



Franciele Lourenço

Mestre em Organizações e Desenvolvimento (FAE), Graduada em Ciências Econômicas (PUC-PR), Professora contratada da Faculdades Integradas do Brasil – UniBrasil.

A POLÍTICA SALARIAL NAS MONTADORAS RENAULT/NISSAN E VOLKSWAGEN, NO MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS, NA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA.

RESUMO

O objetivo do artigo é ampliar os debates a respeito da política salarial das montadoras instaladas em São José dos Pinhais, na Região Metropolitana de Curitiba – RMC, bem como identificar o papel da comissão de fábrica e do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba – SIMEC, na construção da pauta de reivindicações e acordos coletivos da categoria metalúrgica da indústria automotiva, e demonstrar lutas reivindicativas da categoria metalúrgica das montadoras na busca de conquistas por melhores salários e condições de trabalho para a categoria. Os resultados comprovam que as montadoras que antes possuíam disparidades salariais, sofreram mudanças em sua política salarial devido a insatisfação, superexploração e as disparidades salariais a que os trabalhadores são submetidos, fato esse explicado pelo crescimento do setor e a “não-distribuição” dos ganhos crescentes de produtividade. Logo, é fundamental o papel da Comissão de Fábrica e do Sindicato; ambos vêm comprovando sua eficácia no decorrer dos anos, assegurando representatividade, logo os trabalhadores precisam desenvolver ações que ultrapassem as questões internas da empresa, e assim, as estratégias da indústria automobilística são definidas e organizadas globalmente, o que também deve ocorrer com os trabalhadores.

Palavras chave: Desenvolvimento. Acordos Salariais. Política Salarial. Sindicatos. Comissão de Fábrica.

ABSTRACT

The objective of this article is to broaden the discussion about the salary policy of automakers in Pinhais, in the Metropolitan Region of Curitiba - RMC and identify the role of the works council and United Steelworkers of Greater Curitiba – SIMEC, in building the list of demands and collective agreements of class metallurgical automotive industry, and demonstrate the struggles reivindicativas metallurgical category of automakers in search of conquests for better wages and working conditions for the category. The results show that automakers had before that wage disparities, experienced changes in their wage policy due to dissatisfaction, overexploitation and the pay gap that workers are subjected, a fact explained by the growth of the sector and the "non-distribution" of increasing productivity gains. So is the role of the Plant Commission and the Union, both have proved their effectiveness over the years, ensuring representativeness, then workers need to develop actions that exceed the internal affairs of the company, and thus, the strategies of the automotive industry are defined and organized globally, which should also occur with workers.

Keywords: Development. Wage agreements. Wage Policy. Trade Unions. Plant Commission.

Correspondência/Contato

UniBrasil
Centro Universitário Autônomo do Brasil
Rua Konrad Adenauer, 442 - Tarumã -
Curitiba – PR - 82821-020

cademosdenegocios@unibrasil.com.br
<http://apps.unibrasil.com.br/coppex/>

Editor responsável

Claudio Marlus Skora
claudio.skora@unibrasil.com.br

1. INTRODUÇÃO

A abertura comercial dos anos 1990 influenciou sobre a realidade a qual permeia profundas transformações na economia global. A característica inicial desse processo foi o imenso impacto que a mudança dos processos de produção fordista para toyotista, causou principalmente sobre a força de trabalho. Essas mudanças foram determinantes para a expansão da indústria e dos direitos trabalhistas da categoria.

A indústria automobilística, sem dúvida, nenhuma se tornou a "indústria das indústrias" e, nestes últimos anos foram percebidas duas grandes e fundamentais mudanças no contexto produtivo - as formas de produção e a maneira como pensamos, compramos e como vivemos.

Novos significados e sinônimos são apresentados e as lutas sindicais, trabalhistas e patronais têm sido travadas em relação às novas exigências de mercado, modificadas constantemente pela condição de renda do trabalhador e/ou do consumidor, caracterizando o aumento/redução do desenvolvimento econômico.

A renovação das sociedades e das totalidades culturais sustenta, em longo prazo, o desenvolvimento econômico, isto é, mantém a mudança das estruturas mentais e dos hábitos sociais e as transformações institucionais que permitem o crescimento do produto real global e que traduzem avanços particulares em um progresso da totalidade do social (PERROUX *et al.*, 1967).

Todas as mudanças citadas acima acabam incrementando o consumo e as condições materiais da vida e, essas são ampliadas à medida que aumenta o progresso da totalidade do social.

E ainda, o que se propõe a estes conjuntos de mudanças não são, unicamente, a elevação do nível de qualidade de vida e o enriquecimento, mas a vantagem e a superioridade coletiva de uma nação, averiguada pelo novo sentido histórico da adaptação da força de trabalho, o esforço face às lutas por novas propostas salariais, seus desdobramentos econômicos e a contribuição para a redução de desigualdades, buscando contextualizar dentro da conjuntura a instalação da indústria automobilística no Paraná e suas negociações salariais.

Este estudo justifica-se pelas estratégias e mudanças no processo de trabalho e das relações com os trabalhadores, tais como: qualificação do trabalhador, motivação, modificações da jornada de trabalho e banco de horas, Participação sobre Lucros e Resultados-PLR, treinamento e trabalho em equipe, política salarial, benefícios ofertados, etc.

A importância de estudar e comparar as políticas salariais entre Renault/Nissan e Volkswagen se fundamenta no fato de que a evolução da Política Salarial se deve pela organização e luta dos trabalhadores, principalmente a partir do ano de 2004, que foi quando as greves começaram a acontecer anualmente, por conta da data-base, e que está acordada da seguinte forma: montadoras no mês de setembro, autopeças no mês de outubro, e metalúrgicas no mês de dezembro.

2. A INDÚSTRIA AUTOMOTIVA NO PARANÁ

A indústria automobilística se instalou no Estado do Paraná a partir de 1970 com as empresas New Holland e Volvo e, no final da década de 1990, chegaram a Audi e a Volkswagen; esse processo exigiu trabalhadores capacitados para a atividade e a reconfiguração dos salários.

No início da implantação da indústria automobilística, além dos salários elevados, a capacitação e os treinamentos dos trabalhadores eram necessários, já que o campo de trabalho era carente de profissionais especializados, e, além disso, era outra forma de garantir o aproveitamento dos trabalhadores em outros cargos da indústria.

O Paraná, que antes estava ligado à produção agrícola, começa a construir um novo paradigma produtivo, principalmente após a construção da Cidade Industrial de Curitiba – CIC, a

qual exigiu uma nova expansão devido à nova concorrência internacional. Naquele momento, a política desenvolvimentista - chamada de Milagre Econômico, que era composta por uma fase desacelerada, na qual ocorreu a industrialização; gerada pelo aumento da renda e de novos empregos e da ampliação da concentração de renda era posta em prática.

