

O setor automotivo no Brasil: *Emprego, relações de trabalho e estratégias sindicais*

**André Cardoso, Fausto Augusto Júnior,
Renata Belzunces dos Santos,
Rodolfo Viana, Zeíra Camargo**

DEZEMBRO DE 2015

- O setor automotivo no Brasil é um dos mais importantes da economia brasileira respondendo por cerca de 10% das riquezas geradas pela indústria no país. Com sua extensa e complexa cadeia produtiva o setor está diretamente associado ao desenvolvimento econômico nacional.
- O setor conta com alguns dos maiores e mais organizados sindicatos do país. Os sindicatos dos metalúrgicos estão ativamente envolvidos na elaboração de políticas públicas nos diferentes espaços tripartites (trabalhadores, governo e empresários). Eles contribuem com a costura das políticas públicas setoriais e nacionais, com destaque para o novo regime automotivo que vem reorganizando o mapa da indústria automotiva no Brasil.
- Ao mesmo tempo em que os trabalhadores ocupam os espaços de diálogo e negociação, os conflitos entre capital e trabalho não desapareceram, como demonstra o aumento do número de greves.



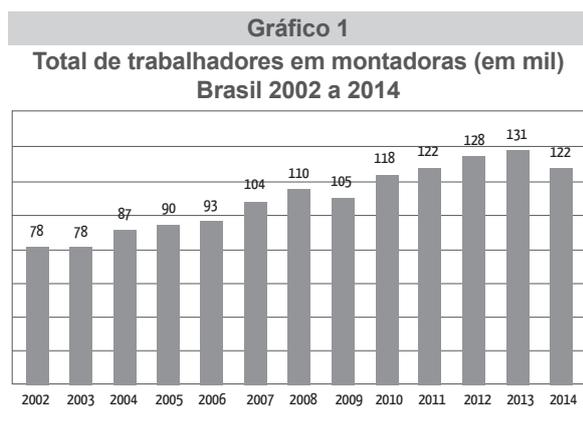
Sumário

■ 1. Emprego e salários nas montadoras brasileiras	4
■ 2. Trabalho, estrutura sindical e relações sindicais internacional	5
■ 3. Sindicatos e políticas públicas	8
■ 4. Sindicatos do setor automotivo: entre o conflito e a negociação	9
■ 5. Considerações finais	11
■ Anexos	13



1. Emprego e salários nas montadoras brasileiras¹

Entre 2002 e 2014, o número de trabalhadores nas montadoras apresentou desempenho positivo. Saiu de um patamar de 78,4 mil trabalhadores em 2002, para 121,6 mil em dezembro de 2014, como pode ser observado no gráfico 1. Neste período, houve um incremento de 43,2 mil novos postos de trabalho (55,1%). Ainda que tenha sido observado em 2003, 2009, 2012 e 2014 diminuição nos postos de trabalho, os anos de 2004, 2007, 2010 e 2013 foram os mais pujantes do período, pois apresentaram crescimento do emprego superior a 11% em cada ano.



Fonte: MTE, RAIS

O expressivo crescimento do emprego no ano de 2004 resultou da política do Governo Federal pela retomada do crescimento e do desenvolvimento econômico do país e com a criação de política específica para o setor industrial². Para se ter uma ideia do problema

1. Os dados do mercado de trabalho automotivo, constantes neste estudo, são obtidos pelos bancos de dados do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, nos registros da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

2. Em 2004, o Governo Federal faz o lançamento da Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior – PITCE, que tem o objetivo de fortalecer e expandir a base industrial brasileira por meio da capacidade de inovação das empresas. Mas é em 2003 que as bases desta política começam a ser debatidas pela sociedade.

que a indústria automobilística enfrentava na ocasião, com significativa consequência sobre os trabalhadores, cabe levantar os indicadores de produção do período. O segmento automotivo havia ficado estagnado entre 1996 e 2003, período em que a indústria registrou produção total de 1,6 milhão de unidades de autoveículos em cada um desses anos. Empréstimos bancários para investimentos empresariais e oferta de crédito com aumento do tempo de financiamento para o consumidor estão dentre as medidas governamentais que ajudaram a impulsionar o mercado automobilístico, com reflexo positivo sobre o mercado de trabalho a partir de 2003. Entre 2003 e 2014 a produção saltou de 1,6 milhão de unidades de veículos para 3,1 milhões (ver Anexo 2).

Com relação aos salários, entre 2002 e 2014, verifica-se crescimento real de 17,3%, atualizando os valores pelo INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor) do período. Em 2002 o salário médio dos trabalhadores nas montadoras era de R\$ 4.704,02, ao passo que em 2014 esse valor chegou a R\$ 5.519,29. Em 2014 somente a massa salarial dos 121.642 trabalhadores em montadoras representou mais de R\$ 671,4 milhões de reais a valores de dezembro do mesmo ano.

