

TRABALHO E MOVIMENTO SINDICAL NOS NOVOS PÓLOS AUTOMOTIVOS NO BRASIL¹

Rosana RIBEIRO²

Sebastião CUNHA³

Em memória de Silvair⁴

RESUMO: A indústria automotiva cresceu nos anos 90, quando as montadoras criaram unidades fora da Grande São Paulo em busca de trabalhadores sem tradição na negociação sindical, dentre outros motivos. Destaca-se aqui a criação da Mitsubishi em Catalão (GO) e da Volkswagen em Resende (RJ). A organização do trabalho, o perfil socioeconômico dos trabalhadores e o movimento sindical nessas plantas são analisados neste artigo. Embora na MMC o processo de trabalho seja tido como arcaico, a organização da produção de ambas é híbrida. A maioria dos trabalhadores é da própria cidade e inclui jovens com escolaridade alta, mas sem a cultura industrial do setor automotivo e a tradição sindical. A falta de tradição sindical, porém, começa a se erodir: em Resende, o sindicato se mostra comprometido com seus representados: participa de acordo coletivo e mantém comissão de fábrica; em Catalão, ao final de 2004, foi criado um sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, que também iniciou uma trajetória de luta pelos interesses de sua base.

PALAVRAS-CHAVE: Indústria automotiva. Trabalhadores. Sindicatos. Catalão. Resende.

Desde o início, o processo de industrialização esteve bastante concentrado no estado de São Paulo, mesmo com as políticas do Executivo Federal na década de 70 para descentralizar a indústria. Nos anos 90, a indústria nacional enfrentou profundas

¹ A primeira versão deste texto foi apresentada no 29º Encontro Anual da ANPOCS/2005. Os autores agradecem os comentários dos professores Jacob Carlos Lima e José Ricardo Ramalho, e os eximem de qualquer erro. Além disso, agradecemos também as entrevistas dos dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de Catalão (SIMECAT) e dos trabalhadores da empresa Mitsubishi Motors Corporation (MMC).

² UFU – Universidade Federal de Uberlândia. Instituto de Economia. Uberlândia – MG – Brasil. 38400-902 -rosanaribeiro@prove.ufu.br

³ UNIRP- Centro Universitário de Rio Preto. Departamento de Administração. São José do Rio Preto – SP – Brasil. 15025-400 – sebacunha@yahoo.com.br

⁴ Silvair trabalhou no setor de pintura da MMC, contudo faleceu numa semana de janeiro de 2006. Nessa semana, trabalhou de segunda a sexta das 7:00 as 22:00. No sábado, após uma jornada de oito horas, Silvair trabalhou durante a noite como garçon e no retorno para sua casa dormiu ao volante. Ele tinha 3 filhos.

transformações produtivas e espaciais: ao se desagregar a economia paulista em duas regiões – Grande São Paulo e interior –, constatou-se que a desconcentração industrial teve como epicentro a Grande São Paulo. Um exemplo desse deslocamento espacial é a onda de investimentos diretos do setor automobilístico, no mesmo período, dirigida para fora da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP).

Simultaneamente, as demais unidades da Federação intensificaram os pacotes de incentivos fiscais e financeiros para atrair novas unidades produtivas. No entanto, grande parte das plantas industriais – inclusive da indústria automotiva – permaneceu nas regiões Sul e Sudeste. Diante desse movimento de desconcentração da indústria automotiva emergiram novos espaços de investigação.

Sem dúvida, uma grande novidade no movimento de desconcentração espacial do setor automobilístico foi a instalação da Mitsubishi Motors Corporation (MMC) no estado de Goiás. No caso da Mitsubishi, em especial, dentre os fatores cruciais para sua instalação em Catalão, estão a malha rododiferroviária, a proximidade com o mercado consumidor, a política de atração de investimentos dos governos federal, estadual e municipal e a ligação dessa cidade com um eixo de desenvolvimento da região Sudeste.⁵ Além disso, as empresas que se instalaram fora da Grande São Paulo destacam como fatores de atração de outras regiões os baixos salários e a ausência de tradição sindical. Esses fatores são apontados num período em que o movimento sindical, em muitas regiões do país, vive um refluxo, com a adoção de uma estratégia defensiva.

Nos anos 90, ainda na região Sudeste, instalam-se, mais especificamente no sul do estado do Rio de Janeiro, nos municípios de Resende e Porto Real, as montadoras Volkswagen (VW) e Peugeot-Citroën. Uma especificidade da fábrica da VW⁶ foi a adoção do consórcio modular, que coloca os fornecedores dentro da fábrica e os torna responsáveis diretos pela montagem de veículos (RAMALHO; SANTANA, 2002). O consórcio modular compõe-se de oito empresas, incluindo a Volkswagen. Esse consórcio já conta com alguns estudos, no entanto a fábrica da MMC em Catalão/GO padece de reflexões por parte dos estudiosos do mundo do trabalho.

