

**Globalização e cultura trabalhista: estudo comparativo entre plantas automotivas no
México e no Brasil**

GT 17 – Trabalho y Restructuración Productiva

Prof. Dr. Mario Henrique Guedes Ladosky

e-mail: mhladosky@gmail.com

Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
Brasil

Prof. Dr. Octávio Maza Díaz Cortes

e-mail: octaviomazadc@gmail.com

Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)
México

Prof. Dr. Moisés Hussein Chávez

e-mail: moiseshussein@gmail.com

Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH)
México

Resumen

El artículo presenta un comparativo entre los contratos colectivos de trabajo de Nissan – Aguascalientes (México) y de Jeep – Pernambuco (Brasil). Más allá que los convenios, la investigación plantea un comparativo entre las culturas laborales y sindicales las cuales a pesar de ser muy distintas, muestran instrumentos contractuales con muchas similitudes. Además, la regulación del trabajo ocurren bajo un contexto de globalización de grandes empresas transnacionales, que tienden a uniformizar los procesos productivos, de organización del trabajo y de recursos humanos desde las sedes (*headquarter*) hacia las plantas en los países que los reciben. ¿Es esta la explicación para las similitudes entre los convenios laborales?

La metodología de investigación se basa en estudios comparativos entre los convenios y en otros documentos de fuentes secundarias que permita conocer la formación histórica y social de las regiones donde se ubican las plantas, la trayectoria de las empresas desde sus países de origen y la legislación laboral en México y Brasil, como también charlas con *managers*, trabajadores y líderes sindicales en cada planta involucrada.

El aporte teórico sigue la tradición de la sociología que comparte la idea de que los arreglos locales expresan especificidades culturales que cambian más o menos a partir de una relación dialéctica con las empresas transnacionales cuando estas llegan en la región (no es solamente una cuestión de adaptación). De fondo también se manifiesta el enorme poder de las grandes corporaciones sobre las economías locales.

Resumo

O artigo traz uma comparação entre os Acordos Coletivos de Trabalho da Nissan - Aguascalientes (México) e Jeep - Pernambuco (Brasil). Para além da análise dos convênios, o texto apresenta uma comparação entre as culturas trabalhistas e sindicais que, embora muito distintas, mostram instrumentos contratuais com bastante semelhanças. Completa o quadro o fato que a regulação do trabalho no setor automotivo, caracterizado por grandes corporações transnacionais, ocorre em um contexto de globalização, com tendência à padronização de processos de produção, organização do trabalho e recursos humanos, partindo das matrizes até as plantas nos países receptores. Seria esta convergência a explicação para as semelhanças

entre os acordos de trabalho? Que outros aspectos de convergência explicariam as semelhanças encontradas nos contratos de trabalho, para além da ação das empresas?

A metodologia se baseia em estudos comparativos entre os convênios e outros documentos de fontes secundárias que permita conhecer a formação histórica e social das regiões onde se localizam as plantas, a trajetória das empresas em seus países de origem e a legislação trabalhista no México e no Brasil, como também entrevistas com gerentes, trabalhadores e sindicalistas em cada empresa pesquisada.

O aporte teórico segue a tradição da sociologia que compartilha a ideia de que os arranjos locais expressam especificidades culturais que se transformam mais ou menos a partir de uma relação dialética entre as empresas transnacionais e as regiões onde elas instalam suas unidades produtivas (não é somente uma questão de adaptação). Também se manifesta nessa relação o enorme poder das grandes corporações sobre as economias locais.

Abstract

The article brings a comparison between the Collective Labor Agreements of Nissan - Aguascalientes (Mexico) and Jeep - Pernambuco (Brazil). In addition to the analysis of the agreements, the text presents a comparison between labor and union cultures which, although very different, show contractual instruments with quite similarities. The scenario is complemented by the fact that the regulation of labor in the automotive sector, characterized by large transnational corporations, occurs in a context of globalization, with a tendency to standardize production processes, work organization and human resources, starting from the matrices to the plants in the countries. Is this convergence the explanation for the similarities between labor agreements? What other aspects of convergence would explain the similarities found in labor contracts, apart from the companies action?

The methodology is based on comparative studies between the agreements and other documents from secondary sources that allow to know the historical and social formation of the regions where the plants are located, the trajectory of the companies in their countries of origin and the labor legislation in Mexico and in the Brazil, as well as interviews with managers, workers and trade unionists in each company surveyed.