Em 1970 inicia-se a Crise do Petróleo, a qual foi acompanhada pela Revolução Islâmica Iraniana ocorrida em 1979 e, em 1990 pela Guerra do Golfo, esses três momentos demonstraram ao mundo que o petróleo era finito e que os países necessitavam correr atrás de alternativas de sustentação.

Esse momento de crise perdurou até o início de 1990, mesmo o Governo Brasileiro aderindo a vários planos econômicos de estabilidade, o período foi chamado de década perdida, pois fez a economia passar por um longo período de instabilidade monetária e de recessão; acompanhada de arrocho salarial, aumento da dívida externa e de baixo crescimento.

Em 1991, houve a abertura da economia brasileira proposta por Fernando Collor de Mello, decorrente de conjunturas e negociações internacionais, tais como o Consenso de Washington e o Liberalismo Econômico.

Com a entrada de Fernando Henrique Cardoso no Governo, a política industrial foi descentralizada para os Estados e Municípios, utilizando como estratégia competitiva à redução de custos e a ocupação dos mercados, logo, a indústria automotiva foi incentivada pelo Governo FHC.

Vários incentivos e benefícios fiscais foram instituídos, assim aumentou o fluxo de empresas multinacionais se deslocando ao Brasil, montadoras que possuíam plantas enxutas e com tecnologia de ponta foram capazes de satisfazer tanto o mercado interno - com custos menores, quanto o mercado internacional - dadas as técnicas utilizadas.

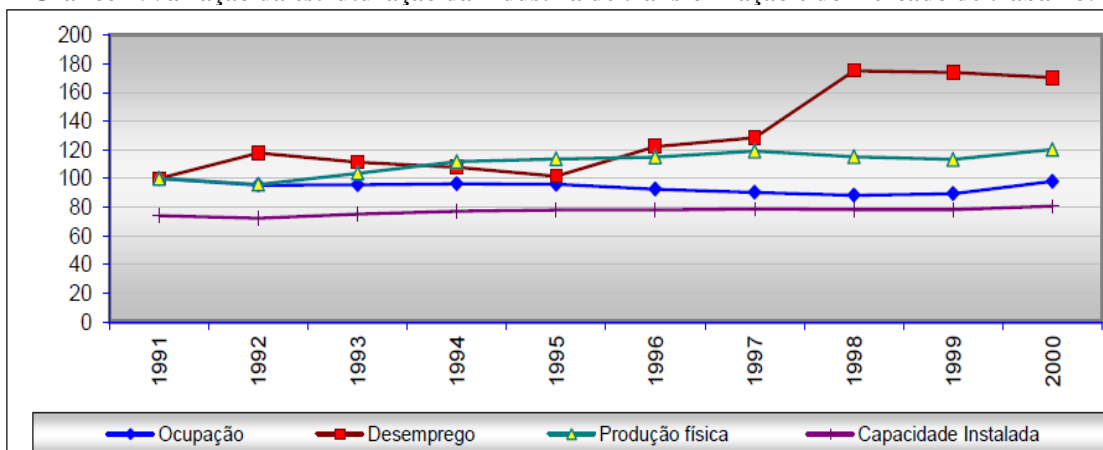
Segundo Neves (2003, p.119),

Entre os benefícios concedidos às montadoras, tivemos o de caráter fiscal, prazos de cinco anos depois prorrogados por mais cinco para o recolhimento do ICMS extensivo à rede de fornecedores, de caráter financeiro com a participação do Estado no capital da empresa Renault, além de investimentos em infraestrutura.

Os benefícios não pararam por aí, o Governo prometia também: estrutura moderna e em expansão; localização estratégica; ambiente de negócios e de cooperação, infraestrutura adequada; qualidade de vida etc.

A contrapartida por parte das montadoras era a geração de empregos, porém esta não aconteceu, já que a produção de automóveis aumentava a cada dia e as demissões também. Essa movimentação pode ser percebida pelo gráfico a seguir.

Gráfico 1: Variação da estruturação da indústria de transformação e do mercado de trabalho.



FONTE: IBGE/PIM/PME; FGV/Conjuntura Econômica; citado Dávila, 2003. NOTA: 1991 = 100

(1) O desemprego corresponde ao total da população desempregada de 15 anos ou mais.

As montadoras contrataram milhares de trabalhadores no primeiro momento, porém, num segundo momento o desemprego foi muito expressivo em relação às demais variáveis. Enquanto a produção física crescia, a ocupação reduzia-se, devido à grande descentralização de tarefas do processo produtivo, assim como a capacidade instalada, que cresceu a passos lentos no decorrer dos anos.

A transformação econômica que as montadoras tinham oferecido ao governo transformou-se, na verdade, em carências, estas enfatizadas pelo capitalismo e pela mistificação e expectativa criadas pelo desenvolvimento tão sonhado.

Nesse sentido, o cenário do país foi reconfigurado para atender à demanda interna, manter a estabilidade monetária e a fatia de mercado conquistada no exterior; tudo isso priorizando a abertura de capital.

Esta proposição fez com que as montadoras priorizassem a mão-de-obra qualificada e capacitada, que soubessem operar com tecnologias de ponta, impulsionando a preparação dos trabalhadores em cursos profissionalizantes, já que estariam proporcionando a capacitação dentro das plantas e com custos reduzidos.

Dessa forma, tornou-se difícil a tarefa de minimizar os reflexos setoriais e regionais, no que diz respeito à mão de obra rural transformada em urbana, logo, a política liberal acabou aumentando o desemprego, que, segundo o governo, era decorrente do baixo nível de escolaridade dos trabalhadores e da regulação dos contratos de trabalho.

Segundo Guimarães, Hirata e Sugita (2009, p.137),

Ademais, no auge do desemprego, demandaram aos sindicatos a aceitação da remuneração por resultados (Participação nos Lucros e Resultados – PLR), da adoção da jornada de trabalho flexível (banco de horas), do enxugamento das estruturas de cargos e salários, da redução dos salários e da realização de trabalho aos domingos.

Mas foi somente a partir do ano de 2000 que a política salarial começou a ser revista, a fim de reverter o processo de flexibilização de trabalho e prover a ajuda ao trabalhador.

A falta de educação profissional e a fase de instabilidade causada pela inovação tecnológica colocam o trabalhador em circunstâncias difíceis, dada a não participação da “repartição do bolo”. Os trabalhadores não conseguiam ter uma distribuição de renda igualitária e que possa adicionar um excedente a sua renda e melhorar a condição de consumo e de poder aquisitivo. No quadro um destacam-se as implicações causadas pelas transformações econômicas aos trabalhadores:

Quadro 1: Transformações econômicas e implicações na formação profissional.