Nosso intuito é investigar se um dos fatores de atração apontados no período de criação dessas plantas produtivas ainda persiste, qual seja a ausência de tradição sindical e de luta operária. Além disso, quais são as diferenças e semelhanças entre o perfil socioeconômico dos trabalhadores da Volkswagen/Resende e o dos trabalhadores da MMC/Catalão?

⁵ Ver Ribeiro e Cunha (2005).

⁶ Segundo Francisco (2005), no ano de 2005, o consórcio empregava 3.000 pessoas, mas apenas 400 são funcionários da VW. Além disso, cerca de 1.200 trabalhadores estão empregados nas empresas contratadas pelas companhias do consórcio.

Para responder a essas perguntas, foi aplicado um questionário composto de quesitos fechados entre 50 trabalhadores da MMC, de abril a agosto de 2004. As entrevistas foram realizadas nos fins de semana, na residência dos trabalhadores do chão-de-fábrica. No entanto, na aplicação desse questionário não foram entrevistados os supervisores e os gerentes dessa fábrica. Mas foram entrevistados o dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão⁷ e o gerente da MMC⁸ a partir de um roteiro de entrevistas. Ainda no intuito de responder as perguntas anteriores, utilizamos o *survey* de Ramalho e Santana (2006).

Nossa pesquisa e o *survey* de Ramalho e Santana (2006) têm metodologias amostrais distintas e foram realizados em datas diversas; logo, uma comparação direta entre as pesquisas não é possível. Contudo, podemos traçar um panorama geral dos trabalhadores desses *greenfields*⁹.

Este artigo se divide em quatro seções. A primeira é uma análise da organização da produção e do trabalho na MMC e na fábrica da VW em Resende. A segunda um confronto do perfil socioeconômico dos trabalhadores da MMC e da VW. A seção seguinte é uma análise da evolução da representação sindical. Na última seção, as notas conclusivas.

A organização da produção e do trabalho na MMC/GO e na VW/RJ

A MMC é a única montadora brasileira com capital 100% nacional, sob a forma de quotas por responsabilidade limitada e com contrato de venda e produção dos veículos da marca Mitsubishi. Outra especificidade dessa montadora é seu índice de nacionalização dos veículos, bem abaixo dos de qualquer montadora instalada no país, pois grande parte das peças e de componentes dos carros é importada, como motor, caixa de câmbio, estamparia, chassis, equipamentos eletrônicos. Os itens de menor valor agregado (para-choques, vidros etc.) são adquiridos no mercado nacional. Desse modo, a empresa opera com elevado coeficiente de importação de peças, o que a torna praticamente uma plataforma de montagem. No caso da Volkswagen de Resende, também não há produção; só montagem. Noutros termos, essa empresa não trouxe para a cidade os fornecedores com suas fábricas; vieram apenas as peças prontas de São Paulo (FRANCISCO, 2005).

⁷ A entrevista com o dirigente sindical foi em janeiro e dezembro de 2005.

⁸ O gerente da MMC foi entrevistado em outubro de 2003.

⁹ Designação norte-americana para regiões, em geral interioranas, sem (ou com pouca) tradição manufatureira, em especial na indústria automobilística.

Outra particularidade da MMC¹⁰, sobretudo de seu processo produtivo, é a inexistência de setores mais sofisticados como usinagem (responsável pela produção da parte mecânica), estamperia (produção de chapas para carroceria) e funilaria (transformação de chapas em carrocerias), as quais exigem mão-de-obra mais qualificada, o que certamente facilitou a instalação da empresa numa cidade sem tradição metalúrgica.

Na MMC, a pintura reúne equipamentos sofisticados com controle lógico programável, mas também equipamentos defasados como pistolas e revólveres. Em montadoras como a Mercedes-Benz em Juiz de Fora são usados robôs, e o trabalho manual se resume a detalhes nos pontos em que essas máquinas não alcançam.

Ainda na MMC, ao longo das linhas de montagem dos veículos, predominam equipamentos de base eletromecânica, embora em várias montadoras instaladas no país, equipamentos como robôs, controladores lógico-programáveis, dispositivos e sensores automáticos sejam empregados na montagem. Na MMC, em algumas etapas nem mesmo a esteira como meio de transporte de produtos e peças é utilizada.

Dito isso, na planta produtiva, em algumas etapas de determinada linhas de montagem, o deslocamento dos veículos pode ser classificado de pré-fordista (sem esteira); nas demais etapas das linhas de montagem, bem como nos setores de pintura, o meio de transporte é tipicamente fordista (com esteira). Desse modo, nem mesmo o próprio deslocamento das peças e dos produtos na fábrica é inteiramente fordista, o que demonstra a especificidade do aparato organizacional utilizado nessa empresa. Acrescente-se que o gerente e os trabalhadores relataram que prevalecem na empresa os equipamentos de base eletromecânica, apesar de a companhia adotar alguns equipamentos de base microeletrônica, essa unidade não tem um suposto movimento rumo à plena incorporação de tecnologias mais modernas. A empresa é, portanto, um exemplo de planta produtiva que opera com equipamentos defasados tecnologicamente – mas com alguns mais sofisticados –, em meio a um conjunto de montadoras que adotam mais intensamente máquinas e equipamentos de última geração.