The theoretical contribution follows the tradition of sociology that shares the idea that local arrangements express cultural specificities that are transformed more or less from a dialectical



relationship between transnational corporations and the regions where they establish their productive units (it is not only a issue of adaptation). It also manifests in this relationship the enormous power of large corporations over local economies.

Palavras-chave: trabalho – globalização – indústria automobilística

Keywords: work – globalization – automobile industry

I. Introdução

Esta apresentação aborda as relações de trabalho na indústria automotriz, comparando a planta da Nissan, em Aguascalientes (México), e da Jeep, em Pernambuco (Brasil).

São duas investigações ainda em andamento e a motivação para elaboração deste texto foi porque, a princípio, vislumbrava-se encontrar situações bastante distintas entre elas, como a cultura organizacional das empresas envolvidas (Nissan e Fiat-Chrysler) e a tradição industrial e de relação de trabalho dos países-sede – Japão e Itália/EUA – e dos países das fábricas pesquisadas: México e Brasil

Assim, enquanto a planta da Nissan em Aguascalientes entrou em operação em 1982, com uma organização do trabalho baseada no taylorismo-fordismo, a fábrica da Jeep, ao contrário, entrou em operação em 2015, já sob o paradigma da produção enxuta e flexível.

Um ponto em comum é de que, dentro dos respectivos países, ambas as empresas construíram suas plantas em área *greenfield*, buscando livrar-se dos sindicatos. No entanto, se em Aguascalientes prevalece uma postura de não participação política (até o presente só houveram três greves na cidade) e a sociedade local tem uma visão negativa sobre movimentações trabalhistas; em Goiana (PE) há uma forte tradição de organização e luta de trabalhadores rurais que antecede a experiência industrial que há poucos anos se instalou na cidade.

No decorrer das discussões entre os pesquisadores foi também se acentuando as diferenças entre a tradição de organização sindical: no México a lógica corporativa de colaboração com a empresa é mais presente e os sindicatos exercem, de modo mais acentuado, um papel de controle sobre os trabalhadores. No Brasil, a tradição corporativista de colaboração capital-trabalho vêm da década de 1930/1940, mas (quase) sempre coexistiu com organizações sindicais classistas, tanto no período anterior ao golpe militar de 1964, como posteriormente, com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983 no mesmo contexto e origem histórica do Partido dos Trabalhadores (PT), representando um tipo de sindicalismo de esquerda reformista.

As diferentes tradições políticas e de resistência encontradas nos dois países se refletem em grau e profundidade diferenciados na incorporação institucional de padrões neoliberais nas relações sociais como um todo.

Contudo, em se tratando da indústria automotiva, tantas “diferenciações” entre os dois casos aqui comparados provoca surpresa, dado o vínculo desse setor com uma dinâmica de globalização a partir de grandes empresas transnacionais, que tendem a uniformizar os processos produtivos, a organização do trabalho e a gestão de recursos humanos desde as matrizes até as plantas nos países que os recebem (Covarrubias, 2006).

A princípio, as semelhanças entre os instrumentos de Contrato Coletivo que normatiza e regulamenta as relações de trabalho na Nissan – Aguascalientes e na Jeep – Pernambuco, foco central da análise deste artigo, reforça a ideia de modelos convergentes de relações de trabalho, sobretudo nos quesitos de precariedade das relações laborais. Ainda assim, contra a força de uma aparente evidência, aqui se coloca a questão: Como é possível que tradições e práticas políticas tão distintas como as verificadas entre México e Brasil, sobretudo em relação ao sindicalismo, possam resultar em Contrato Coletivo de Trabalho tão semelhantes? Os esforços das empresas em suas matrizes em direção à convergências são realmente a explicação para as semelhanças entre os Convênios de Trabalho? Que outros aspectos de convergência explicariam as semelhanças encontradas nos contratos de trabalho, para além da ação das empresas?

II. Marco teórico e conceitual

A pesquisa se insere no amplo debate da relação global – local na indústria automobilística, no qual a literatura sociológica desenhou diferentes tipos de abordagem possível. Mencionamos três que se relacionam com o artigo aqui apresentado.

Uma das entradas no tema pode ser pela via da relação entre as matrizes e as subsidiárias das grandes empresas transnacionais, na qual ganham destaque as categorias de “convergência” e “divergência” na busca por captar uma dinâmica orientadora proveniente das matrizes (tendência à padronização, uniformização, centralização, etc.) e de variabilidade a partir das unidades fabris locais.

