UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

FILIPPE AUGUSTO FREITAS MELO

Representando os trabalhadores: organização no local de trabalho no ABC Paulista

Versão Corrigida

São Paulo

2018

FILIPPE AUGUSTO FREITAS MELO

Representando os trabalhadores: organização no local de trabalho no ABC Paulista

Versão Corrigida

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva

São Paulo

2018

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte

Catálogo na Publicação

Serviço de Biblioteca e Documentação

Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo

M528r Melo, Filipe Augusto Freitas. Representando os trabalhadores: organização no local de trabalho no ABC Paulista / Filipe Augusto Freitas Melo; orientador Leonardo Gomes Mello e Silva. - São Paulo, 2018.
207 f.

Dissertação (Mestrado)- Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Departamento de Sociologia. Área de concentração: Sociologia.

1. Sindicalismo. 2. Flexibilização do Trabalho. 3. Sociologia do Trabalho. I. Mello e Silva, Leonardo Gomes, orient. II. Título.

ENTREGA DO EXEMPLAR CORRIGIDO DA DISSERTAÇÃO/TESE

Termo de Ciência e Concordância do (a) orientador (a)

Nome do (a) aluno (a): Filipe Augusto Freitas Melo

Data da defesa: 06/11/2018

Nome do Prof. (a) orientador (a): Leonardo Gomes Mello e Silva

Nos termos da legislação vigente, declaro **ESTAR CIENTE** do conteúdo deste **EXEMPLAR CORRIGIDO** elaborado em atenção às sugestões dos membros da comissão Julgadora na sessão de defesa do trabalho, manifestando-me **plenamente favorável** ao seu encaminhamento e publicação no **Portal Digital de Teses da USP**.

São Paulo, 20/12/2018

Assinatura do (a) orientador (a)

MELO, Filipe Augusto Freitas. **Representando os trabalhadores:** organização no local de trabalho no ABC Paulista. Dissertação (Mestrado) apresentada à Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Dedico este trabalho a todas as pessoas que lutam por mais democracia de fato, não apenas em seus locais de trabalho, mas em todas as relações sociais.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva, sempre um orientador atencioso e companheiro, responsável por boa parte do que aprendi em minha trajetória acadêmica.

Ao Prof. Dr. Iram Jácome Rodrigues, ao Prof. Dr. José Ricardo Ramalho e à Prof^a Dr^a Zilda Iokoi, que aceitaram fazer parte da banca avaliadora desta dissertação, os dois primeiros já presentes no momento da qualificação, com contribuições valiosíssimas.

À Prof^a Dr^a Helena Hirata, que me convidou a participar da elaboração do livro sobre a Comissão de Fábrica dos trabalhadores na Ford, o que despertou meu interesse pela temática.

À Prof^a Dr^a Marilane Teixeira, Karina Inoue e ao Prof. Dr. Luís Paulo Bresciani, que ofereceram todo o suporte quando da feitura daquele livro. Este último também contribuiu diretamente para esta dissertação enquanto coordenador da Subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

À Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), em especial ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e todo o seu corpo docente, pela oportunidade oferecida para minha trajetória de formação.

Aos colegas do PPGS, em especial Danilo Lucena Mendes, Gustavo Lucas Higa, Jonas Tomazi Bicev e Thiago Sereno Ricardo, pelos vários momentos produtivos de discussão ao longo dos últimos dois anos e meio.

A Alberto Eulálio, o Betão, que me abriu portas para fazer o campo da pesquisa.

Ao Centro de Memória, Pesquisa e Informação (CEMPI) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, na pessoa de Raquel Camargo, que me disponibilizou toda sorte de documentação que fundamentou a pesquisa, e a todas as pessoas entrevistadas, sem as quais simplesmente não haveria pesquisa possível.

Aos meus avós Rosaria (in memoriam) e Diogo (in memoriam) e aos meus pais, Silvana Alves Freitas e Luis Carlos da Silva Melo, pelos últimos 26 anos.

À Valéria Beneducci Abibe, namorada compreensiva que se manteve ao meu lado durante essa jornada.

Aos meus amigos Diego Novais Souza, Gabriela Trindade, Gabriele Candido, João Victor Andrijich, Katia Regina Oushiro, Leilor Miranda Soares, Lucas Malta Mingardi, José Roberto Militão Jr. e Verônica De Angelis pelo suporte fraterno nos últimos anos.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

RESUMO

MELO, Filipe Augusto Freitas. **Representando os trabalhadores:** organização no local de trabalho no ABC Paulista. 2018. 207 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

Esta dissertação de mestrado trata a respeito da organização no local de trabalho, por meio de um estudo do caso da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na planta da Ford de São Bernardo do Campo. Com base em entrevistas com dirigentes e ex-dirigentes da Comissão e em documentos produzidos pelo sindicato da categoria e a própria representação no local de trabalho, procura-se recuperar as transformações institucionais e no padrão de ação dessa instância representativa desde a sua fundação. Levando-se em conta as mudanças no mundo do trabalho nas últimas décadas, a discussão se encaminha para as estratégias laborais para lidar com os novos desafios impostos pela globalização. Ao final, discorre-se a respeito da nova lei trabalhista, que obriga a criação de comissões de empresa em todos os locais de trabalho com mais de 200 funcionários. Conclui-se que a nova lei, por alijar os sindicatos do processo eleitoral dessas novas comissões, representa uma derrota para as pretensões de alastramento do modelo construído no ABC, podendo levar a um modelo paternalista de representação dos trabalhadores.

Palavras-chave: Sindicalismo. Flexibilização do Trabalho. Sociologia do Trabalho.

ABSTRACT

MELO, Filipe Augusto Freitas. **Representing the workers:** organization in the workplace in the ABC Paulista. 2018. 207 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

This master's theses delas with the organization in the workplace, through a case study of the Works Council at the Ford's factory in São Bernardo do Campo. Based on interviews with unionists and former unionists as well as on documents produced by the Metalworkers Union and the Works Council itself, the aim is to deal with institutional transformations and the pattern of action of this representative body since its foundation. Taking into account the changes in the world of work in the last decades, it is discussed the labour strategies to deal with the new challenges imposed by globalization. At the end, the new labour law, which requires the creation of Works Councils in all workplaces with more than 200 employees, is discussed. It is concluded that the new law, by eliminating the unions from the electoral process of these new councils, represents a defeat for the pretensions of spreading the model built in the ABC, and can lead to a paternalistic model of workers' representation.

Keywords: Unionism. Labour Flexibilization. Sociology of Work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Composição do PIB 2015 (em milhares de reais) por setor no município	67
Tabela 2 Composição do PIB 2015 (%) por setor no município	67
Tabela 3 Itens presentes e seus respectivos ordenamentos nas Agendas Legislativas da Indústria de 2006 a 2018	124

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC	Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema
ACE	Acordo Coletivo Especial
Art.	Artigo
BA	Bahia
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensão
CCT	Classe Capitalista Transnacional
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNTA	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Alimentação
COMSAT	Comissão de Saúde do Trabalhador
CONCUT	Congresso da CUT
CPE	Controle de Processo Estatístico
CSE	Comitê Sindical de Empresa
CSP-Conlutas	Central Sindical e Popular-Coordenação Nacional de Lutas
CTN	Corporação Transnacional
CUT	Central Única dos Trabalhadores
Dec.	Decreto
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Dieese	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EMC	Emenda Modificativa
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FEA	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Fenabrave	Federação Nacional de Distribuição de Veículos Automotores
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FITIM	Federação Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MDB	Movimento Democrático Brasileiro (Partido Político)
Mercosul	Mercado Comum do Sul
MG	Minas Gerais
MR-8	Movimento Revolucionário Oito de Outubro
NR5	Norma Regulamentadora 5
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OLT	Organização no Local de Trabalho
OSB	Organização Social de Base
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PE	Pernambuco
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	Partido dos Trabalhadores
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
SD	Solidariedade (Partido Político)
SE	Sergipe
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SMABC	Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
SP	São Paulo
SPF	Sistema Produtivo Ford
SUR	Sistema Único de Representação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 COMISSÃO DE FÁBRICA: DOS ANOS 1980 AO SÉCULO XXI	14
1.1 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO	18
1.2 AÇÃO SINDICAL E COMISSÃO DE FÁBRICA NO BRASIL	24
1.3 A EMPRESA E A COMISSÃO DE FÁBRICA.....	49
1.4 A DELEGAÇÃO	61
1.5 TRAJETÓRIA DE UM METALÚRGICO NA FORD	65
2 INSTITUCIONALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO	75
2.1 A EVOLUÇÃO ESTATUTÁRIA DA COMISSÃO DE FÁBRICA: 1981-1990	79
2.2 A REORIENTAÇÃO	85
2.3 A CRIAÇÃO DO SUR.....	90
2.4 O CSE: PARTE DA PRÓPRIA ESTRUTURA DO SINDICATO.....	92
2.5 RELAÇÕES ENTRE SUR E CSE	94
2.6 CULTURA EMPRESARIAL E AÇÃO SINDICAL	98
3 ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA ..	101
3.1 O ANTEPROJETO DO ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO	105
3.2 AS CRÍTICAS AO ACE	116
3.3 AS PROPOSTAS DA CNI.....	124
3.4 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	129
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139
REFERÊNCIAS.....	141
ANEXO A – TENTATIVA DE CONTATO COM O DEPARTAMENTO DE RH DA FORD	152
ANEXO B – ESTATUTO DA COMISSÃO DE FÁBRICA DOS TRABALHADORES NA FORD DE 1986.....	154
ANEXO C – ESTATUTO DO SISTEMA INTERNO DE REPRESENTAÇÃO DE 1988	172
ANEXO D – ESTATUTO DO SUR DA FORD DE 1999	183
ANEXO E – ESTATUTO DO SUR DE 2017	195

1 COMISSÃO DE FÁBRICA: DOS ANOS 1980 AO SÉCULO XXI

Esta pesquisa buscará tratar da relação entre Comissão de Fábrica, sindicato e empresa e suas modificações desde 1981, por meio de um estudo de caso na Ford de São Bernardo do Campo, empresa na qual se conquistou a primeira Comissão de Fábrica da categoria dos metalúrgicos.

A Ford Motor Company é uma Corporação Transnacional (CTN) fundada em 1903 nos Estados Unidos e, já no ano seguinte, abriu sua primeira planta fora do país, no vizinho Canadá. Em 1913, a empresa introduziu o uso da esteira na linha de montagem e, no ano seguinte, introduziu o famoso pagamento *5 dollar day*.

O proprietário da empresa, Henry Ford, ficou conhecido por suas inovações gerenciais, com uma “filosofia” própria que previa, entre outros elementos, um bom pagamento para os funcionários, a fim de que eles se tornassem consumidores dos produtos produzidos pela Companhia. Essa “filosofia” de Ford extrapolou os muros de sua empresa e passou, no século XX, a denominar todo um arranjo econômico baseado no consumo de massa, o fordismo, que, no último terço do século, entrou em crise.

Em 1919, foi aprovada pela diretoria da empresa a criação de uma filial brasileira, num depósito de dois andares na rua Florêncio de Abreu, no centro de São Paulo. A Ford se tornou a primeira fabricante de automóveis a se estabelecer no Brasil, décadas antes da política de incentivos do governo Juscelino Kubitschek. No ano seguinte, a empresa se transfere para um rinque de patinação na Praça da República. Em 1921, foi inaugurada a nova sede da filial, na rua Solon, no bairro do Bom Retiro, num prédio construído especialmente com o propósito de funcionar como linha de montagem. Em 1925, foram inaugurados um escritório e linha de produção em Recife (PE). No ano seguinte, é inaugurada uma nova linha de montagem em Porto Alegre (RS).

Mesmo com todas essas fábricas, os automóveis e caminhões da Ford no Brasil eram importados. As fábricas brasileiras apenas montavam os carros que vinham do exterior. Apenas a partir dos anos 1950, com a política de substituição de importações, o Brasil passou a produzir seus automóveis com componentes nacionais.

Foi justamente nessa década, em 1953, que foi fundada a fábrica da Ford no Ipiranga. Catorze anos depois, a empresa adquire o controle acionário da Willys-Overland do Brasil e

passa a comandar a planta do bairro Taboão, em São Bernardo do Campo. Com essas duas plantas, a empresa passou a produzir veículos nacionais, fabricados no Brasil¹.

