, as mudanças operadas através da reestruturação acordada nessa empresa deixam margem para dúvidas sobre o futuro da gestão do trabalho naquela unidade industrial. A propósito, como observou o integrante da CF daquela unidade produtiva entrevistado:

> Nós trabalhadores temos a consciência de que os postos de trabalho na MBB de SBC serão reduzidos em muito com a reestruturação produtiva em andamento. Além disso, os novos tempos-padrão na produção, comandados pelo 'kaizen', tendem a intensificar o ritmo de trabalho, desse modo restringindo a autonomia e o intercâmbio de informações e a assistência interativa entre os "grupos de trabalho.
> O fluxo sincronizado de materiais e de subconjuntos do veículo em situações de forte demanda do mercado, também poderá tender a subordinar a idéia de autonomia do trabalho às condicionantes da sistemática do kaizen e do 'just-in-time/kamban' interno e externo à produção.
> Portanto, mesmo que tenhamos assinado um acordo com a MBB de SBC sobre 'grupos semi-autônomos' em março de 1995 – na busca de uma melhor qualidade de vida no trabalho em um quadro de flexibilidade operatória das tarefas na produção –, nada garante que no futuro, a partir de pressões competitivas do mercado, a empresa não abandone, parcial ou integralmente, a prática do trabalho semi-autônomo"[231].

A despeito das dificuldades e contradições presentes na experiência dos acordos coletivos da MBB de SBC nos anos 90, tal trajetória de relações de trabalho, restrita a uma única planta industrial, tem servido, contudo, como ponto de inspiração para as ações sindicais que buscam democratizar o conjunto das relações de trabalho no Brasil.

3.2.4. O processo de reestruturação produtiva na Volkswagen de SBC

Até 1999, a planta industrial da VW-Anchieta de SBC, SP – a maior unidade produtiva de veículos automotores existente no país –, foi apontada como a mais

[230] Cf. BRESCIANI, Luís Paulo e QUADROS, Rui (2000), op. cit., p.1.
[231] Cf. depoimento de Adi dos Santos Lima, op. cit., em 07/11/95.

atrasada entre as montadoras instaladas no país, em termos de implementação de estratégias de modernização e de reestruturação produtiva. Em 1998-99, a VW-Anchieta ainda continuava apresentando uma estrutura bastante verticalizada e rígida em termos de gestão empresarial e da produção, mantendo um parque industrial com características bastante ligadas ao fordismo-taylorismo.

Como observa um ativista operário entrevistado, em 1992, ainda era mantido nesta planta industrial, quase na íntegra, o modelo de produção rígido e verticalizado dos anos 80, tanto que "ao adicionar, por exemplo, a porta ao veículo, os trabalhadores naquela unidade produtiva tinham que realizar, ao mesmo tempo, o trabalho de juntar parafusos, de fazer a pintura, de colocar a maçaneta e o levantador de vidro, entre outras tarefas"[232].

A introdução de aproximadamente 60 robôs e o aumento do número de máquinas CNC na produção, na 1ª metade dos anos 90, juntamente com a adoção do CEP, do just-in-time/kanban, das células produtivas e da terceirização em alguns setores da produção, não eliminou o estudo dos tempos e movimentos (próprio do taylorismo) na produção e nem acabou com a tradicional linha de montagem fordista.

Contudo, entre 1993 e 1997, principalmente a partir do "projeto do novo Gol" (introduzido em 1993), o processo de reestruturação produtiva avançou visivelmente na VW-Anchieta, embora ainda de forma relativamente tímida em comparação o que ocorreu em outras montadoras em SBC e no país.

Porém, entre 1996 e 1997, novas mudanças foram implementadas na VW Anchieta, sendo que algumas delas ocorreram a partir de acordos coletivos de trabalho. Assim, por exemplo, foram feitos acordos sobre flexibilização da jornada de trabalho ou "banco de horas" e redução da jornada semanal de trabalho; sobre estrutura de cargos e salários, que possibilitou a redução de níveis hierárquicos (que passaram de 10 para 5) e o estabelecimento de um número maior de patamares salariais dentro de um mesmo nível (de 5 para 7 posições)[233]. Além desses, foi assinado, no início de 1997, um acordo sobre "manufatura celular".

---

[232] Cf. depoimento de Clarimundo Ferreira Prado, Coordenador da CF da VW-Anchieta, em 08/11/1995.

[233] A este respeito ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997b) "Na Zona do Agrião: a nova agenda da negociação coletiva", In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.257-284. Ver especialmente p.275.

Ademais, a implementação do projeto PQ24 – envolvendo uma proposta de ampla remodelação da fábrica da VW-Anchieta de SBC, para produzir um novo carro de marca mundial (o PQ24), intermediário entre o Gol e o Golf – já está em andamento desde fevereiro de 1999 e sua conclusão está prevista para o começo de 2004.

Para a concretização deste projeto de reestruturação de sua unidade de SBC, a VW projetou investir, no intervalo entre 1999 e 2004, R$ 1,6 bilhões, sendo 880 milhões financiados pelo BNDES. Assim, quando começar a produzir o PQ24, a VW-Anchieta será uma unidade industrial bem mais automatizada e racional em termos de gestão da produção e do trabalho, do que em 1998-99. Na elaboração do plano de modernização da VW-Anchieta, visando a produção do PQ24, os responsáveis pela transformação desta planta industrial têm seguido as diretrizes de um projeto chamado de "Masterplan", que diz respeito a processos de manufatura, logística, qualidade, produtividade e custos.

Com a implantação do PQ24, estão sendo abandonados quase integralmente os velhos procedimentos taylorista-fordistas que até 1999 ainda predominavam na VW-Anchieta (que estabeleciam uma visível linha divisória entre, de um lado, o planejamento, a administração e o trabalho de concepção e, de outro lado, o trabalho de execução no chão-de-fábrica). A propósito, para 2001 e 2002, foram projetados 400 horas de treinamento para cada um dos 6.500 trabalhadores que atuam na linha de montagem daquela unidade produtiva.

Desse modo, diferenças fundamentais são observáveis entre a velha fábrica montadora da VW-Anchieta de SBC, que fabricava as marcas Kombi, Gol, Saveiro e Santana, e a nova planta que vai produzir o PQ24. Por exemplo, até 1999, na velha fábrica estavam operando apenas 50 robôs na armação dos carros; diversas prensas eram utilizadas para moldar as chapas na estamparia; os carros eram transportados ao longo de uma linha aérea que apresentava uma estrutura de altura fixa e que corria o permanente risco de apresentar problemas de funcionamento, podendo paralisar e atrasar a produção a qualquer momento. Na montagem final, cada peça era acoplada à carroceria individualmente; a pintura dos carros era feita individualmente; apenas 25%

dos operários da produção tinham o 2°grau completo e três restaurantes atendiam níveis hierárquicos diferentes[234].

De outro lado, para a nova fábrica da VW-Anchieta de SBC, prevista para o final de 2003, estão projetadas as seguintes inovações: a) para a armação dos carros estarão instalados 300 robôs, além das cabines de solda a laser; b) a estamparia estará funcionando com uma única prensa, totalmente fechada, desse modo eliminando os danos causados por poeira e ruído; c) o transporte da carroceria será feito por um sistema suspenso e flexível, ajustável de acordo com a altura dos empregados e conforme a operação a ser feita; d) diversos fornecedores de primeira linha estarão instalados no interior do novo condomínio industrial da VW-Anchieta em 2004, sendo responsáveis pelo fornecimento de diversos equipamentos tais como bancos, eixos, rodas e pneus, sistema de iluminação e refrigeração e sistema de combustível; e) toda a parte inferior do veículo (compreendendo motor, câmbio, transmissão, escapamento, suspensões, etc.) será pré-montada e instalada de modo simultâneo na carroceria; f) para os novos operários contratados, já a partir de 2001-2002, está sendo exigido o 2°grau completo; e g) apenas um único restaurante atenderá o conjunto dos funcionários de todos os níveis hierárquicos[235].

Entretanto, do ponto de vista dos postos de trabalho, a nova etapa de modernização da VW de SBC vem implicando, desde 1998-99, em um processo gradual de enxugamento de empregos. A propósito, o número de empregados caiu de 22.573 no final de 1997, para cerca de 16.000 no início de 2002.

Além disso, a busca de maior competitividade industrial induziu a VW-Anchieta a implementar uma política mais agressiva de redução de custos a partir de 1997, que repercutiu sobre a folha de pagamentos, resultando em uma redução dos benefícios sociais e em uma política de restrições salariais.

Já durante 1997, o SMABCD, para evitar demissões, foi levado a negociar uma redução dos benefícios sociais dos trabalhadores daquela empresa. Houve cortes em subsídios nas áreas de atendimento da saúde, transporte e alimentação no trabalho e no

---

[234] A propósito, ver: ROSENBURG, Cynthia (2000) "Um Salto no Tempo", *Exame*, edição n°729, ano 34 (n°25), 13/12/2000, pp.88-92.

[235] Cf. entrevista com David de Oliveira, pesquisador da Sub-secção do DIEESE/SMABCD, em 10 de fevereiro de 2002. Ver, também: ROSENBURG, C. (2000), op. cit., pp.91-92. E ver, também: CARDOSO, Adalberto M. (2001), op. cit., p. 118.

pagamento à hora extra (que deixou de ter um acréscimo de 100% acima do previsto em lei).

Mesmo assim, em janeiro de 1998, ocorreu um corte de 3.062 postos de trabalho, depois que igual número de trabalhadores aderiu a um "Plano de demissões voluntárias" acertado pelo SMABCD com a direção da empresa, em dezembro de 1997, para evitar um processo de demissão em massa de mais de 10.000 trabalhadores[236].

O "Plano de demissões voluntárias" foi incluído no mesmo acordo que estabelecia cortes nos benefícios sociais dos trabalhadores e que foi aprovado pelos trabalhadores em assembléia e assinado pelos Sindicatos dos metalúrgicos do ABCD e de Taubaté, SP, ambos ligados à CUT, em conjunto com a direção da VW do Brasil, em 16 de janeiro de 1998.

Em decorrência deste acordo, no final do período de adesão ao Plano de demissões, 4.062 trabalhadores tinham assinado sua demissão, sendo mil trabalhadores da VW de Taubaté, e os demais da VW de SBC[237]. Com a concretização deste acordo, a VW do Brasil conseguiu atingir sua meta de redução anual de R$ 200 milhões em sua folha de pagamentos, nessas duas plantas. Em troca, a empresa concordou em não efetuar novas demissões durante 1998 e 1999.

Apesar disso, já em dezembro de 1998, a empresa apresentou uma nova ameaça de demissão de 7.500 trabalhadores, o que foi evitado graças à negociação realizada pelo SMSBCD (SP) com a direção da empresa, de um novo "Plano de Demissões Voluntárias", de um cronograma de afastamento gradual de 3.600 trabalhadores aptos a se aposentar por tempo de serviço e de uma redução de 15% nos salários e na jornada de trabalho (tendo sido introduzida durante 1999 a semana de quatro dias), em troca de uma estabilidade no emprego por 12 meses. Porém, na medida que o valor da "PLR" e de outras formas de remuneração variável foram mantidos em sua integralidade e pagos parceladamente em 12 meses, juntamente com a incorporação de um resíduo salarial pendente do passado de 2,98%, na folha de

[236] Cf. Folha de São Paulo, Caderno 2, p.10, 16/01/98.
[237] Idem.

pagamento mensal, os trabalhadores amargaram, com este acordo, uma perda de apenas 7% a 8%, em seus rendimentos em 1999[238].

No intervalo entre dezembro de 2001 e janeiro de 2002, entretanto, um outro acordo foi firmado entre o SMSBCD e a VW-Anchieta, envolvendo um novo "Plano de demissões voluntárias", cortes nos benefícios sociais dos trabalhadores e uma política de cargos e salários mais enxuta e com menor hierarquização vertical. Este acordo definiu uma nova tabela de salários, implicando uma redução da base salarial dos novos trabalhadores contratados a partir de janeiro de 2002, em comparação com os salários percebidos pelos trabalhadores que já estavam empregados nas mesmas funções no final de 2001.

Para encontrar uma saída alternativa às demissões, o presidente do SMABC, Luiz Marinho, viajou para a Alemanha com o objetivo de negociar, junto com a direção mundial da VW, opções alternativas à crise. Imediatamente depois da sua volta da Europa, um novo acordo coletivo foi firmado, revertendo as demissões, mas, em contrapartida, obrigando os trabalhadores a estabelecer uma série de concessões à empresa[239].

Depois de um exaustivo processo de negociação, este acordo representou, no entendimento dos dirigentes sindicais metalúrgicos do ABC, a melhor solução encontrada para reverter o processo de demissão em massa de mais de 3.000 empregados, que tinha sido anunciado pela VW Anchieta de SBC em novembro de 2001[240].

3.2.5. A racionalização produtiva no segmento das montadoras: considerações conclusivas

A racionalização no setor automotivo deu-se em diversos níveis: a) no plano tecnológico, via implementação da automação programável e de tecnologias de

[238] Cf. depoimento de David de Oliveira, assessor da subseção do DIEESE/SMSBCD (SP), em 14 de julho de 2000.
[239] Cf. entrevista com David de Oliveira, pesquisador da subseção do DIEESE/SMSBCD (SP), em 10 de fevereiro de 2002.
[240] Os empregados exonerados receberam suas cartas de demissão em seus próprios domicílios na metade de novembro de 2001, o que conduziu a um movimento de resistência e de paralisações de parte dos trabalhadores.

informação em todo o percurso produtivo até a venda dos veículos no mercado; b) em termos da organização da produção, via disseminação da gestão de processo – envolvendo práticas como o "just-in-time" e sistemas de cliente e fornecedor internos e externos e a aceleração dos fluxos de produção – e via redução dos tempos mortos na produção e dos estoques de reserva; c) no quadro da gestão empresarial, mediante estratégias de focalização das montadoras e das empresas fornecedoras de autopeças de primeiro nível, resultando na formação de pólos e de condomínios industriais e de consórcios modulares; e d) no plano da organização do trabalho, via implementação de programas de qualidade total ou de melhoria contínua, envolvendo a adoção da multifuncionalidade do trabalho, a introdução da manufatura celular e a criação de equipes ou grupos de trabalho.

De outro lado, em âmbito das relações industriais o avanço da reestruturação produtiva foi acompanhado por uma maior internalização de mecanismos de solução dos conflitos nas empresas e pela redução na freqüência de greves, de recursos à Justiça do trabalho e de dissídios coletivos (nos períodos da barganha coletiva na data base anual de negociação das categorias de trabalhadores).

O processo de formalização e institucionalização das relações de trabalho, via implementação de uma cultura da contratualização coletiva do trabalho no plano específico das empresas e também no plano geral da categoria econômica e profissional, contudo, comportou notáveis diferenças entre as bases territorial-sindicais metalúrgicas do ABCD e da RMPA, e, particularmente, entre as próprias montadoras de São Bernardo do Campo. Estas diferenças são verificadas quanto ao grau de formalização das relações internas de trabalho, quanto ao grau de inserção da organização operário-sindical nos locais de trabalho e quanto ao poder da representação sindical no quadro da negociação dos interesses coletivos de trabalho.

Finalmente, no que se refere ao mercado de trabalho no setor automotivo (incluído empresas de autopeças de primeira linha), cabe observar que se instaurou, de um lado, uma maior qualificação nas políticas de recursos humanos e na formação profissional dos empregados, junto com a redução dos índices de rotatividade no emprego.

Entretanto, do ponto de vista dos trabalhadores estes avanços não compensaram as irreparáveis perdas por eles sofridos, via drástica redução dos postos

de trabalho, cortes nos benefícios sociais e encolhimento dos salários. Além disso, a quantidade de empregos criados no bojo das novas plantas montadoras, apenas compensou parcialmente o enxugamento dos postos de trabalho observado nas antigas indústrias de montagem de veículos, no intervalo entre 1990 e 2002.

Ademais, os novos empregos que surgiram nas empresas de autopeças (de primeira linha) – quando estas, no quadro das estratégias de focalização e modularização industrial, passaram a assumir partes inteiras da produção para as novas montadoras instaladas a partir de 1995 – compreenderam perdas em termos de qualidade, salários, benefícios sociais e garantia no emprego, em comparação com os direitos vinculados aos empregos oferecidos diretamente pelas empresas montadoras. Desse modo, também os acordos coletivos firmados pelos Sindicatos com as empresas fornecedoras passaram a contemplar cláusulas desvantajosas para a força de trabalho, em comparação com os dispositivos contratuais firmados com as direções administrativas das novas plantas montadoras. As condições salariais e de emprego também se deterioraram, em conseqüência da pressão exercida pela crescente precarização e informalização do mercado de trabalho em geral.

De outro lado, ainda no que se refere às relações interfirmas na cadeia automotiva, as novas empresas montadoras e também as antigas (todas elas reestruturadas) se relacionam com um seleto e reduzido número de fornecedores de primeira linha, empresas estas que, por sua vez, se relacionam com empresas de segunda linha que fabricam componentes e materiais mais simples e que tendem geralmente a obter um maior desempenho em termos de tecnologia de processo. Na seqüência, as empresas de segunda linha se relacionam com empresas de terceira e quarta linha, que fabricam peças isoladas e materiais mais elementares, sem alto valor agregado, como vidros, parafusos, material plástico e aços.

Portanto, o novo quadro de focalização nesse setor é também resultado da organização de redes hierárquicas de empresas, articuladas dentro de uma nova malha de relações interfirmas. Com esta nova dinâmica as empresas buscam o aprimoramento permanente do nível tecnológico e da qualidade dos produtos ao longo da cadeia produtiva como um todo.

As novas montadoras – como a GM de Gravataí, RS – que optaram pela formação de "condomínios industriais", atraíram a maior parte de seus fornecedores de

primeira linha para o interior de seu parque industrial, visando melhorar o funcionamento do sistema "just-in-time/kanban" e eliminar a formação de estoques de reserva no circuito produtivo.

Mas, quando os fornecedores de autopeças instalados no espaço interno ou nas proximidades das montadoras não conseguem apresentar um desempenho de qualidade e preços competitivos, então para as montadoras é mais conveniente comprar componentes e módulos (para a produção de seus veículos) de fornecedores de outras regiões do país ou de outros países. Assim, portanto, combina-se o "outsourcing" com uma política de suprimento global (ou "global sourcing"), que funciona como um elemento de constante pressão sobre o desempenho – em termos de produtividade, qualidade e preços – dos fornecedores de autopeças no país.

Entretanto, no modelo do "condomínio industrial" a produção enxuta exige um desenvolvimento constante dos produtos, o que, por sua vez, exige proximidade, confiabilidade mútua, trocas de informações (e de pesquisa entre os setores da engenharia) e contratos de parceria entre empresas montadoras e de fornecedores, de modo uma estreita aproximação geográfica para a efetivação das práticas de "outsourcing" são imprescindíveis para a implementação deste padrão de produção flexível.

De outro lado, nos casos dos processos de reestruturação produtiva de antigas e gigantes plantas montadoras como a da Mercedes Benz e da VW-Anchieta de SBC, as atividades de pré-montagem e montagem final dos veículos foram, durante a década de 90, ainda mantidas integralmente sob a responsabilidade das próprias empresas montadoras. Entretanto, no caso da VW-Anchieta, o novo projeto PQ-24, em fase de implementação entre 1999-2004, prevê a atração de diversas empresas fornecedoras de primeira linha para o próprio pátio interno desta planta industrial. Portanto, esta unidade produtiva também está adotando o modelo do "condomínio industrial".

3.2.6. A reestruturação produtiva nas empresas de autopeças na Região do ABCD, nos anos 90

No segmento de autopeças de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires, Mauá, Rio Grande da Serra e Santo André (SP) – mesmo que tenha ocorrido um

processo de constante reestruturação, desde meados da década de 80, em termos de inovações gerencial-organizacionais e também de implantação de equipamentos de base microeletrônica, principalmente nas grandes empresas – na maioria das empresas de pequeno e médio porte (e inclusive em algumas grandes) continuaram presentes estilos autoritários de gestão do trabalho de inspiração taylorista, ao menos até 1996-97.

Em algumas plantas industriais de grande porte como a COFAP de Santo André, a TRW de Mauá no ABCD paulista e a Sachs Automotive de SBC (SP) houve uma diminuição dos níveis hierárquicos e do número de chefias e foi introduzido o trabalho polivalente, no entanto, em 1995-96, ainda eram mantidos alguns procedimentos tayloristas de controle sobre o trabalho, apesar da introdução do just-in-time/kamban e de outros métodos de qualidade total[241].

Entretanto, em outras empresas como a Metal Leve e a Ótis de SBC (SP) – além de uma drástica redução dos níveis hierárquicos – as chefias e os supervisores foram treinados para adotarem uma postura de permanente diálogo e de troca de informações com os líderes e os operadores de máquinas nas células produtivas[242].

A continuidade, até 1996, de práticas tayloristas no processo produtivo de um significativo número de empresas de autopeças do ABCD paulista – como fica explícito nos depoimentos de lideranças operário-sindicais metalúrgicas entrevistadas – é constatada na própria forma como funcionava, entre 1995-96, o trabalho polivalente na maior parte das empresas, que visava mais a intensificação do processo de trabalho e a eliminação de tempos mortos entre as diferentes operações da produção, do que o trabalho participativo e qualificado em grupos de trabalho[243].

A propósito, em inícios de 1996, grande parte das empresas de autopeças do ABCD paulista ainda adotava os "planos de sugestões" e as práticas de "concessão de prêmios por idéias", para aumentar a sua produtividade. Estes procedimentos brotam

---

[241] Conforme entrevista com Nilton Sales, coordenador da CF da empresa "COFAP" de Santo André (SP), em 09/06/96.

[242] Cf. entrevista com Joaquim Emiliano Amorim, coordenador da CF da unidade produtiva da "Metal Leve" de SBC (SP), em 09/01/96.

[243] De acordo com os depoimentos de Sebastião Arsânio e de Luiz Rodrigues, membros da Comissão de Fábrica da empresa "Maxion" de SBC (SP), em 08/11/95; e de acordo com o depoimento de Nilton Sales, coordenador da Comissão de Fábrica da empresa "COFAP" de Santo André (SP), em 09/06/96.

de uma filosofia neo-taylorista, onde a noção de trabalho em grupo é muito pouco levada em conta[244].

Portanto, em 1995-96, na maior parte das empresas do segmento de autopeças no ABCD paulista, ainda predominava uma política híbrida de flexibilização do uso da força de trabalho, combinando estratégias de qualificação da força de trabalho, o "just-in-time/kamban", os programas de qualidade total e o trabalho em células, com práticas de alongamento da jornada do trabalho (via uso do expediente de horas extras) – nos períodos de alta demanda da produção no mercado – e com ações de demissão em massa, de concessão de férias coletivas, de redução da jornada do trabalho com redução dos salários, de instauração de planos de demissões voluntárias (nos períodos de crise no mercado de vendas).

Outra estratégia de competitividade adotada, tem sido a busca de redução de custos das empresas via enxugamento de postos de trabalho e mediante cortes nos benefícios e nos salários dos trabalhadores.

A propósito, como destaca um assessor da subseção do DIEESE/SMSBCD, entrevistado:

> "Não existem impedimentos legais ou contratuais ao uso de mecanismos predatórios em relação à força de trabalho, a partir de uma concepção espúria de flexibilização do processo de trabalho e das relações de trabalho. Os empregadores têm grandes facilidades para intensificar o ritmo de trabalho, para demitir e aumentar a rotatividade do trabalho, para interromper a produção com férias compulsórias ou para aumentar a produção com jornadas extraordinárias de trabalho. O medo do desemprego e a precária organização sindical em muitas fábricas de pequeno e médio porte facilitam a implementação de esquemas de trabalho polivalente – que muitas vezes se resumem a um plano multi-tarefa que resulta no aumento da carga de trabalho, em "stress" e, muitas vezes, em doenças profissionais tais como tendinite, burcite, tenossinovite e hérnia de disco para os trabalhadores da produção, dependendo dos princípios de sua implementação"[245].

De acordo com um diretor do SMSBCD, até meados de 1995, o processo de reestruturação produtiva nas empresas de autopeças do ABCD paulista ainda se encontrava em um estágio apenas intermediário. O entrevistado relatou que o ritmo da

---

[244] Cf. entrevista com Joaquim Emiliano Amorim, coordenador da CF da empresa Metal Leve de SBC (SP), em 09/01/96.

[245] Cf. entrevista com Luís Paulo Bresciani, pesquisador da subseção do DIEESE/SMSBCD, em 24 de setembro de 1996.

reestruturação produtiva em grande parte era norteado, naquele período, pelas metas que as empresas tinham em alcançar o ISO-9000:

> "Se você entrar nas fábricas de autopeças no ABCD, você vai encontrar variações diversas em termos de estágios de reestruturação produtiva. Mas, de modo geral há tentativas múltiplas de tentar agregar coisas velhas com processos novos. Assim, na maior parte das fábricas médias e grandes existem ao menos algumas máquinas com comando numérico computadorizado (CNC) inseridas nas células produtivas caracterizadas pelo trabalho multifuncional. Mas quando estes equipamentos microeletrônicos apresentam problemas em termos de funcionamento, o pessoal volta a recorrer às máquinas antigas munidas com controladores lógico-programáveis (CLPs) para produzir. E quando a demanda da produção é muito maior do que o volume de produção possível de ser atingido pelas máquinas CNC e pelas máquinas antigas com CLPs, ocorre inclusive uma reutilização das máquinas transfer tradicionais para completar o volume de produção.
> Em algumas empresas também há arranjos de produção flexíveis em que raramente o processo é sincronizado ou simultâneo. Assim também é muitíssimo raro acontecer que um único trabalhador opere quatro a cinco máquinas ao mesmo tempo. Todavia, é verdade, que em células de produção emergentes, há sujeitos operando com duas ou três máquinas, de modo que fazem uma usinagem num lugar e logo ao lado usam outra máquina para fazer a rebarba.
> Outro fator a considerar é que hoje, em meados de 1995, ainda não há nenhuma empresa de autopeças do ABCD paulista oferecendo mais de 50 horas anuais de treinamento interno aos seus trabalhadores, o que não deixa de ser um medidor do baixo nível de preocupação de parte das empresas com o treinamento e a re-qualificação profissional de seus empregados"[246].

Entretanto, o trabalho puramente tradicional, dentro do melhor estilo taylorista, marcado por operações seqüenciais repetitivas em máquinas de base eletro-mecânica – prensas, fresas, retíficas, furadeiras, laminadoras, tornos, mandrilhadoras, etc. –, dispostas de forma agrupada para operações individuais dentro do modelo fragmentado de divisão do trabalho, praticamente desapareceu nas grandes e médias empresas de autopeças do ABCD, já em 1992-93.

De outro lado, foram introduzidas, de modo crescente – desde a segunda metade dos anos 80, mas com mais força a partir de 1992-93 –, máquinas CNC, dispositivos como o controle estatístico de processo (CEP) e o just-in-time/kanbam,

[246] Entrevista com Tarcísio Sécoli, diretor do SMABCD, em 24/06/95.

programas de qualidade total, células de produção e o trabalho multifuncional em equipes.

De acordo com um assessor sindical da subseção do DIEESE/SMABCD, a racionalização produtiva nas empresas de autopeças do ABCD paulista, estava em 1995-96, simultaneamente voltada à busca de: a) uma maior flexibilidade na fabricação de produtos e no uso do tempo de trabalho; b) uma diminuição dos tempos mortos ou da ociosidade dos fatores da produção; c) uma reclassificação das estruturas ocupacionais; d) regras individualizantes e flexibilizadoras na determinação dos salários; e) formas variadas de redução dos custos da produção e de estreitamento dos riscos impostos pela instabilidade e mutação dos mercados; f) uma aceleração do ritmo da produção, visando também desse modo aumentar a produtividade do trabalho; e g) inovações de base microeletrônica na produção, embora as antigas máquinas transfer e as máquinas com CLPs continuavam sendo utilizadas em conjunto com modernas máquinas CNC[247].

Desse modo, em 1995-96, até mesmo em uma fábrica modelar em termos de modernização gerencial como a "Metal Leve" de SBC (SP), nem todos os setores da produção comportavam células de produção no funcionamento do processo de trabalho e as células de produção existentes (emergentes) não eram em sua totalidade munidas por máquinas CNC.

Como destacou o coordenador da CF daquela empresa:

> A Metal Leve de SBC (SP) – uma empresa que produz centenas de tipos diferentes de bronzinas para carros – comporta um parque de máquinas antigas, importadas por volta de 1950, ao lado de diversas máquinas com CNC. Entretanto, estas pequenas máquinas transfer foram condicionadas a funcionar à base de controladores lógico-programáveis (CLPs), e estão sendo operadas em sua capacidade máxima de produção. Para manter as máquinas com CLPs sempre funcionando no limite máximo de sua capacidade, a Metal Leve inclusive comprou outra pequena empresa especializada em desenvolver programas numéricos para CLPs. De outro lado, contudo, já desde 1990, também máquinas com CNCs estão sendo inseridas de forma crescente no processo produtivo da empresa.
> Desse modo, o que ocorreu entre o final dos anos 80 e o início da década de 90, quando foram introduzidas as células, foi que acabou

[247] Cf. entrevista com Luís Paulo Bresciani, pesquisador da subseção do DIEESE/SMSBCD, em 24 de setembro de 1996.

> aquela rotina de o peão ir levando caixas de uma máquina ou área de produção para outra. Acabou também aquela forma de "lay out" fabril compreendendo agrupamentos de máquinas específicas – tornos, furadeiras, retíficas, fresas, prensas, mandrilhadoras, etc. – em espaços separados. Assim, entre 1990 e 1991, o que aconteceu foi que primeiro estas máquinas foram desagrupadas dando ao processo de trabalho o formato de ilhas de produção na forma de U, para depois serem introduzidas as células. Inicialmente as células foram implantadas de modo experimental, a começar pela área de usinagem. E nas células foram inseridas diversas máquinas antigas com CLPs, ao lado das CNCs. Entretanto, a partir de 1993, a empresa foi introduzindo células de alta produtividade (CAPs) movidas somente com CNCs, com o objetivo de triplicar a produção, ao mesmo tempo que visava o enxugamento da força de trabalho empregada. Desse modo, em 1995 já entraram em funcionamento, na Metal Leve de SBC, onze células de alta produtividade, projetadas para operar apenas com CNCs[248].

Ademais, no intervalo entre 1989 e 1995, mudou toda a filosofia gerencial da empresa. Houve um forte enxugamento nos postos de comando, ou seja na diretoria e nas chefias intermediárias, e foi totalmente modificado o lay out da unidade industrial da Metal Leve em SBC. Desde então, a empresa sempre mostrou interesse em empregar trabalhadores com melhor formação escolar básica e técnica e os operários com mais de 40 anos de idade não foram mais contratados. O quadro de engenheiros e de chefias da empresa foi totalmente renovado, "tendo o pessoal do 'chicote' sido dispensado em troca de um pessoal com boa 'capacidade de lábia', para atuar em sintonia com os líderes e com os operadores das máquinas nas células de produção"[249].

No decorrer da primeira metade dos anos 90, também foi gradativamente abandonada a política de pagamento individualizado de prêmios de produção por sugestões feitas pelos trabalhadores, que foi o modelo predominante na segunda metade dos anos 80, e também foram extintos os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs). Em compensação foi introduzido o 14º salário em 1992, que foi transformado em Participação nos lucros ou resultados da empresa, a partir de 1994-95. Ademais, surgiram as chamadas "brigadas de segurança" na empresa, sintonizadas com as práticas de premiação dos trabalhadores por células e setores de produção, visando diminuir os acidentes de trabalho. As práticas de prevenção de acidentes, assim como

---

[248] Cf. entrevista com Joaquim Emiliano Amorim, coordenador da CF da empresa Metal Leve de SBC (SP), em 09/01/96.

[249] Cf. entrevista com Douglas Martins, integrante da CF da unidade produtiva da Metal Leve de SBC (SP), eo 09/01/96.

os incentivos de redução do absenteísmo passaram a fazer parte dos fatores de cálculo da PLR na Metal Leve, desde meados dos anos 90[250].

Além disso, a jornada de trabalho foi reduzida na Metal Leve de SBC (SP), já em 1992, para 42 horas e 43 minutos semanais. Contudo, a nova crise que atingiu o setor de autopeças no final de 1995, conduziu a empresa a reduzir provisoriamente, por dois meses (em novembro e dezembro), a jornada semanal de trabalho em mais 20%, de modo que ela ficou estabelecida em 34 horas semanais. Em troca a empresa estabeleceu uma redução salarial de 6,8% por quatro meses, de novembro de 1995 a fevereiro de 1996. Para implementar a redução provisória da jornada de trabalho, acompanhada por redução de salários, a Metal Leve de SBC antes abriu um debate com os trabalhadores e submeteu os pontos de sua proposta final à votação do conjunto de seus empregados, sendo que no final 57% a aprovaram, e 43% a rejeitaram. Em seguida, em 1997, foi introduzida a flexibilização da jornada de trabalho, sem redução de salários, mediante acordo firmado pela empresa com o SMSBCD (SP).

Outro importante fato a destacar é que, em julho de 1996 – depois que o "Novo regime automotriz" implementado via Decreto nº1.761 (em 26 de dezembro de 1995) pelo governo FHC, expôs a indústria de autopeças instalada no Brasil à competição internacional, ao reduzir abruptamente as alíquotas de importação de autopeças em 85%, ou seja de uma média de 17% para uma média de 2,5%[251] –, a unidade produtiva da Metal Leve de SBC (SP), foi vendida para a empresa multinacional alemã "Mahle" (como acionista majoritário), em associação com o Bradesco e a COFAP.

A partir de 1996-97, a indústria de autopeças no Brasil entrou em uma nova fase de aceleração dos processos de reestruturação produtiva, ao mesmo tempo em que se impôs um renovado ciclo de movimentos de aquisições, incorporações e fusões de empresas neste segmento industrial no país, movimento este que foi comandado por grandes corporações internacionais. Naquele período, grandes empresas de capital

[250] Cf. entrevista com Joaquim Emiliano Amorim, coordenador da CF da empresa Metal Leve de SBC (SP), em 09/01/96.

[251] Cabe observar que a Medida Provisória nº1.483-16 de 05 de setembro de 1996, corrigiu levemente o Decreto de dezembro de 1995, definindo um imposto de importação em relação às autopeças de 4,8% para 1996; de 7,2% para 1997; e de 9,6% para 1998.

nacional, como Metal Leve, COFAP e Freios Varga passam a ser controladas por grupos industriais estrangeiros.

O processo de concentração do capital no segmento de autopeças, que se aprofundou a partir de 1996, também foi incentivado pelas novas estratégias industriais das companhias montadoras de veículos. Estas empresas terminais da cadeia automotiva, passaram a introduzir novas políticas de focalização industrial e de "especialização flexível" – acompanhadas por critérios rigorosos de qualidade e competitividade na seleção das empresas de fornecimento de autopeças – e por novas práticas de parceria em termos de relações interfirmas (principalmente com seus fornecedores diretos).

Esta nova dinâmica produtiva não resultou apenas na instauração de novos padrões de organização da produção nas montadoras, mas também se traduziu em movimentos múltiplos que atingiram toda a malha ou cadeia produtiva automotiva, resultando em novos processos de racionalização produtiva e de concentração do capital.

Em síntese, a tendência de maior integração dos fornecedores com as montadoras de veículos conduziu a um renovado processo de racionalização, de hierarquização, de fusões e aquisições e de internacionalização da indústria de autopeças. Estes fenômenos apareceram associados às exigências de qualidade, de contenção de custos e de sinergia na produção, pressionando as empresas montadoras de veículos automotores a diminuir drasticamente o número de seus fornecedores.

Desse modo, a partir de 1996-97 – na indústria de autopeças do ABCD paulista e de todo o país – ocorreu um novo ciclo de incorporação de: a) novas tecnologias de base microeletrônica (principalmente CNCs) nas empresas; b) inovações na gestão das empresas, envolvendo focalização para produtos e/ou clientes, redução de níveis hierárquicos, modificações no organograma das empresas (visando maior integração e horizontalização), enxugamento do quadro funcional, formalização de sistemas de qualidade, certificação pela ISO-9000, exigências de formação básica de 1° e 2° graus no recrutamento de empregados, programas de treinamento interno, introdução de novas carreiras multifuncionais, programas de participação nos lucros ou resultados; c) inovações na gestão da produção, envolvendo a disseminação de células produtivas e de mini-fábricas, a adoção do just-in-time/kanban não apenas interno mas

também externo, a supressão de estoques entre nichos de produção, o aperfeiçoamento dos programas de melhoria contínua e de qualidade total, que, em seu conjunto, levaram à diminuição dos tempos mortos na produção e ao quase completo desaparecimento de peças defeituosas; d) inovações na organização do trabalho, envolvendo a redefinição dos postos de trabalho (no sentido da multifuncionalidade e do trabalho em grupo ou em equipes), a transferência de atividades com exigências de qualificação para o pessoal da produção; e) práticas de redefinição de produtos e processos; f) inovações nas relações inter-firmas, com base em estratégias de focalização e externalização de atividades e de aproximação geográfica dos fornecedores, na forma de condomínios industriais ou consórcios modulares, resultando em ações de parceria e em programas conjuntos de avaliação, de desenvolvimento de produtos e qualidade.

O novo salto em termos de racionalização e o novo incremento na produtividade industrial que foi observado na indústria de autopeças, a partir de 1995-96, veio associado a um movimento de elevação ainda maior do desemprego nesse segmento industrial e à ampliação do mercado de trabalho informal[252].

Tabela 5
Faturamento, emprego e produtividade do trabalho na indústria de autopeças no Brasil (1980-1999)

Anos	Autopeças/ Faturamento nominal (A)	Autopeças/ Emprego (mil) (B)	Produtividade/ (US$/p/trab.) (A/B)
1980	5,29	278,6	19,0
1981	4,35	198,4	21,9
1986	6,64	291,7	22,8
1987	8,34	280,8	29,7
1988	10,46	288,3	32,3
1989	15,55	309,7	50,2
Média/anos 80	6,95	258,5	26,0
1990	12,2	285,2	42,8
1991	9,8	255,6	38,3
1992	10,1	231,0	43,7
1993	13,2	235,9	55,9
1994	14,3	236,6	60,4
1995	16,5	214,0	77,1
1996	16,1	192,7	83,5
1997	17,5	186,4	95,5
1998	14,9	Nd	Nd
1999	10,4	167,1	62,3

Fonte: Anuário do Sindipeças, vários anos.

[252] A propósito, ver: GITAHY, Leda & BRESCIANI, Luís Paulo (1997) "Reestruturação Produtiva e Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira", DPCT/IG/UNICAMP (julho, mimeo). Ver também: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro & GITAHY, Leda (1998) "Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas Entre os Metalúrgicos Paulistas". Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Latin American Studies Association – The Palmer House Hilton Hotel Chicago – Illinois, 24 a 26 de setembro de 1998.

A tabela acima mostra que, entre 1990 e 1997, com exceção do ano de 1991, houve um permanente crescimento da produtividade na indústria de autopeças no Brasil. Porém, no mesmo período o emprego decaiu, mas de forma mais drástica entre 1990 e 1992 e entre 1995 e 1997. Entre 1997 e 1999, o declínio na oferta de postos de trabalho se acentuou mais ainda, embora também o faturamento e a produtividade tenham caído em 1998 e 1999 em comparação com 1997, mas devido a crise recessiva que tomou conta do segmento de autopeças, deixando parte da capacidade produtiva ociosa naquele período.

A tabela que segue mostra que em algumas das mais importantes empresas de autopeças do ABCD paulista houve um expressivo declínio do emprego industrial no intervalo entre 1989 e 1999. Como pode-se observar nos números expostos abaixo, somente os anos de 1993 e 1994 contemplaram uma relativa manutenção do nível do emprego industrial em algumas destacadas empresas de autopeças do ABCD paulista.

Tabela 6
Variação do número de empregados em algumas empresas de autopeças, situadas na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, entre 1989 e 1999

Ano e mês* Empresa	1989 (dez)	1990 (dez.)	1991 (dez.)	1992 (dez.)	1993 (dez.)	1994 (dez.)	1995 (dez.)	1996 (dez.)	1997 (dez.)	1998 (dez.)	1999 (dez.)	Variação 1989/99
COFAP S. André	10.620 (maio)	10.838 (maio)	8.361 (maio)	6.689 (maio)	5.450	5.030	3.890	3.801	3.787	3.769	3.870	-63,56%
COFAP SBC	870	703	850	782	805	750	690	600	580	586	588	-32,41%
Metal Leve SBC	1.770	1.830	1.660	1.580	1.380	1.480	1.600	1.425	1.301	1.226	1.192	-32,66%
Sogefi – SBC	1.010	802	825	704	745	804	660	675	551	473	422	-58,22%
Polimatic (hoje TRW) Diadema	1.590	1.503	1.492	1.370	1.332	1.311	1.152	894	721	582	543	-65,85%
Brosol (desde 1997=Echlin do Brasil) SBC	2.091 (maio)	2.369 (maio)	2.271 (maio)	2.477 (maio)	2.631	2.534	2.450	663	651	501	546	-73,89%
TRW – Mauá	2.647	—	—	1.998	2.130	2.007	1.837	1.881	1.878	1.543	1.391	-47,45%
TRW S.André	1.157	—	—	801	820	841	793	682	679	653	621	-46,33%
Maxion-SBC (Transferida para Canoas, RS, em 1996)	2.269 (maio)	2.158 (maio)	1.408 (maio)	1.459 (maio)	1.465 (maio)	1.519 (maio)	289 (maio)	—	—	—	—	—

Fonte: DIEESE-SMABC.

*O número de empregados das unidades produtivas empresariais em destaque acima, tem como referência o final do mês de dezembro de cada ano, com exceção de algumas plantas industriais como a COFAP de Santo André, a Brosol ou Echlin do Brasil de SBC e a Maxion de SBC – esta última, fechada em junho de 1996 –, para as quais, em parte dos anos, é tomado como referência o mês de maio.

Em termos da remuneração fixa da força de trabalho, também houve um processo de deterioração salarial no segmento de autopeças no Brasil e em especial no ABCD paulista, entre 1988 e 1997.

Tabela 7
Evolução do salário real - Autopeças do ABCD paulista

Data	Autopeças	
	No 1° dia do mês	No pagamento
Abr/88	100,0	83,4
Abr/89	87,38	79,5
Mar/90	90,8	50,5
Abr/91	51,1	47,4
Mar/92	44,7	35,9
Abr/93	76,0	59,6
Abr/94	94,7	64,0
Abr/95	54,1	52,7
Dez/95	50,0	49,2
Abr/96	49,4	49,1
Dez/96	49,3	49,1
Abr/97	49,0	48,4
Set/97	47,8	47,8

Fonte: Subseção DIEESE - Metalúrgicos do ABC, 1997.
Base: 1° de abril/88 = 100 (fator de correção = ICV-DIEESE)

Como fica explícito na tabela acima, as perdas salariais mais intensas, no segmento de autopeças do ABCD paulista, ocorreram no intervalo entre 1989 e 1992, no quadro da abertura comercial e da recessão econômica que se instaurou no país entre 1990 e 1992. Entretanto, em 1993 e 1994 – anos em que vigoraram os acordos tripartites do setor automotivo, firmados em âmbito nacional no primeiro trimestre de 1992 e 1993 –, houve uma parcial recuperação do poder aquisitivo dos salários.

Todavia, a partir de 1995, voltou a haver um novo processo de deterioração salarial, de modo que em 1997, o poder aquisitivo dos salários nesse segmento voltou a se aproximar dos patamares de 1991, e, no intervalo entre 1998 e outubro de 2000, a tendência de redução salarial foi mantida.

Assim, somente com as greves de novembro de 2000 – que paralisaram mais de uma centena de empresas no ABCD paulista – impôs-se uma contra-tendência que apontou para uma ligeira recuperação dos salários, tendo os trabalhadores de mais de 90% das empresas de autopeças do ABCD, obtido, nas negociações coletivas de

trabalho realizadas de forma descentralizada por empresa naquele ano, um aumento salarial de 10%[253].

Este movimento de parcial recuperação salarial, ocorrida no final de 2000, foi propiciado pela melhora dos indicadores econômicos no segundo semestre daquele ano, que registraram: a) o maior crescimento do PIB industrial desde 1995; e b) um pequeno aumento do emprego formal na indústria em geral e no segmento de autopeças em particular e uma retomada do crescimento industrial, com um expressivo incremento nas margens de lucro das empresas[254].

Contudo, a crise recessiva, que re-instalou-se na economia brasileira em 2001 e 2002, re-estabeleceu as tendências de contenção dos salários e de ameaça de desemprego, naquele setor no ABCD e em todo o país. Estas tendências foram ocasionadas também pelos processos de concentração e de internacionalização do capital industrial no segmento de autopeças, propiciado pelas políticas do Novo Regime Automotriz, a partir de fins de 1995.

A tabela abaixo mostra como foi intenso o movimento de internacionalização da indústria de autopeças instalada no Brasil, entre 1994 e 1999.

Tabela 8
Composição do Capital no Segmento de Autopeças no Brasil, em 1994 e 1999

Indicadores	Origem do capital	Em porcentagem: 1994	Em porcentagem: 1999
Valor do capital	Nacional	51,9	31,0
	Estrangeiro	48,1	69,0
Faturamento	Nacional	52,4	31,1
	Estrangeiro	47,6	68,9
Valor do investimento	Nacional	52,0	48,0
	Estrangeiro	28,3	71,1

Fonte: Sindipeças (www.sindipeças.org.br), apud MOREIRA CARDOSO (2001:116). In: Novos Estudos CEBRAP, nº61, nov., 2001, pp.109-129.

O aprofundamento do movimento de transnacionalização da indústria de autopeças no Brasil, ocorrido entre 1995 e 2002, foi estimulado pelas novas políticas de "globalsoursing" e de "outsourcing", adotadas pelas empresas montadoras de veículos. Ou seja, as novas estratégias produtivas que demandaram novos patamares

[253] A este respeito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (2001) "Um Laboratório das Relações de Trabalho: o ABC Paulista nos Anos 90". Trabalho apresentado no *XXV Encontro Anual da ANPOCS, no Seminário Temático: Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social*, Caxambu, 16 a 20 de out. de 2001, pp.7-12.
[254] Idem, pp.8-9.

de qualidade e competitividade e um novo estilo de política gerencial e inter-empresarial de parte das empresas de autopeças (principalmente as fornecedoras de 1° e 2° nível), contribuíram para aprofundar o processo de fusões e de internacionalização nesse segmento produtivo.

3.2.7. A racionalização produtiva em empresas de autopeças, de máquinas agrícolas e de siderurgia na RMPA, nos anos 90

Em determinadas indústrias de autopeças e de máquinas e implementos agrícolas (principalmente aquelas voltadas ao mercado externo) na "RMPA", o processo de reestruturação produtiva.

Porém, na década de 90, na indústria metal-mecânica da "RMPA" – nos setores acima mencionados e na siderurgia – a racionalização produtiva foi aprofundada, de modo mais notável, entre 1993 e 2000.

O aprofundamento da racionalização produtiva e da competitividade industrial, entre outras plantas, ocorreu nas seguintes unidades produtivas de médio ou grande porte: a) *ATH Albarus Transmissões Homocinéticas Ltda.*, de Porto Alegre (fabricante de juntas e outros componentes homocinéticos para veículos automotores); b) *Dana Albarus S/A Indústria e Comércio*, de Gravataí (fabricante de colunas de direção, ponteiras, cruzetas, flanges e eixos luva para cardan, eixos diferenciais, anéis de pistão, embreagem mecânica para caminhão e elastômetros); c) *DHB Componentes Automotivos S/A.*, de Porto Alegre (indústria de juntas homocinéticas, conjuntos de coluna de direção e direções e bombas hidráulicas; d) *Maxion Motores*[255] de Canoas (produtora de motores automotivos para carros, pick-ups e caminhões); e) *Atlantic Georgia Corporation do Brasil Comércio e Indústria Ltda.* (AGCO), de Canoas (fabricante de tratores, colheitadeiras, arado e grade de disco hidráulico, roçadeira, empilhadeira e plataforma p/milho); f) *Andreas Stihl Motoserras Ltda.*, de São Leopoldo (indústria do segmento de máquinas agrícolas e fabricante de motoserras, motobombas para água e sabres para motoserras); g) *Siderúrgica Gerdau*, de Sapucaia

[255] A Razão Social desta empresa mudou para "*International Engines South América Ltda.*", a partir de 2001.

do Sul (fabricante de barras laminadas em aço, fios máquina de aço inox; barras de aço, perfis de aço em T e outros trefilados de aço).

A despeito de existirem diversas outras empresas metal-mecânicas e eletro-eletrônicas de médio ou grande porte na "RMPA", serão consideradas apenas as sete unidades produtivas acima explicitadas para a abordagem da reestruturação produtiva do setor metal-mecânico dessa região, nos anos 90.

A opção por estas empresas foi feita pelo fato da pesquisa ter sido centrada prioritariamente nos segmentos de material de transporte (em especial autopeças) e de máquinas agrícolas (no caso da "RMPA"). A unidade industrial da "Siderúrgica Gerdau" de Sapucaia do Sul, que representa a única exceção em termos das unidades produtivas enfocadas, foi escolhida por ter se destacado, no decorrer dos anos 90, como uma das empresas do segmento metalúrgico melhor sucedidas na implementação de processos de modernização e na obtenção de elevados índices de produtividade e lucratividade.

Entretanto, antes de proceder à análise das inovações gerencial-organizacionais e tecnológicas ocorridas nas empresas acima delineadas, cabe apresentar um panorama mais geral da indústria metal-mecânica e eletro-eletrônica do estado do Rio Grande do Sul, em especial do eixo Porto Alegre-Caxias do Sul, que concentra mais de 80% destes sub-setores industriais em território gaúcho.

Particularmente na "RMPA", além das sete empresas já mencionadas, destacam-se as seguintes firmas que comportaram processos de reestruturação produtiva nos anos 90:

a) no sub-setor da indústria mecânica: Springer Carrier S/A, de Canoas; Elevadores Sur S/A, de Guaíba; Forjas Taurus S/A, de Porto Alegre; Ziemann-Liess S/A Máquinas e Equipamentos, de Canoas; Amadeu Rossi S/A Munições, de São Leopoldo; Production Engemaq Ind. e Com. Ltda., de São Leopoldo; Máquinas Operatrizes Ltda. WOTAN, de Gravataí; Tecno-Moageira Ltda., de Porto Alegre; e Ciber Cia. Industrial Brasileira de Equipamentos Rodoviários, de Porto Alegre.

b) no sub-setor da indústria metalúrgica: Gerdau S/A, de Charqueadas; Gerdau S/A, de Porto Alegre; Zamprogna S/A Importação, Comércio e Indústria, de Porto Alegre; Zivi S/A Cutelaria, de Gravataí; Hércules S/A, de Porto Alegre; Ferramentas Gedore do Brasil S/A, de São Leopoldo; Madef S/A, de Canoas; Ind. Micheletto S/A,

de Canoas; Plínio Fleck S/A Indústria e Comércio, de Campo Bom; Maxiforja S/A, de Canoas; e Taurus Ferramentas Ltda., de São Leopoldo.

c) no sub-setor da indústria eletro-eletrônica: Ansaldo Coemsa S/A, de Canoas; Icotron S/A Indústria de Componentes eletrônicos (pertencente ao Grupo Siemens), de Gravataí; Pirelli S/A Cia. Industrial Brasileira, de Gravataí; Eletrônica Selenium S/A, de Canoas; Asea Brown Boveri Ltda., de Cachoeirinha; Stemac S/A Grupos Geradores, de Porto Alegre; Trafo Equipamentos Elétricos S/A, de Gravataí; e Digicon S/A Controle Eletrônico p/Mecânica, de Gravataí.

Ademais, para ter um quadro mais completo da indústria metal-mecânica, de material de transporte e eletro-eletrônica do estado do Rio Grande do Sul, cabe apresentar um mapeamento ampliado das principais empresas destes sub-setores industriais, não apenas da "RMPA", mas também de outras regiões industriais do estado[256].

O quadro abaixo apresenta as principais empresas de material de transporte (inclusive autopeças) do eixo Porto Alegre–Caxias do Sul, RS, tomando como referência os anos de 1997-1998, com o respectivo número de empregados e o tipo de produtos fabricados.

Esse quadro mostra que Caxias do Sul é o município gaúcho em que se concentrava, em 1997-98, o maior número de grandes empresas de material de transporte no estado do Rio Grande do Sul.

Entretanto, a partir do ano 2000, quando entra em operação a unidade montadora de veículos automotores da GM em Gravataí – juntamente com 16 empresas fornecedoras de autopeças instaladas em seu condomínio industrial –, a RMPA passa a ter uma posição de ligeira vantagem em relação à Região de Caxias do Sul, em termos do potencial produtivo e de faturamento econômico, em âmbito do sub-setor industrial de material de transporte.

[256] Desse modo, os quadros de nº2, nº3, nº4 e nº5 do presente estudo, expõem, por exemplo, dados sobre uma série de destacadas empresas metal-mecânicas e eletro-eletrônicas situadas na Região de Caxias do Sul e adjacências.

Quadro 1

PRINCIPAIS INDÚSTRIAS DE MATERIAL DE TRANSPORTE, NA BASE DOS STIMMMEs DE PORTO ALEGRE, CANOAS, SÃO LEOPOLDO E CAXIAS DO SUL, RS (1997/98)

Empresa e Localização	Nº de empregados	Tipo de Produtos
A. Guerra S/A Implementos Rodoviários – Caxias do Sul	525	Reboque (furgão, p/carga seca, tanque, graneleiro), freio p/implemento rodoviário, carroceria p/caminhão
Agrale S/A – Caxias do Sul	600	Peças (p/veículo, p/motor, p/trator e p/ motocicl.), ciclomotor, motocicl., motor estacionário, caminhão e trator
Albarus Sistemas Hidráulicos Ltda – Cachoeirinha	352	Motor hidráulico, válvula (reguladora pressão, direcional e reguladora vazão), sistema e cilindro (hidr. p/veículos e industrial), bomba de engrenagem
ATH Albarus Transm. Homoc. Ltda– POA	1.040	Junta e componente homocinético
Comil Carroc. de Ônibus Ltda – Erechim*	860	Carroceria
Dana Albarus S/A Indústria e Comércio – Gravataí	1.570	Coluna de direção; pontuva, ponteira,cruzeta, garfo, flange e eixo luva p/cardan; eixo diferencial; anel de pistão; embreagem p/caminhão; elastômero e eixo diferencial
DHB Componentes Automotivos S/A – Porto Alegre	760	Conjunto coluna de direção standard, juntas homocinéticas, direção e bomba hidráulica, cilindro e válvula p/barco, conj. Coluna de direção regulável, válvula redutora de pressão
Fras-le S/A – Caxias do Sul	2.001	Pastilha, revestimento, peças e lona p/ freio
Fras-le S/A – Caxias do Sul	700	Revestimento de embreagem e sapato p/freio
Freios Controil S/A – São Leopoldo	267	Caxim p/selim, cilindro, batente p/suspensão, bucha
Ikro S/A Indl. e Coml. – Canoas	270	Chave magnética, interruptor elétrico, autopeça.
Indl. Arte Técnica Ltda – Porto Alegre	310	Perfil especial; placa de apoio e tala de junção p/via ferrea; alicate, ombreira e grampo ferroviário.
Indl. Hahn Ferrabraz S/A – Sapiranga*	306	Peça em ferro fundido, peça em liga de alumínio e de cobre; suporte de eixo e p/mola; tambor de freio
Instaladora São Marcos Ltda. – São Marcos	498	Caixa de bateria, espelho retrovisor; para-lama, calota, tapa-sol, buzina, estribo, para-choque e tanque p/veículo
Marcopolo S.A. – Caxias do Sul	480	Peça p/ônibus, carrocerias (articulada, rodov., p/ônibus, p/microônibus, p/ônibus leito
Marcopolo S/A – Caxias do Sul	2.700	Carrocerias (aticulada, p/ônibus e rodoviária)
Maxion Motores S/A – Canoas	742	Motores automotivos
Pigozzi S/A Engrenagens e Transmissões – Caxias do Sul	304	Redutor de eixo, tomada de força, caixa de transmissão, eixo de tração direcional, redutor de roda, acionador de bomba, eixo entalhado, engrenagem, reversor de velocidade
Randon S/A – Caxias do Sul	2.335	Carreta graneleira, reboque, carroceria basculante e p/furgão
Recrusul S/A – Sapucaia do Sul	860	Câmara, reboque, container e carroceria frigorífica; carroceria isotérmica e túnel de congelamento.

Fonte: Cadastro Industrial do Rio Grande do Sul FIERGS, 1997/98.

* Estas são empresas que se localizam em cidades fora da base territorial dos quatro sindicatos de trabalhadores metalúrgicos do eixo Porto Alegre - Caxias do Sul, indicados no título do quadro acima.

Especificamente no que se refere à indústria mecânica (inclusive máquinas agrícolas e exclusive autopeças), a maior parte das mais importantes empresas deste sub-setor concentra-se na "RMPA", como mostra o quadro que segue abaixo:

Quadro 2

PRINCIPAIS INDÚSTRIAS MECÂNICAS (INCLUSIVE MÁQUINAS AGRÍCOLAS) NA BASE DOS SINDICATOS METALÚRGICOS DA "RMPA" E DA REGIÃO DE CAXIAS DO SUL (1997/98)

Empresa e Localização	Nº de empregados	Tipo de produção
AGCO do Brasil Com. E Industr. Ltda – Canoas	900	Arado e grade de disco hidráulico, roçadeira, colheitadeira, trator e empilhadeira
Amadeu Rossi S/A Metalúrgia e Munições – São Leopoldo	662	Carabina, espingarda, algema, revólver e chumbo/munição
Andreas Sthil Moto-serras Ltda. – S. Leopoldo	650	Moto-serra, moto-bomba e sabre para moto-serra
Bruning Tecnometal Ltda – Panambi*	780	Caixa de peneira, separador e picador de palha colheitad., peneiras (regulável, p/colheitadeiras), depósito de ar comprimido, etc.
Carlos Becker Metalúrgica Ind. Ltda – Gravataí	260	Rosca laminada p/transp., dosador p/ração, transport. Mecân. Caçamba, empilhad. De saco, silo metálico, máq. p/extração de óleo vegetal
Cia Geral de Indústrias – Guaíba	850	Fogão a gás, aquccedor p/água, equip. p/cozinha, fogão a lenha e peça fundida em aço inox
Ciber Cia Indl. Bras. De Equips. Rodoviários – Porto Alegre	257	Purificador de ar, distribuidor de asfalto, retificador, usinas de asfalto gavimétrica e de solo, gaseificador, britador, aquecedor p/asfalto.
Dambroz S/A Ind. Mecânica e Metalúrgica – Caxias do Sul	329	Serra fita e serra circular p/madeira, plaina desempenadeira e p/moldura, máq. P/madeira.
Elevadores Sur S/A Ind. e Com. – Guaíba	1471	Elevador e peças para elevador de pessoas
Enxuta S/A – Caxias do Sul	696	Lavadora e secadora de roupa e louça
Forjas Taurus S/A – Porto Alegre	970	Espingarda, revólver e armas de fogo
Kepler Weber Indl. S/A – Panambi*	850	Silo p/secagem, fita transport., máq. p/limpeza de cereal, incubadora p/avicult., selecionador de semente, elevador e secador agrícola p/cereal.
Kepler Weber Indl. S/A – Panambi*	600	Batedeira de cereais, distribuidor de adubo, empilhadeira, transportador de semente
Madal – S/A – Caxias do Sul	300	Guindaste veic., valetadeira, carregador frontal, retroescavad., plataf. Basculante e empilhadeira
Menno Equips. Para Escritório Ltda – Erechim*	506	Mecanismo de impressão, decalcadora de cartão
Production Engemaq Ind. e Com. Ltda – São Leopoldo	290	Bomba heleicodal, bomba submersa e bomba p/extração de petróleo
Semeato S/A Ind. e Com. Ltda – Passo Fundo*	1.320	Máquina automotiva e agrícola, colheitadeira, segadeira de barra, plantadora, semeadora, enfardadeira de rolo, grade de disco e roçadeira.
SLC – John Deere S/A – Horizontina*	1.510	Colheitadeira, Plantadora Integral e de Arrasto, Trator, Plataforma p/milho, conjunto de esteira
Springer Carrier S/A – Canoas	970	Condensador, purificador e condicionador de ar, resfriador , coifa exaustora, etc.
Tecno Moageira Ltda – Porto Alegre	300	Transportador mecânica corrente, elevador p/carga de caçamba, guindaste portuário, silo metálico, transportador mecânica correia, etc.
Máquinas Operatrizes Ltda WOTAN – Gravataí	260	Fresador vertical, centro de usinagem vertical e horizontal, mandrilhadora horizontal
Ziemann-Liess S/A Máquinas e Equipamentos – Canoas	530	Equipamento e tanque p/cervejaria, conexão p/tubo de aço, sistema p/tratamento suco, barril inox p/chopp, equip. p/indústr. de vinho, etc.

Fonte: Cadastro Industrial do Rio Grande do Sul, FIERGS, 1997/98.

* Estas são empresas situadas em municípios que se encontram fora da base territorial dos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos do eixo Porto Alegre – Caxias do Sul.

Como pode ser visto no quadro acima, em 1997, cinco das sete maiores unidades industriais de máquinas e implementos agrícolas no estado do Rio Grande do Sul, em termos da força de trabalho empregada, não se situam no eixo Porto Alegre-Caxias. Ou seja, três delas localizam-se em Panambi, uma em Horizontina e outra em Passo Fundo. De outro lado, duas destas sete maiores empresas localizam-se, em 1997, na "RMPA", ou seja, uma situa-se em Canoas e outra em São Leopoldo, RS.

Por sua vez, no que se refere à indústria metalúrgica, o quadro que segue abaixo mostra que o conjunto dos municípios que compõem a "RMPA" – entre os quais, Porto Alegre, Gravataí, Canoas, Sapucaia do Sul, São Leopoldo, Campo Bom e Charqueadas – concentravam a maior parte das grandes e médias empresas deste sub-setor industrial no Estado, no período de 1997-98.

Entretanto, o município de Caxias do Sul, juntamente com outros municípios localizados em suas proximidades – entre os quais Carlos Barbosa, Bento Gonçalves, Garibaldi e Farroupilha – representava, em 1997, a segunda mais destacada área de concentração de empresas metalúrgicas de médio e grande porte em território gaúcho em termos do número de trabalhadores empregados, sendo que esta situação mantém-se quase inalterada, até 2002.

Todavia, mesmo que a indústria metalúrgica gaúcha empregue um expressivo número de trabalhadores, inclusive ultrapassando a indústria mecânica, o valor agregado e o faturamento das indústrias deste sub-setor econômico são inferiores aos da indústria mecânica.

De outro lado, abordando-se a indústria metal-mecânica e eletro-eletrônica da "RMPA", em comparação com o quadro geral destes segmentos no Rio Grande do Sul, cabe observar que, conforme dados do Ministério do Trabalho, o conjunto das empresas destes segmentos, localizadas nos municípios da "RMPA", empregavam, em dezembro de 1996, 48,10% do total da força de trabalho desta rede produtivo-industrial no Rio Grande do Sul[257], conferindo um destaque especial a "RMPA" no estado como um todo.

---

[257] A este respeito, ver: RAIS/Mtb, 1996, apud, PICHLER, Walter Arno (1999) "Desemprego, Flexibilização e Resposta Sindical na Região Metropolitana de Porto Alegre – Impactos Sociais e Territoriais da Reestruturação Econômica no Rio Grande do Sul", *Documentos FEE*, Ver Anexo 2, Tabela 8, p.106.

Quadro 3

PRINCIPAIS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS NA "RMPA" E NA REGIÃO DE CAXIAS DO SUL (1997/98)

Empresa e Localização	Nº de empregados	Tipo de Produção
Biehl S/A Metalúrgica – São Leopoldo	330	Grampos, tesouras para gramas, dobradiças, irrigadores etc.
Eberle S/A – Caxias do Sul	2.300	Rebites, motores (p/ eletrodomést., eletro-bombas, monofás., trifásicos, p/ar condicionado) e motofreios
Eberle S/A-Unid. de Equips. e Procs./Caxias do Sul	500	Peças estampadas
Farina S/A Fundição e Metalurgia – Bento Gonçalves	410	Tambor de freio, placa p/via férrea, peças fundididas em ferro e aço.
Ferramentas Gedore do Brasil S/A – São Leopoldo	550	Alicate, chave de fenda, caixa de ferro fundido, martelo,chave inglesa
Gerdau S/A – Sapucaia do Sul	1.253	Barra laminada de aço, fio máq. de aço inox e perfil de aço em T.
Gerdau S/A – Porto Alegre	1182	Barra Laminada, forjados de ferro, fio máquna
Gerdau S/A (Aços Finos Piratini) – Charqueadas	1.550	Fio máq. de aço ligado e de aço alto carbono, barra de aço, arame galv.
Hércules S/A – Porto Alegre	1.089	Utensílio Doméstico em aço inox
Ind. Micheletto S/A – Canoas	388	Rebite de alumínio, parafuso de fenda-aço e de fenda-aço inox
Lupatech S/A – Caxias do Sul	394	Peça fundida em aço e válvula
Madef S/A - Canoas	650	Máquina p/fabricação de gelo, chapa de isoform, painel isotérmico, compressor de refrigeração e porta frigorífica.
Maxiforja S/A – Canoas	421	Peça p/implemento agrícola e rodoviário e p/automóvel, etc.
Metalúrgica Carlos Barbosa Ltda – Carlos Barbosa	337	Arco de pua; broca p/concreto, p/madeira e p/metal; alicate p/azulejo e ferro de pua
Plínio Fleck S/A Ind. e Com. – Campo Bom	345	Alma de aço p/calçado; tubo e palmilha de aço e navalha p/couro.
Soprano Eletrometal. Hidr. Ltda. – Farroupilha	777	Ferragem para esquadrias.
Taurus Ferramentas Ltda – São Leopoldo	314	Bombona para defensivo agrícola metalizado, embalagem metalizada
Tramontina S/A Ind. Metalúrgica – Farroupilha	498	Talher, faca, panela e baixela
Tramontina Ferramentas S/A – Carlos Barbosa	400	Ancinho, ferramenta p/jardinagem, cortador de grama manual e picareta
Tramontina S/A Ind. Metalúrgica – Garibaldi	463	Martelo, chave de fenda
Tramontina S/A Cutelaria – Carlos Barbosa	1700	Artigos de cutelaria de uso doméstico, espeto, talher, facão e espátula
Zamprogna S/A Importação, Comércio e Indústria – Porto Alegre	650	Perfil de aço; tubos (galvanizado, de alta pressão e mecânico de precisão), etc.
Zivi S/A Cutelaria – Gravataí	957	Alicate, faca, tesoura e talher.
Zivi S/A Cutelaria – Porto Alegre	980	Artigos de cutelaria domésticos.

Fonte: Cadastro Industrial do Rio Grande do Sul FIERGS, 1997/98.

No quadro da indústria de material elétrico e eletrônico, como mostra o quadro abaixo, há, em 1997, um forte equilíbrio entre a "RMPA" e a Região de Caxias do Sul, no que se refere ao número de trabalhadores empregados em médias e grandes empresas.

Quadro 4

PRINCIPAIS INDÚSTRIAS DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO NA BASE TERRITORIAL DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES METALÚRGICOS DE PORTO ALEGRE, CANOAS, SÃO LEOPOLDO E CAXIAS DO SUL, RS (1997/98)

Empresa e Localização	N° de Empregados	Tipo de Produção
Ansaldo COEMSA S/A – Canoas	1.054	Turbinas e comportas para represas hidroelétricas, peças (p/trans- formador, p/turbina e p/gerador), conduto forçado, bobina de reatância, geradores de corrente alternada e contínua (de alta tensão).
Asea Brown Boveri Ltda – Cachoeirinha	380	Medidor de luz e relé sobrecorrente
Cemar Componentes Elétricos Ltda – Caxias do Sul	230	Armação zincada e caixa p/instalação elétrica, Quadro de comando, conector elétrico p/linha, Quadro de distribuição, caixa p/instalação de telefone e haste p/fio terra
Digicon S/A Controle Eletrônico p/Mecânica – Gravataí	230	Controlador programável, controle numérico, traçado gráfico, indicador digital posição, posicionador automático c/memória, mesa digitalizadora e controlador de tráfego
Eberle S/A – Unid. De Eletroacionamento 1 – Caxias do Sul	2.000	Fio esmaltado e condutor elétrico
Eberle S/A – Unid. De Eletroacionamento 2 – Caxias do Sul	3.000	Motor elétrico
Eletrônica Selenium S/A – Canoas	490	Alto-falante, caixa acústica, peça/alto-falante
Icotron S/A Ind. de Componentes Eletrônicos (Tecnologia Siemens) Gravataí	1042	Diodo, Tiristor, Circuito impressora, Condensador fixo de papel, diodo emissor de luz, condensador eletrolítico, transistor, circuito integrado, caixa sinfonada de PVC.
Intral S/A Ind. de Materiais Elétricos – Caxias do Sul	857	Peça p/iluminação automotiva, material elétrico, regulador e estabilizador de tensão, reator p/iluminação, luminária, transformador p/informática, autotransformador
Iriel Ind. Elétrica Ltda. – Canoas	270	Interruptor elétrico
Parks Informática S/A – Porto Alegre	200	Fonte de alimentação, unid. de controle comunic. e de deriv digital, gravador/memória test-set, unid. deriv. Analógica, gabinete plástico, modem, conversor sincrono-assincrono.
Perto S/A – Periféricos p/Automação – Gravataí	200	Mecanismo depositário, dispensador de cédula, processador de cheque
Pirelli S/A Cia Ind. Bras.-Gravataí	1.080	Cabos e fios de cobre e de aço
Robertshaw do Brasil S/A – Divisão Controles – Caxias do Sul	1.129	Válvula Solenóide, Termostato
Soprano Eletrometalúrgica Hidráulica Ltda – Farroupilha	200	Disjuntores
Stemac S/A Grupos Geradores – Porto Alegre	356	Unidade de Força Diesel e Elétrica, Quadro de Comando Elétrico, Grupo Gerador, Motor Diesel de Força, Moto-bomba
Trafo Equips. Elétricos S/A– Gravataí	800	Transformador
Universal Prelestri S/A–Caxias do Sul	360	Reator, transformador, estabilizador de tensão

Fonte: Cadastro Industrial do Rio Grande do Sul FIERGS, 1997/98.

Em termos do valor adicionado fiscal de toda a economia gaúcha, a "RMPA" respondia, em 1996, por 42,4% deste valor, sendo que somente a micro-região de Porto Alegre-Canoas respondia por 28,1% deste valor total[258].

Ademais, no que se refere aos sub-setores metal-mecânico e eletro-eletrônico, cabe destacar que, já em 1992, a "RMPA" respondia por 54,24% do valor de transformação e do valor adicional fiscal dos gêneros industriais que compõem estes sub-setores em território gaúcho[259]. Entretanto, entre 1992 e 1996, a participação da "RMPA", em termos do valor de transformação, nesses setores, perdeu espaço para a região de Caxias do Sul[260].

O quadro abaixo dimensiona a importância da indústria metal-mecânica (inclusive de material de transporte) e eletro-eletrônica, no quadro geral da indústria gaúcha.

[258] Ver: DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (1998) Porto Alegre, CORAG, v.56, nº5, pp.23-36, 8 de jan., apud, PICHLER, W. A. (1999), op. cit., Ver Anexo 2, Tabela 2, p.101.
[259] Idem, ver Tabela 4, p. 103.
[260] Mesmo assim, a "RMPA" manteve cerca de 50% em termos do valor de transformação do conjunto dos gêneros de indústria que compõe o setor metal-mecânico e eletro-eletrônico no estado do Rio Grande do Sul.

Quadro 5

PANORAMA SETORIAL DA INDÚSTRIA DO RIO GRANDE DO SUL, NÚMERO DE EMPRESAS E DE EMPREGADOS EM CADA GÊNERO INDUSTRIAL, (Dez. de 1997)

RAMO INDUSTRIAL	NÚMERO DE EMPRESAS	NÚMERO DE EMPREGADOS
Extração de minerais	47	1.916
Produtos de minerais não-metálicos	553	11.145
Metalurgia	994	41.828
Mecânica	735	36.171
Material elétrico e de comunicações	268	18.156
Material de transporte	225	24.642
Madeira	514	9.620
Mobiliário	898	24.229
Papel, papelão e celulose	86	7.796
Borracha	91	6.216
Couros, peles e assemelhados	141	12.604
Química	270	11.272
Produtos farmacêuticos e veterinários	36	1.178
Refino do petróleo e destilação do álcool	3	1.222
Produtos de matéria plástica	259	10.620
Têxtil	92	5.690
Vestuário, artefatos de tecido e de viagem	1.904	19.661
Produtos alimentares	1.484	88.607
Bebidas	175	12.061
Fumo	24	7.107
Editorial e gráfica	464	11.992
Diversos	310	9.122
Calçados	597	100.812
Construção civil	712	30.078
Serviços industriais de utilidade pública	12	17.008
Total	10.894	520.745

Fonte: Cadastro Industrial FIERGS, 1997/98.

O quadro acima mostra que, em 1997, os setores metal-mecânico e eletro-eletrônico continuaram representando o núcleo industrial de maior destaque no Rio Grande do Sul em termos da força de trabalho ocupada. Os setores metalúrgico, mecânico, de material elétrico (e de comunicações) e de material de transporte, compreendiam 2.222 estabelecimentos industriais, ou seja, 20,40% da totalidade das empresas industriais instaladas no estado e empregavam em conjunto 120.797 trabalhadores, ou seja, 23,20% do total dos empregados da indústria gaúcha.

Em 1997, portanto, o conjunto das empresas, destes três amplos setores produtivo-industriais, empregavam 66,47% da totalidade dos trabalhadores industriais ocupados no Rio Grande do Sul (ou seja, empregavam 346.153 trabalhadores, de um total de 520.745 empregados da indústria existentes em território riograndense).

3.2.7.1. Inovações tecnológicas e gerenciais em empresas de autopeças, de máquinas agrícolas e de siderurgia na RMPA, nos anos 90

Em uma pesquisa sobre indicadores de qualidade e produtividade industrial, realizada no segundo semestre de 1994[261], cuja amostra foi constituída por 120 empresas do Rio Grande do Sul – das quais 40 pertenciam aos segmentos de metalurgia, mecânica, material de transporte e eletro-eletrônico, com forte concentração na "RMPA" e em Caxias do Sul –, foi constatado o seguinte: a) apenas 4% das empresas da amostra (5 unidades produtivas) não tinham ainda implementado um Programa de melhoria de qualidade e competitividade (PQPs), não tendo ainda iniciado qualquer processo de racionalização produtiva; b) 24 empresas, ou seja, 20% da amostra já tinham implementado PQPs a mais de três anos; c) 27 empresas da amostra, ou seja 23%, tinham implantado PQPs há mais de 01 ano e menos de 03 anos; e d) 64 empresas da amostra, ou seja 53%, estavam por instaurar PQPs em curto prazo, ou os tinham implementado a menos de 01 ano.

Na mesma pesquisa foi constatado ainda que os principais objetivos buscados pelas empresas com a implementação dos PQPs eram: a) satisfação dos clientes – 90%; b) redução de custos – 88%; e c) aumento da produtividade industrial – 87%.

De outro lado, as principais dificuldades apontadas pelas empresas pesquisadas[262] para a implantação de PQPs eram as seguintes: a) falta de capacitação e treinamento da força de trabalho – indicado por 53 empresas; b) instabilidade do mercado – indicado por 52 empresas; c) falta de acesso ao capital financeiro – indicado por 40 empresas; d) problemas em termos da obtenção do comprometimento da alta administração – indicado por 34 empresas; e) altos índices de inflação registrados no país em 1993 e 1994 – ressaltado por 33 empresas; f) insuficiente comprometimento dos gerentes – destacado por 31 empresas; g) dificuldades na definição das necessidades dos clientes – indicado por 30 empresas; h) fornecedores pouco eficientes – apontado por 28 empresas; i) equipamentos obsoletos – registrado por 25 empresas; j) resistência dos funcionários – destacado por 25 empresas; l) falta de tecnologia

[261] Cf. "Pesquisa Indicadores da Qualidade e Produtividade" (1994), realizada pelas instituições do PPGA da UFRGS, do IEL, da FIERGS e do SEBRAE, RS (sob a coordenação geral de Roberto Ruas do PPGA da UFRGS). Ver especialmente, pp.5-20.
[262] Idem.

adequada – enfatizado por 23 empresas; m) rotatividade da força de trabalho – observado por 20 empresas; e n) resistência sindical – apontado por apenas 06 empresas.

Entretanto, diversos estudos anteriores já haviam destacado avanços registrados em termos da adoção de novos métodos e técnicas gerencial-organizacionais em empresas metal-mecânicas da "RMPA", no período anterior situado entre 1984 e 1989[263].

Entre as inovações, destacadas nestes estudos relacionados aos anos 80, despontam os seguintes aspectos: a) A introdução dos círculos de controle de qualidade (CCQs); b) A adoção da prática do "just-in-time/kanban"; c) A redefinição do lay-out das fábricas, para propiciar a utilização da tecnologia de grupos, via reunião de diversas máquinas que realizavam operações seqüenciais e semelhantes, com o objetivo de enxugar e integrar postos de trabalho, de eliminar estoques em processo[264] e de reduzir a porosidade do trabalho; d) O treinamento polivalente dos operadores de diferentes máquinas (que realizavam operações seqüenciais) junto com seu aprendizado da manutenção preventiva, do preparo e do manejo das máquinas com dispositivo automático, geralmente CLP e raramente CNC, visando o aumento da produtividade e o controle de qualidade para diminuir ao máximo os produtos com defeitos; e) A adoção de estratégias de envolvimento dos trabalhadores no chão-de-fábrica com as metas de produção das empresas, via implementação de práticas de

[263] A este respeito ver: FRANZOI, Naira (1991) "O modelo japonês e o conhecimento informal do trabalhador no chão-de-fábrica". Dissertação de mestrado não publicada, Centro de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Ver: LIMA, I. (1989) "Análise das Conseqüências da Utilização das Filosofias e Técnicas Japonesas de Gestão da Produção Sobre o Rendimento das Empresas". Dissertação de Mestrado, UFRGS, Porto Alegre, RS. Ver: RUAS, Roberto, ANTUNES, José Antônio & ROESE, Mauro (1993) "Avanços e Impasses do Modelo Japonês no Brasil: Observações Acerca de Casos Empíricos". In: HIRATA, Helena (org.) *Sobre o "Modelo" Japonês*, São Paulo, EDUSP, pp. 103-122. Ver: ROESE, Mauro (1992) "Novas Formas de Organização da Produção e Relações de Trabalho na Indústria", Dissertação de mestrado na Pós-Graduação em Sociologia, UFRGS, Porto Alegre. Finalmente ver também: RUAS, Roberto (1989) "Difusão de Novos Paradigmas da Produção Industrial". In: *Anais do Seminário Internacional: Padrões Tecnológicos e Políticas de Gestão do Trabalho*, São Paulo.

[264] A propósito, em um estudo de caso de uma empresa metalúrgica da "RMPA" (a fábrica de implementos e máquinas agrícolas "Andreas Stihl" de São Leopoldo, RS) o autor do estudo constatou que o chamado "just-in-time" interno junto com o "kanban", adotado nesta unidade produtiva na segunda metade dos anos 80, tinha como um entre vários objetivos reduzir o "lead time", que é o tempo de produção, da entrada das matérias-primas até a saída do produto final, ou seja a velocidade da circulação das peças pela linha de produção, resultando também na eliminação dos estoques em processo. A este respeito, ver: ROESE, Mauro (1989) "Estudo de Caso de Uma Metalúrgica Gaúcha",

busca contínua do aperfeiçoamento da produção como o "kaizen"; e f) a implantação de novas ferramentas de controle de qualidade, envolvendo o uso do sistema de Controle Estatístico de Processo (CEP), de testes completos dos trabalhadores (por meio de medidores ou aferidores fixos) e de outras formas de inspeção visual.

No plano das relações de trabalho, entretanto, não se afirmaram, nos anos 80 e nem nos anos 90, práticas de envolvimento negociado nas empresas do setor metal-mecânico da "RMPA", RS.

Em compensação predominaram as práticas de envolvimento estimulado comportando compromissos informais implícitos entre as empresas e os trabalhadores, sem a intermediação negociadora dos Sindicatos metalúrgicos ou de representantes sindicais de base.

No intervalo entre 1986 e 1989, as empresas que investiram em mudanças gerencial-organizacionais, obtiveram compromissos da força de trabalho com suas metas de produção em troca da concessão de contrapartidas informais como o pagamento de salários mais elevados que aqueles pagos pelas empresas menos competitivas; a oferta de uma maior estabilidade no emprego (embora sem nenhuma garantia explícita) com a conseqüente redução da rotatividade no trabalho; e a introdução de relações de trabalho menos autoritárias com chefias e uma supervisão mais afeitas ao diálogo.

Entretanto, entre 1990 e 1992, instalou-se uma fase de forte deterioração salarial, acompanhada por processos de demissão em massa em determinadas empresas, em decorrência da política de recessão econômica e de abertura comercial, instaurada pelo governo Collor. Assim, por exemplo, na empresa Maxion (cuja razão social mudou para Ioschpe Maxion em 1992) foram demitidos sumariamente 550 trabalhadores em março de 1990, o que resultou em uma desilusão muito grande da força de trabalho com o sistema "just-in-time/kanban", de modo que após estas demissões as atividades de "kaizen" foram totalmente abandonadas naquela unidade produtiva[265]. Além disso, naquele ano, contra a vontade dos trabalhadores e do STIMMME de Canoas, a empresa reduziu a jornada de trabalho e os salários em 10%, sob a alegação de que esta representava a melhor forma para evitar mais demissões.

Cadernos de Sociologia (Processo de Trabalho), Porto Alegre, nº1, abril, [pp.69-94]. Ver especialmente pp.80-82.

Todavia, no período entre 1993 e 1994, no quadro dos acordos tripartites do setor automotivo e do setor de máquinas agrícolas e de recuperação da economia brasileira, um maior número de empresas metal-mecânicas da "RMPA" retomaram as políticas de concessão de vantagens salariais, de benefícios sociais, de treinamento profissional, de maior valorização dos recursos humanos e de menor rotatividade no emprego que já vinham sendo implementadas, por algumas empresas, no período situado entre 1986-89.

Porém, a partir de 1995-96, aprofundou-se ainda mais o processo de reestruturação produtiva em grande parte das empresas de autopeças, de máquinas agrícolas, da siderurgia e dos demais segmentos do setor metal-mecânico, ao mesmo tempo em que se impuseram novas restrições salariais e de benefícios sociais aos trabalhadores, em decorrência do aprofundamento da política de abertura comercial e também das novas exigências de competitividade industrial impostas pelo Novo Regime Automotriz, no quadro das políticas de estabilização econômica e de integração subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados.

No período que vai de 1996 a 2000, ocorreu um aprofundamento ainda maior da reestruturação produtiva, em termos da adoção de novos modelos de gestão empresarial, de gestão da produção e do trabalho e de relações interfirmas, porém, sem que tenha sido estabelecida uma melhora em termos das condições salariais, dos benefícios sociais e na oferta de empregos.

Em seguida, passaremos a discutir o processo de racionalização produtiva, em quatro unidades produtivas de autopeças, duas de máquinas e implementos agrícolas e uma de siderurgia da "RMPA".

No segmento industrial de autopeças, as unidades industriais ATH–Albarus Transmissões Homocinéticas de Porto Alegre, Dana Albarus S/A de Gravataí, DHB Componentes Automotivos S/A de Porto Alegre e Iochpe Maxion de Canoas foram tomadas como referenciais de análise na abordagem dos processos de reestruturação produtiva no segmento de autopeças e no sub-setor de material de transporte da "RMPA". Essas empresas não tiveram, entre 1995 e 2000, flutuações bruscas em termos do contingente de sua força de trabalho, a exemplo do que ocorreu na crise de

[265] A este respeito, ver: FRANZOI, Nara (1991), op. cit. p. 120.

1990-92, graças a manutenção ou até mesmo a ampliação no volume de suas vendas no mercado interno e também externo.

Assim, a Dana Albarus S/A de Gravataí, que empregava aproximadamente 1.000 trabalhadores em 1989, aumentou seus postos de trabalho para 1.570 funcionários em 1996-97 e continuou empregando em torno de 1.300 em 2000. A ATH Albarus de Porto Alegre, que empregava 1.250 em 1989, continuou empregando 1.040 funcionários entre 1996-97, tendo mantido, mais ou menos, o mesmo contingente de força de trabalho até o ano 2000. DHB Componentes Automotivos S/A de Porto Alegre, que empregava 580 trabalhadores em 1989, comportou um aumento no número de seus empregados para 760 em meados de 1996 e para 880 em fins de 1997, tendo porém o contingente da força de trabalho voltado a declinar, em 1999 para 750 empregados.

Já a empresa Maxion de Canoas, que em dezembro de 1989 empregava cerca de 2.800 trabalhadores – quando produzia máquinas agrícolas: tratores, retro-escavadeiras e máquinas colheitadeiras automotrizes – teve o número de sua força de trabalho reduzida para 1.370 funcionários em 1992, quando a Razão Social da empresa passou para Iochpe Maxion S/A. Mais tarde em 1996-97, a Iochpe Maxion S/A de Canoas foi cindida em duas novas empresas, a Atlantic Georgia Corporation do Brasil Comércio e Indústria Ltda. (AGCO) – inserida no sub-setor de máquinas agrícolas e fabricante de tratores e retro-escavadeiras – e a Iochpe Maxion Motores Ltda. (fabricante de motores automotivos e estacionários).

No que se refere a esta última empresa, cabe observar que em 1998, o controle acionário da mesma passou para o domínio do Banco Bradesco, tendo a Razão social da empresa mudado para "Maxion Motores S/A". A propósito, em 1999, o Bradesco vendeu o controle acionário da empresa para a "Navistar International Transportation Corporation", tendo também no mesmo ano sido firmada uma "joint venture" com a mesma corporação. Naquele ano, a razão social da empresa foi novamente alterada para "Maxion International Motores S/A" e, finalmente, em 2001, o controle acionário da "Maxion International"foi adquirido pela "International Engines South América Ltda."

A "Maxion International Motores S/A" é fabricante de motores turbinados de seis cilindros e motores de quatro cilindros para tratores; de motores V-8 com

injetores digitais para vans e caminhões; de motores S-4, S-10, P-4001, 7.3-L e HS (compreendendo diversas versões, inclusive o HS–EURO I e o HS–EURO II) para pick-ups, caminhonetes e caminhões leves; e de motores estacionários geradores de energia elétrica[266].

A planta de Canoas, entre 1999 e 2001, forneceu motores (para tratores) à "AGCO Ltda." e para empresas montadoras de veículos automotores como GM, Ford, Mercedes-Benz e Navistar (no Brasil e no exterior), Rover (Inglaterra) e para o "International Engines Group" do México[267].

No que se refere à força de trabalho, a "Maxion Motores Ltda." empregava, em 1996-97, cerca de 740 trabalhadores. Em 1998, a força de trabalho da empresa foi diminuída em cerca de 20%, devido ao aprofundamento da política de contenção de custos implantada no decorrer da crise econômica, passando, desse modo, esta planta produtiva a empregar, no intervalo entre 1998 e 2002, cerca de 550 a 600 funcionários.

Por sua vez, referente ao sub-setor de máquinas e implementos agrícolas a "AGCO" de Canoas, contava em 1996-97, com 900 empregados, mas, seu contingente de funcionários caiu para 800 trabalhadores em 1999, tendo voltado a subir para 973 assalariados em dezembro de 2000, graças ao extraordinário incremento em sua produção e vendas de tratores e colheitadeiras naquele ano[268].

No segmento de máquinas agrícolas, também se destaca a empresa Andréas Stihl Motoserras Ltda. – pertencente a uma corporação multinacional alemã –, localizada em São Leopoldo e fabricante de motoserras, cilindros para motores, motobombas para água, sabres e peças de reposição para motoserras.

Até o ano de 1989, em torno de 25% da produção desta fábrica era exportada, e o restante, equivalente a 75%, era destinado ao mercado interno. Contudo, a partir de 1990-91, esta tendência foi invertida, de modo que em meados de 1996, em torno de 60% a 65% da produção desta unidade industrial já estava sendo destinada à

---

[266] Cf. Boletim Informativo do Setor de Recursos Humanos da "Maxion International Motores S/A", Canoas, 2001, pp. 3-4.
[267] Cf. entrevista com Lauri Batista Gomes, diretor sindical de base da Maxion International Motores S/A de Canoas, em 27 de setembro de 2001.
[268] Cf. entrevista com José Elpídio Machado da Silveira, Diretor sindical do STIMMME de Canoas, em 24 de julho de 2002.

exportação enquanto, cerca de um terço das vendas era direcionada ao mercado interno.

O principal produto de fabricação da Andreas Stihl Ltda, a motoserra, envolve o uso de materiais caros, o que estimulou a empresa a investir na qualidade do produto, de modo que já em 1990, esta unidade produtiva atingira a meta do ISO-9000 e do QS-9000.

Cabe ainda observar que em 1995, a corporação mundial da "Stihl" fechou uma unidade produtiva no Canadá, cuja produção foi em parte transferida para a fábrica em São Leopoldo. Assim, em 1996, entrou em funcionamento nessa fábrica uma unidade de produção que passou a abastecer todas as plantas industriais da corporação em nível mundial com cilindros de motores, um componente anteriormente comprado de terceiros. Ademais, a partir de 1995-96, as peças de reposição destinadas à matriz desta empresa situada na Alemanha, passaram a ser produzidas na fábrica em São Leopoldo.