Partindo da premissa de que “um significativo número de grandes empresas vem se voltando para o desenvolvimento de estratégias globais de negócios e sistemas operacionais globais de produção” – como, por exemplo, o World Class Manufacturing (WCM – grupo Fiat-Chrysler), e o Renault Gammes Production System, entre outros – Covarrubias (2006) coloca a questão: “quanto de convergência e quanto de variabilidade permanecerão nos sistemas de

relações de emprego (SRE) da indústria de que nos ocupamos? Ou, em termos mais precisos: que fatores do SRE tenderão a convergir e quais tenderão a variar?” (p. 182-183)

Outra via de análise (Neves e Neto, 2006) extrapola o campo das grandes corporações e observa o fenômeno do ponto de vista do território, em que inovações tecnológicas e organizacionais permitem uma reespecialização da produção, articulando-as em redes e na formação de uma cadeia global de valor, ao mesmo tempo deslocando-se de grandes cidades industriais para cidades de médio ou pequeno porte, com menor tradição de lutas sindicais, *greenfields*. Discute-se nessa perspectiva a inclusão / exclusão de regiões e populações, derivando daí um debate sobre estratégias do poder público local para atração dos investimentos das transnacionais e geração de emprego, como isenções de impostos, construção de infraestrutura, logística, etc.

Uma terceira abordagem, próxima à anterior, vai na direção das implicações globais na esfera local, no sentido de refletir sobre riscos e oportunidades nessa interação. Nesse quadro, Garcia e Guimarães (2006) afirmam:

...na maioria das vezes, a relação de poder entre os atores globais e nacionais é marcada pela desigualdade. Essa realidade, todavia, não significa necessariamente uma relação unilateral (...) O movimento é sempre dialético: os agentes subordinados tendem a reagir e a criar alternativas que podem transformar-se em oportunidades. Dessa perspectiva, a globalização poderia ser considerada não apenas como uma força de aniquilamento das condições locais, mas também como força potencializadora de novas capacidades. Cabe, portanto, conhecer a forma como os agentes locais reagem à nova situação, dominada por grande mobilidade do capital e pelas corporações multinacionais, submetendo-os a rápidas e inesperadas mudanças. (2006, p. 20)

A pesquisa na Nissan – Aguascalientes e na Jeep – Pernambuco procura dialogar com tais perspectivas. Neste artigo, dá-se uma ênfase pouco maior à primeira abordagem, enfocando-o sob um ângulo bem específico, que é a comparação entre os convênios coletivos de trabalho, apresentando reflexões a partir da investigação empírica e comparativa.

III. Metodologia

A pesquisa nas fábricas da Nissan, em Aguascalientes, e da Jeep, em Pernambuco são estudos de caso com metodologia qualitativa, apoiadas, cada uma, em visitas à empresa; realização de entrevistas com gerentes, trabalhadores e sindicalistas; e em documentação de fonte primária (como as Convenções Coletivas de Trabalho, e páginas na internet e redes sociais) e secundária, como em estudos setoriais da indústria automotiva.

A investigação vem sendo realizada por pesquisadores da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Brasil; da Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) e da Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH), ambas no México. O diálogo entre as duas pesquisas vem ocorrendo por meio de seminários e outras reuniões via skype e redes sociais; além do intercâmbio com visitas técnicas entre os docentes e outros encontros presenciais em Congressos, como o da Associação Latinoamericana de Sociologia do Trabalho – ALAST, em Buenos Aires (Argentina); e no Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, no Rio de Janeiro (Brasil).

Até o momento as equipes definiram em iniciar a análise comparativa sobre as relações laborais e sindicais em ambos os casos a partir dos Acordos Coletivos de Trabalho, não apenas em sua dimensão formal e normativa, mas sobretudo por compreender tal documento como expressão de um resultado momentâneo que condensa os conflitos de classe. Interessamos, do ponto de vista metodológico, mais o percurso decorrido até chegar à formalização do contrato, do que uma análise do instrumento normativo, por si só.