Economia Tradicional	Nova Economia	Implicações para a formação
Estabilização do padrão tecnológico	Instabilidade no padrão tecnológico	Importância da transferência tecnológica
Campo tecnológico diversificado	Campo tecnológico interconexo	Programas interdisciplinares
Competição internacional regulada	Competição internacional desregulada	Consistência das novas condições de competição
Focalização no mercado interno	Focalização no mercado global	Consciência das novas culturas e linguagem
Produto padronizado para o mercado de massa	Produtos diversificados para consumidores segmentados	Necessidade de suporte tecnológico e organizativo para os negócios
Recurso humano como fator de produção	Recursos humanos como fator de competição	Sistema educativo revalorizado
Pequena variação nas habilidades dos trabalhadores	Maiores variações nas habilidades dos trabalhadores	Educação continuada
Expansão da ocupação direta na grande empresa	Redução da ocupação direta na grande empresa	Educação para empregabilidade

Crescimento econômico fundado no setor industrial	Crescimento econômico fundado na inovação	Formação em novas tecnologias
---	---	-------------------------------

FONTE: Moro (1998).

As transformações sofridas a partir de 1990 indicam que a força de trabalho estava fragilizada devido à falta de preparo para enfrentar as novas condições de trabalho, sem falar no ritmo da produção e das vendas, que contrata e demite trabalhadores a qualquer momento, já que o custo das demissões é baixo e a legislação permite.

É evidente que, no Brasil, seria necessária uma negociação estruturada e ampla que pudesse ser viável tanto para as empresas, quanto aos trabalhadores, de forma que a democracia e a equidade social fossem possíveis. Sonho cada vez mais distante!

2.1 SURGIMENTO DA VOLVO

Foi na década de 1970, com a criação da Cidade Industrial de Curitiba - CIC, que a industrialização de Curitiba teve um significativo impulso, ao mesmo tempo foi instalada a fábrica de caminhões e de chassi do ônibus Volvo.

Exatamente em 24 de outubro de 1977 foi constituída a Volvo do Brasil Motores e Veículos S.A., dando início a uma nova fase na história da marca no País. A escolha por parte da Volvo se deu pelas boas escolas técnicas e mão de obra especializada encontradas no Paraná, especificamente na Região Metropolitana de Curitiba.

Em 1979, os funcionários deram início às atividades na CIC. Nesse momento, o governo do Paraná desenvolveu um arrojado projeto de cidade industrial pré-planejada, acompanhado de uma infraestrutura propícia - energia, telecomunicações, vias pavimentadas para acesso rápido à cidade etc.

Em 1980, foram realizados estudos sobre as exigências e tendências de mercado do país. No que diz respeito ao transporte rodoviário de cargas, foi decidida a produção de um caminhão pesado, então vendido na Europa. Não demorou muito para a empresa perceber que o atendimento pós-venda seria muito difícil, dada à falta de empresas que prestassem tal atendimento. Então, em 1981, a Volvo cria o Voar - Volvo Atendimento Rápido, o qual oferecia atendimento emergencial, 24 horas por dia, para todos os veículos da marca, em qualquer ponto do País.

Desse momento para frente, especificamente em 1983, a Volvo lança o Velox - sistema de entrega emergencial de peças de reposição, que propunha entregar peças em qualquer capital do País em prazos reduzidos.

Nos anos seguintes, várias mudanças surgiram no que diz respeito a caminhões e ônibus. Ao final de 1987, nasce e é consolidada, dentro da Volvo, a primeira Comissão de Fábrica das empresas da Cidade Industrial de Curitiba.

Com o passar dos anos, mesmo a situação do Brasil não sendo tão boa, a Volvo continuou lançando produtos e apostando na recuperação da economia brasileira, devido ao momento estar sofrendo várias experiências em relação ao transporte. A Volvo foi bem sucedida, pois começou a fabricar carrocerias com chassis para o ônibus biarticulado, um dos fatores que nomeou Curitiba como a capital do transporte coletivo.

Os biarticulados melhoraram a qualidade de vida das grandes cidades, por meio de um transporte mais eficiente. Além disso, trouxeram ganhos ambientais, pois diminuíram a emissão de poluentes por passageiro transportado.

Com a abertura às importações, a Volvo anunciou a chegada dos caminhões suecos, sendo considerada a primeira montadora a introduzir caminhões com motor eletrônico no Brasil.

De acordo com dados históricos da Volvo, em 1994, foi decidido importar também o moderno chassi de ônibus B12, o primeiro da montadora com motor traseiro. Os funcionários também ganharam o direito ao plano de previdência privada em que a Volvo passou a investir cotas para garantir um futuro mais tranquilo aos seus empregados.

Ainda, entre os anos de 1995 e 1999 foram adotadas várias melhorias, entre elas: adoção da jornada de trabalho de 40 horas semanais para empregados da produção; definição da PLR

aos funcionários; introdução de um moderno sistema de pintura e utilização de materiais nobres; nacionalização dos caminhões FH12; introdução de Equipes Auto gerenciáveis – EAGs etc.

Do ano de 1999 em diante, várias novidades se sucederam no que diz respeito à atualização da linha de produtos, contando com uma avançada tecnologia de eletrônica; treinamento de pessoal e de clientes. Em 2002, introduziu-se manufatura enxuta, otimizando processos, diminuindo estoques e gerando espaços na área fabril.

2.2 A EXPANSÃO RECENTE: RENAULT, VOLSKWAGEN E CHRYSLER

Mesmo a indústria automotiva tendo sido implantada somente no final da década de 1990 na Região Metropolitana de Curitiba, a fase de abertura econômica da economia brasileira pressionou as empresas a se adaptarem às novas formas de produção e à concorrência internacional, já que ela ocupava cada vez mais mercados. Em relação à fase de expansão e à política industrial adotada, Neves (2003, p.118) destaca que:

Essa nova fase de expansão das multinacionais do ramo automotivo se deve às pressões competitivas da concorrência internacional, que tinha como estratégia competitiva a redução de custos e a ocupação dos mercados. Outro fator determinante foi a mudança da política industrial do Governo Fernando Henrique Cardoso, que, para equacionar o déficit crescente no balanço de pagamentos, baixou medida provisória para beneficiar o ramo automotivo. Essa medida provisória altera totalmente a política industrial, que deixa de ser centralizada no governo federal e passa a ser descentralizada para os Estados e Municípios da Federação.

O Governo FHC instituiu uma série de incentivos e benefícios fiscais. Diante desse fato, novas plantas enxutas e com tecnologia suficiente para produzir carros mundiais para o mercado interno a um custo menor se instalaram no Brasil e favoreceram a exportação.

Com isso, iniciou-se uma grande guerra fiscal, o que levou o Governo da época a elaborar projetos de lei que autorizavam a concessão de estímulos fiscais e financeiros para atrair as montadoras para a Região Metropolitana de Curitiba. O que na verdade só colaborou para a chegada das montadoras, pois essas já analisavam a possibilidade de vir para o Brasil, não só pelos incentivos, mas pelas características do mercado brasileiro.

