

Negociações Coletivas nos Novos Polos Automotivos de Anápolis (GO) e de Catalão (GO)

Inara Rosa de Amorim *
Rosana Ribeiro **

Resumo: Este artigo analisa as negociações coletivas nas montadoras de veículos instaladas no Estado de Goiás. A investigação concentra-se na interpretação dos acordos coletivos de trabalho celebrados entre a Mitsubishi Motors Corporation do Brasil (MMC) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Catalão (Simecat), e as convenções coletivas firmadas entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (SindMetana) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (Simea), as quais regulam as relações de trabalho na Hyundai Motors Brasil. As evidências apontam maior regulação do trabalho por meio dos instrumentos normativos em Catalão em relação à Anápolis embora o sindicalista catalano seja mais jovem e inexperiente, além do que ambos os sindicatos de trabalhadores são filiados à mesma central sindical (Força Sindical).

Palavras-chave: Indústria Automobilística Goiana; Negociações Coletivas.

JEL: J52, J50, J41

Introdução

O presente trabalho se dedica a analisar o curso das negociações coletivas das montadoras de veículos instaladas nos municípios de Anápolis e Catalão. De maneira mais clara, o objetivo deste texto é analisar e comparar os instrumentos coletivos negociados entre a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil S/A (MMC) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Catalão (Simecat), bem como os instrumentos celebrados entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (SindMetana) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Anápolis (Simea), uma vez que

* Professora da Universidade Estadual de Goiás (UEG). Endereço para correspondência: Av. Modesto de Carvalho, s/n, Distrito Agroindustrial, Itumbiara, GO, Cep75536-100. E-mail: inaramorim@gmail.com

** Professora Associada do Instituto de Economia/UFU. Endereço para correspondência: Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco J, sala 249, Uberlândia, MG, Cep 38400-902. E-mail: rosanaribeiro@prove.ufu.br

inexistem acordos coletivos entre o sindicato e a Hyundai. A evidência empírica compõe-se de seis acordos coletivos firmados anualmente entre a MMC e o Simecat, referentes aos anos de 2005 a 2011, e três convenções coletivas celebradas entre o SindMetana e o Simea, que cobrem os anos de 2007 a 2011.

Toda a análise dos instrumentos coletivos que compõem os dados desta pesquisa será feita com base nos esquemas de classificação de cláusulas coletivas segundo o escopo temático, proposto por Horn (2003). A metodologia do autor permite investigar quais as principais distinções entre os instrumentos coletivos nessas unidades produtivas, em especial sobre temas comumente abordados, como é o caso das cláusulas que regulam a remuneração, a jornada de trabalho e as condições de trabalho.

Além da parte introdutória e das considerações finais, este artigo é composto por quatro seções. A primeira diz respeito ao surgimento da indústria automotiva no estado de Goiás. Na segunda seção, abordamos o surgimento dos sindicatos laborais. Na terceira seção, apresentamos a metodologia de classificação de cláusulas coletivas sob a óptica do escopo temático e, por fim, comparamos as cláusulas classificadas dos instrumentos coletivos.

Indústria automotiva goiana

Nos anos 1990 foram caracterizadas profundas mudanças no panorama da indústria nacional, em função da abertura comercial proporcionada pelo governo Collor e pelo programa de estabilização da economia brasileira. Uma das mais destacadas alterações ocorreu no âmbito do setor automotivo brasileiro.

A política industrial pautada no “Novo Regime Automotivo”¹ e a rápida expansão do mercado interno, após a relativa estabilização advinda do Plano Real, atraíram investimentos das montadoras transnacionais para o mercado doméstico. Tal fato ampliou a capacidade produtiva do segmento, alterou a estrutura espacial, na medida em que as fábricas se instalaram fora do eixo sul-sudeste, e estabeleceu novas tendências para o desenvolvimento do setor como a reestruturação tecnológica e organizacional.

Vale ressaltar que, como mencionado por Firkowski (2007), a relativização da supremacia espacial de São Paulo não foi plena, tendo em vista que parte

¹ O Novo Regime Automotivo (NRA) foi uma medida governamental implementada em 1995 com o intuito de proteger o setor automobilístico doméstico e incentivar a instalação de novas plantas industriais no Brasil. Tal estímulo foi fundamental para a atração de novas montadoras para o país. Dentre as medidas instituídas pelo regime destacam-se a redução do Imposto de Importação para máquinas e para matérias-primas e a redução de 50% do Imposto de Importação de veículos prontos para as montadoras que aderissem ao NRA.

considerável das novas unidades produtivas se reporta às unidades mais antigas implantadas em São Paulo e Minas Gerais.

Em adição, a indústria automobilística passou a contar com a participação de montadoras japonesas, rompendo assim com o virtual oligopólio das montadoras norte-americanas e europeias.

Empresas automobilísticas instalaram-se em diferentes regiões do país, principalmente em direção aos estados do Rio Grande do Sul, Paraná, Rio de Janeiro e Minas Gerais, além das fábricas da Ford, na Bahia, da Hyundai e da MMC, em Goiás.

Neste sentido, em termos de localização geográfica dos investimentos, observou-se uma inversão no fluxo dos recursos, antes orientado para a Região Metropolitana de São Paulo.

Segundo Abris (2006), as razões que explicam a dispersão dos investimentos são múltiplas, tais como: (i) a questão dos custos trabalhistas; (ii) menor inclinação dos trabalhadores ao conflito; (iii) ausência de tradição sindical; (iv) a melhoria da malha rodoviária e infraestrutura em outras regiões; (v) a necessidade de ser aproximar de novos mercados e (vi) a possibilidade de construção de um sistema produtivo complementar no Cone Sul, devido as previsões otimistas em relação ao Mercosul. Contudo, para o autor, o motivo central capaz de explicar o processo de “desconcentração” da indústria automobilística brasileira é a guerra fiscal deflagrada entre estados e municípios.

A ampliação dos investimentos estrangeiros e o distanciamento do governo federal em prol de políticas regionais despertaram o interesse dos estados brasileiros em atrair novos investimentos. Nesse sentido, governantes estaduais e municipais aderiram à utilização crescente de incentivos, subsídios e isenções fiscais.

Em contrapartida ao estabelecimento de uma nova unidade automotiva em seu território, o estado e a cidade escolhidos oferecem uma série de incentivos que incluem, invariavelmente, os seguintes pontos: doação de terreno para a instalação da planta; fornecimento da infraestrutura necessária; isenção de impostos estaduais e locais por períodos não inferiores a 10 anos; concessão de empréstimos pelo estado a taxas inferiores às do mercado; e garantias legais, financeiras e estatais.