Apesar da evolução expressiva do salário médio dos trabalhadores em montadoras, a comparação entre o salário médio real e o salário mínimo oficial e o salário mínimo necessário (SMN)³ deixa evidente a aproximação entre essas três remunerações. Em 2002

3. O salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE considera o preceito constitucional de que o salário mínimo deve atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família e cujo valor é único para todo o país. Usa como base o Decreto lei nº 399, que estabelece que o gasto com alimentação de um trabalhador adulto não pode ser inferior ao custo da Cesta Básica de Alimentos. A família considerada para o cálculo é composta por 2 adultos e 2 crianças, que por hipótese, consomem como 1 adulto.



o salário médio real era 23,5 vezes superior ao salário mínimo oficial e 3,4 vezes superior ao salário mínimo necessário, em 2014 essa relação era de 7,6 e 1,9 vezes, respectivamente. A diminuição da distância entre o salário em montadoras e o salário mínimo oficial foi muito mais expressiva devido a uma política, em curso, de recuperação do valor do salário mínimo. Já o salário mínimo necessário (SMN) considera uma cesta fixa de bens e serviços, e pode melhor demonstrar certa diminuição do poder de compra dos trabalhadores em montadoras nesse mesmo período (ver Anexo 3).

Nas montadoras, a taxa de rotatividade total foi de 11,1% em 2014. Esse resultado é bastante inferior aos 43,0% do conjunto do setor metalúrgico. Se forem excluídos do cálculo de rotatividade os trabalhadores desligados por motivo de aposentadoria, morte, transferências ou pedidos de demissão que é a taxa descontada da rotatividade, o setor metalúrgico apresenta o resultado de 34,9% e o segmento de montadoras os mesmos 11,1%.

A baixa taxa de rotatividade nas montadoras está relacionada diretamente ao fato de que, diferentemente de outros setores da economia brasileira, o setor automobilístico é em sua totalidade formal, ou seja, seus trabalhadores estão sob a proteção da legislação trabalhista e previdenciária que estabelece os parâmetros mínimos (jornada de trabalho, hora-extra, férias, contribuição previdenciária, etc) que devem ser obedecidos pelo contratante, empregado e governo. Os trabalhadores em montadoras também estão amparados por Convenções Coletivas de Trabalho negociadas com os Sindicatos da categoria que ampliam/melhoram as condições estabelecidas por lei.

Ainda contribui para a baixa rotatividade os seguintes elementos: consolidação da organização no local de trabalho; a utilização de ins-

trumentos diversificados de manutenção do emprego em períodos de crise ou oscilações da produção, e; a especialização necessária para o cumprimento de determinadas tarefas e/ou ocupações, o que implica maior dificuldade para a empresa encontrar, com certa rapidez, substitutos no mercado de trabalho.

Ao final de 2014 a maior parte, ou 70,8%, dos 121.642 trabalhadores em montadoras trabalhavam em regime de contratação direta e com jornada semanal integral de 40 horas e 29,2% com jornadas acima de 40 horas e até o limite legal de 44 horas semanais (ver Anexo 4).

2. Trabalho, estrutura sindical e relações sindicais internacional

No Brasil há hoje 27 marcas de automóveis, camionetas, caminhões e ônibus com plantas industriais espalhadas por todo o território. Essas 27 marcas distribuem-se em 45 plantas fabris já estabelecidas ou em construção. Por sua vez, essas 45 plantas concentram-se em 36 municípios.

No Brasil, os trabalhadores do setor metalúrgico estão presentes em mais de 1.600 municípios, levando em consideração municípios com mais de 15 trabalhadores do setor. Isso significa que as plantas das montadoras de automóveis estão presentes em apenas 2,2% do total de cidades com a participação do setor metalúrgico.

Ainda tratando da concentração das plantas fabris no território brasileiro, dessas 45 plantas um total de 55,6% localiza-se na região Sudeste, 26,7% na região Sul, 11,1% no Nordeste, 4,4% no Centro Oeste e 2,2% no Norte (ver Anexo 5).

A estrutura sindical brasileira tem com um dos seus critérios a chamada unicidade sin-



dical. Isso significa que somente uma entidade sindical pode atuar em determinada base territorial e, por sua vez, a base territorial de cada entidade sindical é formada por um ou mais municípios. Considerando esses critérios os trabalhadores de cada planta fabril são representados por apenas um sindicato. Dessa forma, 29 sindicatos de trabalhadores do setor metalúrgico representam os trabalhadores das 45 plantas mencionadas.

Cada um desses sindicatos podem filiar-se a uma Central Sindical nacional. Das unidades fabris especificadas, 42,2% eram de sindicatos filiados a central sindical CUT, 28,9% filiados a Força Sindical, 11,1% filiados a CTB, 11,1% filiados a INTERSINDICAL, 4,4% filiados a CSP-CONLUTAS⁴ e 2,2% filiados a UGT (vide anexo 10).

Tabela 1
Centrais Sindicais e Plantas industriais de automóveis, caminhões e ônibus Brasil, 2015

Central Sindical	Número de plantas fabris	Participação (em %)
CUT	19	42,2
Força Sindical	13	28,9
CTB	5	11,1
INTERSINDICAL	5	11,1
CSP-CONLUTAS	2	4,4
UGT	1	2,2
Total geral	45	100,0

Fonte: DIEESE

Os trabalhadores em montadoras, em 2014, distribuem-se entre as centrais sindicais, nas seguintes proporções: a CUT concentra 33,5% do total, seguida pela Força Sindical com 29,3%, CTB com 28,3%, INTERSINDICAL com 4,7% e CSP-CONLUTAS com 4,3%.

Ao analisar a distribuição das centrais sindicais pelas regiões do país observa-se que a

4. A INTERSINDICAL e CSP-CONLUTAS não possuem carta sindical, mas figuram entre as centrais sindicais em que os sindicatos estão filiados ideologicamente

CUT concentra a maior parte de trabalhadores na região Sudeste com 46,9% e Norte com 100%, a CTB possui a maior participação dos trabalhadores no Nordeste com 61,1% e a Força Sindical possui a maioria dos trabalhadores na região Sul com 49,2% e no Centro Oeste com 100% (ver Anexo 6).