O uso do padrão de gestão taylorista/fordista reduz as dificuldades com que a empresa poderia se deparar ao se instalar numa cidade sem tradição automotiva, tendo em vista que a realização do trabalho parcelado no chão-de-fábrica não requer mão-de-obra muito qualificada. No mais, o processo produtivo da MMC não inclui etapas de produção mais sofisticadas.

Sobre a qualidade, no início de 2004, a companhia adquiriu a certificação ISO 9000. Segundo relatou a maioria dos trabalhadores, após ser obtida a certificação, os supervisores passaram a exigir mais atenção e qualidade na execução das tarefas.

¹⁰ A MMC produz diferentes versões da L200p, L200pb e a Pajero TR4.

Mas ainda, segundo alguns operários, na semana em que acontece a auditoria, a fábrica é fortemente maquiada.

Assim, mesmo com o papel meramente burocrático que a certificação poderá cumprir – afinal, muitas companhias buscam-na para assegurar sua fatia no mercado nacional e inserir-se no mercado internacional, pois suas concorrentes são certificadas –, algumas mudanças na MMC quanto à qualidade são verificadas.

Se as práticas de uma gestão tipicamente taylorista/fordista ainda não estão consolidadas, o relato dos trabalhadores revelou que a empresa adota ferramentas derivadas do modelo toyotista, embora o gerente afirme que a empresa não usa nenhuma das novas práticas de gestão da produção, tais como grupos de trabalho, *just-in-time*, controle de qualidade total, *total preventive maintenance* (TPM). Nas palavras dele: “O gerenciamento da fábrica é feito a partir do dia-a-dia”. Por exemplo, o trabalho em grupo inteiramente adaptado é utilizado na MMC.

Ademais, o supervisor de cada área realiza reunião diária de dez minutos no início do dia de trabalho para discutir problemas e soluções. Vários trabalhadores relataram que nessas reuniões se sentem mais pressionados que estimulados a identificar problemas; segundo um deles: “você pode apresentar um problema, mas deve ter, no mínimo, duas soluções”.

Além de a companhia adotar o programa 5S, o chão da fábrica é limpo pela maioria dos trabalhadores – responsáveis pela limpeza de suas estações –, e, ao mesmo tempo, muitos deles se intitulam colaboradores. Como apontam Carleial, Gomes Filha e Neves (2002), o modelo de produção baseado em máquinas e equipamentos especializados e uma organização do trabalho fundamentada na divisão de tarefas são inadequados aos novos padrões de competição e qualidade. Entretanto, a organização da produção na MMC demonstra que esse modelo não foi inteiramente superado: a empresa – na verdade, uma plataforma de montagem – tem uma organização da produção e do trabalho que reúne o antigo e o moderno, ou seja, tem uma organização, no mínimo, híbrida. No que se refere ao consórcio modular em Resende, por sua vez, alguns autores questionam as supostas novidades em organização do trabalho:

A ausência de sinais inovadores em termos de processo de trabalho – por exemplo, a programação é tímida quanto às atividades em grupo e restritiva quanto à autonomia dos operadores – permite-nos afirmar que toda a concepção da fábrica foi desenvolvida com base na distinção entre produção e trabalho. (ARBIX, 1997, p.468).

Também Bresciani e Quadros (2002, p.328) concluíram que o consórcio tem pouca inovação tecnológica e que sua inovação organizacional não atinge a

organização do trabalho. No dizer desses autores: “Seu sistema produtivo (consórcio modular/RJ), entretanto, é essencialmente um sistema fordista, sob o ponto de vista organizacional.”

Além desses autores, Ramalho e Santana (2002), apontam a reprodução de antigos modos de organização da produção em Resende. A título de ilustração, as atividades em grupo são tímidas, os operadores têm pouca autonomia, e o nível de automação é pequeno. Cabe ressaltar que os trabalhadores qualificados (soldador, funileiro etc.) estão presentes apenas em uma empresa do consórcio (Delga-cabines). Contudo há inovação, como no *layout* (FRANCISCO, 2005). Logo, essa planta preserva antigas formas de produção, embora tenha inovações organizacionais.

Comparativo dos trabalhadores da MMC/Catalão e da VW/Resende

Em dezembro de 2005, a MMC gerava diretamente cerca de 1.000 postos de trabalho e por volta de 500 empregos indiretos numa cidade que, segundo o censo demográfico de 2000, contava com uma população de 64 mil pessoas, das quais 56 mil residiam na zona urbana.