A partir de 1978, na Grande São Paulo, iniciou-se um ciclo de greves que tinham como principais reivindicações aumentos salariais, melhores condições de trabalho e o direito à organização no local de trabalho. Nos primeiros anos desse ciclo, surgiram Comissões de Fábrica em diversas empresas, retomando uma tradição que remonta à Primeira República. Naquele período, as Comissões não conseguiam lograr existência duradoura, fosse por se desintegrarem aos finais das greves, fosse porque suas lideranças eram demitidas.. Apenas a partir da década de 1980, mais precisamente, 1981, com a conquista da Comissão de Fábrica na Ford Taboão, as Comissões de Fábrica se estabelecem enquanto instituições representativas estáveis e duradouras, sobretudo no setor metalúrgico.

A partir dos anos 1990, passaram a ocorrer mudanças, tanto no âmbito das políticas econômicas do governo, quanto no processo de trabalho, com, por um lado, abertura do mercado e, por outro, introdução de novas técnicas e tecnologias de produção e gestão. Isso impactou o setor industrial, impondo novos problemas para a ação sindical, como o crescente desemprego e o ímpeto, pelo lado empresarial, de buscar novos territórios produtivos. No momento de sua implantação, a empresa procurava territórios produtivos nas principais capitais do País. Nos anos 1950, passou a produzir carros com componentes brasileiras. A partir dos anos 1990, toda essa estratégia se inverte. A fábrica de São Paulo foi fechada e uma nova planta foi construída em Camaçari, na Bahia, aproveitando-se da guerra fiscal entre o estado então comandado por Antônio Carlos Magalhães e o Rio Grande do Sul. Todas essas questões impactaram diretamente a organização no local de trabalho, que passou a ter um estatuto diferente no final da década, com a fusão das Comissões de Fábrica e as CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), criando os SURs (Sistemas Únicos de Representação). Logo após, foram criados os CSEs (Comitês Sindicais de Empresa), que existem concomitantemente com as Comissões de Fábrica/SURs, porém representando apenas os trabalhadores sindicalizados.

Mas as mudanças não se dão apenas na organização institucional da instância representativa no local de trabalho. Os anos 2000, sobretudo com o programa One Ford Way Ford, intensificam processos que já vinham da década anterior, como o *outsourcing*, isto é, uma parte das peças dos automóveis passa a ser produzida fora do âmbito da empresa,

¹ Fonte: <https://www.ford.com.br/sobre-a-ford/historia/>

inclusive com componentes importadas. Nesse contexto de mudanças, empresa e trabalhadores necessitam encontrar novas estratégias.

Tanto do ponto de vista da agenda reivindicativa quanto dos expedientes utilizados para a reivindicação, ocorreram importantes alterações. De um lado, ocorreu o deslocamento da pauta dos trabalhadores da obtenção de novos direitos para a discussão das estratégias das empresas². De outro, as greves se tornaram instrumentos rarefeitos, deslocando os conflitos para as mesas de negociação. Isso alçou as Comissões de Fábrica (ou SURs, em parceria com os CSEs) a uma nova condição, que exigiu de seus membros um tipo de atuação (e, consequentemente, de formação) diferente daquela a que estavam habituados.

O problema central desta pesquisa é compreender o que significam as Comissões de Fábrica atualmente, num período em que parte das características que as definiam se transformou. Isso significa determinar qual é a sua importância real para o campo sindical, uma vez que modificações no mundo do trabalho, inclusive do ponto de vista jurídico, trazem consigo novas questões.

Nesta pesquisa, pretende-se fazer um estudo de caso da Comissão de Fábrica da Ford Taboão, localizada em São Bernardo do Campo. A escolha da Ford se justifica por ter sido a primeira empresa a ter uma Comissão de Fábrica permanente conquistada pelos trabalhadores, que também foi demitida em sua quase totalidade. A fonte irradiadora de uma forma de representação no local de trabalho, como foi a Ford, foi cortada em 1986. Muitos desses demitidos da Comissão de Fábrica não foram readmitidos, ou só o foram anos depois.

Os trabalhadores desta empresa também foram responsáveis por importantes greves nos anos 1990, como a greve dos “golas vermelhas” e a greve de 1999 pela readmissão dos 2800 trabalhadores demitidos, todas elas com participação direta da Comissão de Fábrica. Além disso, saíram da militância dessa empresa alguns destacados líderes sindicais e políticos, os quais participaram de greves e de grandes negociações – a partir dos anos 1990, a Comissão de Fábrica/SUR/CSE passou a negociar a vinda de linhas de produção novas para a planta da Ford Taboão como maneira de conter o desemprego. Isso não significa que o uso do expediente da greve foi abandonado. Contudo, ele passou a ser mais raro e de menor magnitude.

A primeira hipótese desta pesquisa é a de que a Comissão de Fábrica, enquanto, em alguns momentos, tem proposta própria de negociação, assume, noutros, sobretudo a partir dos anos 1990, o discurso da empresa, na defesa de um modelo negociado: como é

² Este processo se intensificou nos anos 2000.

característico de negociações, tanto empresa como Comissão cedem em alguns pontos e seria necessário que a Comissão de Fábrica defendesse em assembleia alguns pontos que não seriam benéficos para os trabalhadores. Isso redundaria na naturalização da flexibilidade.

A segunda hipótese versa sobre o surgimento, nesse momento de viragem, em que o discurso da flexibilidade passa a perpassar as relações na produção, de um novo tipo de militante, cujo locus de produção seria a Comissão de Fábrica/SUR, que depois pode se tornar um quadro sindical ou mesmo atuar de outras formas no campo político institucional, inclusive elaborando propostas de alteração da legislação trabalhista, como é o caso do Acordo Coletivo Especial.

A pesquisa, de cunho qualitativo, se baseia em entrevistas em profundidade que foram coletadas entre 2014 e 2015 para dar respaldo a um livro que objetivava contar a história da Comissão de Fábrica da Ford-Taboão, publicado pela Editora Fundação Perseu Abramo sob o título *A História de Luta dos Trabalhadores na Ford: São Bernardo do Campo, 1981 a 2016*. Parte das entrevistas foi feita por este pesquisador, a quem também coube a redação final do livro, como *ghost writer*.

A despeito de não se tratar de um livro acadêmico, os depoimentos foram coletados respeitando todos os critérios que o rigor acadêmico exige. Para efeitos desta pesquisa, será mantido sigilo quanto aos nomes reais dos entrevistados, a não ser quando se fizer referência a alguma fala já publicada (neste caso, serão respeitadas as normas de citação).

Em 2018, foram coletadas mais entrevistas com trabalhadores da empresa. Tentou-se, sem sucesso, contato com os responsáveis pelos Recursos Humanos da Ford para a realização de entrevistas em profundidade, conforme sugerido no exame de qualificação. O contato direto, pelos canais de comunicação da empresa, se provou tão infrutífero quanto a tentativa de aproximação por meio dos membros do CSE. Credita-se essa dificuldade ao momento atualmente atravessado pela empresa, que não tem novos investimentos anunciados para os próximos anos e cujos principais produtos da planta de São Bernardo do Campo têm obtido um desempenho tímido no mercado. As informações obtidas junto ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC dão conta de que têm ocorrido Planos de Demissão Voluntária (PDVs) em diferentes setores da empresa, inclusive nos Recursos Humanos.

Além dessas entrevistas (vinte e nove, ao todo), será feita a análise de alguns documentos de acesso público ou disponibilizados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, tais quais resoluções de congressos da categoria e da Central Única dos Trabalhadores, estatutos da Comissão de Fábrica, acordos coletivos e cartilhas para os trabalhadores. Outros documentos como o texto da Reforma Trabalhista de 2017 e cartilhas produzidas pela

Confederação Nacional da Indústria (CNI) também serão analisados. A experiência direta de observação do pesquisador também será utilizada, ainda que em menor grau, como técnica de pesquisa.

O primeiro capítulo trará, num primeiro momento, uma revisão bibliográfica a respeito da ação sindical no Brasil a partir do surgimento do chamado “novo sindicalismo”, com enfoque no que diz respeito à Organização no Local de Trabalho (OLT), sobretudo no ABC paulista. Num segundo momento, vai se apresentar uma retomada histórica da atuação da Comissão de Fábrica dos trabalhadores na Ford de São Bernardo do Campo.

O segundo capítulo, a respeito da institucionalização da Comissão de Fábrica na Ford, trará a discussão da evolução dos estatutos do órgão de representação à luz da questão do padrão de relação entre Comissão e empresa. A discussão abará aspectos da cultura organizativa alemã que, ao inspirar práticas no ABC, acaba por se chocar com a cultura estadunidense da Ford.

O terceiro capítulo discutirá o papel do modelo de negociação coletiva proposto pelos Metalúrgicos do ABC, do qual o CSE é parte fulcral, frente às propostas patronais. Serão verificadas convergências e distanciamentos. Para isso, será discutido o anteprojeto de lei do Acordo Coletivo com Propósito Específico, conhecido como Acordo Coletivo Especial (ACE), proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em contraposição às proposições da CNI sobre negociação coletiva e à regulamentação do Artigo 7º da Constituição Federal, o qual determina que as empresas com mais de 200 funcionários deverão eleger representantes independentemente da direção da empresa e do sindicato da categoria.

1.1 Globalização e Flexibilização

No último terço do Século XX, ocorreram mudanças importantes no funcionamento do capitalismo ao redor do globo terrestre, cujos impactos foram sentidos em todo o mundo do trabalho: desde o processo de trabalho até a configuração dos mercados de trabalho, passando pela perda de poder sindical. No Brasil, também foram sentidos os sérios desdobramentos dessas mudanças, que tiveram profundas consequências para a ação sindical.

Com efeito, ocorreu uma mudança no regime de acumulação. O conceito vem da chamada Escola da Regulação francesa e significa um esquema de reprodução da adequação entre as condições de produção e as de consumo, estável por um longo período. Para que isso ocorra, é necessário um modo de regulação, que não é senão um conjunto de formas institucionais, procedimentos e hábitos que fazem com que os atores privados obedeçam aos

esquemas de reprodução. A não correspondência entre modo de regulação e regime de acumulação é uma produtora de crises, assim como o esgotamento das possibilidades de um regime de acumulação no contexto do modo de regulação em vigor (LIPIETZ, 1989). O conceito, da forma como Harvey (2012) utiliza, é útil para pensar a transição do fordismo para o pós-fordismo.

O regime de acumulação fordista foi marcado pela produção e pelo consumo de massa. Uma característica importante foi a adaptação do consumo de massa aos ganhos de produção por meio da elevação do salário direto e do salário indireto. Para tanto, foi necessário que os Estados passassem a adotar uma doutrina econômica diferente daquela do modo de regulação concorrencial: surge o novo liberalismo, fortemente embasado na teoria do economista John Maynard Keynes.

O chamado Estado de Bem-Estar Social é definido por Francisco de Oliveira como:

sistematização de uma esfera pública onde, a partir de regras universais e pactadas, o fundo público, em suas diversas formas, passou a ser o pressuposto do financiamento da acumulação de capital, de um lado, e, de outro, do financiamento da reprodução da força de trabalho, atingindo globalmente toda a população por meio dos gastos sociais (OLIVEIRA, 1998, p. 19-20).

A ideia de esfera pública, conceito *habermasiano*, pressupõe que as regras do financiamento público são assentidas pelos principais grupos sociais e políticos. Tem-se, pois, um “mercado institucionalmente regulado” (OLIVEIRA, 1998, p. 21). No Brasil, algo próximo à construção de uma esfera pública nesses moldes, para o autor, seria o surgimento das câmaras setoriais, como será visto mais à frente, uma vez que na vertente do fordismo que se instaurou no Brasil (a vertente periférica) os trabalhadores não se beneficiavam com o aumento dos ganhos de produção (LIPIETZ, 1988).