Quatro sindicatos de trabalhadores metalúrgicos concentravam 58,9% do total de trabalhadores nas montadoras instaladas no Brasil, dois da região Sudeste e dois da região Sul, sendo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SP), filiado a CUT com a participação de 23,1%, o Sindicato dos Metalúrgicos de Betim (MG), filiado a CTB com a participação de 13,9%, o Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul (RS) filiado a CTB com 12,0% e o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba (PR), filiado a Força Sindical com 9,8%.

A concentração por municípios revela que em 10 deles estão quase 80% do total de trabalhadores: São Bernardo do Campo/SP (25,6%), Betim/MG (15,4%), São José dos Pinhais/PR (7,6%), São Caetano do Sul/SP (7,4%), Taubaté/SP (5,3%), São José dos Campos/SP (4,3%), Camaçari/BA (3,7%), Curitiba/PR (3,4%), Gravataí/RS (3,2%) e Sumaré/SP (2,8%).

A maior presença de trabalhadores, cerca de 25% do total, se encontra no município de São Bernardo do Campo, um dos primeiros a receber os investimentos automotivos no país, e o que mais detém empresas: são 5 grandes marcas (Volkswagen, Mercedes-Benz, Ford, Scania e Toyota) (ver Anexo 7).

Na atuação internacional existem dois outros instrumentos utilizados por algumas centrais sindicais para impulsionar a organização sindical para além das estruturas existentes acima mencionadas, são as Redes Sindicais e Comitês de Trabalhadores por Empresas.



Esses instrumentos tem como objetivo construir relações de solidariedade e cooperação entre os diversos trabalhadores de uma mesma empresa, frente ao avanço global destas, a partir da constatação de que as estratégias dos empregadores não se limita mais a um território unicamente.

O funcionamento desses instrumentos não interfere no funcionamento dos sindicatos e, conseqüentemente seus matizes ideológicos, mantendo estes últimos como a instância principal dos trabalhadores na luta por seus direitos. As redes sindicais servem para a troca de informações entre os trabalhadores das diversas plantas espalhadas pelo mundo, é um espaço de discussão de temas de interesse comum, podendo, ou não, caminhar para o desenvolvimento de ações e posições comuns. Também visa o apoio recíproco, em negociações difíceis, greves, luta contra comportamentos antisindical por parte das diretorias e administrações das empresas.

A organização em redes sindicais apresenta resultados eficazes rapidamente, mas isso está diretamente relacionado nível de envolvimento dos trabalhadores e sindicatos. As Redes Sindicais não são necessariamente reconhecidos pelas empresas.

O segundo instrumento são os Comitês de Trabalhadores por empresa, que são organizações sindicais globais de trabalhadores que existem e atuam no nível de uma mesma empresa transnacional. Constituem-se como um espaço formal de negociação já reconhecido pelas empresas, e tem grande potencial para obter conquistas para os trabalhadores devido a sua natureza enxuta e sua especificidade (foco global em somente uma empresa). Os Comitês possibilitam que os trabalhadores tenham acesso a um conjunto de informações estratégicas da empresa transnacional em que

trabalham, e essa informações são vitais para a organização local (nacional) e mundial.

As ferramentas desses comitês são os Acordos Marcos Internacionais (AMI), que quando assinado entre a direção mundial de uma transnacional e determinada organização sindical internacional resulta na obrigatoriedade do cumprimento das cláusulas acordadas, mesmo que a legislação nacional não garanta qualquer um dos direitos previstos no AMI. Portanto, os AMI são os instrumentos mais significativos para os trabalhadores na defesa de seus direitos concretos, seja em nível local ou global.

Olhando para as montadoras instaladas no país, foco desse trabalho, ambos instrumentos tem sido muito utilizados e são importantes nas conquistas dos trabalhadores. A Mercedes-Benz, por exemplo, criou o Comitê Mundial dos Trabalhadores em 2001 e desde então tem garantido o debate nesse espaço com a assinatura do AMI, onde foi possível reverter as demissões que ocorriam no Brasil. Antes do acordo firmado a empresa tinha planos de fechar uma fábrica no país, o que não foi executado a partir dessa negociação internacional. Cinco países, além do Brasil, participam desse comitê (Alemanha, Espanha, Japão, África do Sul e Canadá).

O mesmo pode ser observado entre os trabalhadores da Ford, onde o Comitê Mundial articula cinco países, além do Brasil (África do Sul, Alemanha, Estados Unidos, Canadá e Austrália). Nessa montadora o AMI discorre sobre a liberdade de associação e negociação coletiva, assédio e discriminação injusta, trabalho forçado e infantil, condições de trabalho e salários, saúde ocupacional e segurança, educação, treinamento e desenvolvimento, sustentabilidade e proteção do ambiente. Uma ação recente do Comitê tem sido con-



tribuir com organização dos trabalhadores russos na mesma empresa.

A Volkswagen também possui Comitê Mundial de Trabalhadores com quatro países, além do Brasil (Espanha, Alemanha, Portugal e México). O acordo assinado resultou na Carta Social (Bratislava), através da qual foi garantido a Organização no Local de Trabalho (OLT) nas plantas de Resende e São José dos Pinhais em 2001 e a extensão para fornecedores e terceiros.