Para Cardoso (2006), a decisão de descentralizar os investimentos leva em consideração não só a guerra fiscal entre as unidades federativas, mas também um conjunto de outros fatores conexos operando em vários momentos do processo decisório de montadoras e fornecedores. Como exemplificação temos: a proximidade do mercado

consumidor e de fontes de matérias-primas, melhores condições de custos e lucros, o grau de concentração do mercado, a diversificação setorial, o nível de integração com fornecedores e usuários, as tendências do progresso técnico incorporado, a oferta de mão de obra sem tradição sindical, expectativas positivas de rentabilidade futura etc.

Apesar de a maioria das indústrias automotivas ainda se concentrarem no eixo sul-sudeste, é importante salientar que cidades como Catalão/GO e Anápolis/GO alteraram a disponibilidade dos polos automobilísticos, apoiadas, sobretudo pelos benefícios oriundos da busca pela minimização de custos e a logística proporcionada por tais municípios.

O fato é que, além dos fatores conjunturais e de mercado, a decisão de investir também conta com a intervenção pública direta por meio de incentivos. Os incentivos fiscais têm sido um importante elemento de política industrial em Goiás, pois, além de ajudar na atração de novas indústrias para o estado, têm impactado positivamente no aumento da criação de novos postos de trabalho.

Em 31/07/1984, mediante a publicação da Lei nº 9.489, foi instituído o Fundo de Participação e Fomento à Industrialização do estado de Goiás (Fomentar), que, segundo o texto da própria lei, objetiva a implantação e a expansão de atividades que promovam o desenvolvimento industrial do estado.

O programa concedia às indústrias instaladas no estado a isenção de 70% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) por um período de dez, sete ou cinco anos (art. 4º, II e art. 9º do Regulamento). Os financiamentos às empresas industriais e agroindustriais eram concedidos em parcelas iguais e fixas, acrescidas de juros de 2,4% a.a., sem correção monetária. Segundo Siqueira (2008: 69), considerando-se que no ano de concepção do Fundo a inflação já era superior a 233% a.a., não atribuir correção monetária às parcelas praticamente constituiria isenção fiscal, pois a deterioração da dívida se tornava um benefício indireto ao empreendedor.

De 1986 a 1994, conforme Relatório de Auditoria do Tribunal de Contas do estado de Goiás, o benefício referente ao Fomentar não se estendeu às micro e pequenas empresas. Somente em abril de 1990, por meio da Lei nº 11.180, essas empresas passaram a receber apoio. Todavia, implementaram-se novas alterações, dissuadindo o acesso e, praticamente, inviabilizando a permanência delas no Programa. Em contrapartida, ampliava-se a concessão de vantagens para as grandes empresas, sob o argumento de que seus projetos eram considerados relevantes para o estado (Silva, 2010: 135).

Arriel e Castro (2010) apontam que desde a implementação do Fomentar até sua substituição, em 2000, foram aprovados 1.565 projetos no programa, sendo que destes, 116 unidades produtivas se instalaram no estado. Contudo, Ribeiro e Cunha (2007b: 87) mostram que 95% dos empreendimentos foram dirigidos para o sul do estado e cerca de 60% deles se concentraram nas cidades de Aparecida de Goiânia, Anápolis e Goiânia. Ademais, cerca de 50% dos empreendimentos que se beneficiaram estavam vinculados ao setor agroindustrial, em especial à indústria de alimentos e de bebidas.

Em janeiro de 2000, com a Lei nº 13.591, instituiu-se o Programa de Desenvolvimento Industrial de Goiás (Produzir) e o Fundo de Desenvolvimento de Atividades Industriais (Funproduzir) em “substituição” ao Fomentar, instaurado em 1984. O Produzir incentiva a implantação, expansão e revitalização de indústrias por meio da isenção de 90% do ICMS devido por microempresas e 73% para médias e grandes empresas pelo prazo de quinze anos, além de uma subvenção aos investimentos por meio de empréstimos. As empresas beneficiadas têm carência de um ano e desconto no abatimento da dívida que pode chegar a 100%. Os juros são de 0,2% ao mês (2,4% ao ano), não capitalizáveis e sem correção monetária. Dessa maneira, o programa visava a beneficiar projetos industriais direcionados à diversificação da capacidade produtiva e à modernização tecnológica, a fim de tornar os produtos mais competitivos no mercado.

Segundo estudos de Arriel e Castro (2010), entre os anos 2001 e 2009, no âmbito do Produzir, foram contratados 554 projetos de concessão de benefícios fiscais para implantação ou expansão de empreendimentos industriais. Estes projetos somaram R\$ 9,6 bilhões, sendo R\$ 62,5 bilhões em incentivos concedidos. Dentre os 554 projetos, 218 já foram implementados e o restante encontra-se em processo de implantação.

Os dois programas de incentivos fiscais – Fomentar e Produzir – estiveram orientados para o desenvolvimento de, sobretudo, três grandes grupos de segmentos industriais: (1) processamento de matérias-primas naturais e indústrias acessórias, como embalagens, adubos e rações, com o objetivo de agregar valor aos produtos agropecuários e minerais locais; (2) química, farmacêutica e automobilística, em um esforço de diversificação da economia; e (3) setores tradicionais, como de confecções, calçados e móveis, com objetivos de gerar empregos e promover a expansão de suas cadeias produtivas. Os dados revelam que cerca de 80% dos investimentos realizados por meio do Produzir estão ligados ao primeiro grupo, outros 11% ficaram por conta do segundo e apenas cerca de 1% ao terceiro.

Sob a égide das mesmas políticas regionais e locais de incentivos, legislação estadual, bem como a presença de mão de obra barata, sem cultura sindical, temos a instalação da Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil S.A. (a partir daqui referida como MMC), em 1998, na cidade de Catalão e a vinda da Hyundai/CAOA para o município de Anápolis, em 2007.

Goiás, um dos 26 estados brasileiros, está situado na região centro-oeste do país, ocupando uma área de 340.086 km². Sétimo estado em extensão territorial, Goiás tem posição geográfica privilegiada. Limita-se ao norte com o estado do Tocantins, ao sul com Minas Gerais e Mato Grosso do Sul, a leste com a Bahia e Minas Gerais e a oeste com Mato Grosso.