A escolha dos aspectos a serem comparados entre os contratos da Nissan – Aguascalientes e Jeep – Pernambuco recaiu em 40 temas / itens, a saber: 1) Nível de intervenção do sindicato nas mudanças tecnológicas ou organizacionais; 2) Participação do sindicato no estabelecimento de novos métodos de trabalho; 3) Participação do sindicato nas mudanças na intensidade do trabalho; 4) Contratação de trabalhadores eventuais; 5) Subcontratação de empresas (terceirização); 6) Contratação de trabalhadores de confiança; 7) Demissão de pessoal; 8) Mobilidade entre postos e categorias; 9) Mobilidade entre turnos; 10) Mobilidade geográfica; 11) Polivalência; 12) Critério principal de ascensão; 13) Horas extras; 14) Trabalho em dias de descanso obrigatório; 15) Forma de Salário; 16) Pagamento de adicionais ou incentivos por pontualidade; 17) Pagamento de adicionais ou incentivos por produtividade ou qualidade; 18) Pagamento de outros adicionais; 19) Dias de férias; 20) Adicional de férias; 21) Abono de Natal (13º salário); 22) Transporte; 23) Restaurante ou vale alimentação; 24) Ajuda para aluguel ou construção de casa própria; 25) Pagamento de horas extras; 26) Adicional de produtividade: assistência e pontualidade; 27) Capacitação profissional; 28) Bolsas de estudo; 29) Uniformes; 30) Adicional de antiguidade; 31) Adicional por trabalho noturno; 32) Seguro social 33) Jornada de 8 horas; 34) Descanso semanal e feriados; 35) Participação nos resultados; 36) Bônus de material escolar; 37) Camisetas, bonés e lanches

para o dia do trabalho; 38) Nascimento de filho; 39) Falecimento de familiar; e 40) Casamento no civil ou no religioso.

Tais itens ainda precisam ser melhor precisados para aprimorar a comparação, sendo o trabalho de Horn (2008) uma referência importante nas próximas etapas da análise.

IV. Análise e discussão de dados

IV.1 – Alguns aspectos das relações trabalhistas no Brasil e no México

Brasil e México tem uma raiz comum no caráter corporativista da legislação trabalhista, que apela, em ambos os países, para um sindicalismo tutelado. Tal tradição corporativista vai além da legislação do trabalho e se vincula a certa concepção cristã de sociedade, baseada em princípios onde os empregadores e os trabalhadores compartilham a mesma essência; em que a empresa deve ser concebida como uma comunidade de solidariedade e amor; onde não há contradição de interesses entre trabalhadores e empregadores, mas uma cultura de solidariedade a ser construída em favor da produtividade e da qualidade (De la Garza, 2014).

Esta dimensão do “espírito” corporativista se combinou na História com uma vertente autoritária de sociedade, centralizada por um Estado de inspiração ditatorial fascista, que serviu (e serve) a certo padrão de acumulação capitalista. No corporativismo a “proteção” ao trabalho veio sob a roupagem da subordinação ao capital; da tutela dos direitos trabalhistas e da colaboração sindical, sob a justificativa de que a paz social resultaria em progresso para todos, omitindo o caráter estrutural de conflito acerca da exploração e da desigualdade sob o capitalismo.

Nesse sentido, Brasil e México compartilham uma base institucional comum na construção da sociedade do trabalho. Porém tal fato não deve obscurecer algumas diferenças significativas das relações de trabalho nos dois países, dentre as quais ressaltam-se duas nesse artigo – 1) a relação entre sindicato – partido – governo/Estado; 2) relação sindicato – empresa/gerência – que se reflete nas convenções coletivas da Nissan – Aguascalientes e da Jeep – Pernambuco. De modo bastante simplificado e superficial, pode-se tentar resumir tais questões no seguinte quadro:

	Relação entre sindicato – partido – governo/Estado	Relação sindicato – empresa/gerência
Brasil	Instável. Depende do contexto ser mais democrático e com governos sensíveis aos direitos trabalhistas (1945-1964; e 2003-2016) quando há maior “aproximação” e pressão das entidades sindicais; OU de períodos autoritários (1964-1985) com intervenção sobre sindicatos mais atuantes e cassação de lideranças; OU de governos com viés neoliberal (1990-2002), quando não há uma perseguição política aberta, porém os direitos são colocados sob risco. Legalmente os sindicatos não podem ter relação com partidos políticos nem apoiar candidaturas, embora isso ocorra.	Por lei, os sindicatos não tem uma representação no interior das empresas, restringindo sua atuação “do portão para fora” (com carro de som e panfletagem) e, anualmente, no período permitido de negociação coletiva, quando se elabora a Convenção Coletiva. Em caso de impasse, o Estado atua na mediação e conciliação. As limitações da negociação coletiva e dos instrumentos normativos sempre foram enfrentados através do direcionamento da ação sindical reivindicativa em direção ao Estado, mais do que na confrontação direta contra o capital.
México	Estável. Em grande parte, os sindicatos estão afiliados às grandes federações de trabalhadores, como a Confederação dos Trabalhadores do México (CTM), que é parte fundamental do Partido Revolucionário Institucional (PRI), que esteve no governo durante 71 anos, e que voltou ao poder em 2012. As tensões políticas com orientações de ajuste liberal ocorre no interior do PRI	Organizações sindicais estão ligadas a empresas por meio de uma relação de colaboração incondicional, de modo a restringir os direitos dos trabalhadores, institucionalizados por acordos coletivos de proteção patronal assinados pela empresa, sindicato e o Conselho de Conciliação e Arbitragem sem o consentimento dos empregados. (Quintero, 2006, p.18).