A Toyota possui uma rede sindical dos trabalhadores, que ainda está embrionária, não compondo nenhum Comitê Mundial, mas com planos para esse desenvolvimento.

3. Sindicatos e políticas públicas

Nos anos de 1990, com a abertura comercial e o crescimento das importações de automóveis, o setor foi densamente debatido com a criação das Câmaras Setoriais e pela primeira vez os trabalhadores, representados pelos sindicatos, interferiram na formulação de políticas públicas para o setor. A opção da participação dos trabalhadores em organismos tripartites, e todo o envolvimento decorrente na proposição de políticas setoriais, predominou largamente no debate realizado nos sindicatos existentes.

O Acordo assinado em janeiro de 1993, no âmbito da Câmara Setorial Automotiva é considerado um acordo histórico⁵. Nele foi estabelecido um plano de metas para a geração de 91 mil novos postos de trabalho; redução nos preços dos automóveis que variaram entre 10 e 15% e ainda, garantia do emprego e do poder aquisitivo dos salários através de reajustes mensais automáticos, considerando

a aplicação do Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC)⁶. O acordo teve vigência de 2 anos e meio e viabilizou a criação do carro popular com motorização de 1000 cilindradas e impulsionou toda a cadeia automotiva.

Foi, também, esse acordo que abriu as portas para que os trabalhadores participassem das negociações da reestruturação produtiva das unidades de produção automotivas que ocorreram na segunda metade da década de 1990 e que reverteram o movimento de esvaziamento da região do Grande ABC, principal centro da indústria automobilística do Brasil.

Dessas experiências, em 2002, os trabalhadores metalúrgicos propuseram ao então candidato à presidência Luiz Inácio Lula da Silva o “Plano de Sete Metas para o Setor Automotivo no Brasil”, incorporado naquele momento ao plano de governo do então candidato e debatido nos anos que se sucederam a sua posse.

O Plano de Sete Metas propunha as seguintes diretrizes para o setor:

Meta 1	Constituição da Câmara Setorial Automotiva;
Meta 2	Aumento do mercado interno e da produção nacional de veículos;
Meta 3	Incremento das exportações e do superávit na balança comercial do setor;
Meta 4	Renovação e reciclagem da frota nacional de veículos;
Meta 5	Estímulo aos veículos e componentes projetados e desenvolvidos pela engenharia nacional;
Meta 6	Incentivo à produção e venda de veículos a álcool;
Meta 7	Implantação do Contrato Coletivo Nacional de Relações de Trabalho no setor.

5. A íntegra do acordo está disponível em: <http://www.smabc.org.br/dieese/>

6. O INPC é medido pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) desde setembro de 1979. Ele é obtido a partir dos Índices de Preços ao Consumidor regionais e tem como objetivo oferecer a variação dos preços no mercado varejista, mostrando, assim, o aumento do custo de vida da população.



Nos oito anos que se seguiram, os metalúrgicos juntos com os demais sindicatos que representam os trabalhadores da indústria participaram ativamente dos debates das duas políticas industriais, a Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior – PITCE (2003-2007) e a Política de Desenvolvimento Produtivo – PDP (2008-2010), assim como dos grandes debates sobre os rumos do país por meio do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.

Os metalúrgicos participaram, também, das grandes negociações tripartites conquistadas por intensas mobilizações, que culminaram em importantes decisões do governo Lula para dinamizar o mercado interno brasileiro, como a política de valorização do salário mínimo, a universalização dos programas de combate à pobreza e a ampliação da disponibilidade de crédito.

Ao longo de todo o primeiro mandato da presidenta Dilma, os metalúrgicos estiveram presentes nos diferentes Conselhos Setoriais da política industrial nominada de “Plano Brasil Maior”⁷. E foi por meio da participação no Conselho Setorial Automotivo, que os metalúrgicos se inseriram na negociação entre governo, empresários e trabalhadores do novo regime automotivo nacional conhecido como Inovar-Auto.

Como resultado de uma longa negociação entre governo, empresas e trabalhadores, em 2012, o governo federal adotou o novo regime automotivo brasileiro.

7. O Plano Brasil Maior foi a política industrial, tecnológica e de comércio exterior do governo federal entre 2011 e 2014. O desafio do Plano Brasil Maior foi: 1) sustentar o crescimento econômico inclusivo num contexto econômico adverso; 2) sair da crise internacional tendo como foco a inovação e o adensamento produtivo do parque industrial brasileiro. O Plano adotou medidas importantes de desoneração dos investimentos e das exportações, de avanço do crédito e aperfeiçoamento do marco regulatório da inovação, de fortalecimento da defesa comercial e ampliação de incentivos fiscais e facilitação de financiamentos para agregação de valor nacional e competitividade das cadeias produtivas.

O novo regime automotivo denominado Inovar-Auto (Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores) é um programa tributário que exige que as empresas respeitem algumas regras: realizem atividades fabris e de infraestrutura de engenharia, diretamente ou por terceiros; realizem investimentos em pesquisa e desenvolvimento; realizem dispêndio em engenharia, tecnologia industrial básica e de desenvolvimento de fornecedores; e, aderem ao Programa Brasileiro de Etiquetagem Veicular - PBEV do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – INMETRO. Prevê, também, a obrigatoriedade de aumentar a participação do conteúdo local nos veículos, o que vem intensificando os investimentos para produção em solo brasileiro.