Harvey (2012), ainda que se utilize do modelo teórico formulado pela Escola da Regulação, enfatiza que o fordismo do pós-guerra é um modo de vida total, não apenas, ainda que também o seja, um sistema de produção em massa. O fordismo se apoia e contribui para a estética do modernismo (principalmente nos aspectos da funcionalidade e da eficiência). Na mesma linha de Oliveira, o autor salienta que:

as formas de intervencionismo estatal (orientadas por princípios de racionalidade burocrático-técnica) e a configuração do poder político que davam ao sistema a sua coerência se apoiavam em noções de uma democracia econômica de massa que se mantinha através de um equilíbrio de forças de interesse especial (HARVEY, 2012, p. 131).

Essas noções de democracia econômica de massa foram fortemente abaladas quando da crise dos anos 1970: findavam-se os chamados trinta anos gloriosos do capitalismo. De acordo com Harvey (2012), o fordismo e o keynesianismo não foram capazes de conter as contradições intrínsecas ao capitalismo, por serem muito rígidos. Estaria inaugurada, pois, uma época em que a palavra de ordem passa a ser flexibilidade.

No período dos trinta gloriosos, os mercados de trabalho funcionavam de maneira rígida e segmentada: havia um setor monopolista e um setor competitivo. Era no primeiro que se concentravam os melhores empregos, em geral associados a uma força de trabalho masculina e branca, sobretudo nos Estados Unidos. O descontentamento crescente da população excluída, formada mormente por negros e mulheres, resultou em importantes movimentos sociais. Os sindicatos eram também mais fortes no setor monopolista (HARVEY, 2012).

Em resposta à queda nas taxas de lucro, a partir dos anos 1960, que, ao fim e ao cabo, sinalizaram para o esgotamento do regime de acumulação fordista, emergiu um novo regime de acumulação, flexível, que é assim definido por Harvey:

A acumulação flexível [...] se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. [...] O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de relações industriais anteriores e pela reimportação para os centros mais antigos das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas (HARVEY, 2012, p. 140-141, grifo do autor).

Autores como Ulrich Beck chamam o processo de flexibilização do trabalho de brasilianização, uma vez que a condição de vida dos trabalhadores nos países do centro do capitalismo, com a flexibilização do mercado de trabalho, dos processos produtivos, da remuneração, da jornada de trabalho etc, se tornaria mais próxima da experiência dos trabalhadores brasileiros.

Do ponto de vista da divisão internacional do trabalho, Robinson (2013) chega a afirmar haver bolsões do norte global no sul global e vice-versa. Para este autor, a ideia de imperialismo estaria ultrapassada pela formação de uma classe capitalista transnacional (CCT), que controla as corporações transnacionais (CTNs). O regime de acumulação flexível possui duas diferentes dimensões: as novas tecnologias e as inovações organizacionais. As primeiras se referem à terceira revolução industrial, que introduziu a robotização nas fábricas, acompanhada da informática. Já as inovações organizacionais se referem aos processos bem descritos, entre outros autores, por Durand (2003), como integração reticular, generalização do fluxo tensionado e modelo da competência.

Por integração reticular, entendem-se três aspectos:

- Integração pesquisa/industrialização, cujo objetivo é, para cada empresa, a comercialização o mais rapidamente possível de um produto ou de um serviço saídos de descobertas científicas (ou outras). [...]
- Integração funcional significa integração na empresa e na unidade de produção: trata-se de descompartimentar os serviços e as funções por meio de uma reorganização (integração organizacional) e pela circulação – e em seguida utilização sem entraves – dos dados informáticos (integração pelos dados). [...]
- Integração na firma-rede é uma outra maneira de designar a externalização das atividades das empresas na direção de subcontratantes e de fornecedores, freqüentemente chamados parceiros” (DURAND, 2003, p. 141).

À integração reticular soma-se a generalização do fluxo tensionado, que é ocasionado pelo *just in time*. Na produção fordista, os postos de trabalho produzem a partir de um estoque preexistente, alimentando um novo estoque posterior. No fluxo tensionado, a produção é puxada pela demanda. Portanto, não é feita a formação de estoques, apenas deve-se entregar o produto no momento certo (daí o nome *just in time*).

O modelo da competência, por sua vez, é uma forma de estabelecimento da remuneração do trabalhador de acordo com o seu grau de dedicação à empresa, em oposição à remuneração tipicamente fordista atrelada ao posto de trabalho. A qualificação do trabalhador passa a ser avaliada intramuros da empresa, não mais passando pela certificação do Ministério da Educação (DURAND, 2001).

Dessas características, Robinson (2013) se debruça sobre a questão da subcontratação e contratação externa.

A Ford Motor Co. criou suas próprias fábricas de componentes, motores, transmissão e carroceria, e demais operações de fornecimento, engenharia e procedimentos de desenho etc. O processo de produzir um carro estava

integrado verticalmente e alojado dentro da fábrica. Sob os modelos de produção flexível, muitas, na realidade a maioria, destas atividades, são contratadas externamente com outras firmas especializadas em uma ou outra atividade. A segunda empresa vem a ser um provedor subcontratado pela primeira e pode também ser subcontratada por outras empresas. Por sua vez, a firma que subcontrata, com frequência subcontrata também outra empresa, ou a subcontratados individuais para trabalhos específicos. Deste modo, a velha hierarquia vertical se converte em uma rede de trabalho horizontal [...]. A Ford, para tomar só um exemplo, subcontrata numerosas operações com companhias no México. Essas companhias podem ser grupos de investidores dos Estados Unidos, México ou de terceiros países. Por sua vez, essas companhias subcontratadas subcontratam empresas locais mexicanas ou outras transnacionais para operações subsidiárias internacionais (ROBINSON, 2013, p. 37, tradução nossa).

A produção de uma mercadoria, como um carro, por exemplo, não apenas deixa de estar totalmente sob controle de uma grande empresa, no caso a Ford, como passa a ser feita com o uso de componentes provenientes de diversas partes do mundo. Isto tem a denominação de cadeias globais de mercadoria (*global commodity chains*)³. As corporações transnacionais atuam nesse cenário.

A partir de meados dos anos 2000, com a estratégia denominada *One Ford, Way Ford*, a empresa intensifica a lógica da produção enchuta. A Ford tinha, em 2000, 106 centros de negócios ao redor do mundo, que foram reduzidos a 6 em 2013; passou a investir mais em veículos de pequeno e médio porte nos EUA; investiu na expansão na Ásia e no Pacífico; passou a concentrar o processo de reestruturação apenas na própria marca, vendendo outras marcas de propriedade da empresa; passou a descentralizar a produção por meio de *outsourcing*; passou a produzir de acordo com a demanda; aumentou a burocracia e a rigidez do controle; descentralizou o fornecimento de material (ROMO, 2017).

De acordo com Dicken (2011), as CTNs fazem seus investimentos ao redor do globo de acordo com fatores ligados ao mercado (PIB per capita, estrutura da demanda, barreiras comerciais) e fatores ligados à produção, dos quais os mais determinantes são acesso a conhecimento e acesso ao trabalho. Quatro são as questões em relação ao trabalho que mais variam ao redor do globo:

- 1) Escolarização;
- 2) Custos salariais;
- 3) Produtividade do trabalho;
- 4) “Controlabilidade” do trabalho.

³ Cf. Gereffi (1994).

Destes fatores, ao menos dois estão diretamente ligados ao nível de organização dos trabalhadores em sindicatos. Em uma situação na qual os sindicatos têm um alto poder de barganha, como no período fordista, os salários aumentam; do ponto de vista da capacidade de controle sobre os trabalhadores, também é mais vantajoso para a empresa a existência de sindicatos fracos (se possível, a inexistência de qualquer sindicato), que tenham dificuldade de mobilizar a categoria.

Ao redor do globo, o sindicalismo tem perdido poder nas últimas décadas. Rodrigues (1999) elenca duas principais causas econômicas para o que chama de declínio do sindicalismo:

- 1) Novas tecnologias e reorganização da produção: com a introdução de novas tecnologias, reduziu-se o número de trabalhadores manuais, produzindo desemprego;
- 2) Fragmentação dos interesses dos trabalhadores: causada por fatores como dispersão da produção, tanto no interior quanto para fora do território nacional; a redução de dimensão das fábricas e o aumento da produção nas pequenas empresas; a crescente mobilidade do capital global (CTNs); a tendência à formalização de acordos coletivos por empresa ou planta; a flexibilização produtiva, incluindo-se normas e regulamentos, hierarquias e progressões de carreira; o surgimento de novas profissões e o crescimento, na composição da classe trabalhadora, de mulheres e imigrantes.

Com a perda de poder dos sindicatos, emergem, para Rogers e Streeck, como possibilidade alternativa de dar voz aos trabalhadores, as comissões de fábrica (*works councils*). Os autores as definem como “corpos institucionalizados para comunicação representativa entre um único empregador (‘gerência’) e os trabalhadores (‘força de trabalho’) de uma única planta ou empresa (‘local de trabalho’)” (ROGERS; STREECK, 1995, p. 6). A definição, propositalmente ampla, abarca variadas experiências em diferentes partes do mundo. Algumas características lhe são atribuídas:

- 1) Comissões de fábrica representam todos os trabalhadores num dado local de trabalho, independentemente de sindicalização ou não, portanto, podem haver diferentes tipos de relação entre comissões de fábrica e sindicatos;
- 2) Comissões de fábrica não representam um setor industrial ou uma área territorial, portanto as comissões não negociam com sindicatos patronais ou entidades que não possam ser definidas como um único empregador;
- 3) Comissões de fábrica não são sindicatos da companhia;

- 4) Comissões de fábrica também não devem ser confundidas com estratégias empresariais de incentivo ao envolvimento do trabalhador;
- 5) Comunicação representativa entre patrões e empregados pode ser de qualquer tipo e originária de qualquer um dos lados;
- 6) Comissões de fábrica podem ter ou não status legal;
- 7) A estrutura das comissões de fábrica varia amplamente em diferentes países, ou mesmo no interior de um só país;
- 8) Comissão de Fábrica não é o mesmo que representação dos trabalhadores no conselho de administração das empresas;

Os autores definem três tipos ideais de comissões de fábrica: i) paternalistas, que são constituídos pelos patrões com vistas a enfraquecer o sindicato; ii) consultivas, cuja finalidade é melhorar a comunicação entre a direção da empresa e os trabalhadores para aumentar a produtividade da empresa ou planta, por meio da garantia da cooperação; iii) representativas, que são estabelecidas, em geral, por acordo coletivo ou lei e garantem aos trabalhadores uma forma de voz institucionalizada em relação à direção, a fim de garantir direitos que os patrões não estariam dispostos a conceder. Esse tipo de Comissão de Fábrica é estabelecida segundo uma *rationale* de democracia industrial.

No Brasil, as Comissões de Fábrica se estabeleceram em diversos momentos na história. Porém, talvez a experiência mais duradoura seja das Comissões de Fábrica surgidas no início dos anos 1980, em São Bernardo do Campo.

1.2 Ação sindical e Comissão de Fábrica no Brasil

O período abrangido por esta pesquisa coincide com o surgimento do chamado “novo sindicalismo”, até o momento atual. Na literatura *mainstream* dos anos 80, foi apontada uma ruptura radical entre as práticas do “novo sindicalismo” e as práticas sindicais que o antecederam. O “velho” sindicalismo era visto como “sem bases, de cúpula, de gabinete, distante da classe trabalhadora e orientado por interesses políticos” (SANTANA, 1999, p. 107). Essa qualificação era atribuída ao bloco da Unidade Sindical, que contava com lideranças sindicais tradicionais, fossem elas “pelegas” ou da chamada “esquerda tradicional”, isto é, militantes do PCB, do MR-8 e do PCdoB.

O “novo sindicalismo”, por outro lado, construiu para si a imagem oposta, de um sindicalismo organizado a partir da base, próximo à classe trabalhadora e orientado pelos interesses classistas, não os interesses deste ou daquele partido político – como seria o caso do

sindicalismo à época de João Goulart. O bloco “combativo” era composto pelos sindicalistas denominados “autênticos”: sindicalistas metalúrgicos do ABC somados a sindicalistas de outras categorias em todo o país, além das chamadas Oposições Sindicais.