O território goiano é constituído por 246 municípios e apresenta uma estrutura regional marcada pela desigualdade. Os 15 municípios mais competitivos² concentram 31,7% da população, participam com 38% no PIB, 41,2% na arrecadação de ICMS, 20% no total de empregos formais urbanos e com 26% no volume total da massa salarial. Assim, segundo a Superintendência de Estatística do Estado de Goiás, a tendência é de concentração dos investimentos e financiamentos nos municípios que são dotados de diferenciais como localização, infra-estrutura e força econômica. Notoriamente, a decisão de instalação de montadoras no Estado levou em consideração tais fatores.

Com uma área de 3.821 km², 86.647 habitantes e um PIB de mais de R\$ 2,7 bilhões, Catalão é o principal município do Sudeste de Goiás, o quinto em geração de riquezas e o terceiro em arrecadação de ICMS (IBGE, 2010). O município, em particular, tem na estrutura de seu Produto Interno Bruto uma grande contribuição do setor industrial, principalmente, de empresas vinculadas aos segmentos minero-metalomecânico.

A MMC é uma montadora brasileira estruturada numa sociedade por ações, desde dezembro de 2009. Em 2009, o capital social de R\$ 61,4 milhões estava dividido entre Eduardo de Souza Ramos, o empresário que trouxe a Mitsubishi para o país, com 88%, e o sócio, Paulo Arantes Ferraz, o presidente da empresa, com 12%. Em 2010, o banco de investimentos BTG Pactual anunciou a aquisição de uma participação minoritária na montadora.

A MMC foi instalada no município de Catalão/GO no ano de 1998, quando inaugurou sua planta de produção, ocupando uma área total superior a 622

² A Secretaria de Planejamento do Estado de Goiás divulga, anualmente, o ranking dos municípios mais competitivos no estado. Para a elaboração da listagem são considerados aspectos conjunturais e estruturais favoráveis para a atração de novos investimentos. No ano de 2009, os quinze municípios mais competitivos, em ordem decrescente, foram: Anápolis, Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Catalão, Senador Canedo, Itumbiara, Luziânia, Caldas Novas, São Simão, Mineiros, Niquelândia, Palmeiras de Goiás, Jataí, Quirinópolis e Trindade.

mil m², dos quais 63 mil m² eram de área construída. Além dos incentivos municipais, a montadora contou com estímulos fiscais do Fomentar e do Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO), além de se beneficiar do Novo Regime Automotivo. A empresa paga royalties à Mitsubishi japonesa em troca de transferência de tecnologia e da compra de peças da matriz. No ano de 2010, a MMC contava com mais de 2 mil empregados e um faturamento anual em torno de R\$ 4 bilhões. No mesmo ano, foram produzidas 37.558 camionetas.

Com uma área de 933 km², 335.032 habitantes e um PIB de mais de R\$ 6,2 bilhões, Anápolis está localizada no centro do estado goiano, e apresenta uma das principais economias do estado, sendo a primeira em geração de riquezas e a segunda em arrecadação de ICMS (IBGE, 2010).

O município possui um dos maiores entroncamentos rodoviários do Brasil; através da BR-153 integra-se ao sul e ao norte do país, estando a pouco mais de 130 quilômetros da capital federal. Ainda conta com as rodovias estaduais GO-222, para Nerópolis, e GO-330, para Leopoldo de Bulhões. Possui diversificada indústria farmacêutica e forte presença atacadista.

Conciliando as vantagens de localização geográfica, foram criados a Estação Aduaneira do Interior (Porto Seco) e a Plataforma Logística Multimodal, que beneficiam o escoamento da produção, auxiliando no processo de circulação, distribuição e consumo de matérias-primas e mercadorias.

A Estação Aduaneira do Interior possui 336 mil m² e tem como objetivo facilitar as importações e exportações através de serviços alfandegários específicos, de produtos de diferentes origens. É uma empresa com atividades voltadas para a desburocratização e descentralização dos processos de embarque e desembarque de cargas. Dentre os principais benefícios destacam-se a redução dos custos operacionais e de importação, a suspensão de impostos como o ICMS e o IPI, além de contar, em sua infraestrutura, com posto da Receita Federal, unidade bancária, e agências do Ministério da Agricultura e do Ministério da Saúde.

A Plataforma Logística Multimodal de Goiás³ é um projeto do governo do Estado que vai reunir, em um só local, diversas atividades relativas aos transportes, logística e distribuição de mercadorias, tanto para o trânsito nacional quanto internacional, nos modais rodoviário, ferroviário e aéreo. Ainda em processo de implantação, a plataforma foi criada com os seguintes propósitos: dinamizar o processo produtivo, melhorar a qualidade do serviço e distribuição, possibilitar

³ O projeto de implantação da Plataforma Logística Multimodal em Anápolis divide-se em três fases. Em 2007, foram inauguradas as obras de infraestrutura da primeira etapa, que abrangem a pavimentação, drenagem, instalação de serviços de água e esgoto, energia elétrica e telefonia. A Plataforma está localizada em uma área que totaliza 618 hectares e é contígua ao Distrito Industrial e ao Porto Seco Centro-Oeste.

canais modernos e eficientes de comercialização, reduzir custos, permitir uma convergência agregada de modais, utilização de infraestrutura agregada, e disponibilizar distintas modalidades de transportes.

Inaugurada em abril de 2007, a fábrica da Hyundai foi montada com capital 100% nacional e ocupa uma área de 1,5 milhão m², com 80mil m² de área construída e grande parte de reserva ambiental. Além dos atrativos municipais, a empresa CAO/A/Hyundai, foi contemplada com recursos do Programa Produzir. Ao todo, cerca R\$ 2,3 bilhões de incentivos fiscais foram concedidos à montadora. Assim como a MMC, a montadora foi beneficiada pelo Novo Regime Automotivo.

A empresa também tem no Brasil uma parceria semelhante à da Mitsubishi com a MMC. No caso, a montadora coreana transfere tecnologia para o grupo brasileiro CAO/A, que pertence ao empresário Carlos Alberto de Oliveira Andrade (cujas iniciais dão nome ao grupo). Ademais, assim como na MMC, a estrutura produtiva da Hyundai não contempla setores mais sofisticados de uma montadora automotiva desenvolvida.

Uma característica da montadora é o número de veículos importados, os quais compõem grande parte das vendas internas frente às vendas de nacionais. No ano de 2007, mais de 17 mil unidades foram vendidas no mercado nacional, sendo que apenas 2.983 foram produzidos em Anápolis. Em 2010, as vendas atingiram 91.417 unidades, dos quais 24.777 foram produzidos nacionalmente.