No que se refere à força de trabalho empregada, no intervalo entre 1984-86, essa fábrica chegou a empregar mais de 900 funcionários, mas reduziu este contingente, no período de 1989 a 1991, para 600 trabalhadores. No intervalo entre 1993-94, entretanto, a "Andréas Stihl", RS, voltou a empregar cerca de 800 trabalhadores. Depois de anos de investimento em mecanismos de qualidade, produtividade e de flexibilização organizacional da empresa, e frente as exigências de competitividade estabelecidas pelo "Plano Real", a empresa anunciou que estava com um excedente de 20% em seu quadro de funcionários. Entretanto, graças ao início da produção de cilindros para motores e do aumento da produção de peças de reposição, a companhia não demitiu imediatamente estes empregados, re-aproveitando-os nestas novas linhas de produção. Contudo, em seguida, em 1996-97, a fábrica reduziu o número de empregados para 650, e, em 1998, para 530 funcionários.

No segmento siderúrgico, a unidade industrial Gerdau S/A de Sapucaia do Sul, que empregava em 1989 cerca de 1.850 trabalhadores, mantinha em 1996-97 apenas cerca de 1.250 funcionários. A mesma fábrica, porém, teve sua força de trabalho ainda mais enxugada entre 1998 e 2001, para cerca de 1.050 empregados, devido ao continuado processo de racionalização produtiva por que passou esta unidade produtiva na década de 90.

No segmento de autopeças da "RMPA", a ATH Albarus Ltda. e a DHB Componentes Automotivos S/A, ambas de Porto Alegre, e a Dana Albarus S/A de Gravataí comportaram um notável crescimento em termos de sua produtividade industrial e um forte incremento em termos do seu volume de produção e vendas, entre 1992 e 1997.

Entretanto, o processo de racionalização produtiva daquelas unidades industriais também foi marcado, nos anos 90, pelo corte nos postos de trabalho, com a inserção do trabalho multifuncional e a introdução de máquinas com CLP e de CNCs nas células produtivas. Desapareceram algumas funções específicas relacionadas ao controle de qualidade, à preparação e manutenção das máquinas, às atividades de ferramentaria e ao transporte interno de material. No entanto, mesmo com este enxugamento de funções, não ocorreu naquelas três fábricas uma diminuição da força de trabalho empregada. Ao contrário, cristalizou-se, naquelas unidades fabris, uma estabilização no nível do emprego, ou mesmo, no caso da planta da Dana Albarus em Gravataí, um aumento do número de trabalhadores empregados, entre 1992 e 1997.

Na ATH Albarus Ltda. e na DHB Componentes Automotivos S/A, ambas de Porto Alegre, parte dos antigos trabalhadores –que se mostraram dispostos a submeter-se a um processo de reciclagem, a partir de programas de treinamento interno e via realização de cursos de aperfeiçoamento profissional em escolas técnicas ou em estabelecimentos de ensino universitário – foram inseridos em outros postos de trabalho, apesar dos sucessivos processos de racionalização produtiva por elas realizados no decorrer dos anos 90.

Contudo, na Dana Albarus S/A de Gravataí, poucos dos antigos empregados foram re-alocados, no decorrer do processo de redefinição das funções em conformidade com o paradigma de produção flexível, tendo a maior parte sido demitida e substituída por trabalhadores mais jovens (geralmente estagiários) com melhor formação técnica e profissional.

No intervalo entre 1992 e 1997, o aumento da produtividade industrial naquelas plantas industriais, não apenas decorreu da implementação de métodos de qualidade total, do uso do sistema de células e do crescente aproveitamento de máquinas com CLPs e CNCs – resultando no enxugamento da força de trabalho, em uma maior integração horizontal do sistema produtivo e na redução ou eliminação dos

estoques intermediários e da porosidade no processo de trabalho –, mas também do aumento do ritmo de trabalho, do pagamento de salários relativamente baixos e da continuidade do uso do tradicional mecanismo das horas-extras na produção.

Por sua vez, a empresa DHB Componentes Automotivos S/A de Porto Alegre, no intervalo entre 1991 e 1995, em momentos de maior demanda da produção, chegou a contratar temporariamente trabalhadores terceirizados. Entretanto, o trabalho prestado por este tipo de força de trabalho não trouxe os resultados projetados pela empresa, em termos de qualidade e produtividade do trabalho.

Desse modo, em 1995, a empresa abandonou as contratações temporárias, preferindo retomar a prática das horas-extras. Em decorrência disso, entre 1995-97, houve meses em que determinados trabalhadores chegaram a fazer de 100 a 120 horas-extras por mês. Estas longas jornadas, praticadas sob um intenso ritmo de trabalho, acabavam afetando a saúde dos trabalhadores. Assim, um significativo número de trabalhadores da DHB sofria, em 1997, de lesões por esforços repetitivos (LER), além de burcite e hérnia de disco. Alguns trabalhadores chegavam a ter problemas de tendinite tão agudos, a ponto de não conseguirem mais segurar as peças[269].

Da mesma forma, a unidade industrial Dana Albarus S/A de Gravataí, tida como uma das mais modernas no setor metal-mecânico da "RMPA", apresentava, em 1996-97, um extenuante ritmo de trabalho e recorria com freqüência ao expediente da hora-extra, o que determinou que em 1997 um expressivo número de empregados fosse acometido de lesões por esforços repetitivos (LER).

Ademais, um alto índice de poluição sonora caracterizava aquela fábrica no mesmo ano, fazendo com que um significativo número de empregados fosse também afetado por problemas de surdez.

No entanto, a própria CIPA não estava conseguindo estabelecer, ao menos até 1997, uma intervenção suficientemente autônoma para obter o compromisso da empresa de implantar equipamentos coletivos de prevenção de acidentes de trabalho, de efetuar um combate efetivo às "LER" e aos focos de poluição sonora, via adoção de mecanismos de redução do ritmo das máquinas, introdução de dispositivos

[269] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 18/09/1997.

destinados a abafar ou diminuir o ruído excessivo[270] e também mediante diminuição da quantidade de horas extras.

No caso da Dana Albarus S/A de Gravataí, a direção da empresa, entre 1990-97, utilizou todos os recursos ao seu alcance para controlar ou esvaziar a atuação da CIPA, pressionando seus integrantes, para impedir que as irregularidades constassem em ata, e, quando determinados integrantes da CIPA tomaram atitudes contrárias às recomendações da gerência foram em seguida demitidos. Assim, por exemplo, dois representantes da CIPA foram exonerados do trabalho naquela fábrica, no dia seguinte ao término de sua gestão em 1995 – embora legalmente ainda tivessem direito a mais um ano de estabilidade no emprego –, somente porque, em sintonia com a política preventiva de acidentes e doenças no trabalho no Sindicato metalúrgico de Porto Alegre, sugeriram mudanças nas práticas de segurança e saúde do trabalho naquela planta industrial, fazendo constar em ata a existência de focos de ruído acima dos legalmente permitidos e a falta de determinados equipamentos de segurança do trabalho.

Ademais, no intervalo do período de 1990 e 1998, a Dana Albarus de Gravataí manteve de forma permanente uma postura anti-sindical, a ponto de, sempre que a gerência constatou que determinados empregados da empresa exerciam alguma militância sindical, recorreu à prática de demissão destes funcionários.

Esta postura explicitamente anti-sindical, também encontra explicação no fato da maior parte dos ativistas e diretores sindicais metalúrgicos de base, empregados na Dana Albarus S/A de Gravataí, terem sido ligados, entre 1990 e 1998, à corrente político-sindical "Democracia Socialista", que tem se pautado por uma orientação sindical conflitiva e por uma postura de crítica em relação às estratégias de parceria dos trabalhadores com as metas de produção das empresas.

---

[270] A direção da Dana Albarus de Gravataí, alegava aos diretores sindicais de base e aos coordenadores da CIPA, em 1996-97, que a instalação de tais equipamentos representava um custo demasiadamente elevado, o qual a Companhia não estava disposto a assumir. Ademais, como a CIPA é paritária e é apenas um órgão consultivo e não deliberativo, os seus integrantes tiveram a oportunidade de apenas sugerir melhorias, ou no máximo eles têm feito constar em ata as situações irregulares, com a esperança que, a partir de uma eventual fiscalização do Ministério do Trabalho, a empresa seria notificada ou autuada em flagrante. Entretanto, o próprio governo FHC, desde o início de seu mandato em 1995, raramente tomou providências em relação a este tipo de irregularidade de parte das empresas. Ou seja, o Ministério do Trabalho, geralmente tem evitado multar as grandes corporações multinacionais que apresentavam índices de ruído e de insalubridade acima dos padrões considerados normais.

Porém, também em outras empresas dos segmentos de autopeças e de máquinas agrícolas na "RMPA", como na DHB Componentes Automotivos S/A de Porto Alegre e na Andréas Stihl de São Leopoldo, as direções administrativas das respectivas plantas industriais adotaram, no decorrer dos anos 90, posturas autoritárias e de repressão ao trabalho sindical dos diretores de base.

Contudo, no caso específico da DHB de Porto Alegre, a própria direção administrativa da empresa criou uma Comissão interna de representação dos trabalhadores já em 1988, com quatro funcionários. O principal acionista da empresa, o empresário Carlos Mandelli – que foi presidente da FIERGS entre o final dos anos 80 e inícios dos 90 – teve a idéia de criar essa Comissão, apenas de modo informal e sem estatuto, com o objetivo de conseguir antecipar-se a eventuais focos de conflito no âmbito das relações de trabalho internas e visando obter o comprometimento dos trabalhadores com as metas de produção da empresa.

Entretanto, aos integrantes da Comissão de Representação dos empregados da DHB de Porto Alegre, jamais foi concedida garantia no emprego e também em nenhum momento foi-lhes permitido uma relação político-sindical com o STIMMME de Porto Alegre.

No que se refere a atuação sindical dos diretores de base, a direção dessa empresa sempre manifestou uma postura bastante intransigente e autoritária.

Como relatou um diretor sindical de base, da DHB:

> "Sempre que exerci dentro da empresa minhas atividades de dirigente sindical, a gerência me advertiu e me puniu com suspensões do trabalho. Toda vez que saí da célula em que trabalho eu tive que avisar não apenas o líder da célula, mas também o gerente da produção no meu setor. Além disso, fui sempre constrangido a ir na portaria obter uma ordem que me autorizasse a circular internamente na fábrica. Recentemente a direção do STIMMME de Porto Alegre solicitou e obteve uma audiência na DRT com vistas a obter da direção daquela empresa uma mudança em seus procedimentos autoritários em relação ao trabalho sindical. Desse modo, no dia 16 de julho de 1996, houve a audiência e gostei da sugestão dada pelo Delegado Regional do Trabalho, que recomendou que duas horas por dia a empresa me deixasse livremente circulando dentro da fábrica para cumprir com minhas tarefas sindicais. A direção da empresa ficou de me dar uma

resposta até o dia 19, mas isto não ocorreu. Ao contrário, ontem, dia 23 de julho recebi minha carta de demissão da empresa"[271].

No caso da ATH Albarus de Porto Alegre, que faz parte do mesmo grupo empresarial da Dana Albarus de Gravataí, ao contrário, os diretores sindicais de base e os integrantes da CIPA (identificados com a prática sindical do Sindicato de Porto Alegre) não foram submetidos, no período de 1993 e 1997, ao mesmo tipo de tratamento intransigente de parte da administração da empresa.

Empresas como ATH Albarus de Porto Alegre, Maxion Motores de Canoas, AGCO de Canoas e Gerdau de Sapucaia do Sul têm apresentado procedimentos de prevenção mais sutis, vinculados aos rígidos critérios definidos em termos das premiações e formas de remuneração variável dos trabalhadores – atreladas à assiduidade, desempenho e produtividade individual e grupal –, de modo que não foram instauradas práticas gerenciais de proibição explícita em relação ao trabalho sindical, entre 1994 e 1999. Isto também ocorreu porque os diretores sindicais de base dessas fábricas apresentaram, durante aquele período, uma prática sindical mais moderada, de modo geral identificada com a orientação da corrente sindical "Articulação Sindical" – pouco hostil a estratégias de parceria entre trabalho e capital nos locais de trabalho.

Mesmo assim, estas empresas sempre deixaram explícito para o seu quadro de funcionários que não tolerariam greves na produção, ou seja, que todo tipo de iniciativas de paralisação da produção, teriam como conseqüência imediata, a demissão do emprego para os envolvidos.

Apesar das diferenças em termos das políticas aplicadas por estas empresas – integrantes dos segmentos de autopeças, de máquinas agrícolas e siderúrgico –, que são aqui objeto de análise, cabe observar que todas elas recorreram a práticas de cooptação e de envolvimento de seus empregados com suas metas de produção, no decorrer dos anos 90.

Para alcançar suas metas de produção as mesmas empresas, com mais intensidade no intervalo entre 1992 e 1995, ofereceram contrapartidas aos trabalhadores, na forma de esquemas flexíveis de gestão e remuneração do trabalho e

[271] Cf. entrevista com Luzardo Rocha, diretor sindical de base da empresa DHB Componentes Automotivos S/A, de Porto Alegre, em 24/07/1996.

concessões em termos de vantagens salariais e benefícios sociais, tais como: a) prêmios por produtividade; b) planos de premiação por sugestões; c) recompensas por assiduidade; d) planos de saúde e hospitalares de primeira qualidade, conveniados ou subsidiados pelas empresas[272]; e) opções de lazer e de esportes[273]; f) sustentação de excelentes sistemas internos de treinamento e de qualificação profissional; g) cobertura parcial (ou mesmo total) ou financiamento dos custos dos trabalhadores com a realização de cursos profissionalizantes de 2º grau ou de nível universitário; h) adiantamento quinzenal de 35% a 50% do salário mensal; i) patamares salariais situados acima da média paga aos trabalhadores em outras empresas (metalúrgicas, mecânicas e eletro-eletrônicas), nas bases territoriais dos Sindicatos metalúrgicos da "RMPA".

Entretanto, a partir de 1995-96, com a recessão econômica que se abateu sobre a indústria, com as diretrizes do "Plano Real" e, principalmente, a partir da política de drástica redução das alíquotas de importação de autopeças contida no "Novo regime automotriz", vários dos benefícios sociais e salariais dos funcionários da Dana Albarus de Gravataí, da ATH Albarus e da DHB Componentes Automotivos de Porto Alegre, da Iochpe Maxion de Canoas, da Andréas Stihl de São Leopoldo e também da Gerdau de Sapucaia do Sul passaram a ser parcialmente cortados.

Na Dana Albarus, por exemplo, os empregados que trabalhavam no turno da noite, das 23 horas até às 7 horas da manhã, e que não pagavam pelo jantar, passaram, a partir de 1995, a ter um desconto por sua refeição na folha de pagamento, como os demais empregados. Também os custos com as refeições do dia aumentaram para os trabalhadores. Ademais, a empresa mudou sua política de antecipações salariais quinzenais e retrocedeu em termos de sua política anterior de conceder reajustes

---

[272] Por exemplo, a Albarus ATH de Porto Alegre, sustentou entre 1992 e 1995 um convênio médico-hospitalar para todos os seus funcionários com a SERVIMEDE, que incluía atendimento de todo tipo de especialistas, enquanto o serviço médico do STIMMME de Porto Alegre tinha apenas um atendimento ambulatorial de clínica geral. Entretanto, a partir de 1996, este convênio não foi mais renovado, de forma adequada à nova política de redução de custos implantada por esta empresa. Situação semelhante ocorreu na Dana Albarus de Gravataí, na Maxion de Canoas e Andréas Stihl de São Leopoldo, onde os subsídios a planos de saúde de seus empregados (e famílias) foram restringidos.

[273] Assim, por exemplo, a Albarus ATH mantinha, em 1997, um Centro de Tradições Gaúchas (CTG), um Ginásio de esportes, salas de projeção de filmes e piscinas térmicas próprias destinadas aos seus empregados. Além disso, a empresa incentivava naquele mesmo ano, cobrindo custos com transporte e alimentação, a participação em diversas modalidades esportivas do SESI com premiações para os vencedores.

salariais antecipados e mais elevados que os concedidos ao restante da categoria nas negociações da data base anual. O mesmo ocorreu na ATH Albarus e na DHB Componentes Automotivos de Porto Alegre.

Mesmo assim, essas empresas (de autopeças, de máquinas agrícolas e do segmento siderúrgico) continuaram a pagar os melhores salários no setor metal-mecânico e de material de transporte da "RMPA", na segunda metade dos anos 90.

Além disso, essas empresas, juntamente com a AGCO de Canoas, a Springer Carrier S/A de Canoas, a Elevadores Sûr de Guaíba e a Zamprogna de Porto Alegre também integram o grupo de empresas do setor metal-mecânico da "RMPA" que empregam os melhores profissionais e ostentam um excelente sistema de qualificação e de treinamento dentro de suas fábricas. Por esta razão, durante os anos 90, a maior parte dos trabalhadores metalúrgicos da "RMPA" têm perseguido o objetivo de obter emprego nestas empresas.

No intervalo entre 1992 e 1997, essas empresas também terceirizaram, parcial ou completamente, as atividades de escritório e contabilidade, construção e manutenção de prédios, limpeza, refeitório, segurança e manutenção elétrica. Assim, os trabalhadores ocupados nestas áreas de serviços passaram a estar vinculados a outras empresas (muitas vezes via contratos temporários de trabalho), não podendo mais ser diretamente representados pelos respectivos Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos nas negociações coletivas anuais. Dessa maneira, os trabalhadores ocupados nestas funções de serviços também passaram a perceber salários geralmente menores que os trabalhadores metalúrgicos com vínculo empregatício direto com estas empresas.

No que se refere às inovações tecnológicas de base micro-eletrônica ou robótica e às inovações na gestão empresarial e da produção ocorreram profundas transformações nas empresas aqui em foco, principalmente no intervalo entre 1992 e 1999.

Assim, por exemplo, a ATH Albarus de Porto Alegre e a Dana Albarus de Gravataí introduziram um expressivo número de máquinas com CNC, ao lado de máquinas com CLP em suas células produtivas na década de 90. Além disso, investiram em outras ferramentas e equipamentos flexíveis em seu sistema de

produção. Aliás, estas inovações tecnológicas já foram iniciadas naquelas fábricas durante a segunda metade dos anos 80.

No caso da ATH Albarus de Porto Alegre, em 1992, praticamente todos os setores da produção estavam interconectados por esteiras automáticas, na forma de caracóis orientados por sensores microeletrônicos, de modo que não foram mais utilizados os carrinhos de mão e os balaios para carregar peças.

Em termos de gestão da produção e de inovação na organização do trabalho, tanto a ATH Albarus de Porto Alegre como a Dana Albarus de Gravataí, já estavam utilizando, em 1997, as células de manufatura, as mini-fábricas, o trabalho polivalente ou multifuncional em equipes de trabalho, o Controle Estatístico de Processo (CEP) e o JIT/Kanban.

Nestas mesmas unidades industriais houve também inovações em termos da gestão administrativa do trabalho. Desde fins dos anos 80, principalmente na ATH Albarus de Porto Alegre, foram reduzidos os níveis hierárquicos, tendo sido horizontalizado o gerenciamento e enxugadas as chefias de nível intermediário. Desde 1991-92, a mesma empresa aprimorou os programas internos de treinamento e estabeleceu um plano de promoções em termos de cargos e salários.

Outrossim, já desde o final dos anos 80, a mesma companhia adotou a Gestão de Qualidade Total, baseando-se fundamentalmente em programas de melhorias contínuas ("PROMECON"), tais como o kaizen, na instrução da ISO 9000, na técnica dos 5 "Ss"[274], no Plano de Sugestões com Premiações, nos CCQs e em outros programas participativos e de premiação dos empregados por assiduidade, qualidade e produtividade. Em 1997, foi também introduzido o Plano de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)[275].

---

[274] A técnica dos ***5"S"*** é proveniente do "toyotismo" japonês e envolve: a) o "SEIRI": a seleção das coisas necessárias e o descarte das desnecessárias; b) o "SEITON": o ordenamento e a sistematização dos elementos necessários para a produção; c) o "SEISO": limpeza e monitoramento do ambiente, dos equipamentos e das pessoas; d) "SEIKETSU": higiene, aperfeiçoamento e padronização dos hábitos, das normas e dos procedimentos; e) "SHITSUKE": disciplina de grupo e autocontrole, com o rigoroso cumprimento das normas estabelecidas pelos grupos de trabalho nas células de manufatura.

[275] Entretanto, para a ATH Albarus Ltda. de Porto Alegre aceitar a eleição de uma Comissão com participação dos trabalhadores para tratar da PLR, a direção do STIMMME-POA teve que protocolar uma denúncia formal no Ministério Público do Trabalho.

Essa empresa adotou também, no decorrer da década de 90, a Manutenção Preventiva Total, que enfatiza a manutenção preventiva dos equipamentos[276].

Desse modo, a manutenção foi totalmente integrada ao próprio processo de produção, pois passou a ser função dos operadores não apenas programar e operar as máquinas em equipes nas células, mas também de ocupar-se – no início, nos intervalos e no final do expediente de trabalho – com a manutenção, a limpeza, a lubrificação e o ajuste das máquinas. A propósito, para as tarefas mais complexas de manutenção, que exigem maior cuidado e especialização, os operadores são convocados a se comunicarem, via painéis luminosos, com o setor de trabalho especializado em equipamentos.

Em termos das exigências de formação básica e profissional, a ATH Albarus exige 2°grau completo, como condição "sine qua non" para qualquer trabalhador ser admitido no quadro de funcionários da empresa.

No plano interno essa empresa oferecia entre 1994 e 1997, além de cursos técnicos e de treinamento interno, uma bolsa inicial de 60% a cada empregado para cobrir despesas com cursos técnicos externos de nível médio (como mecatrônica, informática, desenho industrial, etc.) e também com cursos universitários, desde que se enquadrassem dentro da política de qualificação profissional da empresa. Sempre quando um empregado era diplomado em algum destes cursos, a empresa cobria os 40% restantes das despesas.

Em termos de plano de cargos e salários e da política de ascensão profissional, a ATH Albarus tem, desde 1987, um plano de carreira básico acessível aos trabalhadores das células produtivas, segundo o qual, um empregado que entra como operador de nível 1 (um), pode ascender para operador de nível 2 (dois) e para o líder da célula – dependendo de seu desempenho na produção, do seu avanço em conhecimentos e cursos técnicos e de sua assiduidade no trabalho. De outro lado, em termos financeiros, em 1997, o operador de nível 1 (um), por exemplo, entrava na empresa ganhando um salário inicial de R$400,00; o operador de nível 2 (dois) , recebia um salário inicial de R$ 700,00. E o líder da célula recebia no mínimo

[276] Ou seja, a manutenção das máquinas com CNC e com CLP e de outros equipamentos de base microeletrônica e mecânica na produção é feita de forma permanente e planejada pelos próprios operadores, havendo também amplo acesso a todos os operadores aos setores especializados em equipamentos.

R$1.100,00. Entretanto, os operadores de nível 1 (um) e 2 (dois), na medida que aprimoravam seus conhecimentos (realizando cursos técnicos de nível médio e superior) e que atingiam uma pontuação mais elevada em termos de participação no plano de sugestões, de produtividade e de assiduidade tendiam a receber salários maiores, podendo sua remuneração se aproximar ou até suplantar a remuneração obtida pelos empregados inseridos no nível subseqüente.

Quanto às relações interfirmas, a "ATH" Albarus adotou, desde 1992, uma política de inovações, instaurando programas conjuntos de avaliação, desenvolvimento e qualificação de fornecedores.

A DHB é outra empresa que, já no decorrer da segunda metade dos anos 80, inovou em termos de gestão da produção e do trabalho. Entretanto, o processo de racionalização produtiva foi mais intensificado a partir de 1992-93. Assim, entre 1992 e 1997, a empresa disseminou as células de produção em toda a fábrica e passou a utilizar, de forma ampla no espaço da produção, o just-in-time/kamban, diferentes programas de qualidade e produtividade – inclusive o kaizen –, o CEP e o trabalho polivalente em equipes.

Ademais, essa empresa passou a distribuir, já em 1993-94, gratificações por produção, prêmios por sugestões, assiduidade e desempenho de qualidade. Em 1996, a empresa introduziu o programa de "PLR" com um valor anual fixado em apenas 40% do valor do salário total líquido de cada funcionário.

Entretanto, a partir de 1995, premido pelas novas condições impostas pelo "Plano Real", pela supervalorização cambial da moeda brasileira e pela abertura comercial – envolvendo uma drástica redução nas alíquotas de importação de autopeças – a DHB reduziu significativamente estas premiações e também deixou de antecipar 50% do valor do salário mensal, como fizera em 1993 e 1994.

De outro lado, em termos da política de gestão dos recursos humanos (RH), entre 1990 e 1997, o recrutamento de novos trabalhadores tinha como condição "sine qua non" o 1°grau completo.

Em termos de política de capacitação de seus empregados a empresa também introduziu, desde inícios dos anos 90, alguns programas de treinamento e de aperfeiçoamento profissional, envolvendo três etapas de cursos, chamados de Educação de Qualidade: o EQ1, o EQ2 e o EQ3. No EQ1, por exemplo, era ensinado,

entre 1990 e 1997, matemática básica, cálculo técnico e leitura de interpretação de desenho; no EQ2, eram ensinados fundamentos de mecânica e eletrônica industrial, visando a capacitação profissional para o trabalho de operação e manutenção das máquinas com CLP e CNC; e no EQ3, eram ensinados fundamentos de controle lógico-programável não só para operar, mas também para preparar as CNCs e também para trabalhar com as máquinas com CLP.

De outro lado, no que se refere à política de cargos e salários, cabe observar que as possibilidades de ascensão profissional dos empregados da produção foram condicionadas, pela gerência, à realização dos cursos promovidos internamente pela empresa. Desse modo, em termos da escala promocional, o trabalhador da produção que não chegasse a completar estes três cursos, não poderia sequer passar de operador de nível 1 (um) para operador de nível 2 (dois) nas células de produção. Inclusive os novos empregados contratados pela companhia, que vinham de outras empresas e que já tinham realizado os cursos internos oferecidos pela DHB, eram obrigados, pela gerência da empresa, a repetir estes cursos, caso não quisessem correr o risco de serem demitidos e aspirassem ascender no quadro interno da empresa.

No que se refere à estrutura de organização das células de produção na DHB, cabe observar que cada uma delas, já em 1997, contava com três trabalhadores no mínimo. O operador polivalente 1 (um) trabalhava com fresa, torno e retífica (com ou sem CLP). O operador polivalente 2 (dois), geralmente operava uma CNC, programável para diversos tipos de operações. O trabalhador polivalente 3 (três) era o líder da célula e suas funções eram as de preparação e programação das máquinas CNC e de orientação e acompanhamento do trabalho dos demais integrantes da célula. Os três trabalhadores, sob o comando do líder, também se ocupavam das tarefas de manutenção das máquinas.

A política de promoção salarial na DHB, em 1997, era a seguinte: o trabalhador polivalente 1 (um) entrava na fábrica ganhando um salário de R$ 463,00 por mês, mas no momento que completasse o curso EQ3 ele passava a perceber o salário mensal de R$ 590,00. Por sua vez, o trabalhador polivalente 2 (dois) recebia inicialmente R$ 600,00, mas seu salário poderia chegar até a R$ 810,00 por mês, dependendo dos cursos internos e externos que tivesse realizado e de sua habilidade no manejo do CNC, ou seja, do seu desempenho em termos de produtividade, qualidade e

assiduidade. Por sua vez, o trabalhador polivalente 3 (três), líder da célula, recebia um salário mínimo de R$1.200,00 por mês.

No que se refere à inovações tecnológicas a DHB de Porto Alegre ampliou de modo significativo, durante os anos 90, a introdução de máquinas CNC no processo produtivo, de modo que em 1996 já contava com mais de 30 dessas máquinas. Entretanto, no mesmo período, esta planta continuava utilizando máquinas comuns como fresas, tornos, furadeiras e prensas, algumas com CLP e outras não.

Por sua vez, a empresa "Maxion International Motores", de Canoas, RS, adotou entre 1999 e 2001, um modelo de layout da produção com quatro mini-fábricas e células na área de usinagem, todas elas compreendendo CNCs, com exceção do setor de fabricação de bielas, que, em 2001, ainda operava com máquinas mais antigas, de base eletro-mecânica, algumas com dispositivo automático[277].

Entre as mini-fábricas ou agrupamentos de células, uma fabricava, em 2001, o bloco fundido do motor HS; outra produzia a biela para motores (peças de aço forjado que são inseridas no cilindro do motor); a terceira fabricava o contrapeso do balanceador dinâmico dos motores e a quarta produzia o eixo de comando dos motores. Das mini-fábricas acima destacadas, a usinagem do bloco fundido do motor HS era a que tinha o maior número de máquinas com CNC no processo de trabalho, (12 no total).

Além disso, na área de usinagem – para evitar a poluição do ar, provocada pelo pó – havia, em 2001, a célula de pré-montagem dos blocos de motores HS, que, entre outras máquinas, envolvia uma máquina automática de grande porte, exercendo a tarefa de ajustar e apertar mais de 40 parafusos de forma simultânea. Havia ainda na mesma fábrica, três distintas linhas de montagem flexíveis baseadas em esteiras móveis, nas quais diferentes peças e o bloco básico (já usinado) dos motores eram inseridos.

Em 2001, a primeira destas linhas montava os motores HS comuns e os motores HS com atendimento das normas EURO I e II; a segunda, fazia a montagem final dos motores V-8 a diesel com injetores digitais, para caminhões leves, caminhonetes, vãs e tratores; a terceira, montava os motores MS-4 (de quatro

[277] A descrição aqui feita sobre a empresa "Maxion International Motores S/A, de Canoas, é baseada na entrevista feita com o diretor sindical de base daquela fábrica, Lauri Batista Gomes, em 14 de setembro de 2001.

cilindros), os motores turbinados de seis cilindros para tratores e os motores estacionários geradores de energia elétrica.

O trabalho nas células de usinagem e na pré-montagem (do bloco já fundido do motor) apresentava, em 2001, características de polivalência ou multifuncionalidade, envolvendo líderes das células e os operadores de nível um e dois.

Nas linhas de montagem, havia também encarregados que supervisionavam o trabalho de trabalhadores que inseriam peças ou conjuntos de peças na montagem final dos motores. Também, conectados às linhas de montagem atuavam, em 2001, outros tipos de profissionais, tais como pintores e controladores da qualidade final dos motores.

Em termos tecnológicos, a Maxion International Motores, operava em 2001, nas linhas de montagem flexíveis com controladores lógico-programáveis (CLPs), prensas automáticas, alguns robôs e sistemas automatizados de testes finais. Particularmente, a linha de montagem do motor V-8, incorporava, em 2001, dois robôs, exercendo a função de colar as juntas nos motores novos fabricados.

No que se refere a mudanças na gestão do trabalho, a empresa passou a exigir diploma de curso técnico de 2ºgrau para a contratação de novos trabalhadores. Quanto à reciclagem, treinamento e aperfeiçoamento profissional os empregados da produção deviam participar, no mínimo, de 120 horas de cursos/treinamento por ano, organizados no espaço interno da fábrica, para terem acesso à "PLR".

Ainda quanto aos métodos de gestão, em 2001, a empresa havia adotado o programa de sugestões e idéias; o programa de melhorias contínuas (Promecon); o programa de participação nos lucros ou resultados (PLR), os quais integravam o programa de qualidade total (PQT). De acordo com este programa, os próprios operadores nas células eram responsáveis pela operação, manutenção e limpeza das máquinas e pela limpeza e organização do ambiente de trabalho. A aplicação de tais programas conferiram à empresa, na segunda metade dos anos 90, os certificados ISO-9000, QS-9000 e ISO-14.000. Este último é um atestado de que a empresa realiza o tratamento dos resíduos e não polui o meio ambiente.

Em termos da reestruturação do processo produtivo a empresa chegou em 2000, com os seguintes setores terceirizados: instalação e manutenção elétrica; construção e manutenção de prédios; transporte de pessoal e de materiais; segurança;

restaurante; limpeza; e lavanderia (vestuário). Além disso, estava adotando, em 2001, o "just-in-time/kanban", o kaizen, o controle estatístico de processo (CEP) e o sistema de estoque mínimo (SEM).

No que diz respeito às relações de trabalho e sindicais, cabe observar que entre 1996 e 1998, as relações da gerência da Maxion com os diretores sindicais de base empregados na empresa eram tensas. Naqueles anos os sindicalistas de base foram, em diversas oportunidades, advertidos pela gerência e ameaçados de parte de alguns encarregados da produção, com a demissão por justa causa, pelo fato de terem feito propaganda, durante o período de trabalho, contra a flexibilização da jornada de trabalho.

Ademais, em 1998 esses dirigentes foram atingidos por suspensões temporárias do trabalho, por terem realizado reuniões com os trabalhadores na base para tratar da questão da campanha salarial e do impasse na negociação coletiva que ocorreu naquele ano, entre os Sindicatos de trabalhadores e patronal, devido a divergências sobre o "banco de horas".

Porém, a partir da segunda metade de 1999, a relação entre a gerência da empresa e os diretores sindicais tornou-se menos conflitiva, depois que o Sindicato metalúrgico de Canoas acertou, com o Sindicato patronal, uma cláusula de flexibilização da jornada de trabalho na Convenção Coletiva. Mesmo assim, as reuniões sindicais, durante o expediente de trabalho continuaram proibidas, sendo permitidas apenas reuniões com pequenos grupos na área de vestuário, fora do período de trabalho, ou no intervalo para almoço.

No segmento de máquinas agrícolas, a empresa Atlantic Georgia Corporation do Brasil (AGCO), de Canoas, fabricante de tratores e retroescavadeiras, estava adotando, em termos de gestão da empresa e do trabalho, entre 1998 e 2001, o Programa de focalização industrial total, envolvendo a definição de metas de qualidade e produtividade para as células produtivas.

Para isto a empresa utilizava os CCQs, os Grupos de soluções de problemas com seus times de qualidade, o esquema participativo dos "5 Ss" e a "PLR", todos eles integrados ao programa da qualidade total.

No que se refere à gestão da empresa, cabe observar que, particularmente, o programa dos "5 Ss" resultou na diminuição do índice de sucata; em uma melhora no

mix de entrega em termos de variedade e qualidade; e em avanços na eficiência, na qualidade, na organização e na limpeza dentro do processo de trabalho.

Ademais, de forma adequada às estratégias de qualidade e produtividade, a empresa estabeleceu, como condição de ingresso no quadro de funcionários, a exigência do 2°grau completo.

Além disso, a ascensão hierárquica nos postos de trabalho da produção passou a ter como critérios a quantidade e qualidade dos cursos realizados; as horas de treinamento freqüentados na empresa; a habilidade, a assiduidade, a produtividade, a dedicação ao trabalho; e o tempo de serviço prestado na companhia.

A adoção deste conjunto de procedimentos conferiu à empresa, na segunda metade dos anos 90, a certificação pelas normas do ISO-9000, QS-9000, ISO-9002 e ISO-14.000.

No que se refere aos níveis hierárquicos, bem antes do estabelecimento da "AGCO" em 1996, quando esta fábrica ainda pertencia a Maxion S/A, em fins da década de 80, havia uma escala hierárquica vertical que, partindo do topo à base, compreendia nove posições, quais sejam: a) gerente; b) superintendente; c) chefe de setor; d) supervisor setorial; e) chefe de secção; f) controlador de qualidade e revisor; g) preparador; h) encarregado ou operador; e i) auxiliar. Em contraposição, entre 1996 e 2000, a "AGCO" reduziu os níveis, apresentando a seguinte disposição hierárquica: gerente; supervisor; líder da célula; e operador multifuncional de célula de níveis 1 (um), 2 (dois), 3 (três) e 4 (quatro). Na linha de montagem passaram a atuar os encarregados da linha de montagem e mais outros tipos de trabalhadores ocupados, por exemplo, com a pintura e com os sistemas de soldagem múltipla flexível.

Em âmbito da gestão da produção e da organização do trabalho já tinham sido adotados em 2000, entre outros procedimentos, a celularização produtiva, o trabalho em equipes; o "just-in time/kanban" interno e externo; ferramentas de qualidade como o controle estatístico de processo (CEP) e o CAD/CAM; e equipamentos flexíveis, como as máquinas-ferramenta com CNC e as máquinas com CLP. Nas células de pré-montagem estava sendo utilizado um significativo número de máquinas ferramenta com CNC, de máquinas com CLP e de sistemas de máquinas transfer flexíveis. Em momentos de forte demanda de produção, continuavam também sendo utilizadas máquinas manuais de base eletro-mecânica. Ademais, na linha de montagem eram

adotados alguns robôs e mecanismos flexíveis baseados no uso de controladores lógico-programáveis.

A esteira móvel da linha de montagem flexibilizada circulava, naquele ano, no meio ou no limiar de uma série de células de pré-montagem, estabelecendo, de forma integrada com estas, o trabalho de acoplamento final de mais de 20 diferentes tipos de tratores.

Em termos das relações interfirmas, cerca de 30% a 35% das peças ou conjuntos de peças de fornecimento eram importadas. No que se refere aos fornecedores instalados no Brasil, em 2000-2001, entre outros estavam: a Pirelli, que fornecia os pneus; a Manesmann (MG), que fornecia diferentes tipos de parafusos; a Shell, que fornecia o óleo diesel, a Tupy de Bento Gonçalves, que fornecia os materiais fundidos (fundição); e a Industec de Sapucaia do Sul, que fornecia os materiais forjados (forjaria). A "AGCO" também desenvolvia programas de avaliação, desenvolvimento e qualificação de fornecedores.

Quanto à terceirização de atividades, cabe observar que em 2001, encontravam-se terceirizadas apenas os seguintes serviços: de segurança, de transportes, de construção e manutenção de prédios, de manutenção elétrica, de alimentação e limpeza.

Em termos da remuneração da força de trabalho, além dos ganhos flexíveis no quadro dos programas de qualidade e produtividade, o operador de nível 1 (um) recebia em 2001, um salário fixo inicial de R$ 550,00; o operador de nível 2 (dois), de R$ 750,00; o operador de nível 3 (três), de R$ 950,00; e o operador de nível 4 (quatro), de R$ 1.200,00. O líder da célula era recompensado com um salário básico de R$ 1.500,00.

As relações com o STIMMME de Canoas e com os diretores sindicais de base, ao contrário de outras empresas, não foram muito conflitivas, entre 1996 e 2002. Isto ocorreu porque não houve ameaça de greve de parte dos trabalhadores naquela empresa durante aquele período, o que foi favorecido pela difícil situação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Também, o fato da maior parte dos trabalhadores da "AGCO" serem jovens e comprometidos com as estratégias de qualidade e produtividade da empresa, pode ter evitado a emergência de relações de trabalho mais conflitivas no período em questão.

A propósito, na data base de 1998 – quando na barganha coletiva, do STIMMME de Canoas com o Sindicato patronal, chegou-se a um total impasse, devido aos conflitos que emergiram em torno da flexibilização da jornada de trabalho – , a "ACGO", por intermédio do Sindicato da indústria de máquinas agrícolas do Estado do RS, conseguiu firmar uma cláusula de flexibilização da jornada de trabalho com aquele Sindicato metalúrgico (representado, naquela ocasião, pela Federação dos trabalhadores metalúrgicos do RS) em convenção coletiva assinada separadamente apenas para o segmento industrial.

A empresa Andréas Stihl Ltda. de São Leopoldo, RS, é outra unidade industrial do segmento de máquinas e implementos agrícolas que se destacou, já nos anos 80 e também na década de 90, quanto às inovações tecnológicas e organizacionais implementadas.

Em termos da incorporação de novos equipamentos, em fins de 1997, em cada setor da produção, 25% dos equipamentos eram máquinas com CNC, sendo o restante máquinas comuns reaproveitadas nas células produtivas da empresa. Porém, a maior parte destas máquinas mecânicas antigas foram também tornadas automáticas, mediante a inserção de um controlador lógico-programável (CLP) em sua estrutura de comando.

Todavia, a reestruturação produtiva na empresa Andréas Sthil mais se caracterizou, entre 1984 e 1997, pela implementação de inovações na gestão da empresa, na organização do trabalho e no gerenciamento da produção (envolvendo inclusive a introdução de um "layout" totalmente novo e modificado), do que por inovações tecnológicas.

A propósito, como observou um dirigente sindical, ligado à Andréas Stihl:

> "Se levarmos em conta o volume de produção da Stihl, ela tem hoje, em 1997, ainda relativamente poucos CNCs incorporados na produção. Assim, por exemplo, no setor, onde eu trabalhava antes de ser liberado como dirigente sindical, existem hoje apenas 6 máquinas CNC, de um total de 25 máquinas. Por outro lado, é verdade, que as demais máquinas são todas elas automáticas, na medida que trazem embutido um controlador lógico-programável (CLP). Estas máquinas não necessitam a constante presença de um operador a monitorá-las, pois elas funcionam automaticamente no processo. Ou seja, você coloca a peça e aciona o CLP, assim a máquina por intermédio desse dispositivo

> automático produz por si mesmo as peças. Portanto, o CLP não trabalha a partir de um programa de computador como o CNC, mas opera de forma fixa a partir de um cópia de peça. Ou seja, enquanto o CNC faz toda e qualquer cópia de peça conforme é projetado por um programa no computador, o CLP apenas reproduz em série, um único e mesmo modelo de peça a partir de uma única cópia"[278].

De outro lado, no que se refere às inovações gerenciais, cabe destacar que já, no período entre 1984-86, a Andréas Stihl tinha introduzido os CCQs[279] e tinha adotado – ainda que apenas de forma experimental – um novo projeto piloto de produtividade, envolvendo o "just-in-time" e um sistema de mini-fábricas[280], sendo que uma delas funcionava "... como área-piloto para a efetivação das mudanças com a adoção de arranjo celular, tecnologia de grupo e redução acentuada dos estoques em processo"[281].

Entretanto, na década de 80, a empresa ainda não tinha adotado o método "kanban", sendo as informações sobre tipos e quantidades de peças e produtos ainda transmitidas por ordens de serviço. Contudo, o fluxo de produção já estava se dando de forma bastante coordenada, com o setor de montagem final sendo abastecido pelas células produtivas, com dosagens equilibradas de peças trabalhadas, alimentadoras da fase de montagem final dos produtos[282].

Porém, no decorrer da primeira metade dos anos 90, o método "kanban" foi associado ao "just-in-time", de modo que a absorção de matérias-primas, de materiais e de peças em cada setor de produção da Stihl passou a ser controlado pela sistemática de sinalização eletrônica do "kanban" comandada pelo volume da demanda final da produção[283].

Ademais cabe observar que o sistema de células produtivas se disseminou naquela fábrica no intervalo entre 1987-90. Nesse período, a empresa também passou a investir com intensidade em cursos de qualificação e de treinamento dos trabalhadores,

---

[278] Idem.

[279] Os CCQs já foram introduzidos na empresa Andréas Stihl de São Leopoldo, RS, em 1981. Cf. RUAS, Roberto; ANTUNES, José Antônio & ROESE, Mauro (1993), op. cit., p.113.

[280] O JIT e um projeto inicial de mini-fabricas já foi introduzido naquela empresa em 1984. Idem, p. 113.

[281] Idem, ibidem.

[282] Idem, ibidem.

[283] Cf. entrevista com Quintino Severo, dirigente sindical da CUT estadual do RS, ligado ao STIMMME de São Leopoldo, RS, e trabalhador liberado da empresa Andréas Sthil Moto-serras Ltda. de São Leopoldo, em 19 de junho de 1996.

visando sua formação e capacitação para o trabalho polivalente. Nestes processos de treinamento os funcionários eram orientados para a preparação e a operação de várias máquinas e para tarefas de manutenção preventiva, sendo os cursos preferencialmente ministrados por pessoal interno à fábrica, com participação das gerências.

Em termos de gestão empresarial a Andréas Stihl adotou, desde 1991-92, um padrão gerencial denominado de "organograma biológico". Este modelo, baseado no "trabalho em equipe", veio a conferir poder de participação aos trabalhadores no gerenciamento da produção, sendo a autoridade sempre conferida a quem apresentava os melhores conhecimentos e informações no desenvolvimento de um determinado processo ou ato produtivo. Esta nova política de gestão, entretanto, não representou a eliminação da estrutura hierárquica anterior, onde o presidente da empresa se situa no topo da administração, seguido pelos diretores, gerentes e pessoal operacional[284].

No entanto, entre 1987-1990, essa empresa introduziu uma nova política de cargos e salários marcada por uma visão fortemente competitiva. Assim, um determinado operador – capaz não somente de operar uma máquina CNC, mas também de prepará-la, fazer a manutenção preventiva e aplicar o CEP – recebia um salário mais elevado que um mero operador polivalente de fresas, tornos, prensas e retíficas eletro-mecânicas comuns ou de máquinas que traziam embutido um CLP, de natureza fixa.

Também nesse período, a Andréas Stihl adotou uma política promocional de seus funcionários baseada na aquisição de conhecimentos complementares e na qualidade e produtividade individual ou por equipes.

Nos anos 90, mais precisamente no intervalo entre 1995-97, um operador polivalente de máquinas com CLP nas células produtivas – do qual era exigido apenas o 1°grau completo, além da capacidade de manejar as máquinas – recebia um salário mensal de R$ 500,00. Já o operador de CNC e os profissionais especializados de ferramentaria e de manutenção recebiam um salário situado em torno de R$ 900,00 a R$ 1.200,00[285].

Entretanto, além da remuneração salarial fixa, inserida dentro de uma programação de qualidade total a mesma empresa distribuiu, nos anos 90, diversos

[284] Cf. entrevista realizada com Quintino Severo, em 28 de dezembro de 1997.
[285] Idem.

tipos de premiações aos seus empregados, com base em critérios como assiduidade, desempenho, limpeza, qualidade e produtividade.

Na primeira metade dos anos 90, as principais premiações na Andréas Stihl foram associadas ao "Programa de focalização e qualidade total", chamado de "profit". Dentro do programa do "profit" eram definidas as metas de produção e gestão de cada uma das sete células de produção. A sistemática desse programa funcionou, até o final de 1995, por um sistema de pontos que, no final de cada semestre, passou a definir os ganhos a que cada empregado tinha direito. Entretanto, a partir de 1996, o "profit" foi substituído pelo "Programa de participação nos lucros e resultados" (PLR)[286].

Tanto o "profit" quanto o "PLR" envolveram naquela empresa, entre 1992-97, um leque de pontuações relacionadas ao índice de sucata, ao mix de entrega, à eficiência, qualidade, organização e limpeza. Desse modo, o programa dos "5 Ss" também integrava o "Programa de focalização e de qualidade total".

A pontuação máxima na premiação do "profit" ou na "PLR" significava um ganho a mais de 65% de um salário bruto por semestre ou de 1,3 do salário por ano. A pontuação média representava um ganho de 50% do salário bruto por semestre e a pontuação mínima (para receber premiação) significava um ganho de 35% do salário bruto mensal por semestre[287].

Entretanto, o pessoal executivo e os funcionários da administração e da gerência eram favorecidos, entre 1992-97, por um programa de premiação próprio, que, em 1994, chegou a distribuir em torno de quatro salários por cada integrante da administração e da gerência. Porém, entre 1995-97, esta participação ficou reduzida no máximo a dois salários mensais durante o ano, em decorrência da redução dos lucros da empresa com suas exportações, no quadro do Plano Real do governo FHC.

Particularmente, quando foi introduzida a prática da "PLR" nas células produtivas entre 1996-97, instaurou-se um forte conflito, entre a direção da empresa e os diretores sindicais de base do STIMMME de São Leopoldo, quanto à escolha dos representantes para a Comissão de "PLR" e em relação à sistemática de pagamento da "PLR", pois a empresa negou-se a abrir um processo de eleição dos representantes dos trabalhadores na Comissão de "PLR". Mesmo assim, os dirigentes do Sindicato dos

[286] Idem, ibidem.
[287] Idem, ibidem.

trabalhadores organizaram o processo eleitoral e elegeram os representantes dos funcionários. Todavia a empresa não reconheceu a escolha destes representantes[288].

De fato, a relação entre o STIMMME de São Leopoldo e da empresa Andréas Stihl foi marcada pela conflitividade no decorrer de toda a década de 90. O depoimento de um dirigente sindical expõe algumas facetas desta relação de permanente confronto:

> "Quando, no final de 1994, eu ia voltar a trabalhar na empresa como dirigente sindical de base, depois de ter saído da executiva do STIMMME de São Leopoldo, a direção administrativa da Stihl me colocou em disponibilidade na empresa, dispensando meu trabalho por dois anos, sendo que somente fui novamente chamado à trabalhar no final de 1996. Portanto, por dois anos a empresa preferiu pagar os meus salários sem que eu trabalhasse, o que foi uma demonstração clara de não-reconhecimento do trabalho sindical e também uma negativa em relação ao direito dos trabalhadores de se organizarem de forma relativamente independente nos locais de trabalho. E, em 1996, a atitude hostil da empresa em relação aos dirigentes sindicais de base repetiu-se mais uma vez, a ponto de em maio-junho, no período da data base da categoria metalúrgica, a direção da empresa ter afastado por trinta dias um dos nossos dirigentes sindicais de base de dentro da fábrica. A empresa não justificou porque procedeu assim, ela apenas alegou que estava instalando um inquérito de investigação administrativa em relação a este companheiro do Sindicato"[289].

De outro lado, contudo a taxa de "turnover" ou de rotatividade no emprego na Andréas Stihl, situava-se, em 1996, em um percentual de apenas 8,1% anual, bem abaixo da taxa geral de rotatividade no emprego no setor de máquinas agrícolas no Brasil, que no mesmo ano ainda se situava em 15%.

Ademais, a flexibilidade organizacional e produtiva que a "Stihl" adquiriu com a implementação das estratégias de racionalização, no decorrer dos anos 80 e 90, propiciou um notável aumento na produtividade industrial na planta de São Leopoldo. A propósito, já entre 1984 e 1990, houve ".... acréscimos na produtividade do trabalho em 24%, reduções no volume de sucatas em 50%, diminuição dos estoques em processo em 61% e redução do estoque final em 100%"[290].

---

[288] Idem, ibidem

[289] Cf. entrevista com Quintino Severo, dirigente sindical da CUT/RS, ligado ao STIMMME de São Leopoldo, RS, em 10 de junho de 1997.

[290] Cf. RUAS, Roberto; ANTUNES, José Antônio & ROESE, Mauro (1993), op. cit., p. 114.

Contudo, no intervalo entre 1990 e 1997 a produtividade do trabalho aumentou ainda mais naquela empresa, embora o ritmo de trabalho também tivesse aumentado, como mostra o depoimento de um diretor sindical metalúrgico ligado à "Andréas Stihl":

> "Por volta de 1984-85 – quando a Stihl chegou a empregar até 870 trabalhadores, com 700 deles trabalhando na produção – produzíamos de sete a oito mil máquinas agrícolas por mês, e hoje, em 1997, com 650 funcionários e apenas 550 deles trabalhado na produção produzimos em torno de 18.000 máquinas moto-serra e moto-bomba por mês. Ou seja, a produtividade por trabalhador aumentou em mais de 200% em 13 anos. Mas não foram somente as mudanças na gestão da produção e do trabalho da empresa que por si só aumentaram a produtividade, mas também o forte aumento no ritmo de trabalho, que acompanhou este processo de racionalização, elevando ainda mais a produtividade industrial. Hoje na Stihl, se o trabalhador não acelerar o ritmo, para atingir as metas de produção, ele não vai receber o prêmio da PLR e nem as demais premiações e, além disso, ele provavelmente irá ser demitido do emprego. É por isso que o pessoal acelera a produção sem questionar"[291].

No que se refere aos processos de externalização de atividades, entre 1996 e 1997, a Andréas Stihl terceirizou os serviços de segurança, alimentação, limpeza e construção/ manutenção de prédios. Entretanto, nos setores da produção nenhum processo de terceirização estava em andamento.

A partir de 1995-96, a empresa Andréas Stihl também passou a propor a implantação da jornada flexível de trabalho. Mas pelo fato de a legislação do trabalho no Brasil condicionar a implementação de esquemas de jornada flexível de trabalho nas empresas à realização de acordos coletivos com os Sindicatos de trabalhadores, essa empresa não conseguiu implementar, até o final de 2000, um "banco de horas", para adequar sua produção às oscilações da demanda de seus produtos. Isto também ocorreu porque o Sindicato metalúrgico de São Leopoldo, posicionou-se contra a flexibilização da jornada de trabalho, durante toda a década de 90.

A Gerdau S/A, do ramo siderúrgico, situada em Sapucaia do Sul, RS – que em inícios de 1997 empregava 1.253 funcionários – é outra empresa que investiu com intensidade em inovações tecnológicas e gerenciais na década de 90.

---

[291] Cf. entrevista realizada com Quintino Severo, em 28 de dezembro de 1997.

A direção da Gerdau S/A – que adquiriu o controle acionário da antiga empresa estatal "Siderúrgica Riograndense" em 1990 –, passou a modernizar o sistema administrativo e organizacional daquela unidade fabril já a partir de 1990-91, introduzindo equipamentos que aprimoraram o caráter contínuo do processo produtivo nesta fábrica, ou seja, implantando sistemas automatizados de controle de processo. Assim, além de diversas partes do processo produtivo terem sido informatizadas, no centro de usinagem desta planta foi inserida uma significativa quantidade de CNCs.

Entretanto, os equipamentos automáticos foram inicialmente apenas instalados em pontos estratégicos da empresa, consideradas como muito perigosas. Esta iniciativa diminuiu notavelmente os acidentes de trabalho e as doenças que vinham atingindo, até 1990, os trabalhadores expostos a uma temperatura ambiente excessivamente elevada.

Todavia, no decorrer dos anos 90, a racionalização produtiva foi bem mais aprofundada. Como observou um diretor sindical da empresa, em 1997:

> "Os sistemas completamente automatizados de controle de processo que foram introduzidos na Gerdau de Sapucaia em 1996, sequer necessitam de um operador. Eles realizam a produção por meio de uma condução automática de carretilhos que servem de alimentadores seqüenciais de um sistema contínuo em processo. Ou seja, o próprio sistema automatizado efetua o enrolamento e a transferência de barras de ferro incandescentes via esteiras. Isto contrasta radicalmente com o que vinha ocorrendo na fábrica nos anos 70 e 80, quando a empresa ainda era estatal, com a denominação de Siderúrgica Riograndense. Naquela época, sob um calor intenso, diversos trabalhadores tinham que segurar e controlar manualmente enormes tenazes – espécies de torqueses gigantes –, conduzindo lingotes de ferro em brasa ou em chamas. Aquele ambiente, além de oferecer grandes riscos de acidentes, muitas vezes fatais, também expunha o trabalhador ao risco de doenças decorrentes de um temperatura muito elevada no local de trabalho"[292].

Outro problema enfrentado no começo dos anos 90, pela direção administrativa da empresa Gerdau foi a transformação do deficiente sistema de comunicação interna naquela unidade produtiva. Ademais, foram realizadas profundas transformações na gestão empresarial e do trabalho, visando superar a baixa produtividade industrial. Para isto, a direção da empresa introduziu o "JIT/kanban", as células da produção e instalou uma série de equipamentos automatizados em pontos estratégicos da produção. Assim,

[292] Cf. depoimento de Valmir Lodi, diretor sindical de base na empresa Gerdau S/A, ligado ao STIMMME de São Leopoldo, RS, em 20 de junho de 1997.

por exemplo, diversos painéis foram introduzidos em todo espaço da fábrica, contendo informações sobre as metas de cada célula para o mês e o semestre em andamento.

Em termos de gestão da empresa, também os níveis hierárquicos daquela unidade produtiva que antes eram sete, foram reduzidos para três. Dentro da nova estrutura hierárquica vieram a se destacar: a) o Conselho de Administração da empresa; b) as Células de Negócios (formadas pelo conjunto dos executivos e dos gerentes de produção da firma, cujo principal papel era planejar e projetar as metas de produção e a dinâmica de funcionamento do sistema interno de gestão da produção e do trabalho); e c) as Células de Produção – que envolviam um líder e uma equipe de trabalhadores no chão-de-fábrica.

Foram, além disso, implantados programas participativos, já na primeira metade dos anos 90 – como os CCQs, os Grupos de Solução de Problemas (GSPs) e os Grupos "5 Ss" –, e os trabalhadores foram incentivados a realizar cursos e programas de treinamento interno e externo à fábrica. Em 1996, por exemplo, cada trabalhador da Gerdau estudou, em média, 68 horas anuais, em cursos convencionais internos ou em cursos com viagens externas para conhecer novas tecnologias e novos métodos de trabalho. Além disso, em 1996-97, cursos de primeiro e segundo grau, eram oferecidos gratuitamente pela Gerdau, a seus funcionários em uma escola que funcionava dentro do espaço da fábrica. A empresa passou também a financiar cursos universitários para profissionais com mais de três anos de casa. Porém, um ano depois de formados eles começavam a ter descontadas, em seus salários, as despesas que acumularam para realizar tais cursos[293].

Ainda no que se refere às características da gestão do trabalho da Gerdau, cabe destacar o esquema de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), o qual, até fins de 1994, permaneceu atrelado ao Programa de Metas de Produção da empresa. Em 1995, um novo esquema de "PLR" foi implantado nessa planta, estabelecendo metas por equipes de trabalho, negociadas a cada seis meses. Desse modo, por exemplo, entre 1995-97, quando uma equipe de trabalho, em uma determinada célula, alcançava integralmente os objetivos de produção fixados pela gerência da empresa para o semestre, cada integrante dessa célula, desde que tivesse também uma baixíssima taxa

[293] A este respeito, ver: GOMES, Maria Tereza (1997) "GERDAU: A siderúrgica gaúcha pretende ser benchmarking mundial em aço". *Exame*, nº 647, 22 de outubro de 1997, pp.54-56

semestral de absenteísmo, recebia 65% de um salário mensal a mais neste semestre, a título de "PLR".

Além disso, os integrantes da força de trabalho tiveram que cuidar para não sofrer acidentes no trabalho, para que o Programa de Metas de Produção fosse alcançado pelas "equipes de trabalho". Assim, a taxa de absenteísmo do trabalho caiu de 20% em inícios dos anos 90, para 4% em 1996-97. Os acidentes de trabalho, por sua vez, também diminuíram, graças à política de inserção de equipamentos automatizados em pontos estratégicos da produção.

Portanto, para atingirem as metas de produção e obterem as premiações por produtividade os trabalhadores foram induzidos a não faltar ao trabalho e a evitar acidentes de trabalho. Um dirigente sindical argumentou do seguinte modo sobre esta situação:

> "A Gerdau S/A criou uma norma interna que estabeleceu que todo trabalhador que faltasse ao trabalho ou se acidentasse, acabaria não ganhando a quota de PLR – neste sentido, podendo prejudicar também todos os colegas da "equipe de trabalho" em sua célula, que desse modo também perderiam pontos em termos de PLR, caso o Programa de Metas de Produção na célula fosse afetado. Ademais, todo trabalhador que se acidentava e faltava ao trabalho acabava não sendo promovido na empresa por um certo período (de seis meses a um ano). Além disso, ele perdia as premiações dos GSPs e dos Grupos "5 Ss", e corria o risco de ser suspenso do trabalho, ou até mesmo de ser despedido do emprego"[294].

A forma radical como a direção da Gerdau abordou a questão dos acidentes de trabalho, foi conseqüência, de acordo com outro diretor sindical entrevistado, da ocorrência de duas tragédias expressas na morte de dois trabalhadores, no intervalo entre 1994-95. Estes acidentes fatais não foram comunicados pela empresa à imprensa, tendo sido comunicados de forma distorcida ao STIMMME de São Leopoldo e à própria Justiça do Trabalho.

Um dirigente sindical apresentou a seguinte versão sobre esses trágicos acidentes:

> "A atitude da direção da Gerdau foi perversa no tratamento dos casos recentes de acidentes de trabalho que ocorreram dentro da fábrica, que

[294] Cf. entrevista com Quintino Severo, em 28 de dezembro de 1997

> resultaram em tragédia. Em vez de esclarecer ambos estes fatos lastimáveis, a empresa distorceu as informações que passou para o Sindicato dos trabalhadores e para a própria Justiça do trabalho. Uma destas ocorrências envolveu um aprendiz que, durante o turno da noite, sem ter recebido muitas instruções, trabalhava sozinho em uma máquina não automática, que oferecia reais riscos de acidente de trabalho em seu manejo. Este aprendiz, que estava submetido a um forte ritmo de trabalho e que inclusive fazia horas-extras à noite para se enquadrar no Programa de Metas da empresa, acabou sendo surpreendido quando sua luva ficou presa em uma máquina em movimento, tendo sido puxado pelo braço e tendo sido sua cabeça amassada, sofrendo morte instantânea. Além disso, há o caso de outro companheiro de trabalho que sofreu uma batida forte pelas costas de um gancho de ponte, também no turno da noite. Este operário resolveu não ir imediatamente ao médico, pois se fosse pegar um atestado, ele perderia o prêmio de produção do mês. Então ele preferiu continuar trabalhando até o final do expediente de trabalho na madrugada. Ao chegar em casa ele sentiu-se muito mal, tendo só então sido levado ao médico, mas como teve um forte derrame interno, veio a falecer no dia seguinte"[295].

Esses dois acidentes fatais ocorridos na Gerdau, desmistificam em parte o discurso de modernização dos seus diretores e contradizem o papel de vanguarda, em termos de modernização gerencial, atribuído a esta empresa pela imprensa, por órgãos do governo e pelas associações patronais.

Entretanto, cabe observar que, a despeito destas contradições, as inovações implementadas na organização do trabalho nessa empresa,, envolvendo o trabalho em grupo, conferiram maior autonomia às decisões dos trabalhadores nas células e responsabilidades quanto a manutenção de equipamentos, a qualidade e a produtividade.

O conjunto das inovações tecnológico e gerencial propiciou forte crescimento na produtividade do trabalho e elevada lucratividade para a Gerdau nos anos 90.

As inovações na gestão e na organização do trabalho contribuíram para que "... somente em 1996, a produtividade do Grupo Gerdau no país (como um todo) crescesse em 33% em toneladas por homem/ano"[296].

No que diz respeito às relações com o sindicato, a direção da empresa adotou, nos anos 90, diferentes tipos de estratégias para isolar e marginalizar a atividade sindical no chão de fábrica. Mesmo assim, em torno de 250 dos 1.253 empregados,

---

[295] Idem.

permaneciam associados ao STIMMME de São Leopoldo em 1995-96, representando um índice de sindicalização de 20%. Este índice se situava abaixo do índice geral de sindicalização da categoria metalúrgica, na base do Sindicato metalúrgico de São Leopoldo, que naquele período se situava em torno de 30%[297].

Segundo depoimento de um dirigente desse Sindicato:

> "A Gerdau de Sapucaia usa muito o trabalho de cooptação ideológica dos trabalhadores, para afastá-los do Sindicato. A empresa não admite, sob hipótese alguma, um tipo de trabalho sindical que apresente uma perspectiva crítica em relação às suas estratégias de produção, de remuneração e de organização da força-de-trabalho. A palavra greve está totalmente fora do enfoque da empresa e se algum trabalhador paralisar o trabalho nem que seja somente por algumas horas, ele poderá considerar-se demitido de seu emprego na Gerdau S/A. Isso, por exemplo, ocorreu na planta que o Grupo Gerdau tem no Uruguai, onde depois de uma greve, os diretores fecharam a fábrica por alguns dias para demitir todos os trabalhadores grevistas"[298].

Como exemplo da atitude anti-sindical da empresa, cabe mencionar que quando foi implantada a Comissão de PLR em 1995, o diretor sindical de base foi eleito pelos funcionários como integrante desta Comissão. A direção Gerdau, no entanto, recorreu a todos os artifícios a seu alcance para marginalizar a atuação desse sindicalista – por exemplo, chamando reuniões de última hora, sem comunicá-lo –, quando percebeu que ele apresentava algumas propostas que se opunham à política de "PLR" apresentada pelo corpo executivo e gerencial da companhia[299].

---

[296] A este respeito, ver: GOMES, Maria Tereza (1997), op. cit., p.55.

[297] A propósito, de aproximadamente 12.000 trabalhadores efetivamente empregados na base territorial do STIMMME de São Leopoldo em 1995-96, 3.600 eram sindicalizados.

[298] Cf. entrevista com Quintino Severo, em 28 de dezembro de 1997.

[299] Idem.

3.2.8. Racionalização produtiva, produtividade, emprego, massa salarial e índices de sindicalização no ramo industrial metalúrgico do ABCD e da RMPA, nos anos 90

Como já foi abordado acima, nos segmentos de máquinas agrícolas, autopeças e montadoras de veículos automotores ocorreu – no decorrer dos anos 90 – um significativo incremento em termos de inovações na gestão da produção e na organização do trabalho, nas relações interfirmas e na base tecnológica das empresas.

As transformações mais notáveis foram implementadas na estrutura gerencial-organizacional das empresas. A propósito, aumentou a focalização industrial em termos de produtos e para clientes; ocorreram mudanças no organograma das empresas, visando integração e horizontalização; foi implementado um enxugamento no quadro funcional das fábricas e uma redução nos níveis hierárquicos; foram instaurados novos sistemas de qualidade e produtividade; passaram a ser perseguidos os certificados com base nas normas do ISO 9000, ISO-9002 e ISO-14000; aumentaram as exigências em termos da formação básica e técnica no recrutamento de novos trabalhadores; houve um incremento nos programas de treinamento e participativos; foram implementadas formas de remuneração flexível da força de trabalho – com base na qualidade, assiduidade, desempenho, conhecimento e produtividade do trabalho –, tais como a "PLR" e os programas de prêmios por sugestões e idéias; ocorreu a adoção de uma nova política de cargos e salários integrada com a introdução de novas carreiras multifuncionais; foram instauradas mini-fábricas e células de produção no circuito produtivo; ocorreu um significativo avanço em termos da utilização de ferramentas de qualidade, tendo sido implementados o "just-in-time/kanban" interno e externo, o "kaizen" e o CEP; foi adotado o trabalho polivalente ou multifuncional em equipes; e ocorreu uma transferência de atividades de qualidade e de manutenção para os trabalhadores da produção.

Em termos das relações interfirmas, no quadro das empresas de autopeças e de máquinas agrícolas ocorreu um incremento nas práticas integradas de projetos e na implementação de programas conjuntos de avaliação, desenvolvimento e qualificação de fornecedores e na externalização de atividades produtivas e de serviços. No quadro das montadoras, a partir de meados dos anos 90, aumentaram drasticamente as exigências em relação aos fornecedores de autopeças ou de subconjuntos pré-

montados. As novas estratégias de "globalsourcing" e de "outsourcing" das montadoras, vieram combinadas com novos formatos de produção, expressos nos "pólos industriais", "condomínios industriais" e "consórcios modulares", que trouxeram diversas empresas de autopeças de primeiro nível para as proximidades ou para dentro do parque produtivo das empresas terminais. Ademais, estas mudanças se estenderam para toda a cadeia produtiva do complexo industrial automotivo. As novas relações interfirmas protagonizaram um avanço na flexibilização produtiva, propiciando uma notável diversificação no mix da produção, e, uma inusitada proliferação da variedade de produtos.

No que se refere à base tecnológica ocorreu um crescimento gradual e acumulativo em termos da inserção de máquinas ferramenta com comando numérico computadorizado (CNC), ao lado do uso de máquinas munidas com controladores lógico-programáveis (CLP), no circuito produtivo. Ademais, tanto nas montadoras, quanto nas empresas de autopeças e de máquinas agrícolas também cresceu o uso de sistemas de soldas flexíveis de base microeletrônica ou robótica, de fresas e de prensas automáticas. Nas montadoras foi ampliada a utilização de robôs, principalmente nas linhas de montagem, a despeito de seu uso permanecer bastante restrito até os dias atuais, no conjunto das empresas que integram o setor automotivo brasileiro.

Entretanto, a crescente incorporação da microeletrônica no processo produtivo não impediu que, no decorrer de toda década de 90, também continuassem sendo utilizadas máquinas antigas de base eletro-mecânica e máquinas transfer apenas parcialmente flexíveis, nos segmentos das montadoras, de autopeças e de máquinas agrícolas, como também em empresas de outros segmentos do setor metal-mecânico no ABCD paulista, na "RMPA", RS, e no Brasil em geral.

Da mesma forma, em termos de gestão empresarial, da produção e do trabalho, não foram abandonados de todo os métodos taylorista-fordistas, expressos nos estudos de tempo e movimento, na utilização de ritmos de trabalho acelerados e no recurso ao expediente das horas extras para aumentar a produtividade industrial, embora de modo geral, no decorrer dos anos 90, tenha decaído a freqüência da utilização destas práticas na indústria metal-mecânica brasileira em geral.

Portanto, não foi instaurado um padrão uniforme de racionalização produtiva, em termos do ritmo e da profundidade das inovações gerencial-organizacionais,

tecnológicas e nas relações interfirmas, se forem levados em consideração os vários tipos de empresa que compõe os distintos segmentos industriais que integram o setor metal-mecânico.

Porém, nos segmentos das montadoras de veículos, de autopeças, de motores, de máquinas agrícolas e siderúrgico, ocorreram avanços significativos nos anos 90, no que se refere às estratégias de racionalização produtiva.

Especificamente o segmento de autopeças, caracterizou-se por notáveis mudanças nos métodos de qualidade na gestão empresarial e da produção, na organização do trabalho e nas relações interfirmas, no decorrer dos anos 90. Como indica a tabela que segue, o aprofundamento da racionalização do processo produtivo nesse período ocorreu, principalmente, no que se refere à incorporação dos seguintes métodos de qualidade: auto-avaliação de qualidade organizacional, ISO-9000, kanban/just-in-time, layout celular, manutenção produtiva total e qualificação de fornecedores.

Tabela 9

Introdução de Métodos de Qualidade na Indústria de Autopeças no Brasil, 1992-1999

Métodos	Implantação em %, no ano de 1992 (1)	Implantação em %, no ano de 1999 (2)
Análise de modo de falha e defeito	52	87
Auto-avaliação de Qualidade organizacional	58	83
Benchmarking	54	78
Controle estatístico de processo	74	81
Custos de Qualidade	48	79
Desdobramento da Função Qualidade	36	41
Dimensionamento geométrico e tolerância	--	56
Engenharia e análise de valor	38	42
ISO-9000	58	93
QS-9000	--	82
Kanban/just in time	46	65
Lay out celular	50	81
Manutenção produtiva total	40	63
Metodologia de análise e solução de problemas	32	40
Planejamento avançado da qualidade do produto	--	83
Processo de aprovação de peça de produção	--	90
Projetos de experimentos	32	40
Qualificação de fornecedores	60	86

Fonte: Censos da Qualidade e Produtividade, Sindipeças, 1992 e 1999.
(1) Pesquisa em 127 empresas, sendo 62 com até 400 empregados, 39 com 401 a 1.000 e 26 com 1.001 ou mais; e (2) Pesquisa em 259 empresas, sendo 62 com até 400 empregados, 39 com 401 a 1.000 empregados, 23 com 1.001 ou mais e 27 sem informação.

Entretanto, no intervalo entre 1990 e 1999, nas empresas montadoras de veículos e de autopeças no Brasil, ocorreu um movimento contrário entre o desempenho da produção e da produtividade, de um lado, e a oferta de empregos, de outro.

Tabela 10

Produção de veículos, emprego e produtividade física nas montadoras e faturamento, emprego e produtividade do trabalho na indústria de autopeças no Brasil (1980-1999)

Anos	Montadoras Produção (1) (mil)	Montadoras Emprego (mil)	Produtividade nas montadoras (2)	Autopeças Faturamento nominal (3)	Autopeças Emprego (mil)	Produtividade na indústria de autopeças (4)
Média anos 80	959,1	114,4	8,2	6,95	258,5	26,0
1990	914,5	117,4	7,8	12,2	285,2	42,8
1991	960,0	109,4	8,8	9,8	255,6	38,3
1992	1.073,8	105,7	10,2	10,1	231,0	43,7
1993	1.391,4	106,1	11,5	13,2	235,9	55,9
1994	1.581,4	105,7	10,2	10,1	231,0	43,7
1995	1.629,0	104,6	15,2	16,5	214,0	77,1
1996	1.804,3	101,9	17,7	16,1	192,7	83,5
1997	2.069,7	106,1	19,5	17,5	186,4	93,9
1998	1.585,8	87,0	18,2	14,9	167,0	89,3
1999	1.350,8	85,1	15,9	10,4	167,1	62,3

Fonte: Anuários da Anfavea e do Sindipeças, vários anos, apud, Subseção do DIEESE/SMABC.

(1) Exclusive máquinas agrícolas.

(2) A produtividade anual no segmento de montadoras é definido acima, pela divisão do número de veículos anualmente produzidos pelo conjunto das empresas montadoras com o número médio anual de funcionários por elas empregados.

(3) Em US$ bilhões, convertidos pela taxa média de câmbio

(4) A produtividade no segmento de autopeças é definida acima, pela relação do faturamento anual em US$ bilhões, obtido pelas empresas de autopeças, com o número médio anual de empregos por elas ofertados.

O segmento das montadoras de veículos automotores – que, durante a segunda metade dos anos 90, comportou a instalação de diversas novas plantas industriais de parte de diferentes companhias no país –, compreendeu um decréscimo, entre 1990 e 1999, de aproximadamente 30% em termos de força de trabalho empregada, enquanto o faturamento e a produtividade industrial, no mesmo segmento mais que dobrou, entre 1990 e 1997.

No segmento de autopeças, estabelecendo-se uma comparação entre os anos 80 e 90, a relação contrária entre o crescimento do faturamento e da produtividade, de um lado, e a evolução do emprego, de outro lado, foi bem maior que no segmento das montadoras.

Tabela 11

Faturamento, Emprego e Produtividade Setor de Autopeças

Ano	Faturamento (em bilhões US$) (a)	Emprego (b)	Produtividade (US$/trabalhador) (a/b)
1975	2.638	230.000	11.469
1980	5.287	278.600	18.977
1981	4.351	198.400	21.930
1982	4.986	219.500	22.715
1983	3.758	211.000	17.810
1984	4.819	240.100	20.079
1985	5.541	260.800	21.246
1986	6.637	291.700	22.752
1987	8.338	280.800	29.693
1988	10.462	288.300	32.288
1989	15.554	309.700	50.222
1990	12.244	285.200	42.931
1991	9.848	255.600	38.528
1992	10.244	231.000	43.818
1993	13.222	235.900	56.049
1994	14.376	236.600	61.279
1995	16.584	214.200	77.423
1996	16.800	190.000	83.663
1997	16.500	186.400	88.519
1998 (dez.)		167.000	
1999 (ago.)		166.700	

Fonte: Subseção DIEESE do ABC com base em informações do Anuário Estatístico do Sindipeças - Edição 1998, apud Subseção DIEESE Metalúrgicos do ABC.

No que se refere aos salários – ou seja, no quadro da remuneração salarial fixa (diária ou mensal) do trabalho – houve notáveis perdas, tanto em termos do poder aquisitivo quanto na relação massa salarial/receita líquida das empresas, nos segmentos de autopeças e das montadoras, principalmente entre 1994 e 1999[300].

Particularmente no segmento das montadoras, a percentagem anual média da massa salarial em relação à média anual da receita líquida ficou, entre 1980 e 1989, em 14,91%, enquanto entre 1992 e 1999, período em que foram intensificadas as estratégias de reestruturação produtiva, esta percentagem ficou em apenas 9,61%.

A tabela abaixo, mostra a evolução anual da relação do peso da massa salarial e da receita líquida na indústria montadora de veículos no país, entre 1980 e 1999.

[300] A este respeito, ver: RODRIGUES, Iram Jácome (2001), op. cit., Tab. 1, p.9. Ver também: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit, Tab. 11, p.57.

Tabela 12

INDÚSTRIA MONTADORA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES (EXCLUSIVE MÁQUINAS AGRÍCOLAS)

ANO	PRODUÇÃO ANUAL (em unidades)	PRODUÇÃO ANUAL POR EMPREGADO (em unidades)	NIVEL DE EMPREGO MÉDIO ANUAL	PESO MASSA SALARIAL/ RECEITA LÍQUIDA (em %)
1980	1.179.419	8.8	133.641	18.6
1981	780.883	6.6	118.776	19.6
1982	859.295	7.8	109.780	18.4
1983	896.469	8.3	107.493	16.1
1984	864.654	8.1	106.618	13.0
1985	966.708	8.1	119.357	13.6
1986	1.056.332	8.3	127.133	17.3
1987	920.071	7.7	120.121	12.3
1988	1.068.756	9.4	114.019	10.1
1989	1.013.252	8.8	114.955	10.1
1990	914.466	7.7	118.183	11.0
1991	960.219	8.7	110.954	12.5
1992	1.073.861	10.0	107.682	10.4
1993	1.391.435	13.1	106.227	8.8
1994	1.581.389	14.8	106.613	12.9
1995	1.629.008	15.1	107.874	10.2
1996	1.804.328	17.4	103.545	9.4
1997	2.069.703	19.6	105.641	8.5
1998	1.573.106	16.1	97.452	8.7
1999	1.345.515	15.9	84.632	8.0
2000			87.120	

Fonte: Subseção do DIEESE/SMABCD, com base em informações do Anuário Estatístico da ANFAVEA, apud JÁCOME RODRIGUES (2001:09).

O aprofundamento simultâneo e combinado, dos fenômenos da abertura comercial, da reestruturação produtiva das empresas industriais (envolvendo novas relações interfirmas e a terceirização), dos processos de aquisição/incorporação/fusão e de "downsizing" das empresas, da flexibilização das relações de trabalho e do enxugamento de postos de trabalho, desde o início do 1° governo FHC, também exerceu uma nova pressão negativa sobre a taxa de sindicalização dos trabalhadores, a partir de 1995-96 – a despeito de que no setor metal-mecânico, especialmente no ABCD paulista (mais notoriamente nos segmentos das montadoras de veículos e de autopeças), a taxa de sindicalização tenha se mantido notavelmente elevada no decorrer de toda a década de 90.

Na base territorial do SMABCD, a análise da relação entre o número de trabalhadores metalúrgicos empregados e sindicalizados, entre 1987 e 1999, mostra um quase permanente aumento da densidade sindical. A primeira vez que ocorreu um declínio no índice filiação sindical, como revela a tabela abaixo, foi a partir de 1998 e 1999. Entretanto, foi em junho de 1995 que o Sindicato dos metalúrgicos do ABC teve

o maior número de trabalhadores sindicalizados em toda a sua história. A partir de então, o declínio do número de empregados na base desse Sindicato também foi acompanhado por uma crescente queda do número de trabalhadores sindicalizados.

Tabela 13
Número de trabalhadores metalúrgicos empregados* e sindicalizados no ABCD paulista (exclusive em São Caetano) (1987-1999)

Ano e mês	Número de empregados	Número de sindicalizados	Taxa de sindicalização
1989 (dezembro)	202.986	84.019	41,4%
1991 (dezembro)	155.814	75.011	48,1%
1992 (dezembro)	143.174	83.904	58,6%
1993 (dezembro)	145.349	90.116	62%
1995 (junho)	146.277	98.006	67%
1995 (dezembro)	133.469	90.759	68%
1996 (dezembro)	120.681	86.476	71,7%
1997 (dezembo)	116.617	85.364	73,2%
1998 (dezembro)	109.541	76.519	69,9%
1999 (dezembro)	101.970	70.054	68,7%

Fontes: *Subseção do DIEESE/SMABC*: referente ao número de empregados e sindicalizados na base territorial do SMABC.
* Número de trabalhadores estimado para o total das empresas da base do SMABC.

A tabela acima mostra que os dois períodos de maior corte nos empregos nos sub-setores metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte, ocorreram entre dezembro de 1989 e dezembro de 1992 – quando 57.828 empregos foram extintos – e entre julho-agosto de 1995 a dezembro de 1999, quando outros 44.827 empregos desapareceram.

Portanto, somente no período entre dezembro de 1992 e junho de 1995 – quando estavam em vigência os Acordos tripartites do setor automotivo –, houve uma trégua no corte de empregos. Naquele período, o conjunto das empresas integrantes da base territorial do SMABC, chegou a um crescimento em sua força de trabalho de 3.103 postos de trabalho, representando um crescimento percentual de 0,98%.

Ademais, foi no período entre dezembro de 1991 e junho de 1995 que a taxa de sindicalização no SMABC teve maior incremento, passando de 48,1% para 67%.

De outro lado, como indica a tabela abaixo, entre os estados brasileiros – nos quais se concentrou o maior número de empregados em empresas do setor automobilístico, no período entre 1988 e 1999 –, São Paulo foi o único em que a taxa de sindicalização (nos segmentos das montadoras e das autopeças) cresceu em 13,45%, a despeito de que ao mesmo tempo tenha ocorrido um encolhimento em 37,83% nos postos de trabalho das empresas paulistas deste setor.

Nos demais estados onde ocorre maior concentração da indústria automobilística no país – Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Paraná – houve, entre 1988 e 1999, um leve decréscimo nas taxas de sindicalização.

Tabela 14
Variação da taxa de filiação sindical da PEA ocupada assalariada no setor automobilístico, nos estados brasileiros de maior presença de empresas montadoras de veículos (exclusive máquinas agrícolas) e de autopeças

Estados	Taxa de sindicalização (%)			PEA ocupada assalariada no setor automobilístico		
	1988	1999	Variação	1988	1999	Variação
Minas Gerais	34,3	30,3	-4,02	19.002	53.550	+34.548 = +181,81%
Rio de Janeiro	46,5	44,5	-2,04	58.846	19.344	-39.502 = -67,13%
São Paulo	33,7	47,1	13,45	455.313	283.073	-172.240 = -37,83%
Paraná	45,9	41,0	-4,91	13.151	15.790	+2.639 = +16,78%
Santa Catarina	54,6	33,3	-21,27	8.265	5.184	-3.081 = -37,28%
Rio Gr. do Sul	47,1	44,4	-2,66	16.507	23.243*	+6.736 = +40,81%**

Fonte: Pnads/IBGE, 1988 e 1999.
* Os dados da PEA do Rio Grande do Sul são referentes ao ano 2000 e já incluem os assalariados da nova planta industrial montadora de automóveis da General Motors (GM) e de suas 16 empresas fornecedoras (sistemistas), localizadas em Gravataí, na Região metropolitana de Porto Alegre, RS.
** A variação da PEA no setor automobilístico (segmento das montadoras e das autopeças) do Rio Grande do Sul apresenta como referência os anos de 1988 e 2000.

No cerne da indústria de transformação, foi nos setores metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte – junto com a indústria petrolífera, petroquímica e química – que as taxas de sindicalização se mantiveram mais elevadas no país, no decorrer dos anos 90.

A propósito, na base do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, o índice geral de sindicalização se situou, entre 1992 e 1998, entre 48% e 71% do total dos trabalhadores empregados. Já, na base dos STIMMMEs da

"RMPA", durante igual período, o índice médio de sindicalização se situou entre 30% e 38%[301].

3.2.9. Indicadores do nível de emprego na indústria metal-mecânica, elétrica e de material de transporte no ABCD, na RMPA e no país, anos 90

No Brasil, na década de 80, manteve-se o perfil de segmentação do mercado de trabalho – presente já nos anos 60 e 70 no país – que, em combinação com outros fatores tais como a política fiscal, monetária, salarial e industrial do Estado, resultou em enorme dispersão do leque salarial, em um processo ascendente de concentração da renda e de reprodução de extremadas desigualdades sociais (individuais e regionais) em âmbito nacional.

O notável declínio nas taxas de crescimento do PIB no país nos anos 80[302], contudo não foi acompanhado, naquela década, por uma irreversível tendência de encolhimento na estrutura do emprego industrial no país.

A participação da indústria de transformação na estrutura geral de emprego no país cresceu de 14,2% em 1950 para 24,4% em 1980 e a do setor terciário de 25,9% para 45,7%, no mesmo período[303]. Entretanto, entre 1980 e 1989, a participação do emprego industrial na distribuição da estrutura de ocupação no país comportou um leve declínio, ou seja, caiu de 24,4% para 23%. Todavia, naquela mesma década, a participação do setor terciário continuou a subir, passando de 45,7% (em 1980) para 55,5% (em 1989)[304].

---

[301] Cf. entrevista com Quintino Severo, presidente da CUT/RS, em 20 de dezembro de 2000.

[302] A propósito, no intervalo entre 1951 e 1960, a taxa média anual de crescimento do PIB total no Brasil foi de 7,7% e do PIB industrial de 9,7%; entre 1961 e 1970, o crescimento do PIB total foi de 6,2% e do PIB industrial foi de 7%; e entre 1971 e 1980, o crescimento foi respectivamente de 8,6% e 9,3%. Entretanto, de 1981 a 1990, a taxa média anual de crescimento do PIB total no país foi de apenas 1,6% e do PIB industrial de apenas 0,3%. A este respeito, ver: Boletim Estatístico do Banco Central, apud DEDECCA, Cláudio Salvadori (2001) "Anos 90: A Estabilidade com Desigualdade", XXV *Encontro Anual da ANPOCS*, Caxambu, 16 a 20 de outubro, p.5.

[303] A este respeito, ver: FARIA, V. (1983) "Desenvolvimento, urbanização e mudanças na estrutura do emprego: a experiência brasileira dos últimos trinta anos". In: SORJ, B. e TAVARES de ALMEIDA, M.H. (1983) *Sociedade e Política no Brasil Pós-64*, São Paulo, Brasiliense, pp.118-163; ver especialmente, Tab. 14, p.146.

[304] A este respeito ver: POCHMANN, M. et al. (1998) "Ação Sindical no Brasil: transformações e perspectivas" In: *São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, Fundação SEADE, vol.12, n°1, jan./mar. 1998, pp.10-23; ver especialmente, Gráfico 3, p.11.

O número de trabalhadores ocupados na indústria de transformação no Brasil subiu de 1.954.187 empregados em 1960, para 3.241.861 em 1970, e para 6.858.598 em 1980[305]. Porém, no decorrer dos anos 80, a oferta de postos de trabalho na indústria estagnou, tendo ocorrido uma leve tendência de declínio em termos do número de empregos ofertados pelo conjunto da indústria de transformação no país, entre o início e o final daquela década. Mesmo assim, em 31 de dezembro de 1989, continuavam preservados 6.057.326 empregos formais (além de cerca de 700 mil empregos informais) no conjunto da indústria[306].

Entretanto, entre dezembro de 1989 e maio de 1999, houve um decréscimo percentual de 27,1% em termos da oferta de empregos na indústria de transformação no país. Ou seja, como ilustra a tabela abaixo, enquanto em dezembro de 1989, esta comportava 6.057.326 empregos formais, em maio de 1999, restavam apenas 4.413.345 destes postos de trabalho.

Tabela 15
Total de pessoas empregadas em atividade em 31/12, por sub-setores da atividade econômica, Brasil (1989/1999)

Sub-setores	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999*
Total de assalariados no mercado formal	26,73 milhões	26,65 milhões	25,68 milhões	24,99 milhões	24,88 milhões	25,19 milhões	24,46 milhões	24,15 milhões	24,10 milhões	23,43 milhões	23,39 milhões
Indústria de Transformação	6.057.326	5.924.065	5.530.339	5.239.587	5.197.186	5.277.742	4.964.352	4.827.336	4.703.756	4.425.294	4.413.345
Indústria Metalúrgica	753.173	664.783	598.387	541.988	535.933	546.437	509.940	495.509	502.694	466.148	459.389
Indústria Mecânica	457.524	399.721	353.898	308.063	301.600	312.428	293.397	276.761	269.842	249.091	243.262
Indústria de Mat. Elétrico e Comunicações	333.301	309.163	267.452	226.833	208.875	210.045	201.878	195.842	185.149	168.985	167.211
Indústria de Material de Transporte	462.909	430.926	380.382	359.641	353.871	357.375	323.085	305.476	313.816	277.005	270.579

Fonte: MTE/Caged e RAIS.
* Observação: O ano de 1999 tem como referência o mês de maio.

[305] A este respeito ver: FARIA, Vilmar (1983), op. cit., Tab. 14, p.146.
[306] Cf. MTE/Caged e RAIS.

A tabela que segue mostra que, no ramo metalúrgico, o declínio do emprego – entre 1989 e maio de 1999 – foi de 39% na metalurgia; de 46,8% na indústria mecânica; de 49,8% na indústria de material elétrico, eletrônico e de comunicações; e de 41,5% no setor de material de transporte.

Tabela 16
Evolução do emprego formal por sub-setores da atividade econômica Brasil,1989/1999 (base: dezembro de 1989=100%)

Sub-setores	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999*
Total do emprego formal	99,7	96,1	93,5	93,1	94,2	91,5	90,3	90,2	87,7	87,5
Indústria de Transformação	97,8	91,3	86,5	85,8	87,1	82,0	79,7	77,7	73,1	72,9
Indústria Metalúrgica	88,3	79,4	72,0	71,2	72,6	67,7	65,8	66,7	61,9	61,0
Indústria Mecânica	87,4	77,4	67,3	65,9	68,3	64,1	60,5	59,0	54,4	53,2
Indústria Material Elétrico e Comunicações	92,8	80,2	68,1	62,7	63,0	60,6	58,8	55,6	50,7	50,2
Indústria de Material de Transporte	93,1	82,2	77,7	76,4	77,2	69,8	66,0	67,8	59,8	58,5

Fonte: MTE/Caged e RAIS.
* Observação: O ano de 1999, apresenta como referência o mês de maio.