Santana (1999) defende, porém, que não ocorre tamanha ruptura entre o “velho” e o “novo” sindicalismo. Um ponto importante por ele mencionado, ainda que não detalhadamente, é toda a historiografia⁴ que demonstrou não haver lastro empírico que sustente a visão sobre o “velho” sindicalismo como um tipo de sindicalismo descolado das bases. O autor argumenta que o discurso que reconhece no sindicalismo pré-1978 um afastamento entre cúpula e base pode ser válido apenas para o período imediatamente após o golpe de 1964, quando os sindicatos eram liderados por forças conservadoras, não podendo ser confundido com o sindicalismo pré-1964.

Ao igualar os “pelegos” do pós-1964 e os comunistas do pré-1964, o discurso do “novo sindicalismo” – neste caso, a palavra de Luiz Inácio Lula da Silva transcrita por Santana (1999) – tinha a estratégia de se colocar como única saída realmente ligada à base. É curioso, porém, que, em discurso recente, num momento em que não concorre mais com lideranças comunistas para a direção do sindicato, o mesmo Luiz Inácio Lula da Silva tenha reconhecido que os comunistas, a princípio, faziam um trabalho sério de mobilização das bases, mas depois desaprenderam a conversar com o peão⁵. Ao fazer tal fala, Lula, talvez inadvertidamente, forneceu elementos para que se possa pensar que a ruptura entre as práticas dos comunistas pré-1964 e dos “autênticos” não foi tão grande em termos das relações entre lideranças e base.

Outro ponto de continuidade entre o “velho” e o “novo” sindicalismo que Santana (1999) levanta é a defesa do sindicato oficial. Ela se fez presente no programa dos chamados “autênticos”. “Isto inclusive, em termos formais, de posicionamento programático, os aproximava dos comunistas, que viam com suspeição as propostas e práticas ‘basistas’ ‘paralelas’ das Oposições, as quais, segundo eles, poderiam vir a ultrapassar o sindicato” (SANTANA, 1999, p. 113).

⁴ Ladosky e Oliveira (2014) fazem mais detidamente menção a essa historiografia e selecionam um trecho de Silva e Costa que afirma que a experiência do populismo foi vivenciada pela classe trabalhadora muito mais como um cálculo racional do que como uma adesão ao sistema político.

⁵ O discurso foi proferido em 25 de novembro de 2016, na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em São Bernardo do Campo, por ocasião do lançamento do livro *A História de Luta dos Trabalhadores na Ford: São Bernardo do Campo, 1981 a 2016*. O livro, prefaciado por Lula, tem como autores dois metalúrgicos aposentados que se engajaram na conquista da Comissão de Fábrica. Eles, assim como outros 25 trabalhadores e ex-trabalhadores da Ford, concederam entrevistas gravadas em áudio. Serão feitas remissões ao livro mais à frente.

Com efeito, as Oposições Sindicais se posicionavam de maneira mais desconfiada em relação aos sindicatos do que os setores “autênticos” que logravam chegar à condição de situação. Rodrigues (1990) aponta, como veremos à frente, que, no caso das Comissões de Fábrica da Ford de São Bernardo do Campo e de São Paulo, havia duas propostas totalmente diferentes de organização no local de trabalho. Em São Bernardo, onde tanto o sindicato quanto a Comissão de Fábrica eram controlados pelos “autênticos”, havia uma ligação muito estreita entre as duas entidades. Em São Paulo, porém, o sindicato era controlado pelos “pelegos”, mas a Comissão de Fábrica era controlada pela Oposição Sindical Metalúrgica. A linha da Comissão de Fábrica seguia uma diretriz de não aceitar o que vinha do sindicato.

A questão do imposto sindical também é um ponto de continuidade digno de nota. “Passou-se a reconhecer as dificuldades de sua extinção, posto que esta promoveria um duro golpe financeiro nas entidades sindicais, principalmente naquelas pouco preparadas para viver sem este aporte garantido por lei” (SANTANA, 1999, p. 114). O autor não se refere aqui, pois, ao que é o discurso oficial da Central Única dos Trabalhadores (CUT)⁶, que sempre busca defender a pauta da autonomia e liberdade sindical. Ele se refere à prática de uma parte de seus dirigentes.

Toda essa argumentação em favor de que houve continuidades entre o sindicalismo dos comunistas e o sindicalismo dos “autênticos” deve, contudo, ser matizada. É preciso observar que a Unidade Sindical, quando à frente do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, tinha uma política de menor enfrentamento ao patronato do que os chamados “combativos”, ligados à CUT (NASCIMENTO, 2001), por exemplo. No que tange às Comissões de Fábrica, porém, há uma ruptura importante entre o “novo” e o “velho” sindicalismo.

Comissão de Fábrica se define como “um organismo eleito – em assembleia ou por votação secreta – pelo conjunto de empregados de uma determinada fábrica, com o objetivo de representar seus interesses junto à direção da empresa” (RODRIGUES, 1990, p. 41). Esse tipo de organismo, conforme foi afirmado anteriormente, tem raízes que remontam, no Brasil, à Primeira República e foi determinante em diversos momentos da história das lutas grevistas no Brasil.

As comissões de fábrica, seguindo uma velha tradição do movimento operário, chamaram a atenção pelo papel que desempenharam. Estiveram

⁶ A central, fundada em 1983, foi um produto do chamado “novo sindicalismo”, agregando lideranças fortemente identificadas com o movimento, como será visto mais à frente.

presentes em todos os momentos da greve, desde os preparativos até o encerramento. Foi a partir delas que se organizaram os piquetes, as manifestações de rua, a venda de bônus para arrecadar fundos, que se comandaram as assembleias e outras atividades. As lideranças mais populares tinham sua origem nas comissões de fábrica, que efetivamente decidiam os rumos da greve, muitas vezes colidindo com a direção de alguns sindicatos. Os ativistas comunistas, socialistas e de outras forças de esquerda acabavam por encontrar nelas o lugar privilegiado de atuação (COSTA, 1995, p. 164).

O parágrafo acima poderia fazer parte de uma narrativa a respeito de alguma das greves realizadas no ABC Paulista durante os anos 80 do século passado. Todavia, foi retirado de um estudo historiográfico sobre a Greve dos 300 mil, ocorrida em São Paulo, em 1953. Experiências do tipo foram recorrentes, mesmo no sindicalismo pós-1945, consagrado pela literatura como populista (COSTA, 1995; NEGRO, 2004). Rodrigues (1990) afirma que essas Comissões de Fábrica se diferenciam das Comissões de Fábrica constituídas no ABC Paulista a partir de 1981 por não terem logrado se institucionalizar.

A dificuldade de institucionalização das Comissões de Fábrica desde a Primeira República, seguramente, tem na resistência patronal uma de suas causas. No período pré-1978, quando os trabalhadores logravam formas de organização no local de trabalho, elas eram minadas por estratégias de cooperação entre empresas e o Estado que, por vezes, utilizavam policiais infiltrados e outras estratégias de inteligência para dissolver a associação dos trabalhadores (NEGRO, 2004). As classes proprietárias no Brasil sempre tiveram um caráter autoritário, com longa tradição de não reconhecer o trabalhador como interlocutor válido⁷.

Todavia, o início dos anos 1980 representou um ponto de viragem para as administrações das empresas automobilísticas que atuavam no Brasil, sobretudo no ABC Paulista. As greves de 1978 e 1979 abalaram a lógica autoritária que desconsiderava os trabalhadores como interlocutores válidos no processo produtivo. Assim, iniciou-se um debate no meio empresarial a respeito de conceder algum tipo de representação legítima aos operários no interior das fábricas, ainda que não houvesse consenso a respeito de como seria tal representação.

Em 1980, a Volkswagen quebrou um acordo firmado no ano anterior entre as principais empresas automobilísticas do ABC (Ford, Volkswagen, General Motors, Scania e Mercedes-Benz), segundo o qual todas as empresas concederiam a mesma estrutura de representação para os trabalhadores ao mesmo tempo. Ao criar o Sistema Interno de

⁷ Cf., por exemplo, Fernandes (1975), p. 197.

Representação dos Empregados, após obter a aprovação no ministro do Trabalho, num momento em que o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema estava sob intervenção do Ministério, a Volkswagen impunha um modelo de representação que não foi reconhecido pelos trabalhadores ou pelas lideranças sindicais depostas (SILVA, 1991, p. 257).

O Sistema Interno de Representação dos Empregados deveria ter um número igual de participantes sindicalizados e não sindicalizados, de maneira a neutralizar o sindicato. De acordo com Antunes e Nogueira:

É preciso explicitar, com todas as letras, o verdadeiro sentido deste “sistema de representação”: trazer para o universo fabril, absorver internamente as reivindicações cuja atribuição compete ao sindicato de classe assumir. Trata-se de detectar o conflito e “saná-lo” sem a participação do organismo sindical. Objetiva-se, portanto, desenvolver dentro da fábrica atividades para-sindicais com a finalidade de fragmentar e esvaziar o sindicato, o que pode significar, no limite, o embrião do sindicalismo por empresa (ANTUNES; NOGUEIRA, 1981, p. 110).

Assim, o Sistema Interno de Representação dos Empregados não pôde ser considerado a primeira Comissão de Fábrica *dos trabalhadores* na indústria automobilística do ABC, conforme a conceituamos. No máximo, de acordo com a classificação de Rogers e Streeck (1995), seriam comissões de fábrica do tipo paternalista. Quando a Volkswagen “queimou a largada” e descumpriu o acordo que havia firmado com as demais montadoras, abriu-se espaço para que os trabalhadores se organizassem em torno da sua própria proposta de representação no local de trabalho, aprovada no III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, em 1978. Se, por um lado, as empresas tinham em mente conceder algum tipo de representação para os trabalhadores, veio do lado dos empregados a forma de representação que passou a prevalecer.

Diferentemente das Comissões de Fábrica descritas por Costa (1995), as do ABC surgem como reivindicação sindical. Nas resoluções do III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, está expresso textualmente que as Comissões de Fábrica não devem representar “qualquer tipo de sindicalismo paralelo”. Elas ainda determinam que a Comissão de Fábrica deve ser um “elo de ligação entre a empresa e o sindicato”, sendo este responsável por fornecer “cursos permanentes de capacitação sindical” para preparar os dirigentes das Comissões⁸. Não é de se estranhar, pois, que a Comissão de

⁸ SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1978, *passim*. Disponível em <http://www.abcdeluta.org.br/textos.asp?id_CON=466>. Acesso em 20 mar. 2017.

Fábrica seja vista por alguns de seus próprios dirigentes como um “braço” do sindicato no interior da fábrica.

A iniciativa de reivindicar uma Comissão de Fábrica na Ford surge numa janela de oportunidade aberta por uma greve pela readmissão de um grupo de 457 trabalhadores que haviam sido demitidos em 1981. Vendo que a empresa não recuaria quanto às demissões, os operários, por sugestão do então presidente do sindicato, Luiz Inácio Lula da Silva, passaram a reivindicar uma Comissão de Fábrica tal qual previam as resoluções de 1978.

Silva (1991) relata que a empresa estava propensa a aceitar que os trabalhadores tivessem algum tipo de órgão representativo, mas reticente quanto à forma como tal órgão seria implementado: não queria que fosse como resultado de uma greve. O lado patronal não queria que os trabalhadores pensassem que seus objetivos poderiam ser atingidos apenas por meio de greves e que não havia nenhum empenho da empresa pela criação de uma entidade representativa. Militantes envolvidos com a criação da Comissão de Fábrica enfatizam o aspecto de esta ter sido uma conquista dos trabalhadores, não uma concessão da empresa. O Sistema de Representação dos Empregados da Volkswagen é frequentemente citado para exemplificar o que seria uma Comissão de Fábrica *da fábrica*. A Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford seria, de fato, uma Comissão de Fábrica *dos trabalhadores*. O simples fato de que esta foi proposta pelos trabalhadores e aquele, pela empresa, poderia ser suficiente para corroborar a visão dos trabalhadores. Mas isso não quer dizer que o tipo específico de institucionalidade conferido às Comissões de Fábrica conquistadas pelos trabalhadores no ABC Paulista também não carregue consigo um caráter de regulação dos conflitos que pode ser positivo para as empresas. Afinal, não fosse essa necessidade, as empresas não teriam feito o acordo de 1979 visando conceder algum tipo de entidade representativa aos trabalhadores, tampouco a Volkswagen teria tentado impor um modelo próprio de representação, que acabou por fracassar.