As pesquisas revelaram que entre, os trabalhadores da MMC e da Volkswagen/Resende, predominam pessoas jovens do sexo masculino. No entanto, os trabalhadores da MMC são ainda mais jovens que os operários da montadora de Resende, onde a maioria (51%) está na faixa etária 25–34 anos, enquanto em Catalão 54% dos entrevistados têm entre 19 e 24 anos de idade. Boa parte dos funcionários da MMC declarou ser branca (62%), enquanto na fábrica de Resende 54% dos trabalhadores se declararam da raça negra (pretos e pardos).

Sobre a origem desses operários, a maioria (68%) nasceu em Catalão, enquanto os originários de outros municípios do estado de Goiás e do Distrito Federal somam, respectivamente, 18% e 6%, seguidos dos que nasceram em outros estados (8%). Assim, a proporção de pessoas nascidas em Goiás é elevada, pois foram entrevistados apenas os trabalhadores do chão-de-fábrica. No caso de supervisores e gerentes, essa proporção pode ser menor porque tais cargos exigem qualificação e experiência na indústria automotiva – requisitos não encontrados entre a população local. Esses percentuais se assemelham em ambas as pesquisas, pois na montadora de Resende 86% dos trabalhadores nasceram no estado do Rio de Janeiro e 60% são naturais dessa cidade. Em ambas as plantas produtivas, a opção é por pessoas com raízes locais, mas sem experiência profissional e política.

Quanto à formação escolar, os operários da MMC têm elevado nível de escolaridade: 80% deles têm ensino médio completo, e 18% têm curso superior completo ou incompleto; apenas 2% têm o ensino médio incompleto. Na montadora

de Resende, em torno de 50% dos operários têm, no mínimo, o ensino médio completo. Isso mostra que o nível de escolaridade dos trabalhadores da MMC é mais elevado que o dos operários da fábrica de Resende. Segundo Ramalho e Santana (2006), o resultado em Resende revela desigualdade de exigências no recrutamento entre as empresas do consórcio modular no que se refere a esse requisito.

Cabe aqui questionamento: qual é razão para o elevado nível de escolaridade entre os operários da MMC? Há em Catalão uma grande quantidade de jovens com o ensino médio completo em busca de emprego, mas com poucas oportunidades de trabalho. Esses jovens com elevada escolaridade têm pouca oportunidade de mobilidade funcional na MMC, pois só no fim de 2004 foi adotado um plano de cargos e salário; como a empresa não tem os setores mais complexos de uma montadora, não há as ocupações mais qualificadas e mais remunerativas na fábrica. Outro fato que reduz ainda mais a possibilidade de mobilidade ocupacional é que a empresa, no ano referido, terceirizou a manutenção industrial, que reúne os profissionais mais qualificados da fábrica.

Cabe dizer ainda que grande parte dos trabalhadores da MMC frequentou algum curso profissionalizante no SENAI; logo, essa escola cumpre o papel de iniciar os trabalhadores na cultura do setor industrial. Os resultados encontrados na fábrica de Resende se assemelham aos da MMC, pois os operários também têm alguma formação profissional. Disso pode-se concluir que as empresas automotivas buscam um local que ofereça a possibilidade de formação profissional, mas de preferência em uma rede nacional, como o SENAI.

A trajetória ocupacional dos operários da MMC revela que: nenhum dos entrevistados teve emprego anterior na agricultura, 36% vieram do próprio setor industrial, 54% trabalharam no setor de serviços (serviços e comércio) e 10% tiveram o posto de trabalho na automotiva como primeiro emprego. A elevada proporção de pessoas que já trabalharam no setor de serviços segue uma tendência da força de trabalho da cidade, cuja maior parte está empregada nesse setor.¹¹

Em razão do elevado número de operários jovens, não é estranho que, para muitos trabalhadores, o emprego na MMC seja o primeiro. Nenhum operário da empresa teve alguma experiência prévia com trabalho agrícola. A ausência de uma passagem direta dos trabalhadores da lavoura para a empresa automotiva pode ser compreendida com base no eixo de dinamismo da economia de Catalão, que não se encontra nas atividades de agropecuária, mas no setor industrial.

¹¹ Segundo os dados da RAIS, em 2003, no município de Catalão, os trabalhadores formais tinham a seguinte distribuição: 31% no setor secundário, 62% no setor terciário e 8% no setor primário (BRASIL, 2003).

Os operários de ambas as fábricas têm pequena tradição no trabalho industrial e são jovens – o que é típico de *greenfield*. No caso dos operários do consórcio da VW, uma grande proporção não tinha experiência prévia no setor industrial (25% vieram do comércio; 16% dos serviços e 17% de outra metalurgia), assim como na MMC (RAMALHO; SANTANA, 2002a apud FRANCISCO, 2005). Contudo, a proporção de trabalhadores com experiência industrial prévia na fábrica de Catalão supera a da planta produtiva de Resende.