Em 2000, no setor metal-mecânico e eletro-eletrônico, a indústria metalúrgica passou a ser a maior detentora de postos de trabalho, empregando 39,1% do total dos trabalhadores, seguida pela indústria mecânica, empregando 23,7%; pela indústria de material de transporte com 22,8% dos trabalhadores; e pela indústria de material elétrico, eletrônico e de comunicação com 14,6% dos empregados[307].

De outro lado, nos principais municípios que compõem a base territorial dos Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos do ABCD paulista e de São Paulo (capital), a oferta de empregos no conjunto das empresas desse ramo produtivo também declinou drasticamente entre dezembro de 1989 e dezembro de 1999. Assim, por exemplo, o Sindicato dos metalúrgicos de São Paulo representava 406.257 trabalhadores empregados em 1989, sendo que em dezembro de 1998, somente 168.785 continuavam empregados[308].

[307] Cf. Desep/CUT, a partir de dados do MTE/Codefat/Datamec, 2001.
[308] Cf. MTb e RAIS.

Por sua vez, na base territorial do SMABC o número total de empregados metalúrgicos caiu de 202.986 no final de 1989, para 101.451 no final de 1999. Ou seja, durante esse período, o número de metalúrgicos decresceu mais de 50%, tendo restado, em dezembro de 1999, menos da metade dos postos de trabalho existentes em 1989.

A tabela abaixo indica como se deu a dinâmica do emprego, nas empresas que compõem a base do Sindicato dos metalúrgicos do ABC, entre 1987 e 1999.

Tabela 17

Número de empregados metalúrgicos na base do SMABC			
Ano/Mês	**Abril**	**Agosto**	**Dezembro**
1987		197.612	191.755
1988	1950356	195.561	191.256
1989	192.448	197.395	**202.986**
1990	193.932	185.186	176.273
1991	159.751	162.966	155.814
1992	150.327	147.828	143.174
1993	144.217	146.768	145.349
1994	143.378	142.648	142.192
1995	145.369	141.559	133.469
1996	127.537	123.408	120.681
1997	118.950	117.843	116.617
1998	113.400	111.132	109.324
1999	105.167	101.541	**101.451**

Fonte: Subseção do DIEESE, SMABC e MTb/RAIS.

A tabela que segue, por sua vez, mostra que, no eixo São Paulo(Capital)/ABCD paulista, no intervalo entre 1989 e 1998, os municípios que – nos setores industriais metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte – tiveram reduzidos os postos de trabalho para menos da metade, foram os seguintes: a) Santo André, com queda de 72,72%; b) Osasco, com diminuição de 64,23%; c) São Caetano, com redução de 62,80%; d) São Paulo, com baixa de 58,45%; e e) Diadema, com encolhimento de 54,92%.

Tabela 18

Número de empregados no ramo metalúrgico, em municípios do eixo São Paulo/ABCD paulista, entre os anos de 1989 e 1998

Ano Município	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1997	1998	Variação 1989/98
São Paulo (capital)	406.257	352.451	307.353	298.449	294.335	242.858	222.243	197.152	168.785	-58,45%
S.Bernardo do Campo	105.995	77.246	86.613	79.931	78.391	82.119	74.803	70.491	58.742	-44,58%
Diadema	44.910	34.484	32.746	31.166	31.502	30.151	29.197	23.448	20.244	-54,92%
Santo André	36.892	28.590	22.968	19.051	18.357	17.343	15.164	12.648	10.063	-72,72%
São Caetano	23.896	19.940	15.728	15.915	16.423	17.343	15.983	10.936	8.890	-62,80%
Osasco	22.714	19.808	17.277	16.977	15.835	12.502	11.180	8.192	8.125	-64,23%
Taubaté	13.085	11.598	10.301	10.040	9.324	10.818	11.220	11.352	10.540	-19,45%

Fonte: MTb / RAIS 1989 a 1998.
Elaboração própria

De outro lado, a tabela nº17 acima e de nº19 abaixo, indicam que os períodos de maior perda de emprego no setor metalúrgico do ABCD paulista ocorreram, entre o início de 1990 e o final de 1992, no governo Collor, e entre meados de 1995 e o final de 1998, no 1ºgoverno FHC. De forma distinta, no período de vigência dos acordos das câmaras setoriais, entre agosto de 1992 e abril de 1995, o emprego teve baixíssima redução, tendo permanecido, naquele período, praticamente estável na base do Sindicato dos metalúrgicos do ABC. Particularmente, entre 31 de dezembro de 1992 e o final de 1994, como mostra a tabela abaixo, apenas 127 empregos no ramo metalúrgico foram perdidos na base daquele Sindicato. Além disso, a tabela abaixo indica que, entre o período de 31 de dezembro de 1989 e o final de 1998, os empregos no setor metalúrgico foram reduzidos para menos da metade no conjunto das empresas da base do SMABC.

Tabela 19

Número de empregos na indústria metal-mecânica, eletro-eletrônica e de material de transporte, na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, tomando por base o dia 31 de dezembro (1989/1998)

Ano Município	1989	1992	1994	1995	1997	1998	Variação (1989-98)
Diadema	44.910	31.166	30.151	29.197	23.448	20.244	-54,92%
Mauá	8.835	6.957	5.931	6.769	5.959	5.617	-36,42%
Ribeirão Pires	7.185	5.013	6.568	5.954	3.529	2.776	-61,36%
Rio Gr. da Serra	1.110	428	361	361	455	276	-75,14%
Santo André	36.892	19.051	17.343	15.164	12.648	10.063	-72,72%
S. Bern. do Campo	105.995	79.931	82.119	74.803	70.491	58.742	-44,58%
Total	204.927	142.546	142.473	132.248	115.530	97.716	-52,32%

Fonte: MTb. RAIS, 1989, 1992, 1994, 1995, 1997 e 1998.
Elaboração própria.

Já, a tabela abaixo ilustra que, dos quatro municípios mais industrializados da região do ABCD paulista, apenas São Bernardo do Campo não teve reduzido o emprego – na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte – para menos da metade, entre dezembro de 1989 e dezembro de 1998. De outro lado, no decorrer do mesmo período, Santo André e São Caetano perderam cerca de dois terços dos empregos nos mesmos setores.

Além disso, a tabela abaixo mostra que, no conjunto dos quatro municípios mais industrializados do ABCD paulista, a maior queda no emprego, em termos percentuais, ocorreu na indústria mecânica e na indústria de material elétrico e de comunicações. Entretanto, o maior número de empregos desapareceu na indústria de material de transporte. Assim, por exemplo, no conjunto desses quatro municípios, houve uma redução de 53.666 empregos nas empresas do setor automotivo, entre dezembro de 1989 e o final de 1998. Ou seja, dos 111.658 empregos existentes na indústria de material de transporte em 1989, somente restavam 57.992 empregos, em 31 de dezembro de 1998.

Tabela 20

NÍVEL DO EMPREGO NA INDÚSTRIA METAL-MECÂNICA E ELETRO-ELETRÔNICA EM QUATRO MUNICÍPIOS DO ABCD PAULISTA (dezembro de 1889 e de 1998)

Município	INDÚSTRIA METALÚRGICA			INDÚSTRIA MECÂNICA			INDÚSTRIA DE MATERIAL ELÉTRICO E COMUNICAÇÕES			INDÚSTRIA DE MATERIAL DE TRANSPORTE			TOTAL GERAL		
	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %
S. Bern. do Campo	14338	6.244	-56,45	13.446	4.467	-66,78	4.851	2.985	-38,47	73.360	45046	-38,60	105995	58742	-44,58
Diadema	14653	8.286	-43,45	13.691	4.624	-66,23	6.650	3.219	-51,59	9.916	4.115	-58,50	44.910	20244	-54,93
Sto André	12229	4.921	-59,76	6.179	1.139	-81,57	4.064	1.060	-73,92	14.420	2.943	-79,59	36.892	10063	-72,72
S. Caetano	7.327	2.414	-67,05	1.390	416	-70,07	1.217	172	-85,87	13.962	5.888	-57,83	23.896	8.890	-62,80

Fonte: MTb/RAIS, 1989 e 1998.
Elaboração Própria

De outro lado, no que se refere ao eixo Porto Alegre-Caxias do Sul, RS, a tabela abaixo indica que, no intervalo entre 1989 e 1998, a maior queda no emprego, em termos percentuais, ocorreu nos municípios de Guaíba, Porto Alegre, São Leopoldo e Sapiranga. Já a menor redução, pela ordem, ocorreu nos municípios de Sapucaia do Sul, Cachoeirinha, Canoas, Caxias do Sul, Novo Hamburgo e Gravataí.

Tabela 21

Número de empregados na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte, em municípios da "RMPA" e em Caxias do Sul, RS, no decorrer do período situado entre 1989 e 1998

Ano Município	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1997	1998	Variação (1989/98)
Porto Alegre	27.406	25.126	22.280	20.043	20.361	20.747	17.820	16.181	14.277	-47,91%
Gravataí	9.374	8.916	7.563	6.714	6.982	6.832	7.088	6.126	6.671	-28,84%
Cachoeirinha	3.932	3.241	2.978	3.269	3.481	3.859	3.300	3.286	3.314	-15,72%
Guaíba	2.814	2.825	2.432	2.479	2.389	2.320	1.592	1.445	1.316	-53,23%
Canoas	8.281	7.533	7.088	6.777	7.114	8.749	7.897	7.473	6.969	-15,84%
Sapucaia Sul	2.896	2.247	2.446	2.296	2.421	2.997	2.550	2.604	2.452	-15,33%
São Leopoldo	9.356	7.675	7.124	6.345	7.054	7.295	6.551	5.765	4.995	-46,61%
N. Hamburgo	5.172	4.407	4.130	4.112	4.717	4.970	3.821	4.109	3.709	-28,29%
Sapiranga	1.751	1.222	1.144	1.315	1.188	1.238	1.213	939	972	-44,49%
Caxias do Sul	33.683	28.462	25.295	25.927	27.565	26.985	25.716	27.086	26.369	-21,71%

Fonte: MTb / RAIS 1989 a 1998.
Elaboração própria

Ao estabelecer-se uma comparação entre as tabelas de nº21 (acima) e de nº22 (abaixo), com as tabelas de nº18, nº19 e nº20 (acima), vê-se que, no intervalo entre 1989 e 1998, o declínio nos postos de trabalho foi significativamente maior na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte do eixo São Paulo/ABCD paulista, que no eixo Porto Alegre/Caxias do Sul, RS.

Como mostra a tabela abaixo, na RMPA, particularmente na base do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, o número de empregados caiu de 44.749 trabalhadores em dezembro de 1989, para 26.461 trabalhadores em dezembro de 1998, o que corresponde a uma queda de 40,08%. Por sua vez, na base do STIMMME de Canoas, no decorrer do mesmo período, houve um declínio de 9.281 metalúrgicos para 6.969, correspondendo a uma queda de 24,97%; enquanto na base do STIMMME de São Leopoldo, o número de metalúrgicos, no mesmo intervalo de tempo, caiu de 15.172 para 8.924, correspondendo a uma redução de 41,16%. Finalmente, na base do STIMMME de Novo Hamburgo, o declínio foi de 5.172 para 3.709 trabalhadores, correspondendo a uma queda de 28,29%, em nove anos. No conjunto da base dos quatro mais representativos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, indicados na tabela abaixo, o número de empregados declinou de 74.374 em dezembro de 1989, para 45.663 em dezembro de 1998, correspondendo a uma redução de 38,81%.

Tabela 22
Número de empregos na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte, na base dos Sindicatos metalúrgicos de Porto Alegre, de Canoas, de São Leopoldo e de Novo Hamburgo, (1989 e 1998).

	Porto Alegre	Canoas	São Leopoldo	Novo Hamburgo	Total
1989	44.749	9.281	15.172	5.172	74.374
1998	26.461	6.969	8.924	3.709	45.663
Diferença	-18.288	-2.312	-6.248	-1.463	-28.711
Variação Percentual	-40,08%	-24,97%	-41,16%	-28,29%	-38,81%

Fonte: MTb/RAIS, 1986 e 1997
Observação: Na tabela acima não estão incluídos os trabalhadores dos segmentos de Reparação de Veículos e de oficinas de serviços de manutenção e restauração eletro-mecânica.
Elaboração própria.

Particularmente, na base do Sindicato dos metalúrgicos de São Leopoldo (RS), como mostra a tabela abaixo, o maior declínio do emprego no conjunto do setor metalúrgico, entre 1989 e 1998, foi registrado nos municípios de Estância Velha e Esteio, embora em São Leopoldo a redução do emprego neste amplo setor também tenha sido expressiva.

Tabela 23

Número de empregados nas empresas da base do Sindicato dos metalúrgicos de São Leopoldo, RS (1989/1998)

	Indústria Metalúrgica			Indústria Mecânica			Indústria de Material Elétrico e de Comunicações			Material de Transportes			Total		
	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%
Campo Bom	523	621	+18,7	306	210	-31,37	01	13	—	0	0	—	830	844	+1,69
Dois Irmãos	21	24	+14,3	0	01	—	0	01	—	0	0	—	21	26	+23,8
Estância Velha	566	153	-72,97	239	18	-92,47	01	0	—	0	0	—	806	171	-78,78
Esteio	866	228	-73,67	430	114	-73,49	09	18	+100	0	29	—	1.305	389	-70,19
São Leopoldo	5774	2.329	-59,66	2.776	2.164	-22,05	76	45	-41	730	457	-37,40	9.356	4.995	-46,61
Sapucaia do Sul	1653	1.596	-3,45	207	169	-18,36	233	02	-99,14	803	685	-14,69	2.896	2.452	-15,33
Morro Reuter	0	47	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	47	—
Sta. M.Herval	0	29	—	0	0	—	0	0	—	0	0	—	0	29	—
Total	9403	4.998	-46,85	3.958	2.676	-32,39	320	79	-75,31	1.533	1.171	-23,61	15214	8.924	-41,34

Fonte: MTb / RAIS 1989 e 1998.

Observação: Na tabela acima não estão incluídos os empregos nos segmentos de Reparação de Veículos e de oficinas de serviços de manutenção e restauração eletro-mecânica.

Elaboração própria.

A tabela abaixo, por sua vez, mostra que na base do Sindicato dos metalúrgicos de Canoas e Santa Rita, no conjunto do setor metalúrgico, a maior queda no emprego, entre 1989 e 1998, ocorreu na indústria de material de transporte e na indústria metalúrgica, sendo que nas indústrias mecânica e de material elétrico e comunicações a queda do emprego, no decorrer do mesmo período, foi significativamente menor.

Tabela 24

Número de empregados nas empresas da base do Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas e Santa Rita, RS, (1989/1998)

	Indústria Metalúrgica			Indústria Mecânica			Indústria de Material Elétrico e Comunicações			Material de Transporte			Total		
Ano	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %	1989	1998	Queda %
Canoas e S. Rita	2.255	1.449	-35,74	3.802	3.201	-15,81	2.082	1.668	-19,88	1.142	651	-42,99	9.281	6.969	-24,91

Fonte: MTb / RAIS 1989 e 1998.

Observação: Na tabela acima não estão incluídos os trabalhadores dos segmentos de Reparação de Veículos e de oficinas de serviços de manutenção e restauração eletro-mecânica.

Elaboração própria.

Comparando-se o declínio do emprego no conjunto do setor metalúrgico de Canoas, expresso na tabela logo acima, com o índice geral de queda no emprego no mesmo setor na base dos Sindicatos metalúrgicos de São Leopoldo (apresentado na tabela de nº23) e de Porto Alegre (expresso na tabela logo abaixo), observa-se que, entre 1989 e 1998, a redução de postos de trabalho na base sindical de Canoas foi expressivamente menor do que na base daqueles dois outros Sindicatos.

Na base do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, entre 1989 e 1998, a maior queda percentual no emprego ocorreu na indústria metalúrgica – ou seja, 51,6% – e na indústria de material elétrico e comunicações – ou seja, 43% –, como mostra a tabela abaixo. Já, na indústria de material de transporte, o corte no emprego, no decorrer do mesmo período, foi significativamente menor. De outro lado, a indústria mecânica comportou um corte de cerca de um terço dos postos de trabalho, durante o mesmo intervalo de tempo.

Tabela 25
Número de empregados das empresas na base do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre (1989/1998)

	Indústria Metalúrgica			Indústria Mecânica			Indústria de Material Elétrico e de Comunicações			Material de Transporte			Total		
Município	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998		1989	1998	%
Alvorada	290	270	-6,90	389	53	-86,36	72	08	-88,89	05	67	+1240	756	398	-47,35
Cachoeirinha	1975	1583	-19,85	1.246	716	-42,54	662	662	0%	49	353	+620	3.932	3.314	-15,72
Eldorado	37	29	-21,62	163	84	-48,47	0	0	—	14	11	-21,43	214	124	-42,06
Glorinha	08	04	-50,00	0	0	—	0	0	—	0	0	—	08	04	-50,00
Gravataí	2071	1977	-4,54	1.914	1.380	-27,9	3.855	1.598	-58,6	1.534	1.716	+11,9	9.374	6.671	-28,84
Guaíba	1.764	85	-95,18	1.025	1.172	+14,3	02	31	1450	23	28	+21,7	2.814	1.316	-53,23
P. Alegre	13869	5652	-59,15	5.877	3.793	-35,46	3.594	2.336	-35	4.066	2.496	-38,61	27406	14277	-47,91
Viamão	443	302	-31,83	05	20	+300	13	32	+146	06	03	-50	467	357	-23,55
Total	20457	9902	-51,60	10619	7.218	-32,03	8.198	4.667	-43,00	5.697	4.674	-17,96	44971	26461	-41,16

Fonte: MTb / RAIS 1989 e 1998.
Observação: Na tabela acima não estão incluídos os trabalhadores dos segmentos de Reparação de Veículos e de oficinas de serviços de manutenção e restauração eletro-mecânica.
Elaboração própria.

No quadro dos mais representativos Sindicatos metalúrgicos do Rio Grande do Sul, foi na base sindical de Caxias do Sul e adjacências que ocorreu a menor queda do emprego na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte, entre 1989 e 1998. Como mostra a tabela abaixo, o maior corte no emprego ocorreu na indústria mecânica e na indústria de material elétrico e comunicações. Por sua vez, a indústria metalúrgica comportou uma redução de apenas 22% nos postos de trabalho.

Finalmente, na mesma região, a indústria de material de transporte mostrou, de forma surpreendente, um ligeiro aumento de empregos, no intervalo desse mesmo período.

Tabela 26
Número de empregados nas empresas da base do Sindicato dos metalúrgicos de Caxias do Sul, RS (1989/1998)

	Indústria Metalúrgica			Indústria Mecânica			Indústria de Material Elétrico e de Comunicações			Material de Transportes			Total		
	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%	1989	1998	%
Antônio Prado	09	07	-22,22	11	0	-100	0	0	—	05	02	-60	25	10	-60
Caxias do Sul	8.326	6.453	-22,50	12514	5.333	-57,38	2.062	3.230	+56,6	10781	11354	+5,31	33683	26369	-21,71
Farroupilha	1.497	1.033	-31	186	116	-37,63	317	221	-30,28	29	24	-17,24	2.029	1.394	-31,30
Fl. da Cunha	97	75	-22,68	11	09	-18,18	19	15	-21,05	0	0	—	127	99	-22,05
Garibaldi	1.346	983	-26,97	76	43	-43,42	0	02	—	0	05	—	1.422	1.033	-27,36
São Marcos	15	255	+1600	127	21	-83,46	0	0	—	594	207	-65,15	736	483	-34,38
Total	11290	8.806	-22%	12925	5.522	-57,28	2.398	3.468	+44,6	11409	11592	+1,60	38022	29388	-22,71

Fonte: MTb / RAIS 1989 e 1998.
Observação: Na tabela acima não estão incluídos os trabalhadores dos segmentos de Reparação de Veículos e de oficinas de serviços de manutenção e restauração eletro-mecânica.
Elaboração própria.

Para finalizar, a presente leitura sobre a evolução do emprego na indústria metal-mecânica, eletroeletrônica e de material de transporte, no ABCD paulista e na RMPA (RS), no intervalo entre 1989 e 1998, cabe observar que a redução de postos de trabalho nestas duas regiões industriais metalúrgicas seguiu a tendência geral de queda do emprego industrial em todo o país. Contudo (como indicam as tabelas nº15 e nº16 acima), os segmentos industriais aqui em estudo foram mais afetados em termos de enxugamento do emprego no Brasil, que o conjunto da indústria de transformação como um todo. E, no eixo São Paulo/ABCD paulista, os cortes de empregos no conjunto dos segmentos industriais que compõem a base dos Sindicatos metalúrgicos daquela ampla região industrial, foram maiores, entre 1989 e 1998, que na base dos Sindicatos metalúrgicos do eixo Porto Alegre-Caxias do Sul, RS[309].

O principal fator causador do decréscimo do emprego, na década de 90, na base dos Sindicatos metalúrgicos – tanto do eixo São Paulo/ABCD paulista, quanto do eixo Porto Alegre/Caxias do Sul (RS) –, foram as estratégias de reestruturação produtiva implementadas pela ampla maioria das empresas, com vistas a melhorar sua qualidade e produtividade industrial, visando operar com êxito em um mercado cada

[309] A esta conclusão se chega pela comparação dos dados das tabelas de nº18, nº19 e nº20, com os dados das tabelas de nº21 e nº22, acima.

vez mais competitivo de acordo com as coordenadas impostas pelo regime da acumulação flexível do capital no Brasil e em nível internacional.

Entretanto, na RMPA e Caxias do Sul (RS) o enxugamento do emprego no setor metalúrgico foi menor que no eixo São Paulo/ABCD paulista devido ao processo de relativa – embora tímida – descentralização industrial que ocorreu na década de 90, no país, o que contribuiu para diminuir a excessiva concentração industrial em torno do Estado de São Paulo, principalmente no eixo São Paulo (capital)/ABCD paulista.

Desse modo, por exemplo, a unidade produtiva de motores de veículos automotivos da empresa "Maxion" foi transferida de São Bernardo do Campo, SP, para Canoas, RS, em 1995. Ademais, no Rio Grande do Sul, diversas indústrias de autopeças – como a Albarus de Gravataí; a Marcopolo, a Randon e a Fras-le de Caxias do Sul; e a Albarus e a DHB de Porto Alegre – ampliaram sua produção industrial, no decorrer dos anos 90. Da mesma forma outras empresas dos setores metalúrgico, siderúrgico e de máquinas agrícolas, como a Eberle de Caxias do Sul, a Zivi de Gravataí, a Gerdau de Sapucaia do Sul, a AGCO de Canoas e a Stihl de São Leopoldo ampliaram sua produção na mesma década, o que contribuiu para amainar a profundidade dos cortes nos postos de trabalho, decorrentes dos processos de racionalização produtiva. Finalmente, outro fator a considerar é que, entre 1999 e 2000, a GM instalou uma planta montadora de automóveis em Gravataí (RS), na forma de um condomínio industrial, envolvendo também 16 empresas sistemistas, ou seja, fornecedores, de autopeças e de módulos inteiros dos carros, de primeira linha.

3.3. Considerações conclusivas

No decorrer da década de 80, as estratégias de reestruturação produtiva na indústria metal-mecânica e de material de transporte do ABCD paulista e da RMPA, RS, foram restritas e muito seletivas comparadas com a intensidade dos processos de racionalização ocorridos nos anos 90.

Na primeira metade da década de 80, as empresas de autopeças, mecânicas e metalúrgicas mais competitivas restringiram-se a introduzir estratégias de flexibilidade organizacional em suas plantas industriais – visando fundamentalmente uma produção flexível em escala e não tanto uma produção variada em termos de tipos de produtos –, baseada em técnicas flexíveis como "just-in-time", "tecnologia de grupos" e círculos de controle de qualidade (CCQs).

Mas, por volta de 1986-87, além de terem sido instauradas expressivas mudanças no "lay-out" de algumas fábricas e nas funções e tarefas dos trabalhadores, com o estabelecimento de uma maior integração dos postos de trabalho, via células de produção, houve também um maior envolvimento dos fornecedores (via just-in-time externo), visando eliminar estoques e diminuir a porosidade do trabalho.

Nesse período disseminou-se o uso do Controle Estatístico de Processo (CEP) e do sistema CAD/CAM – permitindo uma maior integração entre a concepção de desenho dos produtos e o processo de produção – e também ocorreu a introdução, ainda que restrita, de inovações tecnológicas, envolvendo máquinas com controladores lógico-programáveis (CLPs) e máquinas com controle numérico computadorizado (CNCs).

De modo geral, nos anos 80, também nas empresas montadoras de veículos, as inovações tecnológicas foram apenas implantadas em determinados pontos estratégicos da produção, visando não apenas uma melhora na produtividade e na qualidade dos produtos, mas também um aperfeiçoamento nas formas de controle sobre o processo de trabalho.

Portanto, naquela década, tanto as inovações tecnológicas como as inovações gerenciais nos segmentos metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte

do ABCD paulista e de "RMPA", RS, foram apenas discretas. Ou seja, a reestruturação produtiva restringiu-se aos processos de produção "strictu sensu" de apenas algumas empresas, não se estendendo ainda a cadeias produtivas ou malhas industriais inteiras, envolvendo fornecedores e distribuidores.

Desse modo, as principais características do paradigma taylorista-fordista – como o trabalho parcelizado e rotinizado; o controle da intensidade dos tempos de trabalho pela gerência (e pelo ritmo das máquinas); a separação entre planejamento e execução das tarefas; a extensão da linha de montagem fordista (no caso das empresas montadoras); a hierarquização e verticalização na organização da produção – ainda continuaram balizando, de forma predominante, nos anos 80, o processo de trabalho industrial das empresas dos setores metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte, em ambas as regiões estudadas.

Da mesma forma, os elevados índices de rotatividade no emprego, a tendência de intensificação dos ritmos de trabalho, a prática do excessivo número de horas-extras, a ocorrência de doenças (provenientes de ambientes de trabalho insalubres) e de acidentes de trabalho também permaneceram como marcantes características presentes no processo de trabalho das empresas desses segmentos produtivos.

Um processo mais acelerado de reestruturação produtiva e de caráter mais sistêmico no setor das montadoras de veículos automotores do ABCD paulista, e nos segmentos de autopeças, siderurgia e máquinas industriais e agrícolas, tanto do ABCD paulista quanto na "RMPA", RS, somente veio a ocorrer a partir de 1992-93 – no quadro das estratégias de integração competitiva e subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados.

Os sucessivos acordos tripartites (envolvendo governo, empresários e trabalhadores) realizados na câmara do setor automotivo (em março de 1992 e em fevereiro de 1993) – e também o acordo tripartite firmado na Câmara do setor de tratores, máquinas e implementos agrícolas (no final de 1993) – deram um impulso a mais à implementação de novos métodos organizacionais e à introdução de equipamentos automatizados de base microeletrônica nas empresas desses segmentos.

Os artifícios institucionais decorrentes da política industrial do governo Collor, projetados com base nas chamadas "Diretrizes Gerais para a Política Industrial e do Comércio Exterior" (PICE) e fixados em 26 de junho de 1990, também contribuíram

para regulamentar e aprofundar a racionalização produtiva e a inserção competitiva da indústria brasileira. Entre as medidas estatais destacaram-se os seguintes programas ou dispositivos institucionais: a) o Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI); b) o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP); c) o Programa de Competitividade Industrial (PCI); e d) os Grupos Executivos de Política Setorial (GEPS).

Ademais, a política de abertura comercial também deixou exposta a defasagem tecnológica dos veículos automotores e de outros produtos industriais fabricados no Brasil, estimulando a intensificação das estratégias de reestruturação produtiva e conduzindo a políticas de fusões, aquisições e incorporações de empresas e a práticas de "joint-ventures", já na primeira metade dos anos 90. Outrossim, este processo levou a um intenso processo de downsizing – ou seja, de redução do número de empresas no segmento de autopeças.

No quadro das inovações organizacionais, as empresas passaram, já desde 1991-92, a estabelecer um processo de redução e enxugamento de seus níveis hierárquicos e de sua estrutura administrativa e vieram, a partir de 1992-93, a adotar com intensidade Programas de Qualidade e Produtividade (PQPs).

Este conjunto de transformações propiciou, no intervalo entre 1991 e 1996, um crescimento de 132% na produtividade do trabalho, na indústria de autopeças no Brasil.

Entretanto, no segmento das montadoras de veículos automotores, o salto mais significativo em termos de reestruturação produtiva ocorreu somente entre 1995 e 2002, quando, na esteira do "novo regime automotriz", as antigas plantas montadoras (instaladas no país já antes da década de 90), passaram por um efetivo processo de racionalização – envolvendo inovações tecnológicas e mudanças na gestão empresarial, da produção e do trabalho).

Além disso, cabe mencionar que diversas novas plantas montadoras, de saída já inseridas no modelo da "produção enxuta" foram implantadas em diferentes Estados brasileiros. Assim, por exemplo, a Honda instalou-se na região de Campinas, SP; a Volkswagen em Resende, RJ; a Daymler-Crysler em Juiz de Fora, MG; a Renault em São José dos Pinhais, PR; a GM em Gravataí na RMPA, RS; e a Ford em Camaçari na Bahia.

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE

A onda de transformações no segmento das montadoras de veículos, em combinação com as novas regras de exposição competitiva do segmento de autopeças, conduziram, na segunda metade dos anos 90, toda cadeia automotiva – ou seja o conjunto das empresas fornecedoras de primeira, segunda e terceira linha – a uma nova onda de racionalização produtiva e a um processo de maior integração dos fornecedores com as montadoras de veículos. O movimento de fusões e aquisições e de internacionalização da indústria de autopeças, também foi intensificado bem mais que na primeira metade dos anos 90. Estes fenômenos apareceram associados às exigências de qualidade, de contenção de custos e de sinergia na produção, pressionando as empresas montadoras de veículos automotores a diminuir drasticamente o número de seus fornecedores.

Desse modo, ocorreram inovações nas relações interfirmas, com base em estratégias de focalização e externalização de atividades e de aproximação geográfica dos fornecedores, na forma de condomínios industriais ou consórcios modulares, resultando em ações de parceria e em programas conjuntos de avaliação, de desenvolvimento de produtos e qualidade.

Entretanto, as transformações mais profundas – tanto no setor das montadoras como nos segmentos das autopeças, máquinas agrícolas e siderúrgico – foram implementadas na estrutura gerencial e organizacional das empresas. A propósito, foram também implementadas formas de remuneração flexível da força de trabalho – com base na qualidade, assiduidade, desempenho, conhecimento e produtividade do trabalho –, tais como a "PLR" e os programas de prêmios por sugestões e idéias. Ademais, ocorreu a adoção de uma nova política de cargos e salários de forma integrada com a introdução de novas carreiras multifuncionais.

De modo geral, contudo, não se instaurou um padrão uniforme de racionalização produtiva, em termos do ritmo e da profundidade das inovações gerencial-organizacionais, tecnológicas e nas relações interfirmas, se forem levados em consideração os variados tipos de empresa nos setores das montadoras de veículos, de autopeças, de máquinas agrícolas e siderúrgico.

De outro lado, cabe mencionar que o novo salto em termos de racionalização e o incremento na produtividade industrial que foi observado na indústria de autopeças e

de máquinas agrícolas, a partir de 1995-96, veio associado a uma nova onda de enxugamento dos postos de trabalho nesses segmentos industriais.

No setor das montadoras, também ocorreu um drástico movimento de corte nos postos de trabalho, em conseqüência das estratégias de reestruturação produtiva instauradas nas plantas montadoras antigas (instaladas no país antes da década de 90), entre 1995 e 2002. Entretanto, neste setor, a instalação de diversas novas plantas industriais, criou novos empregos, compensando parcialmente o intenso enxugamento da força de trabalho ocorrido nas velhas plantas montadoras.

Além disso, no contexto de consolidação do regime de acumulação flexível, de inserção competitiva da economia brasileira aos mercados internacionalizados, de aprofundamento da racionalização produtiva e de fragmentação e precarização do mercado de trabalho, instaurou-se, entre 1995 e 2002, um processo de redução da massa salarial e dos salários fixos pagos aos trabalhadores das empresas montadoras de veículos, de autopeças, de máquinas agrícolas e siderúrgicas no país. Portanto, em sentido contrário ao aumento da produtividade das empresas, os empregos e os salários encolheram naquele período.

Finalmente, na esteira dos processos de racionalização produtiva, cabe ainda mencionar a tendência de queda, na base dos Sindicatos metalúrgicos da "RMPA" (RS) e do Sindicato dos metalúrgicos do ABC, do número de trabalhadores sindicalizados, principalmente a partir de meados de 1995. Contudo, o SMABC – na condição de Sindicato de trabalhadores (da indústria) melhor organizado em nível nacional, nos anos 80 e 90 – apresentou, entre 1989 e 1997, um aumento permanente em seus índices de sindicalização, tendo comportado um leve decréscimo em sua densidade sindical apenas a partir de 1998 e 1999, comparativamente a 1997.

CAPÍTULO IV

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LUTA SINDICAL NO RAMO METALÚRGICO DO ABCD E DA RMPA, ANOS 70 e 80

No auge do regime político-militar no Brasil, entre 1964 e 1978, a contratação de cláusulas livremente negociadas entre capital e trabalho ficou bastante prejudicada no país. Durante aquele período, a negociação coletiva de ajustes corretivos dos salários nominais, de condições de trabalho e de cláusulas sociais foi esvaziada pelo caráter compulsório das políticas salariais de arrocho (implementadas via sucessivos pacotes econômicos), pelo controle exercido pela legislação sindical corporativista estatal[310], por uma pesada legislação anti-greve decretada pelos governos militares autoritários e pelo caráter arbitrário do judiciário trabalhista. Além disso, as negociações foram coibidas pela imposição de práticas gerencial-organizacionais rotinizadas e autoritárias, de matriz taylorista, nas empresas, sem o direito da organização sindical nos locais de trabalho.

Portanto, após o golpe militar de 1964, no plano mais centralizado das relações industriais, foram mantidos os procedimentos de negociação coletiva do trabalho inerentes à cultura corporativista da CLT, implicando a interferência seletiva do Estado nas relações de trabalho e tirando a autonomia da representação sindical.

Outrossim, no ambiente político autoritário das décadas de 60 e 70, o poder normativo da Justiça do trabalho foi ainda mais reforçado e o poder negocial dos

---

[310] O formato corporativista da superestrutura jurídico-política do Estado brasileiro – que a partir do final dos anos 30 e inícios dos 40 (em pleno período do "Estado Novo") veio a moldar a organização sindical, a legislação trabalhista e o sistema de negociação coletiva de trabalho no país – exprimiu-se na forma de um padrão centralizado e intervencionista de regulamentação das relações de trabalho. Os pontos nodais deste modelo de relações de trabalho que integram a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são os seguintes: a) o enquadramento sindical; b) o imposto sindical compulsório; c) a unicidade sindical ou o monopólio da representação; d) o poder normativo e de arbitramento da Justiça do Trabalho no quadro da negociação de interesses e da definição de acordos coletivos de trabalho; d) o distanciamento da organização sindical dos conflitos entre empregados e empregadores nos locais de trabalho; e e) a proibição da formação de Centrais Sindicais. A este respeito ver: MORAES FILHO, Evaristo de (1979) *O Problema do Sindicato Único no Brasil*, (primeira edição: 1952) São Paulo, Ed. Alfa-Ômega. Ver também: FONTE PESSANHA, Elina G. e MOREL, Regina Lúcia (1999) "Mudanças Recentes no Modelo Relações de Trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo". In: JÁCOME, Iram (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, RJ, Vozes, pp.95-112.

sindicatos foi tornado praticamente irrelevante, de modo que as diretrizes implícitas nos pacotes econômico-salariais tendiam sempre a prevalecer sobre os procedimentos negociais.

Mesmo assim, no período pós-64, foram mantidos, de forma bastante restrita, alguns canais de inserção e incorporação dos assalariados à esfera pública, que garantiram aos trabalhadores o acesso a determinados direitos sociais e trabalhistas.

Porém, o processo de incorporação do trabalho ocorreu com uma notável desigualdade, em termos de espaços de representação e intermediação de interesses, em comparação com a inserção dos interesses empresariais na esfera do Estado. Ou seja, as formas de influência dos agentes do capital, nos núcleos decisórios do Estado, condicionaram em muito o conteúdo das políticas praticadas pelos governos militares, enquanto o espaço de influência reservado aos trabalhadores foi praticamente inexistente[311].

Desse modo, no intervalo entre meados das décadas de 60 e 80, sob um Estado burocrático-autoritário, impôs-se no Brasil um estilo de dominação burguesa, marcado por um "corporativismo bifronte e segmentário de vinculação entre o Estado e a sociedade"[312].

Nesta estrutura de organização da dominação, que foi muito além de um mero arcabouço institucional de representação e intermediação de interesses, destacou-se, de um lado, um componente estatizante de subordinação das organizações da sociedade civil ao Estado, mas, de outro lado, também sobressaltou um componente privatista que, sem qualquer mediação partidária e à margem do parlamento, permitiu ao grande empresariado nacional e multinacional lançar seus tentáculos sobre áreas institucionais setoriais de definição das políticas econômicas e industriais[313].

Dessa forma, no percurso de desenvolvimento industrial verificado durante o período dos governos militares, entre 1964-85, houve um gradual fortalecimento do empresariado como ator político, observando-se uma ampliação de suas formas de

---

[311] A este respeito, ver: BOSCHI, Renato e DINIZ, Eli (1991) "O corporativismo na construção do espaço público". In: BOSCHI, Renato (org.), *Corporativismo e desigualdade – a construção do espaço público no Brasil*, Rio de Janeiro, Rio Fundo Editora.

[312] A este respeito, ver: O'DONNELL, Guillermo, apud ARAÚJO, Angela M. Carneiro & TAPIA, Jorge R.B. (1991) "Corporativismo e Neocorporativismo: Exame de Duas Trajetórias" *BIB*, Rio de janeiro, n.32, 2°semestre, pp.13-14

[313] A este respeito, ver: ARAÚJO, Angela M. Carneiro & TAPIA, Jorge R.B. (1991), op. cit.; Ver também: BOSCHI, Renato e DINIZ, Eli (1991), op. cit.

atuação e influência, mediante a criação de meios diversificados de acesso ao Estado, embora este ator jamais tivesse se afirmado como força política hegemônica[314].

Portanto, o Estado veio a absorver a representação dos interesses organizados dos setores dominantes da sociedade civil, ou seja, os interesses do grande empresariado industrial e financeiro. De outro lado, a fusão privatista entre o Estado e os interesses setoriais da grande burguesia sempre excluiu quase por inteiro qualquer representação dos trabalhadores no interior dos órgãos estatais.

A contrapartida da centralização burocrática das decisões do Estado nos anos 60, 70 e 80, foi a sua fraca capacidade de implementação de políticas, de modo articulado com seu projeto de desenvolvimento econômico. O crescimento desordenado de inúmeras agências estatais, sob forte pressão clientelista de diversos setores do empresariado e de agentes da tecno-burocracia, resultou na dispersão e na fragmentação da autoridade estatal, gerando uma extrema vulnerabilidade à pressão de clientelas específicas e provocando formas acirradas de competição interburocrática.

A despeito de ter ocorrido durante o período desenvolvimentista a emergência fragmentária e descontínua de formatos associativos pluralistas, manteve-se, contudo, em toda a trajetória desse modelo de desenvolvimento, um evidente predomínio da cultura estatal-coporativista nas formas de representação de interesses e na moldagem da estrutura de dominação nas relações entre Estado e sociedade.

A partir de outro ângulo de análise, ao estabelecer-se uma comparação do corporativismo estatal brasileiro – desde suas origens, no período ditatorial do "Estado Novo", até o final da década de 90 – com o "neocorporativismo" ou "corporativismo societal" europeu (que mostrou toda a sua pujança entre 1945 e 1979), fica explícito que no Brasil jamais foi construído um arcabouço institucional efetivamente democrático na esfera das relações de trabalho, capaz de estimular e legitimar práticas de concertação social e de cidadania plenamente desenvolvidas, como as que foram instauradas em países europeus como Alemanha, Suécia, Itália, Inglaterra e França.

No Brasil, até o final dos anos 90, não foram implantadas de modo permanente estruturas de representação e intermediação de interesses (pluralistas ou neocorporatistas) integralmente autônomas da estrutura centralizada de dominação

[314] A este respeito, ver: DINIZ, Eli (1996) "As elites empresariais e a Nova República: corporativismo, democracia e reformas liberais no Brasil", *Ensaios FEE*, Porto Alegre (17)2:55-79, pp.56 e ss.

estatal[315]. Além disso, em nenhum momento foi firmado um "pacto social", que envolvesse de forma institucionalizada práticas de negociação coletiva amplamente democráticas.

De forma distinta ao caso brasileiro, a cultura "neocorporativista", que permeou as formas de "contrato social" em países europeus, institucionalizou canais de participação e consulta aos trabalhadores para a tomada de decisões governamentais a respeito de políticas sobre condições de trabalho, de renda e sociais.

O modelo brasileiro de relações de trabalho, ao contrário, surgiu em um ambiente de fechamento do sistema político e obedeceu a uma política deliberada de intervenção do Estado na definição das formas de inserção social dos diferentes atores sociais[316].

De outro lado, também o padrão de desenvolvimento industrial que se disseminou no Brasil, entre os anos 40 e 80, exerceu influência restritiva sobre as relações de trabalho, na medida em que a heterogeneidade estrutural[317] interna do processo de industrialização e o caráter autocrático e mandonista presente nas formas de implementação das políticas econômicas e sociais que caracterizaram este modelo, impediram o reconhecimento de um estatuto social e político efetivo à representação dos trabalhadores.

Em síntese, portanto, o ciclo desenvolvimentista – que foi iniciado no Brasil a partir dos anos 40 e estendeu-se até os anos 80 – foi marcado pelo corporativismo estatal, pelo atrofiamento dos procedimentos democráticos na esfera pública e por um quadro de permanente segmentação da estrutura industrial, impedindo um processo mais homogêneo e socialmente integrador do desenvolvimento econômico e social. Nem mesmo a Constituição de 1988, instaurada no período de esgotamento do projeto nacional desenvolvimentista, conformou um sistema realmente democrático de relações

---

[315] De outro lado, é verdade que certa exceção, em termos de pluralismo, estabeleceu-se com a restringida experiência das formas de organização sindical de cúpula – com o surgimento e o reconhecimento de diferentes Centrais Sindicais, na década de 80 – e, em termos de neocorporativismo, com a emergente e fugaz experiência "mesocorporativista" das câmaras setoriais em 1992 e 1993.

[316] A propósito ver: FONTE PESSANHA, Elina G. e MOREL, Regina Lúcia (1999) op. cit, pp.97-98.

[317] Em uma dinâmica econômica heterogênea e fragmentada, setores modernos da indústria expandiram-se ao lado de setores atrasados, conferindo um caráter segmentado à estrutura industrial brasileira. Este processo consolidou-se ainda mais durante o período auge de autoritarismo político no país, entre 1964-79.

de trabalho, ainda mais que manteve os pilares básicos da estrutura sindical corporativista-estatal.

Portanto, em seu conjunto, as práticas autoritárias inerentes à formação econômico-social brasileira contribuíram para que o país não lograsse articular – nem mesmo nas décadas de 60 e 70, em que foram verificados os maiores índices de crescimento do PIB – seus mercados e sua institucionalidade sócio-política, de acordo com as características do regime de acumulação e do modo de regulação keynesiano-fordista.

Na base de uma estrutura econômica marcada por ritmos diferenciados de integração e desenvolvimento – compreendendo um vasto setor informal de atividades ao lado das atividades formais, no quadro de um mercado de trabalho bastante heterogêneo –, desenvolveu-se no país, entre os anos 50 e 80, um movimento operário-sindical segmentado pelas suas condições de inserção na estrutura de emprego existente no país, embora (entre 1979 e 1989) unificado pelas suas formas de atuação político-sindical.

No período desenvolvimentista, nem mesmo as empresas dos segmentos mais dinâmicos e competitivos da indústria contaram com instituições e políticas de formação salarial fordista – a despeito de ostentarem formas de organização do processo de trabalho e condições de remuneração da força de trabalho relativamente modernas, ou seja, mais próximas do modelo fordista –, ao estilo do que ocorreu nos países centrais do capitalismo, principalmente no pós-guerra. Por sua vez, os estabelecimentos econômicos mais atrasados fizeram uso, de forma extensiva, sem nenhum constrangimento institucional, de uma força de trabalho rotativa, com baixa qualificação e baixos salários[318].

No período entre 1968-79, a despeito das altas taxas de crescimento do PIB e dos esforços de universalização da cobertura dos serviços e direitos sociais, os governos militares não conseguiram alterar a tendência da concentração da renda no país e o quadro de desigualdades sociais decorrentes, entre outros fatores, do caráter selvagem da acumulação do capital no país; da apropriação privatista e clientelística de diversas agências do Estado burocrático-autoritário; e do caráter repressivo do Estado

[318] A este respeito, ver: FIORI, José L. (1995) Em Busca do Dissenso Perdido (Ensaios críticos sobre a festejada crise do Estado), Rio de Janeiro, Insight, pp.170-71.

em relação ao movimento operário. Além disso, o perfil elitista e anti-democrático das políticas sociais, salariais e trabalhistas durante os governos militares; a fragilidade do movimento sindical dos trabalhadores nas décadas de 60 e 70; o caráter heterogêneo e fragmentado da estrutura econômico-industrial; a tendência de precarização do mercado de trabalho, já presente no período desenvolvimentista; a falta de mecanismos institucionais democráticos na sociedade; e, enfim, a inexistência de uma cultura política afirmadora de condições ampliadas de cidadania, também contribuíram para manter as desigualdades sociais.

Quanto ao sindicalismo, o regime militar não alterou o sistema de organização sindical e de relações de trabalho no país, de modo que as principais regras da CLT – tais como a unicidade sindical, o imposto sindical, a divisão do sindicalismo por categorias profissionais e bases municipais e a negociação coletiva pulverizada em datas base anuais por categoria – foram mantidas e reforçadas pela rigidez do estatuto padrão que regia o funcionamento dos sindicatos, pelo controle direto e minucioso das DRTs sobre as eleições sindicais, pela cassação de diretores sindicais e pelas intervenções nas entidades sindicais.

Em direção contrária a uma maior democratização dos procedimentos de negociação coletiva, esse padrão de relações de trabalho foi acompanhado por medidas de repressão política e de proibição à organização de Centrais Sindicais e de Partidos Políticos ligados aos trabalhadores, pela implementação de uma forte legislação anti-greve e pela ampliação do poder normativo da Justiça do trabalho, o que trouxe dificuldades ainda maiores ao movimento operário-sindical brasileiro, no intervalo entre 1964 e 1978, em comparação ao período pré-64.

Ademais, o Estado estabeleceu mecanismos automáticos de cálculo dos reajustes salariais e outras medidas que diminuíram os custos de demissão dos trabalhadores para as empresas. Assim, logo após o golpe militar de 1964, o poder aquisitivo do salário mínimo legal foi reduzido e, "... a partir de 1966, os reajustes de salários em geral passaram a ser regulados por legislação"[319].

Para favorecer uma maior flexibilidade no uso da força de trabalho foi também instituída a lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), em 13 de setembro de 1966, que veio a substituir a lei da estabilidade no emprego. Esta lei, abriu

[319] A propósito, ver: FONTE PESSANHA, Elina G. e MOREL, Regina Lúcia (1999) op. cit, p.98.

espaço ao recurso ilimitado de práticas de rotatividade da força de trabalho, como mecanismo de rebaixamento dos salários.

A elevada rotatividade da força de trabalho, o ilimitado uso do regime de horas extras e a ampla tolerância do Estado frente ao trabalho precário e informal exprimiram a presença de uma notável flexibilização predatória do mercado de trabalho, já durante o regime militar entre 1964-85[320].

Com esta configuração autoritária das relações de trabalho, também os empregadores, sempre em sintonia com a política governamental, manifestavam pouco interesse em posicionar-se favoravelmente à implementação de práticas diretas de negociação coletiva do trabalho.

Ao contrário, antes mesmo do início de qualquer negociação, eles tendiam a instaurar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, pois esta forma procedimental, por si só, já representava a garantia de que os reajustes salariais seriam plenamente enquadrados dentro dos parâmetros estabelecidos pela política salarial oficial.

De parte dos sindicatos de trabalhadores, também foram poucas as vezes em que, no intervalo entre 1964 e 1978, algum dirigente sindical se negasse a aceitar as bases propostas pelos representantes da Justiça nas audiências de conciliação.

Porém, nas raras ocasiões em que não ocorreram entendimentos nas mesas de conciliação, os conflitos foram julgados pela Justiça do Trabalho, com o seu poder arbitral reproduzindo, via de regra, o "status quo".

No mesmo período, a despeito do reforço do poder normativo da Justiça do Trabalho, foi mantida (a princípio) a sistemática de negociação nas datas base anuais, com vistas à realização de acordos entre os sindicatos de trabalhadores e patronais. No entanto, as negociações coletivas não ocorriam sem a intermediação do judiciário trabalhista.

Além disso, foi autorizada a prática de instalação de "Comissões internas mistas de negociação" nos locais de trabalho. A finalidade destas era viabilizar a realização de acordos coletivos isolados por plantas industriais ou por empresas, visando contribuir para fragmentar ainda mais eventuais lutas de resistência dos trabalhadores.

---

[320] A este respeito, ver: MEDEIROS, Carlos A. e SALM, Cláudio (1994) "O Mercado de Trabalho em Debate", São Paulo, Novos Estudos CEBRAP, nº39, julho, pp. 60 e ss.

Todavia, os empregadores, de modo geral, não mostraram interesse pela instauração de tais Comissões de negociação, pois o controle exercido, pelas gerências, sobre os operários nos locais de trabalho e pelo Ministério do Trabalho sobre as práticas mais centralizadas de negociação coletiva do trabalho, tornava desnecessária para as empresas a instalação de canais de negociação direta nos locais de trabalho.

Os casos das empresas Cobrasma em Osasco, SP, em 1968[321], e da Saab-Scania em São Bernardo do Campo, SP, em 1977, constituíram-se em algumas das exceções em que surgiram comissões de fábrica (CsF), com os trabalhadores conseguindo exercer alguma influência nas relações de trabalho daquelas fábricas[322].

Entretanto, a partir das greves de trabalhadores no final da década de 70 – iniciadas no ramo metalúrgico do ABC paulista em 1978 e disseminadas para diversas categorias profissionais em 1979 – emergiu um expressivo movimento operário-sindical no país que reivindicou uma cultura de livre negociação salarial, sem a interferência do Estado[323].

No centro nevrálgico destas lutas grevistas, ou seja, nos grandes estabelecimentos fabris do setor automotivo no ABCD e principalmente na cidade de São Paulo, também proliferou uma renovada cultura operária favorável à implantação de Comissões de negociação de empresa ou CsF[324].

---

[321] Aliás, no caso da Cobrasma ocorreu um certo extrapolamento dos limites legalmente pré-estabelecidos pelo Estado e pelos empregadores para a Comissão de Negociação. Ou seja, a CF tornou-se um instrumento de aglutinação operária que resultou em um movimento de ocupação de fábrica que questionava a política salarial oficial e o caráter autoritário das relações de trabalho e, por fim, o próprio regime político autoritário. A este respeito, ver: WEFFORT, Francisco C. (1972) "Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968". *Cadernos CEBRAP* nº5, São Paulo, CEBRAP, p.87-88.

[322] A propósito, ver: HUMPHREY, John (1982) *Controle Capitalista e Luta Operária na Indústria Automobilística Brasileira*, São Paulo, Vozes/CEBRAP, p.116.

[323] A despeito de que, por exemplo, bem antes disso, em 1972, a chapa vencedora que concorreu às eleições sindicais metalúrgicas em São Bernardo do Campo e Diadema, SP, já tenha reivindicado em seu programa – junto com suas propostas pelo fim da política salarial de arrocho e por melhores condições de trabalho –, a livre negociação salarial junto com liberdade para os sindicatos. Ver: HUMPHREY, J. (1982), op. cit., p.134.

[324] No setor metalúrgico da capital paulista, as CsF que surgiram espontaneamente entre 1978-79, foram em geral constituídas no bojo de concorridas assembléias de operários no interior das fábricas, ocorridas geralmente no quadro de movimentos grevistas, quase sempre fora da data base de negociação coletiva do trabalho da categoria metalúrgica. As mobilizações operárias das quais resultavam as CsF, ao lado de suas motivações econômicas, apresentavam como objetivo difuso o combate ao regime militar. A propósito, em 1978, existiam aproximadamente 200 CsF somente na cidade de São Paulo. A este respeito, ver: MARONI, Amnéris (1982) *A Estratégia da Recusa*, São Paulo, Brasiliense. Ver também: BOITO JUNIOR, Armando (1991) "Reforma e Persistência da

Os trabalhadores empregados nos segmentos mais dinâmicos da indústria, como no setor automobilístico do ABCD paulista, tiveram seu poder de barganha aumentado diante das administrações empresariais, já desde o final dos anos 60 e início da década 70, na medida que a demanda de parte das empresas destes segmentos, por operários qualificados escassos no mercado, obrigou-as a fazer certas concessões em termos de política salarial interna, não acessível aos trabalhadores empregados nas empresas dos segmentos industriais mais atrasados, com baixa produtividade industrial e com pouco valor agregado em sua produção.

Esta situação reforçou o processo de heterogeneização no mercado de trabalho, via crescente diferenciação salarial entre categorias profissionais e grupos de trabalhadores. Pois, enquanto nas empresas médias e pequenas os empregados tiveram, no decorrer da década de 70, seus salários reajustados de acordo com os índices estabelecidos pela política salarial oficial, nas empresas mais dinâmicas e competitivas, como as montadoras de veículos automotores do ABCD paulista, a força de trabalho de maior qualificação, graças a sua situação privilegiada no mercado de trabalho, conseguia, com freqüência, reajustes salariais mais elevados, muitas vezes estendidos aos demais trabalhadores naquelas fábricas.

A concentração operária em grandes fábricas, a aglomeração de enormes contingentes de trabalhadores em vastas áreas industriais urbanas (nos Estados do Sudeste e do Sul do país) e a convivência de operários semi-qualificados e qualificados, nas grandes fábricas, propiciou, no decorrer da década de 70, a formação de grupos de operários atuantes, capazes de organizar ações silenciosas de resistência nas empresas modernas, contra as formas de superexploração do trabalho e de autoritarismo gerencial[325].

Em sintonia com essa presença operária organizada, que emergiu de forma pulverizada e molecular no final dos anos 60 e nos 70, os diretores dos Sindicatos dos metalúrgicos do ABCD paulista – de São Bernardo do Campo e Diadema (SMSBCD), de Santo André e São Caetano – reivindicaram, já em 1974, negociações salariais diretas com a representação dos empregadores, livres de qualquer interferência estatal.

Estrutura Sindical" In: BOITO Junior, A. (org.) *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, pp.43-91. Especialmente p.68.

[325] A este respeito, ver: FREDERICO, Celso (1978) *Consciência Operária no Brasil*, São Paulo, Ática, 1978.

Em 1977, no período de crise acentuada do regime militar brasileiro, o SMSBCD tentou mais uma vez estabelecer um processo de negociação direta com os empregadores, visando a reposição de perdas salariais que se acumularam desde 1973-74, devido à manipulação governamental dos índices de inflação.

A seguir, em 1978, emergiram algumas greves isoladas por empresa no setor das montadoras em São Bernardo do Campo no ABCD paulista, que finalmente pressionaram o SINFAVEA a negociar, diretamente com a representação sindical dos trabalhadores, aumentos salariais acima dos índices do governo.

Em âmbito do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de Porto Alegre[326] (STIMMME-POA) – mesmo com a diretoria daquela entidade sindical se caracterizando, no decorrer de toda a década de 70, por uma postura política tímida e adequada aos limites estabelecidos pelo regime militar – também foi organizada uma campanha pela reposição das perdas salariais em outubro de 1977[327].

Seguindo a decisão tomada em assembléia, a direção sindical metalúrgica de Porto Alegre, RS, ajuizou uma ação no TRT gaúcho, na forma de processo de Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho, na qual foi reivindicado 31,9% de correção salarial, com base em estudos solicitados ao DIEESE. Porém, o processo foi interrompido no TRT em meados de 1979, e posteriormente arquivado[328].

Durante o regime militar, até 1978, o número médio de cláusulas firmadas, via acordos em dissídio coletivo ou via sentenças normativas da Justiça, era baixo. Assim, por exemplo, em 1978, no setor metalúrgico do Estado de São Paulo e, particularmente, da região do ABCD paulista, os acordos arbitrados na Justiça do Trabalho continham, em média, apenas a 17 cláusulas[329]. Do mesmo modo, entre os metalúrgicos do Estado do Rio Grande do Sul e da Região metropolitana de Porto

---

[326] A base territorial do STIMMME de Porto Alegre é formada pelos municípios de Porto Alegre, Gravataí, Guaíba, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão, Glorinha e Eldorado do Sul, todos eles situados na região metropolitana de Porto Alegre, RS.

[327] Naquele período "... foi realizada uma assembléia geral extraordinária no STIMMME-POA, 'com a presença de 229 associados', que teve por objetivo a deliberação da categoria sobre o procedimento judicial a ser adotado". A propósito, ver: COLOMBO, Neli Terezinha Fornari (1985) *O Movimento Sindical dos Metalúrgicos de Porto Alegre – 1964/1984*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. IFCH da Pontifícia Univ. Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Julho de 1985. p.65.

[328] A este respeito ver COLOMBO, Neli T. Fornari (1985), op. cit., pp 65-69.

Alegre o número de pontos acordados na Justiça, entre 1974-78, oscilou apenas entre 08 e 12 cláusulas[330].

No período entre 1964-1978, também as assembléias sindicais realizadas nas campanhas salariais – quando ocorriam –, eram geralmente marcadas por uma fraca participação de trabalhadores de base.

Porém, com a efervescência do movimento operário-sindical brasileiro em 1978-79, a participação dos trabalhadores nas assembléias sindicais, cresceu notavelmente, não apenas no SMSBCD (SP), mas também em diferentes categorias profissionais em várias regiões do país.

Particularmente, as assembléias e as manifestações operário-sindicais que aprovaram as greves metalúrgicas de São Bernardo do Campo e Diadema, SP, em 1979 e 1980, tiveram a presença de dezenas de milhares de trabalhadores.

Igualmente, na base dos Sindicatos metalúrgicos da Região Metropolitana de Porto Alegre, a partir de 1979, houve um notável incremento em termos da participação operária nas assembléias realizadas anualmente durante as campanhas salariais.

Contudo, a primeira greve na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre – depois do ressurgimento do movimento sindical em 1978-79 – somente ocorreu em 1983.

Da mesma forma, em âmbito da base do STIMMME de São Leopoldo[331] aproximadamente 2.000 metalúrgicos participaram da mais importante assembléia salarial de 1979 e mais de 3.000 metalúrgicos estiveram presentes na terceira assembléia salarial de 1982[332]. Da mesma forma, na base do STIMMME de Canoas[333],

---

[329] A este respeito, ver: PRADO, Antônio (1998) "Mudanças na Negociação Sindical nos Anos Recentes", *São Paulo em Perspectiva*, Revista da Fundação SEADE, São Paulo, vol.12, nº1, jan-mar., pp.30-34; ver especialmente Tab.1, p.33.

[330] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 18 de setembro de 1997.

[331] A base territorial do STIMMME de São Leopoldo é integrada pelos municípios de São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul, Estância Velha, Campo Bom, Dois Irmãos e Morro Reuter, todos eles situados na Região metropolitana de Porto Alegre, RS.

[332] A propósito, ver: RECH, H. (1987) *"Novo Sindicalismo": Caracteristicas, Problemas e Desafios (Um Estudo na Região Metropolitana de Porto Alegre)*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, UFRGS, 385 páginas. Ver especialmente o capítulo 9: Lutas Sindicais e de Fábrica e o "Novo Sindicalismo" metalúrgico da Grande Porto Alegre, pp.218-274.

[333] A base territorial do STIMMME de Canoas é formada pelos municípios de Canoas e Santa Rita, ambos localizados na Região metropolitana de Porto Alegre, RS.

entre 1981-85, as assembléias salariais realizadas nas datas base anuais de negociação coletiva tiveram a participação de milhares de operários.

Portanto, as mobilizações operárias desencadeadas no país, desde as primeiras greves ocorridas no ABCD paulista em 1978-79, mesmo que não tenham provocado uma ruptura com o modelo corporativista-estatal de relações industriais, instauraram uma nova etapa nas relações de trabalho no Brasil, na qual foram gradativamente ampliadas as pautas de negociação e o número de cláusulas acordadas nas negociações coletivas.

A propósito, o número de cláusulas contratadas pelo SMSBCD – em convenções coletivas, ou em acordos homologados em dissídio ou em revisão de dissídio coletivo – subiu de 17 em 1978, para 48 em 1984, para 79 em 1987 e 1988, e para 75 em 1989[334].

Também, no decorrer dos anos 90, nas contratações coletivas realizadas pelo Sindicato dos metalúrgicos do ABC (SMABC)[335] com os Sindicatos ou Federações patronais de diferentes segmentos industriais, os instrumentos contratuais têm incorporado entre 70 a 100 cláusulas[336].

Na base territorial do setor metalúrgico de Porto Alegre, RS, o número de cláusulas pactuadas, entre o STIMMME-POA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul (SINMETAL) – em Acordos de dissídio ou de Revisão de dissídio coletivo trabalho – subiu da média de 08 nos anos 70[337], para 57 em 1989[338].

No ano de 1990 o número de cláusulas homologadas pela Justiça em Processo de Revisão de dissídio no setor metalúrgico de Porto Alegre, RS, foi de 51[339]. Em 1991 e 1992, subseqüentes Acordos em Revisão de dissídio coletivo incorporaram,

---

[334] A propósito, ver: *Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas* (SACC), São Paulo, DIEESE.

[335] O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) resultou da fusão do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema (SMSBCD) e do Sindicato dos metalúrgicos de Santo André, processo este consumado em 1993, quando das negociações tripartites – envolvendo Estado, empregadores e empregados – que resultaram no 2ºAcordo setorial da Câmara setorial automotiva. Todavia, entre 1996-99, ocorreu um novo processo litigioso de separação entre o sindicalismo dos trabalhadores metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Santo André, SP.

[336] Cf. dados do *Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas* (SACC), São Paulo, DIEESE.

[337] Idem.

[338] Cf. Processo TRT-RVDC nº 210/89.

[339] Cf. Processo TRT-RVDC nº 137/90.

respectivamente, 60 e 62 dispositivos contratuais[340] e em 1993[341] e 1994[342] o mesmo tipo de Acordo contemplou 53 cláusulas, e em 1995[343], 55 cláusulas.

4.1. A negociação coletiva no ramo metalúrgico do ABCD, nos anos 80

Desde o momento em que o movimento operário-sindical metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema (SBCD), SP, adquiriu expressão pública, em 1978-79, até o período final dos governos militares em 1985, a entidade sindical que o representa, o SMSBCD, sofreu quatro intervenções do Ministério do Trabalho. Durante estas intervenções, a direção sindical legitimamente eleita pelos trabalhadores, foi afastada do comando do Sindicato e, em algumas delas, os dirigentes foram inclusive encarcerados.

Todavia, mesmo com a cassação dos diretores sindicais, as bandeiras de autonomia e liberdade sindical, assumidas pelo sindicalismo metalúrgico de SBC em sua fase heróica, entre 1978 e 1983, e direcionadas ao rompimento com o modelo jurídico corporativista-estatal das relações de trabalho no Brasil não foram levadas até as últimas conseqüências[344].

No período final dos governos militares, entre 1978-85, os conflitos ocorridos nas datas-base anuais de barganha coletiva do trabalho, no setor metalúrgico do ABCD paulista, foram resolvidas, em três oportunidades, via processos de dissídio coletivo nos tribunais de trabalho suscitados pelos sindicatos patronais – mas resultando em acordos de dissídio –, e, em duas oportunidades, com a própria Justiça do Trabalho se encarregando de instaurar o dissídio coletivo, visando estimular acordos. De outro lado, o SMSBCD foi suscitante de um processo de dissídio uma única vez, entre 1978-85[345]. Nestes oito anos, por seis vezes as negociações coletivas foram resolvidas pela

---

[340] Cf. Processos TRT-RVDC nº 159/91 e nº 245/92.
[341] Cf. Processo TRT-RVDC nº 93.008007-6
[342] Cf. Acórdão TRT-RVDC nº 94.009041-4, de 1994.
[343] Cf. Acórdão TRT-RVDC nº 95.011038-8, de 1995.
[344] A este respeito ver: BOITO Jr., Armando (1991) "Reforma e Persistência da Estrutura Sindical". In: BOITO Jr., A. (org.) *O Sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991. pp.43-91.
[345] A propósito, ver: RENNER, Cecília Ornellas (1998) "Poder Sindical e Negociações Coletivas". In: *São Paulo em Perspectiva* (Revista da Fundação SEADE), vol.12, nº1, pp.70-76. Ver especialmente pp.71-72.

mediação da Justiça do Trabalho e em cinco delas ocorreram acordos de conciliação homologados pelo TRT paulista. As demais negociações anuais resultaram em convenções coletivas.

Nos anos 80, o único momento em que o SMSBCD resolveu recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, foi em 1986, para reivindicar um aumento de produtividade, maior que aquele que tinha sido concedido pelo TRT paulista. Porém, o TST somente proferiu sentença favorável aos trabalhadores em 1989[346].

Em 1984, mesmo que tenha sido concretizada uma convenção coletiva, houve uma posterior instauração de dissídio coletivo pelo patronato, solicitando a alteração das disposições salariais implícitas na cláusula primeira daquela convenção coletiva[347].

Portanto, a despeito de o SMSBCD ter propugnado de modo permanente por práticas de livre negociação salarial entre os trabalhadores e o patronato, ainda manteve-se presente, até 1985, a cultura do dissídio coletivo, como forma de resolver os conflitos de interesses, entre capital e trabalho, nas campanhas salariais metalúrgicas. Entretanto, naquele período, não ocorreram sentenças normativas decretadas pela Justiça do Trabalho.

As convenções coletivas ainda não tinham se firmado em instrumento dominante de desfecho das negociações coletivas no setor metalúrgico do ABCD paulista, até 1985, em decorrência da intensidade dos conflitos presentes nas relações de trabalho – geralmente marcadas por ações grevistas e por atos políticos de protesto –, devido ao papel fortemente intervencionista exercido pela Justiça do Trabalho naquele período de governos autoritários e também devido ao comportamento conservador dos empregadores (que quase sempre preferiram recorrer à Justiça do Trabalho para a resolução dos conflitos grevistas, em detrimento das práticas de negociação direta com os trabalhadores).

---

[346] Idem, p.72.

[347] A propósito, o surgimento de uma série de greves em pequenas, médias e grandes empresas metalúrgicas na base do SMSBCD – em que os trabalhadores reivindicavam a extensão das conquistas obtidas pelos trabalhadores das montadoras e de outras grandes indústrias metalúrgicas (em termos de reajuste salarial, de abono de emergência e de antecipações salariais) –, fizeram com que os dezoito sindicatos patronais integrantes do Grupo-14 da FIESP, suscitassem um processo de dissídio coletivo, após a convenção coletiva de 12 de abril de 1984, resultando na suspensão das disposições presentes na cláusula primeira daquela contratação coletiva que eram parcialmente dissonantes com a política salarial governamental explícita no Decreto-lei 2.065/83 (Cf. Processo TRT/SP-70/84-A).

Entretanto, entre 1978-85, o SMSBCD procurou sempre evitar as sentenças judiciais como forma de resolução dos conflitos, pois os Tribunais do Trabalho, quando julgavam os processos de dissídio coletivo, primavam sistematicamente por excluir as cláusulas sociais e as disposições relacionadas a condições de trabalho em seus julgamentos, restringindo suas decisões apenas sobre as questões salariais.

De outro lado, no período entre 1978-85, os acordos coletivos de trabalho efetivados na data base da categoria metalúrgica de SBCD, foram muitas vezes sucedidos por acordos salariais isolados por empresas, ou por sub-setores, como foi o caso do setor das montadoras de veículos.

Tais acordos em separado, em diversos momentos, trouxeram problemas à política salarial governamental e também criaram tensões internas entre os diferentes setores de empregadores (das montadoras, das autopeças, de máquinas, eletro-eletrônico, metalúrgico, etc.), na medida que tencionavam as demais empresas metalúrgicas a também incorporarem, na negociação coletiva do ano seguinte, os reajustes salariais diferenciados concedidos durante o ano anterior pelas montadoras de veículos automotores.

Já em 1978, o SMSBCD estabeleceu uma negociação direta com o Sindicato Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores (SINFAVEA), que resultou em acordo entre as partes, envolvendo o conjunto das montadoras de São Bernardo do Campo, SP. As bases de correção dos salários desse acordo compreenderam aumentos acima do definido pela política salarial oficial[348].

Entretanto, o Sindicato Nacional da Indústria de Autopeças (Sindipeças), o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ) e os demais Sindicatos de empregadores do setor metalúrgico do ABCD paulista, já em 1978 não aderiram à idéia da negociação direta entre capital e trabalho.

Porém, já em 1978, várias empresas de autopeças, de máquinas, metalúrgicas e de material elétrico de SBCD, a despeito de sua postura inflexível nas negociações,

---

[348] O acordo estabelecia dois aumentos de 5,5%, um imediatamente em maio e outro em outubro de 1978, e mais três aumentos na forma de adiantamentos salariais que seriam descontados da fixação salarial de 1979. A este respeito ver: HUMPHREY, John (1982) *Fazendo o "Milagre": Controle capitalista e luta operária na indústria automobilistica brasileira*, Rio de Janeiro, Vozes/CEBRAP, p.170.

foram atingidas por ações grevistas, que as induziram a conceder aumentos salariais de 10% ou mais, além do que tinha sido acordado no dissídio coletivo daquele ano[349].

Em 1979, ocorreram fortes tensões no interior das fábricas, até que em 12 de maio daquele ano, foi firmado, pelo SMSBCD e pela FIESP, um acordo homologado pela Justiça do Trabalho. A propósito, para efetivar este acordo, as empresas montadoras de veículos automotores tiveram inclusive que romper com a posição dos demais Sindicatos patronais do Grupo-14 da FIESP. Assim, concederam aumento salarial 6% acima do que tinha sido definido com as outras representações de empregadores. Em seguida, a indústria automobilística impôs esse acordo aos demais 21 sindicatos patronais integrantes do Grupo-14 da FIESP, sendo que em 13 de maio daquele ano os três Sindicatos metalúrgicos do ABCD paulista (de São Bernardo do Campo, de São Caetano do Sul e de Santo André) aceitaram os termos do acordo, tendo no dia 15 sido suspensa a intervenção do Ministério do Trabalho no SMSBCD[350].

Em 1980, ocorreu uma greve de 41 dias no setor metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema, (SP). Porém, já no primeiro dia de paralisação, em 1° de abril de 1980, o TRT pronunciou-se incompetente para apreciar a legalidade da greve. Contudo, em 14 de abril, o mesmo Tribunal decretou a ilegalidade do movimento e no dia 17 ocorreu a intervenção do Ministério do Trabalho nos Sindicatos de São Bernardo do Campo e de Santo André, e dois dias depois, em 19 de abril, Lula e outros líderes grevistas foram aprisionados.

O patronato mostrou-se desta vez irredutível, negando-se a negociar com a representação sindical dos trabalhadores em greve. No dia 11 de maio de 1980 encerrou-se o movimento grevista sem que algum acordo fosse alcançado. Além disso, na volta ao trabalho, milhares de ativistas sindicais foram demitidos de seus postos de trabalho. Entretanto, posteriormente foi efetivado um acordo em dissídio coletivo, coordenado e homologado pelo TRT paulista, bastante desfavorável aos trabalhadores.

O ano de 1981 foi marcado por um forte refluxo do movimento operário-sindical metalúrgico de SBCD. Durante a campanha salarial, a Junta interventora, nomeada pelo Ministério do Trabalho, continuava controlando o SMSBCD, tendo a

[349] Assim ocorreu, por exemplo, em empresas como Phillips, General Eletric, Pirelli e Brastemp. A este respeito, ver: HUMPHREY, John (1982) op. cit, p.170.

nova diretoria sindical eleita pelos trabalhadores – com Jair Meneguelli, na presidência – somente tomado posse em agosto de 1981.

Mesmo assim, naquele ano, ocorreram alguns acordos isolados por empresas, como, por exemplo, na planta da FORD-Taboão. Porém, em relação ao conjunto da categoria metalúrgica de SBCD, a negociação coletiva mais uma vez foi definida via acordo homologado pela Justiça do Trabalho, tendo as cláusulas salariais voltado a ficar totalmente subordinadas às determinações da política salarial oficial.

Em 1982, em meio ao quadro de recessão econômica, manteve-se a tendência declinante do ciclo grevista registrado anteriormente (entre 1978-80). Mesmo assim, a direção do SMSBCD, a despeito da heterogeneidade de sua base, procurou dar continuidade a uma prática sindical de unificação da categoria para a negociação coletiva desse ano. A partir de então, a direção do SMSBCD empenhou-se por articular campanhas salariais unificadas, juntamente com os Sindicatos metalúrgicos de Santo André, São José dos Campos, Sorocaba, Campinas e Itu[351].

Além disso, em 1982 a diretoria recém eleita do SMSBCD articulou uma greve de curta duração no conjunto da categoria metalúrgica de SBCD. Contudo, no final do processo de negociação coletiva foi firmado um acordo com o patronato, homologado pela Justiça, envolvendo os seis Sindicatos metalúrgicos acima destacados.

Em 1983, mais uma vez foi firmado um acordo envolvendo a mediação da Justiça. Porém, em decorrência das greves ocorridas no setor das montadoras de veículos automotores em São Bernardo do Campo (SBC), foi efetivado, em novembro daquele ano, novo acordo em separado entre o SINFAVEA e as Comissões de fábrica das montadoras, com o aval dos interventores do SMSBCD[352], que extrapolou os limites da política de reajustes salariais imposta pelo Decreto-Lei 2065/83, então em vigência.

---

[350] Idem, pp.190-91.

[351] A este respeito, ver: GALVÃO, Andréia (1996) *Participação e Fragmentação: A Prática Sindical dos Metalúrgicos do ABC nos anos 90*, Dissertação de Mestrado, IFCH, Unicamp, Campinas, SP, dez., p.41.

[352] Por intermédio deste acordo, foi estipulado um abono de emergência de 20% para as faixas de até 7 salários-mínimos e 30% acima deste patamar, além de ter sido incluído no acordo uma antecipação salarial trimestral dos salários, que funcionou como uma espécie de recomposição salarial diante da inflação. A propósito, ver: KELLER, Wilma (1986) *Os processos de negociação coletiva e a difusão das comissões de fábrica no setor metal-mecânico paulista São Paulo*, CEBRAP, 38 págs. (Relatório de Pesquisa)., pp.1-9.

Em 1984, os metalúrgicos das montadoras de veículos do ABCD paulista desenvolveram operações moleculares de semi-paralisação da produção – ou seja, as chamadas "operações tartaruga" –, mais uma vez objetivando obter reajustes salariais superiores aos estabelecidos por aquela lei.

A propósito, a política salarial do governo fixava, para a data base da negociação coletiva do SMSBCD em 01 de abril de 1984, uma reposição de aproximadamente 70%, apenas para a faixa salarial situada até três salários mínimos. Entretanto, os trabalhadores das montadoras conseguiram estender a integralidade deste reajuste até a faixa de 15,8 salários mínimos na convenção coletiva de trabalho concretizada naquele ano[353].

Ademais, apenas para os trabalhadores das empresas montadoras de veículos automotores (automóveis, caminhões, ônibus e utilitários) e fabricantes de motores veiculares (de explosão interna), situadas na base territorial dos Sindicatos metalúrgicos do Grupo Independente da CUT, ficou acordado que o abono de emergência previsto na convenção coletiva de trabalho daquele ano seria pago na forma de duas antecipações salariais de 20% cada uma, em 01 de julho/84 e 01 de janeiro/85, podendo ser compensadas nos aumentos semestrais subseqüentes.

Nas demais empresas (dos segmentos de autopeças, de máquinas, eletro-eletrônico, metalúrgico, etc.) foi concedido um abono de emergência a todos os trabalhadores que em 31 de março de 1984, recebiam até 15,8 salários mínimos por mês[354].

Este tratamento diferenciado, em termos de concessão de reajustes e antecipações salariais ou abonos de emergência entre as empresas de diferentes setores, conduziu a uma série de greves por empresas[355] em 1984, nas quais os trabalhadores demandavam patamares de reajuste ou de antecipação salarial equivalentes aos que tinham sido concedidos aos trabalhadores das montadoras.

---

[353] Cf. Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre os Sindicatos do Grupo Independente da CUT e os Sindicatos patronais do Grupo 14 da FIESP, em 12 de abril de 1984.

[354] Cf. Convenção coletiva de trabalho, assinada em 12 de abril de 1984, obtida junto ao Departamento Jurídico do SMSBCD.

[355] A propósito, somente no setor metalúrgico do ABCD ocorreram 70 greves por empresa em 1984. A este respeito, ver: KELLER, Wilma (1986), op. cit. p. 37.

Entretanto, os empregadores dos demais segmentos industriais recorreram à Justiça, para forçar a aplicação das disposições legais contidas na política salarial governamental[356].

De outro lado, cabe observar que no segundo semestre de 1984, alguns destas mesmas representações patronais passaram publicamente a propor mudanças na política salarial governamental, sugerindo certa disposição em negociar, com os sindicatos metalúrgicos, aumentos reais de salários.

De fato, na segunda metade de 1984, diversos acordos por empresa foram firmados no setor metalúrgico paulista, estendendo benefícios salariais aos trabalhadores dessas companhias acima dos índices fixados pelo governo. Entretanto, estas concessões geralmente ocorreram em meio a fortes conflitos nos locais de trabalho, acompanhados por processos de demissão de trabalhadores em diversas empresas[357].

Em 1985, durante o primeiro ano de mandato do governo civil de José Sarney, diante do quadro de intensificação dos conflitos trabalhistas, as lideranças empresariais da indústria automobilística e de autopeças mantiveram fortes laços de unidade com todos os demais Sindicatos industriais do Grupo-14 da FIESP, nas negociações coletivas anuais. A própria FIESP passou a orientar as empresas metalúrgicas, para que não fizessem concessões em termos do cumprimento do conteúdo e do prazo integral de vigência das cláusulas acordadas nas negociações anuais.

Assim, o rompimento pelo sindicato dos trabalhadores com as disposições de qualquer cláusula firmada em acordo em dissídio ou em convenção coletiva, era motivo suficiente para as entidades patronais apresentarem denúncias junto à Justiça do Trabalho, implicando em suspensão imediata dos benefícios acordados.

A propósito, nas negociações coletivas de 1985, os sindicatos do Grupo-14 da FIESP apresentaram propostas de reajuste trimestral de salários; de 4% de aumento real a título de produtividade; de reposição integral da inflação até 15 salários mínimos;

---

[356] Assim, na audiência de instrução e conciliação em 15 de maio de 1984, a convenção coletiva que tinha sido firmada em 12 de abril, sofreu a ablação integral da alínea "b" de sua cláusula 1ª, tratando da questão do reajuste salarial, tendo sido ratificado o império das disposições contidas no artigo 35 do Decreto-lei 2.065, de 26.10.83.

[357] Cf. depoimento de Tarcísio Sécoli, Secretário de organização do SMSBCD e integrante da direção regional da CUT do Estado de São Paulo, em 12/12/1995.

e de redução da jornada de trabalho de 48 para 47 horas semanais (mas somente no setor automotivo)[358].

De outro lado, o SMSBCD e os demais Sindicatos metalúrgicos paulistas do "Grupo Independente da CUT"[359] demandaram, em sua pauta de reivindicações na campanha salarial em 1985, 40 horas semanais de trabalho sem redução salarial; reposição mensal dos salários conforme a inflação; aumento real dos salários com recuperação das perdas acumuladas desde inícios dos anos 80; e estabilidade no emprego[360].

Diante do impasse nas negociações coletivas com os empregadores, os metalúrgicos deflagraram um movimento alternado de paralisação do trabalho, chamado de operação "vaca brava"[361].

Assim, em decorrência desse movimento o processo de negociação foi obstruído pelos Sindicatos patronais que mais uma vez instauraram uma ação de dissídio coletivo. Naquele ano, depois de encerrado o ciclo de paralisações, muitos trabalhadores metalúrgicos foram demitidos, de modo que a costura de um acordo no TRT paulista tornou-se bastante tumultuado e difícil após o retorno ao trabalho, mas no final acabou prevalecendo a escolha pelo acordo em dissídio[362].

---

[358] A este respeito, ver: GALVÃO, Andréia (1996), op. cit. pp. 44-45.

[359] O Grupo Independente da CUT no setor metalúrgico paulista era integrado, entre 1982 e 1986, pelos Sindicatos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, Santo André, Campinas, São José dos Campos, Sorocaba e Itu (e Taubaté, em 1985). A partir de 1987, todos os Sindicatos Metalúrgicos paulistas filiados à CUT passaram a integrar o Grupo Independente da CUT nas negociações coletivas de trabalho. Assim, em 1987, também os Sindicatos Metalúrgicos de Araraquara, Jundiaí, Limeira e Piracicaba começaram a fazer parte da composição do Grupo Independente da CUT. Em 1989, esta articulação sindical foi transformada em Departamento dos metalúrgicos da CUT do Estado de São Paulo, o qual além dos Sindicatos descritos acima passou também a compreender a participação dos Sindicatos metalúrgicos de Caieiras e de Barretos. Entre 1991-92, o Departamento Estadual dos Metalúrgicos da CUT, foi transformado em Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT, e passou a também a contar com a participação dos Sindicatos metalúrgicos de Bauru, Matão, Salto, Amparo, Monte Alto e Ribeirão Preto. Em 1995, também os Sindicatos Metalúrgicos de Franco da Rocha, de Pindamonhangaba, de Taubaté e de Santos passaram a integrar a Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT, nos processos anuais de negociação coletiva de trabalho com os Sindicatos patronais.

[360] A este respeito, ver: KELLER, Wilma (1986), op. cit. pp. 8 e ss.

[361] A operação "vaca brava" representou um movimento grevista que durou 53 dias e envolveu a paralisação de mais de 200 mil metalúrgicos em oito cidades paulistas. Este movimento adotou uma nova tática de greve que consistiu na interrupção do trabalho por grupos de empresas, por tempo determinado e de forma alternada, até atingir as empresas de todos os segmentos industriais. No decorrer deste movimento paralisaram as atividades todos os trabalhadores metalúrgicos paulistas legados à CUT, menos os das montadoras, cuja produção, contudo, também ficou bloqueada devido à paralisação no setor das autopeças.

[362] A este respeito ver: Processo TRT/SP-111/85-A, de 19/4/1985.

Antes disso, mais de 90 acordos de trabalho por empresas e também alguns acordos diferenciados por segmentos industriais específicos foram efetivados pelos sindicatos do Grupo Independente da CUT, atendendo parcialmente algumas das demandas dos trabalhadores, como a redução da jornada de trabalho de 48 para 45 horas semanais[363] e a recomposição parcial dos salários (sendo que o aumento real variou de 4% a 10%, dependendo do segmento industrial)[364].

O Grupo-14 da FIESP englobava, já em 1985, um conjunto muito heterogêneo de empresas de diferenciados segmentos industriais com índices de produtividade bastante diversos – englobando desde micro-empresas até grandes multinacionais. Assim, neste quadro de segmentação industrial, os acordos unificados acabavam por nivelar os salários por baixo, sempre tomando por base os menores índices de aumento salarial, desse modo prejudicando a maior parte dos trabalhadores de diferentes setores industriais metalúrgicos.

Desse modo, em 1985, assim como já ocorrera em 1984, no quadro de políticas governamentais rígidas de indexação salarial, os dirigentes sindicais metalúrgicos paulistas do Grupo Independente da CUT, e especialmente de São Bernardo do Campo e Diadema (SBCD), entenderam que a melhor estratégia – para estender conquistas salariais, sociais e de melhoramento das condições de trabalho, de determinados sub-setores industriais para outros – seria a da mobilização e da organização sindical de base, ao lado de iniciativas políticas de articulação inter-sindical como a do Grupo Independente da CUT.

No ano seguinte, ou seja, em 1986, mais uma vez, os 21 sindicatos patronais do Grupo-14 da FIESP, juntamente com a Procuradoria Regional do Trabalho da segunda região do Estado de São Paulo, instauraram dissídio coletivo no TRT paulista (Processo de dissídio TRT/SP, nº87/86-A).

O processo resultou em acordo coordenado e homologado pela Justiça Regional da segunda região, em 14 de maio de 1986, conferindo um índice único de reposição salarial para o conjunto dos trabalhadores metalúrgicos de SBCD e do Grupo Independente da CUT.

---

[363] Porém, a jornada de trabalho não foi reduzida de forma abrupta e homogênea em cada empresa metalúrgica, porém de forma progressiva e diferenciada conforme o tipo e o tamanho das empresas.
[364] A propósito, ver Boletim do DIEESE, de junho/1985: 5-15 e Boletim do DIEESE, de julho/1985: 5-7, apud GALVÃO, A. (1996), op. cit., p.44 (em nota de pé de página).

Entretanto, naquele ano, o SMSBCD recorreu ao TST, reivindicando índices de produtividade mais elevados que os parcos 2% que tinham sido concedidos pelo TRT paulista no julgamento específico da questão da produtividade do trabalho. Porém, a decisão do TST, favorável aos trabalhadores, somente ocorreu em 1989[365].

Em 1987, assim como em 1988, o SMSBCD, em meio a pressões, mobilizações e algumas paralisações, aderiu aos termos da convenção coletiva estabelecida entre a representação patronal e os sindicatos metalúrgicos paulistas integrantes do Grupo Independente da CUT. Desse modo, um único índice de reposição da inflação e de aumento real dos salários foi concedido, ao conjunto dos trabalhadores empregados em estabelecimentos da base dos sindicatos metalúrgicos integrantes desse Grupo.

Tanto na convenção coletiva de 1987, quanto na de 1988, os salários foram reajustados pela variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor (IPC), com o acréscimo de aumentos reais a título de produtividade, de 5% em 1987 e de 5,17% em 1988[366].

De outro lado, entre 1986-88, a organização operária e sindical de fábrica no setor metalúrgico de SBCD sofreu um duro golpe, na medida que diversas CsF foram desmanteladas em 1986, em diferentes empresas, o que, juntamente com outros fatores, contribuiu para arrefecer o ânimo grevista do sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista.

Assim, enquanto em 1986 ocorreram 82 greves por empresa no setor metalúrgico do ABCD (envolvendo mais de 120 mil grevistas), nos anos seguintes ocorreram respectivamente apenas 31 greves (com 55 mil grevistas envolvidos) em 1987 e 08 greves (com 9,5 mil grevistas) em 1988, na mesma base territorial dos Sindicatos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e de Santo André[367].

Em seguida, as empresas, para condescenderem com a re-implantação das CsF, entre 1987-88, no setor metalúrgico do ABCD, demandaram um perfil menos

---

[365] A este respeito, ver: RENNER, Cecília Ornellas (1998), op. cit. p.72.

[366] Cf. cláusulas 1ª (primeira) e 2ª (segunda) da Convenção Coletiva assinada em 23 de abril de 1987; e conforme cláusula 1ª (primeira) da Convenção Coletiva assinada em 15 de abril de 1988, entre a FIESP (e os 20 sindicatos patronais integrantes do Grupo-14 da FIESP) e os Sindicatos dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema; de São José dos Campos; de Sorocaba; de Araraquara; de Jundiaí; de Limeira; de Campinas; de Itu; de Sano André; e de Taubaté.

[367] Cf. Boletim do DIEESE/SP, 1986-89.

confrontacionista e de maior diálogo (com as gerências administrativas) nas formas de atuação das CsF.

Como destacou uma das lideranças sindicais metalúrgicas de SBCD:

> "Os três anos que vão de 1986 a 1988, representaram um período muito difícil em termos de organização nas fábricas e de mobilização nas datas base anuais da negociação coletiva do trabalho da categoria. Naquele período, os espaços de atuação do movimento sindical estreitaram-se bastante, depois do desmantelamento de várias CsF em diferentes estabelecimentos industriais do setor metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema. Diante da ofensiva patronal contra o movimento operário-sindical de perfil confrontacionista e grevista, concluímos que deveríamos repensar a nossa linha de atuação estratégica que desde 1978 sempre fora marcada pela ousadia e pelo voluntarismo. Compreendemos que o processo de reconstrução da organização operário-fabril seria lento no setor metalúrgico de SBCD e que caberia combinar a histórica postura confrontacionista com o diálogo e a negociação no quadro das relações com as direções das empresas e com os sindicatos patronais. Entendemos que sem abandonar a disposição de fazer greves, caberia antes, contudo, estabelecer formas de entendimento e levar as negociações até à exaustão para a resolução dos conflitos entre trabalho e capital"[368].

Portanto, a partir de 1987-1988, no cerne do sindicalismo metalúrgico de SBCD, foi-se consolidando uma postura que, sem deixar de ser conflitiva, tornou-se cada vez mais propositiva e negocial, diferenciando-se da postura assumida no período anterior, quando o sindicato procurava primeiro medir forças com o patronato, para só depois negociar.

Em 1989, em meio a greves contra os pacotes econômico-governamentais de arrocho salarial[369], mesmo não concordando com a proposta apresentada pela FIESP, a direção do SMSBCD aderiu à convenção coletiva de trabalho negociada pelo Departamento Estadual/SP dos metalúrgicos da CUT, por entender que esta seria a melhor estratégia a ser adotada para não prejudicar ainda mais os trabalhadores, na conjuntura altamente inflacionária de então.