No final de 2007, a Hyundai operava com um quadro de aproximadamente 300 postos de trabalho. Em 2009, o quadro da empresa aproximou-se dos 700 empregos diretos, e em 2010 contava com mais de 1.000 empregados no total e um faturamento em torno de R\$ 7 bilhões.

Uma especificidade das montadoras é a inexistência de setores mais sofisticados, como usinagem (responsável pela produção da parte mecânica), estamparia (produção de chapas para carroceria) e funilaria (transformação de chapas em carrocerias), as quais exigem mão de obra mais qualificada.

Organização sindical: casos Simecat e SindMetana

É certo que um dos motivos apontados para a instalação de montadoras é a ausência de cultura sindical; entretanto no caso da MMC, em janeiro de 2005 o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão (Simecat) foi constituído, enfraquecendo o argumento motivacional.

A insatisfação dos operários com as entidades que os representavam, assim como a iniciativa de trabalhadores jovens, com pouca experiência profissional, inexperientes na vida sindical, porém, com nível de escolaridade elevado, foram fundamentais para a criação de um sindicato de metalúrgicos no município.

O número de filiações foi crescente. Em dezembro de 2005, o número de associados alcançava 710; já em junho de 2007, eram 1.112 trabalhadores filiados, sendo 721 da Mitsubishi Motors. Desde sua fundação o sindicato é filiado à Força Sindical e à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), e celebram acordos coletivos anuais junto a MMC.

Diferentemente do surgimento do Simecat, o Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis (SindMetana) foi fundado em novembro de 1986 e liderado, desde então, pelo mesmo presidente. Além de presidir, o quinquagenário sindicalista exerce o ofício de advogado no escritório do sindicato, o que gera, no mínimo, uma confusão entre a figura do sindicalista e do advogado. Atualmente, 6 mil trabalhadores constituem a base de representação do sindicato. A entidade conta ainda com a filiação de 800 trabalhadores dentre os quais 22 estão empregados na Hyundai. Apenas um trabalhador da montadora integra a diretoria do sindicato, ocupando o cargo de secretário geral.

Apesar de ser experiente nas negociações de instrumentos coletivos com empresas de outros setores econômicos, o presidente afirma que “as negociações entre a Hyundai e o sindicato têm sido conflituosas”, inibindo a celebração de acordos coletivos. O sindicalista afirmou que tentou diversas negociações no intuito de viabilizar o acordo coletivo com a Hyundai, no entanto alega não ter obtido êxito. Ao longo da entrevista e pelos documentos recolhidos, nota-se que o sindicalista realizou poucos esforços na mobilização dos trabalhadores. Não se verificou a elaboração e a distribuição de panfletos dirigidos ao tema da negociação, bem como inexistência de alguma programação de atividades a ser desenvolvida no período que antecede a data base da categoria. Diante disso, não temos elementos que reforcem a relação conflituosa entre a montadora e o sindicato, descrita pelo sindicalista.

Vale destacar que o Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis, assim como o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão, é filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e à Força Sindical (FS). Assim, os trabalhadores das empresas automotivas goianas são representados pelas mesmas centrais sindicais. Contudo, apesar de os sindicatos serem filiados às mesmas entidades, o que se nota são diferenças consideráveis no que tange à constituição dos sindicatos, os processos de negociação e os instrumentos firmados.

Dados e metodologia

A evidência empírica desta pesquisa baseia-se nos instrumentos coletivos que regulam as relações laborais nas unidades automobilísticas goianas. A saber, foram analisados os acordos coletivos firmados entre a MMC e o Simecat, contabilizando seis instrumentos de negociação referentes aos anos de 2005 a 2011. Os acordos foram celebrados anualmente, tendo como data-base o dia primeiro de novembro e o período de vigência entre novembro e outubro.

Convém ressaltar que uma particularidade das peças de negociação diz respeito aos atores envolvidos. Até o ano de 2008, os instrumentos englobavam, além da MMC, as empresas por ela contratadas – Weldmatic,⁴ RCM⁵ e HPE.⁶ A partir de 2009, a HPE deixa de celebrar os acordos, e o mesmo ocorre com a Weldmatic no ano de 2010. Questionados sobre o desligamento das contratadas, funcionários da montadora afirmaram que a empresa HPE foi fechada, porém grande parte dos funcionários havia sido contratada pela MMC, dando continuidade às funções antes desempenhadas. Já a Weldmatic continua atuante. A empresa possuía duas unidades em Catalão: a primeira está localizada no distrito industrial do município e a segunda, que foi incorporada à MMC, estava instalada dentro da montadora. A partir de então, a unidade restante passou a firmar acordo em separado com o SIMECAT.⁷

Devido à inexistência de acordos coletivos celebrados entre a Hyundai e o SindMetana, como fonte empírica serão utilizadas as três convenções coletivas firmadas entre o SindMetana e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Anápolis (Simea), que, de maneira geral, regulam as relações de trabalho na Hyundai. Os instrumentos cobrem os anos de 2007 a 2011, e possuem como data-base o dia primeiro de maio e o período de vigência entre maio e abril. Porém, vale destacar que no ano de 2008 a convenção não foi firmada entre os sindicatos. Dessa maneira, o instrumento celebrado no ano de 2009 cobre a lacuna do período anterior. Além das convenções, será considerada a entrevista com o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis.

Toda a análise dos instrumentos coletivos será feita com base nos esquemas de classificação de cláusulas coletivas segundo o escopo temático proposto por Horn (2003). Para um estudo mais detalhado da metodologia, deve-se ser buscar

⁴ A Weldmatic solda e monta a cabine e a caçamba da L200p e do Pajero TR4.

⁵ A RCM é encarregada da limpeza e manutenção.

⁶ A HPE é a empresa responsável por desenvolver produtos especiais que transformam o L200 e o TR4 na versão R – para ralis. A firma pertence aos diretores da MMC.

⁷ <http://portaldosudeste.com/site/?p=1293>. Acesso em março de 2011.

Horn (2003; 2004). Por ora, apresenta-se uma síntese da metodologia de classificação desenvolvida pelo autor.

A classificação das cláusulas baseia-se num esquema composto por categorias temáticas das normas relativas à regulação do trabalho. Para tal classificação, dois ajustes são necessários. O primeiro refere-se à separação das normas individuais em quantos forem os tópicos temáticos que compõem as cláusulas. O segundo ajuste ocorre na medida em que o conteúdo de mais de uma cláusula corresponder a um mesmo tópico temático; assim haverá agrupamento originando uma única cláusula.