4. Sindicatos do setor automotivo: entre o conflito e a negociação

Os sindicatos do setor automotivo tem sua história fundida com a história do país, sobretudo desde a luta contra a ditadura militar e pela redemocratização, no final da década de 1970 e início dos anos de 1980. Em importantes capítulos dessa história as greves estiveram presentes, mesmo quando legalmente proibidas. É evidente que a conjuntura recente é completamente distinta, mesmo assim as greves em montadoras continuam sendo um instrumento largamente utilizado para a resolução de conflitos.

Nos últimos 10 anos de dados disponíveis, o total de greves em montadoras saltou de 9, em 2004, para 15 em 2013⁸. Esse crescimento não se deu de forma constante, havendo oscilações no período analisado. Entre 2004 e 2008, a tendência foi de redução no número

8. Esse levantamento é realizado pelo Sistema de Informações Sindicais (SAIS)/DIEESE.



total de greves nas montadoras, chegando ao mínimo de 6 greves nos anos de 2007 e 2008, aumentando para 7 em 2009 e já no ano seguinte esse número dobrou, atingindo 14 paralisações. Depois do forte aumento no número de greves relatados em montadoras em 2010 – o dobro do ano anterior, 2009 – a situação

seguiu sempre nos dois dígitos até alcançar, no último ano em análise, seu maior número, 15 greves em montadoras (ver Anexo 8).

O quadro abaixo apresenta as propostas dos metalúrgicos e o como elas foram incorporadas no novo regime.

Propostas	Resultados
1 – Criação da Câmara Setorial Automotiva;	Foi criado o Conselho Setorial Automotivo como instância de negociação das políticas para o setor no âmbito das discussões da política industrial nacional (Plano Brasil Maior 2011-2014).
2 – Montagem de um programa nacional de reciclagem de veículos;	Foi discutida uma proposta consensual e que está em discussão com os diversos órgãos do Estado vinculados a este debate.
3- Fortalecimento da produção nacional de veículos;	O Inovar-Auto (Novo Regime Automotivo) incorporou esta proposta como uma de suas diretrizes.
4 – Estímulo aos veículos projetados e desenvolvidos pela engenharia nacional;	O Inovar-Auto incorporou esta proposta nos mecanismos de estímulo a engenharia automotiva nacional.
5 – Alteração da metodologia de cálculo do conteúdo nacional para o setor automotivo;	Todo o sistema de aferição do conteúdo local foi rediscutido e alterado, tendo em vistas as complexidades do sistema produtivo.
6- Criação do conceito de conteúdo nacional tecnológico;	O Inovar-Auto criou mecanismos de estímulo ao investimento em P&D no Brasil por parte das montadoras.
7- Revisão do acordo automotivo Brasil -México;	O acordo foi revisto, mantendo-se o regime de cotas de exportação/importação incorporando regras de origem.
8 – Criação de regras diferenciadas no crédito direto ao consumidor para compra de veículos novos e usados;	Desta discussão, o governo avançou na utilização dos bancos públicos para as correções das distorções de crédito para o setor.
9 – Implantação do código de conduta social para as empresas automotivas;	Ainda em debate, com forte resistência das montadoras.
10 - Adensamento da cadeia produtiva automotiva;	O regime automotivo manteve esta proposta como uma de suas diretrizes e um conjunto de iniciativas vem sendo elaboradas para tanto.
11 - Criação do polo nacional de ferramentaria;	Ainda em debate, com avanços significativos na reorganização empresarial do setor.
12 - Criação do programa de qualificação e formação profissional na cadeia automotiva;	Em resposta a essa proposta, foi criada uma modalidade específica de formação profissional para as necessidades da indústria dentro do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) do Governo Federal.
13 – Definição de contrapartidas trabalhistas relacionadas a benefícios fiscais e financiamentos especiais.	A partir desta discussão e outras pressões do movimento sindical esta reivindicação alterou critérios de exigências do Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES).

Elaboração: DIEESE



O crescimento acima relatado também é acompanhado pelo total de horas paradas durante as mobilizações. Em 2004 com 9 greves foram verificadas 210 horas paradas. Em 2013 então houve o crescimento de 92,9% no total de horas paradas (405 horas) com relação ao relatado 10 anos atrás.

Considerando todas as 93 greves registradas verifica-se a existência de um total de 226 reivindicações existentes. Porém, esse amplo quadro de reivindicações é concentrado em 8 temas que abrangem 60,2% das reivindicações. Em destaque está reajuste salarial que representa 19,5% do total (44 reivindicações), seguido por Participação nos lucros e/ou resultados com 11,5% (26 reivindicações), abono salarial 7,5% (17 reivindicações), redução da jornada 5,3% (12 reivindicações), demissão 4,9% (11 reivindicações), alimentação e piso salarial com 4,4% e 10 reivindicações cada um e não-flexibilização de jornada representando então 2,7%.

Os resultados obtidos pelos movimentos paradedistas são positivos. Dentre os desfechos das greves, acompanhados pelo DIEESE, houve atendimento das reivindicações em 93,5% das greves deflagradas entre 2004 e 2013. Desse total 17,4% houve atendimento integral das reivindicações em 76,1% o atendimento foi parcial. Na maioria o atendimento das reivindicações foi parcial (Anexo 11).

Certamente, um dos elementos que contribuem para o sucesso das greves em montadoras é a grande repercussão que alcança. A greve em apenas uma planta é prontamente identificada por todas as demais plantas e também nas demais categorias de trabalhadores. Mesmo a mídia grande, conservadora, não deixa de repercutir movimentos paradedistas nessa categoria de trabalhadores.