Ao mesmo tempo o SMSBCD juntamente com a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo e o Departamento Estadual/SP dos metalúrgicos da CUT instaurou

---

[368] Cf. depoimento de Luiz Rodrigues, integrante da CF da empresa Ioschpe Maxion, em 08/11/1995.
[369] Em 1989, ocorreram 62 greves por empresa no setor metalúrgico do ABC, que envolveram mais de 190 mil grevistas. Cf. Boletim do DIEESE/SP.

Processo de dissídio coletivo referente às cláusulas sobre reajuste salarial, aumento real de salários e abono salarial[370].

Naquele ano também foi incorporado aos salários o aumento real a título de produtividade que tinha ficado pendente desde 1986, e que foi julgado favoravelmente aos trabalhadores pelo TST em 1989.

O processo de dissídio, centrado principalmente sobre as cláusulas salariais, que resultou em termo de aditamento à convenção coletiva daquele ano (de 1989) – diferentemente dos anos anteriores – apresentou um fato novo, envolvendo a participação conjunta da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo (e dos 40 sindicatos de trabalhadores metalúrgicos a ela associados) e do Departamento Estadual/SP dos metalúrgicos da CUT (e dos dez sindicatos a ela ligados) na concretização deste acordo com a representação patronal[371].

No entanto, ainda que os reajustes salariais tenham ficado indexados pelo índice mensal de inflação, impôs-se em 1989 uma dinâmica de forte deterioração do poder aquisitivo da renda do trabalho – visto que os salários eram corrigidos no início de cada mês tendo por base a inflação do mês anterior, mas eram pagos apenas no fim do mês, depois de já terem sido corroídos pelo elevado índice de inflação mensal. Ademais, mesmo com a reposição de parte das perdas salariais anteriores, a própria base de cálculo dos salários continuou historicamente defasada, como resultado da fixação de índices defasados de correção salarial, via "Planos Bresser" e "Plano Verão" em 1988 e 1989.

A homogeinização dos reajustes e aumentos salariais para os trabalhadores das mais diversas indústrias metalúrgicas (montadoras de veículos automotores, de autopeças, de parafusos, de fundição, de forjaria, de esquadrias, de máquinas, eletroeletrônicas, etc.) – entre o período de 1986-89, mostra que o patronato

---

[370] A propósito, cabe observar que as decisões a respeito das cláusulas salariais de 1989 foram fixadas pelo TRT paulista em sentença normativa e depois, mediante termo de aditamento, foram anexadas às distintas Convenções Coletivas de Trabalho em 1989 – uma assinada pela Federação dos Metalúrgicos de São Paulo e outra assinada pelo Departamento Estadual/SP dos metalúrgicos da CUT.

[371] No termo de aditamento à convenção coletiva de 1989, além de um índice único de reajuste salarial para o conjunto da categoria metalúrgica paulista, foi também fixado um índice único de reposição de perdas salariais de 19,31% (dividido em três parcelas, de 10% em 01.07.89; de 4,15% em 01.10.89; e de 4,15% em 01.12.89). Cf. Termo de Aditamento às Convenções Coletivas de Trabalho (então vigentes) de nºs 017 064/89 e 017 065/89, firmado em 06 de julho de 1989.

conseguiu, naqueles anos (tomando por base a noção corporativista de categoria econômica), manter o nivelamento por baixo, de salários no setor metalúrgico do ABCD como um todo.

No decorrer de toda a década de 80, não apenas o sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista, mas todo o movimento sindical ligado à CUT – a despeito de toda a sua combatividade –, não logrou inverter a tendência geral de depreciação dos salários no país[372].

Mesmo assim, as lutas desenvolvidas pelo movimento operário metalúrgico do ABCD paulista e pelo conjunto dos sindicatos ligados à CUT – apesar de todas as dificuldades decorrentes da capacidade de controle, de parte do empresariado e do governo, sobre as demandas sindicais –, impediram que a corrosão salarial, na década de 80, fosse ainda maior e contribuíram para que os reajustes salariais se estendessem para o conjunto da categoria metalúrgica e, as vezes, até para outras categorias mais frágeis em termos organizacionais.

Os setores mais combativos e melhor organizados do movimento sindical tenderam de forma permanente a questionar o descumprimento e a alteração das normas salariais, quando novas medidas econômicas e salariais, geralmente de arrocho, eram implementadas pelo governo. Freqüentemente, " ... essa forma de atuação propiciou uma certa uniformização dos padrões de reajuste salarial por meio da negociação coletiva ou até mesmo de sentenças normativas"[373].

---

[372] A propósito, cabe observar que esta realidade é um forte indicativo de que o governo e o empresariado industrial conseguiram exercer uma notável ação de controle sobre as demandas salariais dos trabalhadores, inclusive no cerne da categoria metalúrgica – e em especial na indústria montadora de veículos automotores – de SBCD, SP, principalmente entre 1986 e 1989.

[373] A este respeito, ver: OLIVEIRA, Marco Antônio (2001) *Tendências Recentes das Negociações Coletivas no Brasil*. XXV Encontro Anual da ANPOCS, Seminário Temática: "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro de 2001, (26 páginas), p.5.

4.2. Organização sindical e negociação coletiva no ramo metalúrgico da RMPA, nos anos 80

Em seus primórdios, em 1977-1978, os núcleos de Oposição sindical metalúrgica (OSM) na Grande Porto Alegre, RS, se inspiravam mais no Movimento de Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (MOSMSP) que na atuação sindical do SMSBCD. Somente em 1979, após as greves metalúrgicas do ABCD paulista de 1978-1979, o "novo sindicalismo" metalúrgico de SBCD veio a se tornar a principal referência.

Todavia, já em 1979 e em 1980, as lideranças das OSMs, atuantes na base territorial dos STIMMMEs da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), se opuseram à forma autoritária e burocrática como as respectivas direções sindicais tradicionais dirigiram as campanhas salariais anuais.

Desse modo, as intervenções sistemáticas das "OSMs" da "RMPA", nas campanhas salariais daqueles dois anos, projetaram publicamente esse estilo de atuação sindical voltado para um sindicalismo combativo e democrático de massas.

No caso específico da "OSM de Porto Alegre", cabe observar que ela somente veio a assumir uma posição explícita e decidida de oposição a então diretoria tradicional do Sindicato, em 1980, depois que os principais diretores sindicais assumiram abertamente uma posição anti-grevista durante as assembléias da campanha salarial daquele ano. Um dos integrantes do núcleo da "OSM de Porto Alegre" apresentou a seguinte versão sobre este fato:

> Na campanha salarial de abril de 1980, quando havia cerca de 6.000 trabalhadores metalúrgicos presentes, na 2ªassembléia do processo de negociação coletiva daquele ano, para avaliar a contraproposta patronal em relação à pauta apresentada pelos trabalhadores, a grande maioria do pessoal presente estava disposto a iniciar uma greve na categoria tendo em vista a intransigência patronal diante das nossas reivindicações.
> Mas o presidente do Sindicato naquela época, vendo que não ia conseguir conter a deflagração da greve de parte da maioria dos trabalhadores presentes, tomou a decisão, junto com outros integrantes da diretoria, de tumultuar a votação. E vendo que mesmo assim o processo se encaminhava para a greve, ele e os demais diretores

> sindicais resolveram fugir pela porta dos fundos do prédio do Sindicato para desse modo impedir o desencadeamento da greve.
> É a partir deste momento que os integrantes do núcleo da "OSM de Porto Alegre" tomaram a firme decisão de assumir-se publicamente como grupo de oposição à diretoria do Sindicato. Desde aquela assembléia decidiram lançar um informativo próprio a ser distribuído para a categoria, com as nossas propostas, que se opunham à atuação da diretoria pelega[374].

Porém, a despeito da emergência da OSM-POA, o STIMMME de Porto Alegre foi mantido sob o comando da direção sindical tradicional até 1988.

Em 1981 e em 1982, não ocorreram greves na categoria metalúrgica de Porto Alegre, devido à crise de recessão econômica e à tendência de desemprego. Nesses dois anos, a própria "OSM" assumiu uma postura mais cautelosa em suas lutas reivindicativas.

Outro fator que contribuiu para que se estabelecesse esta tendência de refluxo no movimento sindical, foi a derrota sofrida pelo sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista na greve de 1980 e as dificuldades que suas principais lideranças passaram a enfrentar em um contexto de intervenções do Ministério do Trabalho no Sindicato de SBCD.

No que se refere às principais lutas reivindicativas da "OSM de Porto Alegre", no intervalo entre 1979 e 1985, cabe destacar as lutas: a) pelo fim do arrocho salarial e pelo estabelecimento de uma escala móvel de salários capaz de acompanhar o avanço mensal da inflação; b) por melhores condições de saúde e higiene no trabalho; c) pelo fim do autoritarismo das chefias no processo de trabalho; d) pelo direito de greve; e) pela conquista da liberdade e autonomia sindicais, envolvendo o fim da estrutura sindical corporativista estatal e a livre negociação coletiva do trabalho; f) pelo direito de organização sindical nos locais de trabalho, via instituição de delegados sindicais e de comissões de fábrica; e, g) pela democratização das entidades sindicais, envolvendo o fim da cultura burocrática e autoritária das direções sindicais tradicionais.

Para as OSMs de Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo e Novo Hamburgo, o trabalho de organização operário-sindical nos locais de trabalho representava, entre

---

[374] A este respeito, ver: RECH, Hildemar (1987) *Novo Sindicalismo: Características, Problemas e Desafios (Um Estudo na Região Metropolitana de Porto Alegre)*, Tese de Mestrado pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFRGS, dez. de 1987.

1979 e 1982, o verdadeiro ponto de partida para uma ruptura com a estrutura sindical corporativista atrelada ao estado.

Entretanto, na impossibilidade de obter a institucionalização das Comissões de fábrica (CsF), as CIPAS tornaram-se os mecanismos fundamentais para o estabelecimento de núcleos de oposição sindical nas fábricas. Mas, o fato das CIPAS não apresentarem as mesmas características das CsF, propiciando apenas a atuação na área específica dos acidentes de trabalho, elas não deram conta da questão da organização operária no espaço fabril[375].

Entretanto, após as eleições sindicais na base do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre em 1982, os integrantes da diretoria tradicional, que se encontravam no comando daquela entidade sindical, mudaram – juntamente com seus assessores – sua postura imobilista e passaram a organizar uma série de eventos de formação política e de mobilização da categoria, tentando desse modo envolver trabalhadores da base em suas atividades sindicais.

Porém, conforme o depoimento de um integrante da "OSM de Porto Alegre:

> A transformação política da diretoria tradicional do sindicato, em 1982, tem sido apenas no sentido de denunciar publicamente uma série de barbaridades que aconteciam em diversas fábricas, ao estilo do MR8, mas sem jamais colocar a necessidade de organizar a categoria nos locais de trabalho, de organizar cursos de formação sindical de base de forma democrática, de intervir nas eleições das CIPAS e de conquistar delegados sindicais com estabilidade nas fábricas.
> Na verdade a principal preocupação da diretoria era a de isolar os ativistas sindicais pró-CUT na luta sindical, fechando os seus espaços de atuação.
> Na visão da diretoria, aos ativistas sindicais pró-CUT cabia apenas freqüentar a sede do Sindicato para assimilar as propostas da diretoria, sem que jamais houvesse a disposição em debater o conteúdo do material informativo e um plano de ação sindical[376].

Todavia, em Novo Hamburgo e Canoas, os grupos de "OSM", identificados com a atuação do "novo sindicalismo" metalúrgico de SBCD, venceram as eleições sindicais, respectivamente em 1980 e em 1981.

---

[375] A este respeito ver, CAMPILONGO, Maria Assunta (1988) *O Sindicato e a Fábrica – A nova expressão da luta de classe no movimento operário-sindical recente: 1978-1985*, Tese de doutorado apresentada à Fac. de Filos., Letras e Ciências Humanas da USP.

[376] Cf. entrevista com Mário Poloni, integrante da OSM-POA pró-CUT, em 07/02/1985.

Entretanto, nos dois maiores Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos da área metropolitana da capital gaúcha, o de São Leopoldo e o de Porto Alegre, as OSMs somente venceram as eleições sindicais para assumir o comando dessas entidades sindicais, respectivamente em 1985 e 1988.

No que se refere a movimentos de paralisação, cabe observar que, em âmbito da categoria metalúrgica como um todo – após o período férreo da ditadura militar (situado entre 1968 e 1978) –, a primeira vez que ocorreu uma greve na "RMPA" foi na base territorial do Sindicato metalúrgico de Novo Hamburgo, em 1982. Esta greve teve a duração de dois dias e não conseguiu envolver a metade dos empregados metalúrgicos daquela base sindical, a qual já naquela época não somava mais que 4.800 assalariados.

Em 1983, ocorreram as primeiras greves nas bases dos Sindicatos de Canoas e de Porto Alegre. Posteriormente, ocorreu mais uma greve de dois dias na base sindical metalúrgica de Novo Hamburgo em 1984, e outras greves nas bases metalúrgicas de São Leopoldo e de Canoas em 1985 (ambas com dois dias de duração) e de Porto Alegre em 1986 (esta última, com seis dias de duração). A mais longa greve na categoria metalúrgica da "RMPA" ocorreu, em 1990, em Canoas (contra as perdas salariais embutidas no Plano Collor I), com duração de 15 dias.

Quando ocorreu a greve da categoria metalúrgica de Porto Alegre, RS, em 1983, a participação dos trabalhadores nas assembléias salariais já tinha declinado comparativamente com o período situado entre 1979 e 1981, quando houve assembléias, na sede do STIMMME de Porto Alegre, em que participaram mais de 5.000 metalúrgicos. Na assembléia da campanha salarial de 1983, que decidiu a favor da greve, estiveram presentes apenas cerca de 2.000 metalúrgicos[377].

A greve de 1983 se deu em plena crise recessiva da economia e de desemprego no setor metalúrgico de Porto Alegre. A principal razão da deflagração da greve de 1983, foi a intransigência do empresariado em relação às reivindicações salariais da categoria. A greve foi proposta, organizada e liderada fundamentalmente pelos integrantes da Comissão de Salários e por outros ativistas sindicais ligados à "OSM-POA pró-CUT" e pela Corrente Sindical do PCdoB.

[377] A este respeito ver, RECH, Hildemar (1987), op. cit., pp.218-274.

Os trabalhadores pleiteavam redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem redução de salários; estabilidade por um ano no emprego para toda a categoria; reajuste trimestral para recompor o poder aquisitivo dos salários; manutenção do reajuste de 110% dos salários com base no INPC para a faixa salarial inferior a três salários mínimos e de no mínimo 100% com base no INPC para todos os trabalhadores com salário acima da faixa dos três salários (contra o Decreto-lei nº2012 do governo que retirou os 10%); piso salarial de 100% superior ao proposto pelos empregadores; 15% de ganhos de produtividade; manutenção da Comissão de Salários com um ano de estabilidade para os seus integrantes; e direito a um delegado sindical em todas as empresas com estabilidade no emprego.

Depois de várias tentativas de negociação o patronato fez concessões mínimas. Então, na quarta assembléia salarial dos trabalhadores, realizada no dia 26 de abril de 1983, foi decidida a deflagração da greve. A greve teve também uma motivação política, a de protestar contra o acordo assinado pelo ministro da fazenda Delfim Neto com o FMI em 1983, que selava um novo período de arrocho salarial no país.

Em muitas empresas de porte médio - como Votan e Trafo S/A de Gravataí, Elevadores Sûr S/A, Zamprogna, Máquinas Condor, Alumínio Royal e Elizário de Porto Alegre - a adesão dos trabalhadores ao movimento foi quase completa no primeiro dia e satisfatória no segundo dia de greve. Entretanto, na maior parte das grandes empresas da Região – como Zivi, Hércules, Forjas Taurus e Albarus de Porto Alegre; Icotron, Zivi e Albarus de Gravataí; Albarus de Cachoeirinha; Companhia Geral da Indústria e Elevadores Sûr de Guaíba – a adesão ficou abaixo do esperado pela "OSM/CUT" de Porto Alegre[378].

A despeito de a greve ter fracassado já no segundo dia de paralisação, os empregadores, para a surpresa de toda a categoria metalúrgica, apresentaram uma nova proposta que foi considerada um significativo progresso pelos próprios integrantes da OSM pró-CUT de Porto Alegre e pelos ativistas das Corrente Sindical do PCdoB. Assim, em uma nova assembléia da categoria realizada no dia 24 de maio de 1983, os metalúrgicos aprovaram esta última proposta do SINMETAL, que apresentava as seguintes concessões: a) redução da jornada de trabalho de 48 horas semanais para 45 horas semanais sem redução de salários; piso salarial de Cr$

[378] Cf. entrevista com Jairo Carneiro, integrante da OSM-POA pró-CUT, em 05/02/1985.

51.840,00 (com Cr$ 216,00 por hora de trabalho) – que ficou mais próximo da proposta inicial dos trabalhadores, que era de Cr$ 60.000,00 (com Cr$ 250,00 por hora de trabalho); produtividade de 4% (até 5 salários mínimos), de 3% (de 5 a 10) e de 2% (de 10 a 15 salários mínimos); estabilidade no emprego para todos os trabalhadores metalúrgicos na área do STIMMME de Porto Alegre por 90 dias; e estabilidade para a Comissão de Salários por seis meses[379].

No que se refere às duas primeiras "greves gerais" dos anos 80 – a de 21 de julho de 1983 (realizada como protesto aos Decretos Leis nº2012 e nº2024, que reduziram o índice de recomposição das faixas salariais acima de três salários mínimos a um patamar inferior ao da inflação) e a de 12 de dezembro de 1986 (realizada contra a política econômica e salarial contida no Plano Cruzado II) – cabe observar que o único STIMMME da "RMPA" que conseguiu adesão quase integral dos trabalhadores metalúrgicos nestas duas paralisações foi o de Canoas.

Por sua vez, a adesão dos metalúrgicos de Porto Alegre foi relativamente fraca, na greve geral de 21 de junho de 1983, tendo participado daquela paralisação, de acordo com a avaliação de integrantes da OSM-POA, somente em torno de 10 a 15% da categoria metalúrgica. Da mesma forma – com exceção de algumas fábricas como Forjas Taurus, Amadeo Rossi S/A e Ferramentas Gedore, onde a participação foi maior – a adesão dos trabalhadores metalúrgicos de São Leopoldo foi fraca nesta greve.

Já nas duas últimas greves gerais da década de 80, quais sejam, a de agosto de 1987, realizada contra as perdas salariais causadas pelo "Plano Bresser" e a de março de 1989, realizada contra as novas medidas de arrocho salarial do "Plano Verão", nem mesmo em Canoas a participação dos trabalhadores metalúrgicos teve a mesma intensidade das duas greves anteriores, embora nesta base sindical a participação ainda tivesse se mantido satisfatória, ao contrário do que ocorreu nos demais municípios da RMPA.

Em termos de greves isoladas por empresas no setor metalúrgico da "RMPA", entre 1978 e 1985, podem ser destacadas, entre outras, a greve ocorrida na Taurus de São Leopoldo, RS, que durou de 04 a 15 de dezembro de 1980, e que foi contra as

[379] A este respeito ver COLOMBO, Neli T. Fornari (1985) *O Movimento Sindical dos Metalúrgicos de Porto Alegre – 1964/85*, Porto Alegre, PUC/RS, IFCH. Ver especialmente pp.109-116.

demissões e a política de contenção salarial naquela empresa; a paralisação na empresa Ferramentas Gedore de São Leopoldo, RS, também ocorrida em 1980, em que os trabalhadores reivindicaram eleições democráticas para a CIPA[380]; a greve na COEMSA de Canoas, entre os dias 24 de março e 05 de abril de 1982, que foi contra a política de demissão em massa que estava em andamento naquela empresa e por estabilidade no trabalho por um ano[381]; a paralisação na empresa Eliziário S.A. de Porto Alegre, em 09 de agosto de 1983, contra o atraso de pagamento de salários; a greve na empresa VOGG S.A. de Canoas (de 21 de dezembro de 1983 a 03 de janeiro de 1984), que foi contra o não depósito do FGTS (de parte da empresa) desde 1977, e contra o atraso do pagamento de salários e o não pagamento do 13° salário; a greve na Cia. Geral da Indústria de Guaíba, ocorrida no dia 12 de janeiro de 1983, contra o atraso do pagamento dos salários; as greves nas empresas (de Porto Alegre) Fundição Farrapos Ltda., em 07 de dezembro de 1983, e Máquinas Lo Pumo S.A., no dia 21 de dezembro de 1983, pelo não pagamento do 13° salário; a greve de um dia de duração que houve no segundo semestre de 1985 na empresa Springer de Canoas contra a repressão das chefias; a greve nas empresas Biehl e Bessey de São Leopoldo, em novembro de 1985, onde os trabalhadores além de melhorias salariais reivindicaram o reconhecimento de uma CF[382].

Na segunda metade dos anos 80, no setor metalúrgico da "RMPA", ocorreram diversas greves por empresa, entre as quais destacaram-se a da Ferramentas Gedore de São Leopoldo, em 1986 (com onze dias de duração) contra o autoritarismo das chefias, a favor de eleições democráticas para a CIPA e por aumento salarial; a da Massey Perkins de Canoas, ocorrida em 1986 (pelo pagamento integral da insalubridade); e a da Arcosul de Porto Alegre (com 22 dias de duração) contra o atraso de salários.

Nessas greves por empresa, embora geralmente o patronato tenha consentido em sentar na mesa de negociação no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para alcançar o fim dos movimentos grevistas, em muitos casos os acordos (acertados apenas informalmente) foram desrespeitados, optando as empresas simplesmente por

---

[380] A propósito, ver: RECH, Hildemar, op. cit., 1987.
[381] Idem.
[382] Idem.

não cumprir o que foi convencionado, ou (quando foram formalizados), optando por recorrer posteriormente ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O caso da greve de 1986 na empresa Ferramentas Gedore, em São Leopoldo, foi um notório exemplo de autoritarismo e insensibilidade do patronato, pois depois de consensuado um acordo na mesa de negociações, os representantes da empresa se recusaram a assinar o acordo que pôs fim à greve e demitiram dezenas dos trabalhadores que participaram do movimento.

Entretanto, entre 1987 e 1989, houve um declínio tanto nas greves por categoria quanto por empresas no setor metalúrgico da "RMPA", em comparação ao período de 1983 a 1986. Vários fatores contribuíram para este declínio, entre os quais merecem destaque: a) os processos de reestruturação produtiva em andamento, a partir de 1985, em algumas importantes empresas de médio e grande porte; b) a postura dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e principalmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que quase sempre se restringiu a avalizar a política econômica e salarial do governo, em contraposição às demandas dos trabalhadores expressas em paralisações[383]; c) o processo constituinte em andamento no país entre 1986 e 1988, que demandou trabalho de elaboração de propostas e de constantes mobilizações do movimento sindical; d) o processo de recessão econômica que reinstalou-se na indústria de transformação gaúcha em 1987 e 1988 – depois de um breve ciclo de recuperação econômica que ocorreu entre 1984 e 1986[384] – reascendendo o temor pelo desemprego; e e) as eleições presidenciais de 1989, em que o movimento sindical pró-CUT passou a dedicar-se integralmente à campanha em favor do candidato Luiz Inácio Lula da Silva.

De outro lado, no que se refere às negociações coletivas de trabalho na data base anual da categoria metalúrgica, no decorrer de toda a década de 80, foi mantida uma tradição de Acordos em dissídio ou em revisão de dissídio na base sindical dos mais importantes Sindicatos metalúrgicos da RMPA.

---

[383] A este respeito ver CATTANI, Antônio David Movimento Sindical – O Permanente Desafio da Renovação In: *Ensaios FEE*, Porto Alegre, (14): 667-686, 1993.

[384] No que se refere às taxas de crescimento da produção da indústria de transformação no Rio Grande do Sul entre 1983 e 1988, os dados do IBGE apontam que se em 1983 houve uma taxa negativa de -4,2%, em 1984, 1985 e 1986 houve uma taxa de crescimento positiva de respectivamente 5,2%; 1,3% e 12,4%. Contudo, em 1987 reinstalou-se um ciclo recessivo na indústria gaúcha, com uma taxa de crescimento negativa de -0,6%, que foi ainda maior em 1988, alcançando -2,9%.

Portanto, reproduziu-se no decorrer de toda a década de 80, um formato procedimental expresso em um padrão misto de tutela da justiça do trabalho em combinação com um processo de negociação direta entre as representações sindicais dos trabalhadores e dos empregadores.

Desse modo, um ponto que sobressai da análise das negociações coletivas, é que, entre 1980-89, os sindicatos dos trabalhadores e também patronais, deram preferência pela solução de suas disputas no âmbito do judiciário – via acordos em dissídio coletivo –, tendo esta sistemática procedimental coberto 95,8% do total das negociações ocorridas no setor metalúrgico de Canoas e de Porto Alegre. Na década de 80, "... ocorreram apenas dois casos de julgamento de pleitos trabalhistas, sendo que em apenas uma única situação o Tribunal arbitrou a solução para os conflitos surgidos por ocasião da data base – foi o caso do julgamento do 'dissídio' dos metalúrgicos de Canoas, em 1986[385].

Outra importante constatação, obtida da análise do conteúdo dos acordos coletivos nessa década, é o contínuo aumento do número de cláusulas acordadas nos dissídios coletivos de trabalho em cada ano, que se elevou de uma média de oito a doze nos anos 70[386], para mais de 50, no final dos anos 80[387]. Esta tendência de aumento no número de cláusulas contratadas se manteve – embora com ritmo mais lento – até mesmo nos anos de forte recessão econômica, entre 1981 e 1983. Nos anos seguintes, em especial entre 1987 e 1989, os dispositivos contratuais firmados aumentaram notavelmente. Este dado é sem dúvida muito significativo porque indica um avanço na formalização dos direitos do trabalho no terreno do sistema institucionalizado da negociação coletiva no país e, por conseguinte, um avanço do papel dos sindicatos nesse processo[388].

---

[385] A este respeito, ver: ARANDIA, Alejandro K. et alii (1990) "Reflexos da Crise dos anos 80 Sobre as Relações de Trabalho no Rio Grande do Sul" In: ALMEIDA, Pedro F.C. (coord.) *A Economia Gaúcha e os anos 80: Uma Trajetória Regional no Contexto da Crise Brasileira*, Tomo 3, Porto Alegre, FEE, {pp.529-592}. Ver especialmente, pp.570-573.

[386] Cf. dados do *Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas* (SACC), São Paulo, DIEESE.

[387] Cf. Processo TRT-RVDC nº 210/89.

[388] Cf. ARANDIA, Alejandro K. et alii (1990), op. cit., pp.570-573.

4.3. Considerações conclusivas sobre a luta sindical e as negociações coletivas no ABCD e na RMPA, nos anos 80

As mobilizações operárias desencadeadas no país, a partir das greves ocorridas no ABCD paulista em 1978-79, embora não tenham resultado em ruptura com o modelo sindical corporativista-estatal, instauraram uma nova etapa nas relações de trabalho no Brasil, na medida que, no decorrer dos anos 80, foram gradativamente ampliadas as pautas de negociação e o número de cláusulas acordadas nas negociações coletivas e quase desapareceu por completo a prática de estabelecimento de sentenças normativas pela Justiça do trabalho, como forma de resolução dos conflitos de interesses entre capital e trabalho.

Durante o regime militar, até 1978, o número médio de cláusulas, contratadas em acordos em dissídio ou fixadas via sentenças normativas da Justiça, era baixo no setor metalúrgico do ABCD paulista e bem mais reduzido ainda no setor metalúrgico da RMPA. Entretanto, no intervalo entre 1978 e 1989, o número de cláusulas constantes nos instrumentos contratuais, firmados nas datas base anuais de barganha coletiva, mais que quadruplicou no ramo metalúrgico de SBCD, e mais que quintuplicou, no ramo metalúrgico da RMPA (RS).

Esta tendência de aumento no número de cláusulas contratadas nas datas-base anuais de negociação coletiva, no ramo metalúrgico do ABCD paulista e da RMPA, se manteve – embora com ritmo mais lento – até mesmo nos anos de mais forte recessão econômica, entre 1981 e 1983. Nos anos seguintes, em especial entre 1987 e 1989, os dispositivos contratuais firmados aumentaram notavelmente. Este dado é significativo porque indica um avanço na formalização dos direitos do trabalho no terreno do sistema institucionalizado da negociação coletiva no país e, por conseguinte, um avanço do papel dos sindicatos nesse processo.

De outro lado, particularmente no que se refere ao vasto ramo metalúrgico do ABCD paulista, cabe observar que, entre 1978 e 1986 – embora em vários momentos, nesses anos, tenham sido estabelecidas convenções coletivas de trabalho, na data base anual de negociação da categoria metalúrgica de SBCD – ainda predominou a cultura dos acordos em dissídio coletivo homologados pelo TRT paulista.

Foi somente a partir de 1987, que na base do SMSBCD passaram a predominar, de forma continuada, as práticas de negociação direta entre capital e trabalho e a cultura procedimental das convenções coletivas de trabalho.

Do ponto de vista da política salarial, cabe observar que, durante toda a década de 80, predominou uma forte tendência de homogeinização dos reajustes e aumentos salariais para os trabalhadores dos mais diversos sub-setores da indústria metal-mecânica e eletroeletrônica do ABCD paulista.

Contudo, após a efetivação de acordos coletivos unificados na data base anual, envolvendo o conjunto da categoria metalúrgica de SBCD, acordos complementares foram freqüentemente negociados de forma restrita em determinados sub-setores industriais, mais notadamente no segmento das montadoras de veículos.

De outro lado, o que sobressai da análise das negociações coletivas na base dos três principais sindicatos metalúrgicos da RMPA (RS), é que, em toda a década de 80, tanto a representação dos trabalhadores quanto a representação patronal deram preferência pela solução de suas disputas no âmbito do judiciário – via acordos em dissídio coletivo –, tendo esta sistemática procedimental, nesse período, coberto mais de 95% das negociações ocorridas nas bases sindicais metalúrgicas de Canoas, de São Leopoldo e de Porto Alegre.

No que se refere às demandas sindicais, cabe observar que o eixo central das lutas operário-sindicais metalúrgicas no ABCD e na RMPA foi a questão salarial nos anos 80.

A propósito, cabe ressaltar que as lutas desenvolvidas, pelo movimento sindical metalúrgico do ABCD paulista, da RMPA e de outros sindicatos ligados à CUT – apesar de todas as dificuldades enfrentadas por estas organizações sindicais em decorrência da intensa conflitividade presente nas relações de trabalho e do forte controle exercido pelo empresariado e pelo governo sobre as demandas sindicais – ao menos impediram que a corrosão salarial, na década de 80, fosse ainda mais pesada. Além disso, contribuíram para que os reajustes salariais se estendessem para o conjunto da categoria e, as vezes, até para outras categorias mais frágeis em termos organizacionais. Desse modo, a atuação desses sindicatos propiciou, com freqüência, uma certa uniformização dos padrões de reajuste salarial por meio da negociação coletiva.

De outro lado, no que se refere à organização e ao estilo de ação sindical, cabe destacar que já a partir das greves de 1978 e 1979, a prática do SMSBCD constitui-se como modelo de referência para a atuação dos núcleos de Oposição sindical metalúrgica (OSM) na Região metropolitana de Porto Alegre. E no decorrer dos anos 80, na medida que estes Grupos de oposição sindical, identificados com o "novo sindicalismo" de SBCD, conquistaram, via eleições sindicais, a direção dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, a forma de intervenção do SMSBCD continuou representando a fonte inspiradora para o trabalho de organização da luta sindical e para a definição dos eixos de lutas e das demandas sindicais

Entretanto, algumas notáveis diferenças se impõem ao se estabelecer uma comparação entre as características do sindicalismo metalúrgico de SBCD e o da RMPA. Assim, cabe destacar que o sindicalismo de SBCD enraizou-se solidamente nos locais de trabalho, via comissões e grupos de fábrica, já na década de 80. De outro lado, o sindicalismo metalúrgico da RMPA, depois de conquistar o comando de direção das entidades sindicais, não conseguiu estruturar-se de forma sólida nos locais de trabalho, passando a praticar um sindicalismo de mobilização de porta de fábrica nas datas base anuais de negociação coletiva do trabalho.

Além disso, as lutas fabris e grevistas no ABCD paulista foram bem mais intensas e com forte participação da massa operária no decorrer dos anos 80. No setor metalúrgico da RMPA as lutas fabris e grevistas não alcançaram a mesma intensidade, embora as relações de trabalho e sindicais também tenham se mostrado bastante conflitivas nessa década, nas bases sindicais desses sindicatos.

CAPÍTULO V

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO RAMO METALÚRGICO DO ABCD PAULISTA, ANOS 90

No intervalo entre 1990 e o 1º trimestre de 1992, no quadro da abertura comercial do governo Collor e em meio a um processo de forte recessão econômica e de aumento do desemprego no país, aprofundou-se a deterioração salarial, de modo que também as negociações coletivas, nas mais diferentes categorias de trabalhadores, não representaram ganhos para os trabalhadores.

No setor metalúrgico do ABCD, a situação que emergiu deste quadro foi particularmente crítica, com determinadas montadoras de veículos e empresas de autopeças ameaçando encerrar suas atividades e com os índices de demissão atingindo taxas alarmantes. Assim, as cláusulas salariais, firmadas nos acordos em dissídio coletivo, às quais o SMSBCD viu-se compelido a aderir, em 1990 e 1991, não foram satisfatórias em termos dos resultados obtidos.

Mesmo assim, na campanha salarial de 1990 e de 1991, o SMSBCD e os demais sindicatos metalúrgicos paulistas filiados à CUT, não aceitaram os termos do acordo proposto pela FIESP, tendo solicitado instauração de dissídio coletivo. Em seguida, a Federação dos metalúrgicos e os Sindicatos a ela filiados assinaram um acordo em dissídio, tendo o SMSBCD, posteriormente, também aderido a ele[389].

Entre 1990-91, a atuação do patronato continuou coesa em torno do objetivo de uniformizar os acordos coletivos de trabalho no setor metalúrgico do ABCD e de todo o Estado de São Paulo. Nestes dois anos, a notável homogeneidade do conteúdo dos acordos assinados pela Federação estadual dos metalúrgicos, e pelo SMSBCD – englobando os sub-setores das montadoras, das autopeças, de máquinas, eletro-eletrônico, da metalurgia, etc. –, mostrou que os empregadores mantiveram, nos dois primeiros anos da década de 90, a estratégia de padronizar salários e demais condições de trabalho em empresas de distintos segmentos econômicos, com diferentes graus de produtividade e investimento.

Em sintonia com esta política, a noção de categoria ampla e indiferenciada continuou, no geral, balizando também a atuação da ANFAVEA entre 1990-91, mantendo o setor das montadoras de veículos comprometido com a realização dos anseios patronais de padronização salarial com vistas a promover a contenção dos ganhos do trabalho[390].

Apesar disso, as montadoras de veículos, pressionadas por movimentos grevistas, também assumiram naqueles dois anos, uma certa independência em relação aos demais segmentos econômicos, tendo a ANFAVEA assinado – à margem dos acordos firmados para o conjunto dos metalúrgicos paulistas – acordos em separado com o SMSBCD.

Entre 1989-91, em direção a um processo de maior fragmentação das relações de trabalho, ainda outras importantes transformações ocorreram nas formas de organização dos processos de negociação coletiva. Desse modo, por exemplo – durante as greves de 1989, 1990 e 1991 –, o patronato impôs negociações descentralizadas por subgrupos ou sub-setores industriais, de modo que foi desintegrado o chamado Grupo-19 da FIESP[391].

De outro lado, o SMSBCD, juntamente com os demais Sindicatos metalúrgicos vinculados ao Departamento estadual da CUT, contudo, solicitou sua inclusão no acordo firmado pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo em 1990 e 1991[392], visando, desse modo, preservar uma certa unidade nos processos de negociação coletiva.

Todavia, em 1992, no setor automotivo, o segmento das montadoras, representado pela ANFAVEA – que já nos anos 80 realizara negociações em separado com o SMABCD, estabelecendo concessões especiais aos trabalhadores deste sub-setor industrial, como complemento ao conteúdo dos acordos estabelecidos para o conjunto do setor metalúrgico –, passou a promover de forma integral a

---

[389] A propósito, ver: RENNER, Cecília Ornellas (1998), op. cit. pp.72-73.

[390] Idem.

[391] Assim, por exemplo, entre 1990 e 1991 surgiu o Grupo 5 da FIESP (setor automotivo), inicialmente constituído pelos segmentos industriais das montadoras, de autopeças, da forjaria, de parafusos e de fundição.

[392] Aliás, já em 1989, depois de ter firmado uma convenção coletiva de trabalho em separado da Federação dos Metalúrgicos de São Paulo, o SMSBCD (em conjunto com os demais sindicatos ligados ao Departamento Estadual/SP dos metalúrgicos da CUT) firmou um termo de aditamento à convenção coletiva de forma unificada com a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo.

descentralização nas negociações coletivas, ao assumir, em termos procedimentais, um total auto-centramento em 1992, quando de forma independente dos demais segmentos do Grupo-5 (autopeças, forjaria, parafusos e fundição) firmou acordos com os Sindicatos de trabalhadores, inclusive o SMSBCD.

Portanto, a fragmentação das negociações coletivas no conjunto do setor metalúrgico do ABCD e de todo o Estado de São Paulo, concretizou-se de forma mais explícita logo em seguida à realização do 1°acordo setorial tripartite firmado na Câmara setorial automotiva, em março de 1992, pois foi no último trimestre de 1992 que o chamado Grupo-19 da FIESP foi definitivamente fragmentado em quatro subgrupos[393].

A nova configuração dos grupos de sindicatos patronais vinculados ao ramo metalúrgico passou a ser a seguinte: a) o *Grupo 19-1* (dezenove-um), compreendendo o Sindicato da indústria de esquadrias; b) o *Grupo 19-5* (dezenove-cinco), envolvendo os Sindicatos das indústrias montadoras de veículos automotores (Sinfavea), de autopeças (Sindipeças), de forjaria (Sindiforja), de parafusos e similares (Sinpa); c) o *Grupo 19-8* (dezenove-oito), formado pelo Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ), pelo Sindicato da Indústria de Aparelhos elétricos, eletrônicos e similares do Estado de São Paulo, pelo Sindicato da indústria de laminação e trefilação de materiais ferrosos (e não ferrosos) e por mais outros cinco sindicatos patronais[394]; e d) o *Grupo 19-10* (dezenove-dez), formado pelo Sindicato da Indústria de artefatos de ferro, metais e ferramentas em geral no Estado do São Paulo, pelo Sindicato da Indústria mecânica do Estado de São Paulo e mais outros cinco sindicatos patronais[395].

Além disso, o Sindicato das Indústrias de Fundição do Estado de São Paulo – que inicialmente integrava o Grupo-5 – acabou logo em seguida abandonando este grupo, para formar um grupo próprio. Desse modo, entre 1993-95, este sindicato patronal realizou negociações coletivas em separado com a Federação dos Sindicatos

---

[393] Cf. Circular do Departamento de Relações do Trabalho (DERET) da FIESP, 519/92, de 09/12/1992, apud, GALVÃO, Andréia (1996), op. cit., p. 95.
[394] O Grupo-8, veio posteriormente a ser denominado de Grupo XIX-III.
[395] Idem, pp. 95-100.

Metalúrgicos da CUT (que representava 18 Sindicatos metalúrgicos paulistas nas negociações)[396].

Portanto, a descentralização e a tendência de diferenciação nas negociações coletivas do setor metalúrgico do ABCD, aprofundou-se institucionalmente a partir de 1992-93. Depois do primeiro acordo na Câmara Setorial das montadoras (assinado em 26 de março de 1992), os sindicatos metalúrgicos paulistas ligados à CUT e os empregadores do Grupo-5 da FIESP (montadoras, autopeças, forjaria e parafusos) efetivaram – em outubro de 1992 e em abril de 1993 – convenções coletivas, de forma separada dos demais sub-setores industriais metalúrgicos.

Aliás, o próprio Grupo-5 da FIESP (o setor automotivo), dividiu-se em 1992-93, com a saída do sub-setor das montadoras de veículos, representados pelo SINFAVEA, que firmou, com os Sindicatos dos trabalhadores, já nesses dois anos, acordos salariais diferenciados em relação aos assinados pelos outros sindicatos patronais deste Grupo[397].

Assim, a recomposição mensal dos salários – realizados no intervalo entre o 1° e o 2° acordo setorial (entre março de 1992 e fevereiro de 1993) – foi, por exemplo, diferenciada entre os segmentos das montadoras e de autopeças. Os índices de reajuste mensal se distanciaram mais ainda em relação àqueles acordados no cerne dos outros sub-setores aos Acordos efetivados no bojo dos demais setores econômicos, como o Grupo-10 (dez) e o Grupo XIX-III da FIESP. Desse modo, por exemplo, enquanto as montadoras concederam, em julho de 1992, além da inflação, um aumento real de salários de 11,33%, o segmento de autopeças (junto com os setores de forjaria, de parafusos e o de fundição) concedeu um aumento real de 6,8%, além da inflação, e os

[396] A propósito, na Convenção Coletiva realizada em outubro de 1992, o Segmento da Fundição ainda integrava o Grupo 5 da FIESP, sendo que na Convenção Coletiva seguinte, em abril de 1993, a representação sindical empresarial deste setor industrial já tinha abandonado este Grupo, vindo a estabelecer negociações coletivas em separado com a representação sindical de seus empregados. Cf. Cópias dos Clausulamentos firmados nas contratações coletivas do trabalho, envolvendo o Segmento da Fundição do ABCD em 1992 e 1993, apanhados nos arquivos do Setor Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, apud, GALVÃO, Andréia (1996), op. cit., p. 97 (nota de rodapé).

[397] Portanto, já em 1992, na data base de negociação coletiva do Grupo-5, o setor das montadoras firmou, com a representação sindical dos trabalhadores, convenção coletiva de trabalho de forma separada e independente dos demais integrantes desse Grupo (autopeças, forjaria e parafusos), no Estado de São Paulo.

demais setores ofereceram apenas uma antecipação salarial de 6,8%, além da inflação[398].

Porém, graças ao fato de a Federação estadual dos metalúrgicos da CUT (FEM-CUT) ter conseguido estender os termos do 1° acordo da Câmara Setorial tripartite do setor automotivo, de março de 1992, para o total dos 450.000 trabalhadores metalúrgicos situados na base dos sindicatos por ela coordenados, também os segmentos eletro-eletrônico, de máquinas e da indústria mecânica, entre outros, foram condicionados a conceder correções salariais e reajustes mensais de salários de acordo com a variação do custo de vida.

Mesmo assim, em 1992, entre os metalúrgicos do ABC, as diferenciações relativas à recuperação dos salários, aprofundaram-se. Assim, os trabalhadores das montadoras obtiveram uma recuperação de 15% além da variação acumulada do IPC no período, entre julho de 1992 e janeiro de 1993; já os trabalhadores do setor metal-mecânico (incluindo as indústrias de autopeças, de forjaria, de parafusos e de fundição) obtiveram um aumento real de 12,36% além da inflação; e, finalmente, os setores de máquinas e eletro-eletrônico, concederam aumentos que variaram de 4% a 10% além da inflação, dependendo dos acordos firmados separadamente em cada empresa[399].

Particularmente, nas montadoras de veículos automotores de São Bernardo do Campo, a partir do 1° acordo da Câmara Setorial Automotiva em 1992, os salários apresentaram importante recomposição, resultado de uma política salarial negociada, "... com correções mensais equivalentes à taxa inflacionária e aumento real de 20% escalonado ao longo de 30 meses"[400].

O segundo acordo setorial tripartite do setor automotivo, firmado em fevereiro de 1993[401], manteve a política de reajuste mensal de salários, com base no IPC-IBGE,

---

[398] Cf. "Metalúrgicos do ABCD n°3", de 17/07/1992, apud GALVÃO, Andréa (1996), op. cit., p.92, Tabela 2.

[399] Cf. Tribuna Metalúrgica n°2160, de 25/9/1992, uma publicação do SMSBCD, SP, apud GALVÃO, A. (1996), op. cit., p.93.

[400] A propósito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997) "Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro". In: Leite, Márcia de Paula (org.) *O Trabalho em Movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil*, Campinas, SP, Papirus, pp.31-111; ver especialmente p.57.

[401] O 2°acordo setorial tripartite do setor automotivo, válido por dois anos, envolveu, de um lado, o conjunto dos Sindicatos Metalúrgicos do Estado de São Paulo (inclusive os ligados à outras Centrais Sindicais, que não a CUT) e o Sindicato dos Metalúrgicos de Betim (MG) e, de outro lado, a ANFAVEA, o SINDIPEÇAS, o SINDIFORJA e o SINPA.

para o setor automotivo (envolvendo os segmentos das montadoras, de autopeças, de forjaria e de parafusos) e reiterou a política de recomposição dos salários.

Nos demais agrupamentos resultantes do desmembramento do Grupo-19 da FIESP – ou seja, os Grupos 1 (um), XIX-III e 10 (dez) – as Convenções Coletivas de trabalho, firmadas no segundo semestre de 1992 e em 1993, apenas fixaram antecipações salariais. Aumentos reais de salários nestes setores foram apenas concedidos, via acordos coletivos isolados por estabelecimentos, porém de forma diferenciada de uma empresa para outra.

Portanto, nas distintas Convenções Coletivas de trabalho firmadas em 1993, apenas a do Grupo-5 da FIESP contemplou uma política de aumento salarial com base na produtividade do trabalho. Assim, em abril de 1993, os Sindicatos desse Grupo e a FEM-CUT – esta última representando dezesseis sindicatos metalúrgicos, inclusive o SMABC[402] – acordaram um aumento real de produtividade de 20% para os trabalhadores empregados nas empresas desse sub-setor.

No setor das montadoras de veículos automotores o aumento de produtividade concedido na Convenção Coletiva ficou distribuído nos meses de abril de 1993 e de 1994 e no mês de março de 1995, pela aplicação do percentual de 6,27% em cada uma destas datas. Nos demais setores (autopeças, forjaria e parafusos) o aumento/produtividade de 20%, ficou distribuído pela aplicação dos percentuais de 5% em abril de 1993; de 1,21% em julho de 1993; de 6,27% em abril de 1994; e de 6,27% em março de 1995[403].

Porém, graças às mudanças implementadas nos rumos da economia brasileira em março de 1994, o Setor automotivo estabeleceu, em 04 de maio de 1994, um 3º termo de aditamento à convenção coletiva (de abril de 1993), pelo qual os salários vigentes em 31 de março de 1994, já convertidos em Unidades Reais de Valor (URV)

---

[402] Imediatamente após o 2º acordo setorial automotivo (ocorrido em fevereiro de 1993) – ou seja, em 05 de março de 1993 – o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema (SMSBCD) e o Sindicatos dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra (SP) fundiram-se, formando o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Porém, em março de 1996, disputas e brigas políticas internas, devido à composição da chapa única para as eleições no Sindicato, resultaram em uma nova cisão, que reestabeleceu a mesma configuração territorial anterior em termos de ambos os sindicatos. Porém, em 20 de setembro de 1998, o Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André – primeira entidade a filiar-se à CUT, em 1983 – passou a se vincular à Força Sindical.

[403] Cf. Cláusula 3ª (terceira) da Convenção Coletiva de Trabalho do Setor automotivo, firmada em abril de 1993, entre, por um lado, SINFAVEA, SINDIPEÇAS, SINDIFORJA e SIMPA, e, por outro

– dentro do processo de implantação do "Plano Real" – foram corrigidos pelo percentual de 19%[404].

No entanto, o aumento real/produtividade de 20%, estabelecido em abril de 1993, para o setor automotivo, não resultou efetivamente em aumento real dos salários, devido à conversão dos salários em URV[405], adotada em março de 1994, que representou perdas salariais[406].

Quando em novembro de 1995[407], os Sindicatos metalúrgicos da CUT/SP (inclusive o Sindicato dos metalúrgicos do ABC) realizaram negociações coletivas de trabalho em separado, de um lado, com o SINFAVEA (envolvendo o setor das montadoras) e, de outro lado, com o SINDIPEÇAS, o SINDIFORJA e o SINPA (compreendendo os setores de autopeças, de forjaria e de parafusos), o poder aquisitivo dos salários já tinha declinado mais de 20% em relação a abril de 1994, tanto no setor das montadoras como das autopeças[408].

No âmbito das montadoras, um acordo foi firmado definindo um reajuste de 19% sobre o salário de março de 1994, já convertido em URV[409].

---

lado, Federação dos Sindicatos Metalúrgicos CUT/SP e os 16 sindicatos metalúrgicos (inclusive o SMSBCD) por ela coordenados.

[404] A propósito, deste percentual, 6,27% eram correspondentes ao aumento real de produtividade de abril de 1994 – determinado pela cláusula três da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada em abril de 1993 –, 6,27% eram correspondentes à antecipação do aumento real previsto para março de 1995 (o que também vinha determinado na cláusula três da mesma Convenção Coletiva de 1993) e mais 5,37% correspondiam a um aumento real de salário, já embutido na reposição de perdas inflacionárias verificadas pela aplicação da Medida Provisória 457, apurada no período de 1° de abril de 1993 à 31 de março de 1994. A este respeito, ver: Cláusula 1ª (primeira), do 3°termo de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho (de abril, 1993), firmado em 04 de maio de 1994, envolvendo, por um lado, SINFAVEA, SINDIPEÇAS e SINPA, e, por outro lado, Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT e 16 Sindicatos metalúrgicos paulistas por ela coordenados.

[405] A conversão dos salários em URV tomou por base a média dos preços e dos salários nos últimos quatro meses.

[406] Assim, em abril de 1994, o salário real no setor automotivo, na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SP), mesmo com a incorporação de 19% de aumento sobre os salários convertidos em URV – encontrava-se, mais ou menos, no mesmo patamar de abril de 1993. A este respeito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997), op. cit. p.57. Tabela 11.

[407] A propósito, cabe observar que no 2°acordo tripartite na Câmara setorial automotiva, assinado em fevereiro de 1993, ficou acertado que, a partir de 1995, a data-base da negociação coletiva de trabalho no setor automotivo do ABC e em todo o Estado de São Paulo, passaria de 1° de abril para 1° de novembro.

[408] A este respeito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997), op. cit. p.57. Tabela 11.

[409] Entretanto, os trabalhadores da Mercedes e da Scânia não aceitaram o acordo, tendo desencadeado greves por empresa contra a proposta de 19% de aumento que tinha sido apresentada pela ANFAVEA, no final apenas obtendo a conquista de melhorias em outras cláusulas sociais específicas e não termos de aumentos salariais. Cf. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 25 de abril de 1994, apud GALVÃO A. (1996), op. cit. p.125.

Contudo, nas empresas pertencentes aos segmentos de autopeças e fundição e também nas empresas do Grupo 8 (compreendendo os setores de máquinas e eletro-eletrônico, entre outros) ocorreram greves em abril de 1994, devido à insatisfação com a proposta dos Sindicatos patronais.

Porém, logo depois, de iniciadas as paralisações, foi concretizado um acordo no setor de autopeças, que concedeu índice de 19% de aumento, de forma equiparada ao setor das montadoras. Da mesma forma, o aumento de 18% que foi concedido aos trabalhadores do setor de Fundição, também pôs fim à greve naquele segmento industrial.

No Grupo-10 (compreendendo os segmentos de funilaria e móveis de metal; de artefatos de ferro, metais e ferramentas, entre outros setores) também um acordo foi efetivado, estabelecendo – entre reajuste salarial, aumento real/produtividade e antecipações salariais – um índice de majoração salarial de 18% sobre os salários já convertidos em URV[410].

Os trabalhadores das empresas integrantes do Grupo XIX-III da FIESP reivindicaram os mesmos ganhos (salariais e a título de produtividade) obtidos na convenção coletiva do Grupo-5 da FIESP (de abril de 1993), e também o aumento real de 19%, concedido aos trabalhadores desse Grupo, com base nos salários de março de 1994, já convertidos em URV.

Porém, o Grupo XIX-III da FIESP – sob a liderança do SINDIMAQ – solicitou o julgamento da greve pela Justiça, que resultou em sentença normativa proferida pelo TRT paulista (Cf. Processo TRT/SP nº169/94-A).

A sentença normativa do TRT concedeu, aos trabalhadores dos segmentos industriais representados pelo Grupo XIX-III, um aumento salarial de 7% a título de produtividade, além do índice de correção salarial de 1,7% que tinha sido fixado pelo governo – determinando a incidência deste percentual sobre os salários já corrigidos pela reposição das perdas inflacionárias (segundo critérios estabelecidos pelo artigo 26, incisos I e II da Medida Provisória nº457/94) e já convertidos em URV (em 01/03/94) –, a vigorar a partir de 01 de abril de 1994[411].

---

[410] Cf. Cláusulas 1, 2 e 3, da Convenção Coletiva de Trabalho do Grupo 10, firmada em 03 de maio de 1994.

[411] Cf. Processo TRT/SP nº169/94-A.

Outros aspectos relevantes contidos nessa sentença normativa foram: a) a declaração de que a greve não era abusiva; e b) a concessão de uma estabilidade no emprego por 90 dias para todos os empregados das empresas em questão[412], da mesma forma como tinha sido concedido aos trabalhadores do setor automotivo, no 1°Acordo Setorial automotivo de março de 1992.

A partir do momento que se deu a implantação definitiva do Plano Real em julho de 1994, o governo – via Ministério da Fazenda – com vistas à obter a estabilização da moeda e o controle da inflação, desautorizou o reajuste automático dos salários, fator este que representava um dos pontos nevrálgicos do 2°Acordo Setorial automotivo.

Entretanto, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC não se mostrou disposto a aceitar a política de compressão salarial do governo e colocou em movimento, em setembro de 1994, uma campanha pela reposição das perdas salariais verificadas em julho e agosto daquele ano. Diante da reivindicação dos trabalhadores, as montadoras inicialmente concordaram em conceder um abono de 35 horas, que a pedido do governo, não foi incorporado aos salários, para evitar uma onda de reindexação salarial[413].

Por esta razão, vinte e três fábricas do setor automotivo do ABCD entraram em greve em 12 de dezembro. No quarto dia de greve, o governo liberou as empresas para firmarem acordos em separado, mas sob a condição de que não houvesse repasse aos preços. As montadoras concederam um abono equivalente a 59 horas e 30 minutos, a título de prêmio/produtividade[414]. Algumas empresas de outros segmentos industriais como o de autopeças, de máquinas e eletro-eletrônico também concederam abono.

Entretanto, o Sindipeças instaurou dissídio coletivo, alegando não ter condições de fazer qualquer concessão, sem repassá-la aos preços. O TRT sentenciou

---

[412] A este respeito, ver: Cláusulas econômicas e sociais constantes da Sentença Normativa proferida pelo TRT paulista, nos Autos do Processo de Dissídio Coletivo n° 169/94 -A. Cabe observar que, diante dessa sentença, o SINDIMAQ e os outros sete Sindicatos patronais do Grupo XIX-III da FIESP recorreram ao TST contra algumas das determinações entre as quais o reconhecimento da não abusividade do movimento grevista e o índice de aumento salarial de 7% concedido a título de produtividade.

[413] A este respeito, ver: GALVÃO, A. (1996), op. cit., p. 128.

[414] Cf. Tribuna Metalúrgica n°s 136 e 137, de 19/9/1994 e de 20/9/94, apud GALVÃO, A. (1996), op. cit., pp.129-130.

a não abusividade da greve e concedeu estabilidade no emprego por 60 dias aos trabalhadores no setor de autopeças, porém posicionou-se contra qualquer tipo de aumento salarial. Contudo, algumas empresas de autopeças – como Metal Leve, Polimatic, Ioschpe Maxion e Arteb, entre outras – concederam um abono[415].

Em novembro de 1994, quando ocorreu uma nova fase de negociações salariais, o SINFAVEA e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC definiram para o setor das montadoras "... um reajuste de 15,67%, a título de antecipação salarial, equivalente à inflação acumulada de julho à outubro"[416].

Como já ocorreu no decorrer dos anos 80, e também entre 1990-93, o Sindicato dos metalúrgicos do ABC, mais uma vez adotou uma estratégia política de estender aos trabalhadores das demais segmentos industriais (metalúrgico, mecânico e de material elétrico) o acordo firmado no segmento das montadoras. Assim, os trabalhadores das montadoras de São Bernardo do Campo assumiram uma postura de solidariedade em relação à ação grevista dos trabalhadores dos demais segmentos industriais.

Desse modo, entre fins de novembro e inícios de dezembro de 1994, o mesmo índice de reajuste obtido pelos empregados das montadoras, foi concedido – ainda que de forma parcelada – aos assalariados dos demais segmentos do Grupo-5 (autopeças, forjaria e parafusos) e aos trabalhadores do Grupo XIX-III, do Grupo-10 e do segmento de Fundição[417].

No ano de 1995, o governo FHC editou as MPs de nº1053 e de nº1079, que instituíram explicitamente a política de desindexação salarial.

Assim, de um lado, foram suprimidos, de forma permanente, os mecanismos tradicionais de reajuste salarial e foi conferido ao capital e ao trabalho o direito de negociar reajustes no âmbito de cada categoria de trabalhadores e no plano restrito das empresas, proibindo-se, todavia, a inclusão nos acordos de cláusulas de reajuste automático dos salários[418].

---

[415] Idem, pp. 130-131.
[416] Idem, p.132.
[417] Cf. *Tribuna Metalúrgica*, nº169, de 01/12/1994 e nº173, de 08/12/1994, apud GALVÃO, A. (1996), op. cit. p.132, Tab.13.
[418] A este respeito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio (1999) *Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998*, CESIT, Unicamp, 30 páginas. Ver especialmente pp.3-4.

De outro lado, possibilitou-se a adoção imediata do efeito suspensivo, permitindo a qualquer uma das partes o direito de recorrer da decisão de um tribunal de instância inferior, o que favoreceu uma tendência de uniformização nas decisões nos dissídios coletivos[419]. Portanto, no plano concreto, estas medidas representaram o fim das correções salariais a partir da ação reguladora do Estado.

Neste quadro, também foi dado um novo fôlego à tendência de descentralização nas negociações coletivas dos diversos segmentos da indústria metal-mecânica, de material de transporte e eletro-eletrônica do Estado de São Paulo, tendência esta que já vinha sendo gradativamente implementada desde 1989.

Na campanha salarial de abril de 1995, o Sindicato dos metalúrgicos do ABC e os demais Sindicatos metalúrgicos paulistas coordenados pela FEM/CUT, juntamente com os Sindicatos metalúrgicos ligados a outras Centrais (Força Sindical, CGT-Central e CGT-Confederação), contudo, apresentaram uma proposta de unificação da data base anual, envolvendo a totalidade dos metalúrgicos do estado para 1° de novembro.

Esta prática de unificação, aliás, já tinha sido adotada no quadro restrito dos segmentos econômicos pertencentes ao Grupo 5 da FIESP, no 2°Acordo tripartite na Câmara Setorial Automotiva (em fevereiro de 1993).

Além disso, fizeram parte do eixo desta campanha, as propostas da negociação de um Contrato Coletivo de trabalho (para todo o ramo metalúrgico) e a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais.

Entretanto, no que se refere à proposta dos contratos coletivos regionais e nacionais de trabalho, nem mesmo a reivindicação apresentada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ao SINFAVEA, em março de 1995[420], para os trabalhadores das montadoras – foi concretizada.

---

[419] Idem.

[420] Os itens mais destacados desta proposta restrita ao setor das montadoras foram os seguintes: a) redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais; b) regulamentação da organização sindical nos locais de trabalho; c) constituição de um sistema conjunto de soluções de conflitos individuais e coletivos; d) incremento do poder aquisitivo dos salários; e) participação dos trabalhadores nos resultados do setor; e) regulamentação dos processos de terceirização, bem como da mobilidade profissional; f) controle dos processos de mudança tecnológica e organizacional; g) realização de programas de educação básica e formação profissional. A este respeito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit., p.96.

Na realidade, os empresários das montadoras do ABC preferiram a concretização de uma política de descentralização das negociações coletivas, encontrando respaldo para tal nas propostas de desregulamentação das relações de trabalho do 1º governo de FHC.

Contudo, no que diz respeito à questão da jornada de trabalho alguns avanços ocorreram na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. A partir de 1995, estabeleceu-se um cronograma de redução progressiva do tempo de trabalho para 43 horas em janeiro de 1996, e 42 horas em outubro do mesmo ano. "Em termos concretos, ficaram estipuladas jornadas médias de trabalho de 42 horas semanais na VW, na Ford e na Mercedes, e de 40 horas na Scania, desde o início de 1996"[421]. Determinadas empresas dos setores de autopeças e de máquinas também estabeleceram negociações direcionadas à redução da jornada de trabalho.

Especificamente, no que se refere à questão salarial, os metalúrgicos do ABCD e de todo o Estado de São Paulo, a despeito das dificuldades encontradas para uma negociação mais unificada, conquistaram índices de reajuste salarial mais ou menos homogêneos para o conjunto da categoria, em abril de 1995[422].

Os reajustes obtidos em cada segmento metalúrgico do ABCD, em abril de 1995, foram os seguintes[423]: a) nas empresas de fundição foi acordado um reajuste total de 18%. Ou seja, 15,38% em abril (sendo 9,89% do IPC-r e 5% de aumento real) e mais 2,27% de antecipação em julho; b) nas empresas do Grupo-10, foi conquistado um reajuste total de 17%, parcelado em 12,46% em abril (sendo 7,08% de IPC-r e 5% de aumento real), em 2% de antecipação salarial em maio e em 2% em julho; c) nas empresas do Grupo XIX-III, foi alcançado um reajuste total de 19%, dividido em 15,38% em abril (sendo 10,38 de IPC-r e 5% de aumento real) e em 3,13% na forma de antecipação salarial em julho; d) nas montadoras de veículos automotores, foi obtido um reajuste total de 19% em abril (sendo 10,71% de IPC-r e 8,29% de aumento real); e e) nas empresas de autopeças, forjaria e parafusos, foi estabelecido um reajuste

---

[421] Idem, p.104.

[422] Cf. GALVÃO, A. (1996), op. cit., p.135.

[423] Estes dados foram extraídos da Tribuna Metalúrgica nº224, de 10/4/1995 (Fundição e Montadoras); da Convenção Coletiva de Trabalho, de 17/4/1995 (Grupo XIX-III); da Convenção Coletiva de Trabalho, de 19/4/1995 (Grupo 10); e do 5ºTermo de Aditamento à Convenção Coletiva de trabalho, de 19/4/1995 (Sindipeças, Sindiforja e Sinpa); apud GALVÃO, A. (1996), op. cit., p.136. Tabela 14.

total de 19%, do qual 16,48% foi concedido em abril (sendo 10,48% de IPC-r e 6% de aumento real) e 2,16% em julho, na forma de antecipação salarial.

Entre 1993-96, foram também firmados acordos coletivos isolados entre o SMABCD e as empresas montadoras e algumas empresas de autopeças sobre políticas de desverticalização e terceirização, logística, manufatura celular, grupos de trabalho, política de cargos e salários, controle do ruído e flexibilização da jornada de trabalho[424].

Além disso, em 1995 ocorreram os primeiros acordos sobre participação nos lucros ou resultados (PLR)[425] no setor metalúrgico do ABCD.

O primeiro acordo sobre PLR, foi firmado na Mercedes-Benz de SBC em julho de 1995. Já em 1996, quando a categoria metalúrgica do ABCD (excluído São Caetano) ainda contava com 126.252 trabalhadores empregados, 74.186 dos mesmos foram beneficiados com a PLR, ou seja, 58,76%[426], sendo que na maior parte das empresas os benefícios da PLR foram concedidos sem acordos assinados pelas representações sindicais (de empregados e empregadores). No final de 1997, entretanto, SMSBCD tinha o registro de 79 acordos deste tipo realizados em empresas de diferentes segmentos do ramo metalúrgico como um todo.

Cabe observar, contudo, que a diferença entre as empresas, quanto ao valor pago em termos de PLR, foi bastante expressiva. Assim, por exemplo, as montadoras pagaram em 1995 um valor médio de R$2.200,00, a título de PLR. As grandes empresas de autopeças, eletro-eletrônicas e de máquinas pagaram um valor médio entre R$ 1.000,00 e R$ 1.200,00, enquanto as empresas médias e pequenas, dos mais

---

[424] A este respeito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997a), op. cit., p.81.

[425] A prática de "PLR" foi oficialmente instituída no final do governo Itamar Franco, via Medida Provisória nº 1029, de dezembro de 1994. Esta MP estabeleceu o direito dos trabalhadores de participarem dos lucros ou resultados das empresas por intermédio de negociação. Entretanto, ficou definido que o valor da remuneração não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário. Mais tarde em 1995, no governo FHC surge a MP 794/95 que regulamenta com mais clareza a maneira como deve ocorrer a negociação entre empresas e empregadores sobre a "PLR", sem a intermediação obrigatória das entidades sindicais.

[426] De acordo informações fornecidas pela Subseção do DIEESE, situada na sede do SMABC, não há registro de todos os acordos de "PLR" nos arquivos da entidade sindical, tanto no que se refere à série histórica dos Acordos nas empresas, quanto ao número de acordos por empresas realizadas no mesmo ano. Assim, possivelmente cópias de determinados Acordos devem encontrar-se dispersas entre as regionais, departamentos e diretores do SMABC. É provável também que haja acordos cujos documentos não se encontram de posse de nenhuma representação sindical, por terem sido realizados à revelia do SMABC. A este respeito ver também: *Participação nos lucros ou resultados: a visão dos metalúrgicos do ABC*, Subseção do DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, fevereiro de 1998.

diversos segmentos, pagaram um valor médio que se situava entre R$ 450,00 a R$ 600,00[427].

A prática da PLR nas empresas do setor metalúrgico do ABCD em 1995, de modo geral apenas substituiu o chamado 14°salário – que já vinha sendo concedido aos empregados desde 1992-93[428]. Em grande medida, a PLR foi utilizada para suprir a ausência de cláusulas de reajustes salariais, a partir da implementação da política de desindexação salarial em 1995.

Além disso, a Medida Provisória n°794 de 1994 (que regulamentou o inciso XI, do art. 7°, da Constituição Federal de 1988, e que foi várias vezes reeditada), a despeito de ter assegurado a PLR aos trabalhadores, desvinculou este benefício da remuneração salarial, na medida que não o incorporou aos salários.

Cabe destacar ainda que, na direção oposta ao Contrato Coletivo de Trabalho unificado no plano estadual e nacional (a despeito da permanente ação política da direção sindical metalúrgica do ABCD), aprofundou-se o processo de descentralização dos procedimentos de barganha coletiva.

Desse modo, por exemplo, o Grupo XIX-III da FIESP – composto pelas empresas dos segmentos de máquinas, eletro-eletrônico, de trefilação e laminação de metais ferrosos e não ferrosos, etc. – não concordou com a proposta do SMABC e da FEM-CUT/SP, de transferir, as datas base anuais de negociação coletiva dos trabalhadores desse sub-setor, de 1° de abril para 1° de novembro, a partir de 1995.

No ano seguinte, em 29 de abril de 1996, o SINDIMAQ e outros sete Sindicatos patronais pertencentes ao Grupo XIX-III, e, de outro lado, a FEM-CUT/SP e dezesseis Sindicatos a ela vinculados, assinaram uma nova convenção coletiva, mantendo a data base em abril.

Ao contrário do Grupo XIX-III, os Sindicatos patronais do Grupo-10, do Grupo-5 e do setor de Fundição da FIESP aceitaram a unificação da data base, em 1° de novembro, a partir de 1995.

---

[427] Cf. Dados da Subseção do DIEESE, situada na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1996.

[428] Neste sentido, convém observar que graças ao aumento da produtividade do trabalho, decorrente das decisões tomadas na câmara setorial automotiva, em dezembro de 1993, 100 mil metalúrgicos do ABCD (69% do total dos trabalhadores) receberam o 14° salário em dinheiro ou vale-compra. No ano de 1994, o 14° salário continuou sendo estendido a 85 mil metalúrgicos do ABCD, equivalendo a 60% da categoria. Cf. "Metalúrgicos do ABC" n°100, 21/12/1993; e "Tribuna Metalúrgica" n°175, de 13/12/1994, apud GALVÃO, A.(1996) op. cit., p.141.

Como pode-se observar, o SMABCD paulista e a FEM-CUT/SP obtiveram apenas êxito parcial em termos de sua estratégia de unificação da data base dos metalúrgicos paulistas.

A descentralização das negociações coletivas aprofundou-se ainda mais, quando em novembro de 1995, um processo de fragmentação instalou-se no cerne do setor automotivo (Grupo-5). As representações sindicais patronais e dos trabalhadores, dos segmentos de autopeças, forjaria e parafusos, concretizaram um acordo separado do segmento das montadoras. Além disso, o setor de fundição – que já tinha se desligado do Grupo 5 em 1993 – voltou a negociar separadamente os termos de uma convenção coletiva restrita aos trabalhadores desse segmento industrial.

Contudo, em novembro de 1995, a fragmentação da negociação coletiva foi ampliada no segmento das montadoras, quando cada empresa passou a negociar em separado com o SMABC.

Apesar dos dirigentes do SMABCD terem declarado ser inaceitável a proposta patronal de descentralizar ainda mais as negociações, a disparidade observada nas propostas feitas pelas distintas empresas montadoras dificultou uma negociação conjunta.

Diante dos empecilhos encontrados, a direção do SMABC acabou aceitando realizar acordos por empresa que estabeleceram condições salariais e de trabalho diferenciadas entre as grandes companhias montadoras de veículos[429].

Desde então, até o fim da década de 90, firmou-se cada vez mais no ABCD a tendência de realização de acordos por empresa, tendo esta tendência também sido estendida para determinadas empresas dos segmentos de autopeças, de material elétrico e de máquinas.

O conteúdo dos acordos coletivos firmados em âmbito restrito de algumas empresas (ou mesmo de unidades produtivas isoladas) também tenderam, a partir de 1995-96, a se constituir como ponto de referência para as negociações em outras empresas e até mesmo para a concretização de convenções coletivas ou acordos em dissídio coletivo no plano mais amplo de segmentos ou setores industriais inteiros.

Esta cisão nos processos de contratação coletiva no Grupo-5 da FIESP foi ocasionada por diversos fatores relacionados aos processos de racionalização

[429] A este respeito, ver: GALVÃO, A. (1996), op. cit., pp.144-146.

produtiva das empresas, de inserção competitiva nos mercados internacionalizados e de flexibilização do mercado de trabalho, que imprimiram uma diferenciação crescente em termos de condições de trabalho e salariais em grandes, médias e pequenas empresas do ramo metalúrgico, o que aprofundou a tendência de descentralização da negociação coletiva de trabalho neste Grupo de empresas como nos demais Grupos do ramo metalúrgico no ABCD paulista e em todo o Estado de São Paulo.

Além disso, a descentralização nos processos de negociação coletiva foi também estimulada pelas políticas governamentais de aperto nas formas de financiamento e crédito à produção e ao consumo (que instauraram um processo de recessão econômica); de abertura comercial; de estabilização econômica e de incentivo à competitividade e ao crescimento da produtividade industrial.

O conjunto desses fatores exerceu forte pressão sobre o mercado de trabalho, levando também o sindicalismo metalúrgico de SBCD a redimensionar profundamente sua agenda sindical e a optar por um estilo mais propositivo e contratualista de ação, bastante centrado sobre a realidade específica de cada empresa.

Desse modo, inclusive no quadro das negociações coletivas mais amplas, nas datas base anuais, o sindicalismo metalúrgico do ABCD – a despeito de não ter abandonado uma postura marcada por características de conflitividade – passou a adotar uma estratégia de busca de saídas negociadas para os conflitos de trabalho.

No plano das estratégias de reestruturação produtiva, mais especificamente no que tange à questão da gestão e das relações de trabalho, alguns importantes acordos por empresa foram feitos no setor das montadoras de São Bernardo do Campo, desde 1992.

Entre 1992-95, por exemplo, diversos acordos formais foram firmados na Mercedes-Benz sobre organização do sistema logístico da empresa, terceirização, células de manufatura, programas de melhorias contínuas (como o kaizen), estrutura de cargos e salários e grupos de trabalho semi-autônomos[430].

Além disso, entre 1993-2000, centenas de acordos específicos sobre terceirização, organização do sistema logístico, flexibilização da jornada de trabalho ("banco de horas"), redução da jornada semanal de trabalho, organização sindical e operária nos locais de trabalho, manufatura celular, trabalho em grupo, plano de

[430] A propósito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997), op. cit., p.81.

combate ao ruído, política de cargos e salários, participação nos lucros e resultados (PLR) e reajustes ou aumentos salariais, foram firmados não apenas em empresas do segmento das montadoras e de autopeças, mas também dos setores de máquinas e eletro-eletrônico do ABCD.

Especificamente nas cinco montadoras de São Bernardo do Campo – Mercedes, Volkswagen, Ford, Scania e Toyota –, um total de 177 acordos coletivos por empresa foram concretizados, no período entre 1993 a 1999[431].

De outro lado, durante toda a segunda metade da década de 90, o sindicalismo metalúrgico de SBCD continuou empunhando a bandeira da unificação das datas-base dos diversos segmentos industriais que compõem sua base.

Além disso, o SMSBCD lutou com intensidade pela implantação do Contrato coletivo nacional de trabalho no setor automotivo (com mais ênfase no setor das montadoras); estabeleceu campanhas salariais unificadas, em conjunto com outras Centrais Sindicais (especialmente a Força Sindical); manteve a iniciativa de apoiar lutas, mobilizações e greves nos diversos segmentos da categoria metalúrgica do ABCD, desencadeadas com o objetivo de estender as conquistas dos trabalhadores das montadoras para os empregados dos demais segmentos industriais metalúrgicos; enfim, defendeu a transformação da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT/SP (FEM-CUT/SP) em Sindicato Estadual dos Metalúrgicos da CUT, e a conversão da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM-CUT) em Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da CUT, com vistas a fortalecer o poder de negociação coletiva dos trabalhadores desse ramo industrial no estado de São Paulo e em todo o país.

Porém – no quadro das políticas de reestruturação produtiva e das medidas monetaristas (de cunho neoliberal) de contenção do investimento industrial e de inserção subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados –, a tendência de enxugamento e de drástica redução dos postos de trabalho nos diversos segmentos da indústria metal-mecânica e de material de transporte, consolidou-se, no ABCD paulista, de forma inexorável entre 1990-1992 e 1995-2002, o que trouxe grandes dificuldades para a organização sindical metalúrgica nesta região, em termos

[431] A propósito, ver: JÁCOME RODRIGUES, Iram (2001) *Um Laboratório das Relações de Trabalho: O ABC Paulista nos anos 90*, XXV Encontro Anual da ANPOCS, Seminário Temático: "Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro, 25 páginas. Ver especialmente Tabela 2, p.17.

da luta pela manutenção do nível de emprego, em assegurar o poder aquisitivo dos salários e em preservar integralmente as cláusulas sociais, conquistadas em negociações coletivas durante os anos 80 e na Câmara setorial automotiva, no intervalo entre 1992-1994.

Desse modo – em um quadro de crescimento do desemprego, de precarização do mercado de trabalho, de flexibilização da jornada de trabalho, de redução da remuneração e dos direitos do trabalho –, aumentou o poder de barganha das empresas em detrimento do poder de negociação do movimento sindical metalúrgico.

Contudo, a realização, nos anos 90, de alguns importantes acordos por empresa ou por locais de trabalho, nos segmentos das montadoras e das autopeças, que conferiram aos trabalhadores um certo poder de controle sobre os processos de reestruturação produtiva (e sobre seus efeitos em relação às condições de emprego e de trabalho) também mostrou a força do sindicalismo metalúrgico do ABCD.

Esses acordos somente foram possíveis, graças à presença da organização do Sindicato metalúrgico do ABCD nos locais de trabalho à ampla malha organizativa existente no plano interno das empresas metalúrgicas localizadas na base territorial desse Sindicato. Este poder de organização, a despeito das permanentes dificuldades, mostrou-se capaz de exercer notável influência sobre o conteúdo das relações de trabalho nos planos intra e inter firmas dos diferentes segmentos do ramo metalúrgico de SBCD.

De fato, o poder da organização dos metalúrgicos do ABCD nos locais de trabalho aumentou significativamente entre 1992 e 1995, em comparação com os anos 80.

A propósito, como observou um assessor sindical do SMABCD:

> "Qualquer gráfico que você desenhar, você vai perceber que o número de pessoas que hoje, em 1995, participam em cursos de formação, em fóruns e reuniões sindicais, em encontros e movimentos pela cidadania, em Comissões de fábrica (CsF), em CIPAS, em campanhas de solidariedade a outras categorias de trabalhadores e ao movimento dos "sem terra", em debates sobre a conjuntura brasileira, e assim por diante, é bem mais elevado que na década de 80.
>
> Em fins dos anos 80 nós tínhamos em torno de 203 mil trabalhadores metalúrgicos empregados na base do SMABC (sem contar com a base de São Caetano, cujo sindicato metalúrgico é ligado à Força Sindical), mas hoje, nossa base sindical está reduzida a 142 mil

trabalhadores. Até o ano 2000 se apresenta uma tendência da categoria cair ainda bem mais, ou seja, para em torno de 90 a 100 mil trabalhadores. Apresenta-se, portanto, uma constante tendência de queda do número de metalúrgicos no ABCD, no contexto da globalização econômica.

De outro lado, com o processo de organização sindical, contudo acontece o contrário, pois o número de pessoas filiadas ao sindicato, de CsF, de delegados sindicais, de integrantes de CIPAS sintonizados com o trabalho sindical e de pessoas participando em fóruns de debate e em reuniões sindicais tem crescido"[432].

Em 1995, o SMABC apresentava uma rede organizativa que era composta de 44 (quarenta e quatro) CsF, por centenas de delegados sindicais, por dezenas de CIPAS sintonizadas com a ação sindical e por 90 mil trabalhadores filiados ao sindicato com um alto índice de participação na atividade sindical.

No decorrer de toda a década de 90, esta rede organizativa, manteve-se efetivamente implantada nos locais de trabalho, trazendo um importante retorno em termos de informações para a direção sindical e servindo de permanente "feedback" para a intervenção político-sindical do SMABC.

Como ponderou um importante dirigente sindical sobre a relação entre a organização sindical e a negociação coletiva:

> "É a efetiva organização operária implantada nos locais de trabalho que nos tem possibilitado a obtenção de alguns importantes acordos coletivos por empresa e o respeito dos patrões aos acordos firmados. É também esta organização que faz com que os empresários reconheçam a força e a legitimidade da diretoria do Sindicato e o poder da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho nos momentos de ações de resistência, em greves e nos processos de negociação coletiva nos diferentes segmentos da categoria metalúrgica do ABCD. E é também esta capacidade de organização que nos tem possibilitado estender importantes conquistas obtidas nas empresas montadoras e de autopeças, para os empregados em empresas dos demais segmentos industriais"[433].

O trabalho de organização sindical implantado nos locais de trabalho continuou solidamente estruturado no decorrer da segunda metade dos anos 90. Entretanto, o Congresso do Sindicato dos metalúrgicos do ABC, que ocorreu de dezembro de 1996

[432] Entrevista com Paulo Vanucchi, assessor do SMABC, em 12/12/95.
[433] Entrevista com Tarcísio Sécoli, diretor do SMABC, em 12/12/95.

a maio de 1997, definiu a constituição de novas instâncias organizativas de base: os chamados Comitês sindicais de empresa (CSE), cujos representantes passaram a ser eleitos pelos trabalhadores sindicalizados em suas respectivas unidades de trabalho[434].

A partir de sua criação em 1997, os CSE passaram a ser constituídos por diretores do SMABCD eleitos pelos trabalhadores sindicalizados, nas respectivas empresas onde exercem sua atividade profissional[435].

A eleição da direção do SMSBCD, em maio de 1999, já se deu dentro do quadro de funcionamento dos CSE, tendo sido antecedida por um processo de ampla mobilização e organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, a partir destes organismos sindicais de base. No final do ano 2000, os CSE estavam estruturados em cerca de 60 empresas[436].

Da mesma forma, os índices de sindicalização na base do SMABC mantiveram-se notavelmente elevados no decorrer dos anos 90. Assim por exemplo, de 145 mil trabalhadores metalúrgicos empregados na base do SMABC em 1993, cerca de 90 mil eram sindicalizados, representando uma densidade sindical de 62%. Em junho de 1995, de 146 metalúrgicos empregados, 98 mil encontravam-se filiados ao Sindicato, representando um índice de sindicalização de 67% . Já em dezembro de 1997, de 116,6 mil trabalhadores na base, 85,4 mil estavam sindicalizados, representando uma taxa de sindicalização de 73,2%.

Entretanto, em dezembro de 1998 e em fins de 1999, houve queda não apenas no número de metalúrgicos empregados – que respectivamente declinou para 109,54

---

[434] A este respeito, ver: *Caderno de Resoluções do 2ºCongresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (1997), Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/Subseção do DIEESE, p.29.

[435] Entre as atribuições dos CSE destacam-se as seguintes: a) exercer a representação do Sindicato no âmbito da empresa; b) representar os trabalhadores sindicalizados perante a empresa e nas instâncias do Sindicato; c) difundir dentro da empresa o trabalho e a cultura da associação de classe a todos os trabalhadores, incentivando e promovendo a sindicalização; d) encaminhar reivindicações, negociações e todos os demais atos decorrentes da luta sindical no âmbito da empresa; e) acompanhar e fiscalizar o cumprimento de parte da empresa das cláusulas de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho; f) trabalhar pelo fortalecimento das demais formas de organização e de representação interna dos trabalhadores na empresa, quando houver coincidência com os objetivos do SMSBCD; g) disputar cargos e espaços de influência em órgãos de representação interna dos trabalhadores, como as CsF e as Cipas. Além disso, os integrantes destes comitês ainda têm outras atribuições no exercício de suas responsabilidades sindicais, entre as quais cabe destacar as seguintes: a) acatar e garantir a execução das políticas e ações sindicais definidas pelas instâncias deliberativas do Sindicato; b) representar o CSE nas negociações, acordos e contratos coletivos realizados entre a empresa e o Sindicato; c) participar das reuniões, seminários e assembléias convocados pelo Sindicato e pelo próprio CSE. A este respeito, ver: *Caderno de Resoluções do 2ºCongresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (1997), op. cit., p.32-33.

mil e para 101,97 mil trabalhadores –, mas também, pela primeira vez nos anos 90, ocorreu declínio no índice de sindicalização, que decaiu de 73,2% em 31 de dezembro de 1997 para respectivamente 69,9% e 68,7%, no final desses dois últimos anos[437].

Mesmo assim, a taxa de sindicalização permanecia expressivamente elevada em 1999-2000, como resultado de uma sólida organização de base, marcada por uma intensa participação dos trabalhadores em diferentes fóruns de atuação sindical.

A propósito, foi este elevado nível de organização, no decorrer da década de 90, que permitiu ao sindicalismo metalúrgico de SBCD concretizar diversos acordos por empresa ou por locais de trabalho, inéditos no quadro da realidade sindical brasileira, nos quais a influência da organização dos trabalhadores transparece no próprio conteúdo das cláusulas acordadas.

5.1. O impacto do "novo regime automotriz" e da estratégia governamental de desativação das câmaras setoriais sobre a negociação coletiva, na segunda metade dos anos 90

Retomando a análise das negociações coletivas anuais do setor metalúrgico do ABCD, cabe observar que no intervalo entre 1996 e 2002, a tendência de descentralização e fragmentação dos procedimentos de negociação e do formato dos contratos coletivos aprofundou-se ainda mais.

Para o reforço desta tendência, na segunda metade dos anos 90, contribuíram – além dos fenômenos relacionados à diferenciação setorial e intra-setorial das empresas quanto ao valor agregado de seus produtos, ao seu tamanho, à sua capacidade de inserção nos mercados internacionalizados, ao grau de racionalização de suas estratégias gerenciais e tecnológicas e, enfim, quanto à produtividade e qualidade de seus produtos –, outras três variáveis específicas, relacionadas à política industrial e trabalhista governamental para a cadeia industrial automotiva. Uma destas variáveis foi o descarte, pelo governo de FHC, da prática dos acordos setoriais tripartites e o próprio esvaziamento das câmaras setoriais como mecanismos de formulação, negociação e implementação de políticas industriais.

---

[436] A este respeito ver: JÁCOME RODRIGUES, Iram (2001), op. cit., p.20.
[437] Cf. Subsecção do DIEESE e Secretaria Geral do SMABC, 2000.

Uma segunda variável foi o abandono, a partir de 1996, de forma deliberada pelo governo e pelos empresários, da idéia do Contrato coletivo nacional de trabalho no setor das montadoras e nos demais setores econômicos.

Um terceiro e decisivo fator que contribuiu para a consolidação da tendência de fragmentação da barganha coletiva foi a implementação do "novo regime automotriz brasileiro" que favoreceu os interesses das montadoras já instaladas no país, em detrimento das empresas de autopeças.

Neste quadro, a indústria montadora de veículos automotores, ressurgiu como interlocutora privilegiada do governo, em detrimento da representação sindical dos trabalhadores e da representação dos demais segmentos industriais que integram a cadeia produtiva do setor automobilístico.

O novo quadro que se instalou com a regulamentação do "novo regime automotivo", em 26 de dezembro de 1995, via Decreto lei nº1.761, desse modo, favoreceu as montadoras de veículos já implantadas no Brasil e representou um convite à instalação de novas empresas montadoras em território nacional.

A indústria de autopeças, por sua vez, foi submetida a um intenso processo de "downsizing" – ou seja, de diminuição do número de empresas existentes no país –, via associações, fusões e incorporações de empresas brasileiras pelo capital internacional. Esta situação foi estimulada pelo decréscimo das taxas de proteção alfandegária para os produtos da indústria de autopeças instalada no país; pela adoção de políticas cada vez mais seletivas e restritivas em relação aos fornecedores nacionais e de "global sourcing" (que representou o aumento na importação de autopeças, a partir de critérios como qualidade e preços)[438].

A nova política governamental para o setor automotivo também alimentou uma competição cada vez mais aguda entre as montadoras VW, Ford, GM e Fiat (no segmento de automóveis) e entre Mercedes, Scania e Volvo (no segmento de caminhões e ônibus).

---

[438] O "novo regime automotriz" brasileiro, criou uma diferença de tratamento, em termos de proteção, dos fornecedores de autopeças em relação à indústria montadora de veículos automotores instalada no país. "... 'pois', com o desconto de 85% na alíquota de importação de autopeças, as tarifas de importação dos insumos utilizados pelas montadoras caem de 17% para 2,5%, em média, ao mesmo tempo em que as tarifas de importação de automóveis são mantidas em 70%, para aqueles veículos que não têm montadoras instaladas no país". Cf. BEDÊ, Marco Aurélio (1997) "A política automotiva nos anos 90". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, [pp.357-387], p.383.

Ademais, a sobrevalorização cambial do "Plano Real" prejudicou as exportações do setor automotivo e estimulou o aumento das importações de autopeças. Desse modo, entre 1995 e 1996, emergiu com intensidade um movimento de contração da produção e das vendas e simultaneamente novas tendências de retração na oferta de empregos e de contenção salarial no setor automotivo. Esse movimento foi acompanhado por um processo de acirramento da competição inter-industrial e pelo aprofundamento das estratégias de racionalização produtiva, visando a elevação da produtividade em cada planta industrial.

O conjunto destas estratégias – ao lado da tendência de recessão econômica que se instalou em 1996 – ampliou os problemas e gerou uma reversão de expectativas no movimento sindical do ABCD, que foi reforçada pelo fato das empresas, a partir de então, terem passado a adotar, com maior freqüência, políticas de licenças remuneradas, férias coletivas e demissões em massa.

Neste quadro, as negociações salariais, realizadas em novembro de 1995 e durante 1996, caracterizaram-se pela falta de acordos coletivos centralizados e apresentaram fracos resultados, tendo reinstalado um processo de deterioração salarial em todo o setor metalúrgico do ABCD.

Entretanto, do ponto de vista dos interesses da indústria (e também dos trabalhadores), o maior prejuízo, causado pelo "novo regime automotriz", ficou para os fornecedores nacionais da indústria de autopeças, de forjaria, de parafusos e de fundição.

No caso das autopeças, a quase completa remoção das barreiras alfandegárias em relação à importação de componentes e peças, constituiu-se em ameaça redobrada à sobrevivência de inúmeras empresas de pequeno e médio porte – e inclusive de algumas empresas nacionais de grande porte –, que se tornaram completamente incapacitadas a competir em igualdade de condições com as grandes empresas multinacionais do setor, tanto as instaladas como as não instaladas no país.

O "novo regime automotriz" na medida que estabeleceu regras e alíquotas protecionistas que privilegiaram as montadoras, em detrimento da indústria fornecedora de autopeças, instituiu enormes vantagens de mercado para aquelas. Desse

modo, respeitando o índice de nacionalização de 60%[439], qualquer empresa montadora, poderia ser beneficiária de um desconto de 85% na alíquota de importação de autopeças e outras matérias-primas.

A mesma política teve continuidade, em 05 de setembro de 1996, via MP nº1.483-16, que implantou uma versão revisada do Decreto lei nº1.761, de 26 de dezembro de 1995. Esta MP foi regularmente renovada, com pequenas alterações em seu conteúdo, dando um caráter de continuidade a esta política[440].

O reduzido imposto para importação de autopeças, estabelecido pelo "novo regime automotriz", representou a instrumentalização deste segmento industrial com vistas a atrair novos investimentos para a indústria montadora de veículos automotores, deixando para esta última a capacidade de determinar o futuro do segmento de autopeças.