Dito isto, a classificação é feita levando-se em consideração quatro níveis de agregação. O primeiro nível, que consiste da sua unidade básica, é o tópico temático da cláusula e se refere à unidade que caracteriza uma norma específica aplicável à relação de emprego. Os tópicos com escopo temático semelhante são reunidos em grupos temáticos, que compreendem o segundo nível de agregação do esquema. Os grupos temáticos caracterizam-se por um conjunto de normas confinantes, relativas ao conteúdo dos tópicos temáticos constantes em cada grupo. Já os temas compreendem normas de conteúdo diverso, mas que dizem respeito a um aspecto específico da relação de emprego. No quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento, compondo as cláusulas substantivas/procedimentos. As normas substantivas fixam os direitos e as obrigações das partes da relação de emprego, sendo normas que governam diretamente a relação de emprego e a ação no sistema de produção. Já as normas de procedimento, estão relacionadas à formulação, revisão e cumprimento das normas substantivas e das próprias normas de procedimento, e incidem indiretamente sobre a relação de trabalho.

Como todas as variáveis são mensuradas em escala nominal, indicadores para um determinado acordo baseiam-se numa contagem de frequência dos códigos, ou seja, o próprio esquema de classificação oferece uma noção preliminar sobre o escopo temático dos acordos.

Após a classificação segundo o escopo temático, a cláusula classificada torna-se a unidade de investigação. É ela que será utilizada nas comparações existentes ao longo deste trabalho, que inclui as comparações entre os acordos e as convenções, ao longo do tempo. Portanto, nas próximas seções, a expressão “cláusula” referir-se-á às normas de instrumentos coletivos após o reordenamento de seu conteúdo.

Análise dos instrumentos coletivos firmados pelo Simecat e SindMetana

Abordagem do escopo temático

Nesta subseção, analisa-se o escopo temático dos acordos coletivos firmados entre a MMC e o Simecat, a amplitude dos escopos temáticos foi medida por meio da frequência de cláusulas classificadas em cada tema, de acordo com Horn (2003).

TABELA 1 - FREQUÊNCIA DE CLÁUSULAS POR TEMAS NOS ACORDOS DO SIMECAT

TEMA	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Remuneração	22	23	24	24	27	22
Duração do Trabalho	1	1	1	1	2	2
Férias e Licenças Remuneradas	2	2	2	2	2	2
Recrutamento e Contrato de Trabalho	0	0	0	0	6	6
Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato de Trabalho	3	2	2	2	3	3
Treinamento	1	1	1	1	1	1
Condições de Trabalho	1	1	1	1	3	3
Cláusulas de Procedimento	6	7	7	8	8	8
Total	36	37	38	39	52	47

Fonte: Elaboração própria com base nos acordos coletivos de trabalho do SIMECAT

Observa-se que grande parte das cláusulas se relaciona com o tema “Remuneração”. Sobre essa temática, destaca-se o surgimento do cartão de compras descontado em folha no acordo de 2007, que perdura até o instrumento de 2010. Outro ponto relevante é a abordagem das contratadas. Até o ano de 2008, os acordos coletivos englobavam, além da MMC, as suas contratadas Weldmatic, RCM e HPE. A exclusão da HPE, em 2009, e da Weldmatic, no ano seguinte, foi responsável por alterações da frequência de cláusulas por temas. Neste sentido, cláusulas que antes definiam regras específicas para cada empresa, como a questão do piso salarial e da PLR, passaram a ser generalizadas no ano de 2010.

Sobre a temática “Duração do Trabalho”, a novidade está no surgimento de cláusulas referentes à carga horária máxima de trabalho semanal a partir de 2009. Em relação a “Recrutamento e Contrato de Trabalho”, destacam-se a adição de cláusulas relacionadas à vigilância eletrônica, a prestação de serviços no exterior ou em outras localidades no território nacional, atualizações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a nomenclatura de funções do trabalhador, que deve estar de acordo com o Código Brasileiro de Ocupação. No que tange ao tema “Segurança do Trabalho”, ganha ênfase a adição, a partir

de 2009, de cláusulas relativas à garantia de emprego/salário aos trabalhadores portadores do vírus HIV. Em “Condições de Trabalho”, observa-se a inclusão de cláusulas relativas a informações e treinamentos dados aos empregados recém-contratados, desde o ano de 2009.

Em suma, no período estudado verifica-se uma elevação mais acentuada das cláusulas nos temas “Recrutamento e Contrato de Trabalho” e “Condições de Trabalho”. A ampliação do número de cláusulas negociadas, sobretudo nos temas anteriormente destacados, pode ser explicada, em parte, pelo bom desempenho econômico da MMC. Isto porque, em períodos de melhor desempenho econômico, as condições para barganha coletiva são favoráveis aos trabalhadores,⁸ principalmente em um regime democrático.

Considerando os seis acordos coletivos, temos a maioria das cláusulas, aproximadamente 82%, referentes a normas substantivas, ou seja, grande parte das cláusulas diz respeito às regras que governam a relação de emprego, enquanto um percentual bem menor, em torno de 17%, diz respeito às normas de procedimento.

As cláusulas substantivas envolveram temas como remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho, treinamento e condições de trabalho. Já as cláusulas de procedimento contemplaram temas como relações sindicais, procedimentos de negociação e de resolução de conflitos, e normas complementares sobre o instrumento coletivo.

A leitura dos acordos sob a óptica do escopo temático mostrou ainda que a maioria das cláusulas substantivas, cerca de 70%, diz respeito à remuneração. Além disso, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo sofreu alterações nos anos seguintes. Este movimento pode ser verificado com o surgimento de temas relacionados ao treinamento (reocupação de acidentados), recrutamento e contrato de trabalho (transferências do local de trabalho, obrigação de registrar na carteira de trabalho e câmeras de segurança).

Observa-se, na Tabela 2, a distribuição do escopo temático das convenções coletivas celebradas entre o SindMetana e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas de Anápolis (Simea) que, de maneira geral, regulam as relações de trabalho

⁸ Apesar do cenário macroeconômico favorável afetar positivamente o poder de barganha do trabalhador, vale recordar que, no período do milagre econômico (1969-1973), apesar da economia apresentar bom desempenho, a barganha era praticamente inexistente. A partir do final dos anos 1970, as negociações coletivas passaram a desempenhar papel relevante na regulação da relação de emprego. Tal fato ganha ênfase com a instauração do regime político democrático na década de 1980, e a adoção de instrumentos jurídicos fundamentais para a regulação democrática das relações de trabalho. Para uma análise mais específica sobre o sistema de relações industriais no Brasil, ver Córdova (1989).

na Hyundai. A classificação foi elaborada de acordo com os temas propostos na metodologia de Horn (2003).