Na MMC em 2004, cerca de 70% dos trabalhadores ganhavam de R\$ 400,00 a R\$ 599,00; 18% recebiam entre R\$ 600,00 e R\$ 799,00; e 12% estavam na faixa salarial de R\$ 800,00 a R\$ 1.300,00. Conclui-se que, como na pesquisa sobre a montadora de Resende, os operários de Catalão recebem uma remuneração de menor valor que os metalúrgicos do ABC. No caso dos trabalhadores da MMC, além do piso salarial inferior,¹² não há na fábrica ocupações mais qualificadas, o que também contribui para as menores remunerações.

Em Catalão, muitos trabalhadores solteiros vivem com familiares cujo padrão de consumo é típico de classe média (acesso a carro, *freezer*, computador etc.); porém, em outros casos, suas famílias têm nível de consumo mais próximo do consumo de camadas populares, o que nos permite concluir que um emprego no chão-de-fábrica da montadora é alternativa tanto para filhos de famílias de classe média como para os de famílias da camada popular. Se, num passado recente, os filhos de classe média no país foram destinados, sobretudo, a profissões exercidas nos departamentos administrativos das unidades industriais ou nas instituições financeiras, hoje, em Catalão, eles se inserem em empregos antes destinados às pessoas das camadas populares.

Movimento sindical metalúrgico em Resende (RJ) e Catalão (GO)

A maior parte dos diretores das plantas automotivas instaladas fora do ABC paulista aponta a ausência de tradição sindical como fator importante na escolha de sua localização. Mas, na maioria dos “novos pólos automotivos”, um movimento sindical começou a surgir como uma ação ativa e efetivamente comprometida com os interesses dos trabalhadores, a exemplo do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense¹³ (RAMALHO; SANTANA, 2002, p.96). No dizer dos autores:

¹² Para exemplificar, no caso dos metalúrgicos de Catalão, em 2004, o piso salarial correspondeu a R\$ 288,00; para os metalúrgicos do Rio Grande do Sul, esse piso atingiu no mesmo ano R\$ 398,20.

¹³ O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material e Elétrico de Barra Mansa, Volta Redonda, Resende e Barra do Piraí foi criado em 1945, com apoio da Companhia Siderúrgica Nacional.

[...] o sindicato dos metalúrgicos tem revelado um efetivo movimento de defesa dos interesses dos operários da VW, engajando-se em discussões exaustivas para a obtenção de vantagens salariais e de melhores condições de trabalho, e marcando presença dentro da fábrica e em assembleias realizadas nos seus portões. O auge desse empenho pode ser comprovado por uma primeira paralisação ocorrida em novembro de 1997 e por outras exigências que se seguiram, culminando com uma greve de uma semana em agosto de 1999, a primeira na empresa.

Em Resende, já existia uma sede do Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense – atualmente filiado à Central Única dos Trabalhadores¹⁴. Os sindicalistas do Sul Fluminense não tinham experiência em negociação com a indústria automotiva, porém detinham conhecimento sobre militância sindical como estratégia de negociação e resistência, bem como sobre o cotidiano da atuação (FRANCISCO, 2005). Assim, esses dirigentes contam com experiência na vida sindical, o que facilitou as ações na VW aqui mencionadas. Além disso, em 1999 constituiu-se no consórcio modular da Volkswagen uma comissão de fábrica composta por dois funcionários eleitos pelos trabalhadores e denominada Representação Interna de Empregados. Seus boletins relatam conquistas típicas do movimento sindical, tais como participação nos lucros e resultados, adiantamento do 13º salário e abonos; e também ganhos referentes ao cotidiano da fábrica, por exemplo: filas no restaurante, limpeza dos banheiros etc. (FRANCISCO, 2005).

Até a Convenção Coletiva em novembro de 2004, os trabalhadores da MMC, por sua vez, foram representados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Goiás (com sede em Goiânia) e pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Rondônia e Distrito Federal (com sede em Brasília). Desde o início da representação, esse sindicato tinha um escritório em Catalão, com uma secretária que realizava apenas os acertos dos funcionários demitidos. Ao longo dos anos, portanto, sua função se resumiu a homologar rescisões contratuais e assinar anualmente a Convenção Coletiva, que assegurava número reduzido de direitos.

Tanto o sindicato quanto a federação eram filiados à Social Democracia Sindical (SDS); em 2004, houve cisão entre os dirigentes sindicais. Desde então, o sindicato se associou à Confederação dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e à Força Sindical, e a Federação permaneceu filiada à SDS. A cisão, porém, não levou os sindicalistas de Goiânia a um maior envolvimento com seus representados de

¹⁴ Em abril de 2005, esse sindicato se desassociou da Força Sindical.

Catalão. Assim, os trabalhadores da MMC insatisfeitos com a rotina fabril estavam abandonados à própria sorte.