As dificuldades no setor de autopeças ultrapassam a questão da redução das barreiras alfandegárias, tanto que esse segmento industrial já mergulhou em uma situação de profunda crise desde o período inicial da abertura econômica brasileira, entre 1990 e 1992, momento em que se aprofunda o movimento de reestruturação produtiva nas empresas, estimulado pelos programas de competitividade industrial do governo.

Desse modo, entre 1990 e 1993, ocorreu um intenso processo de redução do número de empresas no setor de autopeças no Brasil. Em 1988 este segmento ainda agregava cerca de 2000 empresas. Porém, em 1993-94, apenas cerca de 800 a 1000 empresas de autopeças continuavam operando em território nacional[441]. Ademais, para enfrentar a recessão e a competição, as empresas, sob o pretexto de corte em seus

---

[439] O índice de nacionalização de 60% indica que toda empresa montadora de veículos automotores, de acordo com o Decreto nº1.761, manteve-se obrigada a adquirir 60% das autopeças e de outras matérias primas, utilizadas em seu processo de produção, de empresas fabricantes instaladas no Brasil, não importando que estes fornecedores sejam empresas multinacionais ou nacionais. Portanto, ficou autorizado que 40% das autopeças e das demais matérias primas pudessem ser importadas diretamente de outros países, na base de alíquotas de importação, em média, de apenas 2,5%.

[440] A Medida Provisória nº1.483-16, estabeleceu um imposto de importação de autopeças de 4,8% para 1996; de 7,2% para 1997; e de 9,6% para 1998-99. Já o imposto de importação para veículos originários de empresas montadoras não instaladas no Brasil, de acordo com a mesma Medida Provisória, ficou em 70% em 1996; em 63% em 1997; em 49% em 1998; e em 35% em 1999. A este respeito, ver: POSTHUMA, Anne Caroline (1997) "Autopeças na encruzilhada: modernização desarticulada e desnacionalização" In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.389-411. Ver especialmente, p.405, Tabela 3.

[441] *Sindicato dos Metalúrgicos do ABC* (1995) "Sem Peças o Brasil não Anda", São Bernardo do Campo, SP, SMABC/DIEESE, 52 páginas. Ver especialmente p.16.

custos, reduziram em 25% sua força de trabalho, entre fins de 1989 e meados de 1992, o que veio a representar uma redução de 78.700 empregos no setor de autopeças entre 1989 e 1992[442].

O quadro de crise econômica e de aumento da competição, que se instaurou na indústria de autopeças na primeira metade dos anos 90, exerceu influência sobre o fato de que apenas uma parte das empresas existentes até o final da década de 80, conseguisse sobreviver até meados da década de 90. Ou seja, sobreviveram as empresas que melhor conseguiram cortar gastos, inclusive com força de trabalho, e, ao mesmo tempo, tiveram capacidade de aumentar significativamente a sua produtividade industrial e a qualidade de seus produtos.

Sem a ocorrência de investimentos de porte no plano tecnológico, as empresas de autopeças aumentaram sua produtividade e competitividade, na primeira metade dos anos 90, recorrendo a inovações gerencial-organizacionais, à diminuição dos tempos mortos no processo de trabalho, ao uso abundante de horas-extras e ao aumento do ritmo de trabalho. O faturamento por trabalhador nesse setor no país aumentou em média 44,42%, entre 1991-93; 59,8% entre 1991-94; e 100% entre 1991-95[443].

Todavia, a partir de 1995-96, na medida que as montadoras de veículos, estimuladas pelo "novo regime automotriz", aumentaram a importação de insumos, reduziram o número de seus fornecedores diretos e adotaram uma nova estrutura piramidal de fornecimento, as empresas de autopeças sofreram novo impacto.

Dentro deste quadro consolidou-se uma nova política de relações entre as montadoras de veículos e o setor de autopeças, marcada pela adoção de novas práticas de terceirização, de hierarquização e de redução do número de fornecedores; por novas formas de associação, fusão e integração produtiva; e por movimentos de aproximação geográfica dos fornecedores de autopeças às montadoras, resultando na formação de novas redes interfirmas[444].

Nesse contexto, as empresas de autopeças fizeram ainda maiores cortes em seus custos e nos seus postos de trabalho, processo este que também determinou novas

[442] A propósito, ver: SINDIPEÇAS (1997) "Desempenho do setor de autopeças", São Paulo, apud POSTHUMA, Anne Caroline (1997), op. cit., p.394.
[443] A este respeito ver: BRESCIANI, Luis Paulo (1997), op. cit., p.52. Tabela 9.

estratégias de contenção salarial. Assim, por exemplo, enquanto a produtividade do trabalho cresceu de forma contínua entre 1993 e o final de 1996, o total de trabalhadores empregados no setor caiu de 234,6 mil em 1994, para 192,7 mil em 1996, chegando a 167 mil em 1999[445].

No estado de São Paulo, entre 1994-98 a queda do número de trabalhadores nesse setor foi ainda maior, devido ao fenômeno da descentralização industrial que atingiu principalmente a Região metropolitana de São Paulo e o ABCD paulista[446].

Neste quadro de crise, o poder aquisitivo do salário médio dos trabalhadores das empresas de autopeças no ABCD paulista e em todo o Estado de São Paulo declinou em mais de 35%, entre abril de 1994 e dezembro de 1997[447].

De outro lado, a internacionalização do mercado de vendas de autopeças no país e os processos de fusão, incorporação e aquisição de empresas neste setor – sob o comando do grande capital multinacional –, fizeram diminuir drasticamente a participação da indústria nacional, a partir de 1995. Assim, enquanto em 1994 o capital nacional ainda respondia por 52% da produção no setor, em setembro de 1999, o capital estrangeiro já fazia mais de 80% das transações e controlava 75% do capital neste segmento no país. Somente em 1998, ocorreram 318 fusões e aquisições de empresas de autopeças no país[448].

Esse processo de internacionalização do segmento de autopeças no Brasil, teve como importantes fatores de motivação os baixos salários pagos, a partir de 1995-96, e a tendência da formação de "condomínios industriais" ou de "consórcios modulares" pelas novas plantas montadoras de veículos que se instalaram no país, a partir de 1997-1998.

---

[444] Essas redes assumiram, em alguns casos, a forma de "pólo industrial", de "condomínio industrial" e de "consórcio modular".

[445] A propósito, cabe aqui também destacar que durante o período em foram concretizados os acordos da câmara setorial automotiva em 1992 e 1993 o emprego manteve-se mais ou menos estável, tendo crescido de 231 mil trabalhadores empregados em 1992 para 238 mil empregados em 1993 e levemente declinado para 234,6 mil empregados em 1994. Cf. Sindipeças e Subseção do DIEESE no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2000.

[446] A propósito, ver: Confederação Nacional dos Metalúrgicos CNM/CUT (1998) *Diagnóstico do Setor de Autopeças Brasileiro*, CNM/CUT-DIEESE, p.5. Tab.3.

[447] Cf. Subseção do DIEESE, Metalúrgicos do ABC, 1998. (fator de correção dos salários = ICV-DIEESE).

[448] A este respeito, ver: O Estado de São Paulo (1999) "Fabricantes de autopeças lideram a onda de fusões", www.estado.com.br. 27 de setembro.

Nestas circunstâncias instalou-se um quadro altamente desfavorável à luta sindical, na medida que as novas estratégias empresariais estimularam uma descentralização cada vez maior das negociações coletivas. Estes impulsos de fragmentação, instauraram políticas salariais contracionistas e crescentemente diferenciadas entre os diferentes sub-setores do ramo metalúrgico e entre as empresas pertencentes a um mesmo segmento produtivo, contribuindo para rebaixar ainda mais o valor do salário médio da categoria metalúrgica do ABCD paulista.

Os reajustes salariais concedidos nas negociações coletivas de 1996 e 1997, nos diversos segmentos da categoria metalúrgica de SBCD, não ultrapassaram a variação acumulada dos índices de inflação do INPC (IBGE) – tendo em alguns segmentos ficado inclusive aquém desses índices –, tendência esta que também ocorreu na base dos demais Sindicatos metalúrgicos coordenados pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos da CUT no estado de São Paulo. Assim, por exemplo, na convenção coletiva de novembro de 1996, o setor de autopeças teve um reajuste total de 7,86% (5% em novembro e mais 2,86% em fevereiro de 1997), sendo que o INPC (IBGE) acumulado naquele ano ficou em 11,84%.

Igualmente, em 1997, a representação do SINDIPEÇAS, do SINDIFORJA e do SINPA e, de outro lado, a Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT do Estado de São Paulo firmaram Convenção Coletiva em novembro, estabelecendo um percentual de reajuste de 4%, quando o INPC (IBGE) acumulado chegou a 4,29%.

Também no setor das montadoras, os reajustes salariais ficaram aquém da inflação entre 1995-97. Em 1997, o índice médio de reajuste salarial obtido pelos trabalhadores das montadoras do estado de São Paulo foi apenas de 2,98%.

A deterioração salarial no setor das montadoras, entre 1995-97, deu-se dentro de um quadro de reestruturação produtiva e de aumento do desemprego no setor. Assim, por exemplo, em agosto de 1995 a Mercedes-Benz demitiu 1.280 trabalhadores em sua unidade de SBC, sem nenhuma negociação com o Sindicato. Igualmente, em fins de 1995 e no começo de 1996, a Ford-Taboão de SBC reduziu seu quadro de funcionários de 8.900 para 6.500 empregados e, durante 1999-2000, para apenas 3.500 trabalhadores.

Desse modo, mesmo com o "boom" da produção de veículos automotores no país[449] ocorrido em 1997, as negociações coletivas nos distintos segmentos do setor automotivo não levaram à recomposição dos salários. Ao contrário, as perdas salariais, acumuladas desde 1995, se aprofundaram mais ainda.

5.1.1. A nova onda de racionalização produtiva no setor automotivo e o pacote econômico recessivo do final de 1997: impactos sobre o emprego e a negociação coletiva

As perdas na renda do trabalho adquiriram uma feição ainda mais duradoura a partir da implementação das diretrizes do pacote econômico recessivo do governo FHC, em outubro de 1997, que incluía um aumento exorbitante da taxa de juros – sob o pretexto de proteger a economia brasileira da contaminação da crise financeira que atingiu o Leste asiático. Como reflexo das medidas deste pacote, as vendas de veículos registraram, no mercado interno, retração de cerca de 30%, em novembro daquele ano, em relação ao mês anterior.

Particularmente, a VW do Brasil, que, em setembro de 1997, tinha vendido 43.863 automóveis no mercado interno, em novembro vendeu apenas 26.326. Ou seja, esta empresa, em apenas dois meses, sofreu uma queda de 40%, em suas vendas para o mercado nacional[450].

Apesar de ter-se registrado um recorde absoluto de venda de automóveis no Brasil em 1997, nos dois últimos meses deste ano instalou-se uma dramática crise no setor automotivo, que explodiu justamente no período da data base da negociação coletiva do conjunto do setor automotivo paulista.

Assim, a nova situação de crise no mercado de automóveis levou o SMSBCD (e os demais Sindicatos metalúrgicos da CUT) a mais uma vez manter uma posição de cautela na negociação salarial de 1997, de modo que a estratégia adotada concentrou-se fundamentalmente na tentativa de preservar os empregos e as cláusulas sociais conquistadas no passado.

---

[449] A propósito, em 1997 ocorreu o recorde absoluto de produção de veículos automotores no Brasil, tendo sido produzidas 2.069.703 unidades naquele ano. Cf. Subseção do DIEESE, situada na sede do SMSBCD.

[450] Cf. Jornal Folha de São Paulo, de 04/12/97, p.2-12.

De outro lado, a crise no mercado de vendas e a instalação de novas montadoras enxutas e racionalizadas aumentaram a competição na indústria automobilística brasileira, induzindo as antigas montadoras a acelerar os seus projetos de reestruturação produtiva.

Assim, por exemplo, a direção da VW do Brasil tratou, desde o início de 1998, de acelerar a modernização de sua unidade de SBC – via início da implementação de seu Projeto de produção de um novo modelo de carro mundial, o PQ-24 – visto que, entre todas as montadoras de veículos estabelecidas no país, esta planta continuava sendo aquela que, em 1997-98, ainda mantinha um perfil rígido e verticalizado, em termos de seu modelo de organização e gestão do trabalho.

Nesse processo de modernização, já em dezembro de 1997, a VW do Brasil anunciou a necessidade de demitir 6,5 mil trabalhadores em sua unidade produtiva de SBC e 1 mil funcionários de sua unidade de Taubaté, para fazer frente à crise e também adequar o número de trabalhadores ao projeto desenhado para 1998, de maior desverticalização produtiva e de ampliação da terceirização de determinados setores da produção e dos serviços de manutenção.

Contudo, diante dos protestos e da paralisação realizada pelos trabalhadores naquela fábrica em dezembro de 1997 e da forte oposição manifestada pelo SMSBCD, a empresa aceitou discutir e negociar propostas alternativas. Entre as alternativas sugeridas pela própria empresa, apareciam: um pacote de demissões voluntárias; redução dos salários acompanhada da redução provisória da jornada de trabalho; e um plano de retirada de parte dos benefícios sociais dos empregados.

Depois de um exaustivo processo de negociação, os Sindicatos Metalúrgicos de SBCD e de Taubaté (em conjunto com a representação operária-sindical de base das duas plantas da VW) conseguiram definir, com a direção da VW do Brasil, em janeiro de 1998, um acordo coletivo que evitou o rebaixamento dos salários em 15% e afastou o risco da demissão em massa anunciado pela VW[451]. Em contrapartida, os Sindicatos foram levados a consentir com a retirada de parte dos benefícios sociais[452] e com o "Programa de Demissões Incentivadas".

---

[451] A este respeito, ver: "O Agitador do Emprego" (1999) *Revista Isto É*, nº1529, 20/01/1999, pp.5-7.

[452] Desse modo, por exemplo, foram estabelecidos cortes, na VW de SBC e Taubaté, nos subsídios à assistência de saúde e à alimentação.

Em 10 de janeiro de 1998, no próprio ato de realização do acordo coletivo entre os Sindicatos de SBCD e de Taubaté e a VW do Brasil, esse Plano de Demissões já tinha obtido a adesão de 4.062 trabalhadores – 3.060 funcionários da VW-Anchieta e 1.000 da unidade da VW de Taubaté. Os que aderiram ao Plano negociaram sua demissão, em troca de um ganho de 40% do valor do salário multiplicado pelo número de anos trabalhados na empresa[453].

O número de funcionários diretamente empregados pela VW de SBC declinou, em janeiro de 1998, de 22 mil para 18,94 mil empregados, sem que fosse necessário um decreto unilateral de demissões em massa de parte da empresa.

Entretanto, em outubro de 1998, instalou-se uma nova crise na indústria automobilística, decorrente do pacote fiscal e monetário adotado para fazer frente aos impactos sobre a economia brasileira, decorrentes da crise que se abateu sobre a Rússia. O governo FHC, sob o pretexto de proteger a economia brasileira de um novo ataque especulativo internacional, elevou a taxa de juros para 48% e a "CPMF" de 0,20% para 0,38%, o que provocou uma nova onda de recessão na atividade industrial.

Aliás, antes do pacote econômico de outubro de 1998, novas ameaças de demissão rondavam os trabalhadores da VW de SBC, pois, no intervalo entre julho e dezembro daquele ano, os trabalhadores das áreas de produção desta planta entraram em regime de férias coletivas em três oportunidades[454].

Esta situação de crise aprofundou-se no último trimestre de 1998, quando a VW de SBC, reduziu a produção em 25%, em comparação com a produção média alcançada naquela mesma montadora no 1° trimestre do mesmo ano.

Dentro deste quadro crítico, em novembro de 1998, a VW do Brasil anunciou aos Sindicatos metalúrgicos do ABC e de Taubaté e à imprensa que, diante da nova situação de dificuldades econômicas e da necessidade de enxugar sua força de trabalho para manter sua competitividade, estava determinada a implementar uma nova política de demissões em massa em suas fábricas de SBC e de Taubaté.

---

[453] Cf. entrevista com David Roberto de Oliveira, assessor da subseção do DIEESE no SMSBCD, em 22/02/1999.

[454] Cf. Introdução ao conjunto de cláusulas constantes no "acordo coletivo de trabalho", firmado entre a VW do Brasil e os Sindicatos de trabalhadores Metalúrgicos do ABC e de Taubaté, SP, em 10 de dezembro de 1998, encontrado no "site" do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: www.smabc.org.br, em 20/02/1999.

Entretanto, depois de paralisações e de longas negociações, ocorreu, em 10 de dezembro de 1998, um novo acordo coletivo, com duração prevista para dois anos, ou seja, de 1° de janeiro de 1999 a 31 de dezembro de 2000[455], que estabeleceu a diminuição provisória da jornada de trabalho em 15% – de 42 para 35,4 horas semanais – e uma equivalente redução de salários. Desse modo, foi instituída a semana de trabalho de 4 dias, a partir de 1° de janeiro de 1999, mas foi vetado à empresa utilizar o 5° dia para compensação de dias/horas de trabalho, dentro da sistemática da jornada flexível de trabalho, efetivada na VW de SBC em 1996, mediante acordo coletivo.

De outro lado, visando recompor o rendimento mensal líquido dos trabalhadores nestas duas fábricas, com base nos mesmos valores que vigoravam imediatamente antes do acordo, o percentual de 2,98% do salário nominal (índice firmado no acordo coletivo de novembro de 1998, que incidiu sobre a jornada de trabalho de 42 horas semanais) e a Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) da empresa no ano de 1999 (projetada em R$ 2.100,00), foram divididos em 12 parcelas, que começaram a ser pagas mensalmente, juntamente com o salário, a partir de janeiro de 1999. A despeito disso, os trabalhadores perderam de 7% a 8% da sua renda do trabalho nesse ano.

Além disso, foi fixado um cronograma de desligamento de 3.600 aposentados até 2003, de modo que nos cinco anos seguintes, a partir de janeiro de 1999, ficou definido que os empregados aptos a se aposentar ou que viessem a adquirir direito a aposentadoria, teriam seu contrato de trabalho rescindido após 36 meses da data de sua aposentadoria ou de aquisição do direito à aposentadoria, desde que tivessem no mínimo 45 anos completos. Foi também acertado que os empregados abrangidos por esta cláusula receberiam além das verbas rescisórias legais, um "incentivo financeiro" correspondente a 40% de seu salário mensal nominal por ano de serviço na empresa.

Ao mesmo tempo foi também estabelecido um "Programa de demissões voluntárias", previsto para o período de 1999 a 2003, com duração de pelo menos 3 meses a cada ano, que previa o mesmo incentivo financeiro concedido aos aposentados para aqueles que a ele aderissem.

[455] Cf. "acordo coletivo de trabalho" firmado na VW de SBC e de Taubaté em 10/12/1998.

Em contrapartida, ficou também acordada a garantia da redução da jornada de trabalho de 42 para 40 horas semanais, sem redução de salários, a partir do momento que 50% da produção normal de veículos voltasse a ser atingida, tendo o mês de julho de 2000 sido definido como a data limite para a implantação da jornada de 40 horas nas fábricas da VW em SBC e Taubaté.

Além disso, foi também acordada uma cláusula garantindo estabilidade no emprego por dois anos, a partir de 1º de janeiro de 1999, ao conjunto dos empregados diretamente empregados por essas duas plantas.

Cabe observar que a semana de quatro dias de trabalho, firmada no mesmo acordo, foi abolida em 31 de março de 2000, quando a VW de SBC retomou a semana de cinco dias e os trabalhadores voltaram a receber seus salários integrais[456].

O reaquecimento da demanda de automóveis, no mercado interno e externo, desde o último trimestre de 1999, propiciou a emergência de uma situação de provisória trégua de parte da empresa em termos de sua compulsiva insistência em reduzir postos de trabalho na planta de SBC. Assim, a redução da jornada de trabalho de 42 para 40 horas semanais, foi implementada já em novembro de 1999.

No entanto, o cumprimento da estabilidade no emprego para os trabalhadores da VW de SBC, firmada por dois anos, no acordo coletivo de 10 de dezembro de 1998, só ocorreu porque os organismos de representação interna dos trabalhadores existentes naquela fábrica – a Comissão Sindical de Empresa (CSE), a Comissão de Fábrica (CF) e a CIPA – depois de terem participado de forma decisiva do próprio processo de negociação e aprovação daquele acordo, cobraram de forma permanente o cumprimento das cláusulas nele contidas. Todavia, o acordo não impediu que em 2000, a direção da VW-Anchieta voltasse a ameaçar com novas demissões.

Em novembro de 2001, diante das novas dificuldades enfrentadas pelo setor automobilístico, em um quadro de crise econômica, a direção da VW-Anchieta tentou implementar unilateralmente um novo Pacote de demissões em massa, sendo que 3.000 (três mil) trabalhadores receberam em casa em meados daquele mês cartas de demissão.

---

[456] Cf. SILVA, Cleide (2000) "Volkswagen retoma semana de cinco dias de trabalho, após um ano", *Estadão.com.br*, 23 de março de 2000.

Em assembléia organizada pelo SMSBCD, os trabalhadores dessa planta rejeitaram a proposta da empresa, que incluía: a) redução da jornada de trabalho com redução de salários em 20%; b) redução do quadro de funcionários em 3.000 trabalhadores; c) o direito da empresa de recontratar os próprios trabalhadores demitidos por salários mais baixos.

Diante do impasse nas negociações, o SMSBCD aprovou a viagem de seu presidente, Luiz Marinho, para um encontro com a direção mundial da VW, em Wolfsburg na Alemanha, no qual foi obtida a revisão das demissões, em troca: a) da aceitação da redução da jornada de trabalho para quatro horas semanais com redução de salários de 15% – por cinco anos, sempre que ocorrerem períodos de crise no mercado de vendas; b) da abertura de um novo "Plano de Demissões Voluntárias Incentivadas" com a adesão obrigatória de 700 empregados até 31 de janeiro de 2002. Ficou também eliminada a possibilidade da empresa recontratar empregados demitidos por salários mais baixos[457].

Finalmente, ficou definida uma nova política de cargos e salários e uma nova tabela salarial, que reduziu as funções hierárquicas e instituiu uma diminuição para os salários dos novos funcionários contratados pela empresa, a partir de janeiro de 2002. Desse modo, a despeito de que os funcionários já empregados não tivessem seus salários diminuídos, ficou definido que a empresa poderia contratar novos empregados com salários menores para o exercício das mesmas funções, desempenhadas pelos funcionários empregados a partir de janeiro de 2002[458].

O aprofundamento da crise no mercado de vendas de automóveis em fins de 1998, levou a Ford-Taboão de SBC a anunciar a demissão de 2.800 trabalhadores, de seu quadro de 6.200 funcionários. Porém, no mesmo dia (em 17 de dezembro de 1998) iniciou-se um movimento que paralisou integralmente as atividades desta planta industrial por 49 dias. Esta greve somente terminou quando, no dia 02 de fevereiro de 1999, a empresa suspendeu as demissões e assinou um acordo com o SMSBCD. Uma das cláusulas contratuais firmadas, em contrapartida à suspensão das demissões, foi o

[457] Além disso, ficou acertado que dos 3.000 trabalhadores que tiveram sua demissão revista, 1.500 voltariam imediatamente ao trabalho e outros 1.500 ficariam em situação de licença remunerada até 31 de janeiro de 2002.
[458] Cf. Acordo Coletivo firmado entre a VW do Brasil e o SMSBCD, em dezembro de 2001.

corte integral, durante o ano de 1999, da PLR para todos os trabalhadores da Ford-Taboão[459].

Entretanto, no começo de fevereiro de 1999, quando foi concretizado o acordo, 400 trabalhadores já tinham homologado o seu desligamento da empresa e outros 300, com estabilidade no emprego, entraram em licença remunerada, de modo que a Ford-Taboão comprometeu-se a suspender a demissão de apenas 2.100 funcionários[460].

Em contrapartida ao recuo da Ford em relação ao seu Plano unilateral de demissões em massa, o SMSBCD concordou com a abertura de um "Plano de Demissões Voluntárias" (PDV), entre 02 e 12 de fevereiro de 1999, para todos os trabalhadores da fábrica[461], que pagaria para os aderentes, 41,5% do salário nominal para cada ano de serviço prestado para a empresa[462].

No entanto, depois de encerrado o período de adesão ao PDV, um total de 1.500 trabalhadores continuaram em situação de força de trabalho excedente naquela planta.

Diante deste quadro, a direção do SMSBCD firmou com a direção da Ford, em fevereiro de 1999, um Acordo de "lay-off", pelo qual 1.280 trabalhadores excedentes, que aceitaram os termos deste acordo, tiveram suspendido o seu contrato de trabalho por cinco meses – ou seja de 01 de janeiro a 31 de maio de 1999 – ficando assim provisoriamente afastados do trabalho, porém sem deixar de receber salários. Este acordo foi prorrogado até 30 de junho e posteriormente, foi diversas vezes renovado e prorrogado, estendendo-se até meados do ano 2000. Desse modo, com os assalariados em "lay-off" sofreram uma redução progressiva de seus salários, a partir de julho de 199, até chegar ao limite mínimo de 50% do salário integral[463].

Para conseguir pagar a integralidade dos salários, a Ford teve a cobertura do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que pagou mensalmente durante o período

---

[459] Cf. *Diário do Grande ABC OnLine*, "Ford corta Participação nos Lucros ou Resultados e pode 'desterceirizar' serviços para manter empregos", Seção de economia, 11/05/1999.

[460] Cf. NOGUEIRA. Evandro & BER, Alessandra (1999) "Ford suspende demissões temporariamente". *Diário do Grande ABC OnLine*, Seção de economia, 03/02/1999.

[461] Inclusive aqueles empregados que já tinham homologado sua demissão tiveram integral acesso aos benefícios oferecidos no PDV da empresa.

[462] Cf. BER, Alessandra (1999) "Metalúrgicos da Ford comemoram acordo". *Diário do Grande ABC OnLine*, Seção de economia, 04/02/1999.

[463] Cf. DUTRA, Ana Paula (1999) "Pessoal do lay-off da Ford fecha novo acordo". *Diário do Grande ABC OnLine*, Seção de economia, 05/11/1999.

de "lay off", o equivalente a R$ 243,00 por cada trabalhador inserido neste programa. Ademais, a empresa ficou isenta da totalidade dos encargos sociais referente a estes trabalhadores neste período, além do pagamento da "PLR", de férias e do 13º salário[464].

Entre 1999 e 2000, contudo, cerca de 25% dos funcionários em "lay off" foram recontratados, para substituir trabalhadores que aderiram ao PDV, ou para ocupar postos de trabalho nos serviços que foram internalizados (com reversão do processo de terceirização), como, por exemplo, o de segurança patrimonial. A maioria dos trabalhadores em "lay-off", que não foram reempregados entre janeiro de 1999 e agosto de 2000, acabaram optando pelo programa de demissão incentivada, desde meados de 2000.

Desse modo, a fábrica da Ford de SBC – que, em meados de 1995, empregava 8.700 trabalhadores e que, em fins de 1998, ainda contava com 6.200 funcionários – manteve 3.500 postos de trabalho, no intervalo entre 1999 e 2.000.

Nesse contexto de crise econômica, também a Mercedes-Benz (hoje Daimler-Crysler) de SBC, apresentou aos trabalhadores, em fevereiro de 1999, um "Plano de Gestão da Crise" (PGC). Este Plano foi concebido para funcionar como um "seguro contra demissões", pago pelo trabalhador. Ou seja, em uma situação de queda nas vendas de ônibus e caminhões, o plano propunha a possibilidade do afastamento dos empregados da empresa por até 200 horas no ano de 1999, sem corte nos salários, mas com perda de benefícios como o décimo-terceiro salário, férias e a "PLR", proporcionalmente ao tempo não trabalhado[465]. Após sucessivas assembléias dos trabalhadores este Plano foi rejeitado. Em compensação, foi acertado, em maio de 1999, entre o SMSBCD e a empresa, um "Programa de Demissões Voluntárias" (PDV), mediante o qual a empresa visava obter o desligamento de 1.200 empregados excedentes. Entretanto, somente cerca de 700 trabalhadores da produção aderiram a este Programa[466].

---

[464] Cf. BER, Alessandra (1999) "Ford quer terceirizar áreas de submontagem, mas trabalhadores em lay-off continuarão recebendo valor correspondente a seus salários líquidos" *Diário do Grande ABC OnLine* (www.dgabc.com.br). Seção de economia. 02/03/1999.

[465] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Trabalhadores aprovam proposta da Mercedes, em 1ª assembléia", www.dgabc.com.br. Seção de economia. 24/02/1999.

[466] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Mercedes abre programa de demissões voluntárias", www.dgabc.com.br. Seção de Economia. 06/05/1999.

No mesmo período foi firmado, pela Mercedes-Benz e pelo Sindicato metalúrgico de SBCD, um acordo de redução da jornada do trabalho, de 42 para 40 horas semanais, sem redução dos salários, previsto a entrar em vigor a partir de 1° de julho de 1999.

Também, na fábrica de caminhões da Scania de SBC, foram estabelecidas de modo compulsório, em mais de uma oportunidade, férias coletivas em 1999, com o objetivo de proporcionar uma adequação da produção ao encolhimento do mercado. Desse modo, no 1° semestre de 1999, essa unidade produtiva teve uma redução de 50% na produção, devido a baixa demanda de caminhões[467].

A crise de vendas e o problema do excedente de força de trabalho nas montadoras de SBCD, só não resultou em mais demissões de trabalhadores em 1999, graças ao estabelecimento de um "acordo emergencial tripartite" no setor automotivo[468], firmado no começo de março de 1999 – envolvendo os governos (federal e de alguns estados), as empresas (montadoras, de autopeças, de forjaria, de parafusos e concessionárias) e a representação sindical dos trabalhadores[469].

Este "Acordo emergencial tripartite" resultou na redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), de 10% para 5%, e na diminuição do Imposto de Circulação de Mercadorias (ICMS), de 12% para 9% no Estado de São Paulo, para todas as empresas integrantes da cadeia produtiva do setor automotivo. Em contrapartida, os carros populares e médios tiveram seus preços reduzidos entre 8% e 12%, durante a vigência do Acordo, e os trabalhadores receberam a garantia da estabilidade no emprego por 90 dias[470].

De acordo com balanço realizado pelo próprio SMABC, após o primeiro mês de vigência deste "acordo emergencial", os empregos nas empresas montadoras de

---

[467] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Scânia dá férias a 1,6 mil e adianta PLR", www.dgabc.com.br. Seção de Economia. 14/7/1999.

[468] Este acordo emergencial, cuja validade foi inicialmente fixada em dois meses, ou seja, para março e abril de 1999, com possibilidade de renovação por mais 45 dias a partir de maio do mesmo ano (que de fato ocorreu com a participação de apenas alguns governos estaduais, quais sejam, São Paulo e Paraná) retomou, de certa forma, a experiência da Câmara Setorial do Complexo Automotivo de 1992 e 1993, pois, da mesma forma como ocorreu na Câmara Setorial, o Acordo emergencial tripartite de 1999, estabeleceu o compromisso de três diferentes atores sociais com os termos do Acordo firmado.

[469] A propósito, cabe observar que antes disso, em agosto de 1998, já tinha sido firmado "Acordo emergencial" entre as montadoras e o governo, porém sem a participação dos trabalhadores, o qual perdurou até o final de dezembro daquele ano.

[470] Cf. Diário do Grande ABC OnLine(1999) "Acordo sobre IPI dos carros deve valer em maio", www.dgabc.com.br. Seção de Economia. 30/04/1999.

veículos e de autopeças foram mantidos no mesmo patamar do mês anterior e as vendas de automóveis no país saltaram de 63,6 mil unidades (média de jan/fev. 99) para 140,3 mil unidades em março, representando um excepcional reaquecimento da produção[471].

Contudo, em maio de 1999, diante da possibilidade do governo não renovar o "acordo emergencial", a VW anunciou a necessidade de um novo corte de 2.800 empregados, na planta industrial de SBC, alegando que o acordo coletivo anterior, de dezembro de 1998, precisava ser rediscutido[472].

Em contraposição, o SMSBCD, através de seu presidente Luiz Marinho, tornou público que não aceitaria rediscutir a garantia de estabilidade no emprego por dois anos para todos os funcionários da VW de SBC, firmada no acordo de dezembro de 1998.

Ao mesmo tempo, o SMSBCD mostrou-se disposto a lutar pela renovação do "acordo emergencial", o que ocorreu em fins de maio de 1999[473], a despeito das montadoras terem rompido com alguns dos termos do 1° "acordo emergencial", ao terem majorado os preços dos automóveis em 10%, sem consultar os trabalhadores e o governo[474].

Finalmente, no começo de agosto de 1999, o acordo emergencial foi novamente prorrogado por mais dois meses. Depois disso, o governo federal liberou as montadoras para efetuarem novos aumentos nos preços dos automóveis. No entanto, os trabalhadores conseguiram manter a estabilidade no emprego, até 30 de novembro daquele ano[475].

Esses "acordos emergenciais", representaram uma "ponte" para o início da negociação do projeto de "Renovação da Frota de Veículos", que envolveu os trabalhadores, o empresariado do setor automotivo e o governo federal. O SMSBCD

---

[471] A este respeito ver: *Subseção DIEESE-Metalúrgicos do ABC* (maio/1999) "Relatório VW do Brasil" (apresentado na Conferência Mundial de Trabalhadores no Grupo VW). 13 páginas.

[472] Idem, p.11.

[473] Esse novo acordo renovou a redução do IPI para os automóveis por 90 dias e manteve o nível de emprego no setor automotivo (montadoras, autopeças, forjarias, parafusos e concessionárias de veículos) por mais 120 dias. Cf. BETTING, Joelmir (1999) "O Compromisso no Setor Automotivo", *Estadao.com.br.*, Sexta-feira, 28/05/1999.

[474] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Aumento de 10% acaba com acordo de carros", www.dgabc.com.br, seção de Economia, 01/11/1999.

[475] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Acordo emergencial do setor de veículos termina nesta Segunda", www.dgabc.com.br, Seção de Economia, 29/11/1999.

apresentou seu projeto de "Renovação e Reciclagem da Frota de Veículos" em novembro de 1998, na chamada "maratona pelo emprego"[476]. Entretanto, a proposta de "Renovação da Frota", que começou a ser debatida – entre a representação dos trabalhadores (sob a liderança do SMSBCD), as montadoras e o governo – na segunda metade de 1999, foi pouco tempo depois arquivada, sem que sua implementação lograsse êxito[477].

Com a recuperação da produção e das vendas no setor de veículos automotores, entre agosto e setembro – portanto, antes da campanha salarial de novembro de 1999 –, o SMSBCD e a própria CUT (em âmbito nacional), em conjunto com os Sindicatos metalúrgicos ligados à "Força Sindical", voltaram a demandar a negociação de um "Contrato Coletivo nacional de trabalho" para o setor, com o objetivo de obter a unificação de pisos salariais por função; garantia no emprego; e reposição das perdas salariais decorrentes da inflação, ocorridas no período entre 1995-98[478].

Esta iniciativa da CUT e da Força Sindical, de organizar um amplo movimento nacional a favor do "contrato coletivo nacional de trabalho", resultou, entre setembro e outubro de 1999, em diversas paralisações e atos de protesto – que foram denominados de "Festival de Greves" –, envolvendo os metalúrgicos do ABCD, do Vale do Paraíba, da Região de Campinas, da Capital paulista e de Indaiatuba. Em seguida foram também organizadas jornadas de protesto e atos de paralisação na Fiat em Betim, MG; na VW em Resende, RJ; e nas montadoras da Volvo, Renault e Audi/VW, no Paraná[479].

---

[476] A propósito, ver: *Renovação e Reciclagem da Frota de Veículos* (As propostas dos Metalúrgicos do ABC), Subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, novembro de 1998, 95 páginas.

[477] A decisão de abandonar essa proposta foi tomada pelo governo federal quando, em fins de março de 2000, o Ministro do Desenvolvimento, Alcides Tápias, confidenciou ao empresariado do setor, que o governo aceitaria continuar discutindo somente um Plano vinculado ao "carro a álcool". Finalmente, o projeto de "Renovação da frota", foi definitivamente descartado em 18 de maio de 2000, quando o presidente da ANFAVEA, José Carlos Pinheiro, comunicou ao governo que sua entidade estava fora das discussões de um Programa restrito apenas ao "carro a álcool". Cf. OLIVEIRA M. Edmundo (2000) "Proposta da renovação de frota é arquivada". *Estadao.com.br*, Sábado, 20 de maio de 2000.

[478] A propósito, mais de 50 mil metalúrgicos das montadoras de veículos aprovaram em todo o país, em 23 de agosto de 1999, a pauta de reivindicações conjunta da CUT e da Força Sindical. Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Metalúrgicos aprovam em assembléia pauta de reivindicação", www.dgabc.com.br, Seção de economia, 24/8/1999.

[479] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) " 'Festival de Greves' começa nesta 5ª feira na Volks do Rio", www.dgabc.com.br, Seção de economia, 23/9/1999. A propósito, ver também: O Estado de São Paulo (1999) "Metalúrgicos param montadoras do Paraná", www.estado.com.br, 21/10/1999.

Desse modo, a mudança de postura dos Sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos ligados à CUT e à Força Sindical, propiciou pela primeira vez (desde a fundação destas Centrais Sindicais), neste segundo semestre de 1999, um movimento de lutas unificado, que representou a busca de novas estratégias para fazer frente aos fracos resultados em termos salariais obtidos nas negociações coletivas efetivadas desde meados de 1995.

Cabe observar que, a despeito das mobilizações encabeçadas conjuntamente pelo sindicalismo metalúrgico da CUT e da Força Sindical, a ANFAVEA, mediante seu presidente José Carlos da Silveira Pinheiro Neto, descartou a negociação desta proposta – que entre outros pontos de pauta, previa piso salarial unificado para os metalúrgicos das montadoras em todo país –, por não concordar com o que ele chamou de "cartelização dos salários" no segmento das montadoras[480].

Na jornada de mobilizações e paralisações organizada em torno da defesa do "Contrato Coletivo de Trabalho" em nível nacional, houve alguns casos de forte repressão de parte das empresas. Assim, ocorreu, por exemplo, na Fiat de Betim, MG, onde além das agressões sofridas por alguns sindicalistas, de parte dos seguranças daquela fábrica, a empresa demitiu 17 militantes sindicais de base empregados naquela montadora[481]. Contudo, diante do anúncio de uma manifestação na Avenida Paulista em São Paulo, de parte da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT e da Força Sindical, para começar uma campanha nacional contra a Fiat, com vistas a convencer a população em geral a não mais comprar carros desta marca desta montadora, a empresa resolveu readmitir os 17 ativistas sindicais[482].

Atuando no cerne deste movimento de amplitude nacional, o SMSBCD reivindicou, na data base (em novembro 1999), garantia no emprego e reajuste salarial de 10%, não apenas para os trabalhadores das empresas montadoras, mas também para os empregados nas companhias de autopeças da Região. Contudo, somente nas montadoras do ABC paulista foi obtido um reajuste salarial de 10%, a partir de acordos isolados por empresa. No setor de autopeças foi concedido um reajuste de 6,8%, parcelado em 4,8%, em novembro de 1999, e mais 2%, em 1° de janeiro de

[480] Cf. Diário do Grande ABC OnLine (1999) "Montadoras ameaçam demitir se houver greve esta Quinta-feira". www.dgabc.com.br. 06/10/1999.
[481] Cf. O Estado de São Paulo (1999) "Metalúrgicos param montadoras". www.estado.com.br. Quinta-feira, 21/10/1999.

2000. Contudo, diversas fábricas de autopeças (principalmente as grandes e médias) firmaram acordos por empresa com o SMSBCD, concedendo índices de reajuste superior ao firmado no acordo válido para todos os trabalhadores deste sub-setor.

As greves ocorridas, no segundo semestre de 1999, no segmento das montadoras em diversas regiões do país e, particularmente, na Região do ABCD paulista, foram estimuladas por diversos fatores, tais como a melhora nos indicadores de crescimento do PIB brasileiro; a tendência de aumento do emprego formal na indústria que começou a se projetar a partir de meados de 1999; e a sensível recuperação da produção e das vendas nos setores metal-mecânico e de material de transportes, em especial das montadoras de veículos, as quais obtiveram notável incremento em suas margens de lucro, a partir do segundo semestre de 1999[483].

Nas negociações coletivas nacionais do segmento das montadoras, a VW do Brasil foi a primeira empresa a firmar um acordo com o SMSBCD e o Sindicato dos metalúrgicos de Taubaté em outubro de 1999, estabelecendo um aumento salarial de 10,5%, que foi concedido em parcela única, a partir da data base[484].

Em seguida, também a Mercedes-Benz concedeu o mesmo índice de reajuste para os seus 6.500 funcionários. Por sua vez, as unidades produtivas da Scania e da Ford Taboão concederam aumentos em torno de 10%, mas parcelados em duas vezes[485].

Inspirado no novo padrão unificado de ação sindical entre CUT e Força Sindical, o SMSBCD voltou a coordenar, durante a campanha salarial de novembro de 2000, em uma conjuntura econômica mais favorável, um movimento grevista no ABCD, que teve como eixo central a recuperação do poder aquisitivo dos salários, mediante reajuste de 10%.

---

[482] Idem.

[483] Cf. JÁCOME RODRIGUES, Iram (2001) *Um Laboratório das Relações de Trabalho: o ABC Paulista nos anos 90*, XXV Encontro Anual da ANPOCS. Seminário Temático: "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro de 2001, p.8.

[484] Este reajuste, portanto, ficou um pouco acima do índice de aumento reivindicado pelo próprio movimento sindical, que era de 10%. O índice de reajuste fixado pela VW, porém apenas correspondeu à inflação acumulada nos últimos 12 meses pelo INPC, de 5,99%, acrescido de dois resíduos pendentes de negociações anteriores, de 1,25% e de 2,98%. A soma dos percentuais ficou em 10,22%, tendo porém a empresa aceitado arredondar o índice de aumento para 10,5%. Cf. *O Estado de São Paulo* (1999) "Reajuste da VW será a base de futuros acordos". www.estado.com.br. 21/10/1999.

[485] Cf. dados da Subseção do DIEESE–Metalúrgicos do ABCD paulista.

O movimento iniciou-se em 7 de novembro de 2000, quando a CUT e a Força Sindical organizaram uma greve de "advertência", paralisando as atividades em mais de 300 empresas metalúrgicas do Estado de São Paulo. Mais tarde, entre 13 e 16 de novembro, um grande contingente de metalúrgicos paralisou centenas de fábricas no Estado de São Paulo, tendo o movimento adquirido maior intensidade na região do ABCD. A reivindicação de um aumento salarial de 10% contrapunha-se ao percentual de 6,5% oferecido pelas empresas.

Como não ocorreu acordo, as empresas solicitaram o julgamento do dissídio coletivo ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que proferiu sentença em 16 de novembro, após a apresentação de uma proposta conciliatória, que não foi aceita pelos trabalhadores.

A decisão do TRT paulista, para surpresa geral, definiu: "... reajuste de 10% nos salários dos metalúrgicos das montadoras – cujos sindicatos são filiados tanto à CUT quanto à Força Sindical – e dos trabalhadores das empresas de autopeças na região do ABC, filiados à CUT. Além disso, o TRT decidiu que os dias parados não seriam descontados e concedeu 90 dias de estabilidade no emprego para todos os trabalhadores"[486].

No entanto, o Sindipeças e o Sinfavea recorreram ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) em Brasília, em que conseguiram baixar o percentual de reajuste salarial para 8%[487].

As montadoras, entretanto, desistiram do recurso, pois todas as empresas deste segmento em SBC, já tinham concedido os 10% de reajuste via acordos realizados separadamente em cada empresa. O SMSBCD, contudo, não aceitou o reajuste de 8% fixado pelo TST para o segmento de autopeças. Assim, voltou a realizar negociações em separado com as empresas desse setor que não tinham concedido o reajuste de 10%[488].

---

[486] Idem, p.11.

[487] Cf. O Estado de São Paulo (2000) "TST limita a 8% reajuste salarial nas autopeças", www.estado.com.br. Quarta-feira, 29/11/2000.

[488] Mesmo antes da decisão do TST, a maior parte das indústrias do segmento de autopeças do ABCD já tinham concedido 10% de reajuste salarial para os seus empregados, em acordos coletivos de trabalho por empresa firmados com o SMSBCD. Cf. Diário do Grande ABC OnLine (2000) "Sindicato e empresas reúnem-se por acordo". www.dgabc.com.br. Seção de economia. Sábado, 02/12/2000.

Quando da decisão judicial do TRT paulista favorável aos trabalhadores em meados de novembro de 2000, cerca de 200 acordos por empresa já tinham sido fechadas no setor de autopeças do ABCD, contemplando 10% de reajuste salarial, cobrindo 90% dos trabalhadores metalúrgicos da base do SMABCD[489].

As tabelas que seguem, mostram o caráter diferenciado dos reajustes salariais estabelecidos, no intervalo entre os anos de 1994 e 2000, nos diversos segmentos industriais que compõem a base sindical do SMSBCD na Região do ABC paulista.

As três tabelas abaixo também mostram que – no intervalo entre 1994 e 2000 – o período que vai de meados de 1996 a meados de 1999, foi aquele em que os índices de reajuste salarial obtidos foram os mais baixos, tendo ocorrido expressivas perdas salariais para os todos os trabalhadores da base sindical do SMSBCD.

De outro lado, cabe observar que – a despeito de apenas no conjunto das empresas montadoras de veículos de SBC, terem sido fixados, de modo permanente, acordos coletivos de trabalho em separado por empresa, comportando, muitas vezes, reajustes salariais diferenciados –, também nos demais segmentos (principalmente em algumas das maiores empresas da indústria de autopeças, de máquinas e do setor elétrico), foram efetivados acordos por empresa, geralmente estabelecendo índices de reajuste salarial diferenciados nas convenções firmadas na data base para os distintos grupos industriais do ramo metalúrgico.

[489] A propósito, ver: JÁCOME RODRIGUES, Iram (2001), op. cit, p.12.

Tabela 27

Reajustes salariais obtidos em negociações coletivas, por Grupos industriais do ramo metalúrgico no ABCD paulista (novembro de 1994 a maio de 2000).

MÊS/ANO	GRUPO 05 (*)	GRUPO 08(**)	GRUPO 10(***)	FUNDIÇÃO	ESQUADRIAS(a)
Nov./1994					
Dez./1994	10%	10%	10%	10%	10%
Jan./1995	3,6%	2,8%	2,54%	2,54%	2,54%
Fev./1995	1,5%	2,3%	2,53%	2,55%	2,53%
Abril/1995	16,48%	15,38%	12,46%	15,38%	12,46%
Maio/1995	–	–	2%	–	2%
Julho/1995	2,16%	3,13%	2%	2,27%	2%
Nov./1995 (1)	7,32%	5%	10,01%	7%	–
Jan./1996	4,43%	3%	–	5,63%	–
Fev./1996	–	1,33%	–	–	–
Abril/1996 (2)	–	5%	–	–	–
Maio/1996	–	1,9%	–	–	–
Nov./1996	–	–	4,40%	–	–
Dez./1996	5%	–	–	–	–
Jan./1997	–	–	4,40%	–	–
Fev./1997	2,86%	–	–	–	–
Abril/1997	–	2,25%	–	–	–
Maio/1997	–	2,25%	–	–	–
Nov./1997	4%	4%	4%	3%	4%
Jan./1998	–	–	–	0,97%	–
Maio/1998	–	1%	–	–	–
Nov./1998	2,5%	2,5%	–	–	2%
Jan./1999	–	–	2,5%	2%	1%
Nov./1999 (3)	4,8%	4,5%	4,5%	2,5%	6,4%
Jan./2000	2%	2,4%	2,4%	2,5%	–
Maio/2000	–	–	–	2%	–
Acumulado	89,85%	94,41%	85,07%	75,37%	54,25%

(*) O Grupo 05 da FIESP é formado pelos setores de Autopeças; Forjaria; Parafusos, Porcas e Rebites. E compreende os seguintes Sindicatos da Indústria: SINDIPEÇAS, SINDIFORJA E SINPA.

(**) O Grupo 08 é formado pela indústria de máquinas; materiais e equipamentos ferroviários e rodoviários; indústria de balanças, pesos e medidas; aparelhos elétricos, eletrônicos e similares; condutores elétricos; trefilação e laminação de metais ferrosos e não ferrosos; e refrigeração, aquecimento e tratamento de ar.

(***) O Grupo 10 é formado pela indústria de funilaria e móveis de metal; lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação; estamparia de metais; artigos e aparelhos odontológicos, médicos e hospitalares; artefatos de ferro, metais e ferramentas; e indústria mecânica.

(a) Em 1996, o Grupo de Esquadrias Metálicas não fechou nenhum acordo salarial.

(1) A partir de 1995, a data base passou de 01 de abril, para 01 de novembro, no Grupos 05 e 10 da FIESP e no setor industrial da Fundição. O Grupo 08 não concordou com a mudança da data base, que assim foi mantida em 01 de abril , em 1996 e 1997.

(2) Em abril de 1996, no Grupo 08, algumas empresas concederam reajuste salarial superior ao acordado na data base.

(3) Na data base de 1999, na maior parte das empresas de autopeças, de máquinas, de forjaria e parafusos foram realizados acordos coletivos de trabalho por empresa, antes do acordo geral por grupos de empresas.

Fonte: Subseção do DIEESE – Metalúrgicos do ABCD paulista.

A Tabela de nº28 mostra, que em termos salariais os trabalhadores do segmento de autopeças sofreram intensas perdas, no intervalo entre 1995 e 1998, sendo que em cada um desses anos os reajustes salariais foram inferiores aos próprios índices acumulados de inflação do INPC (IBGE). Ou seja, enquanto em 1995 o total dos reajustes concedidos somaram 14,54%, a inflação alcançou o índice de 23,78%. Em 1996, enquanto a inflação foi de 11,84%, os reajustes obtidos somaram apenas

7,86%. Em 1997, o reajuste salarial foi apenas de 4%, enquanto a inflação foi de 4,29%. Em 1998, o reajuste único concedido foi de 2,5%, enquanto a inflação naquele ano foi de 3,95%. E finalmente, em 1999, os trabalhadores do segmento de autopeças de SBCD conseguiram dois reajustes salariais que somados resultaram em 6,8% de aumento – sendo porém a segunda parcela de aumento de 2% apenas concedido em janeiro de 2000 – que é uma taxa levemente superior à inflação no período que foi de 6,5%.

Tabela 28
Reajustes salariais obtidos no segmento de autopeças do ABCD paulista (1993/2000).

Ano	Data base de Negociação coletiva	Percentagem de reajuste salarial	INPC(IBGE)acumulado (1)
1993	abril	1.225,26% (=inflação) + 20% de aumento real em 3 vezes	1.243,26%
1994	abril	19% sobre os salários de março já convertidos em URV	3.489,62%
1995	novembro	2,16% em julho + 7,32% em nov. + 4,43% em jan./96 = 14,54%	23,78%
1996	novembro	5% + 2,86% em fev./97	11,84%
1997	novembro	4%	4,29%
1998	novembro	2,5%	3,95%
1999	novembro	4,8% + 2% em jan./2000	5,9%
2000	novembro	8% a 10% (sendo que mais de 90% dos empregados no segmento de autopeças obtiveram 10% de aumento)	6,5%

(1) Os anos de 1993 e 1994, que apresentam como data base o mês de abril, compreendem como período de negociação coletiva, o mês de abril do ano anterior a março do ano de referência. Os anos de 1995 a 1999 tiveram como data base o dia 1° de novembro.

Fonte: Subseção do DIEESE – Sindicato dos Metalúrgicos do ABCD paulista (SMABCD).

Como indica a tabela acima, somente em 2000, a maior parte dos trabalhadores do segmento de autopeças obtiveram um índice de reajuste salarial de 10%, que foi significativamente superior ao índice de inflação de 6,5% do INPC (IBGE) naquele ano.

A parcial recuperação dos salários em novembro de 2000 – em relação às perdas sofridas desde 1995 –, ocorreu graças a um melhor desempenho da economia brasileira naquele ano (o PIB cresceu 3,6% em 2000), em comparação com os três anos anteriores; mas também devido ao movimento grevista desencadeado pelos trabalhadores empregados nas empresas deste segmento. Além disso, foram realizados

acordos coletivos de forma separada, em mais de 90% das empresas de autopeças de SBCD, estabelecendo reajuste salarial de 10%[490].

De outro lado, no que se refere às montadoras de veículos, a tabela 29 mostra que, definitivamente, desde 1995, afirmou-se uma prática de negociações em separado por empresas nesse segmento industrial na região de SBCD. Mesmo assim, a despeito das diferenças fixadas em termos dos índices de reajuste salarial de uma empresa para a outra, os índices acumulados de reajuste estabelecidos em cada empresa, no intervalo entre novembro de 1994 e novembro de 2000, são quase equivalentes. Assim, por exemplo, na totalidade deste período de 6 (seis) anos o aumento salarial acumulado foi de 116,99% na VW Anchieta, de 115,03% na Ford Taboão, de 115,93% na Scania de SBC, de 116,01% na Mercedes-Benz de SBC e de 116,20% na Toyota de SBC.

[490] Estes acordos foram realizados antes da decisão do TST em Brasília que baixou para 8% o índice de aumento para os trabalhadores do segmento de autopeças em todo o estado de São Paulo, depois que o TRT paulista concedera, em 16 de novembro de 2000, o reajuste de 10%.

Tabela 29

Reajustes salariais definidos em acordos por empresa e em convenções coletivas de trabalho, nas montadoras de veículos automotores do ABCD paulista (1994 a 2000)

Mês/Ano	Volkswagen	Ford	Scania	Mercedes-Benz	Toyota
Nov./1994	15,67%	15,67%	15,67%	15,67%	15,67%
Abril/1995	18,89%	18,89%	18,89%	18,89%	18,89%
Julho/1995	6,44%	6,44%	6,44%	6,44%	—
Agosto/1995	—	—	—	—	3,17%
Set./1995	—	—	—	—	3,17%
Nov./1995	—	—	—	—	6,19%
Jan./1996	6,19%	6,19%	—	—	—
Fev./1996	—	—	—	6,19%	—
Jun./1996	—	—	6,0%	—	—
Jan./1997	11,0%	—	7,91%	11,0%	11,0%
Março/1997	—	11,0%	—	—	—
Março/1998 (1)	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Julho/1999	—	—	—	—	4,98%
Nov./1999	10,5%	5,0%	5,2%	10,5%	—
Dez./1999	—	—	—	—	5,35%
Jan./2000	—	—	5,0%	—	—
Março/2000	—	4,76%	—	—	—
Abril/2000 (2)	—	—	3,05%	—	—
Nov./2000	10,5%	10,0%	10,0%	10,0%	10,0%
Acum./ de nov./94 a jan./96	55,44%	55,44%	46,38%	46,38%	55,44%
Acum./jun./96	55,44%	55,44%	55,16%	55,44%	55,44%
Acum./jan./97	72,54%	55,44%	65,16%	72,54%	72,54%
Acum./março/97	72,54%	72,54%	67,43%	72,54%	72,54%
Acum./março/98	77,71%	77,71%	72,45%	77,71%	77,71%
Acum./dez./99	96,37%	86,60%	90,49%	96,37%	96,54%
Acum./abr./2000	96,37%	95,48%	96,30%	96,37%	96,54%
Acum./de nov. 1994 a nov. 2000	116,99%	115,03%	115,93	116,01%	116,20%

(1) Reajuste estabelecido, com base em Convenção Coletiva de Trabalho.
(2) Resíduo de 1996, referente à jornada de trabalho
Fonte: Subseção do DIEESE – Sindicato dos Metalúrgicos do ABCD paulista (SMABCD).

As medidas de estabilização macroeconômica implementadas no país a partir de 1994, a desindexação gradual da economia (mediante o fim da correção automática dos salários pelo IPC-r)[491], as baixas taxas de crescimento do PIB brasileiro (observadas entre 1995 e 1999), os impactos negativos das crises financeiras asiática de setembro de 1997 e a russa de maio de 1998, a ausência de uma política industrial integrada, capaz de coordenar de forma mais articulada a reestruturação do parque produtivo nacional, e, enfim, os processos de racionalização produtiva na indústria (em resposta às exigências de competitividade do mercado) ocasionaram, no período de

[491] A propósito, foi a Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, que estabeleceu as bases do novo plano de estabilização econômica, proibindo reajustes automáticos de salários, baseados em índices de preços, e inaugurando um novo momento das relações de trabalho no Brasil, no qual o governo procurou

meados de 1995 a meados de 1999, um novo aumento da taxa de desemprego industrial e um crescimento ainda maior do setor informal, resultando em uma maior precarização do mercado de trabalho e em uma forte pressão sobre o poder aquisitivo dos salários.

Assim, na indústria de transformação, o poder aquisitivo dos salários, no primeiro trimestre de 1999, se encontrava, em média, 15% abaixo em comparação com o final de 1994. Ademais, houve uma redução de 17% na participação dos salários no Produto Interno Bruto (PIB), no mesmo período[492].

Em termos dos componentes do PIB sob a ótica da renda, a participação percentual da remuneração dos empregados caiu de 37,5% em 1991, para 32,8% em 1999. E, se excluídas as contribuições sociais, a participação dos salários na renda nacional foi reduzida de 32% em 1991, para 26,5% em 1999[493].

Na indústria montadora de veículos houve um forte decréscimo da massa salarial em relação à receita líquida das empresas, ao mesmo tempo que ocorreu um expressivo aumento da produtividade do trabalho e um significativo declínio do nível de emprego. Assim, por exemplo, enquanto em 1990 a participação dos salários na receita líquida dessas empresas era de 11%, em 1997 esta participação declinou para 8,5%, e em 1999, para 8%[494].

No entanto, se em 1990, a produção anual de veículos era de 7,7 unidades por empregado, em 1995, ela subiu para 15,1%, e, em 1997, para 19,6%, o que revela um extraordinário crescimento da produtividade do trabalho[495].

Por sua vez, o nível de emprego nas montadoras declinou de 118 mil postos de trabalho em 1990, para 84,6 mil postos de trabalho em 1999, a despeito da instalação no país de uma série de novas plantas de diferentes companhias multinacionais[496].

---

restringir à órbita privada as negociações coletivas, tratando de esvaziar as formas de negociação tripartite (como as ocorridas na Câmara setorial automotiva) e favorecer acordos por empresa.

[492] Cf. O Estado de São Paulo (1999) "Trabalhador perde todo o ganho do Plano Real" (de acordo com declarações do pesquisador Claudio S. Dedecca do Instituto de Economia da Unicamp), www.estado.com.br, Sexta-feira, 24/9/1999.

[493] Cf. DEDECCA, Cláudio Salvadori (2001) "Anos 90: A Estabilidade Com Desigualdade". Trabalho apresentado no *XXV Encontro Anual da ANPOCS*, no Seminário Temático: Trablhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social, Caxambu, MG, 16 a 20 de outubro, [21 páginas]. Ver especialmente Tabela 3: Componentes do Produto Interno Bruto Sob a Ótica da Renda, p.6.

[494] Cf. Subseção do DIEESE-SMSBCD, apud, JÁCOME RODRIGUES, Iram (2001), op. cit., p.9, Tabela 1.

[495] Idem.

[496] Idem, ibidem.

No que se refere ao emprego na indústria automobilística, cabe observar que, em 1989, trabalhavam nas cinco fábricas montadoras de São Bernardo do Campo cerca de 58 mil empregados. Entretanto, em meados de 1995, o número de empregados diretos existentes nas mesmas plantas tinha declinado para 45.000; em 1996 foram mantidos 42.200 postos de trabalho; em fevereiro de 1999, 34.200 trabalhadores continuavam empregados; e, em janeiro de 2000, restavam apenas 31.000 trabalhadores diretamente contratados por essas montadoras[497].

No segmento de autopeças o declínio do emprego também foi intenso em São Bernardo do Campo e em todo o ABCD paulista na década de 90, graças ao processo de "downsizing" – redução do tamanho das empresas quanto ao número de seus empregados –, às estratégias de reestruturação produtiva e à tendência de desconcentração industrial, que afetaram esse sub-setor em todo o Estado de São Paulo. Assim, se em 1989 estavam empregados no sub-setor de autopeças do ABCD, cerca de 65 mil trabalhadores, este número declinou para cerca de 40 mil em dezembro de 1992, para 41 mil em dezembro de 1994, para 37 mil em dezembro de 1995, e para cerca de 28 mil empregados em dezembro de 1999[498].

Desse modo, no intervalo entre 1995 e 1999, houve um movimento de declínio do emprego nos segmentos das montadoras e no setor de autopeças em SBCD, estimulado pelas medidas do "novo regime automotriz" e pelas políticas governamentais favoráveis a uma maior flexibilização das relações de trabalho.

No período anterior, ou seja, no intervalo entre o início de 1992 e julho de 1995, os dois Acordos coletivos tripartites firmados na Câmara setorial automotiva (em março de 1992 e em fevereiro de 1993), cujos resultados foram estendidos para todos os trabalhadores metalúrgicos do Estado de São Paulo, permitiram conservar tanto empregos como o poder aquisitivo dos salários.

Mas, o esvaziamento das câmaras setoriais conduziu o SMABC, já desde meados de 1995, a tirar do centro de sua agenda sindical a luta salarial e a estabelecer como prioridade estratégica a luta pela conservação do emprego.

Portanto, no período entre meados de 1995 e meados de 1999, o índice anual de aumento do salário deixou de ser o fio condutor das negociações coletivas do

[497] Cf. Subseção do DIEESE–Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, SP.
[498] Cf. dados obtidos na Subseção do DIEESE–Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, SP.

trabalho, tendo as cláusulas salariais perdido espaço para cláusulas sobre abonos, mecanismos de proteção do emprego, saúde e segurança no trabalho, limitação de horas extras, subsídio às refeições dos trabalhadores, organização operário-sindical nos locais de trabalho e outros benefícios sociais[499].

Nas negociações realizadas no âmbito das empresas montadoras de veículos, de autopeças, de máquinas e do setor eletro-eletrônico do ABCD, foram estabelecidos, entre 1993 e 1999, vários acordos sobre redução da jornada semanal de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho (incluído a negociação do chamado "banco de horas"), participação nos lucros e resultados (PLR), prêmios de produção, treinamento profissional, programa de melhorias contínuas (kaizen), manufatura celular, trabalho em grupo, plano de combate ao ruído, ergonomia e avaliação de desempenho, estrutura de cargos e salários[500].

Nesse período, nas cinco montadoras de São Bernardo do Campo – VW-Anchieta, MBB de SBC, Ford-Taboão, Scania e Toyota –, foram efetivados um total de 177 acordos formais por empresa, nos quais se destacaram cinco grandes temas: participação nos lucros ou resultados (PLR) com 48 acordos feitos, equivalendo a 27% do conjunto dos acordos realizados; jornada de trabalho, presente em 46 acordos, representando 26% do total; a questão salarial, em 35 acordos, representando 20%, e, por fim, condições de trabalho e organização sindical, compreendendo respectivamente 28 e 20 acordos realizados, representando 16 e 11% da totalidade[501].

Porém, não apenas nas montadoras, mas em diversas outras fábricas de SBCD foram realizados acordos descentralizados, com destaque para empresas como: Metal Leve, Cofap, Eaton, Pirelli Cabos, Kostal, Ótis, Panex, Metagal, Autometal, Proema, Brosol, TRW-Polimatic, Sachs, Philips, Ericson, Arteb, Eluma, Keiper Recaro e Nakata..

---

[499] Cf. O Estado de São Paulo (1999) "Livre negociação muda as relações trabalhistas", www.estado.com.br, Segunda-feira, 27/12/1999.

[500] A este respeito ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997) "Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro". In: PAULA LEITE, Márcia (org.) *O Trabalho em Movimento: Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil*, Campinas, SP, Papirus, pp.31-111, especialmente p.81. Ver também: RODRIGUES, Iram Jácome (1999) "A Trajetória do Novo Sindicalismo". In: RODRIGUES, I. J. (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, RJ, Editora Vozes, pp.73-94, especialmente p.85.

[501] A este respeito, ver: RODRIGUES, I.J. (2001), op. cit., pp.15-18.

Tabela 30
ALGUNS ACORDOS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR) EM EMPRESAS NA CATEGORIA DOS METALÚRGICOS DO ABCD PAULISTA, EM 1996 E 1997

Empresas	1996		1997	
	Número de Empregados	Valor Obtido em R$	Número de Empregados	Valor Obtido em R$
ARTEB	-	-	1.223	500,00
ASBRASIL	284	400,00	276	400,00
COFAP-SANTO ANDRÉ	4.800	1.000,00	3.700	600,00
EATON CO HAMMER	-	-	723	600,00
EIBAM	241	750,00	-	-
EICA EQUIPAMENTOS	75	540,00	79	600,00
ELUMA	613	700,00	613	1.000,00
ERICSSON	188	800,00	-	-
FORD-SBC	6.830	1.800,00	5.850	2.400,00
KEIPER RECARO	460	1.400,00	500	1.000,00
KOSTAL	1.146	1.000,00	1.036	800,00
MAKITA	179	968,00	189	1.080,00
MERCEDES-BENZ	9.987	1.150,00	9.930	2.400,00
METAGAL	609	600,00	-	-
METAL LEVE	1.426	950,00	1.355	500,00
MULTIBRÁS	-	-	2.033	800,00
NAKATA	-	-	1.054	1.200,00
NAKAYONE	295	500,00	-	-
OTIS-SBC	730	900,00	771	1.000,00
PANEX	1.005	850,00	680	600,00
PHILIPS IBR./CONST.	1.780	920,00	1.475	1.000,00
PHILIPS LÂMPADAS	1.002	920,00	800	1.000,00
PIRELLI CABOS	618	960,00	967	1.200,00
POLIMATIC	898	400,0	-	-
PROEMA	575	800,00	525	1.000,00
RAPISTAM	133	600,00	128	800,00
SCANIA-SBC	2.927	1.700,00	2.885	2.400,00
SMS	311	750,00	323	830,00
SULZER	377	600,00	371	850,00
TOYOTA-SBC	695	1.500,00	697	1.000,00
TRW-MAUÁ	1.800	850,00	1.883	1.000,00
TRW-SANTO ANDRÉ	900	850,00	868	800,00
VOLKSWAGEM-SBC	22.189	2.400,00	21.000	2.650,00

Fonte: Subseção DIEESE Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Elaboração Própria.
Obs.: Os principais indicadores para definição da PLR no setor Metalúrgico do ABC Paulista vem sendo os seguintes: a) produtividade; b) qualidade; c) absenteísmo; d) produção; e) peças refugadas; f) acidentes; g) ordem, segurança e limpeza; h) ISO 9000; i) treinamento; j) eliminação da porosidade no trabalho; l) vendas e lucro.

Ao mesmo tempo, o SMABC procurou abrir novas frentes de atuação na sociedade civil e no plano das políticas públicas que afetam o nível do emprego e da renda, dando, desse modo, seqüência à sua concepção de sindicalismo propositivo inaugurado com sua intervenção nas câmaras setoriais.

Assim, o SMABC participou ativamente da instalação, no início de 1997, da "Câmara Regional do ABC" – uma instituição que passou a ser integrada por diversos tipos de entidades civis e públicas, entre os quais os sindicatos de trabalhadores e patronais da região; o governo do Estado de São Paulo e as prefeituras do ABCD; o fórum da cidadania da região; e outras entidades da sociedade civil. Esta organização foi criada com o objetivo de incrementar o desenvolvimento regional do ABCD paulista[502].

O SMABC passou a integrar o Conselho deliberativo e a própria Coordenação executiva da "Câmara Regional do ABC". Diversos temas foram discutidos nesse Fórum, a partir de 1997, tais como malha viária, moradia, enchentes, educação, transporte, turismo, Porto de Santos, cooperativas, fontes alternativas de emprego, entre outros. O acordo mais decisivo, nos dois primeiros anos de funcionamento deste fórum, foi assinado em outubro de 1998, quando foi implementada a Agência do Desenvolvimento do ABCD.

O SMABC também participou de programas de alfabetização de adultos, apoiou projetos de reintegração social de "crianças de rua" e passou a integrar a Comissão estadual de emprego (no Estado de São Paulo) e as Comissões municipais de emprego (na região do ABCD) relacionadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

No que se refere à proposta de organização sindical, o SMSBCD se engajou ativamente, desde 1995, pela transformação da Federação paulista dos metalúrgicos da CUT (FEM-CUT/SP) em Sindicato estadual dos metalúrgicos da CUT/SP, e pela transformação da Confederação nacional dos metalúrgicos da CUT (CNM-CUT) em Sindicato nacional dos metalúrgicos da CUT, de acordo com a proposta de "Sindicato orgânico" da CUT (por setores econômicos), defendida (desde 1994-95) pela Corrente político-sindical majoritária da CUT, a "Articulação Sindical".

---

[502] A este respeito, ver: *Caderno de Tese do 3° Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC*, de 03 de setembro a 07 de novembro de 1999, pp.12-13.

Contudo, no debate sobre mudanças na estrutura sindical, cabe observar que a questão do financiamento dos sindicatos continuou sendo um tema polêmico em toda a década de 90, devido à permanência do imposto sindical e a estreita relação entre a negociação coletiva e a chamada "contribuição assistencial", que também se manteve como uma das taxações universais imprescindíveis, para a sustentação da infra-estrutura das entidades sindicais, em um ambiente de redução do número de trabalhadores empregados no ramo metalúrgico e também do número de trabalhadores sindicalizados na base de cada sindicato, nos anos 90.

Apesar disso, o SMABC foi a primeira entidade sindical a defender o fim do imposto sindical, passando a devolver o valor desta taxa compulsória aos trabalhadores na tesouraria do Sindicato, já na primeira metade dos anos 90. Outrossim, o SMABC aboliu a "contribuição assistencial" para os associados daquela entidade sindical em 1995, passando a sustentar-se financeiramente quase apenas com a mensalidade dos sindicalizados.

A tendência às negociações descentralizadas por sub-setores e por empresas, foi parcialmente revertida, mesmo que apenas de forma momentânea, a partir de setembro de 1999 quando a CUT, sob a liderança do SMSBCD, da FEM-CUT/SP e da CNM-CUT, em conjunto com a Força Sindical, voltou a organizar um amplo movimento nacional de manifestações e paralisações em favor do "contrato coletivo nacional de trabalho", em grande parte das montadoras no país, situadas nos Estados de Minas Gerais, São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná, como já foi acima relatado.

Com a relativa recuperação do mercado de vendas da indústria automobilística brasileira, esse movimento de paralisações, levado a efeito nas montadoras, remotivou o SMSBCD a adotar uma postura mais mobilizadora na campanha salarial de novembro de 2000. Assim, o SMSBCD e outros Sindicatos metalúrgicos paulistas ligados à CUT, não mais restringiram suas prioridades apenas à defesa do emprego e de cláusulas sociais conquistadas no passado – como ocorreu entre 1995 e 1999 –, mas retomaram, com fôlego, a luta grevista pela recuperação parcial das perdas salariais ocorridas nos últimos anos, tendo também passado a reivindicar aumentos reais de salários.

Desse modo, o SMSBCD, juntamente com outros Sindicatos ligados à Federação dos Metalúrgicos da CUT/SP, recuperou em novembro de 2000, uma de

suas antigas características, qual seja, a de desencadear greves, sempre que os esforços de negociação não obtinham o mínimo êxito no atendimento de suas reivindicações sobre salários e condições de trabalho.

Contudo, em 2001 e 2002, no quadro de quase permanente crise econômica que afetou o país e, em especial, o mercado de vendas de veículos automotores, o SMSBCD voltou a agir com bastante cautela em relação às questões salariais e a manter como prioridade em sua agenda a defesa do emprego dos trabalhadores metalúrgicos de SBCD.

5.2. Considerações conclusivas

No decorrer da década de 90, ampliou-se de forma institucionalizada a descentralização da negociação coletiva no ramo metalúrgico do ABCD e de todo o Estado de São Paulo, a partir do desmembramento do Grupo-19 da FIESP em 1992, no contexto dos acordos setoriais tripartites do setor automotivo.

Neste quadro de progressiva fragmentação das relações de trabalho também instauraram-se crescentes diferenciações em termos dos reajustes salariais estabelecidos nos diversos sub-setores do ramo industrial metalúrgico do ABCD paulista e de todo o Estado de São Paulo.

Contudo, o sindicalismo metalúrgico do ABCD lutou permanentemente contra o aumento das diferenças salariais entre os diferentes sub-setores industriais que compõem sua base, estabelecendo estratégias de mobilização dos trabalhadores empregados nas empresas integrantes dos sub-setores menos dinâmicos, com menor valor agregado em seus produtos e com menor capacidade competitiva no mercado. As conquistas obtidas nas grandes empresas montadoras de veículos automotores foram sempre tomados como referencial pelos trabalhadores das demais empresas (de autopeças, de forjaria, de parafusos, de fundição, de esquadrias, de máquinas e de material eletro-eletrônico) para as lutas reivindicativas de reajustes salariais e de ganhos de produtividade. De modo geral, mesmo não obtendo os mesmos índices de recomposição salarial e os mesmos ganhos flexíveis do trabalho que os obtidos nas montadoras, os trabalhadores empregados nas empresas dos demais sub-setores

industriais – apoiados pelo SMABC –, contudo, conseguiram, com freqüência, melhorar os índices de reajuste salarial inicialmente propostos pelo patronato na data base anual, aproximando-os mais do conteúdo dos acordos coletivos contratados nas montadoras.

De outro lado, cabe observar que, depois da forte queda no nível do emprego e no poder aquisitivo dos salários, ocorrida entre meados de 1990 e meados de 1992, no setor automotivo e em todo o ramo metalúrgico do ABCD, os sucessivos acordos tripartites (envolvendo empregadores, empregados e governo) firmados na câmara setorial automotiva, em março de 1992 e em fevereiro de 1993, instauraram uma tendência de manutenção do nível de emprego e de leve recuperação dos salários, entre meados de 1992 e meados de 1995, na base do SMABC. Entretanto, a partir de agosto de 1995, as tendências de queda no nível do emprego e de deterioração dos ganhos salariais fixos dos trabalhadores metalúrgicos do ABCD recrudesceu, no ambiente de aprofundamento e consolidação das políticas fiscal e monetária do Plano Real.

Além disso, no período entre meados de 1995 e meados de 1999, o índice anual de aumento do salário deixou de ser o fio condutor das negociações coletivas do trabalho, tendo as cláusulas salariais perdido espaço para cláusulas sobre abonos, mecanismos de proteção do emprego, saúde e segurança no trabalho, limitação de horas extras, subsídio às refeições dos trabalhadores, organização operário-sindical nos locais de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho, participação nos lucros e resultados e outros benefícios sociais.

No quadro restrito das empresas montadoras de veículos e de determinadas empresas de autopeças, de máquinas e do setor eletro-eletrônico do ABCD, vários acordos foram firmados, entre 1993 e 2000, sobre redução da carga horária semanal de trabalho, flexibilização da jornada de trabalho (incluída a negociação do chamado "banco de horas"), participação nos lucros e resultados (PLR), prêmios de produção, treinamento profissional, organização do sistema logístico, programa de melhorias contínuas (kaizen), manufatura celular, trabalho em grupos, terceirização, plano de combate ao ruído, ergonomia, avaliação de desempenho, estrutura de cargos e salários e reajustes ou aumentos salariais.

Em termos de estilo de ação sindical, tanto no quadro das negociações coletivas mais amplas no período das datas base anuais quanto nas negociações por

empresas, o sindicalismo metalúrgico do ABCD – a despeito de não ter abdicado de uma certa dose de conflitividade nas relações com a representação patronal – passou a adotar uma estratégia preferencialmente voltada à busca de saídas negociadas para os conflitos de trabalho.

Entretanto, no que diz respeito às políticas de reajuste salarial, cabe observar que, principalmente entre 1995 e 2000, a base fixa dos salários, em todo o setor metalúrgico do ABCD, comportou um processo de redução em termos de seu poder aquisitivo. Todavia, no mesmo período foram introduzidos nas empresas diversos mecanismos flexíveis e variáveis de remuneração da força de trabalho, baseados em critérios tais como produtividade, qualidade, assiduidade, competência profissional e desempenho individual e grupal nas células de produção.

Finalmente, ainda cabe destacar que, a nova onda de racionalização produtiva que atingiu, no decorrer da segunda metade dos anos 90, o setor automotivo do ABCD, teve fortes reflexos sobre o conjunto da cadeia produtiva vinculada a este setor, resultando em um novo movimento de enxugamento de postos de trabalho em todo o ramo metalúrgico daquela região.

CAPÍTULO VI

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AÇÃO SINDICAL NO SETOR METALÚRGICO DA REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE, NOS ANOS 90

No decorrer da primeira metade dos anos 90, a despeito da incorporação de algumas cláusulas novas nos acordos de dissídio coletivo ou nas convenções coletivas efetivadas nas datas base do setor metalúrgico da Região metropolitana de Porto Alegre (RMPA), foram mínimas as alterações em comparação com o número e o conteúdo das disposições contratuais firmadas entre 1987 e 1989.

No caso particular da base do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, um aspecto a ser considerado é que, no intervalo entre 1989 e 1995, o suscitante dos processos de revisão de dissídio coletivo no Tribunal Regional de Trabalho (TRT/RS), foi sempre a representação sindical dos trabalhadores – ou seja, o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre (STIMMME-POA) – e não a representação patronal[503].

Este fato revela que – a despeito de a "Oposição sindical", identificada com a CUT, ter vencido as eleições sindicais metalúrgicas de Porto Alegre em 1988, e o discurso dos metalúrgicos da CUT/RS ter sido sempre favorável à autonomia e liberdade sindical e à livre negociação salarial –, no plano efetivo das relações industriais, o STIMMME-POA manteve-se plenamente integrado, até 1995, à cultura corporativista estatal, marcada pela intermediação da Justiça do Trabalho, na definição das negociações coletivas anuais.

Outro dado a considerar é que a partir de 1992-93, os Sindicatos patronais – SINDIMAQ, o SINDIPEÇAS e o SINMETAL (RS) – passaram a assinar de forma conjunta, acordos coletivos de trabalho com o STIMMME de Porto Alegre, o que indica a manutenção de um certo grau de centralização em termos da barganha coletiva na base metalúrgica de Porto Alegre, no decorrer dos anos 90.

---

[503] A representação patronal no caso do ramo metalúrgico de Porto Alegre, tem compreendido no decorrer da década de 90, o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre (SINMETAL); o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ); o Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS); e o Sindicato de Reparação de Veículos.

De outro lado, o segmento de Reparação de Veículos e o da Indústria de Máquinas Agrícolas firmaram acordos em separado com o STIMMME de Porto Alegre na década de 90, o que, entretanto, já vinha ocorrendo nos anos 80.

Entre 1996 e 2002, quando os acordos em dissídio coletivo foram substituídos por convenções coletivas de trabalho, o SINMETAL, o SINDIMAQ e o SINDIPEÇAS, continuaram assinando anualmente um único instrumento de contratação coletiva de trabalho com o STIMMME de Porto Alegre.

O STIMMME de Porto Alegre, desse modo, conseguiu assegurar processos de negociação coletiva de trabalho relativamente centralizados, envolvendo quatro importantes segmentos industriais – o metalúrgico, o mecânico, o de material elétrico e o de material de transporte (exclusive máquinas agrícolas) – durante toda a década de 90. Esta sistemática unificada da negociação coletiva teve sua preservação facilitada, graças ao fato das empresas dos segmentos de máquinas e de autopeças apresentarem uma representação sindical apenas nacional (e não estadual).

Em síntese, portanto, a prática de negociação coletiva dos metalúrgicos de Porto Alegre (RS) efetivou-se, no decorrer dos anos 90, dentro de uma dinâmica relativamente centralizada – sendo que as negociações em separado restringiram-se aos segmentos de Máquinas Agrícolas e de Reparação de Veículos. Desse modo, não instaurou-se uma tendência tão disseminadamente descentralizante, como aquela que ocorreu no ABCD paulista e em todo o Estado de São Paulo[504].

No setor metal-mecânico (envolvendo os segmentos de autopeças, fundição, forjaria, parafusos, máquinas, implementos agrícolas, siderurgia e metalurgia) e eletro-eletrônico de Porto Alegre, RS, ocorreram, durante a década de 90, algumas mudanças em termos do conteúdo temático e qualitativo nos acordos concretizados.

Algumas modificações nas cláusulas contratuais firmadas no setor metalúrgico de Porto Alegre, já ocorreram no intervalo entre 1990 e 1995, porém a maior parte de cláusulas novas foram introduzidas a partir de 1996.

---

[504] Sobre o processo de fragmentação das negociações coletivas de trabalho nos segmentos metalúrgico, mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte do ABCD paulista e de todo o Estado de São Paulo, que veio a ocorrer a partir de meados de 1992, ver: GALVÃO, Andréia (1996) *Participação e Fragmentação: A Prática Sindical dos Metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Dissertação de Mestrado, IFCH, Unicamp, Campinas SP, pp.95-103. Ver também: RENNER, Cecília Ornellas (1998) "Poder Sindical e Negociações Coletivas". In: *São Paulo em Perspectiva* (Revista da Fundação SEADE), vol.12, nº1, pp.70-76. Ver especialmente p.75.

Mesmo assim, comparando-se os acordos de revisão de dissídio coletivo realizados entre 1989 e 1995, e as convenções coletivas efetivadas entre 1996-2002, percebe-se uma notória continuidade na composição temática e no conteúdo das cláusulas firmadas.

Os temas gerais sempre presentes nesses acordos e convenções foram os seguintes: salário e remuneração – envolvendo reajustes, antecipações e aumentos reais de salários; duração, relações e condições de trabalho; garantias de emprego; segurança e medicina do trabalho; relações sindicais; benefícios sociais e penalidades.

Da mesma forma, no setor metal-mecânico de Canoas (RS), as negociações coletivas mantiveram-se relativamente centralizada no decorrer dos anos 90. Somente no segmento de Máquinas Agrícolas foram firmados acordos em separado, em 1994 e no intervalo entre 1997 e 2002.

A composição temática dos acordos firmados em Canoas tinha o mesmo conteúdo dos acordos firmados em Porto Alegre, entre 1989 e 2002. Porém, na base sindical metalúrgica de Canoas, a prática das convenções coletivas de trabalho já foi iniciada em 1992, de modo distinto da base metalúrgica de Porto Alegre, em que esta forma procedimental foi apenas iniciada em 1996. A cultura da livre negociação coletiva via convenção coletiva afirmou-se antes no ramo metalúrgico de Canoas que no ramo metalúrgico de Porto Alegre, graças a uma posição mais progressista do empresariado daquela região sindical, que assumiu uma postura mais voltada ao diálogo e à negociação direta com a representação dos trabalhadores metalúrgicos já desde os anos 80, também porque a participação dos trabalhadores metalúrgicos de Canoas foi sempre mais intensa nas assembléias sindicais, de modo que o STIMMME de Canoas tem apresentado maior poder de representação e mais legitimidade nas negociações com o empresariado do que o STIMMME de Porto Alegre, marcado por uma base bastante heterogênea, com a presença de um grande número de pequenas e médias empresas e com a existência de grandes empresas avessas à ação sindical dos trabalhadores.

No intervalo entre o período de 1996 e 2002, o conteúdo temático das negociações coletivas de trabalho na base metalúrgica de Porto Alegre e de Canoas apresentaram uma significativa continuidade. Cabe observar, no entanto, que houve a inserção de cláusulas novas, referentes às temáticas da automação industrial, da

flexibilização da jornada de trabalho (envolvendo a sistemática de "banco de horas") e da participação nos lucros e resultados (PLR). Além disso, houve mudanças nas cláusulas salariais a partir da política de desindexação salarial introduzida pelo "Plano Real".

As cláusulas firmadas nas negociações coletivas no decorrer da década de 90, tanto na base metalúrgica de Canoas como de Porto Alegre, podem ser agrupadas de acordo com os seguintes eixos temáticos:

1. *Cláusulas salariais*, envolvendo: a) índices de reajuste e aumento salarial real; b) critérios de antecipação salarial e de adiantamento salarial; c) fixação de salário normativo ou piso salarial; d) regras em termos da forma de pagamento de salários; e e) a obrigatoriedade da empresa de fornecer aos empregados cópias de recibos de pagamentos de salários.

2. *Cláusulas sobre garantias de emprego*, envolvendo a concessão de estabilidade no emprego a) aos empregados em vias de se aposentar (até 12 meses da aposentadoria para aqueles trabalhadores com os três últimos anos ininterruptos trabalhados na atual empresa e até 24 meses para aqueles com os seis últimos anos ininterruptos trabalhados na atual empresa); e b) à empregada gestante, até 150 (cento e cincoenta) dias após o parto; c) aos empregados menores, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

3. *Cláusulas de garantia em relação ao trabalho da mulher, do menor e do empregado estudante*, envolvendo: a) licença maternidade de 120 dias à empregada gestante; b) o compromisso das empresas em manter junto às enfermarias ou caixas de primeiros-socorros, absorventes higiênicos, para uso das mulheres; c) a formalização de que a empregada gestante terá preferência na fila do refeitório; d) o direito do repouso remunerado (previsto no art. 395 da CLT) de três semanas para mulheres atingidas por aborto; e) o compromisso da empresa de pagar um salário igual a um Salário Mínimo aos aprendizes do SENAI, que estejam cursando a segunda fase do curso regular de aprendizado na empresa; f) o compromisso das empresas em abonar os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames em curso regular, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, quando tal ocorra em horário conflitante com o trabalho; g) o dever das

empresas de concederem ajuda de custo anual de 50% (cinqüenta por cento) do salário normativo aos empregados que percebam salários até 4 (quatro) vezes o salário normativo e que estejam matriculados e freqüentando curso regular (referente aos metalúrgicos de Porto Alegre); h) mediante apresentação de atestado de freqüência às aulas, as empresas concederão aos empregados estudantes auxílio escolar de duas parcelas, equivalentes cada uma a 75% do Salário Mínimo (referente aos metalúrgicos de Canoas); e i) a fixação da norma de que os empregados que estiverem freqüentando cursos profissionalizantes de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas (referente aos metalúrgicos de Porto Alegre);

4. *Cláusulas sindicais*, envolvendo: a) a definição da abrangência em termos de categoria profissional, de categoria econômica e de delimitação territorial na definição do acordo coletivo de trabalho anual e definição do período de vigência do acordo; b) o reconhecimento jurídico de licenças não remuneradas para dirigentes sindicais em atividade nas empresas que venham a ser requisitados pelo Sindicato acordante, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas; c) a garantia de emprego ao conjunto dos diretores sindicais até um ano após o fim do mandato da função de dirigente sindical (de acordo com o artigo 511 da CLT); d) a constituição de comissão intersindical de saúde, formada por três titulares e três suplentes tanto do Sindicato de empregados como de empregadores, para estudo e formulação de proposições que visem a melhoria das condições de saúde dos trabalhadores, no local de trabalho; e) o compromisso de parte das empresas de que os processos eleitorais das CIPAs e sua respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa; f) o compromisso das empresas de fornecerem ao Sindicato dos trabalhadores, a relação dos eleitos para a CIPA, no prazo de 10 (dez) dias (referente aos metalúrgicos de Porto Alegre); g) o compromisso das empresas de descontarem uma taxa assistencial (pré-fixada em assembléia sindical) de seus empregados, em favor do Sindicato dos trabalhadores; e h) a concordância de parte das empresas de repassarem ao Sindicato dos trabalhadores, o valor das mensalidades sindicais descontadas de seus empregados;

e i) a fixação da abrangência territorial e do período de vigência do acordo coletivo de trabalho.

5. *Cláusulas sobre condições de trabalho*, envolvendo: a) a instituição de regras sobre condições de registro em cartão-ponto e sobre interrupções no horário de trabalho; b) a definição de normas sobre regime de compensação de horário semanal de trabalho; c) a definição de regras de compensação para o gozo de folgas; d) o adicional de 50% em relação as duas primeiras horas extras em dias normais de trabalho e de 100% aos domingos, feriados e ao que exceder a duas horas extras em dias normais; e) a formulação de critérios especiais de pagamento para prestação de serviços emergenciais na empresa; f) o estabelecimento de critérios de redução do horário de trabalho de trabalhadores em período de aviso prévio; g) o dever da empresa de comunicar ao empregado demitido com justa causa, por escrito e contra recibo, o enquadramento legal de sua decisão; h) a formalização do compromisso da empresa, quando da rescisão do contrato de trabalho, de fornecer ao empregado a Relação de Salários de Contribuição, conforme formulários do INSS, devidamente preenchidos.

6. *Cláusulas sociais e de benefícios econômicos adicionais*, envolvendo: a) adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento) por qüinqüênio, a incidir sobre o salário contratual; b) adicional noturno de 30%; c) pagamento da gratificação natalina (ou do 13° salário) aos empregados que permanecerem em gozo de auxílio-doença, pelo INSS, por período inferior ou igual a 180 dias; d) o direito dos empregados de receberem 50% do 13° salário por ocasião da concessão do gozo de férias; e) licenças remuneradas (por até dois dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, e por três dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento; etc.); f) licenças não remuneradas – sem prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados – (por um dia, em caso de hospitalização de cônjuge ou de filho maior de 10 anos; por dois dias, em caso de hospitalização de filho com menos de 10 anos; e por cinco dias a integrante de CIPA para participação em curso sobre prevenção de acidente de trabalho, conforme trata a NR-15, da Portaria n°3.214/78, do Ministério do Trabalho, etc.); g) auxílio funeral equivalente a duas vezes o salário nominal do empregado falecido, limitado a três vezes o valor do salário normativo; h) concessão de complementação do benefício previdenciário aos empregados que se encontrem em auxílio-doença e auxílio-doença acidentário, na forma de três

adiantamentos salariais, cada um concedido em três meses sucessivos, após o início do benefício, e cada um em valor equivalente à diferença entre o valor líquido que receberia da empregadora a título de salário nominal, se estivessem trabalhando, e o efetivamente percebido do órgão previdenciário; e i) concessão de abono aposentadoria ao empregado que estiver se desligando da empresa por razão de aposentadoria e que conte com pelo menos 5 (cinco) anos de trabalho prestados (no caso dos metalúrgicos de Canoas) e pelo menos 10 (dez) anos de trabalho prestados (no caso dos metalúrgicos de Porto Alegre), equivalente ao seu último salário nominal.