Novas plantas foram atraídas, primeiro a Renault, depois a Volkswagen-Audi e, por último, a Chrysler. O último foi um projeto fracassado, pois sua estadia durou muito pouco, dada a não aceitação do veículo pelo mercado brasileiro e internacional, em função principalmente do elevado preço. Uma nova discussão se inicia. Com a retirada da empresa Chrysler do mercado brasileiro, o governo passou a exigir o ressarcimento dos investimentos aos cofres do Estado.

A Renault inaugurou a sua planta Ayrton Senna, em dezembro de 1998, em São José dos Pinhais, optando por produzir modelos populares para competir no mercado nacional. Em 2002, a empresa começou a produzir, juntamente com a Nissan, a camioneta Máster e a *pick-up* Frontier, que são complementares à linha de produtos da Nissan.

A empresa é considerada um condomínio industrial que opera em linha de produção enxuta e flexível, e tem como configuração organizacional o formato firma-rede, por centralizar o foco em determinadas atividades e descentralizar outras como fabricação de peças e serviços de apoio aos seus fornecedores, porém um grande problema enfrentado pela empresa é a demora no prazo de entrega das peças, gerando assim um prejuízo na produção e nas vendas.

Logo, percebe-se que há a desnacionalização da indústria nacional, especialmente no que diz respeito ao setor de autopeças fortemente dominado por empresas fornecedoras mundiais com estratégias próprias definidas mundialmente, ou seja, as decisões são centralizadas nas matrizes.

Já a Volkswagen-Audi foi instalada no ano de 1999, dotada de uma tecnologia de ponta, considerada uma das mais avançadas plantas do Grupo Volks - Audi no mundo. Sem falar que as empresas fornecedoras estão instaladas juntamente com a montadora.

Segundo Neves (2003, p.123),

É uma planta desverticalizada, no modelo de condomínio industrial, que adota o modelo de produção flexível, enxuta, transferindo para os terceirizados a montagem dos componentes em sistemas, com um elevado nível de inovações tecnológicas e organizacionais.

A capacidade produtiva é de 700 carros por dia, atingindo atualmente a produção de 390 unidades diárias em dois turnos. O modelo de produção utilizado é o flexível e integrado, acompanhado do método *just-in-time* interno e externo. De acordo com Neves (2003, p.123),

Os fornecedores que estão instalados na área da montadora têm o regime de comodato por 25 anos e pagam aluguel para a montadora. (...) É muito baixo o índice de nacionalização, sendo grande parte dos componentes importados pelas fornecedoras, que montam os chamados sistemas.

Observa-se que essas empresas expandem as suas sedes, transferem suas instalações industriais e focalizam a adaptação dessas atividades ao mercado local. Trazendo consigo novas formas de produção e relacionamento entre os envolvidos.

3. A POLÍTICA SALARIAL NO PARANÁ

A esperança de expansão e de melhoria das condições de trabalho teve seu momento histórico, quando da vinda das montadoras de automóveis para o Estado do Paraná. Tanto o Governo quanto o restante dos atores esperavam ansiosos pelas melhorias que seriam trazidas após a implantação de tais montadoras. Sobre a vinda das montadoras para o Estado do Paraná, Bridi (2005, p.128) esclarece que:

Como foi dito, um dos atrativos do Paraná para a vinda das montadoras se constituía nos baixos salários locais, tanto que, quando vieram adotavam a média salarial da região, que era, aproximadamente, 60% menor do que a do ABC paulista, na época em torno de 1400 reais, segundo assessor sindical. Porém, as condições de trabalho, as exigências de produtividade, do cumprimento de metas e outros condicionantes levaram os trabalhadores à mobilização para conquistar melhorias salariais, condições de trabalho e benefícios sociais.

Sabe-se que a política de atração de indústrias por parte do Estado do Paraná foi bem agressiva com a oferta de obras de infraestrutura, isenção e prorrogação do recolhimento de impostos por até dez anos, facilitação dos empréstimos com taxas abaixo do mercado, concedidos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

A vinda de montadoras ocasionou aumento na produção e empregos diretos (dentro da própria indústria automobilística) e indiretos (gerados pelos fornecedores de autopeças, que se deslocaram para as proximidades das montadoras).

Dados esses fatores, Curitiba, comparada às demais capitais, já seria considerada como um dos locais mais bem preparados do país para receber indústrias de grande porte, satisfazendo assim as necessidades de exportação e importação que pudessem surgir, graças às suas condições estratégicas.

Mesmo diante de todos esses benefícios e incentivos, percebe-se que o compromisso de geração de emprego não foi cumprido pelas montadoras. Sem falar na questão salarial, que funciona num nível bem abaixo do que o de outros estados, de acordo com os dados da RAIS.

Em virtude das políticas salariais dessas montadoras serem “deficientes”, precisando ser ajustadas no decorrer de todos esses anos pós-implantação, os trabalhadores se veem forçados a lutar por melhorias em suas remunerações.

O quadro dois demonstra os Acordos Coletivos entre Montadoras e Sindicato no período compreendido entre 1998 a 2004.

Quadro 2: Acordos coletivos realizados entre SMC e indústrias Renault e Volkswagen/Audi - Paraná: 1998-2004.

RENAULT	Assinado: 07/2002 Vigência: 2002-2003	Acordo coletivo data-base
	Julho de 2003	Acordo coletivo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados
	Assinado: 09/2003 Vigência: 2003-2004	Acordo coletivo – cláusulas econômicas
	Assinado: 07/2003 Vigência: 2003-2004	Acordo coletivo para estabelecimento de flexibilização da Jornada Anual de Trabalho
	Assinado: 07/2003 Vigência: 2003	Aditamento e adesão ao acordo coletivo: Aumento salarial / concessão de abono pecuniário
	Assinado: 12/2003 Vigência: 11/2004	Convenção coletiva - cláusulas econômicas e sociais
	Assinado: 12/2005 Vigência: 11/2006	Convenção coletiva - categoria econômicas
	Assinado: 09/2006	Acordo coletivo – abono salarial
	Assinado: 12/2006 Vigência: 11/2007	Convenção coletiva - cláusulas econômicas e sociais
	Assinado: 10/2007 Vigência: 08/2009	Acordo coletivo – cláusulas econômicas
	VOLKSWAGEN	Em 01/06/2000
Em 24/04/2000		Acordo coletivo estabelecendo a Redução do Intervalo e Alimentação para 40 minutos
Vigência em: 01/06/2000 a 31/05/2001		Acordo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados
Vigência em: 01/09/2000 a 31/08/2002		Acordo de cláusulas econômicas e sociais
Assinado: 12/2003 Vigência: 11/2004		Convenção coletiva - cláusulas econômicas e sociais
Assinado: 12/2005 Vigência: 11/2006		Convenção coletiva - categoria econômica
Assinado: 09/2006		Acordo coletivo – abono salarial
Assinado: 12/2006 Vigência: 11/2007		Convenção coletiva - cláusulas econômicas e sociais
Assinado: 10/2007 Vigência: 08/2009		Acordo coletivo – cláusulas econômicas

FONTE: Adaptado de Bridi (2005).