De acordo com os resultados do questionário aplicado, a maioria dos operários considerava, em alguma medida, sua atividade chata, monótona e com ritmo rápido que acarretava cansaço após o expediente. Também alegam que o trabalho exige um esforço físico, no mínimo, razoável e se sentem pressionados. Além disso, os operários têm uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, mas em geral realizam horas extras excessivas, que ultrapassam os limites estabelecidos pela lei, inclusive aos domingos. O mais curioso é que, embora a empresa contasse com Banco de Horas acordado na Convenção Coletiva de 2003/04, os operários que trabalharam além do expediente normal não eram recompensados com folga, e sim com valor monetário, pois a companhia atravessava um período de expansão de sua produção e necessitava de mais horas de trabalho. Apesar das queixas, grande parte dos entrevistados se orgulha de trabalhar na MMC.

Esse resultado aparentemente paradoxal pode ser desvendado, pois os operários estão inseridos num processo de trabalho taylorista/fordista e em funções semi-qualificadas, com poucas chances de mobilidade ocupacional. Porém, a MMC é a primeira montadora de Goiás a se instalar em Catalão, que conta com número reduzido de grandes empresas. Portanto, os trabalhadores têm motivos para se orgulharem de trabalhar numa grande empresa de montagem de auto-veículos.¹⁵

Por sua vez, o descontentamento dos operários motivou alguns trabalhadores a iniciarem um movimento de criação, nesse município, de um sindicato de metalúrgicos. Ao todo, foram realizadas nove reuniões em 2004 – a última com 14 trabalhadores, inclusive alguns “cipeiros” da MMC. Desde o início, o líder dessas reuniões negociava a criação de outro sindicato com o dirigente da Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, que sinalizava positivamente, mas nunca compareceu aos encontros.

A publicação dos editais convocando os trabalhadores para a assembléia de criação do sindicato foi custeada por meio de empréstimos e com apoio de um vereador do município. A primeira assembléia, em 25/6/2004, contou com 109 trabalhadores, a maioria funcionários da MMC, além de dirigentes do sindicato de Goiânia e da federação de Brasília. O dirigente desta tentou manipular a assembléia, informando que, para a criação de qualquer sindicato, é necessária a presença de 400 trabalhadores. Logo após dar essa informação, segundo o relato dos atuais dirigentes sindicais de Catalão, ele riscou o livro de presença após a última assinatura.

¹⁵ A fábrica de Catalão não é grande em comparação com as demais montadoras instaladas no país, mas tem um tamanho razoável, considerando-se o tecido industrial dessa cidade.

Em meio a um certo tumulto na assembléia, o dirigente de Goiânia procurou as lideranças de Catalão a fim de alertar quanto à manipulação do sindicalista de Brasília. Depois da assembléia, os líderes de Catalão conversaram com os dirigentes do sindicato de Goiânia, que prometeram apoio jurídico e financeiro para criação do sindicato; porém, exigiram sua filiação à Confederação dos Metalúrgicos e à Força Sindical. Ao fim das negociações, o acordo foi firmado, e uma assembléia de ratificação foi realizada, em 12/7/2004.

O movimento de criação do sindicato começou no meio da implementação desta pesquisa de campo; a partir de então, surgiram os primeiros trabalhadores que se declararam filiados, pois até aquela data nenhum associado ao Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Goiânia havia sido entrevistado. Logo após a primeira assembléia, a reação da MMC foi liberar dois trabalhadores para as atividades sindicais, pois eles estavam preenchendo fichas de filiação no local de trabalho, o que tumultuava um pouco alguns setores. Em seguida, a empresa proibiu a entrada deles na fábrica, e eles então passaram a distribuir as fichas de filiação e panfletos no pátio de entrada da MMC. De novo a empresa os impediu de entrar, isolando o pátio com cerca e portão.

Na verdade, quando a MMC liberou funcionários para atividades sindicais, não havia intenção de aceitar e negociar com o novo sindicato, pois essa fábrica, até janeiro de 2005, encaminhou suas homologações à secretária da federação de Brasília. A empresa se recusou a negociar também no período do dissídio coletivo (novembro). Portanto, a MMC tentou congelar a influência das lideranças nascentes.

No entanto, o número de filiados, num curto período de tempo, chegou a quase 28% dos trabalhadores da categoria no município¹⁶ – 61% dos filiados são funcionários da MMC. Na verdade, a montadora é a única grande empresa do setor metalúrgico em Catalão, onde há quase 80 firmas desse setor.

Os sindicalizados apontaram com maior frequência a possibilidade de defesa de seus interesses e a melhoria dos salários como fatores motivadores de sua associação. Todavia, a prestação de serviços (saúde e jurídicos) e o papel do sindicato na organização de festas e torneios tiveram pequena importância na decisão de filiação. Em parte, esse resultado é influenciado pelo fato de a MMC oferecer convênio médico-dentário, o que reduz a demanda dos trabalhadores por esse tipo de prestação de serviços. Como efetivamente inexistia sindicato, nenhum serviço foi até então oferecido.