5. Considerações finais

O setor automobilístico no Brasil passou por profundas transformações nos últimos 15 anos, com aumento do mercado, da produção, do número de trabalhadores e, principalmente, com a chegada de novas marcas e o crescimento do número de plantas industriais.

Essas mudanças alteraram, também, a realidade sindical que passou a ter que lidar com uma pluralidade de tendências políticas representando os trabalhadores do setor, uma vez que os diversos sindicatos são filiados a diferentes centrais sindicais, resultando na configuração atual de presença de 6 centrais sindicais representando os trabalhadores das montadoras.

Ao mesmo tempo, intensificou-se a participação da maioria dos sindicatos representantes dos trabalhadores em montadoras na elaboração de políticas públicas, o que possibilitou a esses sindicatos a participação em diversos espaços tripartites e, assim, influenciar as políticas setoriais, com destaque para o atual regime automotivo, o Inovar-Auto. Por outro lado os espaços de participação política não substituem o conflito entre capital e trabalho que pode ser verificado no aumento do número de greves. Esses elementos colocam para o movimento sindical metalúrgico brasileiro um cenário mais complexo, em especial, em momentos de depressão econômica, como o atualmente vivido no Brasil.

Temos uma configuração de fábricas e, conseqüentemente, trabalhadores espalhados por todas as regiões de um país com dimensões continentais, imersos em culturas empresariais distintas e em um mercado cada vez mais concorrencial e inserido no mercado global demandam para o atual movimento sindical metalúrgicos desafios que para serem superados demandam novas iniciativas.



A busca de uma unidade de ação, que possibilite que as conquistas das regiões produtoras tradicionais sejam estendidas as novas regiões que agora integram o mapa da produção de veículos no Brasil é o maior desafio colocado.

A luta por igualdade de direitos e salários no Brasil é o primeiro passo para uma disputa muito maior, em que, inseridos em empresas com estratégias transnacionais, a realidade do trabalhador brasileiro está vinculada com a realidade de diversos outros trabalhadores espalhados pelo mundo.

Para tanto, a articulação entre diferentes sindicatos, superando suas divergências políticas, será essencial para este enfrentamento, bem como a intensificação de suas relações com o sindicalismo internacional, com vistas a ampliar uma luta que toma dimensões globais. Nunca antes fora tão presente a convocatória de outrora: “Trabalhadores do mundo uni-vos”.



ANEXOS

ANEXO 1	
Total de trabalhadores em montadoras Brasil 2002-2014	
Ano	Número de trabalhadores
2002	78.439
2003	77.654
2004	87.466
2005	90.235
2006	92.792
2007	103.706
2008	109.999
2009	105.425
2010	118.023
2011	122.390
2012	117.777
2013	131.026
2014	121.642

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

ANEXO 2	
Total de autoveículos produzidos Brasil - 1996-2014	
Ano	Unidades
1996	1.623.135
1997	1.861.201
1998	1.429.860
1999	1.289.977
2000	1.605.848
2001	1.674.522
2002	1.633.790
2003	1.684.715
2004	2.124.177
2005	2.357.172
2006	2.403.680
2007	2.825.276
2008	3.050.631
2009	3.076.000
2010	3.382.143
2011	3.417.782
2012	3.402.963
2013	3.712.736
2014	3.146.386

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego



ANEXO 3					
Salário médio real dos trabalhadores em montadoras em comparação com o salário mínimo vigente oficial e com salário mínimo necessário (SMN) - 2002-2014					
Ano	Salário médio real ¹	Salário mínimo vigente em dezembro de cada ano (R\$)	SM com relação ao salário médio real	Salário Mínimo Necessário (SMN) em dezembro	SMN com relação ao salário médio real
2002	4.704,02	200,00	23,5	1.378,19	3,4
2003	4.772,47	240,00	19,9	1.420,61	3,4
2004	5.032,59	260,00	19,4	1.468,08	3,4
2005	5.056,37	300,00	16,9	1.607,11	3,1
2006	5.444,10	350,00	15,6	1.564,52	3,5
2007	5.397,99	380,00	14,2	1.803,11	3,0
2008	5.591,15	415,00	13,5	2.141,08	2,6
2009	5.704,96	465,00	12,3	1.995,91	2,9
2010	5.725,20	510,00	11,2	2.227,53	2,6
2011	5.831,18	545,00	10,7	2.329,35	2,5
2012	5.623,55	622,00	9,0	2.561,47	2,2
2013	5.567,19	678,00	8,2	2.765,44	2,0
2014	5.519,29	724,00	7,6	2.975,55	1,9

Fonte: RAIS/MTE, DIEESE

ANEXO 4		
Distribuição dos trabalhadores em montadoras por faixa de horas contratadas – Brasil - 2014		
Faixa de hora contratada	2014	%
Até 30 horas	710	0,6
31 a 40 horas	85.446	70,2
41 a 44 horas	35.486	29,2
Total	121.642	100,0

Fonte: RAIS, M.T.E.
Elaboração: DIEESE, SS SindMetal SJC

ANEXO 5		
Plantas industriais de automóveis, caminhões e ônibus por região natural e UF's Brasil, 2015		
Região/UF	Número de Plantas	Participação em relação ao total (%)
Sudeste	25	55,6
São Paulo	19	42,2
Minas Gerais	3	6,7
Rio de Janeiro	3	6,7
Sul	11	24,4
Rio Grande do Sul	5	11,1
Paraná	4	8,9
Santa Catarina	3	6,7
Nordeste	5	11,1
Pernambuco	2	4,4
Bahia	2	4,4
Ceará	1	2,2
Centro Oeste	2	4,4
Goias	2	4,4
Norte	1	2,2
Amazonas	1	2,2
Total geral	45	100,0