O corporativismo mexicano combina a representação de interesses dos trabalhadores (parcial, piramidal e autoritário) com a intermediação e subordinação destes ao Estado e à empresa (Bizberg, 1990). Mesmo durante os anos 2000 a 2012, no interregno em que assumiu a presidência o Partido da Ação Nacional (PAN), as relações do sindicalismo próximas ao poder foram mantidas, bem como constantes escândalos de corrupção de líderes sindicais. Assim, apesar da elaboração de uma ideia de complexidade nas relações trabalhistas no México, entende-se que as relações do sindicato com o Estado e com as empresas são de subordinação na maioria dos casos

IV.2 – As relações trabalhistas e sindicais na fábrica da Fiat-Jeep em Pernambuco (Brasil) e da Nissan em Aguascalientes (México)

Diante do cenário mais geral esboçado na seção anterior, enfoca-se aqui os aspectos das relações trabalhistas e sindicais promovidos na Nissan – Aguascalientes e na Jeep – Pernambuco.

A Fiat vivia uma grave crise desde meado da década de 1990 (Enrietti e Lanzetti, 2002), e que se aprofunda após a crise global de 2008 (Bubbico, 2014). A partir de 2009, a montadora italiana começa a operacionalizar a fusão com a Chrysler, concluída com o lançamento das ações do Grupo Fiat-Chrysler Automobiles (FCA) em outubro de 2014 (Fiat, 2014).

Em meio a esse processo, o grupo anuncia a futura fábrica da Jeep em agosto de 2011, em Pernambuco. A localização da planta se justifica porque o Brasil, na época, ainda se encontrava em contexto econômico bastante favorável, com capacidade de consumo elevado, destacado positivamente no cenário internacional. Mirando essa fatia de mercado, a FCA decidiu que a marca de luxo *Renegade*, da Jeep, seria o principal produto da nova fábrica.

Outra motivação para a instalação da nova unidade na região relaciona-se também com o volume de empréstimo, incentivos e isenções fiscais, da ordem de R\$ 6 bilhões entre 2011 e 2014 (Gandra, 2015). Igualmente, também teve relevância nessa escolha a busca de território *greenfield*, com menor potencial de conflito pela pouca experiência industrial e de organização sindical local.

O Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco (Sindimetal – PE) havia sido fundado em 1935, mas manteve sua atuação política dentro dos estreitos limites de uma ação assistencialista e burocrática (Ferreira, 2014) até que um grupo de oposição sindical saiu-se vitorioso nas eleições de 1981, inspirando-se e construindo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a maior central sindical brasileira, de orientação ideológica de esquerda, parte da base de sustentação política do Partido dos Trabalhadores (PT), do presidente Lula.

No entanto, em Goiana, município onde foi instalada a fábrica da Jeep, não havia qualquer experiência de sindicalismo no setor industrial, pois sua economia tradicionalmente esteve voltada para a cultura canavieira.

Este pode ser um dos fatores pelo qual, dos 3.000 funcionários da Jeep, havia somente um filiado ao Sindicato; e entre os 6.000 funcionários das empresas fornecedoras de autopeças, havia apenas dois associados (entrevista concedida em março de 2017). A Jeep também coage

os trabalhadores com uma prática antissindical persistente no dia a dia: perseguindo e isolando o único sindicalizado; infiltrando chefes em assembleias sindicais, amedrontando trabalhadores quem pegam panfleto do sindicato.

Por outro lado, a Nissan - Aguascalientes (A1) estabeleceu-se na cidade em 1982 com uma empresa dedicada à fabricação de motores que fornecia a Nissan Cuernavaca, Morelos onde eram montados os modelos Tsuru, Sentra e Altima. Dez anos depois, em dezembro de 1992, Se construiu uma segunda planta em Aguascalientes (A2) para montagem dos modelos Sentra e Altima. E em 2012 inaugurou-se uma terceira unidade (A3) onde se fabricam carros de luxo como Infinity e Mercedes Benz.