Destarte, tem-se então que as Comissões de Fábrica têm um caráter ambíguo, que foi notado por Rodrigues (1990):

Se para os trabalhadores ela representa a forma institucionalizada de fazer expressar suas reivindicações e significa uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o *poder de controle* dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, as comissões de fábrica significam, principalmente, a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. *Essa tensão e essa ambiguidade caracterizam os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho* na indústria contemporânea, em contraste com os órgãos do tipo

“soviets”, e é particularidade clara nas indústrias estudadas, nos anos 80 (RODRIGUES, 1990, p. 42, grifos do autor).

Essa ambiguidade está presente em toda a história da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford. Em 1981, foi estabelecida, num acordo entre trabalhadores e empresa, uma Comissão de Fábrica provisória, com estabilidade de 120 dias para os que a ela pertenciam, a fim de que fosse redigido um estatuto. Ficou previsto por esse estatuto, inclusive, que os membros da Comissão teriam tempo livre remunerado e estabilidade no emprego para que pudessem exercer as atividades de representação.

A partir da conquista da Comissão de Fábrica na Ford de São Bernardo do Campo, outras montadoras também passaram a conquistar suas Comissões, inclusive a Ford de São Paulo. Isso é resultado de uma “rede informal de contatos estabelecida entre os trabalhadores” (RODRIGUES, 1990, p. 59). Apesar de, no caso das plantas da Ford em São Bernardo e São Paulo, tratar-se da mesma empresa, os perfis sociais dos trabalhadores diferiam, bem como a relação entre Comissão de Fábrica e Sindicato. Isso se deu porque a Comissão paulistana surgiu com predomínio de militantes ligados à Oposição Metalúrgica, que era oposição ao sindicato controlado por Joaquinzão, tido como “pelego”. Isso significa que, se, em São Paulo, a Comissão de Fábrica era um espaço em disputa contra o sindicato, em São Bernardo, havia uma afinidade intensa entre as duas instituições.

É por esse motivo que, na narrativa de Eulálio e Passos (1999)⁹, a história da Comissão de Fábrica e a história do sindicato se confundem. Os autores relatam a importância do papel do sindicato para a negociação da Comissão de Fábrica, na pessoa do então presidente do sindicato, Luiz Inácio Lula da Silva.

Analisando os estatutos das Comissões de Fábrica das duas plantas da Ford supracitadas, Rodrigues (1990) aponta para uma centralização da atividade das Comissões de Fábrica por parte do sindicato. As assembleias gerais dos trabalhadores não aparecem no estatuto como órgão de decisão no interior da empresa. Porém, na prática, é desta forma que ocorre a deliberação. Comissão e sindicato se distinguem da seguinte maneira:

O sindicato é um organismo que regula a compra e venda da força de trabalho, nesse sentido, é um instrumento contratual de defesa contra dilapidação do preço da força de trabalho frente ao capital e seu espaço é o

⁹ Trata-se de dois ex-operários da Ford de São Bernardo do Campo, fundadores da Comissão de Fábrica e representantes sindicais. O texto foi redigido por Luís Paulo Bresciani e Helena Hirata com base em entrevistas realizadas com Eulálio e Passos e publicado como documento na Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.

mercado. A comissão de fábrica possui uma dinâmica distinta do órgão sindical. Ela nasce, em geral, se enfrentando com o despotismo fabril e se organiza lutando contra o autoritarismo das chefias; exigindo a diminuição do ritmo do trabalho e maior controle sobre as condições de trabalho etc. [...] Em seu horizonte, a questão primeira não é, pura e simplesmente, o aumento salarial, mas *a melhoria das condições de trabalho, o maior controle por parte dos trabalhadores das condições em que se processa a produção capitalista, a democratização das relações de trabalho, vale dizer, a demanda por novos direitos na produção* (RODRIGUES, 1990, p. 79-80, grifos do autor).

De fato, a Comissão de Fábrica representa tanto os trabalhadores sindicalizados quanto os não sindicalizados e, ao menos no período analisado por Rodrigues, é possível afirmar que ela representa a vontade dos trabalhadores, não sendo “ressonância sindical no interior da empresa” (RODRIGUES, 1990, p. 80), conforme era a tendência no movimento sindical na época. Para o autor, a Comissão de Fábrica, enquanto entidade representativa institucionalizada, dá vazão para que se expressem conflitos entre empregados e patrões antes represados.

Enquanto Antunes (1992) afirma que os conflitos no ABC tinham como causalidade a superexploração do trabalho, Rodrigues (1990) demonstra que a motivação do movimento que teve início em 1988 foi o discurso da dignidade e, principalmente, a luta por direitos sociais. A luta por dignidade tem dois sentidos, de acordo com Abramo (1999): em primeiro lugar, a remuneração do trabalho de acordo com a dignidade profissional do trabalhador, além do reconhecimento do sindicato como interlocutor; em segundo lugar, a questão dos direitos:

A noção dos *direitos* e do *respeito devido* ao trabalhador (que, ao lado da *expectativa de merecimento*, constituíam o cerne dessa ideia de dignidade) estava baseada, mais do que naquilo que estava definido na legalidade vigente, em uma percepção, pelos trabalhadores, da sua própria identidade como parte da humanidade. O excesso de trabalho, a exposição do corpo aos acidentes e doenças profissionais, a impossibilidade do lazer e da convivência familiar, o desrespeito sistemático por parte das chefias à sua integridade física e psicológica, enfim, todos os aspectos negativos da situação [...] significavam para os trabalhadores, em última instância, *não ser tratados como gente* (ABRAMO, 1999, p. 144, grifos da autora).

Na Ford, a Comissão de Fábrica, segundo Rodrigues, foi fundamental para a conquista da dignidade, que se expressa de diferentes maneiras – talvez a mais impactante seja a perda do medo do patrão.

Esse processo acarretou uma perda de poder da chefia e um ganho de poder para os trabalhadores, que chegavam a afirmar que eram eles mesmos que tinham o controle da

fábrica e do processo produtivo (RODRIGUES, 1990; EULÁLIO; PASSOS, 1999). Com efeito, de acordo com Rodrigues (1990), o poder que os trabalhadores tinham na empresa extrapolou os limites do aceitável pelos empregadores, o que levou, em julho de 1986, à demissão de 25 dos 28 membros da Comissão de Fábrica da Ford de São Bernardo do Campo. Eles foram processados, pondo fim temporariamente à experiência da Comissão de Fábrica na empresa, que só viria a ser retomada em 1988, após a fusão entre Ford e Volkswagen, formando a Autolatina.

Essa fusão entre as duas grandes empresas, fruto da perda de espaço no mercado para a Fiat e a General Motors (SALERNO, 1995, p. 201) foi anunciada ainda em novembro de 1986, meses após a demissão da Comissão de Fábrica da Ford. A despeito da fusão, ambas as marcas foram mantidas, sendo que a Ford produzia carros médios e grandes e a Volkswagen, pequenos. A Comissão de Fábrica da Ford só voltou a existir porque a Volkswagen assumiu a diretoria de recursos humanos da Autolatina e decidiu, após 13 dias de greve na Ford e na Volkswagen de São Bernardo do Campo, “aplicar o regulamento e o estatuto de sua comissão de fábrica para as demais unidades da Ford, inclusive na fábrica Taboão, onde a comissão de fábrica estava desativada desde julho de 1986” (BLASS, 2001, p. 56).

Do ponto de vista da representação no local de trabalho, durante o período da Autolatina, a tônica das paralisações da Ford¹⁰ se volta para o direito de representação no local de trabalho, ao contrário do que ocorre na Volkswagen, cujas principais reivindicações diziam respeito às condições de trabalho (BLASS, 2001, p. 57-61). Por outro lado, do ponto de vista do chão de fábrica, tanto a fusão quanto a des fusão foram pouco sentidas pelos trabalhadores, pois o processo de trabalho permaneceu, em cada uma das plantas, idêntico ao que era antes. As mudanças principais se deram no âmbito da racionalização das instalações de produção e sistema logístico. Verificaram-se influências do então chamado Modelo Japonês, tais como a adoção do *just-in-time* e a horizontalização da empresa (o que afetou os funcionários mensalistas), porém não de maneira radical (SALERNO, 1995, p. 214). Contudo, o intercâmbio entre funcionários de empresas com culturas diversas, como eram Ford e Volkswagen, redundou num “momento de perda de identidade, porque [os trabalhadores transferidos] não sabiam definir a qual empresa pertenciam” (BLASS, 2001, p. 71), pois tinham vínculo empregatício com uma empresa, mas trabalhavam em outra.

¹⁰ Em 1990, houve a representativa greve dos “golas vermelhas”. Tratou-se de uma greve que mobilizou apenas dois setores da fábrica, mas que conseguiu pará-la como um todo, por envolver os funcionários da ferramentaria e da manutenção. Sobre esta greve, conferir Blass (2001, p. 110-132).

Tanto Volkswagen quanto Ford estudavam, na primeira metade dos anos 1990, fazer terceirizações. A novidade é que havia “um acordo com o sindicato sobre o projeto de terceirização: este planejamento deve[ria] ser discutido com os comitês representativos do sindicato e das empresas” (SALERNO, 1995, p. 220). Isso sugere uma alteração no tipo de relação entre empresa e sindicato, que é debitária do advento da Câmara Setorial.

Em 1992, a Câmara Setorial do Complexo Automotivo assinou um acordo que se baseava no tripé isenção fiscal, manutenção do nível de emprego e retomada do investimento. Ela se constituía pelos sindicatos dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo (SP), São Paulo (SP) e Betim (MG), bem como os empresários do setor e representantes dos governos Federal e do Estado de São Paulo. O chamado Acordo das Montadoras apenas se efetivou a partir de 1993 (CARDOSO; COMIN, 1995, p. 387-388).

Diante desse quadro, Oliveira *et alii* (1993) propõem uma agenda de pesquisa voltada ao estudo do Acordo das Montadoras, com a hipótese geral de que este significaria uma inovação nas relações entre capital e trabalho no Brasil, de maneira que se produz um antagonismo convergente, resultado do fato de que

a manutenção ou aumento das vendas e fim das demissões não foram subprodutos mínimos de negociações, mas seu objeto prioritário. Isto é, o "empate" não foi produzido pela incapacidade de cada contendor para levar seu adversário à lona, mas era o resultado para o qual os contendores entraram no ringue (OLIVEIRA *et alii*, 1993, p. 5).

Para fazer o acordo, as partes (chamadas por Oliveira *et alii* de “contendores”, seguindo a metáfora do boxe) adotaram uma postura compreensiva, isto é, não-excludente do outro. Os interesses de cada uma das partes foram mantidos, mas com a identificação da recessão como inimigo comum. A hipótese dos autores vai ainda mais além, indicando se tratar de um processo de modernização¹¹ das relações sociais no Brasil, pois o antagonismo convergente inaugura uma nova contratualidade, a qual é publicizada, o que modifica as relações entre público e privado.

O Acordo das Montadoras, porém, só foi possível porque houve uma mudança de postura por parte do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, uma das

¹¹ O problema da modernização das relações sociais no Brasil é muito caro à Sociologia brasileira clássica. Os autores parecem concordar com Florestan Fernandes (1975), para quem o processo de modernização brasileiro conservou uma estrutura de classes com elementos estamentais (isto é, pré-modernos). Isso redundou numa burguesia bastante autoritária, que jamais reconheceu os trabalhadores como interlocutores válidos, num processo que remonta ainda à escravidão. Francisco de Oliveira (2003) defende a tese de que os elementos do atraso e do progresso se retroalimentam no capitalismo brasileiro.

principais bases da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Essa Central, desde sua fundação, fez oposição ao governo, o que levou Cardoso e Comin (1995) a classificarem como “surpreendente” (CARDOSO; COMIN, 1995, p. 398) a participação de um de seus principais sindicatos na Câmara Setorial. Para eles, os fatores que levaram o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo a aderir a esta forma de negociação são, resumidamente: a legitimidade do exercício do cargo de Presidente da República por Fernando Collor de Mello; o declínio do poder de barganha dos metalúrgicos, causado pela recessão; as privatizações, responsáveis pela redução de poder da CUT, que tinha nas empresas estatais uma ampla base de filiados; o surgimento da Força Sindical, a qual tinha capacidade de intervir nos espaços institucionais, fato que, de certa forma, “forçou” a CUT a disputar tais espaços; o paulatino ganho de hegemonia da Articulação Sindical, corrente interna da CUT, com um projeto reformista, contrapondo-se a correntes mais à esquerda, que tinham projetos mais revolucionários, num contexto de fim da Guerra Fria e do chamado “socialismo real” (CARDOSO; COMIN, 1995, p. 399-402).