7. *Cláusulas sobre saúde e prevenção de acidentes de trabalho*, envolvendo: a) a formação de comissão intersindical paritária de saúde e segurança do trabalho; b) a manutenção dos planos de assistência médica e odontológica das empresas ao aposentado afastado, com mais de dez anos de serviço prestados à mesma empresa, por noventa dias após a aposentadoria (somente referente aos metalúrgicos de Canoas); c) o fornecimento gratuito de equipamentos obrigatórios de proteção e segurança do trabalho, bem como de uniformes e acessórios quando o seu uso é exigido em serviço pela empresa; d) o fornecimento gratuito de absorventes higiênicos para o uso das trabalhadoras em caso de emergência; e) o compromisso da empresa de fixação de medidas de prevenção de acidentes, com o fornecimento aos empregados de instruções e treinamento sobre os diferentes riscos de acidente de trabalho e as condições agressivas à saúde e informações sobre medidas de proteção relativas à atividades e operações específicas (referente aos metalúrgicos de Porto Alegre); e f) o fornecimento gratuito, pelas empresas, aos membros da CIPA – na ocasião em que tomarem posse –, de um manual de atividades e legislação relativa a higiene e segurança do trabalho, devendo este manual ser atualizado sempre que necessário.

Entretanto, ao longo dos anos 90 foram ocorrendo algumas eliminações de cláusulas (acordadas em anos anteriores) e a inserção de algumas cláusulas novas, tanto na base metalúrgica de Canoas como de Porto Alegre.

Quanto às cláusulas eliminadas, no caso particular do ramo metalúrgico de Porto Alegre, merece destaque a exclusão da chamada "comissão de negociação salarial" a partir do acordo de dissídio coletivo firmado pelo STIMMME-POA (com o SINMETAL, o SINDIMAQ e o SINDIPEÇAS) em 1993.

As cláusulas novas mais relevantes – abordando temas como automação industrial, flexibilização da jornada do trabalho, participação nos lucros e resultados (PLR) e "comissões de conciliação prévia" – foram introduzidas apenas a partir da segunda metade dos anos 90, mais precisamente entre 1997 e 2002.

Um ponto sempre polêmico e conflitivo no decorrer de toda a década de 90, palco de disputa judicial e política entre a representação sindical dos trabalhadores e do patronato foi o número de diretores sindicais nos Sindicatos da RMPA.

O sindicalismo metalúrgico dos trabalhadores de Porto Alegre e Canoas mostrou indefinição e inconstância, na segunda metade dos anos 90, em relação às principais fontes de financiamento dos Sindicatos, quais sejam, o "imposto sindical compulsório" e a chamada "contribuição assistencial". Esta situação foi provocada pelas dificuldades financeiras destes Sindicatos que não encontraram uma forma alternativa sólida de sustentação econômica destas entidades, no contexto da estrutura sindical oficial.

6.1. A negociação de cláusulas relativas à organização e ação sindical nas empresas

Nos Acordos coletivos firmados no intervalo entre 1990 e 1992, pelo STIMMME de Porto Alegre, aparecia uma cláusula que assegurava o reconhecimento de uma "Comissão de negociação salarial" ou "Comissão representativa dos empregados", integrada por 10 (dez) trabalhadores de base, geralmente eleitos na 1ªassembléia geral da categoria na data base da campanha salarial, aos quais era garantida estabilidade provisória no emprego. Este tipo de Comissão vinha operando na base metalúrgica de Porto Alegre nas campanhas salariais anuais, desde o começo dos anos 80.

No intervalo entre 1980 e 1992, a garantia no emprego para os integrantes da "Comissão de negociação de salários" oscilou de seis meses a um ano[505].

[505] A primeira vez que a "Comissão de negociação dos salários" surgiu foi durante a campanha salarial de 1979. Porém foram os representantes do Grupo de Oposição Sindical metalúrgica, e não os diretores do STIMMME de Porto Alegre, que naquele ano submeteram à apreciação da assembléia salarial dos trabalhadores metalúrgicos a proposta da formação deste tipo de Comissão. E, já na primeira assembléia salarial, esta proposta foi massivamente aprovada, a despeito do fato da diretoria

E, desde 1980, os representantes dessa Comissão, juntamente com a diretoria do STIMMME-POA, participaram de todo o processo de negociações com a representação sindical dos empregadores. Além disso, anualmente, no decorrer dos anos 80, foi constituída uma "Comissão de mobilização", a cujos integrantes coube a tarefa de empenhar-se para mobilizar os trabalhadores para as assembléias sindicais durante a campanha salarial de cada ano.

Anualmente, no intervalo entre 1979 e 1988, a maior parte dos integrantes da "Comissão de salários" sempre foi ligada aos núcleos de "Oposição Sindical" identificados com as propostas do "novo sindicalismo" ou a outras correntes "revolucionárias" ou "reformistas" do sindicalismo, que nas assembléias sindicais exerciam forte influência na definição das pautas de reivindicação durante as campanhas salariais e que também exigiam a avaliação das contra-propostas apresentadas pelos empregadores no decorrer das Assembléias salariais da categoria.

A partir de janeiro de 1989, quando a "Oposição Sindical" ligada à CUT assumiu a direção do STIMMME de Porto Alegre, depois de vencer as eleições sindicais no final de 1988, os integrantes da Comissão de salários continuaram a ser trabalhadores de base, a maior parte deles identificados com as propostas do próprio sindicalismo da CUT.

Porém, em 1991, um movimento de re-aglutinação sindical, coordenado por integrantes da antiga diretoria sindical (derrotada em 1988) e por militantes da corrente político-sindical "MR-8" vieram a ocupar espaços na "Comissão de salários". Desse modo, esta forma de organização de base começou a tornar-se um problema para a direção do Sindicato, na medida que um grupo de ativistas sindicais buscou

---

do Sindicato ter-se posicionado contra a constituição deste tipo de Comissão de base. Portanto, os trabalhadores desautorizaram, em 1979, a postura imobilista e de total conformismo diante da política econômica do governo Geisel, assumida pelos sindicalistas que naquele momento dirigiam o STIMMME de Porto Alegre. Em 1980, mais uma vez o mesmo tipo de Comissão foi aprovada pela assembléia salarial dos trabalhadores. Porém, nestes dois primeiros anos, em 1979 e 1980, não foi obtida estabilidade no emprego para os integrantes da Comissão, sendo que isto somente veio a ocorrer a partir de 1980, quando a diretoria do STIMMME de Porto Alegre e o próprio Sindicato patronal, o SINMETAL, passaram a reconhecer a legitimidade deste tipo de Comissão. De outro lado, cabe observar que, nos três últimos anos de funcionamento desta Comissão, entre 1990 e 1992, a estabilidade no emprego, estendida aos 10 (dez) representantes de base (eleitos em assembléia sindical) que a integravam, foi de 1 (um) ano em 1990 e 1991 e de 6 (seis) meses em 1992. A este respeito, ver: Cláusula nº53, do Acordão do Processo TRT-RVDC nº137/90; cláusula nº53, do Acordão do Processo TRT-RVDC nº159/91; e cláusula nº58, do Acordão do Processo TRT-RVDC nº245/92.

instrumentalizá-la como núcleo de apoio para a estruturação de uma chapa de oposição para concorrer na eleição sindical de 1991[506].

Assim, no intervalo entre 1990 e 1992, a principal fonte de preocupação do sindicalismo metalúrgico de Porto Alegre, surgiu da idéia de que, no quadro de implementação de políticas neoliberais no governo Collor, a chamada "Comissão de Salários" apresentava grandes possibilidades de vir a tornar-se uma "ponte" para a implantação do modelo japonês de "sindicalismo de empresa".

Entre 1991-92, o sindicalismo ligado à CUT procurou precaver-se contra o avanço do chamado "sindicalismo de resultados" praticado pela Central "Força Sindical" sob a liderança de Antônio Medeiros – ainda mais que o próprio governo Collor e diversas entidades representativas dos empregadores (como CNI, FIESP e FIERGS), passaram a estimular este tipo de sindicalismo – cujas estratégias de ação se mostraram identificadas com as propostas de reforma neoliberal do governo, expressas via programa de abertura da economia brasileira; de privatização das empresas públicas; de flexibilização dos contratos e dos direitos do trabalho; e de racionalização produtiva.

Além disso, nesse mesmo período, o avanço das disputas internas na CUT, em torno de duas propostas distintas de ação sindical – uma inspirada em um perfil mais institucional-propositivo e negocial e a outra defensora da continuidade de um sindicalismo de movimento e de confrontação, com orientação ideológica socialista –, o sindicalismo metalúrgico de Porto Alegre procurou ganhar tempo para redimensionar seu projeto político-sindical e reconstruir a sua unidade política interna.

Dentro deste quadro de redefinição estratégica do movimento sindical, os diretores do STIMMME-POA passaram a defender a extinção da chamada "Comissão de Salários", sob o argumento de que a categoria metalúrgica já estava sendo efetivamente representada nos processos de negociação salarial por uma direção sindical transparente, competente e comprometida com os interesses dos trabalhadores.

Entretanto, na campanha salarial de 1992, a "Comissão de Salários" ainda foi mantida[507]. Mas, na data base de 1993 (em 01 de maio) nenhuma cláusula sobre este

---

[506] Este agrupamento sindical, adversário ao sindicalismo cutista, obteve aproximadamente um terço dos votos válidos naquela eleição.

[507] A propósito, ver: Cláusula nº58, do Processo TRT-RVDC nº245/92.

tipo de representação dos trabalhadores foi inserida no acordo resultante do processo de revisão em dissídio coletivo dos metalúrgicos de Porto Alegre[508].

Em contraposição a esta perda e visando fortalecer o STIMMME de Porto Alegre, a diretoria sindical em exercício – respaldando-se no princípio da liberdade de organização sindical garantida pelo texto da Constituição de 1988 modificou, já em 1991, o estatuto do Sindicato, aumentando o número de diretores sindicais de 24 (vinte e quatro) para 85 (oitenta e cinco) integrantes.

Depois de definido o aumento do número de diretores, que deveriam ser favorecidos com estabilidade no emprego, o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre também deixou de reivindicar durante as Campanhas salariais – de modo distinto do que fez em 1989 e 1990 – a institucionalização de delegados sindicais nas empresas (garantido pela própria Constituição de 1988, em empresas com mais de 200 empregados).

A desistência, do Sindicato de Porto Alegre, em lutar pela efetivação de delegados sindicais foi motivada também pelo fato da Constituição de 1988 não ter estabelecido a estabilidade no emprego para delegados sindicais e pelo fato da própria Justiça do Trabalho jamais se ter posicionado favoravelmente a garantia de estabilidade[509].

De outro lado, em um quadro de profunda recessão econômica no país e de avanço das estratégias de reestruturação produtiva, houve um significativo decréscimo no nível de emprego no setor metal-mecânico e elétrico da Região metropolitana de Porto Alegre nos três primeiros anos da década de 90[510], realidade que exigiu uma redefinição das práticas sindicais do STIMMME de Porto Alegre.

---

[508] A propósito, ver: Acórdão do Processo TRT-RVDC nº 93.008007-6 de 1993.

[509] A este respeito ver: Acórdão do Processo TRT-RVDC nº143/89.

[510] No que se refere ao aumento do índice de desemprego cabe observar que a indústria gaúcha, já em dezembro de 1991, estava empregando 14,57% trabalhadores a menos que no final de 1988. Também no ramo industrial metalúrgico da Região metropolitana de Porto Alegre desapareceram, entre 1990 e 1991, aproximadamente 15% dos postos de trabalho existentes em fins de 1989. Mas, neste período, a taxa de desemprego foi maior ainda na base dos Sindicatos metalúrgicos de Canoas, de São Leopoldo e de Caxias do Sul, RS, que na base do STIMMME de Porto Alegre. A este respeito ver: PACHECO FILHO, Calino (1992) "Infeliz Ano Velho". In: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, RS, v.19, nº4, Janeiro de 1992, pp.75-80. Ver também: RECH, Hildemar Luiz (1992) "O sindicalismo da CUT-RS – a estrutura sindical e considerações sobre a luta sindical no setor metalúrgico da Região metropolitana de Porto Alegre". In: *Utopia ou Barbárie*, nº1, Aprofurg/Palmarinca, Porto Alegre, nov. de 1992, pp.41-86. Ver especialmente tabelas e gráficos de nºs 1, 2, 3, 6, 7 e 8, pp.65-83.

Ademais, o empresariado do ramo metalúrgico de Porto Alegre preferiu adotar estratégias unilaterais de racionalização produtiva, sem demonstrar interesse em implementar práticas negociadas e contratuais com a organização sindical dos trabalhadores em relação aos impactos dos processos de reestruturação sobre as condições de trabalho e a estrutura de emprego e sobre iniciativas de reciclagem, treinamento e reaproveitamento da força de trabalho "excedente" em suas empresas.

Nesse contexto, os ativistas sindicais sem estabilidade no emprego tenderam a ser os primeiros atingidos pelas demissões em massa ocorridas em muitas empresas do setor metal-mecânico e eletro-eletrônico de Porto Alegre.

Ainda no que se refere aos "delegados sindicais", cabe observar que – a despeito de a demanda por este tipo de representação ter sido excluída das pautas de reivindicação dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA nas negociações coletivas anuais –, no decorrer dos anos 90, algumas indústrias metal-mecânicas na base territorial do STIMMME de Porto Alegre (como a "Forjas Taurus" de Porto Alegre, fabricante de armas e munições[511], e a "Aeromote" de Porto Alegre, fabricante de aviões de pequeno porte), mantiveram instituída a figura do delegado sindical.

Em algumas outras empresas na base metalúrgica de Porto Alegre, como a "Carlos Becker" (indústria de implementos agrícolas), a "Tecnomoageira" (fabricante de materiais de moagem) e a "Rudic" (produtora de sistemas hidráulicos) foram implantadas "Comissões de fábrica" (CsF) reconhecidas por estatuto e envolvendo a concessão de garantia no emprego para os representantes desta estrutura organizativa. Também na empresa "DHB" de Porto Alegre foi implantada uma CF, porém sendo esta controlada pela gerência da empresa, que proibiu aos representantes desta Comissão qualquer vínculo com o Sindicato dos trabalhadores, além de não conceder-lhes nenhuma garantia de emprego[512].

---

[511] A "Forjas Taurus" é a única empresa metalúrgica de Porto Alegre que comporta a existência de um grupo de delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores de base sindicalizados (e reconhecidos por estatuto) desde 1968. O estatuto sobre delegados sindicais nesta empresa prevê que é o Sindicato dos trabalhadores que deve encaminhar a eleição dos delegados e que são apenas os empregados sindicalizados da empresa que tem direito a voto para a escolha deste tipo de representantes sindicais naquela empresa. Cf. depoimento de Jurandir Damin, presidente da diretoria do STIMMME de Porto Alegre, em 18 de setembro de 1997.

[512] Conforme depoimento de Claudir Nespolo (tesoureiro) do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997

De outro lado, ainda no que se refere à polêmica questão da ampliação do número de diretores sindicais, cabe observar que, em 1992, a representação dos empregadores do setor metalúrgico de Porto Alegre, ou seja, o SINMETAL – logo após a alteração do estatuto do STIMMME de Porto Alegre em 1991, definindo o aumento dos diretores sindicais para 85 integrantes – entrou com uma ação na Justiça, posicionando-se contra esta iniciativa dos trabalhadores, com base nos artigos 522 e 543 da CLT.

A ação judicial suscitada pelo SINMETAL transitou em julgado na Justiça até 1999, quando o TST expediu sentença, coagindo o STIMMME de Porto Alegre a adequar o número de seus diretores à legislação e à jurisprudência dominantes. A propósito, a sentença do TST definiu legalmente o direito de permanência de apenas 22 diretores sindicais (com estabilidade no emprego) no quadro interno do Sindicato e de mais 02 diretores (um titular e outro suplente) para integrar a direção da Federação Estadual dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul (FEM-RS).

A despeito da sentença judicial do TST, o STIMMME de Porto Alegre optou por manter 40 diretores sindicais com garantia no emprego em 1999. Desses, 22 mantiveram garantia para seus empregos (por quatro anos), com base nos artigos 522 e 543 da CLT. Outros seis integrantes da diretoria do STIMMME de Porto Alegre, ficaram estáveis no emprego (por quatro anos) pelo fato de integrarem a diretoria da Federação dos trabalhadores metalúrgicos do Rio Grande do Sul. Ainda outros oito dirigentes mantiveram-se provisoriamente estáveis em seus empregos graças ao fato de serem representantes dos trabalhadores em duas Comissões de Conciliação Prévia (CCP)[513] – que funcionam na base territorial do STIMMME de Porto Alegre desde 1999, uma organizada na sede da Escola César Mesquita em Porto Alegre (pertencente

[513] As duas Comissões de Conciliação Prévia instaladas na base territorial do STIMMME de Porto Alegre foram instituídas no final de 1999, com base no artigo 625 da CLT. Estas Comissões foram depois adequadas à Lei nº 9.958/00, a qual, dando nova redação ao artigo 625 da CLT, prevê a instituição deste tipo de Comissão nas empresas ou nos sindicatos. Estas Comissões surgiram no quadro das políticas de flexibilização da legislação do trabalho no 2ºgoverno de FHC. Dentro desta política, a própria Justiça do Trabalho, a partir de 1997, passou a implementar estratégias de ação, no espectro das relações de trabalho no Brasil, em que o negociado, ou seja, a prática da negociação direta entre as partes, passou a ser posto acima do legislado. Desse modo, os Tribunais do Trabalho deixam de enfrentar o exame do direito como tal, ao se eximirem de prestar a jurisdição material em relação aos litígios trabalhistas, legitimando assim qualquer resultado que fosse definido em processos negociais diretos entre empregados e empregadores. De outro lado, contudo, cabe observar que os Sindicatos bem organizados – munidos de uma competente assistência jurídica –, capazes de

ao STIMMME de Porto Alegre) e outra estruturada na Associação Comercial e Industrial do município de Cachoeirinha[514].

Finalmente, outros quatro diretores sindicais mantiveram garantia no emprego por dois anos, entre 1999-2001, graças ao fato de terem sido eleitos representantes de CIPAS em duas fábricas.

Em decorrência da sentença normativa do TST que reduziu drasticamente o número de dirigentes sindicais com estabilidade no emprego no quadro do STIMMME de Porto Alegre, a Convenção Coletiva de Trabalho, firmada na base metalúrgica de Porto Alegre, no período da data base de negociação salarial de maio de 1999, teve inserida, em seu instrumento contratual, a cláusula de nº50[515], pela qual ficou definido que, até 31 de janeiro de 2001 – último dia de mandato da diretoria sindical que tomou posse em 31 de janeiro de 1998 –, o número de dirigentes sindicais efetivos (com estabilidade no emprego) deve estar adequado às condições previstas no artigo 543 e 565 da CLT. A propósito, o mesmo tipo de cláusula, sem alterações de redação, constou na Convenção coletiva de trabalho concretizada em maio de 2000[516].

Contudo, no último trimestre de 2000, um novo acordo informal foi firmado entre a direção do STIMMME de Porto Alegre e o SINMETAL, pelo qual ficou definido a manutenção de 40 diretores sindicais com garantia no emprego, entre 01 de fevereiro e 31 de dezembro de 2002, e de 30 diretores estáveis, no intervalo entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2003.

---

inserirem-se com organização e competência em tais Comissões, podem auferir soluções mais rápidas e relativamente mais favoráveis aos trabalhadores nos conflitos trabalhistas.

[514] Estas duas "CCP" – assim como qualquer Comissão deste tipo – são paritárias, ou seja, cada uma envolve quatro representantes dos empregados (dois titulares e dois suplentes) e quatro representantes dos empregadores (dois titulares e dois suplentes), com mandato de um ano – podendo ser reeleitos –, sendo que os representantes dos trabalhadores (titulares e suplentes) têm estabilidade no emprego durante o período em que estiverem no exercício do mandato.

[515] Este dispositivo contratual recebeu a seguinte redação no texto da Convenção Coletiva de Trabalho do setor metalúrgico de Porto Alegre (e adjacências) em 1999:

Cláusula de nº50: "LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS: Para efeitos de estabilidade no emprego, na forma prevista no artigo 543 da CLT, o Sindicato dos Trabalhadores se compromete a adequar o número de dirigentes de sua diretoria à Legislação e à jurisprudência dominantes, até o final do mandato da atual Diretoria, a ocorrer em 31.01.2001.

50.1 – As empresas representadas pelos sindicatos patronais convenentes se comprometem a não ajuizar novas ações questionando a estabilidade dos atuais dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores, com fundamento no número de integrantes da Diretoria deste, até 31.01.2001".

[516] Ver instrumento contratual da Convenção coletiva de trabalho realizada no setor metal-mecânico e de material elétrico de Porto Alegre, em 2000. Capítulo 09 (nove): "Outras Disposições": Cláusula 09.03 – Limitação do número de dirigentes sindicais.

Foi também acordado que, nas próximas eleições sindicais, previstas para novembro de 2003, somente 22 diretores sindicais (com garantia de emprego) serão eleitos para a composição do quadro de direção do STIMMME de Porto Alegre, podendo, além disso, dois diretores com garantia no emprego (um titular e outro suplente) serem designados para compor o quadro diretor da FEM-RS.

Desde 1999, o SINMETAL utilizou a questão do número de diretores sindicais com estabilidade no emprego como moeda de troca nas negociações coletivas anuais para obter do STIMMME de Porto Alegre uma postura mais flexível na barganha de outras questões de seu interesse, relacionadas, por exemplo, à definição de critérios sobre flexibilização da jornada de trabalho (ou "banco de horas).

De outro lado, retomando aqui a temática da "Comissão de negociação dos salários", cabe observar que, na base territorial dos STIMMMEs de São Leopoldo e de Canoas, este tipo de "Comissão" somente foi estruturada no intervalo entre 1979-82. Além disso, os trabalhadores escolhidos como integrantes desta forma de estrutura organizativa de base não tiveram concedido, naquele período, nenhuma forma de estabilidade no emprego na base daqueles dois Sindicatos[517] – diferentemente do caso da base territorial metalúrgica de Porto Alegre em que a "Comissão de salários", existente no intervalo entre 1980 e 1992, comportou garantia provisória no emprego em cada um desses anos para os trabalhadores integrantes deste tipo de Comissão.

No que se refere às chamadas "Comissões de conciliação prévia" (CCP), nenhum diálogo tinha sido estabelecido, até 1° de julho de 2002, entre as

[517] Em 1979, quando pela primeira vez no setor metalúrgico de São Leopoldo foi estruturada uma "Comissão de salários" – proposta pela "Oposição Sindical" e aprovada por assembléia sindical dos trabalhadores, contra a vontade dos dirigentes sindicais "pelegos" que estavam no comando do STIMMME de São Leopoldo naquele ano –, no início do processo de negociação coletiva de trabalho na data-base da categoria naquele ano (que resultou em acordo em revisão de dissídio coletivo de trabalho), 07 (sete) dos 10 (dez) trabalhadores de base que integraram esta Comissão foram demitidos de seu posto de trabalho, pois não tinham obtido garantia no emprego para participar do processo de negociação salarial. Em 1980 e 1981, em um quadro recessivo da economia brasileira e de agudo desemprego na categoria metalúrgica de São Leopoldo, a mesma situação se repetiu, com a maior parte dos integrantes da "Comissão de salários", novamente tendo sido demitidos. Em 1982, a "Oposição Sindical" abandonou a idéia da "Comissão de salários", e alternativamente optou pela constituição da chamada "Comissão de mobilização" da categoria durante a campanha salarial. De outro lado, no setor metal-mecânico de Canoas, a chamada Comissão de Salários surgiu apenas em 1981 (um ano depois do surgimento da "Oposição Sindical" metalúrgica, que em 1981 já venceu as eleições sindicais). A nova direção sindical "autêntica" manteve a "Comissão de salários" em 1982, porém sem que fosse obtida garantia no emprego para os seus integrantes. Em 1983, este tipo de Comissão deixou de existir no setor metalúrgico de Canoas, permanecendo apenas a chamada "Comissão de mobilização".

representações sindicais de empregados e empregadores, em âmbito do setor metal-mecânico de São Leopoldo e adjacências, com o objetivo de introduzir este tipo de Comissão naquela base metalúrgica. Porém, em âmbito da categoria metalúrgica de Canoas, foi acordada uma cláusula contratual (a de nº55) na Convenção coletiva de 1º de maio de 2001, fixando um prazo de 90 dias, para os Sindicatos de empregados e empregadores iniciarem negociações, com o objetivo de implantar uma ou mais "CCP" naquela base sindical metalúrgica.

Entretanto, em julho de 2002, mesmo após a realização da Convenção coletiva de trabalho (com data base em 1º de maio), nenhuma "CCP" ainda tinha sido instalada na base territorial da categoria metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita. Este atraso ocorreu porque o Sindicato patronal (SIMMMEC) e o STIMMME de Canoas não chegaram a um acordo sobre o local de instalação e referente à reivindicação da concessão de garantia no emprego aos representantes (titulares e suplentes) dos empregados nesta instituição[518].

No que se refere ao número de dirigentes sindicais no quadro do STIMMME de Canoas, cabe observar que, em 1992, a Assembléia geral dos trabalhadores metalúrgicos sindicalizados – da mesma forma como ocorreu na base do STIMMME de Porto Alegre – aprovou alterações no Estatuto do Sindicato, aumentando o número de diretores sindicais, com estabilidade no emprego, de 24 para 70.

Entretanto, já em 1993, os empregadores demandaram a anulação desta ampliação numérica de dirigentes sindicais com garantia no emprego, com base nos artigos 543 e 625 da CLT. Diante da ameaça do SIMMMEC de recorrer à Justiça do trabalho para fazer valer a legislação, os diretores do STIMMME de Canoas manifestaram já em 1993 a disposição de negociar com o patronato uma gradual redução do número de dirigentes sindicais estáveis.

Nos anos seguintes, porém, este núcleo temático saiu do centro das disputas por seis anos. Mas, em 1999, quando o TST proferiu sentença favorável em relação a

[518] A propósito, os diretores do STIMMME de Canoas defenderam a instalação de uma "CCP" na sede do Sindicato dos trabalhadores. De outro lado, o SIMMMEC propôs a sua instalação em alguma sala (a ser alugada) no Centro da cidade de Canoas, RS. Ademais, os dirigentes patronais propuseram que ambos os Sindicatos viessem a cobrir conjuntamente todas as despesas com infra-estrutura (envolvendo o pagamento do salário de um funcionário, aluguel, água, luz, telefone, internet, etc.). Finalmente, os empregadores também foram totalmente contrários à concessão de estabilidade no emprego aos representantes dos trabalhadores na "CCP". Conforme entrevista com José Elpídio Machado da Silveira, diretor do STIMMMME de Canoas, em 24 de julho de 2002.

duas distintas ações judiciais da representação sindical da indústria metal-mecânica e elétrica de Porto Alegre e de São Leopoldo (e adjacências), contra os respectivos Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos – ações estas que transitaram em julgado desde 1993 até 1999 –, coagindo estes últimos a reduzir drasticamente o número de seus dirigentes sindicais, também o SIMMMEC voltou a insistir na aplicação do artigo 625 da CLT.

Esta reinvestida da representação das empresas metal-mecânicas e eletro-eletrônicas de Canoas conduziu o STIMMME de Canoas a reduzir, já em 1999, o número de seus dirigentes sindicais (com garantia no emprego) de 70 para 46. Ademais, o mesmo Sindicato tratou de negociar informalmente a postergação da redução do número de seus diretores sindicais para 24 (vinte e quatro), como determina a legislação, para as eleições de setembro de 2002.

Todavia, no período da data base de negociação coletiva de trabalho de maio de 2002, foi estabelecido um novo diálogo informal entre a diretoria do STIMMME de Canoas e o SIMMMEC, tendo sido obtida a aquiescência informal dos empregadores em relação à proposta de uma redução mais lenta e menos drástica do número de dirigentes sindicais metalúrgicos estáveis, para o mandato da nova diretoria eleita pelos associados do STIMMME de Canoas, a desenvolver-se de 1º de setembro de 2002 a 31 de agosto de 2005.

Assim, o número de integrantes da direção sindical foi reduzido, em 2002, de 46 para 36 diretores e não para 24 como determina a legislação. Contudo, ficou definido que a partir de setembro de 2005, o número de diretores sindicais finalmente será adequado ao que determina o artigo 625A (e seguintes) da CLT.

De outro lado, os representantes do Sindicato patronal, a despeito de não terem se contraposto à manutenção de 36 diretores sindicais na base do STIMMME de Canoas (para a gestão de 2002 a 2005), demandaram que fosse evitada uma concentração excessiva em algumas empresas (principalmente as de porte médio e pequeno), em termos dos trabalhadores escolhidos para diretores sindicais, no que tiveram a concordância da direção do STIMMME de Canoas[519].

[519] Os representantes do Sindicato patronal referiram-se especificamente a algumas empresas, como a "Madef", que tendo em seu quadro de funcionários apenas 230 empregados, teve 05 (cinco) destes eleitos como diretores sindicais, no período entre setembro de 1999 e agosto de 2002. Em relação a empresas com um grande número de empregados, como no caso da "Springer Carrier" de Canoas, que

6.2. Sindicatos metalúrgicos da RMPA: as propostas alternativas de organização e as dificuldades na busca de novas formas de sustentação financeira do sindicalismo

Entre 1996 e 1997, os Sindicatos metalúrgicos de Porto Alegre e de Canoas, redefiniram suas fontes de financiamento, embora essas novas políticas de financiamento não tenham mais sido mantidas a partir de 1999-2000. Durante os anos 80 até 1995, esses Sindicatos foram financiados não apenas pela "mensalidade dos associados", mas também pela chamada "contribuição assistencial" e pelo "imposto sindical compulsório".

Até 2002, os instrumentos contratuais, resultantes dos processos de negociação coletiva dos três mais representativos sindicatos metalúrgicos da RMPA de Porto Alegre mantiveram as cláusulas que asseguraram o desconto na folha de salários, tanto das "mensalidades dos associados" quanto da taxa de "contribuição assistencial" (esta última descontada de todos os trabalhadores metalúrgicos, inclusive dos não-sindicalizados)[520]. A exceção ficou por conta do Sindicato de Porto Alegre, que apenas no ano de 1997, aboliu a taxa de "contribuição assistencial".

Contudo, entre 1996 e 1999, o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre e, em 1997, o de Canoas também decidiram, por decisão de assembléia geral, restituir aos trabalhadores o valor do chamado "imposto sindical"[521]. Essa devolução representou a adesão à estratégia proposta pela CNM-CUT de dar início a um processo de transformação do sistema de financiamento dos sindicatos, na busca de um modelo de organização sindical alternativo à estrutura sindical corporativista estatal.

---

em meados de 2002 empregava aproximadamente 1.300 trabalhadores, os empregadores não fizeram restrições ao fato de neste empresa serem mantidos 05 (cinco) diretores do STIMMME de Canoas, para a gestão sindical de 2002 e 2005. Conforme entrevista com Mário Luiz de Almeida, diretor do STIMMME de Canoas, em 24 de julho de 2002.

[520] A este respeito ver: a) Acórdão do Processo TRT-RVDC nº95.011038-8 de 1995 (cláusulas nºs 50 e 51), e Convenção Coletiva de Trabalho de 1996 (cláusulas nºs50 e 51), instrumentos contratuais estes efetivados no quadro do setor metal-mecânico e elétrico de Porto Alegre (e municípios adjacentes); b) Convenção Coletiva de Trabalho de 1995 (cláusulas nºs 60 e 61) e Convenção Coletiva de Trabalho de 1996 (cláusulas nºs 60 e 61), ambas realizadas no quadro do setor metal-mecânico e elétrico de Canoas; e c) Acórdão do ProcessoTRT-RVDC nº 95.012532-6 de 1995 (cláusulas nºs 42 e 43) e Convenção Coletiva de Trabalho de 1996 (cláusulas nºs 42 e 43), instrumentos contratuais estes firmados no quadro do setor metal-mecânico e elétrico de São Leopoldo (e municípios adjacentes).

[521] Conforme entrevistas com Claudir Nespolo, tesoureiro do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997; com Ademir Acosta Pereira Bueno, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 23 de julho de 2002; com José Elpídio Machado da Silveira, diretor do STIMMME de Canoas, RS, em 24 de julho de 2002; e com Loricardo de Oliveira, integrante do comitê diretivo do STIMMME de São Leopoldo, RS, em 10 de setembro de 2001.

A única entidade sindical metalúrgica gaúcha que em um único ano – o de 1997 – adotou uma ação mais decidida nesse sentido, foi o STIMMME de Porto Alegre que, além de devolver o "imposto sindical" aos trabalhadores, optou por extinguir naquele ano a chamada "contribuição assistencial", a qual assim deixou de ser descontada não apenas dos trabalhadores sindicalizados, mas também dos não-sindicalizados.

Porém, na convenção coletiva, firmada na data base de 1998, no setor metalúrgico de Porto Alegre, este tipo de contribuição financeira foi reestabelecida na cláusula de nº51. Portanto, a surpreendente decisão de eliminar a "contribuição assistencial" durou apenas um ano, mas em 1998 esse sindicato ainda manteve a postura de devolver o valor daquele desconto financeiro aos trabalhadores sindicalizados. A partir de 1999, houve um recuo provocado pelas dificuldades de sustentação financeira do Sindicato, já que não foi encontrada uma forma alternativa sólida, neste sentido.

A busca de mudanças no padrão de financiamento do STIMMME de Porto Alegre, ocorrida em 1997, correspondia à proposta do sindicalismo metalúrgico da CUT, tanto de reorganizar internamente a estrutura dos sindicatos quanto de modificar a orientação da atividade sindical na relação com a base. Desse modo, esta proposta também inseriu-se dentro da estratégia delineada no Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, realizado em Águas de Lindóia (SP), entre 25 e 27 de agosto de 1995, que incumbiu a CNM-CUT, as Federações Estaduais dos Metalúrgicos da CUT (FEMs-CUT) – inclusive a FEM-CUT/RS – e os Sindicatos metalúrgicos filiados à mesma Central Sindical de preparar e adequar internamente o conjunto das entidades sindicais metalúrgicas ligadas à CUT, no rumo da implementação de mudanças na estrutura sindical e no sistema de negociação coletiva dos setores metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte[522].

A propósito, um diretor do STIMMME de Porto Alegre observou o seguinte sobre as mudanças em andamento naquela entidade sindical no intervalo entre 1996-97:

---

[522] A este respeito, ver: *Emendas ao Texto Base "Diretrizes para a Ação Sindical dos Metalúrgicos da CNM/CUT – 1995/1998*, Águas de Lindóia, São Paulo, 25 a 27 de agosto de 1995.

"Estamos em uma fase de profunda reestruturação interna do Sindicato, tanto em termos políticos, como do ponto de vista administrativo e financeiro. O nosso principal objetivo é reorientar a ação sindical prioritariamente para um trabalho político de formação e de organização de base. Neste sentido estamos iniciando um trabalho de enxugamento da prestação de serviços do Sindicato, no campo jurídico-advogatício e médico-odontológico, pois entendemos que devemos reduzir ao máximo esta estrutura assistencialista. O trabalho de racionalização do aparelho sindical se torna ainda mais urgente, na medida que a partir da convenção coletiva de trabalho que firmamos no corrente ano (de 1997), abolimos a 'contribuição assistencial', sendo que já no ano passado devolvemos o 'imposto sindical' aos trabalhadores. Ou seja, no fundamental a única fonte permanente de arrecadação financeira do Sindicato de agora em diante tenderá a ser apenas a mensalidade dos cerca de 12 (doze) mil trabalhadores sindicalizados (incluindo-se aí cerca de 2.000 sócios aposentados)"[523].

A estratégia político-sindical, de gradativamente tornar independente a sustentação financeira do STIMMME de Porto Alegre, foi adotada de forma articulada com a reivindicação do "Contrato coletivo nacional de trabalho" no ramo metalúrgico e em conjunto com o discurso da organização operário-sindical nos locais de trabalho (OLT) e da implementação de um processo regionalizado de unificação-fusão de entidades sindicais do ramo metalúrgico. Portanto, esta visualização estratégica teve como ponto de referência um novo modelo de estrutura sindical, baseado em uma maior liberdade e autonomia sindical e na superação da estrutura sindical corporativista estatal no Brasil.

Entre 1995-97, o grupo majoritário da direção do Sindicato de Porto Alegre – identificado com a Corrente "Articulação Sindical" (AS) –, em sintonia com a Direção Executiva da "CNM-CUT", também assumiu a idéia de "Sindicato Orgânico", como ponto de referência de seu projeto de estrutura sindical.

Esta proposta – referenciada no modelo sindical italiano e, também, em alguns aspectos do sindicalismo alemão – apresenta como espinha dorsal a idéia da construção de Sindicatos nacionais da CUT por ramos de atividade (com suas ramificações estaduais, regionais e nos locais de trabalho)[524].

---

[523] Conforme entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 18 de setembro de 1997.

[524] Cf. depoimento de Jairo Carneiro, presidente da direção da CUT/RS, em 16 de julho de 1997. E também: Cf. depoimento de Osvaldo Martinez Bargas, assessor do SMABC, em 17 de abril de 1996.

Na categoria metalúrgica em âmbito nacional, a proposta do "Sindicato orgânico" foi debatida pela primeira vez no III Congresso Nacional dos metalúrgicos da CUT (realizado entre 25 e 27 de agosto de 1995, em Águas de Lindóia, SP). Posteriormente este projeto foi retomado no VI Congresso Nacional dos metalúrgicos da CUT (realizado entre os dias 05 e 07 de junho de 1998, em São Pedro, SP)[525]. Entretanto, no plano geral da CUT, o debate sobre "Sindicato orgânico" já iniciou-se no 5º CONCUT, realizado em 1994[526].

Em seguida, na 7ª e na 8ª Plenárias da Central – realizadas respectivamente em setembro de 1995 e agosto de 1996 –, foram fixadas algumas linhas de ação para a implantação da proposta do "Sindicato orgânico". Nestas duas Plenárias, também a idéia da ruptura com a estrutura sindical atrelada à CLT voltou a fazer parte do centro do debate da CUT.

No IV Congresso Nacional dos metalúrgicos da CUT – realizado em junho de 1998, em São Pedro, SP – a Direção Executiva da CNM-CUT apresentou uma proposta estatutária detalhada para o funcionamento do "Sindicato orgânico" no ramo metalúrgico. Esta proposta apresentou como objetivo central a transformação da "CNM-CUT" em "Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da CUT".

Posteriormente, o Congresso Nacional Extraordinário dos Metalúrgicos da CUT – realizado em março de 2000, em Santo André, além de aprovar a transformação da CNM/CUT em Sindicato Nacional reafirmou a proposta de transformação das Federações Estaduais Metalúrgicas da CUT em Sindicatos metalúrgicos regionais de base da CUT[527].

Em síntese, o projeto de "Sindicato orgânico" aprovado neste Congresso, apresenta a seguinte estrutura organizativa vertical para o sindicalismo dos trabalhadores no ramo metalúrgico: no topo aparece o Sindicato nacional dos metalúrgicos (SNM/CUT); na descendente da pirâmide vem os Sindicatos estaduais; logo abaixo vem os Sindicatos regionais de base; e, por fim, os Comitês sindicais de empresa[528].

---

[525] Cf. Caderno de Resoluções do IV Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT, agosto de 1998.
[526] Cf. depoimento de Osvaldo Martinez Bargas, assessor do SMABC, em 17 de abril de 1996.
[527] A este respeito ver: *Caderno de Textos do Congresso Nacional Extraordinário dos Metalúrgicos da CUT*, Santo André, SP, 24 a 26 de março de 2000.
[528] Idem, pp.2-3.

A proposta estatutária para os Sindicatos regionais de base dos metalúrgicos da CUT (SRB/SNM/CUT), aprovada no mesmo Congresso, apresenta a seguinte estrutura organizativa: a) Comando Geral da Categoria (CGC); b) Comitê Sindical de Empresa (CSE/SNM/CUT); e c) Comitê Sindical dos Aposentados (CSA/SNM/CUT)[529].

O projeto de "Sindicato Orgânico", introduzido pela Corrente Sindical "Articulação Sindical", no quadro do debate mais amplo da CUT sobre novas propostas de estrutura sindical, apresenta praticamente o mesmo modelo organizacional. A propósito, as instâncias de organização sindical nos locais de trabalho e os Sindicatos regionais e estaduais (ou interestaduais) por ramos de atividade, além de serem concebidas como instâncias da CUT, são também visualizadas como esferas de organização diretamente ligadas aos respectivos Sindicatos Nacionais por ramos de atividade[530].

Entretanto, no interior da CUT inclusive no cerne do sindicalismo metalúrgico, a proposta de "Sindicato orgânico" sempre encontrou fortes resistências. Assim, no VI Congresso Nacional da CUT, realizado em 1997, a despeito de a Corrente "Articulação Sindical" (AS), defensora do projeto de "Sindicato orgânico", ter tido mais de 50% dos delegados presentes, as suas lideranças evitaram submeter sua proposta de organização sindical à votação, conscientes do fato de que a maior parte das demais correntes sindicais eram contrárias a ela.

Da mesma forma no Rio Grande do Sul o Caderno de teses do VIII Congresso estadual da CUT (VIII CECUT/RS), realizado em julho de 1997, mostra que, com exceção da "Articulação Sindical" (AS), as demais Correntes sindicais que participaram do Congresso apresentam uma série de críticas ao projeto de "Sindicato orgânico". Assim, a "Corrente Sindical Classista" ("CSC", ligada ao PCdoB), a "Alternativa Sindical Socialista" (ASS), a "Corrente Socialista dos Trabalhadores" ("CST", ligada ao PSTU) , a "Articulação Sindical de Esquerda" (ASE) e o "Movimento por uma Tendência Socialista" (MTS) mostraram-se contrários a esta proposta.

---

[529] Idem, p.3.

[530] Cf. Caderno de Teses do VI Congresso Nacional da CUT, realizado no intervalo entre 14 e 17 de agosto de 1997, em São Paulo, SP.

Na tese apresentada, no VIII CECUT/RS, pela "ASS", aparece uma acerbada crítica à posição da "Articulação Sindical", que entre 1995 e 1997 era a tendência majoritária na direção da CUT/RS. De acordo com a "ASS" a direção da CUT/RS passou nestes três anos muito mais ocupada em defender e implementar sua proposta de "Sindicato Orgânico" – vista por ela como uma solução estratégica original para os sérios problemas enfrentados pelo movimento sindical –, do que engajada na defesa dos trabalhadores frente ao grande número de demissões que houve naquele período na indústria da alimentação, da metalurgia e do calçado no Estado. Enfim, para a "ASS", o que de fato faltou à direção da CUT/RS, nesse período, foi conteúdo político e ideológico para organizar os trabalhadores na luta de resistência contra a ofensiva neoliberal[531].

O "MTS", na mesma ocasião, argumentava que a "Articulação" estava atropelando princípios fundamentais como a democracia e a soberania das decisões de base, na medida que tinha subordinado todas as decisões dos Sindicatos às instâncias de direção situadas no topo da Central Sindical. Ademais, segundo a compreensão do "MTS", a corrente hegemônica da CUT tinha como meta a concentração do poder na cúpula do movimento, com vistas a "... aprofundar a sua política de colaboração de classes"[532].

A "CSC", ligada ao PCdoB, também se contrapôs à proposta de "Sindicato Orgânico", por entender que este paradigma de organização sindical representava uma ameaça à democracia e à autonomia sindical, um esvaziamento do sindicalismo independente de massas e um prejuízo à mobilização político-sindical dos trabalhadores. Segundo esta corrente, este modelo de organização, tenderia a estimular apenas a defesa dos trabalhadores sindicalizados, fazendo com que 85% da classe trabalhadora brasileira, que não é sindicalizada, deixasse de ser representada[533].

Cabe ainda observar que a "CSC" foi o único agrupamento político-sindical representativo no interior da CUT que defendeu abertamente, no decorrer dos anos 90, a manutenção da "unicidade sindical", do poder normativo da Justiça do Trabalho e do desconto compulsório da "contribuição assistencial" diretamente da folha de salários.

---

[531] A este respeito ver: Caderno de Teses do VIII CECUT/RS, Porto Alegre, 04, 05 e 06 de julho de 1997, p.11.
[532] Idem, p.82.
[533] Idem, p.25.

A "CSC" propôs a abolição apenas gradativa, sem data definida, do "imposto sindical", ou seja, no essencial, ela defendeu a continuidade da estrutura sindical oficial, propondo apenas algumas reformas parciais, tais como o Sindicato unitário por ramo de atividade, acompanhado da implementação da organização sindical nos locais de trabalho (OLT).

De outro lado, cabe destacar que no VIII CECUT/RS (realizado em 1997), a despeito de as Correntes de esquerda mais expressivas terem se contraposto ao projeto de "Sindicato Orgânico", elas, com exceção da "CST", apresentaram a defesa dos Sindicatos por ramo de atividade, a implementação da organização nos locais de trabalho (OLT) – com garantias para os seu integrantes – e os processos de unificação/fusão regional de entidades sindicais do mesmo ramo de atividade, com vistas a fortalecê-las.

Assim, a favor destas propostas se manifestaram as correntes "AS", "CSC", "ASE", "ASS" e o "MTS". Estas duas últimas tendências, juntamente com a Articulação Sindical (AS), também propuseram a extinção imediata do "imposto sindical", inclusive sugerindo ações judiciais para impedir a cobrança deste tipo de contribuição compulsória.

O "MTS" propôs que a arrecadação da mensalidade sindical fosse feita diretamente pelos sindicatos, a partir do entendimento de que eles devem manter-se financeiramente por intermédio de contribuições decididas espontaneamente pelos trabalhadores[534].

As posições assumidas pelas tendências sindicais de esquerda no VIII CECUT/RS, também foram defendidas na 8ª Plenária nacional da CUT (realizada em agosto de 1996) e no VI CONCUT (em 1997).

O consenso, entre as Correntes Sindicais mais expressivas no interior da CUT, (já presente em 1995 no Congresso nacional dos metalúrgicos), em torno das propostas de formação de Sindicatos por ramo de atividade e de ampliação da "OLT", permitiu o estabelecimento de um cronograma, com prazos definidos para os anos seguintes, para a consecução da política de unificação de procedimentos e uniformização dos estatutos dos sindicatos metalúrgicos em nível regional e estadual, visando a implementação de processos de unificação/fusão das entidades sindicais.

---

[534] Idem, p.89.

No que se refere à proposição do Contrato coletivo nacional de trabalho (por ramo de atividade), a despeito das tendências de esquerda não terem aderido explicitamente a esta proposta no VI CONCUT (em 1997), elas não assumiram uma posição explicitamente contrária a um arcabouço institucional mais centralizado e de maior cobertura em termos da negociação coletiva, ou seja, eles não se opuseram a relações industriais mais abrangentes, mesmo porque sempre se declararam críticos em relação à contratação coletiva realizada de modo restrito por categorias profissionais e por municípios.

A propósito, uma das iniciativas da direção da "CNM-CUT" – majoritariamente identificada com a posição da "AS" – foi instaurar um processo de diálogo com os dirigentes sindicais da "Força Sindical", em torno da proposta de "Contrato coletivo nacional de trabalho". Ao mesmo tempo a mesma direção procurou comprometer as entidades sindicais patronais com a implementação de um Contrato coletivo nacional no ramo metalúrgico.

De outro lado, ainda no que se refere à proposta de "Sindicato Orgânico", cabe destacar que a "AS" – mesmo não tendo obtido a adesão das demais tendências políticas mais expressivas (nem da "Articulação Sindical de Esquerda" (ASE) – resolveu levar adiante sua campanha a favor deste formato de organização em âmbito da "CNM-CUT".

Todavia, como se não bastasse a oposição das demais correntes, inclusive alguns sindicalistas e assessores sindicais identificados com a própria "AS" não estavam, em 1997, plenamente convictos sobre a eficácia da organização dos Sindicatos por ramos de atividade, como alternativa de representação dos trabalhadores.

Segundo o entendimento de alguns sindicalistas da "AS", essa forma de organização dos Sindicatos poderia encontrar dificuldades em representar o conjunto dos trabalhadores no mercado formal e informal de trabalho e em enfrentar as complexas questões que atingiam os trabalhadores no quadro de uma crescente desregulação, flexibilização e globalização econômica[535].

[535] Cf. entrevistas com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 18 de setembro de 1997 e com Jairo Carneiro, presidente da direção da CUT/RS, em 16 de julho de 1997.

De outro lado, alguns sindicalistas ligados à Corrente majoritária ("AS") – influenciados pelos processos de fusão sindical inter-setorial industrial e de serviços, ocorridos na Alemanha, na segunda metade dos anos 90 colocavam a proposta de formação de sindicatos por setores econômicos amplos, o que resultaria na formação de poucas organizações sindicais nacionais e estaduais de trabalhadores dos setores da indústria, dos serviços e do comércio, do funcionalismo público, dos transportes e da agricultura[536].

Porém, este tipo de objeção à organização sindical por ramo econômico foi abandonado após 1997, de modo que foi apenas mantida a proposta de "Sindicato orgânico", envolvendo como idéias nucleares os princípios de autonomia e liberdade sindical e a cultura do pluralismo sindical. Portanto, essa proposta sugere implicitamente que as outras Centrais Sindicais existentes no Brasil – a "Força Sindical", a "Social-Democracia Sindical" e a "CGT"–, também devem construir os seus sindicatos nacionais, estaduais e regionais por ramos de atividade.

O projeto de "Sindicato Orgânico", ao mesmo tempo que é associado à institucionalização do pluralismo sindical, também sugere a necessidade da unidade da luta dos trabalhadores nos locais de trabalho, via formação de "Comissões unitárias de representação dos empregados nas empresas", como elemento fundamental na organização de base dos trabalhadores na defesa de seus interesses.

Além dos "comitês sindicais de empresa" das Centrais Sindicais ou dos Sindicatos por ramos de atividade (a elas ligados), essa proposta de organização sindical sugere a institucionalização disseminada de "Comissões unitárias de representação dos empregados nas empresas", com vistas a garantir a unidade da luta dos trabalhadores, é apresentada como um critério indispensável a ser seguido.

A escolha dos integrantes destas organizações de base deve estar sujeita, segundo este projeto, a critérios democráticos de disputa e a formas de representatividade proporcional e plural, envolvendo os diversos comitês sindicais de empresa ligados às diferentes Centrais Sindicais.

Mas, voltando às propostas de reforma sindical discutidas pelo sindicalismo metalúrgico da CUT do Rio Grande do Sul, cabe observar que a idéia de seguir um cronograma direcionado a um processo de unificação/fusão regional de Sindicatos

[536] Cf. entrevista com Jairo Carneiro, presidente da CUT/RS, em 16 de julho de 1997.

metalúrgicos no Estado – visando abrir caminho a um novo modelo de organização sindical, estruturada por ramos de atividade e capaz de negociar "contratos coletivos de trabalho" nacionais e estaduais – começou primeiramente a ser debatida pelo STIMMME de Porto Alegre e pelo núcleo dos metalúrgicos da CUT/RS, e, em seguida também pelos Sindicatos metalúrgicos de Canoas, São Leopoldo, Passo Fundo, Erechim e outros[537].

Na busca da construção de uma organização sindical livre da estrutura sindical corporativista oficial, a direção da CUT/RS e as diretorias dos Sindicatos supra nomeados assumiram, em 1996-97, o entendimento de que a filiação dos trabalhadores aos Sindicatos deveria se dar por adesão livre e consciente.

Dessa forma, a contribuição financeira dos associados, via "mensalidade sindical", passou a ser vista como devendo se dar por deliberação do próprio trabalhador sindicalizado, ao contrário do que ocorre com o "imposto sindical" e com a "taxa assistencial" que são descontados de forma compulsória da folha de salários.

Além disso, foi em sintonia com o projeto de construção de Sindicatos por ramos de atividade que a diretoria do STIMMME de Porto Alegre, em conjunto com a direção estadual da CUT e outros Sindicatos metalúrgicos do estado, procurou estabelecer, já em 1996, um cronograma de unificação de procedimentos e de fusão de entidades sindicais metalúrgicas na Região metropolitana e em outras regiões do Rio Grande do Sul.

Nesta direção, foi organizada, em 1996, uma Comissão de estudos com o objetivo de definir linhas estratégicas a serem seguidas para concretizar a unificação dos seis Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos da Região metropolitana de Porto Alegre (sediados em Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo, Novo Hamburgo, Sapiranga e Charqueadas, RS). O mesmo plano foi projetado em relação à categoria metalúrgica de outras regiões do Rio Grande do Sul como a Serra gaúcha, o Alto Uruguai e a Região Centro-norte do Estado[538].

Para a concretização deste objetivo, foram formuladas, entre 1996-97, estratégias regionalizadas de fusão dos 28 Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos

[537] Cf. entrevista com Quintino Severo, presidente da CUT/RS, em 16 de dezembro de 2000.
[538] Cf. entrevista com Jairo Carneiro, presidente da CUT/RS, em 16 de julho de 1997.

existentes no Estado. Em um primeiro momento, o objetivo era constituir cinco ou seis Sindicatos, com maior poder de representação, no Rio Grande do Sul[539].

Seguindo essa meta, o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre também estabeleceu, em 1997, como prioridade e como eixo de intervenção mais importante do Sindicato, o aprofundamento da "organização nos locais de trabalho"(OLT).

No Congresso dos metalúrgicos da base territorial deste Sindicato, realizado em setembro de 1997, em Cidreira (RS), foi estabelecida como prioridade de ação, para 1997-98, a formação sindical de base com o objetivo de fazer avançar a OLT.

Já desde o governo Collor, em 1990-91 – como tentativa de auto-reciclamento diante dos desafios estabelecidos pelas políticas de abertura comercial e pela tendência de aceleração dos processos de racionalização produtiva nas empresas metal-mecânicas e eletro-eletrônicas –, o sindicalismo metalúrgico da "RMPA" pró-CUT procurou estabelecer um programa e um cronograma de aprofundamento da organização sindical nos locais de trabalho.

Assim, por exemplo, o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, no começo dos anos dos anos 90, organizou uma série de cursos de formação para integrantes de CIPAS, grupos informais de fábrica, diretores sindicais de base e ativistas sindicais de base[540].

Estes cursos de formação, também representaram a emergência de uma concepção sindical mais propositiva, contratualista e pragmática no cerne do sindicalismo metalúrgico de Porto Alegre.

Entretanto, a retomada da questão do aprofundamento da "OLT", no intervalo entre 1996 e 1997, foi projetada de forma mais enfática como fator decisivo e indispensável para o movimento sindical metalúrgico conseguir interferir de forma mais aguda nos processos de reestruturação produtiva, na definição das políticas de "participação nos lucros ou resultados"(PLR), em questões como flexibilização da

---

[539] Idem.

[540] Esses cursos apresentavam como núcleos temáticos as formas de organização sindical nos locais de trabalho; os sistemas de relações de trabalho e contrato coletivo de trabalho em outros países e no Brasil; as novas tecnologias e novos métodos gerencial-organizacionais inerentes ao regime de acumulação flexível; a questão da saúde e das condições ambientais do trabalho; e a ética na política e no movimento sindical.

jornada de trabalho e terceirização da força de trabalho e, por fim, em temas como segurança e saúde do trabalho[541].

Visando ampliar a "CLT" nas empresas do segmento industrial metal-mecânico e eletro-eletrônico, foram estabelecidas, entre 1996 e 1997, estratégias de ação conjuntas com o Sindicatos dos metalúrgicos de Canoas tendo como meta preparar novos ativistas sindicais e aprimorar a formação político-sindical dos representantes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS)[542].

No quadro da luta pelo "Contrato coletivo nacional de trabalho", os Sindicatos metalúrgicos da RMPA também participaram, em 1996, da definição pela CNM/CUT de uma pauta nacional unificada de reivindicações para ser negociada com a representação dos empregadores, envolvendo as propostas de um piso salarial nacional para a categoria; de uma política de incremento gradual do poder aquisitivo dos salários; de redução nacional da jornada de trabalho para 40 horas semanais; de regulamentação da organização sindical nos locais de trabalho; e de uma política nacional de emprego[543].

De acordo com os dirigentes do Sindicato de Porto Alegre, em 1997, a categoria metalúrgica estava entre as poucas categorias no país com densidade político-sindical suficiente para participar e contribuir no avanço do debate sobre uma nova estrutura sindical livre e autônoma e para posicionar-se ativamente a favor do Contrato coletivo nacional de trabalho. Como observa um dirigente entrevistado:

> "No quadro da CUT, as categorias de trabalhadores mais preparadas para uma mudança profunda da estrutura sindical e das formas de contratação coletiva de trabalho em nível nacional, são os metalúrgicos, químicos e petroquímicos, petroleiros, bancários, professores e determinadas categorias do funcionalismo público.
>
> É a organização sindical destas categorias que apresenta melhores condições para aderir a um modelo de autonomia e liberdade sindical, baseado na organização sindical por ramos de produção e de serviços ou por setores econômicos mais amplos, livres da estrutura corporativista oficial. Ou seja, nestas categorias profissionais, em que o

[541] Cf. entrevista com Pedro Henrique Correia Filho, Diretor de Formação do STIMMME de Porto Alegre, em 24 de julho de 1997.
[542] Cf. entrevista com Alex Borba dos Santos, Diretor sindical de base do STIMMME de Porto Alegre, na empresa Digicon em Gravataí, em 19 de julho de 1997.
[543] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997.

> sindicalismo da CUT é melhor estruturado, as mudanças rumo ao "sindicato orgânico" podem acontecer mais rapidamente, no momento em que ocorrer uma mudança mais profunda na legislação sindical, pois é no bojo destas categorias que há um certo acúmulo, em termos de experiência e de organização sindical, que capacita-os a negociar, com o governo e com os empresários, a inserção de uma série de pontos importantes.
>
> Também, é estando atento às possibilidades de mudança da estrutura sindical, que a "CNM-CUT", desde 1995-1996, vem estabelecendo um mapa sindical da indústria metalúrgica, mecânica, eletro-eletrônica, siderúrgica e de material de transporte no Brasil, para ver como estão se dando os deslocamentos das empresas no processo de descentralização industrial em andamento no país e em que estágio se encontra o nível do emprego e outros aspectos do processo de trabalho no quadro da reestruturação produtiva nestes segmentos industriais no plano nacional"[544].

Portanto, o movimento sindical dos trabalhadores metalúrgicos, identificado com a CUT, adotou medidas concretas, em 1996, na tentativa de negociar um "Contrato coletivo nacional no ramo industrial metalúrgico", estabelecendo uma pauta nacional de reivindicações.

A instituição sindical que serviu de ponto de referência e de núcleo coordenador das ações foi a CNM-CUT, que constituiu uma Comissão de negociação em nível nacional, envolvendo representantes da própria CNM-CUT, das principais Federações estaduais e dos mais expressivos Sindicatos metalúrgicos da CUT no país – inclusive os Sindicatos de Porto Alegre e de Canoas (RS). Esta Comissão de negociação dirigiu-se à "Confederação Nacional da Indústria" (CNI), em Brasília, para negociar. Contudo, os diretores da CNI, a despeito de terem aceitado agendar um encontro com a Comissão de sindicalistas metalúrgicos, comunicaram que o empresariado daquele ramo industrial não apresentava disposição e interesse em estabelecer uma negociação coletiva em nível nacional[545].

Desse modo, diante da impossibilidade de estabelecer um Contrato coletivo nacional, os diretores da Federação dos metalúrgicos de diversos Estados e os representantes dos principais Sindicatos metalúrgicos em cada Estado, com o apoio da Confederação Nacional dos metalúrgicos, procuraram estabelecer processos de

---

[544] Cf depoimento de Claudir Nespolo, diretor do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997.

[545] Conforme entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997.

negociação com o patronato do ramo metalúrgico em nível restrito de cada Estado. Todavia, antes de buscar uma negociação no plano estadual, os sindicalistas metalúrgicos de diversos Estados brasileiros procuraram, via CNM-CUT, unificar ao máximo possível as pautas de reivindicação em cada Estado.

Entretanto, no Rio Grande do Sul, assim como nos demais Estados, a negociação também fracassou, pois, quando os dirigentes sindicais metalúrgicos gaúchos, em inícios de 1997, tentaram agendar um encontro com os diretores da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS), para discutir a viabilidade de um Contrato coletivo de trabalho estadual, a resposta dada foi que a FIERGS não tinha o papel de negociar acordos, mas apenas o de dar assessoria e apoio técnico aos sindicatos de empregadores a ela filiados.

Desse modo, a Federação e os Sindicatos metalúrgicos – entre os quais o STIMMME de Porto Alegre – mais uma vez ficaram sem interlocutor para negociar. Desse modo, a opção que restou foram os procedimentos inerentes à velha estrutura corporativista oficial, reproduzindo-se desse modo, em 1997, a trajetória das negociações coletivas fragmentadas por categorias profissionais e econômicas[546].

Esta situação de fracasso nas tentativas de negociar contratos coletivos de trabalho no ramo metalúrgico, acompanhada pela realidade de poucos avanços obtidos em termos de mudanças na estrutura sindical corporativista – reforçada pela nova crise recessiva que marcou a economia brasileira, a partir da segunda metade de 1998, resultando em políticas de contenção de custos ainda mais drásticas na indústria metalúrgica – contribuiu para que, a partir de 1998, se disseminasse um certo sentimento de frustração, de desencanto e de fracasso em meio ao sindicalismo metalúrgico de Porto Alegre e de Canoas. Esse sentimento conduziu também a uma postura de inércia e de retrocesso em relação à mobilização entusiástica verificada em torno da idéia de aprofundamento da "OLT" e de um cronograma de fusão das entidades sindicais metalúrgicas da Região metropolitana de Porto Alegre.

Este quadro de dificuldades, de pessimismo e de reavaliações críticas, fez com que, a partir de 1998, o STIMMME de Porto Alegre re-introduzisse a chamada "contribuição assistencial". Além disso, a partir de 1999, o STIMMME de Canoas e, a

[546] Cf. entrevistas com Jurandir Damin e Claudir Nespolo, diretores do STIMMME de Porto Alegre, RS, em 18 de setembro de 1997.

partir de 2000, o de Porto Alegre, voltaram a fazer uso do "imposto sindical". Ademais, diversos dirigentes sindicais metalúrgicos da CUT, inclusive de Porto Alegre e de Canoas (RS), passaram repentinamente a conceber a estrutura sindical corporativista estatal como um importante refúgio e uma "casamata" de proteção ao sindicalismo dos trabalhadores, em um quadro altamente adverso, marcado pelas políticas neoliberais de desconstituição dos direitos dos trabalhadores e de fragmentação e flexibilização do mercado de trabalho[547].

Desse modo, a despeito de todo o processo de mobilização que ocorreu no quadro do sindicalismo metalúrgico da "RMPA" entre 1995 e 1998, poucos foram os avanços reais obtidos em termos de mudanças no modelo de organização sindical e no padrão de relações de trabalho, em âmbito da categoria dos trabalhadores metalúrgicos de Porto Alegre e de Canoas (RS).

Em síntese, entre os metalúrgicos da RMPA, no intervalo entre 1995 e 2002, os resultados das ações que visavam mudar a organização sindical foram quase nulas: nenhum processo de unificação/fusão sindical foi concretizado; o "imposto sindical" compulsório foi re-introduzido; e efetivamente não foi obtido nem mesmo o diálogo com a representação patronal sobre a implementação do contrato coletivo nacional de trabalho.

Do mesmo modo, persistiram as dificuldades observadas em relação às propostas de mudanças democratizadoras da estrutura sindical e das relações de trabalho, tanto no Rio Grande do Sul quanto no sindicalismo metalúrgico vinculado à CUT no plano nacional, devido a permanente resistência demonstrada pelos setores majoritários do empresariado brasileiro – organizados na CNI, na FIESP e na FIERGS – em relação à proposta do "contrato coletivo de trabalho" por ramo de atividade[548].

Ademais, o governo FHC – a despeito de em diversas oportunidades ter acenado para uma reforma profunda no sistema corporativista de relações de trabalho – preferiu sempre atuar pelas linhas de menor resistência, sem jamais ter efetivamente demonstrado a ousadia de buscar coordenar um processo de reforma efetiva nos procedimentos da negociação coletiva e na estrutura sindical.

---

[547] Cf. depoimentos Ademir Acosta Pereira Bueno, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 11 de setembro de 2001; e de José Elpídio Machado da Silveira, diretor do STIMMME de Canoas, RS, em 14 de julho de 2001.

[548] Cf. entrevista com Jairo Carneiro, presidente da CUT, RS, em 16 de julho de 1997.

De outro lado, é verdade que, depois do debate sobre a Reforma da Previdência em 1996 e no último ano de mandato do 1°governo FHC em 1998, o Ministério do Trabalho emitiu sinais de querer iniciar – com a participação dos sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores e do Congresso Nacional – uma reforma profunda do modelo corporativista estatal de relações de trabalho. Porém, em nenhum momento foi fixado um cronograma objetivo nesta direção.

Assim, a falta de iniciativa do estado como ator político decisivo – como coordenador de um processo de reforma abrangente do sistema de relações de trabalho – fez com que os demais atores sociais, a representação dos trabalhadores e dos empregadores, também mantivessem suas iniciativas restritas apenas ao plano do discurso.

Desse modo, até o final do 2° governo de FHC em 2002, a maior parte dos pilares básicos da estrutura corporativista estatal de organização sindical e do sistema de negociação coletiva de trabalho foram mantidos[549], a despeito do fato de as condições sistêmicas que permitiram a criação e a reprodução do corporativismo sindical estatal estarem em processo de desvanecimento e apesar de amplos setores do sindicalismo dos trabalhadores e do empresariado manifestarem o entendimento de que as características institucionais do arcabouço corporativista estatal não servem mais para legitimar e reforçar, de modo coerente e duradouro, os recursos de poder das organizações sindicais no exercício da representação de interesses de seus representados.

De outro lado, é verdade que, entre 1985 e 1988, foram abolidos a maior parte dos mecanismos estatais de controle sobre os Sindicatos, de modo que o modelo rígido e impositivo de gestão sindical controlado pelo governo foi suprimido, via extinção do estatuto padrão e suspensão do controle minucioso exercido pelas DRTs sobre as

[549] Desse modo, por exemplo, durante toda a década de 90, o corporativismo sindical estatal manteve a garantia do monopólio da representação sindical na base garantida por lei – sendo que novos sindicatos (dentro de uma base sindical já constituída), só puderam ser criados a partir do cumprimento de certas regras de consulta aos trabalhadores na base e a partir da concessão de cartas sindicais distribuídas pelo Ministério do trabalho. Ademais, os Sindicatos organizados por municípios continuaram representando a espinha dorsal da organização sindical hierárquica, fazendo com que o sistema de relações de trabalho como um todo continuasse funcionando a partir de um modelo amplamente desconcentrado e pulverizado. Além disso, as contribuições sindicais compulsórias foram mantidas como as principais fontes de financiamento da ampla maioria dos Sindicatos. Finalmente, a despeito de o poder normativo da Justiça do Trabalho ter sido amainado no decorrer da segunda

eleições sindicais; mediante permissão para a criação de Centrais Sindicais (fato este que institucionalizou o pluralismo na cúpula da organização sindical brasileira); e via reconhecimento restrito do direito de greve pela Constituição de 1988[550].

A despeito do pluralismo sindical expresso na representação de cúpula do sindicalismo, via Centrais Sindicais, variados aspectos da estrutura sindical corporativista estatal reproduziram-se nos anos 90, tendo a maior parte dos sindicatos mantido a sua organização de forma descentralizada e desconcentrada por municípios (o que também manteve a negociação coletiva do trabalho pulverizada); sua sustentação financeira a partir das formas de contribuição compulsória; e tendo crescido de forma fragmentada por municípios, o número de sindicatos de trabalhadores no país na década de 90.

A propósito, o número de sindicatos no Brasil subiu de 7.612 em 1991, para 11.354 em 2001, ou seja, os Sindicatos de trabalhadores cresceram em 49,16% durante este decênio. A propósito, a tabela que segue abaixo expressa este avanço do processo de fragmentação/descentralização sindical nos anos 90.

---

metade dos anos 90, sua tutela sobre a ação reivindicativa não foi oficialmente abolida e substituída por nenhum outro modelo institucionalizado de resolução dos conflitos do trabalho.

[550] A este respeito, ver: BOITO JR, Armando (1991) "Reforma e Persistência da Estrutura Sindical". In: BIOTO JR, Armando (org.) *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, pp.43-91.

Tabela 31

Sindicatos de trabalhadores segundo grandes grupos profissionais					
	Número em 1991	Participação (em %)	Número em 2001	Participação (em %)	Crescimento (em %)
Indústria	1.593	21,0	1.834	16,2	15,1
Comércio	1.010	13,3	1.527	13,5	51,2
Transportes marítimos, fluviais e aéreos	202	2,7	223	2,0	10,4
Transportes terrestres	220	2,9	658	5,8	199,1
Comunicação e publicidade	134	1,8	133	1,2	-0,7
Estabelecimentos de crédito (bancos, cooperativas e outros)	212	2,8	237	2,1	11,8
Estabelecimentos de educação e cultura	272	3,6	480	4,2	76,5
Profissionais liberais	379	5,0	525	4,6	38,5
Agricultura	2.976	39,1	3.923	34,6	31,8
Servidores públicos (exceto em instituições de ensino e cultura)	584	7,7	1.707	15,0	192,3
Outras categorias	30	0,4	94	0,7	213,3
TOTAL	7.612	100,00	11.354	100,00	49,16

Fonte: Pesquisa Sindical do IBGE, 2001.

A despeito do surgimento de 3.742 novos sindicatos de trabalhadores no Brasil entre 1991 a 2001, a representatividade de dois terços dos 11.354 sindicatos de trabalhadores existentes em 2001, se mantinha inexpressiva, pois 8.062 destas entidades sindicais tinham menos de mil associados em 2001[551]. Ademais, 62% destes Sindicatos (ou seja, 7.039), não estavam associados a nenhuma Central Sindical em 2001, não apresentando, desse modo, filiação político-sindical alguma[552].

Mesmo assim, o percentual de Sindicatos filiados a Centrais Sindicais cresceu de 30% dos Sindicatos existentes em 1991, para 38% dos existentes em 2001, ou seja, 4.315 Sindicatos estavam ligados a alguma Central Sindical, na entrada do século XXI. A propósito, 2.848 Sindicatos eram filiados à Central Única dos trabalhadores (CUT), ou seja, 66%; 820 à Força Sindical, ou seja, 19%; 302 à Social-Democracia Sindical (SDS), ou seja, 7%; 259 à Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), ou seja, 6%; e 86 à Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), ou seja, 2%[553].

Contudo, a despeito do aprofundamento do processo de fragmentação sindical, cabe observar que a partir do "Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho"[554], realizado em 1993 – em que foram enfatizados os princípios da plena liberdade e autonomia sindical e o direito de organização sindical nos locais de trabalho – ocorreu um processo de mobilização sindical em torno da proposta do contrato coletivo nacional de trabalho.

Portanto, a busca de um novo formato para a negociação coletiva do trabalho no Brasil iniciou-se já no primeiro ano do governo interino de Itamar Franco, o qual em seus primórdios, no afã de costurar apoios políticos mais amplos à sua gestão governamental, assumiu provisoriamente uma atitude de neutralidade em relação às

---

[551] Cf. Pesquisa Sindical do IBGE, 2001.

[552] Idem.

[553] Idem,ibidem.

[554] Este Fórum teve a participação (tripartite) de onze representantes de trabalhadores, do empresariado e do governo (estes últimos ligados a instituições da área trabalhista) e foi organizado pelo Ministério do Trabalho, na gestão de Walter Barelli (ex-coordenador nacional do DIEESE), durante o governo interino de Itamar Franco. Os diversos atores sociais envolvidos produziram um documento consensual que expressou a convicção em torno da necessidade de mudanças no sistema de relações de trabalho com base na liberdade sindical e em procedimentos de negociação direta entre capital e trabalho. Todavia a aparente convergência de idéias externada no documento, não teve efeitos práticos, pois logo em seguida, no detalhamento das propostas, as divergências se explicitaram, levando ao adiamento das reformas. A este respeito, ver: BRESCIANI, Luís Paulo (1997) "Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro". In:

propostas neoliberais de fragmentação e flexibilização das relações de trabalho e de desregulamentação da legislação do trabalho – assumidas pelo governo Collor – e incentivou a constituição de um Fórum nacional de debates sobre o sistema de relações de trabalho no país.

A ascendência da equipe econômica de FHC ao comando do Ministério da Fazenda no período final do governo Itamar Franco, em 1994, e a própria ascensão de FHC ao governo em 1995, representou a retomada, de parte do governo, da agenda neoliberal para as relações de trabalho no país.

Desse modo, foram abandonadas as iniciativas de diálogo institucional na área trabalhista – que tinham sido ensaiadas, mesmo que de forma limitada e tímida, durante a gestão Itamar – e foram re-instituídas as práticas de consulta em separado de parte do governo a seu interlocutor preferencial, o empresariado. Assim, também os fóruns tripartites de participação, como as "câmaras setoriais" – envolvendo governo, empresários e trabalhadores –, foram totalmente esvaziados.

Ademais, já a partir de 1995, o governo FHC retomou, em sintonia com o empresariado, o discurso da flexibilização das relações de trabalho e da desregulamentação dos direitos do trabalho no Brasil.

O empresariado industrial, por sua vez, através de suas entidades representativas, voltou a contrapor-se de forma permanente e irredutível à idéia dos Contratos coletivos nacionais de trabalho. A exceção ficou por conta do Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (SINFAVEA) e do Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE) que, ao menos em 1995, ainda mantinham uma certa abertura para debater esta proposta com os trabalhadores.

Do lado dos trabalhadores, os metalúrgicos do ABC paulista apresentaram, em 1995, a sua proposta de Contrato coletivo nacional de trabalho ao Sindicato dos Fabricantes de Veículos Automotores (SINFAVEA). Esta proposta serviu posteriormente de texto base para a elaboração do projeto do Contrato coletivo nacional por ramos de atividade apresentado, em fins de 1995, pela CUT.

No que toca aos metalúrgicos da CUT, a CNM assumiu a tarefa de forma mais enfática, a partir de 1995-96 – de ativar a mobilização interna das entidades sindicais

---

LEITE, Márcia de Paula (org.) *O Trabalho em Movimento*, Campinas, SP, Papirus, [pp.31-113]. Ver especialmente pp.94-96.

no ramo metalúrgico em todo o país, orientando-as sobre as etapas a serem cumpridas para a realização de processos de fusão sindical, visando a constituição de Sindicatos mais representativos para as práticas de negociação coletiva de trabalho no ramo metalúrgico (nos níveis: local, regional, estadual e nacional) e incentivando-as a aderir ao movimento sindical nacional a favor da implementação do "Contrato coletivo nacional de trabalho".

De outro lado, o governo FHC, ao contrário do que previa o movimento sindical, não assumiu, em 1995-96, a coordenação de um processo de negociação visando uma ampla reforma das relações de trabalho e da estrutura sindical corporativista estatal.

Em detrimento da reforma do modelo sindical corporativista estatal, as ações governamentais tiveram como objetivo primordial o enfraquecimento da força política dos sindicatos de trabalhadores mais combativos e hostis ao projeto de estabilização econômica do governo. As principais ações do governo FHC, neste sentido, foram o enrijecimento da legislação anti-greve e a penalização (envolvendo a aplicação de pesadas multas) dos sindicatos envolvidos em greves por reivindicações salariais. Estas ações, que pretenderam esvaziar os movimentos sindicais grevistas de confronto, foram acompanhadas pela implementação da desindexação salarial.

A primeira atitude mais dura do governo FHC em relação ao movimento sindical combativo exprimiu-se na forma como ele abordou a greve nacional dos petroleiros e dos servidores públicos, entre maio e junho de 1995, negando-se a negociar as reivindicações destes movimentos, estabelecendo intervenções e impondo pesadas multas aos respectivos Sindicatos. Esta ação repressiva objetivou quebrar o dinamismo do movimento sindical combativo[555].

Entre 1995 e 1997, outras iniciativas desse governo resumiram-se a uma série de incursões pontuais voltadas a uniformizar as decisões judiciais sobre os dissídios coletivos de natureza econômica[556], a relaxar a fiscalização pública da contratação

---

[555] Além disso, no ano seguinte, ou seja, em 1996, o governo encaminhou o Projeto de Lei anti-greve de nº1802/96 ao Congresso, pelo qual objetivou institucionalizar severas punições a ações de abusividade grevista, estabelecendo pesadas multas pelo descumprimento da lei e condicionando a revogação da multa ao compromisso de não realização de nova greve por um período de cinco anos.

[556] A propósito, foi a edição da MP 1.070/95 que estabeleceu o efeito suspensivo nos dissídios coletivos de trabalho, conferindo a permissão, a qualquer uma das partes – empregadores e empregados – de "... recorrer da decisão de um tribunal de instância inferior, favorecendo uma tendência de uniformização nas decisões dos dissídios coletivos de natureza econômica, já que o

coletiva de trabalho[557], a condicionar a política salarial às metas do "Plano Real"[558], a ampliar o grau de flexibilidade em termos de condições de contratação, demissão e remuneração do trabalho e a diminuir o peso dos encargos sociais das empresas em relação ao uso da força de trabalho[559]. O conjunto destas políticas foi implementado mediante medidas provisórias, decretos lei, portarias do Ministério do Trabalho e sentenças e enunciados da Justiça do Trabalho.

No intervalo entre agosto e novembro de 1998, foram apresentados um conjunto de propostas e um conjunto de medidas pelo governo FHC, com as quais ele pretendia não apenas contribuir com a flexibilização do uso da força de trabalho[560], mas também dar início a profundas mudanças no arcabouço institucional das relações de trabalho no Brasil[561].

Todavia, até o final do 2° governo FHC, em dezembro de 2002, nenhuma reforma foi concretizada, primeiro, porque o governo não conseguiu o apoio político necessário para as mudanças que pretendia implementar e, segundo porque não teve a ousadia de coordenar um amplo e participativo processo de debates e negociações que

---

recurso do efeito suspensivo é apreciado apenas pelo presidente do TST". A este respeito, ver: A este respeito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999) *Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998*, Instituto de Economia da UNICAMP, Campinas, SP, mimeo., 30 páginas. Ver especialmente p.3.

[557] A este respeito cabe observar que foi a edição da Portaria 865/95, que passou a " ... 'subordinar' a lavratura de auto de infração pelo fiscal do trabalho, nos casos de incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação, à consideração do delegado regional do trabalho. Com isso, flexibilizou-se a atuação fiscalizadora para contemplar eventuais desregulamentações temporárias negociadas". Cf. OLIVEIRA, Marco Antônio e SIQUEIRA NETO, José Francisco., apud KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999), op. cit., pp. 5-6.

[558] A propósito, foi a MP 1.053/95 que imprimiu a política de desindexação salarial, reduzindo drasticamente o poder dos sindicatos em negociar melhorias salariais.

[559] Uma iniciativa emblemática de parte do 1° governo FHC, que representou uma atitude estratégica favorável à flexibilização predatória do uso da força de trabalho, foi a denúncia da Convenção 158 da OIT – a qual estabelece normas que limitam o poder absoluto do empregador para efetuar demissões – em 1996. Portanto, ao denunciar esta Convenção o governo voltou a deixar as demissões imotivadas livres de qualquer mecanismo inibidor. A este respeito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999), op. cit. pp. 6-7.

[560] A primeira medida do 1°governo FHC em 1998 que integrou o rol de suas iniciativas no campo da flexibilização do trabalho foi a MP 1.709/98, que passou a regulamentar o trabalho parcial, admitindo uma jornada de até 25 horas semanais. A este respeito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999), op. cit., p.15.

[561] As propostas de mudanças institucionais das relações de trabalho, anunciadas em 1998, foram o fim da unicidade sindical, das contribuições compulsórias e do poder normativo da Justiça do Trabalho, o Projeto de Emenda Constitucional 623 (PEC 623), propondo transformações na legislação sindical e da contratação coletiva do trabalho. Entre os pontos implícitos neste Projeto destaca-se a extinção do conceito de categoria profissional, cabendo aos Sindicatos apenas representar os seus associados e negociar acordos e convenções coletivas de trabalho em benefício deles.

resultasse em uma efetiva transformação da estrutura sindical corporativista estatal. Assim, no final de oito anos do governo FHC, o arcabouço institucional das relações de trabalho manteve-se quase intacto.

No entanto, em 2001, o governo voltou a apresentar um novo projeto de ampla flexibilização dos direitos do trabalho. Trata-se do Projeto de Lei 5.438/01, que propõe a modificação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), envolvendo alterações em questões como o recolhimento do FGTS; piso salarial; irredutibilidade dos salários; férias remuneradas, com um terço de salário de acréscimo; distribuição e duração do período de férias; flexibilização e duração da jornada do trabalho. Este projeto foi aprovado no dia 04 de dezembro de 2001 na Câmara dos Deputados, mas, até dezembro de 2002, não tinha sido votado pelo Senado da República.

Desse modo, atuando pela linha de menor resistência, a ação governamental não conseguiu ir além da introdução de medidas cirúrgicas no sistema geral de relações de trabalho, de forma que – até o final de seu 2° mandato de governo, em dezembro de 2002 – não foram alterados os fundamentos do sistema corporativista vigente.

Mesmo assim, a coerência inerente à série de medidas implementadas na área trabalhista em oito anos de ação governamental, explicitou a predisposição estratégica do governo FHC em implementar a desregulamentação dos direitos do trabalho e em ampliar o grau de flexibilização do sistema de relações de trabalho.

De outro lado, contudo, o impasse na implementação de um sistema democrático de relações de trabalho no Brasil não pode ser atribuído apenas à postura elitista do governo FHC e à postura pró-flexibilização dos direitos do trabalho e pró-fragmentação dos procedimentos de negociação coletiva do trabalho assumida pelos empresários, mas também à fragilidade política do movimento sindical e à relutância de expressivos segmentos do sindicalismo, inclusive dentro da CUT, em romper com os pilares básicos da estrutura sindical corporativista de Estado.

No sindicalismo metalúrgico da RMPA – a despeito da disposição manifestada por alguns dirigentes sindicais, a favor de um processo de fusão de entidades sindicais –, diversos diretores sindicais sempre manifestaram, de forma explícita ou dissimulada, fortes resistências diante da proposta estratégica de unificação/fusão sindical assumida pela direção de alguns sindicatos metalúrgicos como o do ABC e o de Porto Alegre.

Como observou um dirigente sindical entrevistado:

"No quadro da CUT/RS conseguimos organizar uma Comissão de unificação dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA – de Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo, Novo Hamburgo, Charqueadas e Sapiranga. Porém, no cotidiano da ação sindical, a maior parte dos dirigentes sindicais mostram dificuldades em aderir à proposta de fusão sindical, estabelecendo diversas objeções contra qualquer encaminhamento favorável a este projeto.

Postos diante desta proposta muitos diretores sindicais começam a fazer uma série de perguntas, tais como: Com quem vai ficar o patrimônio do Sindicato? A Sede Central do Sindicato unificado dos metalúrgicos vai se situar em que cidade da Região metropolitana de Porto Alegre? Quantos diretores sindicais vai comportar o novo Sindicato? As sub-sedes do Sindicato vão ter quantos diretores com estabilidade no emprego? Que atribuições vão ter estes diretores?

De outro lado, o trabalhador na base não vê nenhum problema nisto. Assim, em uma pesquisa que a CUT realizou com os trabalhadores na base dos seis Sindicatos metalúrgicos da Região metropolitana, foi constatado que 85% deles eram favoráveis à idéia de unificação dos Sindicatos. Agora se você fizer uma enquete com os diretores sindicais metalúrgicos, você vai observar que a maior parte deles vai sempre tentar empurrar para mais adiante o processo de unificação"[562].

Portanto, a despeito do surgimento de uma nova mentalidade direcionada a mudanças no meio sindical metalúrgico cutista da "RMPA", os interesses vinculados à estrutura sindical corporativista-estatal continuaram exercendo, entre 1995 e 2002, forte influência sobre a postura de diversos dirigentes metalúrgicos da CUT/RS, da mesma forma como ocorreu com diversos diretores sindicais em âmbito nacional. A propósito, o SMSBCD, SP, talvez se constituiu em algumas das poucas exceções de Sindicatos de trabalhadores metalúrgicos em que se afirmou de forma mais persistente uma cultura voltada a um novo modelo de organização sindical.

No caso particular dos metalúrgicos de Porto Alegre, em detrimento de um processo de fusão sindical com outros sindicatos metalúrgicos da RMPA, o que de fato ocorreu, em 1999, foi um movimento de cisão da base territorial daquele Sindicato. Nesse ano surgiu uma nova entidade sindical, o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (SINMGRA), ligado à Central "Força Sindical", que obteve a carta sindical e o seu registro junto ao Ministério do Trabalho.

[562] Conforme entrevista com Jairo Carneiro, presidente da CUT, RS, em 16 de julho de 1997.

Em setembro de 1999, um mês após sua fundação, o SINMGRA firmou convenção coletiva de trabalho – separadamente do STIMMME de Porto Alegre – com o SINMETAL, que resultou em perdas para os trabalhadores metalúrgicos de Gravataí, na medida em que foram excluídas cláusulas importantes como o quinqüênio (que foi subtituído pela concessão de um abono) e o piso salarial único para toda a categoria (tendo sido firmado um piso salarial menor para as empresas até 50 empregados e um piso maior para as empresas com mais de 50 empregados).

Além disso, em 16 de dezembro de 1999, o SINMGRA firmou Contrato coletivo de trabalho de forma isolada com a General Motors do Brasil Ltda. (GM) e com quatorze empresas sistemistas (de autopeças), instaladas no pátio interno da unidade montadora de automóveis que compõe o complexo industrial automotivo da GM de Gravataí, RS. Este Contrato coletivo teve seu período de vigência definido para cinco anos, ou seja, entre 1° de janeiro de 2000 e 31 de dezembro de 2004.

O STIMMME de Porto Alegre, contestou na Justiça o próprio processo de criação do SINMGRA, alegando que a assembléia de fundação do Sindicato foi realizada de modo fraudulento e secreto, sem que os trabalhadores metalúrgicos de Gravataí tivessem acesso à assembléia que fundou aquela entidade sindical. E em dezembro de 1999, o STIMMME de Porto Alegre obteve, na 15ª Junta do Tribunal Superior do Trabalho em Brasília, a cassação do registro do SINMGRA.

Entretanto, o TRT de Gravataí concedeu liminar que permitiu a manutenção desta nova entidade sindical, de modo que os contratos coletivos firmados pelo SINMGRA a partir de 1999, abrangendo em torno de 11 mil trabalhadores metalúrgicos e os 3,2 mil empregados na unidade montadora da GM e as suas 16 empresas subsidiárias (de autopeças) – foram considerados legalmente válidos pela Justiça do Trabalho.

Porém, em março de 2000, o Tribunal Regional Federal da 1ª Região concedeu liminar que re-estabeleceu o direito do Sindicato metalúrgico com sede em Porto Alegre, em conjunto com a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do estado do Rio Grande do Sul, continuar representando os trabalhadores da base sindical metalúrgica de Gravataí. Assim, na data base de 2000, 2001 e 2002, a Federação Estadual dos Trabalhadores Metalúrgicos (controlada pela CUT) em conjunto como o

STIMMME de Porto Alegre firmou convenções coletivas com o Sindicato metalúrgico patronal estadual (SINMETAL).

Nesses três anos as convenções coletivas de trabalho realizadas na base metalúrgica de Gravataí não foram apenas assinados pela FEM/CUT/RS e pelo STIMMME de Porto Alegre, mas também foram subscritos pelo SINMGRA e pelo Sindicato criado a partir da Associação dos metalúrgicos de Gravataí (em 2000 e 2001) e pelo Sindicato Único dos Metalúrgicos de Gravataí (em 2002)[563].

Em dezembro de 2002, a disputa sindical pela representação da base territorial metalúrgica de Gravataí ainda se encontrava sob júdice, de modo que permanecia indefinida na Justiça a resolução deste problema.

A realidade descrita acima permite concluir, em síntese, que o sindicalismo dos trabalhadores e dos empregadores, estruturados de forma fragmentada e com fraca tradição histórica de livre negociação coletiva, inclusive em setores dinâmicos como o metal-mecânico e eletro-eletrônico, dificilmente conseguirão reunir a vontade, a representatividade e a legitimidade política de forma suficientemente ampla, sem a atuação coordenadora e decisiva do Estado como ator social, para estabelecer um processo de debates e negociações em favor de mudanças mais profundas na estrutura sindical corporativista estatal e em favor da superação do fragmentado sistema de negociação coletiva do trabalho que marca as relações de trabalho no Brasil.

[563] O SINMGRA (criado em 1999) e o Sindicato resultante da Associação dos Metalúrgicos de Gravataí (criado em 2000) fundiram-se em 2002, formando o Sindicato Único dos Trabalhadores Metalúrgicos de Gravataí, ligado à Força Sindical.