Mesmo com as dificuldades para criação de um sindicato, os operários da MMC, em vez de assumirem uma posição fatalista e acomodada, tiveram a atitude

¹⁶ Em dezembro de 2005, o número de associados alcançava 710, enquanto o número de trabalhadores na base girava em torno de 2.500 pessoas.

de se organizar. As respostas mais frequentes sobre os motivos de filiação são de natureza classista. Em janeiro de 2005, a diretoria do sindicato contava com 16 membros, dentre os quais, 12 funcionários da MMC, inclusive o presidente e o vice-presidente da entidade. O sindicato surge, então, da iniciativa de trabalhadores jovens, com pouca experiência profissional, inexperientes na vida sindical e na negociação com uma montadora; porém, com nível de escolaridade elevado.

Posto isso, um dos motivos alegados pela MMC para montar a fábrica em Catalão – ausência de tradição sindical – começa a se erodir. Nem mesmo a pouca idade e a inexperiência foram capazes de impedir o surgimento de um sindicato dos metalúrgicos comprometido, desde o início, com os interesses de seus representados. O elevado nível de escolaridade dos trabalhadores, mais o descontentamento e as poucas chances de mobilidade ocupacional são elementos que contribuíram positivamente para a criação do sindicato. Os desafios dos novos sindicalistas são inúmeros, afinal, terão de traçar uma estratégia de negociação e ação sindical com uma montadora que não passa de uma plataforma de montagem, com capital acionário nacional e instalada numa pequena cidade do Centro-Oeste brasileiro.

Além das reações de resistência da MMC aqui mencionadas, em agosto de 2004, após os sindicalistas realizarem uma enquete sobre a opinião dos trabalhadores acerca da gerente de recursos humanos, a empresa suspendeu dois dirigentes sindicais e ameaçou demiti-los. Os sindicalistas, então, pediram ajuda à Força Sindical, que enviou dirigentes e carro de som. A ação culminou em assembleias na porta da fábrica antes do expediente durante uma semana; e nelas foram definidos pontos da negociação coletiva e a volta dos dirigentes sindicais suspensos ao trabalho. Embora a empresa tenha permitido o retorno dos líderes sindicais, no mês da barganha coletiva, ela negociou com a Federação dos Metalúrgicos de Brasília.

O registro sindical foi obtido em 12 de novembro de 2004, com ajuda de lideranças da CUT, que tentaram uma aproximação com os dirigentes sindicais de Catalão. Em janeiro de 2005, o sindicato entrou com a prova de seu registro no Ministério Público e exigiu que as homologações dos funcionários demitidos da MMC acontecessem, agora, no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico de Catalão (SIMECAT), e não na secretaria da federação de Brasília. Assim, desde fevereiro de 2005 as homologações passaram a ser realizadas no sindicato.

Outra ação decisiva dos sindicalistas de Catalão foi não aceitar a vigência dos termos do Banco de Horas, que consta da negociação coletiva de 2004. Conforme ressaltamos, em geral, a empresa não compensava as horas trabalhadas no regime do Banco de Horas com folga, pois, diferentemente das demais montadoras do país, mesmo em plena crise econômica, a produção da MMC se expandia. Dessa forma,

o banco permitia aumentar a jornada de trabalho com custo bem menor do que seria em caso do pagamento de horas extras. Com a recusa dos dirigentes sindicais quanto aos termos do Banco de Horas, a extensão da jornada de trabalho pela MMC além do horário normal passou a ser paga como hora extra. A reação da empresa foi reduzir o trabalho, sobretudo aos sábados e domingos, e criar o departamento de cronometragem, que resultou em elevação da montagem diária do número de carros: de 54 unidades, em julho de 2004, para 74, em janeiro de 2005. Nas negociações do acordo coletivo de novembro de 2005 entre o SIMECAT e a MMC, houve nova rejeição ao Banco de Horas.

Como vimos, o refluxo do movimento sindical em determinadas regiões do país não inibiu o surgimento de um sindicato dos metalúrgicos em pleno Centro-Oeste. Em suma, não há evidência para a hipótese de que determinado perfil socioeconômico dos trabalhadores seja capaz de inviabilizar o surgimento de ações coletivas. Como quer Boito Junior (2003, p.329),

O fundamental é o seguinte: no capitalismo, o trabalhador é explorado, trabalha coletivamente, possui liberdade pessoal e vincula-se ao processo produtivo através de um contrato de trabalho. Todos esses fatores permitem e podem até estimular a organização sindical. Claro que há condições. O tempo de maturação é um fator importante. O outro é a situação política.

Em que pese o refluxo do movimento sindical nacional, as condições para emergência e sustentação do movimento sindical ainda vigoram.