O caráter de “invenção democrática”¹² da iniciativa é controverso na literatura. Galvão (1996) sinaliza para o fato de os acordos bilaterais entre Estado e empresas, excluindo-se os sindicatos, terem se mantido. Além disso, a Câmara Setorial do setor automotivo privilegiou justamente os metalúrgicos desse setor, fazendo com que os trabalhadores da mesma categoria, que não exercessem suas atividades laborais em empresas ligadas à produção de automóveis, ficassem de fora daquilo que fosse acordado.

O resultado disso, segundo Galvão, é a segmentação da classe trabalhadora. Mais do que isso, a fragmentação da ação sindical. Para a autora, o tipo de arranjo institucional das Câmaras Setoriais provoca uma situação na qual “os diversos segmentos de trabalhadores se voltam para seus problemas específicos e valem-se dos meios de que dispõem para lutar por seus interesses exclusivos” (GALVÃO, 1996, p. 111). Isso significa um egoísmo de fração, que não é senão a definição de corporativismo.

Boito Jr. (1999) acentua ainda mais o caráter de divisor de águas no padrão de ação sindical da Central Única dos Trabalhadores atribuído à participação nas Câmaras Setoriais, sobretudo a do setor automotivo. Ela é classificada como retrocesso político:

Esse novo corporativismo, distinto do corporativismo de Estado populista, é, em face dos trabalhadores, e diferentemente do que sugere a grande maioria dos estudos sobre o tema, uma estrutura de dominação e não uma estrutura de representação de interesses. Essa estrutura envolve, divide e despolitiza o

¹² O termo é de Francisco de Oliveira (2018, p. 90).

movimento sindical. Ela realiza, na base da central, a concepção e a estratégia do sindicalismo propositivo, que orienta a Executiva Nacional da CUT (BOITO JR., 1999, p. 168).

Boito Jr. (1999) atribui a essa estratégia uma espécie de cooptação do movimento sindical pela ideologia neoliberal. Segundo o autor, a CUT, sobretudo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, passam a encarar os valores capitalistas de mercado como fatalistas, cabendo a eles uma função, juntamente com o setor patronal, de defender os interesses particulares de sua categoria no interior dos marcos da economia de mercado. Em segundo lugar, o apoio à política de incentivos fiscais às empresas do setor automotivo e, principalmente, à redução da carga tributária, opõe-se à ideia de construção de direitos sociais, uma vez que é minada a base para estes.

As Câmaras Setoriais tiveram seu fim em 1995, com a ascensão de Fernando Henrique Cardoso (PSDB) à Presidência da República e foge ao escopo desta pesquisa discutir mais a fundo esta experiência¹³. No mesmo ano, teve fim a experiência da Autolatina. O que essas duas experiências põem em questão é a mudança no padrão de ação sindical frente aos patrões e ao Estado: de uma estratégia “confrontacionista”, passa-se para “uma tentativa de busca do diálogo, da negociação a todo custo” (RODRIGUES, 1997, p. 235).

Leôncio Martins Rodrigues (1990a) afirma que no III Congresso da CUT (CONCUT) há uma discrepância entre discurso e ação cotidiana: embora o *ethos* socialista dê o tom do Congresso, a prática cotidiana da direção da central não se orienta pela luta revolucionária. Tal *ethos* “dificulta à CUT desenvolver o seu lado mais moderno e mais antiburocrático, que é a demanda de negociação direta com o patronato e de redução do intervencionismo estatal na esfera das relações entre capital e trabalho” (RODRIGUES, 1990a p. 82). Desta forma, não seria possível assinar acordos com o patronato, por exemplo, pois tratar-se-ia do inimigo de classe. O *ethos* socialista seria, portanto, útil para ganhar as massas num primeiro momento, mas disfuncional para o sindicalismo, num segundo momento, pois este não poderia obter conquistas. E para fazê-lo, também seria necessário uma conformação às estruturas burocráticas do sindicalismo brasileiro corporativo, herdadas da Era Vargas¹⁴. Isso não significaria, diga-se, necessariamente incorrer numa prática corporativista, mas aproveitar-se das estruturas existentes para, inclusive, subvertê-las (RODRIGUES, 1990a, p. 87). Para este

¹³ Para uma apreciação das consequências do fim das Câmaras Setoriais, conferir Comin (1999). Entre elas, está a redução da influência sindical sobre os rumos do desenvolvimento do setor metalúrgico em termos globais. O autor ainda ressalta que o papel das Comissões de Fábrica (onde há) é relevante para os acordos por empresa, tendência à época.

¹⁴ Sobre a estrutura sindical corporativista, conferir Rodrigues (1990b).

autor, portanto, a mudança no padrão de ação sindical é praticamente uma necessidade histórica dos sindicatos, de uma maneira geral.

O III CONCUT foi, de acordo com Iram Jácome Rodrigues (1997), o ponto de virada “de uma concepção *movimentista* para uma visão mais *organizativa* da Central Única dos Trabalhadores. [...] Iniciava-se realmente a implantação de uma CUT verticalizada, administrativa enfim, como uma organização complexa e, nesse sentido, burocrática” (RODRIGUES, 1997, p. 117, grifos do autor). Burocracia, aqui, é tomada no sentido weberiano, de um modo de dominação racional¹⁵. Isso produz, já no IV CONCUT, o surgimento de uma figura do sindicalista profissional. Para o autor:

Isso é fundamental para a nova fase que a Central está vivendo, onde a racionalidade técnica, o pragmatismo nas negociações e uma certa diminuição do nível de conflituosidade com os empresários e o governo apontam para um novo padrão de ação sindical, onde a confrontação começa a dar lugar à negociação, tendendo, em alguns casos, como na experiência das câmaras setoriais do setor automobilístico, para uma certa forma de parceria entre capital e trabalho. Tal postura possivelmente terminará por diminuir, a médio prazo, a força do *ethos* socialista no seu interior (RODRIGUES, 1997, p. 207).

Ainda para Rodrigues (1997), neste mesmo congresso foi enfatizada a importância da organização no local de trabalho para que ocorresse a politização do trabalhador. Mas houve uma discussão que se estabeleceu nesse âmbito acerca de qual modelo de organização no local de trabalho deveria ser adotado: as comissões de empresa¹⁶ ou as comissões sindicais de base. Da primeira, podem participar sindicalizados ou não¹⁷; a segunda é mais claramente um “braço” sindical na empresa. Essas duas formas, porém, podem conviver uma com a outra, como a experiência posterior do ABC demonstrou. Em 1997, no II Congresso dos Metalúrgicos do ABC, foi deliberada a criação dos CSEs (Comitês Sindicais de Empresa), que estão muito próximos da ideia de comissões sindicais de base. Esses órgãos, como será visto com maior detalhamento no Capítulo 2, fazem parte da estrutura organizativa sindical, diferentemente das Comissões de Fábrica, e representam apenas os trabalhadores sindicalizados nas empresas. Foi também a partir deste Congresso que ficou deliberada a

¹⁵ Cf. Weber (2015).

¹⁶ Comissão de Empresa é uma maneira genérica de tratar as Comissões de Fábrica: como estas últimas só fazem sentido no contexto fabril, utiliza-se Comissão de Empresa para designar as comissões de trabalhadores em quaisquer empresas (não necessariamente indústrias).

¹⁷ A despeito de as Comissões de Fábrica das grandes montadoras do ABC serem bastante próximas do sindicato (BARBOSA, 2002; RODRIGUES, 1990; TOMIZAKI, 2007), elas gozam de independência estatutariamente e são objeto de disputa. O caso de um representante da Convergência Socialista, corrente de oposição à diretoria do sindicato à época (1986), que foi eleito para a Comissão de Fábrica na Ford, é exemplar disso.

preferência por um modelo de representação que reunisse Comissão de Fábrica e CIPA num único órgão representativo, o SUR (Sistema Único de Representação).

Rodrigues ainda ressalta que as comissões de empresa não se expandiram, o que, na leitura de um de seus entrevistados, deve-se ao “medo” por parte dos dirigentes sindicais de que esta forma organizativa acabe por fazer oposição ao sindicato. Esse “medo”, porém, não existia no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, cujo presidente à época defendia a autonomia das Comissões de Fábrica.

A questão da organização no local de trabalho (OLT) ganhou um destaque importante no V CONCUR. Em novembro de 1993, por decisão da 6ª plenária da CUT, realizou-se o 1º Encontro Nacional sobre OLTs. Os resultados do Encontro foram apresentados no V CONCUR, em 1994, divididos em quatro tópicos: 1) Diagnóstica dos OLTs; 2) Pressupostos para uma concepção de OLT; 3) Estratégia de implantação de OLTs e 4) Divulgação da concepção e estratégia. Para fins desta dissertação, serão analisados apenas os três primeiros.

No primeiro tópico foram ressaltados os seguintes pontos:

- Há mais OLTs do que os dirigentes sindicais pensavam, ainda que nenhum dado quantitativo a respeito disso possa ser encontrado no documento das resoluções do V CONCUR;

- Na maioria dos espaços institucionais não há, por parte dos sindicatos, uma política de relacionamento, estímulo e acompanhamento;

- As OLTs se constituem e atuam de maneiras diferentes, de acordo com as especificidades de cada situação, variando de acordo com categoria, regionalidade, cultura, sexo, raça e credo religioso dos trabalhadores;

- Em comum, essas experiências têm “a identidade e a solidariedade de uma cultura de classe que pode conduzir ao questionamento do domínio do capital sobre o trabalho” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 68);

- Em setores que possuem marcadamente um “espírito de corpo”, destacando-se as atividades que se encontram sob monopólio estatal, há uma tendência de a organização se tornar corporativa, sendo função da Central e dos sindicatos a ela ligados fazer a articulação das lutas específicas, de maneira que elas se tornem vinculadas a um projeto de classe;

- Direções e/ou tendências sindicais podem representar um empecilho para as OLTs;

- O modelo de sindicalismo de porta de fábrica está esgotado;

- É necessário que se respeite a experiência concreta das entidades, a fim de que não se caia numa padronização que tende a burocratizar o movimento.

No segundo tópico, chama a atenção a ampliação da noção de local de trabalho. Ela permite que se faça uma associação com a apregoada idéia de “sindicalismo cidadão” (como será visto mais à frente). Isso pode ser percebido na passagem:

No caso dos pequenos produtores, por exemplo, o local de trabalho se confunde com o de moradia, enquanto os espaços públicos (escolas, áreas de lazer etc.) permitem a existência simultânea de diversas organizações populares, não necessariamente sindicais (grêmios estudantis, associações de pais e mestres etc.). As ações articuladas com a sociedade contribuem para a diminuição do corporativismo e o fortalecimento da cidadania. Esta talvez seja a ponte que ligará a Central aos trabalhadores não-assalariados (por conta própria, donas-de-casa etc.), que ocupam o mercado informal de trabalho e são excluídos da participação e do acesso aos bens que garantam melhor qualidade de vida, saúde, educação, moradia, entre outros. Aqui aparece a primeira vinculação das OLTs com a saúde, entendida como direito à vida, dentro de uma visão de integração processo produtivo-comunidade (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 69-70)

Também, nessa parte do documento, chama a atenção a relação entre OLT e sindicato. Textualmente, defende-se a autonomia entre as duas instâncias. Rodrigues (1997) já havia apontado para a polêmica entre o modelo das Comissões de Fábrica e as Organizações Sociais de Base (OSBs). Estas são subordinadas ao sindicato. O documento com as resoluções do V CONCUR sugere que a polêmica permaneceu e que, nas discussões internas da Central, um modelo acabou por não ser vencedor sobre o outro, já que “a escolha entre uma ou outra deve ser definida pela realidade concreta” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 70). O documento ainda aponta para o fato de que as OLTs podem ser tanto colaborativas quanto conflitivas em relação ao sindicato, também variando caso a caso. No caso de convergência de objetivos, como em São Bernardo do Campo, a Comissão de Fábrica e o sindicato agem em mútua colaboração. No caso de divergência de objetivos, como em São Paulo, a Comissão de Fábrica entra em confronto com o sindicato.