6.3. A emergência da temática das novas tecnologias nas negociações coletivas dos metalúrgicos da RMPA

A partir de 1995, emergiu um novo tipo de cláusula nos acordos coletivos de trabalho firmados pelos sindicatos metalúrgicos da "RMPA", abordando a temática das novas tecnologias e da automação industrial em sua relação com o problema da preservação do emprego em um ambiente de enxugamento nos postos de trabalho nas empresas.

Essa cláusula, que foi mantida nas convenções coletivas realizadas no período de 1996 a 2002, apresentou anualmente o seguinte conteúdo:

> "NOVAS TECNOLOGIAS E AUTOMAÇÃO: Na ocorrência da implantação de novas tecnologias e processos de automação, resultando em alteração de atribuições e funções, a empresa proporcionará, sempre que possível, através de treinamento e/ou de remanejamento interno, o aproveitamento de empregados atingidos, diretamente ou indiretamente, pelos novos processos"[564].

No setor metalúrgico de São Leopoldo, um dispositivo contratual semelhante foi inserido pela primeira vez na convenção coletiva de trabalho realizada em 1996[565].

De outro lado, na base sindical metalúrgica de Canoas nenhuma cláusula foi acordada, envolvendo a temática das inovações tecnológicas e da re-inserção profissional dos trabalhadores atingidos pelos processos de reestruturação produtiva, nas convenções coletivas firmadas no decorrer da década de 90.

Conforme depoimento de um dirigente sindical entrevistado, isto ocorreu pelas seguintes razões:

---

[564] A propósito, ver: Convenções Coletivas de trabalho firmadas anualmente entre, de um lado, o STIMMME de Porto Alegre e, de outro lado o SINMETAL, o SINDIMAQ e o SINDIPEÇAS, desde 1996 a 2002.

[565] "IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS: *As empresas fornecerão treinamento para os empregados, quando atingidos, direta ou indiretamente, pela implantação de novas tecnologias com possibilidade de remanejamento destes profissionais, dentro da fábrica.* Cláusula de nº40, da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre, o STIMMME de São Leopoldo, RS, e, de outro lado, o Sindicato das Indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico e eletrônico de São Leopoldo (SIMMMEE de S. Leopoldo) e o Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo, RS (SIMIIA de N. Hamburgo).

"Primeiro, porque o patronato jamais se dispôs a negociar com real profundidade este tema. Segundo, porque o movimento sindical metalúrgico de Canoas, ao invés de insistir em suas pautas de reivindicação com a idéia da inserção de "uma cláusula abstrata" sobre inovações tecnológicas nos instrumentos contratuais resultantes das negociações coletivas – sem que esta cláusula tivesse incidência prática sobre as condições de trabalho e sobre a estrutura de emprego no quadro das estratégias de reestruturação produtiva –, preferiu enfrentar os problemas do enxugamento dos postos de trabalho e do remanejamento dos trabalhadores no emprego, decorrentes de mudanças tecnológicas e gerencial-organizacionais nas empresas, de forma pontual em cada unidade produtivo-industrial, estabelecendo mobilizações e pressões e buscando entendimentos informais com o empresariado, visando a preservação dos postos de trabalho"[566].

Outro dirigente sindical entrevistado, ligado ao STIMMME de Porto Alegre, observou que a reestruturação produtiva nos empresas do setor metal-mecânico e eletro-eletrônico da RMPA vem ocorrendo sem que haja disposição de parte das empresas de efetivamente negociar com o movimento sindical dos trabalhadores suas estratégias de racionalização. Desse modo, os efeitos das inovações tecnológicas e gerenciais sobre as condições de trabalho e a estrutura do emprego não têm sido objeto de negociação entre o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre e as empresas, não resultando em nenhum tipo de acordo coletivo de trabalho por empresa. A propósito, o dirigente entrevistado observou o seguinte:

"Em 1994, quando nós introduzimos na pauta de reivindicações a questão da reestruturação produtiva – em função da necessidade de preservação dos postos de trabalho e de re-qualificação profissional dos trabalhadores –, os empresários se negaram até mesmo a falar sobre este assunto, alegando que esta questão era de exclusiva atribuição e responsabilidade deles.

Entretanto, nós continuamos insistindo com esta temática (...)E, em 1997, o patronato inclusive aceitou debater, porém sem se dispor a clausular de forma objetiva e específica, aspectos relacionados à mudanças no processo de trabalho, à re-qualificação profissional e ao reaproveitamento de trabalhadores cujos postos de trabalho foram extintos. Mas, no quadro interno das empresas o STIMMME de Porto Alegre não tem tido acesso para discutir de forma direta e objetiva estas questões.

[566] Cf. entrevista com José Elpídio Machado da Silveira, diretor do STIMMME de Canoas, RS, em 24 de julho de 2002.

> Desse modo, também o único avanço observado tem sido a manifestação de uma certa sensibilidade de parte de algumas administrações empresariais diante da problemática do desemprego causado pelas estratégias de racionalização produtiva"[567].

Portanto, a cláusula sobre "novas tecnologias e automação", introduzida nos instrumentos contratuais resultantes das negociações coletivas de trabalho do setor metalúrgico de Porto Alegre a partir de 1995, não desdobrou-se em acordos coletivos sobre reestruturação produtiva e re-inserção profissional dos trabalhadores nas empresas.

Mesmo assim, a despeito de suas limitações, o dispositivo contratual sobre "novas tecnologias", revela uma certa dose de abertura de parte dos empregadores em relação ao problema do reciclamento e reaproveitamento em novas funções de trabalhadores, cujos empregos vem sendo atingidos pela extinção ou transformação de postos de trabalho no quadro dos processos de reestruturação produtiva das empresas.

Ademais, a cláusula sobre "novas tecnologias" também tende a funcionar como um mecanismo de pressão e de estímulo às empresas para que destinem recursos ao treinamento e à capacitação profissional de seus empregados, visando prepará-los para o exercício de novas funções.

Na verdade, como observou um dirigente sindical entrevistado, a cláusula sobre "novas tecnologias" apresenta sérios limites em termos de sua aplicação efetiva, na medida que apresenta uma definição muito genérica, sem ter uma incidência direta sobre as relações de trabalho efetivas que ocorrem em cada empresa.

Além disso, na medida que não tem existido nenhuma tradição de acordos coletivos de trabalho por empresa nos segmentos metal-mecânico e eletro-eletrônico da "RMPA", a aplicação efetiva desta cláusula, em cada unidade produtiva, tem dependido, sobretudo, da disposição de cada administração empresarial em particular – e eventualmente da capacidade de pressão isolada dos trabalhadores em algumas fábricas – para que se efetive o reciclamento dos trabalhadores atingidos pelas estratégias de reestruturação produtiva e para que ocorra o seu reaproveitamento em novas áreas de trabalho nas empresas.

---

[567] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 30/09/1998.

6.4. A inserção da temática da flexibilização da jornada de trabalho nos acordos coletivos

A partir de 1997, o assunto mais polêmico e conflitivo que polarizou e dinamizou as negociações coletivas de trabalho no ramo metalúrgico da RMPA, foi a questão da flexibilização da jornada de trabalho ou do chamado " banco de horas".

Este tema foi marcado por profundas discordâncias entre os dirigentes sindicais e a representação patronal. Entretanto, depois da experiência inicial dos acordos de flexibilização da jornada de trabalho, em combinação com a redução da jornada semanal média de trabalho, introduzidos em 1995 na Ford-Taboão de SBC e na Scania de SBC[568], e depois que, no ano seguinte, o SMABC firmou outro acordo de flexibilização da jornada com a VW-Anchieta, instaurando uma jornada variável de 34 a 44 horas semanais (com média anual de 42 horas), a questão da flexibilização da jornada tornou-se um núcleo temático recorrente nas negociações coletivas de trabalho em diferentes setores econômicos.

Desse modo, também as empresas do setor metalúrgico da RMPA passaram a demandar, com crescente insistência, a negociação do "banco de horas". Contudo, em 1996 e 1997, os sindicatos metalúrgicos dessa região ainda conseguiram adiar a negociação deste tema.

Porém, em 1998, a disputa e o conflito em torno desta questão ampliou-se, na medida que o patronato não aceitou mais protelar a negociação. Este quadro crítico conduziu as negociações coletivas no setor metalúrgico em São Leopoldo entre 1997 e 2001, e em Canoas, em 1998, a uma extremada situação de conflitividade, de constrangimento e de impasse.

Também na base do STIMMME de Porto Alegre uma situação de momentâneo impasse instalou-se em 1998, mas depois de três meses sem avanço nas negociações, foi finalmente firmada uma convenção coletiva de trabalho que contemplou uma cláusula instituindo a flexibilização da jornada de trabalho.

---

[568] Na Ford a jornada flexível poderia ter entre 38 e 44 horas semanais, com uma média durante o ano de apenas 42 horas e na Scania o "banco de horas", supunha uma jornada variável de 32 a 44 horas semanais, com uma média durante o ano de apenas 40 horas semanais. Cf. entrevista com Paulo Vanucchi, assessor sindical do SMABC, SP, em 12 de dezembro de 1995.

Diante da crise que surgiu, em 1998, nas negociações coletivas na base dos sindicatos de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo – devido à falta de entendimento sobre a questão do chamado "banco de horas" e sobre a definição de um índice de aumento salarial –, ocorreu, em 22 julho daquele ano, a ocupação da sede da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS), por 500 trabalhadores metalúrgicos.

Este movimento, organizado pela CUT/RS e pela FEM/RS e pelos principais sindicatos da RMPA, visou pressionar a FIERGS e os Sindicatos patronais metalúrgicos, para que estes retomassem as negociações coletivas de trabalho. Portanto, com esta ocupação os metalúrgicos esperavam ao menos conseguir reabrir as negociações para a definição de um índice de aumento salarial, já que em relação à questão do "banco de horas" parecia ser muito difícil chegar-se a um entendimento. No entanto, no mesmo dia da ocupação, a Justiça concedeu ação de reintegração de posse à FIERGS, fazendo com que os metalúrgicos fossem obrigados a desocupar a sede da entidade.

Contudo, a desocupação somente ocorreu depois que foi obtido o compromisso de que uma Comissão formada por sete líderes sindicais seria recebida pela direção da entidade patronal, apesar da direção da FIERGS ter comunicado que no máximo poderia sugerir aos sindicatos patronais a retomada das negociações, mas sem influenciar no rumo e no conteúdo da barganha coletiva.

As negociações foram apenas retomadas na base do Sindicato metalúrgico de Porto Alegre. Mesmo assim, somente 112 dias depois da data base da categoria foi assinada uma convenção coletiva fixando uma majoração salarial de apenas 4%, que ficou muito distante dos 10% de reajuste salarial reivindicado pelos trabalhadores. De fato, o aumento salarial concedido ficou bastante próximo do índice de 3% inicialmente oferecido pelo SINMETAL, pelo SINDIMAQ e pelo SINDIPEÇAS. Portanto, os trabalhadores metalúrgicos foram condicionados a aceitar um aumento salarial apenas 0,25% superior ao índice oficial de inflação de 3,75%, registrado no período em questão. O elemento mais relevante desta convenção foi a inserção de uma nova cláusula que institucionalizou a flexibilização da jornada[569].

[569] Cf. Cláusula nº12 (fls.5) da Convenção coletiva de trabalho firmada no setor metalúrgico de Porto Alegre em 22 de setembro de 1998.

Apesar desta cláusula ter sido mantida nas convenções firmadas pelo sindicato de Porto Alegre em 1999, 2000 e 2001, algumas importantes empresas, como "Forjas Taurus" e "DHB", ao buscarem durante esses anos instituir a sistemática de "jornada flexível", não tiveram êxito em seu intento, por não terem obtido a adesão, em votação secreta, de dois terços de seus empregados[570].

Aliás, nesse período, nenhuma empresa da base territorial do STIMMME de Porto Alegre, com mais de 200 empregados, conseguiu aprovar, mediante votação secreta de dois terços de seus empregados, a implementação da jornada de trabalho flexível, ao contrário de algumas empresas de porte pequeno e médio (com menos de 200 empregados) que tiveram mais sucesso nesse aspecto[571].

Porém, em seguida, na convenção coletiva firmada em 2002, entre o Sindicato de Porto Alegre e os sindicatos patronais SINMETAL, SINDIMAQ e SINDIPEÇAS, houve uma modificação no dispositivo contratual sobre o "banco de horas". Ficou estabelecido que as empresas poderiam adotar o regime especial de compensação de horário de trabalho, mediante aprovação de 58% – e não mais de 2/3 (dois terços) – dos empregados abrangidos, através de votação secreta[572]. De fato, a diminuição do índice de adesão de empregados já vinha sendo reivindicada pelo patronato desde 1999, que propunha um percentual mínimo de adesão de 50% dos empregados[573].

Pressionado pelo patronato em um quadro de quase permanente crise econômica e de aprofundamento do desemprego, o STIMMME de Porto Alegre acabou cedendo em 2002, e aceitando a proposta intermediária, de 58%.

Em Canoas, o conflito instalado em torno dessa questão em 1997, se acirrou ainda mais em 1998, quando a intransigência das representações patronal e dos trabalhadores levou as negociações a uma situação de falta de entendimento, tanto que nem mesmo depois de encerrada a ocupação da sede da FIERGS foi retomado o diálogo entre as partes.

Conforme depoimento de um dos sindicalistas entrevistados, a diretoria do Sindicato de Canoas, recebeu do Sindicato da Indústria Metalúrgica (SIMMMEC) a

---

[570] Cf. entrevista com Claudir Nespolo e Ademir Acosta Pereira Bueno, diretores do STIMMME de Porto Alegre, em 11 de setembro de 2001.
[571] Idem.
[572] Cf. Convenção coletiva de trabalho efetivada na base territorial metalúrgica de Porto Alegre, RS, no quadro da data-base de negociação coletiva de 2002.

sinalização, em fins de julho de 1998, de que o patronato estava disposto a retomar as negociações. Assim, a diretoria do STIMMME Canoas ficou aguardando um convite oficial da representação patronal para a retomada das negociações, mas previamente manifestou sua não disposição em discutir a questão da flexibilização da jornada[574].

Entretanto, em agosto de 1998, o Sindicato patronal (SIMMMEC) ajuizou ação de dissídio coletivo no TRT, sem aviso prévio ao STIMMME de Canoas. Desse modo, a representação sindical dos trabalhadores metalúrgicos de Canoas foi surpreendida, tendo inclusive perdido o prazo limite para acionar ao Tribunal da Justiça naquele ano. Devido a esta distração dos dirigentes sindicais, a data base no ano seguinte, foi transferida de 1° de maio para 1° de setembro[575].

Mesmo assim, em 1998, o TRT gaúcho julgou o referido dissídio concedendo 5,92% de reajuste salarial, contrariando a proposta patronal que oferecia apenas 3% de reposição. O SIMMMEC recorreu ao TST, e simultaneamente recomendou às empresas do setor a concessão de um reajuste salarial de 3,88% aos seus empregados. Até dezembro de 1999, contudo, o TST não tinha julgado o referido dissídio[576]. Entrementes, a negociação coletiva iniciada em setembro desse ano foi concluída em dezembro com a assinatura de uma convenção. Por esta razão, que o SIMMMEC e o STIMMME de Canoas desistiram do processo de dissídio coletivo que instauraram em 1998[577].

Para que as negociações resultassem em um acordo formal, o Sindicato dos metalúrgicos de Canoas teve que aceitar a introdução de uma cláusula estabelecendo a possibilidade de acordos por empresas para a compensação de dias/horas, pois esta foi uma exigência "sine qua non" posta pelo patronato para assinar a convenção coletiva em 1° de dezembro de 1999[578]. A cláusula estabelecida, todavia, manteve a necessidade da adesão de mais de dois terços dos empregados (via lista de adesão) para o estabelecimento do "banco de horas". Além disso, o papel de fiscalização da

[573] Cf. entrevista com Ademir Acosta Pereira Bueno, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 23 de julho de 2002.
[574] Cf. entrevista com José Elpídio Machado da Silveira, diretor sindical do STIMMME de Canoas, em 24 de julho de 1999.
[575] Idem.
[576] Cf. entrevista com José Elpídio Machado da Silveira, diretor sindical do STIMMME de Canoas, em 24 de julho de 1999.
[577] Cf. Processo TRT-DC03556.000/98-9.
[578] Ver Cláusula n°4 (fls.1 e 2), da Convenção Coletiva de trabalho no setor metalúrgico de Canoas, firmada em 01 de dezembro de 1999.

ação sindical sobre os processos de consulta e adesão dos trabalhadores a propostas específicas de flexibilização do horário de trabalho nas empresas ficou reconhecido pelo patronato, embora com restrições.

Esta convenção coletiva teve seu prazo de vigência estendido de 1° de setembro de 1999 até 30 de abril de 2001[579], por comum acordo entre as partes, visando restabelecer a data base em 1° de maio a partir de 2001. Na convenção assinada em 2001, com vigência até abril de 2002, foi mantida a mesma cláusula, relativa ao "acordo para compensação de dias/horas", estabelecida no final de 1999.

Em São Leopoldo no ano de 1997 não foi efetivado acordo coletivo de trabalho na data base anual. Contudo, naquela base sindical, o principal fator causador do impasse nas negociações não foi a questão do "banco de horas", mas a posição irredutível do patronato em relação ao reajuste salarial. Ou seja, o patronato, respaldado pela política econômica governamental, não se dispôs a conceder qualquer aumento salarial acima da variação acumulada do INPC/IBGE, registrada entre julho de 1996 e junho de 1997.

O conflito se intensificou nesse ano, quando dirigentes do STIMMME de São Leopoldo, identificados com as correntes políticas da "Força Socialista" e do "PSTU", realizaram, durante o período das negociações, uma manifestação em frente da empresa "Recrosul", de propriedade do então presidente do Sindicato da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo (SIMMMEE/SL), durante a qual queimaram um boneco representando o presidente do Sindicato patronal, como forma de protesto contra a forte intransigência dos empregadores[580]. Como a negociação coletiva terminou em impasse, foi arbitrado o dissídio coletivo pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que concedeu aumento salarial conforme a variação acumulada do INPC.

Entretanto, o Sindicato da indústria metal-mecânica e eletro-eletrônica de São Leopoldo, recorreu ao TST, solicitando a anulação da decisão do TRT gaúcho e a extinção do processo de dissídio coletivo, sob a alegação de fraude na lista de assinatura dos trabalhadores presentes na assembléia sindical que aprovou a ação de

---

[579] Cf. cláusula n°54 (Prazo de Vigência, fl. 17), da Convenção Coletiva de trabalho no setor metalúrgico de Canoas, firmada em 01 de dezembro de 1999.

[580] Cf. entrevista com Loricardo de Oliveira, diretor do STIMMME de São Leopoldo, em 10 de setembro de 2001.

dissídio em 1997. Esse recurso obteve êxito ao o TST anular o processo, alegando inexistência de negociação prévia entre o STIMMME de São Leopoldo e a representação patronal.

A ausência de negociações repetiu-se nos anos de 1998, 1999 e 2000, quando nenhum acordo, nem mesmo na Justiça do trabalho, foi firmado entre as representações sindicais dos trabalhadores e dos empregadores[581]. Porém, nestes três anos, o principal foco de conflito que paralisou as negociações foi a questão do "banco de horas".

De forma coerente com sua trajetória autoritária no tratamento das relações de trabalho, desde antes da década de 90, o patronato metalúrgico de São Leopoldo, mais uma vez optou por uma postura completamente avessa ao diálogo. Assim, a despeito de o tema da "flexibilização da jornada de trabalho" ter-se apresentado como o principal motivo do impasse nas negociações, o empresariado metalúrgico de São Leopoldo não demonstrou naquele ano e nos seguintes, qualquer disposição em dialogar sobre outros pontos da pauta de reivindicações do Sindicato dos trabalhadores, cujos dirigentes, em sua maioria, eram identificados com uma postura de confrontação com o patronato e de radicalização política contra as estratégias de flexibilização do mercado de trabalho e dos direitos do trabalho.

Esta situação prejudicou a categoria metalúrgica de São Leopoldo entre 1997 e 2000, pois muitas empresas passaram a extinguir o piso salarial e a não mais cumprir determinadas cláusulas sociais e econômicas – tais como adicional noturno, qüinqüênio, licença paternidade, etc. –, que tinham sido firmadas nos acordos coletivos de trabalho anteriores ao ano de 1997[582].

Em decorrência disso, o Sindicato de São Leopoldo foi atingido por uma profunda crise financeira entre 1997 e 2000, na medida que não contou com o desconto automático, na folha dos salários, da "contribuição assistencial" e da "mensalidade dos sócios".

Ademais, nesse período, diversas empresas (entre as quais Recrosul, Andréas Stihl e Amadeu Rossi) passaram a desenvolver junto a seus empregados, campanhas de

[581] A propósito, no intervalo entre 1998 e 2000, o TRT gaúcho não acolheu processo de dissídio coletivo de trabalho de parte do STIMMME de São Leopoldo, alegando inexistência de negociação prévia entre as partes.

desfiliação sindical. Assim, o STIMMME de São Leopoldo – que chegou a contar com aproximadamente 6.500 sócios em 1987, e que ainda mantinha 4.800 associados entre 1994-95, além de 1.000 sócios aposentados – teve o número de trabalhadores sindicalizados, empregados em sua base, diminuído em 1999, para apenas cerca de 1800 integrantes e mais cerca de 700 aposentados[583]. Entretanto, este notável decréscimo no nível de sindicalização não decorreu apenas da situação de conflito e de impasse nos processos de negociação coletiva ocorrida entre 1997 e 2000, mas também foi conseqüência da rotatividade no emprego e do enxugamento dos postos de trabalho ocasionados pelo processo de reestruturação produtiva que se aprofundou nas empresas dessa região na segunda metade dos anos 90.

O drástico declínio do índice de sindicalização verificado, entre 1996 e 1999, no setor metalúrgico de São Leopoldo, contudo foi contra-arrestado por um relativo processo de reversão que resultou em uma parcial recomposição do número de trabalhadores sindicalizados, a partir de 2000, no quadro da recuperação econômico-industrial ocorrida naquele ano, especialmente no Rio Grande do Sul.

Entretanto, esta recuperação do índice de sindicalização foi também favorecida pela nova política sindical, de caráter mais negocial, adotada pela nova diretoria do Sindicato eleita em fins de 1999. Desse modo, o número de sindicalizados subiu de mil e oitocentos, em 1999, para dois mil e quinhentos em meados de 2001, além de terem permanecido setecentos sócios aposentados[584].

Outro indicador da situação crítica a que chegou o STIMMME de São Leopoldo, entre 1997 e 1999, foi o fato da entidade não ter conseguido manter com integrantes de sua direção nem sequer dois terços dos trabalhadores eleitos para compô-la naquele período[585]. O desinteresse de parte dos trabalhadores da base territorial de São Leopoldo pela atividade sindical aumentou na medida que: a) diversas empresas passaram a pressionar seus funcionários a se desfiliarem do Sindicato e recomendaram a não sindicalização aos novos empregados; b) algumas empresas demitiram todos os antigos ativistas sindicais e contrataram em seu lugar

---

[582] Cf. entrevista com Loricardo de Oliveira, diretor do STIMMME de São Leopoldo, em 10 de setembro de 2001.
[583] Cf. entrevista com Loricardo de Oliveira, diretor do STIMMME de São Leopoldo, em 10 de setembro de 2001.
[584] Idem.
[585] Idem, ibidem.

trabalhadores jovens sem experiência sindical, cercando-os com uma cultura gerencial de cooptação e envolvimento com as metas empresariais; c) determinados estabelecimentos industriais passaram a punir os diretores sindicais de base com advertências, suspensões do trabalho, colocação em disponibilidade, inquéritos administrativos e remanejamentos internos, visando, desse modo, desprestigiá-los e isolá-los dos demais empregados[586].

Portanto, perseguindo o objetivo de afastar os diretores sindicais de base de seus postos de trabalho, algumas empresas moveram processos administrativos contra esses sindicalistas, visando demití-los por justa causa. Outras firmas simplesmente optaram por despedir sumariamente os diretores sindicais de base, deixando a estes a única alternativa de reclamarem seus direitos na Justiça. Ainda outras empresas dispensaram os diretores de base dos seus postos de trabalho, mantendo porém seu vínculo empregatício e pagando-lhes os salários. Estes fatos aconteceram, por exemplo, em empresas como Recrosul, Andréas Stihl e Amadeo Rossi, no período entre 1994 e 2001[587].

Entretanto, os procedimentos de cerceamento da atividade sindical na base metalúrgica em São Leopoldo, já foram efetivados desde inícios da década de 90, como forma de resposta às manifestações de resistência operária em algumas fábricas contra o aumento do desemprego provocado pelas estratégias de inovação tecnológica

---

[586] Cf. entrevista com Quintino Severo, diretor sindical do STIMMME de São Leopoldo, RS, e presidente da CUT/RS, em 16 de outubro de 2000.

[587] A este respeito, como observou um sindicalista entrevistado: "Desde 1993-94, começou a haver um movimento mais evidente de isolamento e de repressão contra os diretores sindicais de base em algumas empresas metalúrgicas de São Leopoldo. Assim eu que, me dediquei muito à organização de resistência contra as políticas empresariais de reestruturação produtiva e de terceirização que resultassem em demissões de trabalhadores, fui colocado em disponibilidade do trabalho por dois anos, em 1994, na empresa Andréas Stihl, justamente no momento que eu deveria voltar a trabalhar no setor de produção daquela empresa, pois tinha se esgotado meu tempo de exercício como diretor executivo do Sindicato. (...) me impediram de trabalhar e de exercer a atividade sindical na empresa, o que foi uma demonstração clara de que a empresa não mais reconhecia a atuação do Sindicato junto a seus empregados. (..) Na empresa Amadeu Rossi, os diretores sindicais de base também vêm sofrendo fortes perseguições, na forma de advertências, suspensões do trabalho, principalmente desde a greve geral de 1996, momento em a empresa reduziu drasticamente o seu quadro de funcionários em decorrência dos processos de reestruturação produtiva e adotou uma nova política de cooptação ideológica interna de seus empregados. Aliás, em 1996 todos os cerca de 20 a 30 antigos militantes sindicais que trabalhavam na empresa foram demitidos e, em lugar deles, foram contratados trabalhadores jovens, sem contato com a atividade sindical, a maior parte deles residentes em municípios próximos, aos quais foi incutida uma cultura individualista e anti-sindical, movida simultaneamente por um espírito de competição e de empresa-família". Cf. entrevista com Quintino Severo, diretor sindical licenciado da Stihl de São Leopoldo, RS, e presidente da CUT/RS, em 16 de dezembro de 2000.

e gerencial, contra a precarização do trabalho provocada pelos processos de terceirização dos serviços auxiliares e de apoio à produção.

A situação de conflito entre a representação sindical dos trabalhadores e a representação patronal no setor metalúrgico de São Leopoldo, ocorrida no decorrer dos anos 90, ainda continuou a ter seus desdobramentos sobre a ação sindical em 2002. Nenhum dos 20 diretores que compõe a direção desse Sindicato desde 1999, são diretores sindicais de base, devido ao fato das empresas da região terem se recusado a aceitar em 2002, a presença de diretores sindicais de base com estabilidade no emprego.

Portanto, à medida que as estratégias de racionalização produtiva passaram a ser implementadas unilateralmente pelas empresas, à revelia do movimento sindical, geralmente implicando em drástico enxugamento dos postos de trabalho e em fragmentação da base sindical, os conflitos entre o sindicalismo dos trabalhadores e as empresas aumentaram notavelmente, conduzindo o movimento sindical metalúrgico a sucessivas derrotas.

Entretanto, cabe aqui observar que, no intervalo entre julho de 1997 e janeiro 2001, a conflitividade entre as representações patronais[588] e dos trabalhadores metalúrgicos, na base sindical de São Leopoldo e adjacências, foi principalmente alimentada por divergências sobre a questão da flexibilização da jornada de trabalho e do índice de reajuste salarial.

Um Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho somente foi concretizado, em janeiro de 2001, porque no segundo semestre de 2000 a Justiça do Trabalho decidiu que o Sindicato patronal (SIMMMEE de São Leopoldo) não poderia continuar mantendo uma postura avessa a qualquer forma de negociação com a representação sindical dos trabalhadores. Desse modo o TRT acolheu o Processo em Revisão de Dissídio Coletivo suscitado pelo STIMMME de São Leopoldo, em agosto de 2000[589]. Mas para que o acordo fosse firmado em janeiro de 2001, através da intermediação do TRT, o STIMMME de São Leopoldo teve que aceitar a fixação de

---

[588] A representação patronal da indústria metalúrgica de São Leopoldo, Sapucaia do Sul, Esteio, Estância Velha, Dois Irmãos, Morro Reuter, Santa Maria do Herval e Campo Bom, RS, se dá via Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo (SIMMMEE de São Leopoldo) e via Sindicato da Indústria de Máquinas, de Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo (SIMIIA de Novo Hamburgo).

[589] Cf. Processo TRT nº03725.000/00-0 Revisão de Dissídio Coletivo (RVDC).

um reajuste salarial, para o período de julho de 1996 a julho de 2001, equivalente à variação acumulada do INPC/IBGE, portanto, sem nenhum aumento real de salários. Ademais, teve que concordar com uma proposta de flexibilização da jornada em condições bem mais desvantajosas para os trabalhadores do que aquelas obtidas pelos Sindicatos de Porto Alegre e Canoas.

Assim, depois de muitos anos de resistência o STIMMME de São Leopoldo foi constrangido a fazer concessões em relação a esta questão, inclusive para recuperar-se do desgaste e da perda de legitimidade sofrida diante de seus próprios representados nos anos anteriores. Estas concessões resultaram na exclusão do sindicato da fiscalização e dos processos de consulta aos trabalhadores nas empresas sobre as propostas de "banco de horas"[590]. Pois ficou definido no acordo que a coordenação do processo de consulta (na forma de votação secreta) em relação às propostas específicas de "banco de horas" caberia ao Presidente e ao Vice-presidente da CIPA[591]. Além disso, em São Leopoldo, a adesão mínima exigida para o estabelecimento da jornada flexível, ficou reduzida à maioria simples de 50% mais um dos empregados.

6.5. O tema da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

Um outro núcleo temático importante que emergiu, a partir de 1996, nas negociações coletivas realizadas por empresa na base metalúrgica de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo foi o da participação nos lucros e resultados" (PLR).

A proposta de "PLR" adquiriu novo fôlego a partir da Medida Provisória (MP) de nº 794, de dezembro de 1994, que regulamentou o inciso XI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, garantindo aos trabalhadores acesso a este tipo de ganho, de forma desvinculada da remuneração salarial e sem incidência sobre os encargos trabalhistas das empresas[592].

---

[590] Cf. cláusula nº11, do Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de trabalho (Processo TRT nº03725.000/00-0 RVDC), com vigência de 1º de janeiro de 2001 até 30 de junho de 2002.

[591] A propósito, conferir sub-cláusula nº11.4, da cláusula nº11, do Processo TRT nº03725.000/00-0 RVDC, Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho.

[592] A propósito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999), op. cit., p.4.

Dentre as MPs editadas sobre este tema, apareceu em 1995 a de nº1029, que introduziu a possibilidade da PLR ser barganhada diretamente com os trabalhadores, porém sem a participação dos Sindicatos.

Somente com a MP de nº1.539, editada em 08 agosto de 1997, foi estabelecida de forma explícita a participação dos Sindicatos de trabalhadores nas negociações da PLR. Antes da edição desta medida, visando garantir a presença dos Sindicatos nas negociações deste benefício, a CNM/CUT e a Confederação Nacional dos Químicos da CUT (CNQ/CUT), em conjunto com a CONTAG entraram com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, que logrou êxito, resultando em liminar que foi deferida em dezembro de 1995, estabelecendo a obrigatoriedade de participação dos Sindicatos nas negociações, com fundamento no artigo 8º do capítulo VI da Constituição[593]. Todavia, o mérito desta liminar ainda não tinha sido julgado até o final da década de 90.

Diante da omissão governamental e do vácuo jurídico quanto a tal obrigatoriedade, várias empresas vinham se negando a realizar negociações com as entidades sindicais sobre a forma de pagamento deste tipo de remuneração flexível. Foi apenas com a edição da MP de nº 1.539 de 1997 que o governo FHC antecipou-se ao julgamento da liminar – concedida a determinadas entidades sindicais pela Justiça – instituindo a participação de apenas um diretor de cada Sindicato de trabalhadores neste tipo de negociação nas empresas, de modo que a participação da organização sindical continuou bastante restrita na negociação da PLR.

Esta mesma MP foi sucessivamente reeditada e finalmente foi transformada na Lei nº10.101/2000, em dezembro de 2000.

A pressão das entidades sindicais pela negociação da PLR nas empresas, com a participação de representantes sindicais, desenvolveu-se desde 1995, também através de denúncias ao Ministério Público das irregularidades verificadas na definição da PLR em várias empresas[594]. A despeito da luta sindical dos trabalhadores, a pauta dos empregadores, continuou a impor-se de forma quase absoluta nas mesas de barganha da PLR, devido ao fato dos critérios de definição desta forma de remuneração estarem

[593] Idem, pp.13 e ss.
[594] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 30/09/1998.

totalmente vinculados a fatores como metas de produção, produtividade, venda, lucro, introdução de programas de qualidade total e assiduidade na empresa[595].

A análise dos acordos coletivos celebrados anualmente pelos sindicatos metalúrgicos da RMPA mostra que no período entre 1995 e 2000, apenas neste último ano uma cláusula sobre PLR constava da Convenção coletiva firmada pelo STIMMME de Porto Alegre.

Entretanto, nas empresas na base territorial do STIMMME de Porto Alegre, a PLR começou a ser adotada em 1996 e 1997 em empresas como Icotron S/A Indústria de Componentes Eletrônicos (do Grupo Siemens), Albarus e Zivi de Gravataí; Zamprogna S/A, DHB Ltda., Forjas Taurus S/A, Hércules S/A Fábrica de Talheres, ATH – Albarus Transmissões Homocinéticas Ltda. de Porto Alegre; e Elevadores-Sur de Guaíba. Contudo, até 1998, a participação de representantes sindicais nessas negociações era interditada pelas gerências das empresas. O depoimento de um ativista sindical que segue abaixo confirma esta tendência:

> Na empresa Icotron S/A Indústria de Componentes Eletrônicos de Gravataí, RS, uma Comissão de PLR foi eleita em março de 1996. Porém, antes da definição das regras de escolha dos integrantes da Comissão, a direção da empresa vetou a participação do diretor sindical de base e dos integrantes da CIPA nesta Comissão.
> Entretanto, um grande número de trabalhadores protestou contra este tipo de veto junto à gerência de RH da Icotron, fazendo com que a direção administrativa da empresa recuasse, permitindo a participação do diretor sindical de base e também dos representantes de CIPA enquanto candidatos para este tipo de Comissão.
> Todavia, quando ocorreu a eleição, a empresa proibiu qualquer tipo de campanha dos candidatos no ambiente interno da fábrica. A eleição foi organizada pelos integrantes da CIPA e foi realizada em dois turnos com votação individual por quatro setores da fábrica, podendo ser escolhido apenas um representante por cada setor. Mesmo assim, eu, enquanto diretor sindical de base, fui o mais votado em meu setor de trabalho,(...)
> Depois de eleita e ativada a Comissão, já em julho de 1996, foi definido o valor a ser pago a título de PLR pela empresa a cada empregado. Este valor ficou estipulado em 55% do valor da folha

[595] A este respeito, ver: KREIN, José Dari & OLIVEIRA, Marco Antônio de (1999), op. cit. pp. 4 , 23 e 27.

de pagamento de cada funcionário. Entretanto, os trabalhadores não tiveram muito poder de influência na definição da PLR[596].

Em outra empresa, a ATH–Albarus Transmissões Homocinéticas Ltda. de Porto Alegre, que se destacou por ser pioneira em termos da implementação de inovações gerencial-organizacionais, foi preciso uma ação pública de parte do STIMMME de Porto Alegre, para que fosse paga a PLR em 1997.

> "A Albarus de Porto Alegre, somente adotou a prática da PLR e permitiu a constituição de uma Comissão para tratar desta questão, depois que a direção do STIMMME-POA protocolou uma denúncia formal no Ministério Público. Aliás, isto ocorreu não somente na Albarus, mas em diversas empresas metalúrgicas da base do Sindicato. Entretanto, depois de implantada a PLR em 1997, a Albarus descartou a participação direta da representação do Sindicato de Porto Alegre na negociação, mas, ao contrário de outras empresas como a DHB e a Zamprogna, não estabeleceu obstáculos a que os diretores sindicais de base pudessem ser escolhidos representantes da Comissão da PLR[597].

Na Forjas Taurus S/A, apenas a partir de 1998 – depois da edição da MP de nº1.539/1997 – foi estabelecido, em comum acordo com o Sindicato de Porto Alegre, que os seis delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores deveriam representá-los na negociação anual da PLR, o que ocorreu nas negociações de 1999, 2000 e 2001[598].

Na ATH–Albarus e em diversas outras empresas como Zamprogna, Zivi, Hércules, Elevadores-Sur e DHB, foi admitida a participação de um único representante do STIMMME de Porto Alegre na Comissão da PLR, a partir de 1997-1998.

Entretanto, em 1996 e 1997, algumas empresas, como a Zamprogna S/A (produtora de tubos e chapas de aço) e a DHB Ltda. (produtora de juntas homocinéticas e bombas de direção hidráulica para carros), formaram Comissões fantasmas que funcionaram como meras "correias de transmissão" da política de PLR determinada pela direção da empresa. O valor estipulado por estas empresas e

---

[596] Cf. depoimento de Sérgio Bordignon, diretor sindical de base do STIMMME de Porto Alegre na empresa Icotron de Gravataí, em 09 de novembro de 1996.
[597] Cf. entrevistas com Oli Ascal e Hélio Marcolino, diretores sindicais de base na empresa ATH – Albarus de Porto Alegre, em 16 de outubro de 1998.
[598] Cf. entrevista com Claudir Nespolo, diretor sindical do STIMMME de Porto Alegre, em 11 de setembro de 2001.

aprovado pelas Comissões de negociação foi bastante reduzido, se comparado com o que foi pago por outras empresas da região, ficando em apenas 40% do salário base[599].

Apesar dessas mudanças na atitude das empresas na base metalúrgica de Porto Alegre, nenhum Acordo coletivo de PLR foi firmado diretamente entre as empresas e o Sindicato dos trabalhadores, entre 1996 e 2002.

A propósito, como destaca um diretor sindical entrevistado:

> "Um dos grandes problemas é que não encontramos ainda uma maneira de abrir espaços para intervir nos processos de reestruturação produtiva. Até agora, conseguimos interferir apenas via negociações nas datas base de cada ano, na questão salarial e de forma muito limitada em alguns aspectos das condições de trabalho e no treinamento e remanejamento interno de parte dos trabalhadores atingidos pelo enxugamento de postos de trabalho.
> Desse modo, o Sindicato não tem conseguido obter o direito de participar de forma ampla e efetiva nem mesmo na negociação que define os critérios do valor monetário da PLR nas empresas. Além disso, os integrantes das Comissões da PLR não recebem nenhuma garantia de estabilidade no emprego e quem geralmente define os critérios de pagamento da PLR é a gerência da empresa, cabendo, na maioria das vezes, aos representantes dos trabalhadores apenas comunicar os valores e a data de pagamento da PLR a seus colegas de trabalho. Raramente, as empresas aceitam sugestões mais substantivas dos trabalhadores ou do representante sindical na Comissão"[600].

O patronato do setor metalúrgico da base sindical de Porto Alegre tem apresentado resistências para negociar com a representação sindical dos trabalhadores não apenas a PLR, mas também quaisquer questões relativas às transformações na estrutura do emprego, envolvendo a multifuncionalidade, a flexibilidade da jornada de trabalho e os processos de terceirização produtiva.

Na base metalúrgica de Canoas, as negociações e os acordos sobre PLR têm seguido a mesma sistemática verificada em Porto Alegre. Entre 1998 e 2002, o procedimento predominante foi a fixação de critérios e indicadores a serem aplicados

---

[599] Cf. entrevistas com Luzardo Rocha, diretor sindical de base da empresa de autopeças DHB de Porto Alegre, em 18 de julho de 1997; e com Juarez Silva Reis, diretor sindical de base da empresa Zamprogna S/A, em 17 de julho de 1997.

[600] Cf. entrevista com Ademir Acosta Bueno, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 23 de julho de 2002.

neste tipo de programa pelas gerências, restando à Comissão de PLR e ao representante sindical apenas questionar e sugerir alterações em um e outro ponto do que ficou estabelecido pela empresa.

A posição privilegiada das empresas na determinação da PLR deve-se ao fato desta remuneração flexível ter sido primordialmente projetada para funcionar como forma de incentivo ao aprimoramento da qualidade, da eficiência e da competitividade industrial e não como um efetivo mecanismo de participação dos trabalhadores.

A implementação da PLR tendeu a se disseminar entre as empresas metal-mecânicas e eletro-eletrônicas de Canoas a partir de 1998, mas – com exceção das empresas Atlantic Georgia Corporation (AGCO) do Brasil Ltda. e Maxion International Motores S.A., em que a participação do Sindicato tem sido mais efetiva – aos agentes sindicais apenas ficou reservado o papel de indicar um representante para integrar a comissão de negociação. O único caso em Canoas, em que foi registrado acordo da PLR realizado entre empresa e o STIMMME de Canoas, foi o da Maxion International Motores S.A. [601].

Em geral os critérios mais adotados pelas empresas de Canoas, para avaliação e definição do valor da PLR, são as seguintes:

a) volume de vendas – produto (quantidade física); b) volume de vendas – peças (faturamento); c) redução de custos de materiais produtivos; d) índice de qualidade; e) despesas operacionais; f) produtividade; g) assiduidade; h) horas de treinamento por funcionários; i) Redução de custos de projetos; j) desenvolvimento de novos produtos; l) lucro gerencial[602].

O Sindicato dos metalúrgicos de São Leopoldo, por sua vez, ficou totalmente excluído, até 2000, do processo de definição dos critérios e do valor da PLR. A situação altamente conflitiva e sem diálogo que se estabeleceu entre esse Sindicato e a entidade patronal entre 1997 e 1999, contribuiu para que diversas empresas não implantassem Programa de PLR até o final de 1999. Contudo, empresas como Andréas

---

[601] A propósito, ver: *Acordo Coletivo de Trabalho de "PLR" (cf. MP – 1.982-69/2000), ano 2000*; e *Acordo Coletivo de Trabalho de "PLR" (cf. Lei – 10.101 de 19 de dezembro de 2000), ano 2001*, ambos firmados entre a Maxion International Motores S.A. e o STIMMME de Canoas, com a participação da Comissão de empregados eleita para as negociações.

[602] A propósito, ver cópias (ou vias), depositadas para registro nos arquivos do STIMMME de Canoas, dos Acordos de "PLR", efetivados em 2000 e 2001, nas empresas AGCO, Maxion, Springer, Selenium, Ansaldo Coemsa e Maxi-forja.

Stihl, Ferramentas Gedore, Amadeo Rossi e Siderúrgica Gerdau[603] instauraram a PLR desde 1996-97[604]. Porém, nas duas primeiras empresas supracitadas sequer foi formada uma "comissão de empregados" para a definição de critérios de avaliação da PLR, nos anos de 1996 e 1997[605].

Somente a partir de 2001, depois da aprovação da Lei nº10.101/2000, algumas das maiores empresas de São Leopoldo – como a Siderúrgica Gerdau, por exemplo – passaram a admitir, sem restrições a presença de um representante do Sindicato na comissão de negociação da PLR. Entretanto, diversas empresas de médio porte ainda não estavam aceitando, nem mesmo em 2001, a participação de um representante sindical. Em reação a esta postura anti-sindical, a direção do STIMMME de S. Leopoldo se negou a endossar, em 2001 e 2002, os critérios para o pagamento da PLR definidos unilateralmente pelas empresas.

A quase completa ausência de acordos coletivos por empresa nos anos 90, no setor metalúrgico da RMPA deve-se ao fato do empresariado tratar a problemática da reestruturação produtiva e os seus reflexos sobre as relações de trabalho e sobre a estrutura de emprego, como sendo de sua exclusiva atribuição, arbítrio e responsabilidade.

Em meio aos empregadores desse segmento industrial predominou a visão de que a representação sindical dos trabalhadores não deve exercer influência na definição das políticas de inovação tecnológica e organizacional, nem na política de Recursos Humanos (RH), adotada no ambiente interno das unidades produtivas.

De acordo com esta visão empresarial, a inserção da organização sindical nos locais de trabalho tende a consolidar uma cultura de conflitividade e a solapar estratégias de envolvimento dos trabalhadores com as metas de produção e competitividade das empresas. Por sua vez, os Sindicatos metalúrgicos da RMPA, manifestaram, no decorrer da primeira metade dos anos 90, uma postura de cautela e de precaução em relação ao estabelecimento de acordos descentralizados por empresa – sobre condições de trabalho e de emprego, estratégias de produção e condições de

[603]Nesta empresa, única que admitiu a presença de um representante sindical na negociação, este passou a ser discriminado e isolado por ter apresentado sugestões e feito reivindicações que ultrapassaram os critérios de avaliação estabelecidos pela empresa para o funcionamento de tal Programa.

[604] Cf. entrevista com Quintino Severo, diretor sindical licenciado do STIMMME de São Leopoldo e dirigente sindical da CUT-RS, em 19 de julho de 1997.

remuneração da força de trabalho –, movidos pelo temor de que tais práticas poderiam conduzir a uma pulverização completa das formas de organização e representação de interesses, minando o que restava em termos de centralização dos procedimentos de negociação coletiva no país.

Contudo, por influência das experiências relativamente exitosas de "reestruturação produtiva negociada" no segmento das montadoras de veículos automotores e de autopeças do ABCD paulista – resultando em acordos formais por empresas sobre células produtivas, programas de melhoria contínua, organização do sistema logístico, just-in-time/kanban, terceirização, estrutura de cargos e salários, políticas de avaliação de desempenho e critérios de PLR –, os STIMMMEs de Porto Alegre e de Canoas, a partir de 1995-96, passaram a defender o aprofundamento da organização nos locais de trabalho, visando fortalecer o poder de influência e de negociação sindical no interior de cada empresa.

Porém, a postura dos empresários tem sido a de dificultar a construção de formas de organização relativamente autônomas nos locais de trabalho, capazes de dar suporte a ações coletivas de resistência contra os efeitos perversos das estratégias de racionalização produtiva sobre as condições de trabalho e de emprego. Em contraposição, as empresas têm manifestado sua preferência por estratégias induzidas de parceria e por procedimentos de envolvimento "estimulado" [606] (ou "incitado") – e em certos casos até mesmo de "envolvimento imposto"[607] – dos trabalhadores com as metas de qualidade e produtividade industrial.

---

[605] Idem..

[606] O "envolvimento estimulado" dá-se mediante acordos implícitos, não-negociados, nos quais o compromisso dos trabalhadores é "comprado" com a oferta de relativa estabilidade no emprego; mediante a concessão de formas de múltiplas de remuneração flexível complementar ao salário fixo do empregado, com base em desempenho individual no cumprimento das metas de produção fixadas pela empresa; e, enfim, por intermédio do estabelecimento de métodos de trabalho que valorizam a participação ativa e responsável do trabalhador no processo de trabalho, mediante uma relativa descentralização dos atos de decisão e comando gerencial. Portanto, a condução da produção é, desse modo, internalizada e fragmentariamente co-gerida pelos trabalhadores. A este respeito, ver: CORIAT, Benjamin (1994) *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*, Rio de Janeiro, Revan/UFRJ, p.169.

[607] Este tipo de envolvimento dos trabalhadores com as metas de produção das empresas se dá mediante o uso de métodos autoritários para a obtenção do engajamento operário, sem o estabelecimento de contrapartidas explícitas de favorecimento aos trabalhadores em termos de garantias provisórias de emprego e de premiações extras por desempenhos individuais na produção. Este tipo de "envolvimento" geralmente adquire maior possibilidade de implementação em períodos de forte crise recessiva na economia e de notável aumento dos índices de desemprego industrial. A este respeito, ver: CORIAT, Benjamin (1994), op. cit., pp.170-173.

6.6. A evolução das cláusulas salariais, nas negociações coletivas da década de 90

As cláusulas salariais merecem um exame mais detalhado, na medida que esta temática comportou modificações expressivas ao longo da década de 90.

Entre 1992 e 1995, os acordos coletivos de trabalho realizados na base territorial metalúrgica de Porto Alegre e Canoas, incluíram cláusulas salariais que não apenas estabeleceram a recomposição anual dos salários de acordo com os critérios da política salarial governamental, mas também definiram percentuais complementares de aumento real, a título de ganhos reais ou de reposição de perdas passadas.

Além disso, predominaram, entre 1991 e 1995, políticas de recomposição ou de antecipação salarial mensal, bimestral, trimestral ou quadrimestral, de acordo com a evolução das políticas governamentais de reposição salarial frente aos elevados índices de inflação registrados naquele período, ou conforme critérios específicos negociados entre os Sindicatos de trabalhadores e patronais.

Entretanto, a partir de 1996, nas negociações coletivas anuais impôs-se uma tendência de recomposição salarial de acordo com a variação acumulada do IPC-r ou do INPC/IBGE dos últimos 12 meses. Ademais, passaram a ser retiradas ou restringidas as cláusulas de antecipação salarial a despeito de que naquele ano, ainda ter sido fixada cláusula de antecipação salarial em parcela única de 1,75%, nas convenções coletivas efetivadas pelos sindicatos de Canoas e Porto Alegre[608].

Somente em 2001 e 2002, foram restabelecidas as antecipações salarial, concedidas em parcela única, com índices que oscilaram entre 1,5% e 3% sobre o salário base de cada trabalhador.

As políticas de contenção salarial dos oito anos de governo de FHC e a postura do empresariado de não conceder aumentos salariais acima da variação acumulada do INPC-IBGE – índice este que no decorrer dos anos 90 tem apresentado um cálculo bastante contestável para medir a inflação real – resultaram em pesadas perdas

[608] Entretanto, houve uma pequena e quase imperceptível exceção em 1998, quando uma irrisória antecipação salarial de 0,2% foi concedida, a partir de 1° de setembro daquele ano, no setor metalúrgico de Porto Alegre.Também na Convenção Coletiva de trabalho firmada em dezembro de 1999 pelo Sindicato de Canoas, na cláusula n°15 (fl.15) foi fixada antecipação salarial para 1° de julho

salariais, durante o período que vai de 1996 a 2002. De acordo com os próprios cálculos do IBGE, em setembro de 2000 estas perdas se situavam em média, em torno de 10% do valor dos salários, em comparação com o seu poder aquisitivo em 1995[609].

A despeito de, entre 1997 e 2000, não ter sido firmado nenhum acordo coletivo na data base para os metalúrgicos de São Leopoldo, houve a concessão de reajustes e antecipações salariais de parte da maioria das empresas, de acordo com os índices de aumento recomendados pelo Sindicato patronal, equivalentes à variação acumulada do INPC/IBGE. De outro lado, contudo, uma série de empresas deixou de reajustar os salários durante esse período de quatro anos e meio[610].

No período de julho de 1996 a julho de 2001, os trabalhadores metalúrgicos de São Leopoldo obtiveram um índice de reajuste salarial equivalente a 27%, enquanto os metalúrgicos de Porto Alegre obtiveram, praticamente no mesmo período, um aumento salarial equivalente a 33,82%. Esses dados mostram que os metalúrgicos de São Leopoldo tiveram uma defasagem salarial de mais de 5% em comparação com os de Porto Alegre, em um período de 5 (cinco) anos.

No intervalo entre 1989 e 1995, do ponto de vista dos resultados obtidos nos acordos salariais, ocorreram dois momentos distintos, no setor metalúrgico da RMPA. O período de 1989 a 1991, foi marcado por significativas perdas salariais resultantes da implementação de estratégias de deterioração dos picos contratuais de salários, no quadro de políticas econômicas recessivas e de contenção salarial. Os reajustes concedidos nesses anos foram bem inferiores às perdas salariais acumuladas desde meados de 1988, devido ao "Plano Bresser"[611] e ao "Plano Verão"[612], em meio a uma forte dinâmica inflacionária durante os dois últimos anos do governo Sarney. Também o "Plano Collor", implementado em 1990, representou perdas salariais. Estes três Planos econômicos continham mecanismos de deterioração do chamado "pico

---

de 2000, sobre o salário-base de 31 de janeiro de 2000. Porém esta antecipação apenas funcionou como um substituto à inexistência de negociação coletiva na data-base de 1° de maio de 2000.

[609] Conforme dados publicados pelo IBGE, em outubro de 2002.

[610] Ver Quadro I no Anexo I, que mostra a evolução dos reajustes e antecipações salariais entre os metalúrgicos de Porto Alegre e de Canoas, entre 1989 e 2002.

[611] O "Plano Bresser" estabelecido em meados de 1988, eliminou o gatilho salarial e introduziu a Unidade de Referência de Preços (URP) como indexador de salários, após um congelamento de 90 dias, valendo para preços, salários, aluguéis e tarifas públicas.

contratual dos salários"[613], sem que posteriormente houvesse uma recomposição salarial ajustada ao mesmo nível observado na data base da negociação coletiva de 1988[614].

Desse modo, no desfecho do processo de negociação coletiva no setor metalúrgico de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo em 1989 – mesmo com o realinhamento dos salários em 10%, além da correção salarial pela aplicação do IPC integral de maio de 1988 a abril de 1989 –, os metalúrgicos de Porto Alegre sofreram perdas na ordem de 9% a 10%, em comparação ao "pico real" firmado na data base de 1988[615].

Em março de 1990, a partir da posse de Collor de Melo, foi instaurado o chamado "Plano Collor I"[616], que provocou perdas salariais enormes, pois ocorreu nesta data o expurgo de 84,32% da inflação na definição da nova política salarial.

Entre os metalúrgicos da RMPA a perplexidade foi geral, mesmo porque os sindicatos de Porto Alegre, Canoas, São Leopoldo e Novo Hamburgo, tinham suas datas base para a negociação coletiva justamente fixadas entre os meses de abril e julho, de modo que não conseguiram negociar nem a recuperação integral do expurgo sofrido nos salários com o Plano Verão de 1989.

Nesse período, as direções sindicais mantinham uma certa prudência diante dos riscos de desemprego. Isto, contudo, não impediu que, por exemplo, os metalúrgicos de Canoas comparecessem em grande número nas assembléias salariais de abril e maio de 1990, e que, diante da irredutibilidade do empresariado e do governo, viessem a realizar uma greve em junho contra a proposta patronal de redução da jornada de trabalho com redução de salários e a favor da recomposição salarial em relação aos expurgos da inflação com o Plano Collor I em 1990. Aliás, este foi o mais longo

---

[612] Dentre as principais disposições contidas no "Plano Verão" destacavam-se a criação de uma nova moeda – o cruzado novo –, o congelamento de preços, salários e câmbio, a extinção da correção monetária, limitações no crédito e alterações no cálculo da inflação.

[613] O "pico contratual dos salários" representa o poder de compra do salário no dia 1° do mês da data-base das negociações coletivas de trabalho em cada ano.

[614] A este respeito, ver: FRANZOI, Ricardo; HERLEIN Jr., Ronaldo; HORN, Carlos Henrique; e CALVETE, Fernando da Silva (1991) "Salários e Sindicatos sob o Plano Collor", In: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, RS, v.18, n°4, Janeiro de 1991, pp.218-255. Ver especialmente notas de rodapé, p. 236.

[615] A este respeito, ver: FRANZOI, Ricardo; HERLEIN Jr., Ronaldo; HORN, Carlos Henrique; e CALVETE, Fernando da Silva (1991), op. cit. Tabela 1, p.236.

[616] Esse Plano incluía a medida provisória n°154, de 15 de março de 1990, convertida na lei n° 8.030, em 13 de abril do mesmo ano, que fixou as normas de reajustes e salários.

movimento de paralisação da categoria metalúrgica de Canoas nas décadas de 80 e 90. A greve durou 15 dias.

No setor metalúrgico de Porto Alegre, São Leopoldo e Novo Hamburgo, durante a campanha salarial de 1990, também foram realizadas greves em diversas empresas metalúrgicas contra a proposta de diminuição da jornada de trabalho com redução de salários apresentada pelo patronato, contra a onda de demissões nas empresas e a favor da recuperação dos salários. Assim, por exemplo, ocorreram paralisações parciais em diversas empresas e greves mais longas em outras, algumas com aproximadamente duas semanas de duração. Isto ocorreu principalmente em grandes empresas como a Zivi-Hércules e a Taurus de Porto Alegre; a Cia. Geral da Indústria de Guaíba (cuja greve, também foi contra o atraso no pagamento de salários), a Forjas Taurus e a Amadeo Rossi de São Leopoldo e a Copê de Novo Hamburgo.

Os resultados obtidos nos dissídios coletivos, no entanto, não permitiram a completa recuperação salarial em relação às perdas sofridas com o Plano Collor I.

O secretário de organização da CUT-RS, Miguel Rosseto, apresentou o seguinte relato sobre o comportamento do empresariado gaúcho e sobre as relações de trabalho no setor metalúrgico da RMPA em 1990:

> "No Rio Grande do Sul a FIERGS, já no final de abril de 1990, reuniu todos os sindicatos patronais e estabeleceu a orientação de que era preciso puxar o freio de mão. Foi a partir deste momento que nós começamos a sofrer uma repressão muito intensa contra os movimentos de greve. Esta repressão expressou-se através de uma postura prepotente e autoritária do patronato que não hesitou em estabelecer milhares de demissões sumárias, muitas delas por justa causa, sem que fossem concedidos aumentos salariais aceitáveis.
>
> No setor metalúrgico da Grande Porto Alegre houve algumas greves por empresas que duraram entre 15 e 30 dias, sendo que o empresariado em nenhum momento se dispôs a abrir um canal de negociação. Ao contrário, eles aplicaram demissões em massa. (...) Assim, num quadro de recessão econômica, de arrocho salarial e de arbitrariedade, as relações de trabalho foram marcadas pela violência. Desse modo, dentro das fábricas, as gerências empresariais ameaçaram constantemente com demissões, intensificaram ao extremo o ritmo de trabalho e aumentaram a prática de horas extras. Enfim, atemorizaram e pressionaram diretamente os trabalhadores. No plano prático, portanto, foram estas as novas bases de livre negociação que o empresariado veio a propor aos trabalhadores dentro das empresas durante 1990[617].

[617] Cf. entrevista com Miguel Rosseto, secretário de organização da CUT-RS, em 13/08/91.

Portanto, estas estratégias autoritárias adotadas pelas empresas mostraram o que significava, em termos salariais e de relações de trabalho, a nova proposta neoliberal do goveno Collor e do empresariado.

Em 1991, a despeito dos trabalhadores terem demandado um aumento real de 15% em sua pauta de reivindicações, a recomposição salarial concedida pela Justiça do Trabalho para os metalúrgicos de Porto Alegre, foi apenas de 72,48%, a partir de 1° de maio daquele ano[618], correspondente ao índice de inflação registrado no período em questão, sendo que este percentual ainda foi dividido em quatro parcelas.

No período de 1992 a 1995, em um quadro de recuperação dos índices do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, afirmou-se uma tendência de parcial recomposição do poder de compra dos trabalhadores, a partir de uma política de concessão de pequenos índices de aumento real de salários, além da reposição da inflação. Assim, na revisão de dissídio coletivo de 1992 (TRT-RVDC n°245/92) foi estabelecido um reajuste salarial equivalente à variação acumulada do INPC/IBGE, verificada no período de 1°.05.91 a 31.08.92, que incidiu sobre os salários de maio de 1991. Entretanto, como complemento foi concedido um aumento real de salários de 6%, a título de ganho real e reposição de eventuais perdas salariais passadas ocorridas entre 1989 e 1991[619].

Na revisão do acordo de dissídio coletivo de maio de 1993, a recomposição salarial foi feita de acordo com a Lei n°8.542, de 23 de dezembro de 1992, que garantia antecipações bimestrais e reajustes quadrimestrais. Como no ano anterior foi estabelecido um aumento real de 6%[620]. Mas este acordo estabeleceu antecipações salariais mensais entre junho de 1993 e abril de 1994, compensáveis com quaisquer reajustamentos coercitivos futuros, equivalentes a 80% da variação do índice de reajuste do salário mínimo, referente ao mês anterior ao da concessão[621]. Esta política mensal de antecipações salariais, todavia, foi interrompida com a conversão dos salários em "unidade real de valor" (URV), a partir de março de 1994.

Posteriormente, na revisão de dissídio coletivo de trabalho de 1994, sobre os salários resultantes da conversão em URV, os metalúrgicos de Porto Alegre

[618] Cf. Acórdão da RVDC n°159 de 1991, cláusula n°2.
[619] Cf. Certidão de Julgamento do Processo TRT-RVDC n°245, de 1992, cláusula n°2, parágrafo 1°.
[620] Cf. Acórdão da RVDC n°93.8007-7, de 1993, cláusula n°2, parágrafo 1°.

conseguiram majoração salarial de 15%, a título de reposição de eventuais perdas (decorrentes do critério de conversão dos salários para URV) e de aumento real[622]. Além disto, ficou estabelecido que as empresas concederiam reajustes trimestrais com base na variação acumulada do IPC-r (Índice de Preços ao Consumidor, série "r") e antecipações salariais (dentro de cada trimestre) sempre que a variação do IPC-r excedesse a 5%[623].

Em seguida, já dentro da política do "Plano Real" do 1° governo FHC, a revisão do acordo em dissídio na data base de 1995, definiu uma recomposição dos salários de 34,37% (já descontados os reajustes e as antecipações salariais), que incluía um índice de 4%, a título de aumento real[624].

No ano seguinte, na convenção coletiva[625], firmada em julho de 1996, pelo Sindicato de Porto Alegre, ficou acordado um reajuste de 12,50%[626], correspondendo aproximadamente aos índices acumulados de inflação nos doze meses anteriores.

A despeito de as empresas terem se posicionado com determinação contra a continuidade da política de antecipações salariais, ficou definido que naquele ano ainda seria concedida uma antecipação salarial de 1,75%, entre os meses de junho e de setembro. Posteriormente, na convenção coletiva assinada em 1997, ficou acordado um reajuste de 7%, e mais uma majoração suplementar em outubro do mesmo ano, fazendo o reajuste salarial crescer de 7% para 8,34%.

Já em 1998, os metalúrgicos de Porto Alegre conseguiram um reajuste de apenas 3,75%[627], mas ficou assegurado que, a partir de 1° de setembro daquele ano,

---

[621] Cf. Acórdão da RVDC n°93.8007-7, de 1993, cláusula n°4.
[622] Cf. Processo TRT-RVDC n° 94.009041-4, de 1994, cláusula n°2.
[623] Idem, cláusula n°4.
[624] Cf. TRT-RVDC n°95.011038-8, de 1995, cláusula n°2. Além disso, este acordo estabeleceu que as empresas – desde que não houvesse proibição governamental de repasse aos preços – concederiam as seguintes antecipações salarais: a) em 1° de junho de 1995, o percentual de 2,57%; b) em 1° de setembro de 1995, 70% da variação acumulada do IGP-FGV no período de 1° de julho a 1° agosto de 1995, acrescida de 3,88% a incidir sobre os salários de maio de 1995; c) em 1° de janeiro de 1996, 70% da variação acumulada do IGP-FGV no período de 1° de julho a 31 de dezembro de 1995, acrescida de 3,88% a incidir sobre os salários de maio de 1995[624].
[625] No setor metalúrgico de Porto Alegre a cultura dos acordos em dissídio coletivo, homologados na Justiça, somente foi superada em 1996. Ou seja, enquanto entre 1980 e 1995 quase sempre ocorreram acordos em revisão de dissídio coletivo, desde 1996 instalou-se de forma continuada a cultura das convenções coletivas de trabalho, nas datas base anuais de negociação coletiva. De outro lado, diferentemente de Porto Alegre, no setor metalúrgico de Canoas a cultura das convenções coletivas de trabalho já instalou-se, de forma continuada, desde o início da década de 90.
[626] Cf. Convenção Coletiva de Trabalho de 1996, cláusula n°2.

seria concedida outra pequena majoração, conduzindo o total do aumento para 4,20%[628]. Em 1999, o reajuste obtido mediante acordo foi de 4,15%[629]. No ano de 2000, além do reajuste de 6%, a convenção coletiva concedeu uma antecipação salarial, a ser paga em janeiro de 2001, equivalente a 70% da variação acumulada do INPC/IBGE de 1° de maio a 30 de novembro de 2000, porém limitado o valor dessa antecipação a um percentual máximo de 1,5%.

Nas negociações coletivas realizadas nos cinco anos entre 1996 e 2000, além da política de antecipação salarial ter sido praticamente abandonada, os índices de reajuste geralmente não ultrapassaram os índices oficiais de inflação.

Ou seja, a partir de 1995, a política salarial, sob todos os seus aspectos, foi adequada ao novo quadro das estratégias de desindexação salarial, de controle da inflação, de corte nos custos das empresas relativos à força de trabalho, de flexibilização das formas de remuneração do trabalho, de enxugamento dos postos de trabalho e de fragmentação do mercado de trabalho.

Por fim, cabe observar que para uma visão mais detalhada sobre a evolução das cláusulas salariais na base dos sindicatos metalúrgicos de Porto Alegre, de Canoas e de São Leopoldo, no intervalo entre 1989 e 2002, cabe conferir os Anexos do presente trabalho.

6.7. Formas de intervenção sindical complementares e alternativas, frente ao enfraquecimento do poder sindical

No decorrer dos anos 90, as empresas dos setores metal-mecânico, eletro-eletrônico e de material de transporte da RMPA, RS, aceleraram a reestruturação produtiva de suas plantas industriais, disseminando de forma mais sistêmica novos métodos de gerenciamento do trabalho e da produção.

As estratégias de implementação de "programas de qualidade total", de introdução de novas relações interfirmas e de adoção de equipamentos e dispositivos

---

[627] Cf. Convenção Coletiva firmada no setor metalúrgico de Porto Alegre, RS, em 1998, especialmente o conteúdo da alínea "a" da cláusula n°2.
[628] Idem. Ver conteúdo da alínea "b" da cláusula n°2.
[629] A este respeito, ver: Cláusulas salariais da Convenção Coletiva firmada no setor metalúrgico de Porto Alegre, RS, em 1999.

de base microeletrônica, conduziram ao estabelecimento de processos de enxugamento da força de trabalho, colocando em crise o sindicalismo puramente conflitivo.

O avanço das formas de flexibilização do processo produtivo, a implementação de formas flexíveis de remuneração da força de trabalho, com base em critérios de produtividade e lucratividade das empresas, a adoção de políticas de desindexação salarial de parte do governo (a partir de 1995), a adoção de medidas de flexibilização dos direitos do trabalho, o estabelecimento de processos de privatização de empresas estatais, a abertura comercial crescente e, enfim, a integração subordinada da economia brasileira aos mercados internacionalizados, dificultaram a manutenção das práticas sindicais confrontacionistas e grevistas adotadas nos anos 80, e demandaram estratégias de ação sindical de cunho mais pragmático e negocial.

Para fazer frente à tendência de enfraquecimento de seu poder de barganha, os sindicatos metalúrgicos da RMPA foram paulatinamente redimensionando seus eixos de atuação. Porém, diversos fatores dificultaram o trânsito para uma cultura sindical capaz de combinar iniciativas de negociação com ações de conflito, desde os locais de trabalho até as barganhas coletivas anuais. Entre os impedimentos para tal evolução das práticas sindicais merecem destaque os seguintes fatos: a) a cultura autoritária do empresariado do setor metalúrgico tendeu permanentemente a excluir a representação sindical dos trabalhadores de todo tipo de negociação das condições de trabalho no chão de fábrica; b) a dificuldade do sindicalismo dos metalúrgicos da RMPA em adotar um perfil político mais pragmático e negocial-contratualista, reduziu ainda mais o seu poder de influência sobre os rumos dos processos de reestruturação produtiva; e c) a permanência de práticas sindicais ainda muito acomodadas ao modelo de negociação coletiva inerente à estrutura corporativista oficial de relações de trabalho, nesses sindicatos, dificultou a emergência de uma atuação sindical mais consistentemente voltada para a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho.

A despeito de todas estas dificuldades, o sindicalismo metalúrgico da RMPA procurou imprimir algumas estratégias concebidas para evitar o declínio das taxas de filiação sindical e de fazer frente ao enfraquecimento do seu poder político e contratual.

O primeiro eixo de intervenção permaneceu sendo o trabalho de organização e mobilização dos trabalhadores no decorrer dos processos de negociação coletiva anual nas datas base.

Como segundo eixo prioritário ficou definido o trabalho de organização nos locais de trabalho (OLT), com vistas a influenciar nas negociações relativas à PLR, à organização do processo de trabalho, às mudanças na jornada de trabalho e à política de terceirização, no quadro de racionalização das empresas.

O terceiro eixo de intervenção sindical foi implementado em torno da temática da saúde do trabalho, das doenças profissionais, dos acidentes do trabalho e da insalubridade nas empresas. Já na primeira metade dos anos 90, foi estruturada – na sede do STIMMME de Porto Alegre – uma equipe de profissionais de saúde, que logo no início de seu trabalho realizou uma pesquisa de campo nas empresas da base do Sindicato. A pesquisa permitiu constatar a existência de milhares de trabalhadores afetados por lesões por esforço repetitivo/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT) por hérnia de disco e surdez, e, também, por mutilações decorrentes de acidentes de trabalho. A pesquisa também constatou que a maior parte dos trabalhadores afetados por tais problemas de saúde, não procurava a equipe médica e a área jurídica do Sindicato, devido ao temor de perderem seus empregos.

Um quarto eixo de intervenção dos sindicatos metalúrgicos da RMPA estruturou-se em torno da questão da formação, qualificação e requalificação profissional dos trabalhadores de sua base. Desse modo, o STIMMME de Porto Alegre, por exemplo, implementou uma política de formação e qualificação profissional, que apresentou como projeto pedagógico, as idéias da competência técnica e profissional, da visão crítica das relações sociais, da cidadania, da democracia e da solidariedade, visando uma formação de cunho mais integral para os futuros trabalhadores metalúrgicos. A Escola José César de Mesquita, pertencente a esse Sindicato, apresentava, entre 1996 e 1999, uma média anual de 700 alunos matriculados em cursos técnicos de nível médio e de complementação de nível pós-médio. Além disso, na segunda metade dos anos 90, a mesma Escola ofereceu cursos rápidos de qualificação profissional, para cerca de 100 alunos[630].

Os cursos oferecidos têm se concentrado nas áreas de mecânica, eletrônica e automação industrial. Os estágios têm compreendido 170 horas de desenvolvimento de projetos na própria escola e 400 horas de atividades em empresas. Os trabalhadores

[630] Cf. entrevista com Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 15 de junho de 1999.

metalúrgicos associados ao Sindicato e seus filhos têm recebido, no decorrer dos anos 90, um desconto de 30% na matrícula e nas mensalidades escolares[631].

De outro lado, também o STIMMME de Canoas, têm oferecido no decorrer da segunda metade dos anos 90 em sua sede, cursos de aperfeiçoamento profissional, financiados com recursos do FAT, nos quais tem tido prioridade nas matrículas os trabalhadores metalúrgicos desempregados, embora também trabalhadores desempregados de outros setores industriais e de serviços tenham tido acesso, sempre quando as vagas disponíveis não foram todas preenchidas. Entre os cursos ministrados têm se destacado os de mecatrônica e informática. Os alunos matriculados, geralmente desempregados, não têm pago matrícula nem mensalidades e têm recebido vale transporte além de alimentação gratuita na sede do Sindicato. Os diplomas tem sido expedidos pela Universidade Federal de Pelotas, RS.

Um quinto eixo de intervenção desses sindicatos metalúrgicos tem se dado em torno da organização de cooperativas de serviços, de produção, de habitação e de consumo, envolvendo metalúrgicos desempregados tanto homens como mulheres[632].

Os STIMMMEs de Porto Alegre e de Canoas, também têm apoiado as iniciativas dos trabalhadores das empresas "Vogg" de Canoas e "Cia Geral" de Guaíba, os quais – após a declaração de concordata daquelas empresas assumiram o controle gerencial e administrativo das mesmas.

Finalmente, um sexto eixo de atuação diz respeito ao lazer e bem-estar dos metalúrgicos empregados e desempregados sindicalizados. Os Sindicatos de Porto Alegre e Canoas investiram na ampliação e em melhoramentos em suas colônias de férias e em suas sedes campestres, na segunda metade dos anos 90. Esta política

---

[631] Entre os cursos rápidos, realizados em convênio com as empresas, destacam-se os de eletricidade básica, o de controlador lógico-programável e o de operador de máquina CNC. Ver: "Diagnóstico da Formação Profissional no Ramo Metalúrgico no Brasil" (1999). *Confederação Nacional dos Metalúrgicos/Rede Unitrabalho*, São Paulo, Artschip Editora, p.345 e ss.

[632] Assim, por exemplo, desde 1993-94, a direção do STIMMME de Porto Alegre apoiou a criação de duas cooperativas de habitação em sua base sindical, uma organizada em Porto Alegre, envolvendo cerca de 500 metalúrgicos, e outra organizada em Gravataí, envolvendo aproximadamente 100 trabalhadores. Além disso, desde o começo da década de 90, foi estruturada uma cooperativa de serviços de concerto, envolvendo trabalhadores metalúrgicos desempregados de Porto Alegre e de Cachoeirinha, visando a busca de alternativas de emprego e ocupação no mercado formal e informal de trabalho, com o apoio do Sindicato. Em Porto Alegre esposas de metalúrgicos e outras mulheres metalúrgicas desempregadas também organizaram uma cooperativa de serviços de serigrafia, de alimentos, de corte e costura e ainda outras atividades.

também tem funcionado como uma estratégia sindical para impedir quedas nas taxas de sindicalização em um quadro de encolhimento dos postos de trabalho.

Outro mecanismo adotado na segunda metade dos anos 90, no que se refere à filiação sindical, foi a criação, pelo Sindicato dos metalúrgicos de Canoas, da figura dos "sócios solidários", que podem ser trabalhadores desempregados metalúrgicos ou de outras categorias, quanto trabalhadores inseridos no mercado informal de trabalho.

A despeito da busca de estratégias alternativas em termos de intervenção sindical, os STIMMMEs da RMPA, contudo, mantiveram, no decorrer da década de 90, as negociações coletivas nas datas base anuais, como eixo fundamental de sua ação sindical. Mesmo assim – apesar de todas estas iniciativas –, grandes têm sido as dificuldades encontradas, principalmente a partir de 1995, em conservar os empregos, os patamares salariais e os benefícios sociais e trabalhistas conquistados no intervalo entre 1979 e 1994.

Para concluir cabe observar que a própria redefinição dos eixos de intervenção e organização dos sindicatos metalúrgicos da RMPA, como de outros sindicatos de diferentes categorias profissionais, "... tem relação direta com o cenário de desregulamentação e de flexibilização, 'não apenas das relações de trabalho', [mas] de todo o sistema social montado a partir do mundo do trabalho (...), que passa de uma situação de proteção para um contexto de baixa proteção"[633].

[633] Cf. SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo (2003) "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social". In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *ALÉM DA FÁBRICA: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*, São Paulo, Boitempo, outubro de 2003, pp.11-43.

CONCLUSÃO

Nos anos 90, a integração competitiva da economia brasileira às exigências dos mercados internacionalizados e o aprofundamento da reestruturação racionalizadora das empresas, no quadro de afirmação do paradigma industrial flexível, de forma combinada com os ciclos econômicos recessivos que afetaram o desempenho da indústria, fizeram encolher em termos numéricos a classe operária, além de provocarem um dramático aumento da taxa de desemprego, a precarização das relações de emprego e o aumento do nível de exclusão social no país.

No caso brasileiro, o aprofundamento dos processos de reestruturação produtiva, na direção do paradigma da acumulação flexível, ocorreu de modo bastante heterogêneo e simbiótico, envolvendo a utilização híbrida de estratégias pós-fordistas, neofordistas e fordista-tayloristas de reorganização do processo produtivo e da gestão do trabalho.

As estratégias racionalizadoras, que proliferaram com o incentivo das políticas governamentais de corte neoliberal – envolvendo a flexibilização das condições, das relações e dos direitos do trabalho –, aumentaram extraordinariamente a produtividade da indústria instalada no país. Ao mesmo tempo elas promoveram um movimento de decomposição e recomposição da classe trabalhadora e uma ruptura na estrutura e nas relações de classes predominantes até o fim dos anos 80.

As mudanças no mercado de trabalho e na composição da classe trabalhadora também exerceram influência sobre as transformações nas formas de representação e de clivagem de interesses e no conteúdo das formas de intervenção, dos eixos de luta e das pautas de reivindicação dos sindicatos.

Embora a política sindical não seja um reflexo da conformação da estrutura econômico-social e de classes presentes na sociedade, as mudanças na economia, a fragmentação e a precarização do mercado de trabalho e o encolhimento numérico da classe trabalhadora repercutiram sobre o potencial, a capacidade de articulação e os projetos de intervenção do sindicalismo.

As empresas dos segmentos da indústria metal-mecânica e eletro-eletrônica do ABCD paulista e da Região Metropolitana de Porto Alegre (RMPA), passaram por um

processo de reestruturação produtiva, envolvendo um forte enxugamento nos postos de trabalho e um expressivo encolhimento na estrutura do emprego. Especificamente na região do ABCD – diante da forte onda de demissões que ocorreu entre 1990 e 1992, nas empresas de autopeças, de motores, de máquinas e montadoras de veículos automotores, o Sindicato dos metalúrgicos, juntamente com sua organização operário-sindical de base, passou a adotar uma orientação sindical negocial-propositiva, ainda que conflitiva, nas relações com o capital, procurando desse modo priorizar a busca da negociação e somente em última instância recorrer a práticas confrontacionistas e grevistas.

A mudança na orientação estratégica deste Sindicato ocorreu porque seus dirigentes, identificados com a corrente majoritária da CUT, entenderam que as escolhas disponíveis e o leque de opções estratégicas ao alcance do sindicalismo estavam em processo de modificação – no contexto das transformações econômicas, políticas e ideológicas em andamento no país – e, como tal, instaurando novas condições de validação e de legitimação das práticas sindicais, demandando uma postura mais negocial e propositiva.

Assim, entre 1992 a 1995, o projeto de relações de trabalho defendido pelo SMABC, bem como pela FEM/CUT/SP e pela CNM/CUT foi o da constituição de um modelo "neocorporativista setorial" ou mesmo, para alguns autores, "corporativista societal" de negociação coletiva de trabalho. Este projeto adquiriu fôlego através dos "acordos tripartites" – envolvendo governo, empresas e trabalhadores – realizados nas câmaras setoriais do setor automotivo em 1992 e 1993 e do setor de máquinas agrícolas em 1993.

Na tentativa de concretização desse modelo neocorporativista de relações de trabalho, o Sindicato do ABC em conjunto com diversos outros sindicatos metalúrgicos do país – como o de Porto Alegre –, também passou a demandar (entre 1993 e 2002), sob a coordenação da CNM-CUT, a realização de contratos coletivos de trabalho unificados no setor metalúrgico (nos planos regional, estadual e nacional) e no segmento das montadoras de veículos automotores (no plano nacional).

Entretanto, simultaneamente às tentativas de institucionalização de formas tripartites e mais abrangentes de barganha coletiva, instaurou-se no setor automotivo do ABC, desde 1992, a prática da realização de acordos coletivos descentralizados por

empresa relativos às mudanças na organização do processo de trabalho e na gestão do trabalho, envolvendo conteúdos temáticos tais como terceirização; celularização produtiva; programas de qualidade total; qualificação, requalificação e novas habilidades do trabalho; política de cargos e salários; formas variáveis de remuneração da força de trabalho; flexibilização da jornada de trabalho; e formas de organização e representação operário-sindical nos locais de trabalho.

Desse modo, ao lado das tentativas de maior centralização das relações de trabalho, afirmaram-se com intensidade as práticas de fragmentação de acordos no setor metalúrgico do ABCD paulista. Os acordos passaram a ser principalmente por empresas. E, já durante a primeira metade da década de 90, também foi introduzida a prática de acordos coletivos separados entre a representação sindical dos trabalhadores e as representações patronais dos distintos segmentos industriais ligados ao setor metal-mecânico, tais como: a) o das montadoras de veículos automotores; b) o de autopeças, o de fundição, o de forjaria e parafusos; c) o de esquadrias metálicas; d) o de máquinas e de materiais elétricos e eletrônicos; e e) o da indústria mecânica, de ferramentas, de funilaria, de estamparia de metais e de aparelhos metálicos.

E, em 1996, nem sequer acordos coletivos centralizados foram realizados em diversos segmentos industriais como, por exemplo, o das montadoras, o de esquadrias metálicas e o de fundição de São Bernardo do Campo, Diadema e Santo André, tendo ocorrido apenas negociações e acordos sobre cláusulas salariais, formas de remuneração flexível, condições de trabalho e cláusulas de benefícios sociais, de forma descentralizada por empresas. As convenções coletivas centralizadas nos diversos segmentos industriais no ABCD paulista somente voltaram a ocorrer na data base de 1997, referente ao período de novembro de 1997 a outubro de 1998.

Estes fenômenos de fragmentação nas relações de trabalho diminuíram as perspectivas do projeto mais centralizado e neocorporativista de relações industriais dos Sindicatos do ABC e de Porto Alegre (compartilhado pela corrente majoritária da CNM-CUT) e conservaram o predomínio das práticas corporativista-setoriais fragmentárias, no decorrer dos anos 90.

Os acordos coletivos descentralizados por empresas ampliaram-se mais fortemente a partir de 1995 no setor metalúrgico e automotivo do ABCD, com a realização de acordos sobre a introdução de inovações organizacionais tais como

celularização e constituição de mini-fábricas, organização do sistema logístico, programas de melhorias contínuas, plano de combate à poluição sonora e ambiental nos locais de trabalho, estrutura de cargos e salários, ergonomia, grupos de trabalho semi-autônomos, formas de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, entre outros.

Na segunda metade da década de 90, também a negociação salarial adquiriu características cada vez mais descentralizadoras. Assim, por exemplo, no setor das montadoras, os acordos sobre reajustes salariais passaram a ser fixados no âmbito restrito das empresas, restando aos acordos coletivos mais abrangentes desse segmento industrial apenas fixar patamares mínimos de reajuste salarial, mas geralmente somente depois que os índices de reajuste já estavam definidos em algumas empresas.

Outrossim, entre 1997 e 2002, em um contexto de crescentes pressões competitivas sobre as empresas, de aprofundamento dos processos de reestruturação produtiva e de crise recessiva da economia brasileira, impuseram-se condições de negociação ainda mais restritivas, no plano descentralizado das empresas, a ponto do próprio SMABC, a partir de 1997-98, ter sido condicionado a firmar acordos ainda mais defensivos que os anteriores, na tentativa de amainar a onda de corte de postos de trabalho nas grandes empresas de sua base territorial. Assim foram estabelecidos, nesse período, vários acordos de redução da jornada de trabalho com redução de salários e acordos estimulados de "demissão voluntária" e de "lay off" (ou seja, de afastamento de parte da força de trabalho de seus postos de trabalho por tempo indeterminado, envolvendo uma sistemática de remuneração decrescente, de acordo com o seu tempo de afastamento ou até a exoneração definitiva dos trabalhadores atingidos), visando evitar demissões em massa de milhares de trabalhadores em diversas empresas montadoras e de autopeças.

Entretanto, depois de 1995 – mesmo que o governo federal tenha descartado entendimentos, relações e acordos de trabalho via fóruns setoriais tripartites e mesmo que os empresários do setor metalúrgico tenham rejeitado explicitamente a realização de negociações centralizadas nos planos regional, estadual e nacional – o SMABC conseguiu manter uma intervenção relativamente articulada e coordenada com base em uma perspectiva de universalização e extensão das demandas e conquistas, no quadro da representação dos interesses dos trabalhadores dos diversos segmentos industriais

no setor metalúrgico de São Bernardo do Campo e Diadema. Mesmo assim, os resultados obtidos a favor dos trabalhadores sempre mantiveram um caráter de disparidade, na comparação de um segmento industrial para outro, apesar do esforço dos dirigentes sindicais no sentido de estabelecer aproximações.

A permanente manutenção do esforço e do engajamento em instaurar políticas de coordenação e de articulação unificadoras entre as lutas e demandas nos diversos segmentos industriais, somente foi possível porque, entre 1992 e 1999, também porque o SMABC teve a iniciativa e a capacidade de estruturar uma forte e consistente rede organizativa de base, expressa na constituição de cerca de meia centena de comissões de fábrica, sintonizadas com a atuação do próprio sindicato, seguida pela constituição, a partir de 1997-98, de mais de 60 comissões sindicais de base, que garantiram a implantação do trabalho sindical nos locais de trabalho.

Portanto, apesar das enormes diferenças internas entre os trabalhadores dos diversos segmentos industriais de sua base sindical, o SMABC procurou, de forma quase permanente, dissipar os conflitos internos, decorrentes de condições de trabalho diversas entre os distintos grupos de trabalhadores.

No sentido prático, para contrabalançar as disparidades, os descontentamentos e as tendências de fragmentação entre os diversos segmentos de trabalhadores que compõem sua base, o SMABC procurou estabelecer articulações político-sindicais voltadas a estender propostas e conquistas de trabalhadores empregados em grandes empresas ou grupos de empresas mais dinâmicas e competitivas (fabricantes de produtos com maior valor agregado), para os trabalhadores de empresas pequenas e médias ou de empresas com menor produtividade e capacidade competitiva (fabricantes de produtos com menor valor agregado). Esta tem sido a forma de atuação buscada para fazer frente à tendência de crescente fragmentação da negociação coletiva e de diferenciação em termos salariais, de benefícios sociais e de condições de trabalho na base daquele Sindicato.

O SMABC conseguiu também obter um significativo aumento dos índices de sindicalização nos anos 90, passando de uma taxa de cerca de 41,4% de sindicalizados em 1989, para 62% em 1993, para 68% em 1995 e para 73,2% em 1997, embora tenha ocorrido novamente um leve recuo na porcentagem de sindicalizados para 68,7 em dezembro de 1999, principalmente devido ao grande número de trabalhadores

sindicalizados demitidos naquele ano. De qualquer forma, este crescimento representa uma notável mudança em relação à década de 80, quando a taxa média de sindicalização se manteve em torno de 40% dos trabalhadores da base sindical em São Bernardo do Campo e Diadema[634].

Apesar do esvaziamento das negociações na Câmara setorial automotiva a partir de 1995, o SMABC buscou alternativas para prosseguir na sua estratégia de influenciar com ações propositivas e negociais as políticas públicas e industriais voltadas para a ampliação do emprego e melhoria de vida dos trabalhadores, através da constituição de fóruns articulados de múltipla participação, envolvendo empresários, poder público, diversas representações de trabalhadores, além de outras entidades da sociedade civil. Neste sentido, por exemplo, o SMABC sugeriu a outros segmentos da sociedade a fundação da Câmara Regional do ABC paulista e trabalhou arduamente pela sua instalação. Este fórum, desde 1996-97, vem envolvendo a participação de sindicatos de trabalhadores, de organizações empresariais, de diferentes instituições da sociedade civil e dos governos municipais (de sete municípios da região) e do governo estadual. A Câmara Regional do ABC tem elaborado e fomentado projetos de desenvolvimento econômico, social, ambiental, educacional e cultural para a região, tendo como objetivo central a geração de novos empregos.

Além disso, entre 1996 e 2000, o SMABC estabeleceu entendimentos com o empresariado do setor automotivo e com o governo do Estado de São Paulo que resultaram em sucessivos "acordos emergenciais tripartites" no setor automotivo, envolvendo políticas de redução de impostos, de barateamento dos preços dos veículos populares, de sustentação dos patamares mínimos de produção em períodos de crise econômica e de estabilidade temporária no emprego para os trabalhadores. Este Sindicato teve também a iniciativa de apresentar um projeto de renovação da frota de veículos para o país, o qual, contudo, depois de muitos debates entre 1997 e 1999 – envolvendo sindicatos, governo e empresários – foi arquivado em 1999, por desistência dos dois últimos.

Portanto, o sindicalismo metalúrgico do ABC, juntamente com a CNM-CUT e outros sindicatos metalúrgicos como o de Porto Alegre, RS, a contrapelo da tendência

---

[634] Conforme informações obtidas na *Subseção do DIEESE/SMABC*, referente ao número estimado de trabalhadores empregados e sindicalizados na base territorial do SMABC.

de crescente fragmentação da negociação coletiva, empenhou-se de forma quase permanente a favor da constituição de canais amplos de negociação coletiva do trabalho no plano nacional, visando a concretização de contratos nacionais de trabalho.

A propósito, no final dos anos 90, o SMABC articulou e costurou uma coalizão político-sindical grevista com Sindicatos metalúrgicos vinculados a outras Centrais Sindicais como a Força Sindical e a CGT, visando uma campanha salarial unitária no setor metalúrgico paulista e no segmento das montadoras de veículos automotores em todo o país, e objetivando pressionar o empresariado do setor automobilístico a aceitar a instauração do contrato coletivo nacional de trabalho no segmento das montadoras.