Outro ponto importante é que, no decorrer dos anos, os acordos coletivos vieram proporcionando algumas melhorias aos trabalhadores, mesmo esses tendo que trabalhar de acordo com as exigências impostas pelas montadoras.

Vê-se que o resultado das mobilizações para a conquista de melhorias salariais, condições de trabalho e benefícios sociais vêm crescendo, assim como a valorização do funcionário.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

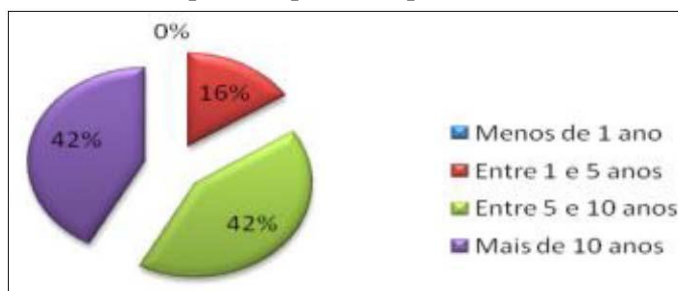
Para a realização da pesquisa foi aplicado um questionário às montadoras Renault/Nissan e Volkswagen, cujo critério de escolha levou em consideração os trabalhadores de chão de fábrica, que participam da Comissão de Fábrica nas duas montadoras, devido ao acompanhamento sistemático das negociações salariais e por estarem articulados com o Sindicato dos Metalúrgicos.

Em um segundo momento também foram aplicados questionários aos trabalhadores que não pertenciam à Comissão de Fábrica, para que pudessem ser confrontados os resultados. A amostra utilizada na pesquisa é de 33 funcionários, sendo 14 da Volkswagen e 19 da Renault.

Os resultados apresentaram que 85% dos funcionários são do sexo masculino e 63% casados, a maioria possui mais de 30 anos de idade e grande parte tem no máximo 2 filhos. O grau de escolaridade está entre Ensino Médio e Superior Completo, dessa forma os funcionários não precisam de muita especialização/qualificação, dado o treinamento oferecido pelas empresas.

Os gráficos demonstram às relações de trabalho dos funcionários de ambas as montadoras.

Gráfico 2: Tempo de empresa completo em anos.

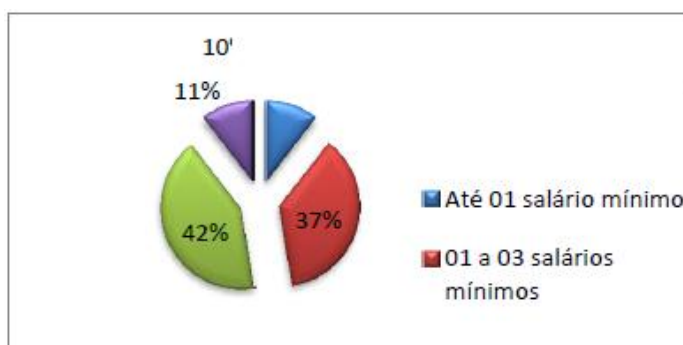


FONTE: Pesquisa de campo

Quanto ao tempo de empresa da maioria dos funcionários, 84% têm entre 1 a 10 anos de empresa. Isso indica que a maioria dos trabalhadores possui certa estabilidade empregatícia, pois a pesquisa não demonstra rotatividade da mão de obra.

Dentre os funcionários, 42% recebem entre 4 e 10 salários mínimos. Considerando que os funcionários não possuem um nível de escolaridade muito alto, a faixa salarial é considerada alta, tendo em vista que a maioria dos respondentes pertence ao chão de fábrica, mesmo algumas funções receberem maior remuneração.

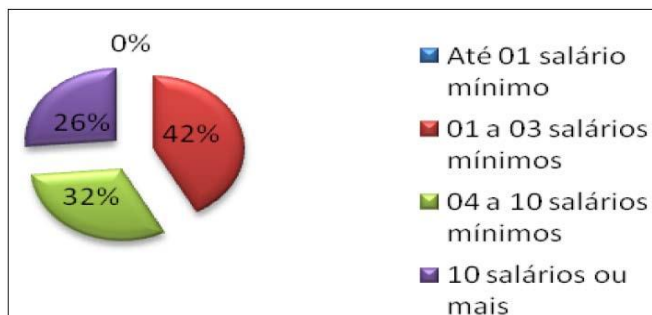
Gráfico 3: Faixa salarial.



FONTE: Pesquisa de campo

Em relação à renda familiar, 42% dos funcionários têm sua renda familiar compreendida entre 1 e 3 salários mínimos, fato esse que gerou uma discrepância, já que a faixa salarial ficou situada entre 4 a 10 salários mínimos.

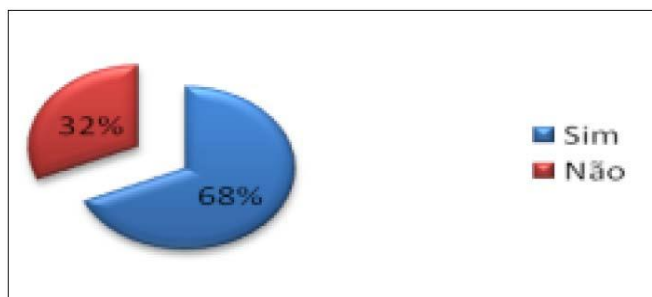
Gráfico 4: Renda familiar.



FONTE: Pesquisa de campo

Dentre os respondentes, 68% dos funcionários estão satisfeitos com seu salário atual, mesmo que no decorrer dos anos os acordos coletivos não tenham beneficiado totalmente os trabalhadores, pois ainda sofrem com as exigências impostas pelas montadoras – ajustadas quase que constantemente pós-implantação.

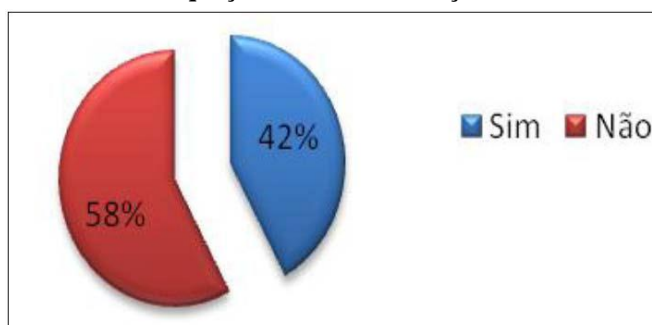
Gráfico 5: Satisfação em relação ao salário atual.