Diferente dos acordos coletivos do Simecat, os instrumentos do Sindicato de Anápolis apresentam, em grande parte, a temática voltada para as “Relações Sindicais” (21%), destacando o acréscimo e a primazia de cláusulas relacionadas à informação, comunicação e recibos e o surgimento, a partir de 2009, de cláusulas referentes a informações prestadas ao sindicato sobre o banco de horas, bem como as cláusulas referentes à mensalidade associativa sindical. Neste sentido, há visível contemplação de normas que circunscrevem a formalização da relação entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

O segundo tema com maior frequência é a “Remuneração” (19%), que no ano de 2009, abrigou alíneas destinadas às correções salariais e aos recibos e demonstrativos de pagamentos, sendo que este último perdura até o instrumento de 2010. Já sobre o tema “Duração do Trabalho”, ganha relevância a adesão de cláusulas relativas ao banco de horas, como as regras para a sua implantação e funcionamento.

TABELA 2 - FREQUÊNCIA DE CLÁUSULAS POR TEMAS NAS CONVENÇÕES DO SINDMETANA

TEMA	2007	2009	2010
CLÁUSULAS SUBSTANTIVA			
Remuneração	6	10	7
Duração do Trabalho	1	2	3
Férias e Licenças Remuneradas	4	4	4
Recrutamento e Contrato de Trabalho	4	4	5
Segurança no Emprego e Rescisão do Contrato	4	4	4
Condições de Trabalho	2	1	1
CLÁUSULAS DE PROCEDIMENTO			
Relações Sindicais	7	9	9
Procedimento de Negociação e Resolução de Conflito	5	5	5
Normas Complementares Sobre o Instrumento	2	3	3
Total	35	42	41

Fonte: Elaboração própria com base nas convenções coletivas de trabalho do SindMetana

Considerando as três convenções coletivas, temos a maioria das cláusulas, aproximadamente 59%, referentes às normas substantivas, enfocando assuntos como a remuneração, duração do trabalho, férias e licenças remuneradas, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho e condições de trabalho. Em contrapartida, as cláusulas de procedimen-

to somam 41% e englobam três temas: relações sindicais, procedimentos de negociações e resoluções de conflitos e normas complementares sobre os instrumentos. Em geral, as cláusulas substantivas representam grande parte da temática dos instrumentos, porém a incidência de cláusulas de procedimento apresenta considerável relevância, em destaque as regras que orientam as “Relações Sindicais”.

A leitura das convenções sob a óptica do escopo temático mostrou que, considerando o total das cláusulas substantivas, cerca de 33% é referente ao tema remuneração. Ao analisarmos as cláusulas de procedimento, temos 51% referente à temática de relações sindicais. Ao longo do período, verificou-se que o número de tópicos temáticos que caracterizou o primeiro instrumento coletivo sofreu poucas alterações nos anos seguintes. A mudança mais significativa foi a inserção de cláusulas destinadas ao banco de horas.

A leitura dos instrumentos coletivos, sob a óptica do escopo temático, revela o estágio das negociações coletivas. Nas unidades de negociação que têm certa maturidade e os seus negociadores são motivados a buscarem a diversificação dos itens negociados, como no caso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, observa-se uma significativa diversidade dos temas e das cláusulas que compõem os instrumentos coletivos. Em contrapartida, naquelas unidades em estágio inicial do processo de negociação e/ou nos casos em que os atores estão pouco envolvidos, nota-se a predominância de cláusulas que se referem ao tema “Remuneração”. Isto permite inferir que, nos casos do Simecat e do SindMetana, os sindicatos ainda se encontram na etapa inicial da barganha coletiva.

Evolução, convergência e divergência a partir dos temas remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho

A partir da análise qualitativa dos conteúdos das cláusulas entre as peças de negociação do Simecat e do SindMetana, retratamos a evolução, as convergências e divergências dos temas propostos. Devido à diferença de temporalidade na celebração das barganhas formais dos sindicatos, o estudo considerou os instrumentos coletivos firmados nos mesmos anos, tornando-se plausível a análise comparativa. Neste sentido, foram selecionados os anos de 2007, 2009 e 2010, triênio em que ambas as unidades apresentaram barganhas coletivas formais.

A seguir, temas relevantes e comumente abordados nos instrumentos foram analisados. Destacam-se as cláusulas relacionadas à remuneração, jornada de trabalho e condições de trabalho.

TABELA 3 - FREQUÊNCIA DOS TEMAS REMUNERAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO E CONDIÇÕES DE TRABALHO NOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DO SIMECAT E SINDMETANA - 2007/2009/2010

TEMA	ESCOPO TEMÁTICO	
	SIMECAT	SINDMETANA
REMUNERAÇÃO		
Reajustes salariais	19	6
Procedimentos administrativos	5	11
Horas extras	12	0
Adicionais e gratificações	7	6
Salários indiretos, auxílios e benefícios	20	0
PLR	10	0
Total	73	23
JORNADA DE TRABALHO		
Duração normal	2	0
Banco de horas	0	2
Normas especiais	3	4
Total	5	6
CONDIÇÕES DE TRABALHO		
Ambiente de trabalho e bem-estar	0	3
Segurança do trabalho	4	0
Saúde	3	1
Total	7	4

Fonte: Elaboração própria com base nos instrumentos coletivos.

As cláusulas referentes à “Remuneração” foram abordadas 73 vezes ao longo dos acordos firmados pelo Simecat, nos anos 2007, 2009 e 2010. Nessa temática, ganham relevância as cláusulas voltadas para os salários indiretos, auxílios e benefícios (27%), e reajustes salariais (26%), seguidas pelas relacionadas a horas extras (16%), PLR (13%), adicionais e gratificações (9%) e procedimentos administrativos (7%).

Em contrapartida, as convenções celebradas pelo SindMetana abordaram somente 23 cláusulas voltadas para o tema “Remuneração”, apresentando uma concentração no grupo de procedimentos administrativos (48%), seguido por reajustes salariais (26%) e adicionais e gratificações (26%). Ademais, verifica-se a inexistência de cláusulas que abordam temas referentes às horas extras, à PLR e aos salários indiretos, auxílios e benefícios.