Ademais, desde a primeira metade da década de 90, em sintonia com a política da CNM-CUT e da própria CUT, o SMABC aderiu à concepção de "Sindicato cidadão", visando desse modo, encontrar mais um ponto de apoio para a legitimação e o fortalecimento do movimento sindical em contraposição às tendências de fragmentação da negociação coletiva e de inexorável perda de postos de trabalho no quadro dos processos de reestruturação produtiva das empresas. Desse modo, o SMSBC juntamente com a CNM-CUT e diversos outros Sindicatos filiados à CUT, passou a abrir novas frentes de intervenção destinadas a fortalecer os laços e vínculos com outros movimentos sociais e entidades da sociedade civil, no plano local, regional e nacional, visando dessa forma também dar mais saliência e apoio social a diversas políticas públicas de inclusão social.

No caso do sindicalismo metalúrgico da RMPA, RS, cabe observar que, na primeira metade dos anos 90, a direção do Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, mostrou disposição em adotar uma postura mais negocial e propositiva – sem abdicar de uma relativa dose de conflitividade nas relações de trabalho.

Esse sindicato, contudo, não obteve êxito em alargar o processo negocial para além das negociações coletivas da data base anual. Isto também ocorreu, porque o patronato do setor metal-mecânico da RMPA e do Estado do Rio Grande do Sul, mostrou-se irredutível em sua postura autocrática de considerar as questões relativas às estratégias de reestruturação produtiva e ao gerenciamento das condições de trabalho no interior das empresas, como assuntos de exclusivo arbítrio e responsabilidade dos empregadores. Ou seja, no decorrer da década de 90, o

empresariado dos setores metal-mecânico e eletro-eletrônico da RMPA pautou sua ação a partir do entendimento de que as questões relativas à organização do processo de produção e da gerência do trabalho nos locais de produção, devem ser definidas unilateralmente pelas direções administrativas das empresas, sem a participação da representação sindical dos trabalhadores.

Além disso, diferentemente do Sindicato do ABCD, o sindicalismo metalúrgico de Porto Alegre e do conjunto da RMPA, jamais conseguiu estruturar uma organização amplamente consistente nos locais de trabalho, nem conseguiu assegurar um crescimento dos índices de sindicalização e de participação dos trabalhadores da base, comparável àquele obtido no ramo metalúrgico do ABCD paulista. Na base dos Sindicatos metalúrgicos de Porto Alegre, Canoas e São Leopoldo[635], os índices de sindicalização sempre se situaram entre 30% e 40% do total dos trabalhadores na década de 90, o que representa uma densidade sindical notavelmente inferior àquela alcançada no setor metalúrgico do ABCD paulista no decorrer do mesmo período.

Desse modo, os Sindicatos metalúrgicos da RMPA não conseguiram exercer influência efetiva sobre os processos de reestruturação produtiva e sobre as condições de trabalho fabris, não tendo conseguido realizar contratos coletivos formais de trabalho por empresas. O máximo que conseguiram foi exercer uma fragmentada influência informal na definição de um parcial controle sobre os reflexos negativos em relação aos empregos de determinados trabalhadores, decorrentes de políticas de terceirização e de racionalização do processo do trabalho em algumas empresas. Neste sentido, conseguiram, por exemplo, exercer influência na definição políticas de realocação, reaproveitamento e requalificação profissional de trabalhadores atingidos por estratégias de enxugamento de postos de trabalho de parte dessas empresas.

No decorrer da década de 90, os únicos acordos formais realizados no plano descentralizado por empresas no ramo metalúrgico da RMPA, foram alguns acordos de PLR realizados, entre 1999 e 2002, em empresas como Springer Carrier, Maxion Motores e AGCO (fábrica de tratores e máquinas agrícolas) em Canoas.

No caso do STIMMME de Canoas, em 1999, e do STIMMME de São Leopoldo, a partir do segundo semestre de 2000, ocorreram mudanças nas formas de

[635] No caso específico do STIMMME de São Leopoldo, o índice de sindicalização chegou inclusive abaixo de 25% entre 1997 e 1999.

intervenção político-sindical no processo de negociação coletiva do trabalho na data base anual de barganha, tendo ambos os Sindicatos adotado uma postura mais flexível e negocial em relação à temática da flexibilização da jornada de trabalho. A propósito, em 1998, o STIMMME de Canoas e, entre 1997 e 2000, o STIMMME de São Leopoldo sofreram duros reveses, quando naqueles anos não obtiveram acordos coletivos de trabalho anuais no âmbito da categoria, devido ao fato de terem-se recusado a negociar cláusulas de flexibilização da jornada de trabalho.

As direções sindicais dos STIMMMEs de Canoas (entre 1996 e 1998) e de São Leopoldo (entre 1996 e 2000) também mantiveram uma postura de forte oposição às propostas empresariais de correção apenas anual dos salários pelos índices do INPC-IBGE.

No caso da base sindical metalúrgica de São Leopoldo, durante quatro anos seguidos, de 1997 a janeiro de 2001, não foram firmados acordos coletivos de trabalho na categoria, também porque a posição da representação sindical do patronato mostrou-se ser bastante inflexível e autoritária no trato das questões da flexibilização da jornada de trabalho e da questão salarial com a representação sindical dos trabalhadores.

A não realização de negociações e acordos coletivos de trabalho naquela base sindical, desde 1997 até o final de 2000, teve um alto custo tanto para os trabalhadores como para o Sindicato, pois, provocou o corte de diversas cláusulas sociais (favoráveis aos trabalhadores) conquistadas em negociações anteriores e conduziu a um processo de desfiliação sindical de muitos trabalhadores – preocupados com a possibilidade de ficarem desempregados no quadro da crise recessiva e de racionalização produtiva da indústria e coagidos pelas pressões exercidas pelas administrações empresariais, recomendando a desfiliação sindical. A propósito, o movimento de dessindicalização observado fez cair drasticamente a taxa de sindicalização na base daquele Sindicato, entre 1997 e 1999.

Na base sindical metalúrgica de Canoas, a inexistência de negociações e a não realização de um acordo coletivo de trabalho na data base daquela categoria, em 1998, fez a direção daquele Sindicato rapidamente compreender que este quadro de vácuo contratual, estava provocando a erosão de diversas cláusulas sociais duramente

conquistadas em barganhas coletivas realizadas nos anos 80 e na primeira metade da década de 90.

Diante desta realidade, a direção do Sindicato optou por moderar sua posição, em relação à temática da flexibilização da jornada do trabalho, já em 1999, quando firmou uma convenção coletiva de trabalho, em que fez concessões, no que tange à incorporação de cláusulas de flexibilização da jornada de trabalho e de fixação de bases de reajuste salarial reduzidas (de acordo com os índices do INPC-IBGE), nos termos do instrumento contratual firmado, em troca da mudança de postura e de contrapartidas de parte do patronato em relação a algumas cláusulas sociais e sindicais.

Contudo, os dirigentes sindicais de São Leopoldo preferiram manter uma posição de conflito sobre estas mesmas questões por quatro anos, não cedendo às pressões patronais, o que, porém, resultou em perdas de cláusulas sociais (obtidas no quadro das negociações coletivas anuais na data base, em anos anteriores) e em uma tendência de crescente isolamento da direção do Sindicato em relação às suas bases.

A trajetória destes dois Sindicatos bem como do STIMMME de Porto Alegre indicam que o sindicalismo metalúrgico da RMPA mostrou-se bem mais frágil que o sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista, em termos de organização sindical e de capacidade de negociação coletiva do trabalho, principalmente no plano das empresas, nos anos 90.

No âmbito do sindicalismo metalúrgico da RMPA (RS), o Sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre foi o único que – hegemonizado pela corrente reformista da "articulação sindical" da CUT – apresentou, ainda que de forma hesitante, um discurso sindical voltado à adoção de uma postura mais pragmática e propositiva na primeira metade dos anos 90. Porém, não encontrou espaços de interlocução diante da postura anti-sindical e de unilateralismo gerencial do empresariado da indústria metal-mecânica, eletro-eletrônica e de material de transporte da RMPA.

O empresariado do setor metalúrgico da RMPA, da mesma forma que nos anos 80, continuou concebendo as estratégias de reestruturação produtiva e de racionalização da gestão do trabalho, como um assunto de exclusiva atribuição e responsabilidade da administração das empresas.

No decorrer da década de 90, os Sindicatos patronais do setor metalúrgico da RMPA, em conformidade com o que tem determinado a legislação corporativista

estatal, defenderam o ponto de vista de que aos Sindicatos de trabalhadores cabe apenas representar a força de trabalho nas negociações realizadas na data base anual. Ou seja, de acordo com esta compreensão, aos Sindicatos de trabalhadores não cabe ultrapassar a porta das fábricas, devendo ficar distantes dos assuntos relacionados ao processo de trabalho e às relações de trabalho internos às unidades produtivas.

Diante desta postura relativamente autocrática do patronato, a conflitividade nas relações sindicais e o discurso fortemente oposicionista de antagonismo de classes continuou fortemente presente nas relações de trabalho nos anos 90, na base dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, tendo ocorrido diversos casos de suspensão e de demissão de diretores sindicais de base e diversas ações administrativo-empresariais de restrição à atividade sindical no interior de um expressivo número de fábricas.

Entretanto, de modo geral, confirmou-se, no final dos anos 90, inclusive na base dos Sindicatos metalúrgicos da RMPA, a opção por estratégias sindicais oposicionistas de perfil intermediário, de caráter pragmático e propositivo, ainda que conflitivas, e de interlocução política com o governo e os empresários, ainda que com razoável dose de oposicionismo classista.

Tanto na base do SMABC, quanto no âmbito do sindicalismo metalúrgico da RMPA, prevaleceu a opção por uma postura mais pragmática e negocial na década de 90, por influência das mudanças verificadas no leque de escolhas e nas condições de validação e de legitimação das práticas sindicais.

As mudanças na postura de intervenção, nos eixos de luta e nas pautas de reivindicação dos Sindicatos metalúrgicos aqui em estudo também ocorreram, em conseqüência de pressões exercidas pelos trabalhadores na base sobre a ação sindical, exigindo estratégias mais pragmáticas na medida que estas ofereciam possibilidades de obter melhores resultados em termos dos interesses imediatos dos trabalhadores relacionados à problemática do emprego, do salário, das condições de trabalho e dos benefícios sociais.

Neste sentido, o presente estudo também confirma a hipótese de que, de parte da representação sindical dos trabalhadores, não foi primordialmente a escolha voluntarista por uma determinada postura ideológica, mas antes as duras condições instauradas de forma combinada por fatores econômicos, sociais, políticos e institucionais, inerentes ao processo de consolidação do paradigma industrial flexível e

às estratégias políticas neoliberais, que conduziram o SMABC e o sindicalismo metalúrgico da RMPA a adotar uma postura sindical propositiva, mais pragmática e negocial, ainda que conflitiva.

Porém, a mudança nas estratégias sindicais adotadas, por influência das transformações no leque de escolhas e nas condições de legitimação da ação sindical, não significa que a opção político-ideológica não tenha permanecido um fator relevante na trajetória política e cultural do sindicalismo metalúrgico do ABC e da RMPA, nos anos 90, mas significa que o sindicalismo deu mais importância às mediações do que aos princípios na definição das estratégias sindicais e também significa que primeiro o sindicalismo metalúrgico do ABCD paulista e depois o da RMPA vieram a assumir uma postura ideológica mais explicitamente reformista.

O presente trabalho de pesquisa também confirma a hipótese de que a adoção de um estilo de ação sindical identificado com o chamado "sindicalismo cidadão"[636] – de parte dos Sindicatos metalúrgicos do ABC paulista e da RMPA, RS, nos anos 90 – representa a instauração de uma prática sindical apenas parcialmente identificada com uma matriz comunitária do sindicalismo. Ou seja, as estratégias alternativas de intervenção sindical adotadas, não representam mais que formas complementares de ação, voltadas a reforçar e legitimar as lutas historicamente reivindicacionistas do sindicalismo, relativamente conflitivas com os interesses do capital, relacionadas à questão salarial, às condições de trabalho e a outros benefícios e garantias vinculadas ao trabalho assalariado.

Ou seja, os Sindicatos metalúrgicos abordados no presente trabalho mantiveram, nos anos 90, a sua condição de organizações permanentes de trabalhadores assalariados (comportando uma posição relativa de oposição e de conflito com os interesses do capital), engajados em torno de eixos de luta e de pautas de reivindicação fundamentalmente concentrados em torno da tentativa de preservar velhas conquistas em termos salariais, trabalhistas e de condições de trabalho e de

[636] O "sindicalismo cidadão" têm se caracterizado pelo uso estratégias alternativas de ação sindical, que resultaram no engajamento em campanhas contra a fome, a miséria e pela cidadania; em programas relacionados a crianças em situação de risco social; em cursos profissionalizantes e de alfabetização de adultos; em campanhas relacionadas à questões ambientais; em iniciativas de apoio às lutas dos movimentos dos "sem-terra" e dos "sem-teto"; na criação e sustentação de cooperativas de serviços, de produção, de habitação e de crédito; na ampliação da infra-estrutura voltada à oferta de serviços de lazer aos associados dos sindicatos; na busca de formas alternativas de sindicalização voltadas aos desempregados e aos chamados "sócios solidários".

obter novos benefícios para seus associados ou para o conjunto dos trabalhadores, por intermédio de mobilizações, pressões, greves e negociações, tendo como interlocutores fundamentais as empresas e o Estado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. (1990) "Novas Tecnologias, Difusão Setorial, Emprego e Trabalho no Brasil: Um Balanço", *BIB*, Rio de janeiro, nº30, pp. 19-65.

ACKERS, P.; SMITH, C. & SMITH, P. (1996) "Against all Odds? British Trade Unions in the New Workplace" In: ACKERS; SMITH & SMITH (eds.), *The New Workplace and Trade Unionism*, Routledge, London and New York.

ALMEIDA, M.H.T. (1998) "Sindicatos em Tempos de Reforma", In: *São Paulo em Perspectiva*, Revista da Fundação SEADE, 12(1):3-9.

___, ____ (1983) "O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança". In: SORJ, B. e ALMEIDA, M. H. T. (orgs.) *Sociedade e Política no Brasil pós-64*. São Paulo, Brasiliense, pp.191-214.

___, ___ (1981) "Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil", *Dados* 24 (2): 161-190.

___, ___ (1978) *Desarrollo Capitalista y acción sindical*, Revista Mexicana de Sociologia. 2/78, XL (2): 467-492.

___, ___ (1975) "Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas", *Debate e Crítica* (julho) 6: 49-74.

ALVES, G. A. P. (1998) *Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo no Brasil*, Tese de Doutorado em Ciências Sociais, apresentada no IFCH da Unicamp, Campinas, São Paulo.

ALVES, G. (2000) "Recuperação econômica amplia mercado informal", *O Estado de São Paulo (estadao.com.br)*, Seção de Economia, 28 de maio.

AMATO NETO, J. (1993) *Desintegração vertical/"terceirização" e o novo padrão de relacionamento entre empresas: o caso do complexo automotivo brasileiro*, Tese de doutorado, Escola Politécnica de São Paulo, USP.

AMIN, A. (1996) "Post-Fordism: models, fantasies and phantoms of transition". In: AMIN, Ash (ed.) *Post-Fordism: a Reader*, London, Blackwell, pp.1-39.

ANTUNES, R. (1999) "Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro", In: ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*, 4ªedição, São Paulo, Boitempo, pp.71-84.

__ , ___ (1995) *Adeus ao Trabalho? – Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*, São Paulo, Cortez/Editora da Unicamp.

__ , ___ (1993) "Impasses e Desafios: a Crise e os Sindicatos", In: *Teoria & Debate*, Revista Trimestral do Partido dos Trabalhadores, São Paulo, nº20, p.67-71.

__ , ___ (1988) *A Rebeldia do Trabalho* (O Confronto Operário no ABC Paulista: As Greves de 1978/80), São Paulo, Editora Ensaio.

APPLE, Michael W. (2003) *Educando à Direita: mercados, padrões e desigualdade*, São Paulo, Cortez

ARANDIA, A. K., JORNADA, M. I., DE TONI, M., LAPIS, N. & PICHLER, W.A. (1990) "Reflexos da Crise dos anos 80 Sobre as Relações de Trabalho no Rio Grande do Sul" In: *A Economia Gaúcha e os anos 80: Uma Trajetória Regional no Contexto da Crise Brasileira*. Tomo 3, Porto Alegre, FEE, PP.529-592.

ARAÚJO, A. M. C. & TAPIA, J. R.B. (1991) "Corporativismo e Neocorporativismo: Exame de Duas Trajetórias" *BIB*, Rio de janeiro, n.32, 2ºsemestre, pp.3-30.

ARAÚJO, A. M. C. & GITAHY, L. (1998) *Reestruturação Produtiva e Negociações Coletivas Entre os Metalúrgicos Paulistas*. Trabalho apresentado no XXI Congresso Internacional da Latin American Studies Association – The Palmer House Hilton Hotel Chicago – Illinois, 24 a 26 de setembro de 1998.

ARBIX, G. (1997) "A Câmara Banida". In: ARBIX G. & ZILBOVICIUS, M. (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp. 471-502.

__ , ___ (1996) "A Dinastia Corporatista". In: *Tempo Social*, Revista de Sociologia da USP, São Paulo, 8(1): 127-159.

__ , ___ (1996) *Uma Aposta no Futuro: Os Primeiros Anos da Câmara Setorial na Indústria Automobilística*, São Paulo, Scritta.

ARBIX, G. & ZILBOVICIUS, M. (1997) "Consórcio Modular da VW: Um Novo Modelo de Produção". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reivenção dos Carros*, São Paulo Scritta, pp. 449-469..

ARRIGHI, G. (1997) *A Ilusão do Desenvolvimento*, Rio de Janeiro, Vozes.

BALTAR, P. A; DEDECCA, C.S. & WILNÊS, H. (1996) "Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil"; In: OLIVEIRA, C. B. & MATTOSO, J. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?*, São Paulo, Scritta, pp.87-108.

BEDÊ, M. A. (1997) "A política automotiva nos anos 90". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.357-387.

BEYNON, H. (1999) "As práticas do trabalho em mutação". In: ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos* (Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra), 4ªedição, São Paulo, Boitempo, pp.9-38.

__ ; ___ (1997) *The Changing Practices of Work*, (Preliminary Draft), University of Manchester.

BER, A. (1999) "Metalúrgicos da Ford comemoram acordo". *Diário do Grande ABC OnLine* (www.dgabc.com.br), Seção de economia, 04/02/1999.

__ , ___ (1999) "Ford quer terceirizar áreas de submontagem, mas trabalhadores em lay-off continuarão recebendo valor correspondente a seus salários líquidos" *Diário do Grande ABC OnLine* (www.dgabc.com.br), Seção de economia, 02/03/1999.

BETTING, J. (1999) "O Compromisso no Setor Automotivo", *Estadao.com.br.*, Sexta-feira, 28/05/1999.

BIHR, A. (1998) *Da Grande Noite à Alternativa*, (O movimento operário europeu em crise), 2ª ed., São Paulo, Boitempo Editorial.

BLYTON, P. & TRINCZEK, R. (1997). "Renewed interest in worksharing? Assessing recent developments in Germany". *Industrial Relations Journal* 28(1):3-25.

BLYTON, P. & MARTINEZ, L. M. (1995) "Industrial Relations and the Management of Flexibility: Factors Shaping Developments in Spain and the United Kingdom", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 6:2, 271-91.

BOITO Jr., A. (1999) *Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil*, São Paulo, Xamã.

__ , ___ (1994) "De Volta Para o Novo Corporativismo (A trajetória política do sindicalismo brasileiro)". *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação SEADE, vol.8. nº3, pp.23-28.

__ , ___ (1991) "Reforma e Persistência da Estrutura Sindical". In: BOITO Jr., A. (org.) *O Sindicalismo brasileiro nos anos 80*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, pp.43-91.

BOYER, R. (1990) *A Teoria da Regulação – uma análise crítica*, São Paulo, Nobel.

BRESCIANI, L. P. & QUADROS, R. (2000) *Formatos da Inovação e Papéis dos Trabalhadores na Indústria Brasileira de Caminhões*, Departamento de Política Científica e Tecnológica, Instituto de Geociências, UNICAMP, mimeo, 30 págs.

BRESCIANI, L. P. (1997a) "Os Desejos e o Limite: Reestruturação Industrial e Ação Sindical no Complexo Automotivo Brasileiro", In: PAULA LEITE, M. de (org.) *O Trabalho em Movimento – Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil*, Campinas, SP, Papirus, pp.31-111.

__ , ___ (1997b) "Na Zona do Agrião: a nova agenda da negociação coletiva", In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reivenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.257-284

__ , ___ (1994) "Reestruturação Industrial e Negociação Coletiva: o sindicalismo brasileiro va à luta?" In: RAMALHO, J. R. & SOUZA MARTINS, H. (orgs.) *Terceirização: Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*, São Paulo, Hucitec CEDI/NETS, 1994. pp.196-207.

BRESCIANI, L. P. & SALERNO, M. S. (1996) "Reestruturação Produtiva e Agenda Sindical: Hora de Encarar o Trabalho", São Paulo, mimeo.

BRIDGFORD, J. (1990) "French Trade Unions: Crisis in the 1980s" *Industrial Relations Journal*, 21, nº2, pp.126-35.

BRULIN, G. & NILSSON, T. (1991) "From Societal to Managerial Corporatism: New Form of Work Organization as a Transformation Vehicle". *Economic and Industrial Democracy*, vol. 12, nº 3, pp.327-346.

CAMPILONGO, M. A. (1988) *O Sindicato e a Fábrica – A nova expressão da luta de classe no movimento operário-sindical recente: 1978-1985*, Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP.

CARD, D. (1997) *Trends in the Level of Inequality of Wages and Incomes in the United States*, Work presented on Conference at Labour Council, US.

CARDOSO, A. M. (2001) "A Nova Face da Indústria Automobilística Brasileira", In: *Novos Estudos CEBRAP*, nº61, novembro de 2001, pp. 109-129.

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

CARVALHO, R. Q. & SCHMITZ, H. (1990) "O Fordismo está vivo no Brasil". *Novos Estudos Cebrap*, nº27: 148-162, julho.

CARVALHO, R. Q. (1987) *Tecnologia e Trabalho Industrial – As implicações sociais da Automação Microeletrônica na Indústria Automobilística*, LPM, Porto Alegre.

CASTEL, Robert (2003) *A Metamorfose da Questão Social*, 4ªedição, Rio de Janeiro, Vozes.

CASTRO, N. A. (1993) "Modernização e Trabalho no Complexo Automotivo Brasileiro: Reestruturação Industrial ou Japonização de Ocasião? " In: *Novos Estudos CEBRAP*, (37): 155-173, São Paulo, novembro.

CATTANI, A. D.(1993) Movimento Sindical – "O Permanente Desafio da Renovação" In: *Ensaios FEE*, Porto Alegre, (14): 667-686.

CAWSON, A. (1986) *Corporatism and political theory*, London, Basil Blackwell.

__ , ___ (1985) *Organized interests and the State – Studies in Neo-corporatism*, London, Sage Publications

__ , ___ (1985) "Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interest intermediation". In: CAWSON, A.(ed.) *Organized interests and the State – Studies in Neo-corporatism*, London, Sage Publications.

CHAISON, G.N. (1996) *Union mergers in hard times: the view from five countries*. Ithaca, New York: IRL Press, Cornell University Press.

COATES, D. (1997) *Labour power and international competitiveness: a critique of ruling orthodoxies*. International Centre for Labour Studies, University of Manchester, UK, 34 pages.

COLOMBO, N. T. F. (1985) *O Movimento Sindical dos Metalúrgicos de Porto Alegre – 1964/1984*. Dissertação de Mestrado em Sociologia. IFCH da Pontificia Univ. Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Julho de 1985.

COMIN, A.; CARDOSO, A. M. & GUIMARÃES, N. (2000) *Os Deserdados da Indústria: Reestruturação Produtiva e Trajetórias Intersetoriais de Trabalhadores Demitidos na Indústria Automobilística Brasileira*, São Paulo, mimeo., 34 págs.

COMIN, A.; CARDOSO, A. M. & CAMPOS, A. G. (1997) "As Bases Sociais do Sindicalismo Metalúrgico". In: ARBIX, G. e SILBOVICIUS, M. (orgs.) *De JK a FHC, A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.413-448.

CORIAT, B. (1994) *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*, Rio de Janeiro, Revan/UFRJ.

__ , ___ (1979) *L'atelier et le chronomètre*. Paris, Christian Bourgois.

COUTINHO L. & BELLUZZO, L. G. (1982) "Política Econômica, Inflexões e Crise: 1974-1981". In: BELLUZZO, L. G. & COUTINHO, R. (orgs.) *Desenvolvimento Capitalista no Brasil: Ensaios Sobre a Crise*, São Paulo, Brasiliense, pp.159-193.

CNM/CUT (1998) "Diagnóstico do Setor de Autopeças Brasileiro", *CNM/CUT-DIEESE*.

__ , ___ (1995) "Emendas ao Texto Base: Diretrizes para a Ação Sindical dos Metalúrgicos da CNM/CUT – 1995/1998", Águas de Lindóia, São Paulo, 25 a 27 de agosto de 1995.

CRAIG, R. L. (1982) *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*, Heinemann Educational Books, London.

CUT (2000) "Caderno de textos do Congresso Nacional Extraordinário dos Metalúrgicos da CUT", Santo André, SP, 24 a 26 de março.

_____ (1998) "Caderno de Resoluções do IV Congresso Nacional dos Metalúrgicos da CUT", agosto.

_____ (1997) "Caderno de teses do VI Congresso Nacional da CUT", São Paulo, 14 a 17 de agosto.

CUT/RS (1997) "Caderno de Teses do VIII Congresso Estadual da CUT/RS" (CECUT/RS), Porto Alegre, 04, 05 e 06 de julho.

_____ (2002) "Número Especial Sobre o Complexo da GM de Gravataí", *Jornal da CUT/RS*, outubro de 2002.

_____ (2002) "Número Especial Sobre o Complexo da GM de Gravataí", *Jornal da CUT/RS*, agosto de 2002.

DEDECCA, C. S. (2001) "Anos 90: A Estabilidade Com Desigualdade", Trabalho apresentado no *XXV Encontro Anual da ANPOCS*, no Seminário Temático: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social, Caxambu, MG, 16 a 20 de outubro.

__, ___ (1997) *As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil*, Campinas, CESIT, Inst. de Economia, UNICAMP. 120 páginas.

__ , ___ (1996) "Racionalização Econômica e Heterogeneidade nas Relações e nos Mercados de Trabalho no Capitalismo Avançado". In: BARBOSA DE OLIVEIRA, Carlos E. & MATTOSO, Jorge E. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* , São Paulo, Scritta, pp.55-86.

DELMAS, P. (1991) *Le Maître des Horloges*, Odile Jacob, Paris.

DEUTSCHE GEWERKSCHAFTSBUND (DGB) (1999). *Information & Service/Aufgaben & Initiativen, DGB-Bundesvorstand Abteilung Öffentlichkeitsarbeit*, Berlin, s.n.

Diário do Grande ABC OnLine (2000) "Sindicato e empresas reúnem-se por acordo", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, Sábado, 02/12/2000.

_____ (2000) "Depois das vitórias no TRT, metalúrgicos voltam ao trabalho", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, Sexta-feira, 17/11/2000.

_____ (2000) "*Metade dos assalariados trabalha 35 horas semanais na França*", *www.dgabc.com.br*, Seção de Economia, 11/07/2000, com base em dados do Relatório do Ministério do Trabalho da França, de 04/07/2000.

_____ (1999) "Acordo emergencial do setor de veículos termina nesta Segunda", www.*dgabc.com.br*, Seção de Economia, 29/11/1999.

_____ (1999) "Aumento de 10% acaba com acordo de carros", *www.dgabc.com.br*, seção de Economia, 01/11/1999.

_____ (1999) "Montadoras ameaçam demitir se houver greve esta Quinta-feira", *www.dgabc.com.br*, 06/10/1999.

_____ (1999) "Festival de Greves começa nesta 5ª feira na Volks do Rio", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, 23/09/1999.

_____ (1999) "Metalúrgicos aprovam em assembléia pauta de reivindicação", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, 24/08/1999.

_____ (1999) "Scânia dá férias a 1,6 mil e adianta PLR", *www.dgabc.com.br*, Seção de Economia, 14/07/1999.

_____ (1999) "Ford corta Participação nos Lucros ou Resultados e pode 'desterceirizar' serviços para manter empregos", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, 11/05/1999.

_____ (1999) "Mercedes abre programa de demissões voluntárias", *www.dgabc.com.br*, Seção de Economia, 06/05/1999.

_____ (1999) "Acordo sobre IPI dos carros deve valer em maio", *www.dgabc.com.br*, Seção de Economia, 30/04/1999.

_____ (1999) "Trabalhadores aprovam proposta da Mercedes, em 1ª assembléia", *www.dgabc.com.br*, Seção de economia, 24/02/1999.

DESEP (1994) "O Dumping Social", *Revista da CUT, nº3*, São Paulo.

_____ (1993) "Câmaras Setoriais e Intervenção Sindical", Texto para Discussão, nº5, *Departamento de Estudos Sócio-Econômicos e Políticos da CUT*, São Paulo, agosto.

DIEESE & CNM/CUT (1998) "Diagnóstico do Complexo Metal-mecânico Brasileiro".

DIEESE (1998-2000) "Anuário dos Trabalhadores".

_____ (1995) "Desigualdade e Concentração de Renda no Brasil", *Pesquisa DIEESE nº11*, São Paulo.

_____ (1994) Seminários & Eventos – "Os trabalhadores o o programa brasileiro da qualidade e produtividade", *DIEESE*, nº1, setembro/1994.

_____ (1990-96) "Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas" (SACC), *DIEESE*, São Paulo.

DINIZ, E. (1996) "As elites empresariais e a Nova República: corporativismo, democracia e reformas liberais no Brasil", *Ensaios FEE*, Porto Alegre (17)2:55-79.

DINIZ, E. & BOSCHI, R. (1991) "O corporativismo na construção do espaço público no Brasil". In: BOSCHI, Renato R. (org.) *Corporativismo e desigualdade: a construção do espaço público no Brasil*. Rio de Janeiro, IUPERJ/Rio Fundo.

__ , ___ (1978) *Empresariado Nacional e Estado no Brasil*, Rio de Janeiro, Forense Universitária.

DUTRA, A. P. (1999) "Pessoal do lay-off da Ford fecha novo acordo". *Diário do Grande ABC OnLine (www.dgabc.com.br)* , Seção de economia, 05/11/1999.

EDWARDS, P. (1995) "Still Muddling Through". In: FERNER, A. e HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.1-68.

EIRR (European Industrial Relations Review) (1995) "Worksharing Agreements", *European Industrial Relations Review*, nº254, p.20.

_____ (1994) "Focus on the Four-Day Week", *European Industrial Relations Review*, nº245.

ESSER, J. & HIRSCH, J. (1996) "The crisis of Fordism and the dimensions of a 'post-Fordist' regional and urbane structure". In: AMIN, Ash (ed.) *Post-Fordism: a Reader*, Blackwell, pp.71-97.

EVANS, P. (1979) *Dependent Development: the Alliance of Multinational, State and Local Capital in Brazil*, New Jersey, Princeton University Press.

FARIA, H. J. B. (1986) *A experiência operária nos anos de resistência: a Oposição metalúrgica e a dinâmica do movimento operário (1964-78)*. Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Ciências Sociais da Pontifícia Universidade de São Paulo, mimeo.

FARIA, V. (1983) "Desenvolvimento, urbanização e mudanças na estrutura do emprego: a experiência brasileira dos últimos trinta anos". In: SORJ, B. e TAVARES de ALMEIDA, M.H. (1983) *Sociedade e Política no Brasil Pós-64*, São Paulo, Brasiliense, pp.118-163.

FERNER, A. e HYMAN, R. (1995) "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism" In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.524-600.

FERRO, J. R. (1992) "A Produção Enxuta no Brasil" In: WOMACK, James P.; JONES, D. T. & ROOS, D. *A Máquina que Mudou o Mundo*, São Paulo, Editora Campus.

FIORI, J.L. (1995) *Em Busca do Dissenso Perdido: Ensaios Críticos Sobre a Festejada Crise do Estado*, Rio de Janeiro, Insight Editorial.

FINARDI, J. (1999) "Metalúrgicos Elegem Chapa Única". *Diário do Grande ABC OnLine*, seção de Economia, 25/04/1999.

FLEURY, A. & HUMPHREY, J. (1993) "Recursos Humanos e a Difusão e Adaptação de Novos Métodos para a Qualidade no Brasil", Brasília, *IPEA*, texto para discussão nº326.

FLEURY, A. (1993) "Novas Tecnologias, Capacitação Tecnológica e Processo de Trabalho: Comparações entre o Modelo Japonês e o Brasileiro", In: HIRATA, H. (org.) *Sobre o "Modelo" Japonês: Automatização, Novas Formas de Organização e de Relações de Trabalho*, São Paulo, Edusp, pp.33-47.

FLEURY, A. (1983) "Rotinização do trabalho: o caso das indústrias mecânicas". In: FLEURY, A. & VARGAS, N. (orgs.) *A Organização do Trabalho*, São Paulo, Atlas.

FONTE PESSANHA, E. G. e MOREL, R. L. (1999) "Mudanças Recentes no Modelo Relações de Trabalho no Brasil e Novo Sindicalismo". In: JÁCOME RODRIGUES, Iram (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, RJ, Vozes, pp.95-112.

FRANZOI, R.; HERLEIN Jr., R.; HORN, C. H.; e CALVETE, F. S. (1991) "Salários e Sindicatos sob o Plano Collor", In: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, RS, v.18, nº4, Janeiro de 1991, pp.218-255.

FRANZOI, N. (1991) *O modelo japonês e o conhecimento informal do trabalhador no chão-de-fábrica*, Dissertação de mestrado, Centro de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

FREDERICO, C. (1978) *Consciência Operária no Brasil*, São Paulo, Ática.

GALVÃO, A. (1996) *Participação e Fragmentação: A Prática Sindical dos Metalúrgicos do ABC nos anos 90*. Dissertação de Mestrado, Campinas, IFCH, Unicamp.

GITAHY, L. & BRESCIANI, L. P. (1997) *Reestruturação Produtiva e Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira*, DPCT/IG/UNICAMP, julho, mimeo.

GLYN, A. (1995) "Social Democracy and Full Employment", *New Left Review*, 211: 33-55, May/June.

___, ___ (1992) "Corporatism, patterns of employment and access to consumption", In: J. Pekkarinen (ed.), *Social Corporatism: a Superior Economic System*, Oxford University Press, UK, pp.132-177.

GOETSCHY, J. e ROZENBLATT, P. (1995) "France: The Industrial Relations System at a Turning Point?" In: FERNER, A. e HYMAN, R. (eds). *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell Publishers, Oxford, United Kingdom, pp.404-444.

GOMES, M. T. (1997) "GERDAU: A siderúrgica gaúcha pretende ser benchmarking mundial em aço", *Exame*, nº647, 22 de outubro de 1997, pp.54-56.

HADDAD, F. (1997) "Arrighi toma o elevador", Prefácio do livro de ARRIGHI, Giovanni (1997), pp.7-16.

HARVEY, D. (1990) *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Blackwell Publishers, Oxford, UK.

__, ___(1992) *Condição Pós-Moderna*, São Paulo, Edições Loyola.

__, ___ (1996) "Flexible Accumulation through Urbanization: Reflections on 'Post-modernism in the American City", In: AMIN, A. (ed.) *Post Fordism: A Reader*, Second reprint, Blackwell Publishers, Oxford, UK. pp.361-386.

HEISE, A. (1997) *The British and German Models of Labour Market Regulation Compared*. Wirtschafts und Socialwissenschaftliches Institut, Berlin, 23 pages.

HIRATA, H. & HUMPHREY, J. (1989) "Trabalhadores Desempregados: trajetórias de operárias e operários industriais no Brasil". In: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, ANPOCS, nº11, vol.4, pp.71-84.

HIRSH, J. (1991) "From the Fordist to the Post-Fordist State". In: JESSOP, B. (ed.) *The politics of flexibility*, Aldershot: Edward Elgar.

HUMPHREY, J. (1995) "O impacto das técnicas "japonesas" de administração sobre o trabalho industrial no Brasil", In: CASTRO, N. A. (org.) *A Máquina e o Equilibrista: Inovações na Indústria Automobilística Brasileira*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, pp.113-143.

__ , ___ (1982) *Fazendo o Milagre: Controle Capitalista e Luta Operária na Indústria Automobilística Brasileira*, Rio de Janeiro, Vozes/CEBRAP.

HYMAN, R. (1994) "Changing Trade Unions Identities and Strategies". In: HYMAN, R. & FERNER, A. (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell.

ILO (1998) "Yearbook of Labour Statistics", *ILO, Gent Bundesanstalt für Arbeit*, Nürenberg, Deutschland.

ISTO É (1999) "O Agitador do Emprego", *Revista Isto É*, nº1529, 20/01/99, pp.5-7.

JACOBI, O.; KELLER, B. & MÜLLER-JENTSCH, W. (1995). "Germany: Codetermining the Future". In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp. 218-269.

JESSOP, Bob (1994) "The transition to post-Fordism and the Schumpeterian workfare state". In: BURROWS, Roger & LOADER, Brian (eds.) *Towards a Post-Fordist Welfare State*?, Routledge, London.

KANE, E. & MARSDEN, D. (1988) "The Future of Trade Unionism in Industrialized Market Economies", *Labour and Society*, v.13, nº1, October.

KATZ, H. (1993) "The Descentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 47, 1: 3-22, october.

KECK, M. E. (1988) "O 'novo sindicalismo' na transição brasileira", In: STEPAN, Alfred (org.) *Democratizando o Brasil*, Rio de Janeiro, 1988. pp.381-440.

KELLER, W. (1986) *Os Processos de Negociação Coletiva e a Difusão das Comissões de Fábrica no Setor Metal-mecânico Paulista* (Relatório de Pesquisa), *São Paulo*, CEBRAP.

KJELLBERG, A. (1995) "Sweden: can the model survive?" In: FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) FERNER, A. & HYMAN, R. (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.88-142.

KREIN, J. D. & OLIVEIRA, M. A. de (1999) *Mudanças Institucionais e Relações de Trabalho: as iniciativas do governo FHC no período 1995-1998*, Campinas, SP, CESIT, Inst. de Economia, Unicamp, 30 págs.

KURZ, R. (1997) *Os Últimos Combates*, Petrópolis, RJ, Vozes.

__ , ___ (1998) "Capitalismo globalitário e precarização do trabalho", *FSP*, 31/5/98, Caderno 5, p.3.

LANE, C. (1994) "Industrial Order and the transformation of industrial relations: Britain, Germany and France compared." In: HYMAN, R. & FERNER, A. (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell.

LARANGEIRA, S. M. G. (1998) "Há Lugar para o Sindicalismo na Sociedade Pós-Industrial? (aspectos do debate internacional)". In: *São Paulo em Perspectiva (Movimento Operário e Sindical)*, Revista da Fundação SEADE, 12 (1): 174-183.

LEHMBRUCH, G. (1984) "Consociational democracy, class conflict and the new corporatism". In: SCHMITTER, P. & LEHMBRUCH, G. (eds.). *Trends toward corporatist intermediation*. London, Sage.

LEITE, M. P. (1994) *O Futuro do Trabalho – Novas Tecnologias e Subjetividade Operária*, Campinas, Scritta.

LIMA, I. (1989) *Análise das Conseqüências da Utilização das Filosofias e Técnicas Japonesas de Gestão da Produção Sobre o Rendimento das Empresas*, Dissertação de Mestrado, UFRGS.

LIPIETZ, A. (1988) "Acumulation, crisis and the ways out: some methodological reflections on the concept of regulation". *International Journal of Political Economy*, v.18, n°2, pp.10-43.

LOPES MELO, M.C.O. & CARVALHO NETO, A. M. (1998) "Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: o Debate Atual", *Coleção ABET*, Volume 9, São Paulo, ABET.

MARONI, A. (1982) *A Estratégia da Recusa* (análise das greves de maio de 1978), São Paulo, Brasiliense

MARTIN, H. P. & SCHUMANN, H. (1998) *A Armadilha da Globalização*, 2ªedição, São Paulo, Globo.

MARX, K. (s.d.) "O Dezoito Brumário de Luís Bonaparte". In: *Karl Marx & Friedrich Engels, Obras Escolhidas* (volume 1), São Paulo, Editora Alfa-Ômega, pp.199-285.

MATTOSO, J. (1996) "Emprego e Concorrência Desregulada: Incertezas e Desafios". In: BARBOSA DE OLIVEIRA, C. & MATTOSO, J. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?*, São Paulo, Scritta, pp. 27-54.

MAXION INTERNATIONAL MOTORES S/A (2001) "Boletim Informativo do Setor de Recursos Humanos da Maxion S/A, Canoas.

McILROY, J. (1999) "O Inverno do sindicalismo", In: ANTUNES, Ricardo (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos (Reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil)*, 4ª edição, São Paulo, Boitempo Editorial. pp.39-69.

___, ___ (1996) *Trade Unionism in Retreat - Britain since 1979*, University of Manchester, 45 pages.

___, ___ (1995) *Trade Unions in Britain Today*, Manchester University Press, Oxford Road, Manchester.

MEDEIROS, C. A. e SALM, C. (1994) "O Mercado de Trabalho em Debate", São Paulo, Novos Estudos CEBRAP, n°39, julho.

MINISTÉRIO DO TRABALHO DA FRANÇA (2000) "Relatório Sobre Relações de Trabalho na França, *Ministério do Trabalho da França*, Paris, 04/07/2000.

MORAES FILHO, E. (1979) *O Problema do Sindicato Único no Brasil* (primeira edição: 1952), São Paulo, Ed. Alfa-Ômega.

MORAES, R. (1986) *Pacto Social: Da Negociação ao Pacote*, Porto Alegre, RS, L&PM Editores.

MOURIAUX, René (2003) "O Sindicalismo dos Países Industrializados em Fins dos Anos 1970: Efetivos, Estruturas e Estratégias". In: SANTANA, Marco Aurélio & RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *ALÉM DA FÁBRICA: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*, São Paulo, Boitempo, pp.89-105.

NEUTZLING, I. (2003) "Sociedade do trabalho e sociedade sustentável", *IHU On-line*, 48ª edição, pp.9-12.

NIELSEN, K. (1991) "Towards a flexible future – theories and politics". In: B. Jessop, H. Kastendiek, K. Nielsen and O. Pedersen (eds.), *The Politics of Flexibility*. Aldershot: Edward Elgar.

NOGUEIRA, E. & BER, A. (1999) "Ford suspende demissões temporariamente". *Diário do Grande ABC OnLine*, Seção de economia, 03/02/1999.

NOGUEIRA, E. & FRANÇA, V. (1998) "Primeiro Sindicato da CUT vai para a Força Sindical". *Diário do Grande ABC OnLine*, seção de Economia, 20/09/1998.

NORONHA, E.; GEBRIN, V. & ELIAS Jr., J. (1998) *Explicações para um ciclo excepcional de greves: o caso brasileiro (versão preliminar)*, LASA 98 – Latin American Studies Association, XXI International Congress, Chicago, 45 págs.

NORONHA, E. G. (1994) "Greves e Estratégias Sindicais no Brasil". In: OLIVEIRA C. A. et al. (orgs.) *O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século*, São Paulo, Scritta, pp.321-357.

O Estado de São Paulo (2000) "TST limita a 8% reajuste salarial nas autopeças", *www.estadao.com.br*, Quarta-feira, 29 de novembro.

_____ (1999) "Livre negociação muda as relações trabalhistas", *www.estadao.com.br*, Segunda-feira, 27 de dezembro.

_____ (1999) "Reajuste da VW será a base de futuros acordos", *www.estado.com.br*, Quinta-feira, 21 de outubro.

_____ (1999) "Fabricantes de autopeças lideram a onda de fusões", *www.estado.com.br*, Segunda-feira, 27 de setembro.

_____ (1999) "Trabalhador perde todo o ganho do Plano Real" (de acordo com declarações do pesquisador Claudio S. Dedecca do Instituto de Economia da Unicamp), *www.estadao.com.br*, Sexta-feira, 24 de setembro.

OCDE (1994) *L'Étude de L'OCDE sur l'emploi, donnés et explications*, Paris, Partie I, OCDE.

O'DONNEL G. *Acerca del 'Corporativismo' y la Questión del Estado*, Buenos Aires, Documento CEDEG. E. CLACSO/nº2.

OFFE, C. (1989) *Capitalismo desorganizado*, São Paulo, Brasiliense.

OIT (1998) "World Labour Report", *Oficina Internacional do Trabalho 1997-98*, Washington.

OIT (1998) "El trabajo en el mundo: relaciones laborales, democracia y cohesión social". *Oficina Intenacional del Trabajo, 1997-98*, Genève, Suiza.

OIT (1996; 1997) "Panorama Laboral", *Oficina Internacional do Trabalho*, Genebra, Suiça.

OLIVEIRA, F. (1993) "Quanto Melhor, Melhor: o Acordo das Montadoras", São Paulo, CEBRAP, *Novos Estudos CEBRAP*, nº36.

__ , ___ (1977) *A Economia da Dependência Imperfeita*. 2ªedição, Rio de Janeiro, Graal.

OLIVEIRA, M. A. (2001) *Tendências Recentes das Negociações Coletivas no Brasil*. XXV Encontro Anual da ANPOCS, Seminário Temática: "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro de 2001.

__ , ___ (1998) "Notas Sobre a Crise do Novo Sindicalismo Brasileiro". *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v.12, nº1, jan-mar., pp.24-29.

__ , ___ (1994) "Avanços e Limites do Sindicalismo". In: OLIVEIRA, C. A. de et al. (orgs.) *O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século*, São Paulo, Scritta, pp.497-518.

OLIVEIRA M. E. (2000) "Proposta da renovação de frota é arquivada". *Estadao.com.br*, Sábado, 20 de maio de 2000.

PACHECO FILHO, C. (1992) "Infeliz Ano Velho". In: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, RS, v.19, nº4, Janeiro de 1992, pp.75-80.

PELIANO, J. C. (1987) *Automação e Trabalho na Indústria Automobilística*, Brasília, Editora da UnB..

PEREIRA DA SILVA, J. (2002) *André Gorz: trabalho e política*, São Paulo, Annablume: Fapesp.

PICHLER, W. A. (1999) "Desemprego, Flexibilização e Resposta Sindical na Região Metropolitana de Porto Alegre – Impactos Sociais e Territoriais da Reestruturação Econômica no Rio Grande do Sul", *Documentos FEE*.

POCHMANN, M.; BARRETO, R. M. & MENDONÇA, S. E. (1998) "Ação Sindical no Brasil: Transformações e Perspectivas". *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação Seade, v.12, nº1, jan-mar., pp.10-23

POCHMANN, M. (1998) "Velhos e Novos Problemas do Mercado de Trabalho no Brasil", In: *Indicadores Econômicos FEE*, Porto Alegre, RS, 26 (2):119-139.

___ , ___ (1996) "Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente" In: OLIVEIRA, C.A. de & MATTOSO, J.E. (orgs.) *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou Volta ao Passado?*, São Paulo, Scritta, pp.269-301.

POSTHUMA, A.C. (1997) "Autopeças na encruzilhada: modernização desarticulada e desnacionalização" In: ARBIX, Glauco e ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*, São Paulo, Scritta, pp.389-411.

PRADO, A. (1998) "Mudanças na Negociação Sindical nos Anos Recentes". In: *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, Fundação SEADE, vol.12, nº1, jan./mar., pp.30-34.

PRZEWORSKI, A. (1991) *Capitalismo e Social-Democracia*, São Paulo, Cia das Letras.

RAMALHO, José Ricardo (1999) "Organização Sindical e a Instalação de Novas Fábricas do Setor Automobilístico – O Caso do Sul Fluminense". In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, Vozes, pp.211-228.

RAMALHO, José Ricardo & ABREU, Alice Rangel de Paiva (2000) "A indústria automobilística brasileira e a implementação de novos pólos de desenvolvimento regional – o caso do Rio de Janeiro", Texto apresentado no *24º Encontro Anual da ANPOCS*, Petrópolis, outubro.

RECH, H. L. (1992) "O sindicalismo da CUT-RS – a estrutura sindical e considerações sobre a luta sindical no setor metalúrgico da Região metropolitana de Porto Alegre". In: *Utopia ou Barbárie*, nº1, Aprofurg/Palmarinca, Porto Alegre, nov. de 1992, pp.41-86.

___ , ___ (1987) *Novo Sindicalismo: Características, Problemas e Desafios (Um Estudo na Região Metropolitana de Porto Alegre)*, Tese de Mestrado pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UFRGS.

RENNER, C. O. (1998) "Poder Sindical e Negociações Coletivas". In: *São Paulo em Perspectiva* (Revista da Fundação SEADE), vol.12, nº1, pp.70-76.

RHODES, M. (1997) *Globalisation, Labour Markets and Welfare States: A Future of 'Competitive Corporatism'?* Robert Schuman Centre, European University Institute, Florence, Italy (Unpublished), 14 pages.

RODRIGUES, I. J. (2001) *Um Laboratório das Relações de Trabalho: O ABC Paulista nos anos 90*, XXV Encontro Anual da ANPOCS, Seminário Temático: "Trabalhadores, Sindicato e a Nova Questão Social", Caxambu, 16 a 20 de outubro, 25 págs.

__ , ___ (1999) "Sindicalismo, Emprego e Relações de Trabalho na Indústria Automobilística", In: ANTUNES, R. (org.) *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*, 4ªedição, São Paulo, Boitempo, pp.115-129.

__ , ___ (1999) "A Trajetória do Novo Sindicalismo". In: JÁCOME RODRIGUES, I. (org.) *O Novo Sindicalismo: Vinte Anos Depois*, Petrópolis, RJ, Editora Vozes, pp.73-94.

__ , ___ (1997) *Sindicalismo e Política – A Trajetória da CUT*, São Paulo, Editora Scritta/Fapesp.

__ , ___ (1995) "O Sindicalismo Brasileiro – da Confrontação à Cooperação Conflitiva", In: São Paulo em Perspectiva, v.9, nº3.

__ , ___ (1990) *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, São Paulo, Cortez/FASE.

RODRIGUES, L. M. (1999) *Destino do Sindicalismo*, São Paulo, Edusp.

__ , ___ (1992) "As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo", In: REIS VELLOSO, J. P. e RODRIGUES, L. M. (orgs.) *O Futuro do Sindicalismo (CUT, FORÇA SINDICAL, CGT)*, São Paulo, Nobel, pp.15-41.

ROSENBURG, C. (2000) "Um Salto no Tempo", *Exame*, edição nº729, ano 34 (nº25), 13/12/2000, pp.88-92.

RUAS, R., ANTUNES, J. A. & ROESE, M. (1993) "Avanços e Impasses do Modelo Japonês no Brasil: Observações Acerca de Casos Empíricos". In: HIRATA, Helena (org.) *Sobre o 'Modelo' Japonês: Automatização, Novas Formas de Organização e de Relações de Trabalho*, São Paulo, EDUSP, pp. 103-122.

RUAS, R. (1994) *Pesquisa Indicadores da Qualidade e Produtividade*, PPGA/UFRGS, IEL, FIERGS e SEBRAE, RS, mimeo.

__ , ___ (1989) "Difusão de Novos Paradigmas da Produção Industrial". In: *Anais do Seminário Internacional: Padrões Tecnológicos e Políticas de Gestão do Trabalho*, São Paulo.

ROESE, M. (1992) *Novas Formas de Organização da Produção e Relações de Trabalho na Indústria*, Dissertação de mestrado na Pós-Graduação em Sociologia, UFRGS, Porto Alegre.

__ , ___ (1989) "Estudo de Caso de Uma Metalúrgica Gaúcha", *Cadernos de Sociologia (Processo de Trabalho)*, nº1, Porto Alegre, abril, pp.69-94.

SADER, E. (1988) *Quando Novos Personagens Entram em Cena*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

SALERNO, M. S. (1997) "A indústria Automobilística na Virada do Século". In: ARBIX, Glauco & ZILBOVICIUS, Mauro (orgs.) *De JK a FHC: A Reivenção dos Carros*, São Paulo Scritta, pp.503-522.

__ , ___ (1995) "Flexibilidade e Organização Produtiva". In: CASTRO, N. A. (org.) *A Máquina e o Equilibrista – Inovações na Indústria Automobilística Brasileira*, RJ, Editora Paz e Terra, pp.53-83.

SANTANA, M.A. & RAMALHO, J.R. (2003) "Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social". In: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo (orgs.) *ALÉM DA FÁBRICA: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social*, São Paulo, Boitempo, outubro de 2003, pp.11-43.

SCHMITTER, P. C. (1981) "Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America"; In: BERGER, S. (ed), *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism and Transformation of Politics*, Cambridge, Cambridge University Press.

SCHMITTHENNER, H. (1999) "Refonder le syndicalisme". *Le Monde Diplomatique*, Juin 1999, p.17-18.

SENNETT, R. (1999) *A Corrosão do Caráter* (conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo), Rio de Janeiro, Record.

SERRA, J. (1982) "Ciclos e Mudanças Estruturais na Economia Brasileira do Pós-Guerra", In: BELLUZZO, Luiz G. M. e COUTINHO, Renata (orgs.) *Desenvolvimento Capitalista no Brasil: Ensaios Sobre a Crise*, São Paulo, Brasiliense, pp.56-121.

SILVA, C. (2000) "Informalidade ainda deve continuar alta, diz José Pastore (Professor da USP)" , *O Estado de São Paulo (estadao.com.br)*, Seção de Economia, 07 de novembro de 2000.

__ , ___ (2000) "Volkswagen retoma semana de cinco dias de trabalho, após um ano", *O Estado de São Paulo (estadao.com.br)*, 23 de março de 2000.

SILVA, E. B. (1991) *Refazendo a fábrica 'fordista'*. São Paulo, Hucitec/Fapesp, 1991.

SMABC (1999) *Contribuições ao Debate para o 3ºCongresso dos Metalúrgicos do ABC*, realizado em 03 de setembro de 1999.

_____ (1999) "Caderno de teses do 3° Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC", de 03 de setembro a 07 de novembro.

_____ (1999) "Relatório VW do Brasil" (apresentado na Conferência Mundial de Trabalhadores no Grupo VW), *SMABC/DIEESE*, maio.

_____ (1999) "Introdução ao Clausulamento do Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre a VW do Brasil e os Sindicatos metalúrgicos do ABC e de Taubaté", SP, em 10 de dezembro de 1998, *www.smabc.org.br*, 20/02/1999.

_____ (1998) "Participação nos Lucros e Resultados (A visão dos metalúrgicos do ABC)", *DIEESE/SMABC*, fevereiro.

_____ (1998) "Renovação e Reciclagem da Frota de Veículos" (As propostas dos metalúrgicos do ABC), *SMABC/DIEESE*, novembro.

_____ (1996) "Sem Peças o Brasil não Anda: Reestruturação do Setor de Autopeças (Diagnóstico e Propostas dos Metalúrgicos do ABC)", *SMABC/DIEESE*, São Bernardo do Campo, São Paulo.

_____ (1995) "Sem Peças o Brasil não Anda – Metalúrgicos do ABC em defesa da produção de autopeças e do emprego", *SMABC/DIEESE*, S. Bernardo do Campo, S. Paulo.

_____ (1992; 1994; 1995) "Tribuna Metalúrgica", nº160 (de 25/9/1992); nº169 (de 01/12/1994); nº173 (de 08/12/1994); nº175 (de 13/12/1994) e nº224 (de 10/4/1995), SMABC, São Bernardo do Campo, São Paulo.

SINDIPEÇAS (1994, 1995, 1996, 1997) "Desempenho do setor de autopeças", São Paulo.

_____ (1999) "Anuário Estatístico" *Sindipeças*, São Paulo.

SIQUEIRA NETO, J. F. (1994) "Contrato coletivo de trabalho no Brasil: Diferentes propostas, objetivos e finalidades", In: ALONSO DE OLIVEIRA, C.; MATTOSO, J. E.; SIQUEIRA NETO, J. F. & OLIVERA, M.A. (orgs.) *O Mundo do Trabalho: Crise e Mudança no Final do Século*, São Paulo, Scritta, pp.147-181.

SMITH, R. E. (1998) "Militância Revivida na AFL-CIO" In: *São Paulo em Perspectiva (Movimento Operário e Sindical)*, Revista da Fundação SEADE, 12 (1):154-166.

STATISTISCHES BUNDESAMT (1999) "Jahrbuch für das Ausland", *Statistisches Bundesamt*, Wiessbaden, Deutschland (com base em dados do "Datenbank New Cronos", Eurostat, Luxemburg/Brüssel).

___ , ___ (1995), "Jahrbuch für das Ausland", *Statistisches Bundesamt*, Wiessbaden, Deutschland (dados da EUROSTAT-Schätzungen nach der Internationalen Arbeitsorganisationen - ILO Gent).

STIMMME-POA (2002) "FOLHINHA METALÚRGICA", Órgão oficial do *STIMMME de Porto A*legre, julho.

TERRY, M. (1995) "Trade Unions: Shop Stewards and the Workplace". In: EDWARDS, Paul (ed.), *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*, Oxford, Blackwell.

VIANNA, L. W. (1978) *Liberalismo e Sindicato no Brasil*, 2ªedição, Rio de Janeiro, Paz e Terra.

VISSER, J. (1994) "European Trade Unions: the transition years". In: FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (eds.) *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell Publishers, pp.80-107.

__, ___ (1993) "Sindicalisme et Desyndicalisation", *Le Mouvement Social*, nº162, jan./mar., France, Ed. Ouvrièrs.

__ , ___ (1991) *Trends in Trade Unions Membership*, Employment Outlook, Genève, OECD.

WALLRENSTEIN, Immanuel (1991) "The National and the Universal: Can There be Such a Thing as World Culture?" In: *Culture, Globalization and the World-System*, D. KING, Anthony (ed.), Binghamton: State University of New York, pp. 96 e ss.

WEFFORT, F. (1972) "Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco, 1968", In: *Cadernos CEBRAP*, nº5, São Paulo.

WILLMAN, P. (1996) "Merger propensity and merger outcomes among british unions, 1986-1995". *Industrial Relations Journal*, 27(4): 331-338.

WOMACK, J. P.; JONES, D. T. & ROOS, D. (1992) *A Máquina que Mudou o Mundo*, São Paulo, Editora Campus.

WORLD ECONOMIC OUTLOOK (1997) *Meeting the Challanges of Globalization in the Advanced Economies*, May 1997.

OUTRAS FONTES

1. Instrumentos processuais e contratuais de negociação coletiva do trabalho

1.1. Instrumentos processuais e contratuais relacionados ao setor metalúrgico do ABCD paulista e do Estado de São Paulo

2°Acordo Setorial Tripartite no Setor Automotivo, firmado em março de 1993 e válido por dois anos, envolvendo, de um lado, o conjunto dos Sindicatos Metalúrgicos do Estado de São Paulo (inclusive os ligados à outras Centrais Sindicais, que não a CUT) e o Sindicato dos Metalúrgicos de Betim (MG) e, de outro lado, a ANFAVEA, o SINDIPEÇAS, o SINDIFORJA e o SINPA.

Convenção Coletiva de Trabalho, de 19/4/1995 (Grupo 10).

Convenção Coletiva de Trabalho, de 17/4/1995 – envolvendo o Grupo XIX-III da FIESP (máquinas; materiais e equipamentos ferroviários e rodoviários; indústria de balanças, pesos e medidas; aparelhos elétricos e eletrônicos; condutores elétricos; trefilação de metais ferrosos e não ferrosos; e refrigeração, aquecimento e tratamento de ar).

Convenção Coletiva de Trabalho, de 3/5/1994 – envolvendo o Grupo 10 da FIESP (funilaria; móveis de metal; estamparia de metais, artefatos de metal e de ferro; ferramentas; indústria mecânica; aparelhos elétricos de iluminação; e aparelhos odontológicos, médicos e hospitalares).

Convenção Coletiva de Trabalho no Setor automotivo, firmada em abril de 1993, entre, por um lado, o SINFAVEA, o SINDIPEÇAS, o SINDIFORJA e o SIMPA, e, por outro lado, a Federação dos Sindicatos Metalúrgicos CUT/SP e os 16 sindicatos metalúrgicos (inclusive o SMSBCD) por ela coordenados.

Convenção Coletiva de trabalho firmada entre o Grupo Independente da CUT/SP – envolvendo os Sindicatos metalúrgicos da CUT de São Paulo, inclusive o SMSBCD – e os Sindicatos patronais do Grupo-14 da FIESP, em 12 de abril de 1984.

Processo TRT/SP-111/85-A, de 19/4/1985, sendo suscitantes os empregadores do Grupo-14 da FIESP e suscitados os Sindicatos do Grupo Independente da CUT/SP.

Processo TRT/SP-70/84-A (1984) – envolvendo o SMSBCD e os dezoito sindicatos patronais integrantes do Grupo-14 da FIESP.

5°Termo de Aditamento à Convenção Coletiva de trabalho, de 19/4/1995 (Sindipeças, Sindiforja e Sinpa).

3°Termo de Aditamento a Convenção Coletiva do Setor Automotivo (de 28.04.93), firmado com a participação do SINFAVEA, do SINDIPEÇAS e do SINPA – pelo

lado patronal – e da Federação dos Metalúrgicos da CUT/SP, do SMABC e de outros 15 Sindicatos metalúrgicos paulistas ligados à CUT – pelo lado dos trabalhadores –, em 04 de maio de 1994.

Termo de Aditamento às Convenções Coletivas de Trabalho de trabalho (então vigentes) de nºs 017 064/89 e 017065/89, firmado em 06 de julho de 1989.

1.2. Instrumentos processuais e contratuais do setor metalúrgico da "RMPA", RS

1.2.1. Instrumentos processuais e contratuais referentes à base sindical metalúrgica de Porto Alegre, RS.

Acórdão TRT-RVDC nº 95.011038-8, de 1995.

Acórdão TRT-RVDC nº 94.009041-4, de 1994.

Acórdão TRT-RVDC nº93.008007-6, de 1993.

Acordão Processo TRT-RVDC nº245/92.

Acordão Processo TRT-RVDC nº159/91.

Acordão Processo TRT-RVDC nº137/90.

Acordão Processo TRT-RVDC nº210/89.

Convenções Coletivas de Trabalho, firmadas anualmente na base territorial sindical do setor metalúrgico, mecânico e de material elétrico de Porto Alegre, RS, entre 1996-2002.

Convenções Coletivas de trabalho firmadas anualmente entre, de um lado, o STIMMME de Porto Alegre e, de outro lado, o SINMETAL, o SINDIMAQ e o SINDIPEÇAS, no intervalo de 1996 a 2002.

1.2.2. Instrumentos processuais e contratuais referentes à base sindical metalúrgica de Canoas, RS.

Convenções Coletivas de Trabalho firmadas anualmente, na base territorial sindical do setor metal-mecânico e elétrico de Canoas, RS, entre 1992 e 2002 (com exceção do ano de 1998, no qual não foi efetivado nenhum acordo coletivo, naquela base sindical)

Processo TRT-DC03556.000/98, referente a base territorial sindical do setor metal-mecânico de Canoas, RS, 1998.

1.2.3. Instrumentos processuais e contratuais referentes à base sindical metalúrgica de São Leopoldo, RS.

Acórdão do Processo TRT-RVDC nº 95.012532-6 de 1995, no quadro da base territorial sindical dos segmentos metal-mecânico e eletro-eletrônico de São Leopoldo, RS.

Convenção Coletiva de Trabalho de 1996, firmado no quadro da base territorial sindical dos segmentos metal-mecânico e eletro-eletrônico de São Leopoldo, RS.

Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de trabalho (Processo TRT nº03725.000/00-0 RVDC), efetivado na base territorial sindical do setor metal-mecânico e eletro-eletrônico de São Leopoldo, RS, com vigência de 1º de janeiro de 2001 até 30 de junho de 2002.

1.3. Contratos, convencionamentos e acordos coletivos de trabalho firmados no âmbito restrito de empresas no setor metal-mecânico da "RMPA", RS.

Contrato Coletivo de Trabalho firmado entre General Motors (GM) do Brasil Ltda. juntamente com dezesseis empresas (fornecedoras) sistemistas (instaladas no parque industrial da unidade montadora da GM em Gravataí) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Industriais Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí (SINMGRA), com vigência fixada de 01 de janeiro de 2000 até 31 de dezembro de 2005, assinado em 16 de dezembro de 1999.

Convencionamento da forma de participação dos empregados nos resultados da empresa AGCO do Brasil Comércio e Indústria Ltda., anos 2000 e 2001.

Acordo Coletivo de Trabalho de "PLR" (cf. MP – 1.982-69/2000), ano 2000, firmado entre a Maxion International Motores S.A. e o STIMMME de Canoas, com a participação da Comissão de empregados eleita para as negociações.

Acordo Coletivo de Trabalho de "PLR" (cf. Lei – 10.101 de 19 de dezembro de 2000), ano 2001, firmado entre a Maxion International Motores S.A. e o STIMMME de Canoas, com a participação da Comissão de empregados eleita para as negociações.

Acordos de "PLR", firmados na empresa Springer de Canoas, RS, em 2000 e 2001.

2. Entrevistas e Depoimentos

2.1. Entrevistas realizadas com dirigentes sindicais, agentes sindicais de base, integrantes de CFs, assessores sindicais e membros da seção do DIEESE, na base do SMABC, SP

Adi dos Santos Lima, coordenador da CF da MBB de SBC, em 07/11/95.

Agamenon Roxo de Souza, CF da Brosol de SBC, SP, em 8/11/1995.

Clarimundo Ferreira Prado, Coordenador da CF da VW-Anchieta de SBC, SP, em 08/11/1995.

David de Oliveira, pesquisador da subseção do DIEESE/SMSBCD (SP), em 22/02/1999; em 14/7/1999 e em 10/02/2002.

Genival Coelho, Coordenador da CF, da Ford-Taboão de SBC, SP, em 7/11/1995.

Jefferson José da Conceição, economista da subseção do DIEESE/SMABC, em 24/11/1996.

Jeremias da Costa, diretor sindical de base do SMABC, em 7/11/1995.

João Bagaço, diretor sindical de base e membro da CF da Ford-Taboão de SBC, SP, em 11/9/1995.

João Gonçalves, integrante da CF da Ford-Taboão de SBC, SP, em 11/9/1995.

Joaquim Emiliano Amorim, coordenador da CF da "Metal Leve" de SBC (SP), em 09/01/96.

Luís Paulo Bresciani, pesquisador da subseção do DIEESE/SMABC, em 24/9/1996.

Luiz Rodrigues, coordenador da CF da empresa Maxion de SBC (SP), em 8/11/1995.

Nilton Sales, coordenador da CF da empresa "COFAP" de Santo André (SP), em 09/06/96.

Osvaldo Martinez Bargas, da assessoria de coordenação das CFs na base do SMABC, em 4/09/1995 e em 17/4/1996

Paulo Vanucchi, assessor de formação sindical do SMABC, em 12/12/95.

Sebastião Arsânio, integrante da CF da empresa Maxion de SBC (SP), em 08/11/95.

Tarcísio Sécoli, secretário de organização do SMABC, SP, e integrante da direção regional da CUT do Estado de São Paulo, em 24/6/95 e em 12/12/1995

Teonílio Monteiro, integrante da CF da Ford-Taboão de SBC, SP, em 11/9/1995.

Valdenilson Alves de Lira, coordenador da CF da Scania de SBC, SP, em 8/11/1995.

2.2. Entrevistas realizadas com dirigentes sindicais e diretores sindicais de base dos STIMMMEs de Porto Alegre, de Canoas e de São Leopoldo, RS, e junto a integrantes da direção estadual da CUT/RS.

Ademir Acosta Pereira Bueno, Presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 11/7/2001; em 17/10/2002; e em 23/7/2002.

Alex Borba dos Santos, Diretor sindical de base do STIMMME de Porto Alegre, na empresa Digicon em Gravataí, em 19/7/1997.

Claudir Nespolo, diretor sindical do STIMMME de Porto Alegre, em 18/9/1997; em 11/9/2001; e em 16/10/2002.

Hélio Marcolino, diretor sindical de base na empresa ATH – Albarus de Porto Alegre, em 16/10/1998.

Jairo Carneiro, presidente da CUT/RS, em 16/7/1997.

José Elpídio Machado da Silveira, diretor do STIMMME de Canoas, RS, em 24/7/1999; e em 24/6/2002.

Juarez Silva Reis, diretor sindical de base da empresa Zamprogna S/A de Porto Alegre, em 17/7/1997.

Jurandir Damin, presidente do STIMMME de Porto Alegre, em 18/9/1997; e em 30/9/1998.

Lauri Batista Gomes, diretor sindical de base na Maxion International Motores S/A de Canoas, em 27/9/2001.

Lírio Rosa, diretor sindical de base da empresa Forjas Taurus de POA, em 18/10/1997.

Loricardo de Oliveira, diretor do STIMMME de São Leopoldo, em 10/9/2001.

Luzardo Rocha, diretor sindical de base da empresa de autopeças DHB de Porto Alegre, em 24/7/1996; e em 18/7/1997.

Oli Ascal, diretor sindical de base na empresa ATH–Albarus de POA, em 16/10/1998.

Pedro Henrique C. Filho, diretor de formação do STIMMME/POA, em 24/7/1997.

Quintino Severo, presidente da CUT/RS (a partir de 1999) e dirigente do STIMMME de São Leopoldo, em 19/6/1996; em 10/6/1997; em 19/7/1997; em 28/12/1997; em 16/10/2000; e em 20/12/2000.

Sérgio Bordignon, diretor sindical de base do STIMMME de Porto Alegre na empresa Icotron de Gravataí, em 09/11/1996.

ANEXOS

Anexo 1

Reajustes e antecipações salariais fixadas em negociações coletivas ou com base nas políticas governamentais no setor metalúrgico, mecânico e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas, RS, no intervalo entre 1989 e 2002.

Ano Base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1989 Porto Alegre, Gravataí, Guaíba, Viamão, Alvorada, Cachoeirinha e Eldorado/Sul	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo do Trabalho nº143/89	900% de aumento sobre os salários percebidos em 01 de abril de 1988, equivalente a 100% do IPC, mais 10% de aumento real.	Recomposição mensal dos salários (ou gatilho salarial mensal), com base na previsão da inflação.
1989 Canoas	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trab.	100% do IPC, mais 4,55% a título de aumento real	Reajustes Mensais cf. inflação
1990 Porto Alegre	Acordo em Revisão de Dissídio Colet. de Trabalho nº137/90	Na data base da categoria metalúrgica de Porto Alegre, situada em 23 de abril de 1990, a negociação coletiva de trabalho foi adiada por 90 dias, tendo em vista as mudanças na política salarial no Quadro do Plano Collor I. Em Seguida, foi concedido aumento de 100% do IPC-IBGE de 01.04.89 a 31.03.90, mais 2,95% a título de reposição de eventuais perdas passadas.	A partir de agosto, reajuste salarial mensal, escalonado por faixas salariais, cf. Lei nº8.073, de 30.07.90.
1990 Canoas	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho	Recomposição do salário médio real observado entre 01.05.89 e 01.05.90, mais 10% a título de reposição de perdas passadas.	A partir de agosto, reajuste mensal dos salários cf. Lei nº8.073.
1991 Porto Alegre	Acordo em Revisão de Dissídio Colet. De Trabalho nº159/91	Em 01/5/91, recomposição salarial pelo índice de 72,48%, resultante da aplic. da MP nº295 e da Lei nº8.178/91, concedida em quatro parcelas até 01.08.91.	A partir de 01/09/91, antecip. Salariais bimestrais e recomposição quadrimestral integral em 01/01/92, com base no INPC de set. a dez. de 1991, de acordo com a Lei nº8.222 de 05/09/91.
1991 Canoas	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trab.	Recomposição salarial em 70,86%, a incidir sobre os salários de 1º de fev./91, mais abono de Cr$4.000,00, posteriormente incorporado à base salarial equiv. a 6% do salário médio da categ.	Antecipações salariais cf. Lei nº8.222.

Ano Base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1992 Porto Alegre, Guaíba, Gravataí, Alvorada, Viamão, Cachoeirinha, Eldorado do Sul e *Glorinha*	Acordo em Revisão de Dissídio Colet. de Trabalho nº245/92	Em 01/05/92, foi concedido reajuste quadrimestral cf. Lei 8.222, e para 1º de setembro de 1992 (em substituição ao reajuste quadrimestral c/ base na Lei nº8.419/92), foi concedida majoração salarial equiv. à variação acumulada do INPC (de 01.05.91 a 31.08.92), mais 6% a título de reposição de eventuais perdas passadas.	Antecipação compensatória mensal cf. cláusula 04 do RVDC-245/92, em substit. aos reajustes bimestrais e quadrimestrais previstos pelas Leis nº8.222/91 e nº8.419/92. Porém, a partir de janeiro de 1993, foi aplicada a nova Lei de nº8.542 (que estabeleceu antecipações bimestrais e reajustes Quadrimestrais).
1992 Canoas	Conv. Coletiva de Trabalho	Reajuste salarial escalonado em faixas salariais, corresp. à reposição da inflação, mais 5,5% de aumento real, para as parcelas até três salários mínimos e 4% para as de quatro a seis salários mínimos	Antecipação compensatória mensal. Porém, a partir de janeiro de 1993, foi aplicada a Lei nº8.542 (contemplando antecipações bimestrais e reajustes Quadrimestrais).
1993 Porto Alegre	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho nº93.008007-6	Em 01.05.93, reposição salarial equivalente à variação acumulada do INPC/IBGE dos últimos 12 meses, mais 6% a título de aumento real.	Antecipações mensais, de jun./93 até abril/94, equiv. a 80% da variação do Índice de Ref. do Salário Mínimo (IRSM). Reajustes quadrim. em set./93 e jan./94.
1993 Canoas	Conv. Coletiva de Trabalho	Em 01.05.93, recomposição salarial equiv. a variação acumulada do INPC, mais 6,5% a título de aumento real	Antecip. mensais equiv. a 80% da variação do IRSM e reajustes quadrimestrais de 100% do INPC.
1994 Porto Alegre, Gravataí, Alvorada, Guaíba, Viamão, Cachoeirinha, Eldorado do Sul e *Glorinha*	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho nº94.009041-4	Em 01 de abril de 1994, os salários foram convertidos em URV, tendo por base a média salarial dos quatro meses precedentes. Sobre os salários já convertidos em URV, houve ainda majoração salarial de 15% (em três parcelas, nos meses de maio, junho e julho de 94) integralizada no salário base.	A partir de 01/05/94, antecipações mensais, com base na variação acumulada do IPC-r, sempre que este percentual atingir 5%.
1994 Canoas	Convenção Coletiva de trabalho	Em 01/04/94, sobre os salários já convertidos em URV, foi concedida majoração salarial de 13,56%, integralizada no salário base.	A partir de 01/05/94, antecipações mensais, com base na variação acumulada do IPC-r, sempre que tal percentual atingir 5%.

Ano Base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1995 Porto Alegre	Acordo em de Revisão de Dissídio Coletivo de Trabalho n°95.011038-8	Reajuste salarial com base na variação acumulada do IPC-r, ocorrida de 01/05/94 a 30/04/95, equivalente ao percentual de 29,55%, mais 4% de aumento real, totalizando uma majoração salarial de 34,73%.	Em 01/06/95, antecipação salarial de 2,57%. E em 01/09/95 e em 01/01/96 antecipações equivalentes a 70% da variação acumulada do IGP-FGV, verificada nos períodos de 01/07/95 a 31/08/95 e de 01.07.95 a 31.12.95, acrescidas de 3,88%, a incidir sobre os salários percebidos a partir de 01 maio de 1995.
1995 Canoas	Conv. Coletiva de Trabalho	Reajuste salarial em 1/05/95, mediante a aplicação do percentual de 34,73%, sobre os salários-base vigentes em 1° de julho de 1994, data do início da vigência da Lei 8880/94, percentual este correspondente ao IPC-r do período, acrescido do aumento real de 4%.	Em 1° de julho de 1995, antecipação salarial de 3,5%. E a partir de 15 de agosto de 1995 ficou definida nova negociação coletiva, com o objetivo de estabelecer novos critérios de política salarial.
1996 Porto Alegre	Conv. Coletiva de Trabalho	Em 1° de maio de 1996, majoração salarial de 12,5%, correspondente à variação acumulada do IPC-r dos últimos 12 meses	No intervalo entre 1° de junho e 1° de setembro de 1996, antecipação salarial de 1,75%.
1996 Canoas e Santa Rita	Conv. Coletiva de Trabalho	Em 1° de maio de 1996, majoração salarial de 12,5%, correspondente à variaç. acumulada do IPC-r dos últimos 12 meses	No intervalo entre 1° de junho e 1° de setembro de 1996, concessão de um percentual de antecipação salarial de 1,75%.
1997 Porto Alegre	Conv. Coletiva de Trabalho	Reajuste salarial de 7% em 1° de maio de 1997 e de 8,34% em 1° de out. de 1997, a incidir sobre os salários de 01/05/96.	Sem antecipação salarial
1997 Canoas e Santa Rita	Conv. Coletiva de Trabalho	Em 01/05/97, reajuste de 6,63%, corresp. ao IPC-r. dos últimos 12 meses.	Sem antecipação salarial.

Ano Base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1998 Porto Alegre	Conv. Coletiva de Trabalho	Aumento salarial de 3,75% em 01/05/98, e de 4% em 01/9/98, incidindo sobre a base salarial de 01/05/97.	Antecip. salarial simbólica de 0,20%, a partir de 01/09/98, a incidir sobre os salários de 01/05/97.
1998 Canoas e Santa Rita	Em 1998 não foi realizado nenhum acordo coletivo de trabalho no setor metalúrg. de Canoas. Houve impasse nas negociações devido a divergências, entre as direções do STIMMME-Canoas e do SIMMMEC, sobre a flexibilização da jornada de trabalho ("banco de horas") e sobre o índice de reaj. salarial a ser fixado na data base. O STIMMME Canoas se mostrou contrário à própria idéia do "banco de horas". Diante desta situação o SIMMMEC, sem notificar a representação sindical dos trabalhadores, abandonou a perspectiva negocial e ajuizou Processo de dissídio coletivo (Proc. TRT-DC 03556.000/98-9), em 18 de agosto de 1998, três meses e meio depois da data-base de negoc. Coletiva da categoria situada em 01/5/98, sob a alegação de que a direção sindical dos trabalhadores não mostrava nenhuma disposição para negociar. De outro lado, o fato de o STIMMME/Canoas não ter ajuizado Proc.de dissídio na data base de 01/05/98, levou a própria data base de 1° de maio p/ 1° de setembro em 1999.	Durante a campanha salarial de 1998, o STIMMME Canoas reivindicou aumento salarial de 6,5%, com base na variação acum. do IGPM entre 01/05/97 e 30/04/98. Entretanto, o fato de o Sindicato dos metalúrg. não Ter ajuizado Proc. de dissídio na Justiça, o TRT tomou como ponto de ref. Apenas a proposta patronal de 3% de aumento salarial, ao proferir sentença normativa em abril de 1999, concedendo 4,22% de reajuste, correspondente à variação acumul. do INPC entre 01/0/97 e 30/4/98. O SIMMMEC porém recorreu ao TST em Brasília. Enquanto isto, a maioria das empresas metal-mecânicas e de material elétrico de Canoas e de Santa Rita, RS, concederam, de forma espontânea, 3% de aumento salarial em 01/5/98, e mais 3% na primeira metade de 1999. Mais tarde, na Convenção Coletiva de trabalho, firmada no final de 1999, o SIMMMEC em conjunto com o STIMMME-Canoas declararam sua desistência do Proc. TRT-DC 03556.000/98-9, ref. à data base de 01/05/97, então ainda não julgado pelo TST.	Não foi concedida nenhuma antecipação salarial.
1999 Porto Alegre	Convenção Coletiva de Trabalho	Reaj. salarial de 4,15%, ref. INPC de 01/5/98 a 30/4/99.	Não foi concedida nenhuma antecipação salarial
1999 Canoas e Santa Rita	Convenção Coletiva de Trabalho	O período para efeito de reposição salarial foi o de 01/5/97 a 31/08/99. Porém, apenas para 1/1/2000, foi definido aumento salarial de 9,27%, a incidir sobre o salário base de 1/5/1997.	Em 1° de julho de 2000, sobre o salário-base de 31 de janeiro de 2000, foi definido percentual de recomposição salarial de 3%, a título de antecipação salarial.

Ano e base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
2000 Porto Alegre, Guaíba, Cachoeirinha, Eldorado do Sul, Alvorada, Viamão e Glorinha.	Convenção Coletiva de Trabalho	Em 01 de maio de 2000, majoração salarial de 6%, a incidir sobre os salários efetivamente percebidos em 1° de maio de 1999.	Em 1° de janeiro de 2001, concessão de antecipação salarial equivalente a 70% da variação acumulada do INPC/IBGE de 1° de maio a 30 de nov. de 2000, limitado o valor desta antecipação a um percentual máximo de 1,5%, a incidir sobre os salários de 1° de maio de 1999.
2000 Canoas e Santa Rita	Não houve negociação coletiva, pois a Convenção Coletiva firmada entre o STIMMME-Canoas e o SIMMMEC em 1° de set. de 1999, teve sua vigência decretada até 30 de abril de 2001, de modo que a partir de então a data-base da categ. metalúrg. de Canoas voltou para 1° de maio.		
2001 Porto Alegre, Guaíba, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão, Eldorado do Sul e Glorinha	Convenção Coletiva de Trabalho	Em 1° de maio de 2001, majoração salarial de 7,5%, a incidir sobre os salários de 1° de maio de 2000.	Para 1° de janeiro de 2002, foi fixado adiantamento salarial de 1,5%.
2001 Canoas e Santa Rita	Convenção Coletiva de Trabalho	Reajuste salarial de 12% em 1° de maio de 2001, a incidir sobre os salários percebidos em 1° de maio de 2000.	Para 1° de janeiro de 2002, foi estabelecida antecipação salarial de 3%.
2002 Porto Alegre	Convenção Coletiva de Trabalho	Em 1° de maio de 2002, majoração salarial de 10%, a incidir sobre os salários efetivamente percebidos em 1° de maio de 2001.	Para 1° de janeiro de 2003, concessão de antecipação salarial de 1,5%.
2002 Canoas e Santa Rita	Convenção Coletiva de Trabalho	Em 1° de maio de 2002, foi acordado um reajuste salarial de 10%, a incidir sobre os salários de 01/05/2001	Para 1° de novembro de 2002, foi definida uma antecipação salarial de 1,5%.

Fonte: Cópias dos Acordos coletivos de trabalho efetivados, no intervalo entre 1989 e 2002, em âmbito das bases territoriais sindicais metalúrgicas de Porto Alegre e de Canoas, RS.

Anexo 2

Reajustes e antecipações salariais estabelecidos no setor metalúrgico, mecânico e de material elétrico de São Leopoldo, no intervalo entre 1996 e 2002

Ano e base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1996 São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul, Estância Velha, Dois Irmãos, Morro Reuter, Santa Maria do Herval e Campo Bom	Convenção Coletiva de Trabalho	Em 1° de julho de 1996, majoração salarial de 6,5%; em 1° de agosto de 1996, majoração de 9,5%; e em 1° de out. de 1996, majoração de 12,5%. Estes sucessivos aumentos não foram cumulativos, mas todos eles incidentes sobre os salários resultantes do estabelecido na cláusula n°2, do acordo firmado nos autos do proc. TRT-RVDC n°95.012532-6 (de 1°-07-95).	Para 1° de janeiro de 1997, foi concedida uma antecip. salarial de 2%, a incidir sobre os salários de 1° de outubro de 1996.
1997 São Leopoldo	Em 1997 o STIMMME de São Leopoldo suscitou Processo de dissídio coletivo de trabalho no TRT gaúcho, contra o Sindicato das Indústrias metalúrg., mecân. e de material elétrico e eletrônico de São Leopoldo (SIMMMEE). Diante da impossibilidade de definição um acordo entre as partes, em relação à questão do "Banco de horas" e ao índice de aumento salarial, o processo foi julgado pelo TRT gaúcho, mas tendo sido acionado recurso pelo Sindicato patronal ao Trib. Superior do Trabalho (TST) em Brasília, reivindicando anulação da decisão normativa do TRT, sob a alegação de o STIMMME de S. Leopoldo, não ter atingido, em assembléia geral de seus associados, o número mínimo de assinaturas necessárias, para aprovar o julgamento do Dissídio coletivo pelo TRT. De outro lado, em contraposição à decisão da Justiça regional do trabalho, o TST extinguiu o referido Processo de dissídio, sob a alegação da falta de negoc. prévia entre as partes.	O reajuste salarial definido pelo TRT foi de 5,92%. Entretanto, com o recurso patronal ao TST e com a extinção do Processo de Dissídio pelo TST em 1999, não ficou definido nenhum aumento salarial oficial. Entretanto, o Sindicato patronal recomendou às empresas que concedessem, de modo informal, aumento salarial de 3,88%, de acordo com a variação acumulada do INPC, ocorrida entre 1° de maio de 1996 e 1° de maio de 1997. Contudo, muitas empresas deram aumento inferior a 3,88% e outras não concederam nenhum reajuste salarial. De outro lado, também a negociação relativa ao "Banco de horas" ficou suspensa em 1997, como nos três anos Seguintes.	Não houve antecipação salarial.

Ano e base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
1998 São Leopoldo	Não houve negociação coletiva de trabalho. Aumentaram os níveis de conflitividade e de intransigência entre a direção do STIMMME de São Leopoldo e a direção do Sindicato local da Indústria metalúrgica, mecânica e de material elétrico.	Os conflitos em torno da questão dos índices a serem aplicados em termos de política de reajuste salarial e, mais decisivamente, as discordâncias em torno da estratégia de flexibilização da jornada de trabalho, via "Banco de horas", criaram um clima de intransigência e de animosidades entre o STIMMME de S. Leop. e o Sindicato da Ind/ustria (SIMMEEE), a ponto de, naquele ano, sequer terem ocorrido encontros entre as partes para estabelecer negociações. Diante do impasse, algumas empresas concederam recomposição salarial de acordo com as determinações da instrução nº04/93, do TST. Porém um expressivo número de firmas não concedeu reajuste salarial algum. Ademais, número considerável de empresas deixaram de cumprir parte das cláusulas sociais firmadas em Acordos coletivos de trabalho anteriores, firmados no intervalo entre 1989 e 1996.	Não foi implementada, de parte das empresas, política de antecipação salarial..
1999 São Leopoldo....	Neste ano mais uma vez não houve negociação coletiva de trabalho, principalmente devido a manutenção de uma postura intransigente e avessa ao diálogo do lado do Sindicato patronal. Diante de um Quadro tão adverso, o STIMMME de São Leop. entrou com ação de Revisão de Dissídio Colet. de Trab. contra os Sindicatos patronais acordantes (SIMMMEE de S. Leop. e SIMIIA de N. Hamb., RS), mas o referido processo não foi julgado em 1999 e 2000, sob a alegação, de parte da Justiça, da falta de negoc. prévia entre as partes.	Diante do quadro de ausência de negociação entre as representações sindicais da indústria e dos trabalhadores metalúrgicos de São Leopoldo em 1999, a maior parte das empresas concedeu aumento salarial de acordo com as determinações da Instrução nº04/93 do TST. Porém, parte das cláusulas sociais firmadas em negociações coletivas de trabalho anteriores continuaram não sendo cumpridas por determinadas firmas.	Não houve antecipação salarial.

Ano e base territorial	Instrumento contratual	Reajuste salarial	Antecipação salarial
2000 São Leopoldo	Mais uma vez não houve negoc. Coletiva de trabalho na data base da categoria. Entretanto, no decorrer do período da data-base de negociação coletiva de trabalho daquele ano, o STIMMME de S. Leopoldo obteve a garantia da Justiça Regional do Trabalho, de que o TRT assumiria o papel de convocar e intermediar processo do negociação coletiva de trabalho entre as partes, com o objetivo de estimular acordo entre os Sindicatos acordantes o mais rapidamente possível.	Muitas firmas reajustaram os salários, de acordo com as determinações da Instrução nº04/93 do TST. Porém, algumas empresas não deram nenhum aumento salarial.	Não houve registro de antecipações salariais.
2001 São Leopoldo	Acordo em Revisão de Dissídio Coletivo de Trab. (Proc. TRT nº03725.000/00-0 RVDC), firmado em 1° de janeiro de 2001, no qual foi mantida a data base da categoria metalúrgica de São Leopoldo e adjacências em 1° de julho para as negociações coletivas de trabalho do ano seguinte de 2002.	Em 01 de janeiro de 2001, os empregados da indústria metalúrgica, mecânica, de material elétrico e eletrônico e de máquinas agrícolas da base territorial sindical de São Leopoldo, RS, tiveram seus salários reajustados em 22%, a incidir sobre os salários percebidos em 1° de julho/1996. E, novamente, em 01/07/2001, os trabs. Admitidos até 1° de julho de 1996, tiveram os seus salários majorados em percentual igual ao da variação acumulada do INPC/IBGE no período de 1° de julho de 1996 até 30 de junho de 2001, equivalendo a um aumento de 27%. Ademais, as cláusulas sociais constantes na Convenção coletiva de Trabalho de 1996, foram recuperadas, com exceção do adicional noturno que caiu de 35% para 20% sobre o salário base.	Em janeiro de 2002, foi concedida antecipação salarial de 1,5%.
2002 São Leopoldo ...	Convenção Coletiva de Trabalho	Majoração salarial de 9,5%, a incidir sobre os salários efetiviamente percebidos em 1° de julho de 2001.	Antecipação salarial de 1,5% em janeiro de 2003.

Fonte: Cópias dos Acordos coletivos de trabalho efetivados, no intervalo entre 1996 e 2002, em âmbito da base territorial sindical metalúrgica de São Leopoldo, RS.