Desde o início, a empresa transnacional contou com o apoio do Estado para sua instalação, estrategicamente localizada no sul da cidade, ligada à infraestrutura rodoviária, aeroportuária e ferroviária que favoreceu a conexão logística com a unidade da Nissan no estado de Morelos e com outras fornecedoras. A localização estratégica permitiu consolidar o modelo de sincronização logística da empresa como seu padrão de qualidade, e um controle exato da quantidade de carros que devem ser produzidos e enviados a qualquer parte do mundo. A facilidade de financiamento que o governo do estado concedeu a partir da década de oitenta voltou-se para a promoção do crescimento econômico, brindando com benefícios e concessões à empresa transnacional e subsidiárias do setor automotivo (Camacho, 2000).

O vínculo Estado-empresa que esteve presente na implantação da Nissan-A1 não foi diferente do tipo de relação que se constituiu entre sindicato-empresa. A conformação sindical na planta A1 teve uma legitimidade na representação dos trabalhadores, não tanto por causa da intervenção do sindicato a favor dos trabalhadores, mas porque a CCT na primeira década de operação da fábrica foi mais favorável. De acordo com as entrevistas realizadas e nos documentos encontrados na pesquisa, os benefícios trabalhistas foram diferenciados entre os trabalhadores da Nissan-A1 (maiores benefícios) e Nissan-A2 y A3, com condições de trabalho mais precárias.

A presença da Nissan em Aguascalientes baseou-se na paz trabalhista, uma condição em que os sindicatos são uma parte importante. A participação do sindicato na produção é de caráter informal, e eventuais mudanças na área produtiva lhes são apenas informadas. A intervenção que o sindicato pode fazer é limitada à defesa de seus membros, enquanto indivíduos, sem uma intervenção de caráter coletivo. De acordo com o trabalho de campo, observa-se que os

benefícios variam conforme a proximidade dos trabalhadores com as lideranças sindicais. Parece que as ações dos dirigentes sindicais estão limitadas aos aspectos informais que lhes permitem se aproximar dos gerentes da empresa.

Em suma, estamos frente a um sindicato que atua como “proprietário” do contrato coletivo, operando em favor da empresa. De acordo com as entrevistas, o sindicato aplana o caminho da empresa. Exemplos dessa prática são abundantes, mas os trabalhadores mencionam que uma das principais atividades do sindicato é pedir que trabalhem nos feriados, exercendo, em outras palavras, um papel “escritório avançado” da gerência da fábrica.

A revisão de alguns documentos disponíveis mostra que os trabalhadores que se distanciam do sindicato, acabam por se afastar também da gestão da empresa. Ou seja, os trabalhadores só tem acesso à empresa (e são reconhecidos por ela como demandantes) através de intermediação do sindicato. Desse modo, os trabalhadores incorporam uma lógica de obediência à empresa e ao sindicato se quiserem manter uma relação de trabalho.

O sindicato, que tradicionalmente tem o objetivo de melhoria dos salários e das condições de trabalho dos trabalhadores foi substituído por sindicatos de proteção dos empregadores (Bouzas e Gaitán, 2001).

IV.3 – O Contrato Coletivo de Trabalho na fábrica da Jeep em Pernambuco e da Nissan em Aguascalientes

Nessa seção serão destacados alguns dos 40 temas / itens de comparação do Contrato Coletivo da Nissan (vigência 25/7/2015 a 25/7/2016) com a Convenção Coletiva dos Metalúrgicos de Pernambuco (vigência 1/9/2015 a 31/8/2016).

Algumas diferenças entre a norma laboral no México e no Brasil chamam atenção quando comparados os Convênios da Nissan / Aguascaliente e da Jeep / Pernambuco.

Em relação às férias, por exemplo, a cláusula décima quarta da Nissan traz uma tabela progressiva dos dias a que o trabalhador tem direito de férias. São seis dias úteis após o primeiro ano completo de trabalho, que aumentará em dois dias para cada ano subsequente até doze dias. Após o quarto ano, os trabalhadores passam a ter dois dias de acréscimo a cada cinco anos. Assim, de acordo com tal tabela de férias, somente depois de 30 a 34 anos de tempo de serviço os trabalhadores podem gozar 24 dias de férias. No Brasil, depois de um ano

de trabalho na empresa, todo empregado tem o direito de tirar 30 dias de férias, não podendo ficar mais de dois anos sem férias.