O tema “Jornada de trabalho” foi abordado 5 vezes pelos acordos coletivos do Simecat, enquanto 6 cláusulas contemplaram a temática nas convenções do

SindMetana. Já as cláusulas referentes a “Condições de trabalho” foram abordadas 7 vezes ao longo dos acordos firmados pelo Simecat, no triênio analisado. Já nas convenções do SindMetana, averigua-se o total de 4 cláusulas referentes às condições de trabalho.

Ao compararmos o conteúdo das cláusulas, as diferenças ficam mais evidentes. No caso do piso salarial, no ano de 2007, o acordo firmado pelo Simecat estabelecia um piso de R\$ 700,00 para os trabalhadores da MMC e da HPE, e um salário mínimo de R\$ 640,00 para a RCM e a Weldmatic. No mesmo ano, o piso salarial firmado pelo SindMetana foi de R\$ 418,00. Em 2009, o piso se eleva para R\$ 837,00 para os empregados da MMC e da Weldmatic, e para R\$ 765,00 para os empregados da RCM. Em contrapartida, os trabalhadores cobertos pela convenção do sindicato anapolino passaram a ter um piso de R\$ 510,00. Já no ano de 2010, o salário mínimo celebrado pelo sindicato de Catalão passou a ser de R\$ 921,00, e, em Anápolis, R\$ 550,00. Apesar de todos os pisos serem superiores aos salários mínimos vigentes, o Simecat celebra pisos maiores. Todavia, pondera-se que essas diferenças salariais podem estar relacionadas aos diferentes tipos de instrumentos, uma vez que as convenções coletivas abrangem um número maior de empresas com distintas capacidades de pagamento enquanto o acordo se refere a um número reduzido de firmas.

Outro ponto convergente nos instrumentos coletivos foram os tópicos destinados aos reajustes salariais. Contudo, apesar dos reajustes serem embasados no aumento do custo de vida, os instrumentos apresentam uma diferença média de 2% no triênio analisado, sendo que as maiores porcentagens foram verificadas nos acordos do Simecat. A título de exemplo, no ano de 2010, o reajuste salarial em Anápolis foi de 7,5% para os salários de até R\$ 1.200,00, e de 7% para salários superiores a R\$ 1.200,00, enquanto que, em Catalão, todos os salários foram reajustados em 10,10%. Esse percentual foi estendido também aos empregados admitidos.

A divergência permanece nas cláusulas designadas para os abonos referentes à assiduidade. Para os instrumentos de 2010, o abono do Simecat foi firmado em 27% do salário base vigente, enquanto na convenção do SindMetana o abono negociado foi de 5%, calculado sobre o salário reajustado.

Além disso, os acordos do SIMECAT apresentaram como diferencial a presença de cláusulas que regulam o adicional salarial das horas extras trabalhadas, bem como a remuneração em caso do trabalho noturno e regras operacionais que norteiam a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). As peças jurídicas do sindicato apresentam, ainda, alíneas que contemplam os auxílios alimentação, transporte, creche e a concessão de seguros de vida.

No que tange ao conteúdo de cláusulas voltadas à “Jornada de trabalho”, os acordos do Simecat apresentaram cláusulas que norteiam a supressão da jornada de trabalho sob condições especiais, bem como o surgimento, a partir de 2009, de alíneas que fixam a jornada semanal de trabalho em 43 horas semanais, com uma redução para 42 horas no acordo de 2010. A redução nas horas semanais trabalhadas verificada no acordo do Simecat convergem para o limite encontrado nos sindicatos que apresentam fortalecimento nas negociações coletivas, como o Sindicato do ABC, em que a jornada é limitada a 40 horas por semana.

Já as convenções do SindMetana focaram as negociações na proibição da prorrogação da jornada de trabalho para empregados estudantes. Além disso, observou-se a adição de cláusulas que abordam o regime de compensação de horas, no ano de 2010, bem como o surgimento de cláusulas que abordam as normas de implantação e de funcionamento do banco de horas, a partir de 2009. Nota-se que a criação de cláusulas relacionadas ao banco de horas é adicionada após a implantação da Hyundai em Anápolis.

O banco de horas pode ser entendido como um prolongamento do tempo de trabalho sem a remuneração da hora extra. Ou seja, averigua-se uma flexibilização na determinação do uso e remuneração do trabalho (Krein, 2007: 20). Como aponta Siqueira (2008), o Simecat, desde a sua criação, se recusa a negociar cláusulas sobre o banco de horas.

A respeito da temática “Condições de trabalho” abordada nos acordos do Simecat, ganham relevância as cláusulas voltadas para a segurança do trabalho, destacando a obrigatoriedade de a empresa em fornecer documentos e prestar informações sobre a saúde. A partir de 2009, verifica-se a adição de cláusulas relacionadas a comunicação, informação e treinamento do empregado recém-contratado. Já nas convenções do SindMetana verifica-se que, do total de quatro cláusulas referentes ao tema, três dizem respeito à obrigatoriedade do fornecimento gratuito de uniformes, enquanto a quarta cláusula estava relacionada ao transporte do empregado acidentado, que foi observada somente no instrumento de 2007.

Em suma, ao abordarmos os temas propostos, observam-se diferenças relevantes nos resultados das negociações, esperadas, em parte, devido à natureza dos próprios instrumentos coletivos. Cabe destacar que, diferente de Catalão, em Anápolis inexistem acordos firmados diretamente com a montadora Hyundai. Como discutido anteriormente, os acordos coletivos cumprem papel importante nas negociações, sobretudo quando o sindicato representa trabalhadores inseridos em empresas com distintas possibilidades de salários e benefícios. Ademais,

não foram constatadas fortes evidências na tentativa de obtenção de acordo pelo sindicato de Anápolis.

Acerca da análise qualitativa das cláusulas, no que tange ao conteúdo destinado a “Remuneração” nos acordos do Simecat, foram negociados pisos salariais, reajustes de salários e abonos significantemente superiores quando comparados ao conteúdo das convenções coletivas firmadas pelo SindMetana. Em contrapartida, observa-se a inserção de cláusulas que regulam a PLR, nos acordos de Catalão. No quesito “Jornada de trabalho”, podemos observar que o Simecat negociou redução da jornada de trabalho, enquanto em Anápolis verifica-se a implantação do banco de horas, apontando para a inserção de regras que flexibilizam diretamente o uso da força de trabalho.

Sobre a temática “Condições de trabalho”, o sindicato catalano mantém a superioridade nas negociações, na medida em que promove a adição de cláusulas relativas à segurança do trabalho.