A OLT é vista, ainda, como mecanismo de conquista de democracia. Esta pode ser entendida em dois registros: o primeiro, de democracia na empresa, versa sobre a disputa de poder nesse âmbito, ainda que se reconheçam os limites dessa luta no capitalismo; o segundo, de democracia intraclasse, versa ainda sobre a relação OLT/sindicato. O documento propõe uma discussão a respeito da:

contradição que freqüentemente ocorre entre os mecanismos/formas de representação e a ação coletiva direta. Tal questionamento parte da negação do monopólio da representação sindical, passa pela discussão dos processos

de autodeterminação e autonomia dos trabalhadores e avança até a discussão da autogestão socialista dos meios de produção (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 71).

Com efeito, neste ponto o documento retoma uma antiga discussão a respeito da organização no local de trabalho como alavanca para o socialismo. O debate remonta aos conselhos de fábrica de Turim, na Itália, mas também ao papel da tomada de controle da produção por parte dos trabalhadores proposto por André Gorz nos anos 1960¹⁸. No caso da concepção cutista de organização no local de trabalho, não há incompatibilidade entre socialismo e conquista de direitos, que são definidos, de maneira vaga, como “uma série de garantias, juízos, práticas e comportamentos que, embora não estejam expressos em leis (às vezes contra a própria lei), se consolidam através da luta e da resistência dos cidadãos e constituem um verdadeiro patrimônio na luta pela democracia” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 71).

No terceiro tópico, há, destarte, o reconhecimento de que a maior parte das resoluções cutistas a respeito da OLT não se concretizou. Mas é feita também a ressalva de que ela não deve ser pensada como um modelo acabado, nem do ponto de vista organizativo, nem do ponto de vista de seus objetivos, isto é, está em aberto se o seu caráter é mais negociativo ou mais revolucionário, a depender, sobretudo, da conjuntura. De fato, as diretrizes do documento apontam para uma combinação de ações negociativas com ações estratégicas. Todavia, deve-se evitar dois perigos para os quais o documento aponta: a OLT não deve se tornar um instrumento viabilizador da proposta patronal de sindicato por empresa, nem deve ser vista enquanto entidade livre do que é chamado, fazendo recurso a um vocabulário religioso, de “pecado original que todo sindicato carrega, o de ser parte da estrutura oficial” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 71).

O documento deixa claro que as esferas das OLTs, dos sindicatos, da central e do partido não devem se sobrepor, mas convergir, no intuito de construir um modelo socialista de sociedade. Desta forma, as OLTs não seriam ameaça aos sindicalistas, mas uma forma de legitimação de seu trabalho.

As OLTs, para a CUT, são uma forma de garantir “a permanência do conflito de baixa intensidade, que corrói as fundações do sistema” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1994, p. 72). Por esse motivo, a central tem a função de vincular a OLT a um projeto maior de cultura organizativa. O papel das OLTs, portanto, é visto como

¹⁸ Esse debate será retomado ao longo desta dissertação.

um celeiro de formação de uma cultura organizativa, uma espécie de laboratório de experiência de classe, no sentido *thompsoniano*.

Retomando o debate que já havia aparecido em CONCUTs anteriores, apresenta-se a defesa de que as OLTs representem todos os trabalhadores, não apenas os sindicalizados. Porém, o papel negocial das OLTs é visto com maus olhos, afinal significaria uma perda de poder dos sindicatos. Apresenta-se a justificativa de que uma empresa, ao reconhecer o poder de negociação de uma OLT, tem a estratégia de produzir um sindicalismo por empresa, o que iria de encontro com os interesses da central.

Se no V CONCUT a OLT aparece como uma forma de produzir uma cultura organizativa na classe trabalhadora, o VI CONCUT, de 1997, deixa mais claro o objetivo de tal cultura:

Os desafios colocados pela reestruturação produtiva exigem, cada vez mais, melhor organização sindical dentro da fábrica. Desta maneira, teremos melhores condições para *qualificar nossos representantes sindicais* e, assim, não só defender os salários dos trabalhadores, mas também participar da defesa de outros direitos profissionais ameaçados por essa reestruturação. Estas ações só terão êxito com *lideranças qualificadas e representativas do conjunto dos trabalhadores* (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1997, p. 21, grifos nossos).

O documento, em relação ao anterior, detém-se muito menos sobre a questão da organização no local de trabalho. Nas resoluções do VII CONCUT (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2000), a sigla OLT aparece apenas uma vez em todo o documento, apenas para reiterar o apoio da entidade a esse tipo de organização. Nesse momento, a CUT defende tanto os comitês que representam apenas os sindicalizados quanto as OLTs que representam todos os trabalhadores de uma empresa.

Nas resoluções do CONCUT que se seguiu (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003), a sigla OLT também aparece apenas uma vez. Nelas estão apresentadas as propostas cutistas de reforma da estrutura sindical. O momento era oportuno para tal discussão, uma vez que naquele ano Luiz Inácio Lula da Silva (PT) havia assumido a Presidência da República, com a promessa de realizar uma reforma sindical. O documento propunha os seguintes tópicos:

- a) Legalização imediata das centrais sindicais, incluindo-se as estruturas nelas organizadas.
- b) Implementação dos contratos coletivos nacionais.

- c) Garantia do livre acesso dos dirigentes sindicais ao interior das empresas e direito de instituir comitês sindicais nos locais de trabalho.
- d) Garantir a ultratividade dos acordos coletivos.
- e) Redução da jornada de trabalho sem redução de salários e benefícios e limitação das horas extras. [...]
- f) Efetiva fiscalização e coibição do trabalho escravo e degradante, e do trabalho infantil.
- g) Reintegração dos dirigentes sindicais demitidos.
- h) Eliminação de todos os dispositivos legais que contrariam a liberdade e autonomia sindical e os direitos dos trabalhadores.
- i) Uma política de recomposição salarial e de emprego efetivo.
- j) No financiamento público para o desenvolvimento e aquisição de novas tecnologias, deve-se exigir como contrapartida a manutenção dos postos de trabalho.
- k) Combate à informalidade e às péssimas condições de trabalho, com fiscalização efetiva do Ministério do Trabalho.
- l) Combate à terceirização nos serviços públicos, com a realização de concursos públicos, especialmente para as áreas de Saúde, Educação e Previdência Social (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 49-50).

De fato, a proposta cutista incorpora tanto o “espírito” do “novo sindicalismo” dos anos 1970 e 1980 quanto o “espírito” da luta contra o desemprego que marcou os anos 1990. O papel importante conferido à OLT não está expresso apenas ao item (c) acima transcrito, como se faz presente mais à frente no documento, na 16ª medida no item *Agenda emergencial da reforma sindical e trabalhista*, numa frase não muito específica: “garantir o exercício do direito de representação no local de trabalho” (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2003, p. 53)

O IX CONCURTO, ocorrido em 2006, último ano do primeiro mandato de Luís Inácio Lula da Silva na Presidência da República, apresenta a sigla OLT, tal qual ocorre nas resoluções dos dois congressos anteriores, apenas uma vez. Todavia, se no VIII CONCURTO ela tinha uma posição de destaque enquanto base do sindicalismo que a central propunha, no IX congresso ela aparece de maneira bem mais tímida:

Por fim, a direção da CUT deverá elaborar uma estratégia dentro de seus princípios para orientação dos sindicatos filiados no que concerne a negociação de Participação nos Lucros e Resultados – PLR, levando em conta, entre outros, a luta pela Organização por Local de Trabalho - OLT, a transparência e divulgação de informações por parte das empresas aos sindicatos; a tomada de decisões por assembleias de trabalhadores(as) sobre objetivos e metas dos acordos, além de taxa negocial (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2006a, p. 47).

O X CONCURTO, de 2009, volta a tratar da OLT. Ela aparece como instrumento de formação sindical dos trabalhadores e de disputa de hegemonia no local de trabalho. Nesse

momento, a CUT discute um novo projeto organizativo, baseado num documento oriundo de debates que envolveram as CUTs estaduais, chamado *Estratégia e organização da CUT: construindo o futuro*. Ficou constatado que as OLTs se concretizavam em muito poucos casos. Foram elaboradas as seguintes propostas:

- Mapear, sistematizar e socializar as experiências do conjunto da Central sobre OLT, subsidiando a formação sindical e a definição de estratégias para CIPA, delegados sindicais, comissões de saúde e outras formas de organização e representação no local de trabalho¹⁹.
- Incentivar a inclusão da participação dos organismos de representação dos locais de trabalho nos estatutos dos sindicatos.
- Avaliar e sistematizar o conjunto de experiências formativas e organizativas (SUR, CIPA, COMSAT²⁰, etc.) desenvolvidas pelas instâncias e sindicatos filiados, tendo em vista estabelecer um novo patamar de debate da relação entre OLT e saúde do trabalhador (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2006b, p. 98).

Essas propostas foram levadas ao X CONCURT, que colocou a questão da OLT no centro de uma nova organização das relações de trabalho no Brasil:

Nesse contexto propostas e negociações diretas entre o empregador e o sindicato que conquistem o direito à OLT deverão ser buscadas. O objetivo maior é a inserção destes itens nos acordos coletivos, com o mesmo valor que as demandas econômicas.

A ampliação da liberdade de negociação coletiva a partir dos locais de trabalho, por adesão voluntária das partes, é compatível e pode coexistir com as práticas tradicionais de relações de trabalho e de proteção ao trabalhador. Mas a expansão e consolidação desse novo padrão de relações de trabalho no Brasil exigem um marco legal específico, voltado ao estímulo e ao sustento das boas práticas sindicais e trabalhistas.

É preciso, portanto, formular as bases jurídicas e institucionais para a expansão e a consolidação de boas práticas sindicais e trabalhistas, de maneira a que empresas e sindicatos possam estabelecer, com segurança jurídica, obrigações recíprocas, normas de proteção, condições específicas de trabalho e formas de soluções de conflitos, em um ambiente de ampla participação dos trabalhadores, e que deve, necessariamente, contemplar os seguintes pressupostos a serem adotados pelas empresas e sindicatos diretamente envolvidos:

1. Aplicação dos direitos dos trabalhadores consagrados no Art. 7º da Constituição Federal de 1988 e em legislação infraconstitucional.
2. Garantia dos direitos humanos fundamentais por parte da empresa em relação à pessoa do trabalhador (igualdade de tratamento, privacidade dos dados econômicos, cadastrais, previdenciários, trabalhistas, médicos e genéticos, exercício não abusivo e respeitoso nos serviços de controle

¹⁹ De acordo com informações obtidas junto ao DIEESE, em 2009 houve uma tentativa de fazer esse levantamento sobre OLT no Brasil todo. A pesquisa foi, porém, descontinuada antes que se obtivessem resultados relevantes.

²⁰ Comissão de Saúde do Trabalhador

patrimonial e de vigilância), e ao sindicato (informações sindicais, direito de assembleia sindical regulado de comum acordo com a empresa).

3. Garantia de legislação que proíba as práticas antissindicais.

4. Reconhecimento e garantia do exercício, por parte da empresa, da representação do sindicato dos trabalhadores nos locais de trabalho, mediante o estabelecimento de regras para assegurar o desempenho da representação com autonomia e independência.

5. Reconhecimento pelos sindicatos, por meio dos seus estatutos, das condições de criação, organização e funcionamento dos Comitês Sindicais de Empresa em suas respectivas bases de representação territorial.

6. Adoção de procedimento permanente de negociação coletiva e de solução voluntária de conflitos, individuais e coletivos, nos locais de trabalho.