Notas conclusivas

Nas duas fábricas dos novos pólos automotivos, vigora uma organização da produção e do trabalho, no mínimo, híbrida. A MMC usa equipamentos defasados tecnologicamente, em conjunto com máquinas mais sofisticadas. No âmbito do aparato organizacional, essa empresa emprega método pré-fordista e fordista, paralelamente com instrumentos inspirados no toyotismo. A montadora da VW de Resende, também conjuga antigos e novos modos de organização da produção e do trabalho. Além disso, em ambas as plantas produtivas, a maioria dos trabalhadores é oriunda da própria cidade e composta de jovens com elevada escolaridade, porém sem a cultura industrial típica do setor automotivo e a tradição sindical.

Todavia, um dos principais fatores de atração dessas montadoras começa a se erodir, qual seja, a ausência de tradição sindical. Em Resende, o sindicato dos metalúrgicos se revela comprometido com seus representados: participa ativamente do acordo coletivo e organiza ações coletivas, como a greve de 1999. À parte essas

ações, na VW de Resende há uma comissão de fábrica, também, voltada aos interesses dos trabalhadores.

Em Catalão, no período de instalação da MMC, não existia um sindicato de trabalhadores metalúrgicos. De início, os trabalhadores foram representados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico no Estado de Goiás (com sede em Goiânia) e pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico do Estado de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Rondônia e Distrito Federal (com sede em Brasília). No entanto, esses representantes não se revelaram comprometidos com seus representados. Em meio ao clima de descontentamento dos trabalhadores com seu trabalho, marcado por repetição, pressão, esforço físico e ausência de mobilidade ocupacional, foi criado, no fim de 2004, sobretudo pelos trabalhadores da MMC, um sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, que também iniciou uma trajetória de luta pelos interesses de sua base, rejeitando até o Banco de Horas.

Apesar das dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical no Brasil após os anos 90 emergiu em pleno Centro-Oeste do país um movimento sindical metalúrgico, numa região sem tradição de luta e de movimento operário. Tanto na planta produtiva da V.W/Resende como na fábrica da MMC/Catalão constatamos um clima de ebulição na vida sindical.

WORK AND UNION MOVEMENT IN THE NEW BRAZILIAN CAR INDUSTRY CENTERS

ABSTRACT: *Motor industry in Brazil has increased in the 90s, when companies set up plants outside of São Paulo in search for workers with no experience in trade union negotiations, among others motives. In this article we focus on the cases of Mitsubishi in Catalão (state of Goiás) and Volkswagen in Resende (Rio de Janeiro), by analyzing the organization of work, workers' socioeconomic profiles and union movement in these plants. Although working conditions at MMC are seen as outmoded, both plants maintain a hybrid organization. A good deal of workers comes from Catalão and includes young highly educated males lacking, however, the industrial culture peculiar to the automotive sector as well as tradition in union trading. The lack of labor union tradition, however, starts to erode. In Resende the union seems to be committed to the workers it represents: it takes part in collective*

bargaining and keeps a factory committee. In Catalão a labor union was created in late 2004 and began to fight for the interests of its base.

KEYWORDS: *Motor industry. Workers. Syndicate. Catalão. Resende.*

Referências

- ARBIX, G. O consórcio modular VW: um novo modelo de produção. In: ARBIX, G.; ZILBOVICIUS, M. (Org.). **De JK a FHC: a reinvenção dos carros**. São Paulo: Scritta, 1997. p.449-469.
- BOITO JUNIOR, A. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003. p.319-333.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Bases Estatísticas. **Relação anual de informações sociais [RAIS]**. Brasília: MTE, 2003. 1 CD-Rom
- BRESCIANI, L.; QUADROS, R. A inovação e os papéis dos trabalhadores: o caso da Mercedes-Benz. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M. A.; CARVALHO NETO, A. M. **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.301-333.
- CARLEIAL, L.; GOMES FILHA, M. L. F.; NEVES, L. S. A gestão da força de trabalho na indústria automotiva: uma primeira aproximação a partir dos casos da Renault e da Audi-Volks. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M. A.; CARVALHO NETO, A. M. **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.173-212.
- FRANCISCO, E. M. V. **A comissão enxuta: ação política na fábrica do consórcio modular em Resende**. Bauru: Edusc, 2005.
- RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. Um perfil dos trabalhadores do consórcio modular. In: _____. **Trabalho e desenvolvimento regional: efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Mauad: PPGSA-UFRJ, 2006. No prelo.
- _____. A indústria automobilística no Rio de Janeiro: relações de trabalho em um contexto de desenvolvimento regional. In: NABUCO, M. R.; NEVES, M. A.; CARVALHO NETO, A. M. **Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.83-104.

RIBEIRO, R. A.; CUNHA, S. Mitsubishi: organização da produção e do trabalho. **Revista da ABET**, São Paulo, v.5, n.1, p.248-277, jan./jun. 2005.