Em outras palavras, a análise qualitativa das cláusulas aponta que os trabalhadores da MMC, a partir dos acordos coletivos entabulados, são beneficiados com uma regulação do trabalho mais favorável em relação aos trabalhadores da Hyundai. Vale observar que o dirigente sindical de Catalão é mais jovem e com pouca experiência negocial.

Considerações finais

O estudo das regras definidas pelo Simecat e pelo SindMetana sustentou a tese de que as particularidades de cada ator influenciam nas negociações coletivas e, por consequência, na natureza dos instrumentos firmados e no seu conteúdo. Foi mostrado que, apesar de os trabalhadores das indústrias automotivas goianas serem representados por sindicatos ligados à mesma Central Sindical, a Força Sindical, a constituição, a representatividade e os instrumentos firmados possuem distinções relevantes.

No que tange à análise do escopo temático dos instrumentos coletivos, os acordos coletivos celebrados pelo Simecat apresentam cláusulas específicas que regulam as relações de trabalho da MMC e dos seus trabalhadores. Essa especificidade é traduzida no número majoritário de cláusulas substantivas abordadas nos acordos em relação às cláusulas de procedimento. Diferentemente, as convenções firmadas pelo SindMetana norteiam de maneira geral as relações laborais dos operários do ramo industrial e apresentam uma superioridade de cláusulas de

procedimento. Um ponto em comum entre os acordos é a presença significativa de cláusulas referentes à remuneração e a pouca diversidade dos temas negociados, fatos que refletem o estágio inicial do processo de negociação e/ou pouco envolvimento dos atores. Contudo, mesmo apresentando pouca variedade na temática negociada, observou-se certo fortalecimento das negociações coletivas em Catalão, uma vez que seus acordos apresentam uma média de 41,5 cláusulas por acordo, enquanto as convenções celebradas pelo SindMetana possuem uma média de 39 cláusulas por convenção.

A análise qualitativa das cláusulas relacionadas à “Remuneração”, “Duração do trabalho” e “Condições do trabalho” presentes nos instrumentos celebrados apontou, ainda, um ganho importante dos trabalhadores de Catalão, tanto pelos níveis superiores de reajustes salariais e abonos, quanto pela tendência a redução da jornada de trabalho, acrescido da não inclusão de cláusulas relativas ao banco de horas.

Enfim, esperava-se uma convergência entre as negociações coletivas firmadas na indústria automotiva goiana. Isto porque, ambas as unidades estão sob a mesma égide territorial, institucional, creditícia e sindical. Contudo, quando analisadas as estruturas das negociações, bem como o conteúdo dos instrumentos, apresentam divergências. O fato é que, no caso dos metalúrgicos de Catalão, os acordos realizados diretamente com a empresa MMC foram benéficos aos trabalhadores, pois possibilitaram a incorporação de um conjunto de regras adicionais à legislação estatal e um escopo temático levemente mais abrangente, quando comparamos com as convenções coletivas de Anápolis.

Collective Bargaining in New Poles Automotive Anápolis (GO) and Catalan (GO)

Abstract: This article analyses the collective bargaining at the car assembly factories situated in the State of Goiás. The investigation is concentrated on the collective agreements reached between Mitsubishi Motors Corporation of Brazil (MMC) and the Trade Union of Metallurgical, Mechanical and Electric Material Industries of the city of Catalão (Simecat) and the collective bargaining conventions made between the Trade Union of Metallurgical, Mechanical and Electric Material of the city of Anápolis (SindMetana) and the Trade Union of Metallurgical Mechanical and Electric Material Industries situated in Anápolis (Simea) which regulate the labour relations at Hyunday Motors Brasil. The evidence shows better labour regulations through regulatory instruments in Catalão in relation to Anápolis despite the youthfulness and inexperience of the unionist

of Catalão. In addition, both unions are affiliated with the same trade union federation (Força Sindical).

Keywords: Automobile industry of Goiás; collective negotiation.

JEL: J52, J50, J41

Referências

ABRIX, Glauco. Guerra Fiscal, espaço público e indústria automobilística no Brasil. In: CARDOSO, Adalberto; COVARRUBIAS, Alex. *A Indústria Automobilística nas Américas*. Belo Horizonte: UFMG, 2006. p. 35-61.

ANFAVEA. Anuário estatístico da indústria automobilística brasileira. São Paulo: Anfavea, 2011.

ARRIEL, M.F.; CASTRO, S.D. O perfil produtivo da indústria goiana. *Conjuntura Econômica Goiana*. Goiânia, n.15, 2010.

CARDOSO, A. M. A Nova Face da Indústria Automobilística ou a Tese da Convergência Revisitada. In: CARDOSO, Adalberto; COVARRUBIAS, Alex. (org.). *A indústria automobilística nas Américas*. Belo Horizonte: UFMG, 2006, p. 35-62.

CÓRDOVA, Efrén. From corporatism to liberalization: the new directions of the Brazilian system of industrial relations. *Labour and Society*. v. 14, n.3, p. 251-269, abril 1989.

FIRKOWSKI, L. O. A dimensão espacial da implantação da indústria automobilística no aglomerado metropolitano de Curitiba. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. *Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil*. Curitiba: UFPR, 2007, p. 49-78.

HORN, Carlos Henrique. *Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95*. Londres, 2003. 268 f. Dissertação (Ph. D. em Economia). London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres, 2003.

_____. *A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho*. Porto Alegre: Programa de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004.

KREIN, José Dari. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil 1990-2005*. Campinas, 2007. Tese (Doutor em Desenvolvimento Econômico), Concentração em Economia Social e do Trabalho. Unicamp, 2007

RIBEIRO, R. A. CUNHA, S. Mitsubishi: organização da produção e do trabalho. In: ARAÚJO, Silvia Maria de. Trabalho e capital em trânsito: a indústria automobilística no Brasil. Curitiba: UFPR, 2007.

SILVA, R. M. O distrito agroindustrial de Anápolis e as mudanças na base econômica no Estado de Goiás. IV Encontro Internacional de Economia Política e Direitos Humanos, Bolívia, abril de 2010.

SIQUEIRA, A. D. Negociações Coletivas entre o Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão e a Mitsubishi Motors Corporation Automotores do Brasil Ltda. Uberlândia, 2008. Dissertação (Mestre em Economia). Instituto de Economia/UFU, Uberlândia, 2008.

Recebido para publicação em agosto de 2012
Aprovado para publicação em novembro de 2012