Em outro ponto, sobre bolsas de estudo, a cláusula vigésima segunda da Nissan afirma: “A empresa distribuirá entre os filhos dos trabalhadores do estabelecimento, trezentos e cinquenta bolsas anuais para a educação destes. Essas bolsas serão cobertas em pagamentos mensais de 350,00 pesos cada”. Na Convenção da Jeep não há cláusula sobre o pagamento de bolsas aos empregados ou a seus filhos. A única menção da Convenção a trabalhadores estudantes da Jeep garante o direito de ausentar-se, sem prejuízo de sua remuneração, para a realização de exames escolares, desde que comunicado por escrito com setenta e duas horas de antecedência.

A diferença entre tais cláusulas na Nissan e na Jeep expressam pequenas diferenças de direitos assegurados aos trabalhadores. Na cláusula quarta da Nissan, sobre demissão de pessoal, a diferença entre a cultura laboral dos dois países é mais acentuada.

Cláusula quarta: “A empresa concorda com o sindicato a separar do seu trabalho ele ou os trabalhadores que renunciam ou são expulsos do sindicato, com exceção dos trabalhadores promovidos a cargos de confiança, reconhecendo a empresa a cláusula de exclusão que os artigos 371 e 395 da Lei Federal do Trabalho...”. (grifo nosso)

O mesmo acontece na quinta cláusula:

Cláusula cinco: “Por ocasião do dia do trabalho, a empresa providenciará o desfile de maio, 100 conjuntos de camisas e bonés para crianças dos trabalhadores e lanches suficientes para o final do desfile.

A empresa pagará a cada trabalhador que compareceu ao desfile o valor de 100 pesos para o efeito. A empresa também pagará o sindicato após o recebimento de sua parte, o valor de 100 pesos pela diferença que resulta do pessoal sindicado, menos a equipe que compareceu ao desfile”.

De acordo com os contratos de trabalho coletivos analisados, existem semelhanças entre os dois que são muito homogeneizadas com outras na forma, mas que têm importantes implicações *in situ*. A mobilidade entre posições e categorias, por exemplo, é determinada e controlada livremente pela empresa e há procedimentos padronizados para alcançar as categorias mais elevadas (cláusula 1ª da Nissan e cláusula 10ª da Jeep). Por exemplo, no caso da Nissan, há procedimentos formais muito claros para mover na carreira e aumentar o salário e / ou benefícios, no entanto, um elemento importante para tornar válido este procedimento é

ter uma boa relação de trabalho, quase de submissão, com os coordenadores superiores imediatos, pois depende deles para atribuir os pontos de promoção, dando origem a compadrio e influências na promoção profissional. Repetidamente, os entrevistados mostraram algum desencanto com os procedimentos de promoção para essas implicações.

Por outro lado, consideramos que as horas extraordinárias e o trabalho em dias de descanso também fazem parte das semelhanças no contrato coletivo de trabalho (cláusula 10^a da Nissan e Cláusula 42^a de Jeep) e tem a ver com as necessidades e compromissos das duas empresas transnacionais, portanto, são estipuladas e controladas pelas empresas. Instrumentos laborais, uniformes, equipamentos, transportes, alimentos, etc. são estipulados em ambos os contratos, bem como em benefícios sociais, como segurança social e prêmios (férias, trabalho noturno, parto ou morte de familiares, etc.)

V. Considerações Finais

O presente artigo trouxe uma comparação entre as fábricas da Nissan – Aguascalientes e da Jeep – Pernambuco, com ênfase nas relações laborais e, sobretudo, nos Convênios Coletivos de Trabalho.

Na chave interpretativa “convergências – divergências” entre grandes empresas globais do setor automotivo e suas unidades fabris locais, destacou-se aqui alguns fatores de diferenciação, sobretudo na cultura das relações de trabalho e da organização sindical, mas, paradoxalmente, as tantas diferenças encontradas se refletem predominantemente em traços de semelhança entre os dois instrumentos normativos analisados.

Assim, nestas considerações finais, arrisca-se algumas hipóteses para as perguntas que animaram a reflexão proposta neste artigo: Como é possível que tradições e práticas políticas tão distintas como as verificadas entre México e Brasil, sobretudo em relação ao sindicalismo, possam resultar em Contrato Coletivo de Trabalho tão semelhantes? Os esforços das empresas em suas matrizes em direção à convergências são realmente a explicação para as semelhanças entre os Convênios de Trabalho? Que outros aspectos de convergência explicariam as semelhanças encontradas nos contratos de trabalho, para além da ação das empresas?