FONTE: Pesquisa de campo

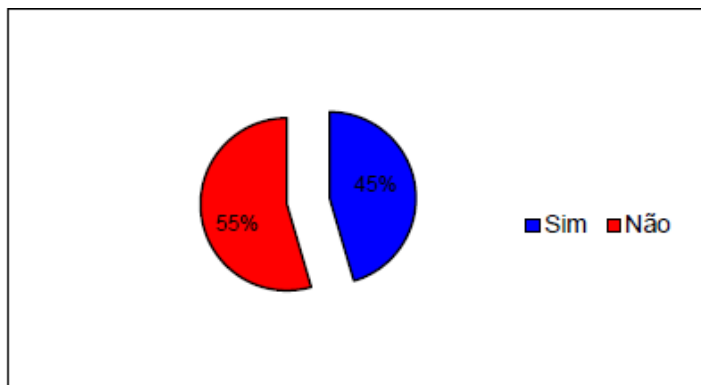
A remuneração do trabalho também é um fator decorrente da política industrial oscilante das montadoras, pois 58% dos trabalhadores não estão muito satisfeitos com a remuneração do trabalho que fazem, dadas as perdas salariais no decorrer dos anos e a “obrigatoriedade” de lutar por melhorias constantes em torno do salário e benefícios.

Gráfico 6: Adequação entre remuneração e atividade exercida.



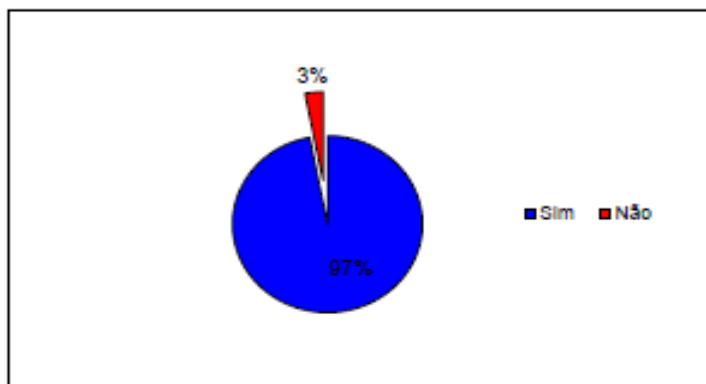
FONTE: Pesquisa de campo

Quanto à estabilidade de emprego, 55% dos funcionários não se sentem seguros em relação a sua situação empregatícia, pois se veem acuados diante das exigências das montadoras.

Gráfico 7: Segurança em relação à estabilidade do emprego.

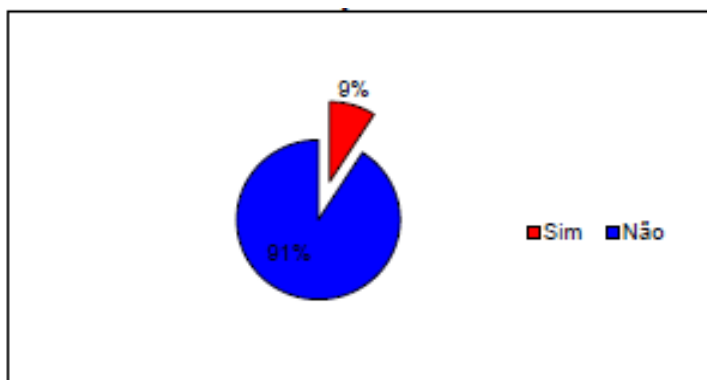
FONTE: Pesquisa de campo

Em relação às lutas travadas pelo sindicato e da comissão de fábrica, 97% dos funcionários responderam que tal intercessão ajudou na redução das desigualdades salariais, pois o movimento coletivo é mais poderoso, igualado a lutas individuais e que, muitas vezes, até mesmo a montadora, que não entra na discussão, acaba ganhando benefícios, sendo que as lutas são travadas em prol do resultado coletivo.

Gráfico 8: A relação entre lutas travadas pelo Sindicato/Delegação sindical (comissão de fábrica) e a redução das desigualdades salariais dentro da empresa.

FONTE: Pesquisa de campo

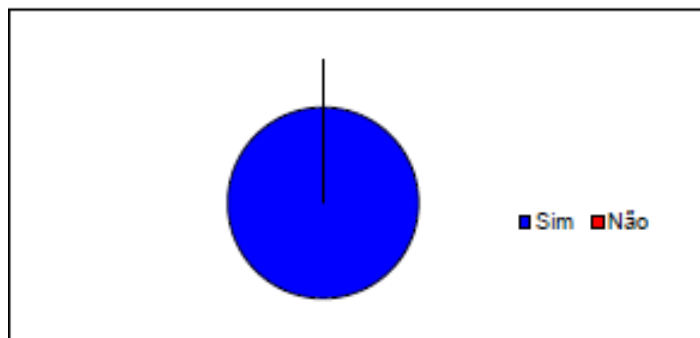
Quanto às desigualdades salariais e a não existência da comissão de fábrica e sindicatos, 91% dos funcionários responderam que, se não existisse a comissão de fábrica e o sindicato, os trabalhadores não conseguiriam reduzir as desigualdades salariais.

Gráfico 9: Relação entre existência da comissão de fábrica e do sindicato e a redução das desigualdades salariais.

FONTE: Pesquisa de campo

Todos os respondentes afirmaram que o sindicato é importante para a empresa, pois facilita as negociações e os resultados, no que diz respeito às lutas pelas desigualdades salariais, devido à facilidade de organização e mobilização dos trabalhadores.

Gráfico 10: A importância do Sindicato dos metalúrgicos na empresa.



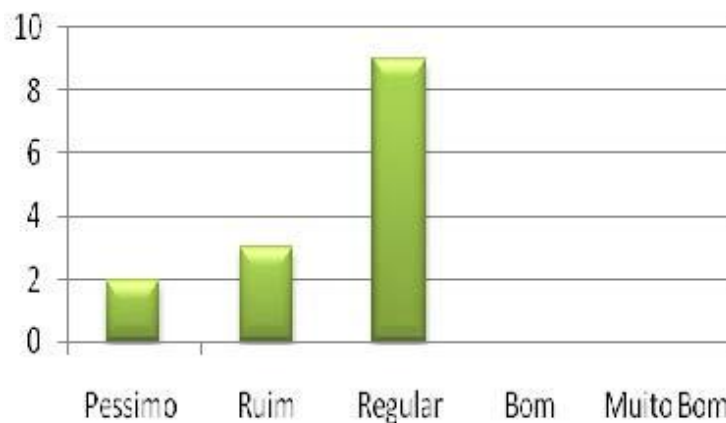
FONTE: Pesquisa de campo

Em resumo, a maioria dos dados foi pontuada com a insatisfação dos trabalhadores, a começar pelas condições ofertadas pela empresa.