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego



ANEXO 6			
Distribuição dos trabalhadores das plantas industriais de automóveis, caminhões e ônibus por Central Sindical - Brasil, 2014			
Região/ Central Sindical	Participação das centrais por região (em %)	Região/ Central Sindical	Participação das centrais por região (em %)
Sudeste	100,0	Sul	100,0
CUT	46,9	Força Sindical	49,2
CTB	21,5	CTB	46,0
Força Sindical	17,8	CUT	4,8
INTERSINDICAL	7,2	UGT	0,0
CSP-CONLUTAS	6,6	Centro Oeste	100,0
Nordeste	100,0	Força Sindical	100,0
CTB	61,1	Norte	100,0
CUT	32,1	CUT	100,0
Força Sindical	6,8		

Fonte: RAIS 2013 e CAGED de janeiro a dezembro de 2014 – MTE.
Elaboração: DIEESE



ANEXO 7					
Informações das plantas industriais de automóveis, caminhões e ônibus Brasil, 2015					
Planta (montadora) inauguração	Ano	Município	Estado	Sindicato	Central Sindical
1 Marcopolo	1949	Caxias do Sul	RS	STIM de Caxias do Sul	CTB
2 Mercedes-Benz	1952	S. Bernardo do Campo	SP	STIM do ABC	CUT
3 Volkswagen	1956	S. Bernardo do Campo	SP	STIM do ABC	CUT
4 General Motors	1959	S. Jose dos do Campos	SP	STIM de S. J. dos Campos	CSP-CONLUTAS
5 Toyota	1962	S. Bernardo do Campo	SP	STIM do ABC	CUT
6 Scania	1962	S. Bernardo do Campo	SP	STIM do ABC	CUT
7 Ford	1968	S. Bernardo do Campo	SP	STIM do ABC	CUT
8 General Motors	1968	S. Caetano do Sul	SP	STIM de S. Caetano do Sul	Força Sindical
9 Ford	1974	Taubate	SP	STIM de Taubaté	CUT
10 Fiat	1976	Betim	MG	STIM de Betim	CTB
11 Volkswagen	1976	Taubate	SP	STIM de Taubaté	CUT
12 Mercedes-Benz	1979	Campinas	SP	STIM de Campinas	INTERSINDICAL
13 Volvo	1980	Curitiba	PR	STIM de Curitiba	Força Sindical
14 Agrale	1990	Caxias do Sul	RS	STIM de Caxias do Sul	CTB
15 Man	1996	Resende	RJ	STIM do Sul Fluminense	Força Sindical
16 Volkswagen	1996	Sao Carlos	SP	STIM de São Carlos	CUT
17 Troller (Ford)	1997	Horizonte	CE	STIM de Acarape e região	Força Sindical
18 Honda	1997	Sumare	SP	STIM de Campinas	INTERSINDICAL
19 Toyota	1998	Indaiatuba	SP	STIM de Campinas	INTERSINDICAL
20 Renault	1998	S. Jose dos Pinhais	PR	STIM de Curitiba	Força Sindical
21 Mitsubishi	1998	Catalao	GO	STIM de Catalão	Força Sindical
22 Mercedes-Benz	1999	Juiz de Fora	MG	STIM de Juiz de Fora	CUT
23 Volkswagen	1999	Sao Jose dos Pinhais	PR	STIM de Curitiba	Força Sindical
24 Iveco	2000	Sete Lagoas	MG	STIM de Sete Lagoas	Força Sindical
25 General Motors	2000	Gravatá	RS	STIM de Gravatá	Força Sindical
26 Ford	2001	Camacari	BA	STIM de Camaçari	CTB
27 Peugeot	2001	Porto Real	RJ	STIM do Sul Fluminense	Força Sindical
28 Bramont (Veículos Mahindra)	2007	Manaus	AM	STIM de Amazonas	CUT
29 Hyundai CAO A	2007	Anapolis	GO	STIM de Anápolis	Força Sindical
30 Honda	2010	Jaboatão dos Guararapes	PE	STIM de Pernambuco	CUT
31 Hyundai	2012	Piracicaba	SP	STIM de Salinho	Força Sindical
32 Toyota	2012	Sorocaba	SP	STIM de Sorocaba	CUT
33 DAF	2013	Ponta Grossa	PR	STIM de Ponta Grossa	CUT
34 General Motors	2013	Joinville	SC	STIM de Joinville	CUT
35 Internacional	2013	Canoas	RS	STIM de Canoas	CUT
36 Fiat	2014	Goiana	PE	STIM de Pernambuco	CUT
37 Nissan	2014	Resende	RJ	STIM do Sul Fluminense	Força Sindical
38 Chery	2014	Jacarei	SP	STIM de S. J. dos Campos	CSP-CONLUTAS
39 BMW	2014	Araquari	SC	STIMecanicos Joinville	CUT
40 JAC Motors	2016	Camacari	BA	STIM de Camaçari	CTB
41 Mercedes-Benz	2016	Iracemapolis	SP	STIM de Limeira	INTERSINDICAL
42 Honda	2016	Itirapina	SP	STIM de Limeira	INTERSINDICAL
43 Toyota	2016	Porto Feliz	SP	STIM de Itu	CUT
44 Sinotruk	2016	Lages	SC	STIM de Lages	UGT
45 Foton	2016	Guaíba	RS	STIM de Porto Alegre	CUT