Por mais que o ambiente de globalização no setor automotriz seja um fator de indução à convergência nas relações laborais, propõe-se na continuidade das pesquisas que a compreensão das diferenças e semelhanças encontradas entre Nissan – Aguascalientes e Jeep

– Pernambuco têm como pano de fundo os distintos projetos de sociedade do Brasil e do México (p. ex., a maior ou menor proteção social sobre o trabalho) e a cultura política que articula-se às formas de ação e de resistência dos sujeitos envolvidos: empresas, sindicatos e trabalhadores.

Deve-se notar que a erosão das condições de trabalho é um processo que não é entendido se não conseguimos ver a forma como a deterioração das condições que os trabalhadores têm. No caso de Aguascalientes foi demonstrado com a instalação de novas plantas e as formas em que o trabalho foi contratado, é, sem dúvida, um processo que deve ser analisado no tempo.

Evidentemente, tais “respostas” não são definitivas, uma vez que as investigações sobre as duas empresas ainda encontra-se em andamento, mas já pode ser uma baliza a ser profundada na continuidade comparativa, que aqui dá os primeiros passos.

Bibliografía

- BIZBERG, I. (1990). *Estado y sindicalismo em México*. México, DF: El Colegio de México.
- BOUZAS, J e GAITAN, M. (2001). Contratos colectivos de trabajo de protección en Bouzas, J. (Coord.) *Democracia sindical*. México, UNAM, Instituto de Investigaciones económicas. México
- BUBBICO, D. (2014). *Radiografiat: Indagine nazionale della FIOM-CGIL sugli stabilimenti italiani dei Gruppi FCA e CNH Industrial*. Roma: FIOM-CGIL.
- CAMACHO, F. (s/d) *Abriendo fronteras: la indústria automotriz, têtil y del vestido em Aguascalientes*. Aguascalientes: Centro de Investigaciones y Estudios Multidisciplinarios de Aguascalientes.
- COVARRUBIAS, A. (2006). Divergências convergentes na transformação das práticas de emprego: Estudos de casos da indústria automobilística no México e no Brasil. In CARDOSO, A.; COVARRUBIAS, A. (orgs). *A indústria automobilística nas Américas: a reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- DE LA GARZA, E. (2014). Corporativismo y Neoliberalismo: el caso de México. In CELIS, J.C. (org.) *Reconfiguración de las relaciones entre estado, sindicatos y partidos em América Latina*. Medellín, Colômbia: CLACSO
- ENRIETTI, A. e LANZETTI, R. (2002). Fiat Auto: le ragioni della crisi e gli effetti a livello locale. *Quaderni di ricerca del Dipartimento di Scienze Economiche "Hyman P. Minsky"*, Università Degli Studi di Bergamo, n° 7
- FERREIRA, R L. (set./dez.2014). *Sindicalismo vigiado: a espionagem do regime militar sobre a diretoria "Zé Ferrugem" do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco*. Belo Horizonte: Revista Temporalidades, Departamento de História, FAFICH/UFMG, v. 6, n. 3.
- FIAT. (2014). *Fusão para formar Fiat Chrysler está completa*. Disponível em <http://www.fiat.com.br/mundo-fiat/novidades-fiat/institucional/fusao-para-formar-fiat-chrysler-esta-completa.html>.

- GANDRA, A. (2015). *Empréstimos do BNDES à Fiat somam mais de R\$ 6 bilhões entre 2011 e 2014*. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2015-01/emprestimos-do-bndes-fiat-somam-mais-de-r-6-bilhoes-desde-2011>
- GARCIA, S.R. e GUIMARÃES, S. (jan./abr. 2006). Trabalho em cenário de globalização: o polo automobilístico de Gravataí e implicações sociais em empresas locais. *Caderno CRH*, v. 19, n. 46, p. 19-33.
- HORN, C.H. (julho-setembro, 2008) Poder de barganha dos sindicatos e negociações coletivas na indústria do Rio Grande do Sul, 1979-1995. *Revista de Economia Política*, vol. 28, nº 3 (111), pp. 510-529.
- MARINARO, P. (2017). *Nuestra Lucha es en Contra del Sindicato: Una Etnografía del Antagonismo Obrero al Sindicalismo de Protección Patronal en México. El Caso de la Industria Automotriz*. XV Encontro Nacional da ABET: Rio de Janeiro.
- NEVES, M.A. e NETO, A.C. (jan./abr. 2006). Novos Territórios Produtivos e Desenvolvimento Local: limites e possibilidades. *Caderno CRH*, v. 19, n. 46, p. 35-46.