Os trabalhadores consideram regular a situação do ambiente físico, da remuneração e dos benefícios oferecidos pelas empresas, devido às mesmas explorarem os trabalhadores, aumentando a mais-valia, conforme mostram os gráficos a seguir.

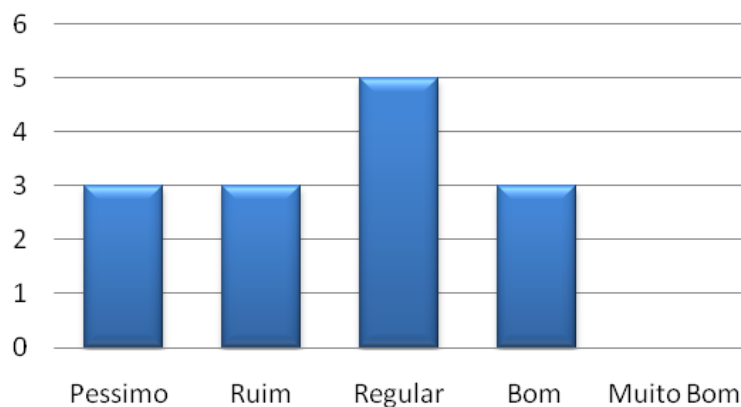
A maioria dos respondentes considera regular o ambiente físico de trabalho.

Gráfico 11: Considerações sobre o ambiente físico de trabalho.



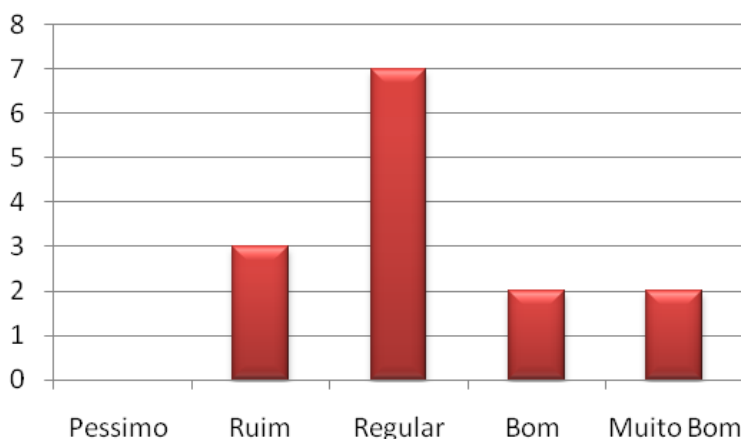
FONTE: Pesquisa de campo

A maioria dos trabalhadores entrevistados considera regular a sua remuneração em relação a outros profissionais da mesma área.

Gráfico 12: Considerações sobre a remuneração exercida por profissionais da mesma área.

FONTE: Pesquisa de campo

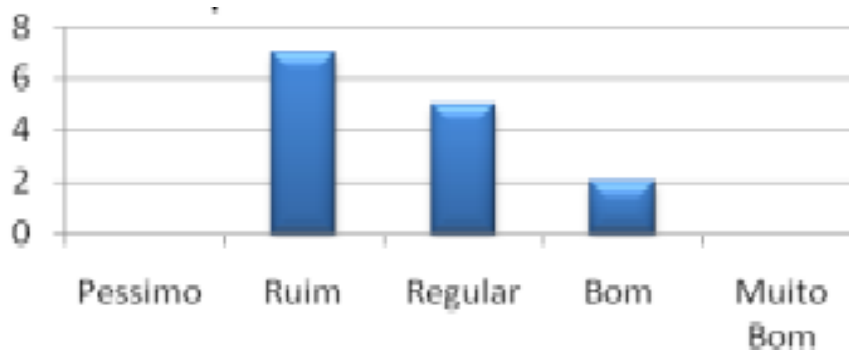
A maioria dos respondentes considera regular os benefícios oferecidos pela empresa, tais como: vale transporte, vale refeição, PLR etc.

Gráfico 13: Caracterização sobre os benefícios oferecidos pela empresa (vale transporte, vale refeição, PLR, etc.).

FONTE: Pesquisa de campo

Outro fato foi a relação entre empregado e empregador, os respondentes consideram regular, já que demonstram a insatisfação por parte dos empregados no que diz respeito aos investimentos em treinamentos e com o diálogo social.

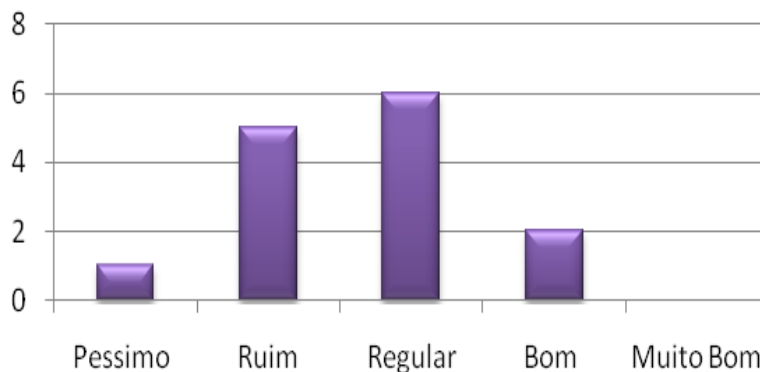
A maioria dos respondentes considera ruim o investimento da empresa em desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários.

Gráfico 14: Considerações sobre o investimento da empresa em treinamentos para o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários.

FONTE: Pesquisa de campo

A maioria dos respondentes considera regular o diálogo com os gestores e/ou companheiros de trabalho.

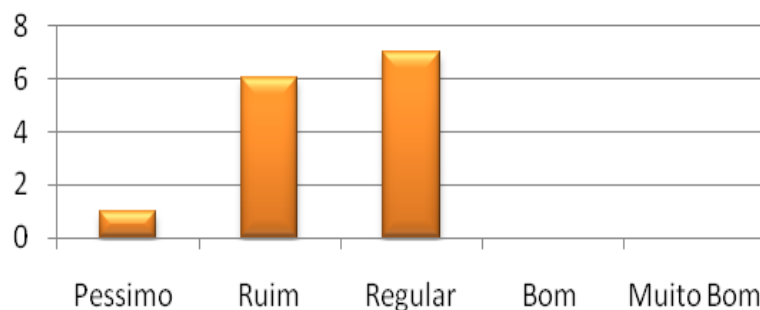
Gráfico 15: Considerações sobre o diálogo com os gestores e/ou companheiros de trabalho.



FONTE: Pesquisa de campo

A maioria dos respondentes considera regular o recebimento de sugestões de mudança por parte de seu chefe / gestor / gerente.

Gráfico 16: Devolutiva sobre o recebimento de sugestão de mudança por parte de seu chefe / gestor / gerente.