Elaboração: DIEESE



ANEXO 8										
Greves e horas paradas nas montadoras Brasil, 2004 a 2013										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Greves	9	8	7	6	6	7	14	10	11	15
Horas paradas	210	339	144	177	42	365	390	648	372	405

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais - SAIS-DIEESE

ANEXO 9										
Tática nas greves das montadoras Brasil, 2004 a 2013										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Advertência	6	6	4	3	5	3	6	1	7	8
Tempo indeterminado	2	1	3	3	1	4	8	9	4	7
Sem informação	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	8	7	6	6	7	14	10	11	15

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais - SAIS-DIEESE

ANEXO 11										
Resultados das greves de montadoras Brasil, 2004 a 2013										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Atendimento das reivindicações	2	2	3	3	2	6	7	7	5	6
Integral	0	0	0	0	0	0	2	1	2	3
Parcial	2	2	3	3	2	6	5	6	3	3
Rejeição das reivindicações	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prosseguimento das negociações	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
Total	2	3	3	4	2	6	7	7	6	6

Fonte: Sistema de Acompanhamento de Informações Sindicais - SAIS-DIEESE



ANEXO 10

PRINCIPAIS ELEMENTOS DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

CONTRATAÇÃO

Contratação Individual

- Quem assina/faz acordo: trabalhador e patrão
- Tipo: informal ou formal (contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e na ficha financeira do patrão)
- Outras formas: cooperativas
- Setor público: não tem direito à negociação coletiva
- O que é acordado: salário, jornada, local, função. Contrato de adesão
- Duração pode ser definida ou não

Contratação Coletiva

- Quem assina: sindicato (federação/confederação empresa/sindicato)
- Tipo: formal, acordo ou contrato coletivo de trabalho
- O que é acordado: pode haver avanços em relação às leis, mas pouco sobre o uso do trabalho (nas estatais discute-se mais). A duração limita ampliação do conteúdo. Leis (salariais) também limitam
- Quando se faz o acordo: data-base, uma vez por ano.
- Pouco se negocia: só cláusulas econômicas, outras, no ano seguinte
- Vigência: definida no acordo (máximo dois anos), sem ultratividade
- Quem assina: sindicatos (federação/confederação)
- Quem decide: categoria (assembleia)
- Quem se beneficia: toda categoria
- Conteúdo: setor privado discute pouco o uso da força de trabalho. Estatais: acordos com maiores conquistas

ORGANIZAÇÃO

- Estrutura: sistema confederativo - sindicato é a base: monopólio da representação

(unicidade), por base geográfica e categoria profissional (vários sindicatos dentro de uma empresa); vertical (sindicato, federação e confederação), sem centrais sindicais (horizontal)

- Como criar: assembleia, estatuto, registro civil – autonomia frente ao Estado (em tese – para negociar e receber o imposto, reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego)
- Quem se filia: trabalhador da categoria, na base
- Organização no local de trabalho: não está assegurada; delegado na Constituição Federal, mas sem lei ordinária (1 para 200)

SUSTENTO

- Garantias aos dirigentes: estabilidade precária
- Greve: setor privado: julgamento: abusividade e demissões; setor público: sem legislação ordinária; interdito proibitório
- Acesso às informações: não há garantia legal
- Acesso à empresa: não está assegurado, só ao quadro de avisos
- Financiamento: mensalidade, contribuição sindical, assistencial, confederativa

SOLUÇÃO DE CONFLITOS

- Conflitos Individuais: Justiça do Trabalho e Comissão de Conciliação Prévia; prescrição
- Conflitos Coletivos: Justiça do Trabalho (possibilidade de substituto processual); de interesse: DRT (mediação); Justiça do Trabalho (conciliação e sentença normativa); Ministério Público do Trabalho

DIREITOS TRABALHISTAS

- Constituição Federal: Artigo 6º direito ao trabalho (social); Artigo 7º direito ao emprego, seguro-desemprego, FGTS, salário mínimo, jornada 8h/dia e 44/semanais, aviso-prévio, férias aposentadoria
- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: Normas de saúde e segurança no trabalho; Acordo Coletivo de Trabalho; Contrato Coletivo de Trabalho



Autores

André Cardoso é economista, atua na Subseção da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, filiada à CUT.

Fausto Augusto Júnior é sociólogo, atua na Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Região, filiado à CUT.

Renata Belzunces dos Santos é economista e cientista social, atua na Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, filiado à CSP-Conlutas.

Rodolfo Viana é economista, atua na Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos de Guarulhos e Região, filiado à Força Sindical.

Zeira Camargo é economista, atua na Subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Região, filiado à CUT

Todos os autores são técnicos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE). O DIEESE é uma criação do movimento sindical brasileiro. Fundado em 1955, o DIEESE atua nas áreas de: assessoria, pesquisa e educação.

www.dieese.org.br/

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13º andar, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. Realiza atividades na Alemanha e no exterior, através de programas de formação política e de cooperação internacional. A FES conta com 18 escritórios na América Latina e organiza atividades em Cuba, Haiti e Paraguai, implementadas pelos escritórios dos países vizinhos.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-99138-80-9