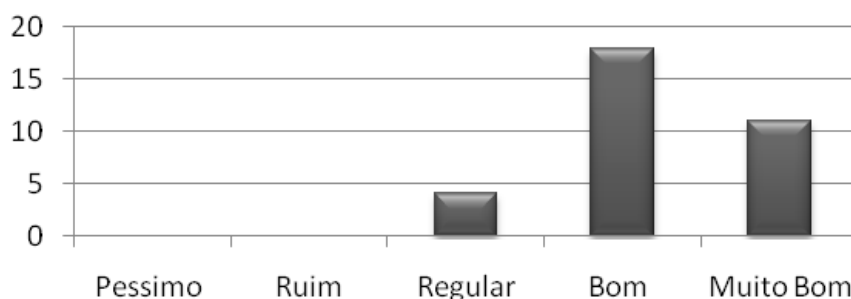


FONTE: Pesquisa de campo

No que diz respeito à participação do Sindicato e da Comissão de Fábrica na luta por melhorias das condições de trabalho e salariais, os trabalhadores responderam que o papel dessas “instituições” tem ajudado e muito ao final de cada mobilização dos trabalhadores e que os resultados têm sido positivos, apesar de ainda não serem satisfatórios.

A maioria dos respondentes considera boa a organização/papel da comissão de fábrica e do sindicato na construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica.

Gráfico 17: Organização/papel da comissão de fábrica e do sindicato na construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica.



FONTE: Pesquisa de campo

A seguir tabela demonstra o piso salarial das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen instaladas na Região Metropolitana de Curitiba/PR no período de 1999 a 2009.

Tabela 1: Piso salarial montadoras instaladas na RMC - 1999 a 2009

Período	Renault	Volkswagen
1999/2000	500,00	543,00
2000/2001	600,00	652,14
2001/2002	-	652,14
2002/2003	-	-
2003/2004	846,75	897,46
2004/2005	867,00	867,00
2005/2006	1.035,00	1.035,00
2006/2007	1.078,37	1.078,37
2007/2008	1.086,78	1.086,78
2008/2009	1.168,00	1.168,00

FONTE: Adaptado de BRIDI (2008)

*A partir de 2004, as negociações passam a ser feitas entre o SINFAVEA e o SMC na Convenção definindo o piso único para as duas empresas.

*Considerar que a data-base é de 01 de setembro até 31 de agosto do ano seguinte.

Diante dos fatos, percebe-se que por algum tempo perduraram as diferenças salariais entre Renault/Nissan e Volkswagen, razões essas que levaram às mudanças na política salarial das montadoras, que não foram muitas, a começar pela própria insatisfação dos funcionários, da desigualdade salarial encontrada entre ambas e a própria busca incessante do sindicato e da comissão de fábrica por meio das mobilizações trabalhistas, conforme visto acima nos gráficos.

CONCLUSÃO

O primeiro detalhe que se pode perceber é que as mobilizações e lutas travadas pelo sindicato e comissão de fábrica estão virando referência nacional, devido ao grande número de acordos realizados e da capacidade de organização trabalhista, gerando o fortalecimento do Sindicato dos Metalúrgicos no Paraná e a descentralização da indústria automobilística no Brasil.

As muitas lutas travadas em defesa dos trabalhadores expressam um importante histórico de melhorias, por mais que essas ainda permaneçam constantes, mesmo diante da relutância dos empresários.

Os dados demonstram que, com o processo da reestruturação, em 1990, muitos trabalhadores obtiveram perdas salariais e de postos de trabalho, tendo em vista a estratégia empresarial das montadoras para reduzir custos. Essa redução de custos levou os trabalhadores a reivindicarem por seus direitos – principalmente a redução da disparidade/desigualdade salarial.

As montadoras que antes possuíam uma grande disparidade salarial, a partir do ano 2000, conquistaram por meio da ação coletiva: jornada de trabalho de 40 horas, pisos salariais e índices de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) que se encontram bastante próximos.

Porém, os trabalhadores ainda não estão contentes com os resultados, pois ainda há diferenças nas médias salariais e nas condições de trabalho nas montadoras. Esse fato explica a maior frequência de mobilizações com paralisações e greves.

Outros descontentamentos também relatados pelos trabalhadores são: a terceirização, a extensão da jornada de trabalho, alta rotatividade, demissão e salários. Um dos que mais preocupam os trabalhadores, e é instrumento de incessante luta, é a extensão da jornada de trabalho, que gera fortes pressões para o trabalhador fazer hora extra, ocasionando conflitos. Esses conflitos são traduzidos pelo ritmo de trabalho intensificado e o elevado número de trabalhadores afastados. Em virtude desses problemas, alguns fatores de descontentamento são colocados pelos trabalhadores: o aumento do ritmo de trabalho (crescimento da produtividade com um menor número de trabalhadores); competição pelo emprego; precarização do trabalho; terceirizações; repartição dos ganhos de produtividade.

Enfim, percebe-se que as razões que levaram às mudanças na política salarial das montadoras foram justamente a insatisfação, superexploração e a disparidade salarial a que os trabalhadores são submetidos, fato esse explicado pelo crescimento do setor e a “não-distribuição” dos ganhos crescentes de produtividade.

Enfim, a ação da Comissão de Fábrica e do Sindicato assegura a representatividade, pois os trabalhadores precisam desenvolver ações que ultrapassem as questões internas da empresa, assim as estratégias da indústria automobilística são definidas e organizadas globalmente.

Mesmo que 100% dos trabalhadores considerem importante a intervenção do sindicato e das comissões de fábrica na empresa, ainda existem dificuldades, pois pode haver a ambiguidade, a alienação e o fetichismo entre os trabalhadores, o que dificulta a determinação dos interesses coletivos. Apesar de haver obstáculos, o confronto entre trabalho e capital motiva a luta coletiva.

Por fim, ainda existem desigualdades salariais a serem sanadas, principalmente a busca pela igualdade dos benefícios obtidos pelos colaboradores, porém esse processo leva um determinado tempo, para reduzir ou sanar completamente todos esses problemas, o que depende do acordo entre as partes envolvidas, e que não é fácil.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BRIDI, Maria Aparecida. **Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical**. 2005. 231p. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

GUIMARÃES, Nadya A.; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi. **Trabalho flexível, Empregos precários?: Uma comparação Brasil, França, Japão**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.

MORO, G. *La formacionenellesocietà post-industriale*. Roma: Carocci, 1998.

NEVES, Lafaiete S. **Organização produtiva na indústria automobilística e seus reflexos na organização sindical dos metalúrgicos**. 2003. 192p. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

NETO, Benedito de Moraes. **Século XX e trabalho industrial: Taylorismo/Fordismo, Ohnoísmo e automação em debate**. São Paulo: Xamã, 2003.

PERROUX, François; et al. **Sociologia do desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

PNAD/IBGE – **Rais do Ministério do Trabalho e Ipea**. 2009.