7. Criação de um sistema de acompanhamento das relações de trabalho que assegure às comissões sindicais a responsabilidade pela fiscalização dos acordos firmados no âmbito da empresa, sem prejuízo do papel regulatório dos órgãos públicos da área trabalhista.

Em suma, é preciso criar as condições legais para que sindicatos e empresas possam, a partir da vontade expressa e voluntária dos trabalhadores, aderir às normas sindicais e trabalhistas que democratizem as relações de trabalho no Brasil (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2009, p. 81-82).

Esta longa citação mostra, pela primeira vez em resoluções do CONCUR, o CSE como forma preferencial de Organização no Local de Trabalho. Agora, diferentemente do que estava presente nas resoluções do V CONCUR, a “realidade concreta” não deveria mais ser responsável pela opção deste ou daquele modelo de OLT. O modelo criado em São Bernardo do Campo, por fazer parte da própria estrutura dos sindicatos, seria o vencedor. Esta é uma demonstração do peso que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC possui no interior da CUT. O anteprojeto do Acordo Coletivo Especial, como será visto no terceiro capítulo, possui alguns pontos de contato com essas resoluções do X CONCUR, a começar pela expansão dos CSEs para todas as categorias profissionais.

O XI CONCUR manteve a orientação aos sindicatos de incorporar a OLT aos seus estatutos, porém não mais com os CSEs enquanto único modelo:

Os sindicatos deverão incluir nos seus estatutos a criação da comissão sindical de empresa/de base, ou comissão sindical por local de trabalho, ou ainda, representantes sindicais eleitos/as pelos/as associados/as do sindicato naquela empresa ou local de trabalho, com garantia de estabilidade, e local de moradia (no caso da agricultura familiar), com eleições coordenadas e organizadas pelo sindicato, com o objetivo de fortalecer o processo de negociação permanente a partir do local de trabalho, acompanhar os assuntos de interesse dos/as trabalhadores/as no cotidiano, fiscalizar o cumprimento do acordo ou convenção coletiva de trabalho por parte da empresa etc (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2012, p. 42).

O XII CONCURTO (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 2015) afirma a OLT como locus representativo do conjunto dos trabalhadores de uma empresa, mas que defenda, ao mesmo tempo, questões específicas de jovens, deficientes, mulheres e negros. Além disso, são reafirmadas as dificuldades para a implantação de OLTs, atribuídas a uma legislação que não contribui para que esse tipo de organização se efetive. No documento, não há mais nenhuma menção à sigla CSE.

O que as resoluções dos CONCURTOs realizados entre meados dos anos 1990 e meados da década seguinte sugerem é que as discussões sobre organização no local de trabalho foram arrefecendo. Porém, há uma retomada do tema mais para o final da década, quando o modelo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC passa a ser adotado pela central como o padrão de OLT a ser defendido. Isso, posteriormente, é relativizado. Assim, reafirma-se o importante papel desempenhado pelas Comissões de Fábrica no ABC durante os anos 1990, no processo da chamada reestruturação negociada (BARBOSA, 2002; BLASS, 2001; 1998a; SILVA, 1997). Já sob o mencionado novo padrão de ação sindical, as Comissões foram responsáveis, juntamente do sindicato, por negociar com as empresas a reestruturação produtiva. A leitura à época foi de que a reestruturação produtiva era inevitável, mas ela poderia acontecer de maneira que não ameaçasse (tanto) os direitos dos trabalhadores. Em meados da década de 1990, são tomadas medidas de flexibilização da jornada de trabalho (criação do banco de horas) com vistas a reduzir o número potencial de demissões (BLASS, 1998b; BRESCIANI, 1997).

O *lay-off*²¹ foi introduzido na Ford a partir de 1999, como medida para evitar a demissão de 1800 funcionários, a qual havia sido anunciada em dezembro de 1998. A Comissão de Fábrica e o sindicato organizaram uma greve “invertida”, na qual todos os funcionários da empresa (inclusive os demitidos) foram trabalhar. A empresa se viu obrigada a ela mesma parar a produção, para não ter de pagar as horas trabalhadas dos demitidos – e, consequentemente, assumir sua readmissão²². Este movimento, segundo Vêras de Oliveira (2002), teve caráter anti-neoliberal, à medida que deslocou a questão do desemprego da esfera das relações privadas para a esfera pública, configurando uma arma importante para um sindicalismo que estava acuado.

Esse tipo de visão sobre a guinada para o padrão de ação sindical negocial não é unânime dentre os estudiosos. Com efeito, há correntes que veem com menor otimismo a

²¹ A expressão designa a suspensão temporária do contrato de trabalho.

²² A história dessa greve foi contada por Roberto Vêras de Oliveira (2001), num livro que, a despeito de estar fora dos moldes acadêmicos, é um importante material de consulta.

experiência das câmaras setoriais, por exemplo, caracterizando as iniciativas negociais cutistas como reflexo da crise proveniente do chamado avanço da nova direita, com a reestruturação produtiva e a fundação da Força Sindical. Isso se alia a problemas da própria CUT que redundavam numa incapacidade de “transitar de um período de resistência, como nos anos iniciais do *novo sindicalismo*, para um momento superior *de elaboração de propostas econômicas alternativas, contrárias ao padrão de desenvolvimento capitalista aqui existente*” (ANTUNES, 1996, p. 135, grifo do autor). A mudança no padrão de ação social, para Ricardo Antunes, é uma forma de acomodação social-democrática, que contraria o ímpeto socialista inicial do Novo Sindicalismo, caracterizando uma postura pouco respaldada numa política de classe e “cada vez *mais* numa política para o *conjunto* do país, o ‘*país integrado do capital e do trabalho*’”²³ (ANTUNES, 1996, p. 136, grifo do autor).

Luci Praun (2012) enfatiza a aspiração institucional de alguns dirigentes sindicais do ABC, além de todas as questões da conjuntura desfavorável do final dos anos 1980 até a década seguinte, como uma das causas da guinada para o padrão de ação sindical negocial. Essa concepção de ação sindical, para a autora, “subordina a ação a um projeto mais abrangente, de chegada ao poder de Estado por meio das vias institucionais e da democracia burguesa, que não tem como pressuposto a independência de classes e a luta anticapitalista” (PRAUN, 2012, p. 131).

Galvão (2012) defende que, ao adotar o modelo de ação negocial, a CUT e, particularmente, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC se tornaram parceiros das empresas e acabaram por adotar uma postura flexibilizante, sobretudo no que tange ao papel assumido pelo chamado “sindicalismo cidadão”²⁴ de oferecer qualificação profissional aos trabalhadores, caindo na lógica da empregabilidade, que transfere ao trabalhador a responsabilidade sobre seu sucesso ou fracasso no mercado de trabalho. Além disso, também é crítica à Câmara Regional do ABC, criada em 1997, que reunia representantes do Estado, patronais e sindicais para estimular o desenvolvimento da região²⁵, o que entra no bojo da ideia de sindicalismo cidadão. Ramalho e Rodrigues (2010), ao contrário, veem em tal experiência a conquista de um espaço democrático onde antes não havia, além de salientarem

²³ Grifos no original.

²⁴ Sindicato cidadão é um nome que se dá a um tipo de ação sindical que extrapola as funções “normais” de um sindicato, isto é, trata-se de um sindicato que passa a prestar serviços e, sobretudo, a incorporar pautas da sociedade civil. Vêras de Oliveira (2000) enfatiza bastante a participação sindical nas comissões municipais de emprego, que têm a função de deliberar sobre medidas que visam a conter os efeitos dos ciclos econômicos sobre o emprego e agem, sobretudo, nas políticas de qualificação profissional. Para um estudo de caso sobre uma comissão de emprego e suas vicissitudes, conferir Melo (2013).

²⁵ Sobre a questão das ações regionais do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, conferir Reis (2007) e Camargo (2007).

que isso foi possível devido ao acúmulo de capital político das lutas sindicais, que se converteu noutro tipo de recurso político voltado a outras instâncias, como uma forma de inovação institucional do sindicato. Galvão (2012) é mais crítica quanto à aproximação entre sindicato e Estado, ao afirmar que, a partir da ascensão do PT ao governo federal, com a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República, em 2002, o corporativismo se intensificou na CUT, sobretudo em razão de diversas lideranças sindicais terem assumido ministérios ou cargos de outra natureza, como o controle sobre fundos de pensão²⁶.

A despeito das divergências teóricas possíveis, a mudança do padrão de ação sindical é reconhecida, assim como sua caracterização, pelos diferentes lados do debate. De fato, nos anos 1990, o sindicalismo, não apenas no Brasil, enfrentou um período de refluxo²⁷, do qual deu sinais de se recuperar a partir da década seguinte, com o aumento no número de greves (BOITO JR.;MARCELINO, 2010).

Todavia, há mudanças que parecem ser irreversíveis. José Ricardo Ramalho (2010) ressalta o caráter de inevitabilidade que a flexibilidade adquire numa situação de ameaça de desemprego: a Comissão de Fábrica aceita que se criem empregos temporários, procura negociar melhores condições para esses empregos, desde que não se mexam nos direitos conquistados anteriormente.

Tomizaki (2008) argumenta que a militância acontece, contemporaneamente, no interior das instâncias decisórias das empresas multinacionais. Há, pois, uma importante mudança no lócus da ação sindical, o que redundará em alterações no campo sindical, no sentido *bourdieusiano*. Capital escolar, agora, passa a ser convertido em capital militante. A autora, ainda, lança a hipótese de que

a cena sindical do ABC Paulista vem assistindo a um processo de consolidação de duas dimensões de práticas sindicais que, por sua vez, correspondem a duas lógicas diferentes de funcionamento: (i) primeira dimensão está relacionada às negociações [nos] locais [de trabalho] e é regida pela lógica política e social; (ii) a segunda dimensão está relacionada à tentativa de antecipação da necessidade de negociar, tendo em vista atuar diretamente nas instâncias decisórias das empresas, assim trata-se de uma ação regida pela lógica econômico-financeira (TOMIZAKI, 2008, p. 10-11).

²⁶ Oliveira (2003) chega a argumentar que sindicalistas que obtêm controle sobre o fundo público formariam uma nova classe social.

²⁷ Boito Jr. e Marcelino (2010) rejeitam o argumento de Leôncio Martins Rodrigues (1999) de que o sindicalismo estaria em declínio. Para eles, trata-se de um refluxo, ou seja, trata-se de um cenário reversível, enquanto o declínio indica algo irreversível.

De acordo com a autora, os sindicalistas mais ligados à segunda dimensão lograram posições dominantes no campo sindical, ao passo que os que permaneceram ligados à primeira dimensão ocupam posições dominadas. Às Comissões de Fábrica, sobretudo da Mercedes-Benz, caso estudado por Tomizaki, cabe um papel de coadjuvante, isto é, as grandes pautas ficam por conta dos sindicalistas que atuam nas instâncias decisórias da empresa.

Tomizaki (2013) sintetiza três fases do sindicalismo do ABC entre 1970 e 2000:

- **Anos 1970.** Mudança intensa da perspectiva do trabalho sindical no SMABC [Sindicato dos Metalúrgicos do ABC], que vai de uma prática pautada já em um certo nível de combatividade e vinha buscando estreitar sua relação com base representada, mas ainda com pouca clareza do antagonismo de classe que opõe trabalhadores e capitalistas, até um segundo momento marcado pela tomada de consciência do protagonismo que a classe trabalhadora pode exercer na transformação da sociedade, o que redundou na formação de um novo “modelo” de ação sindical²⁸;
- **Anos 1980.** Consolidação das práticas do chamado “novo sindicalismo, intenso trabalho voltado à formação do PT e da CUT e à expansão/ampliação do projeto político dessas duas organizações, seja por meio da disputa de cargos eletivos, seja pela organização de chapas que disputaram a direção de outros sindicatos para compor a chamada “base cutista”;
- **Anos 1990.** A crise vivenciada pelo ABC paulista nos anos 1990, materializada, sobretudo, no fechamento de postos de trabalho, alterou profundamente o modo de se fazer sindicalismo naquela região: de acordo com os depoimentos, premido pelas transformações estruturais, o SMABC não pôde vislumbrar outra forma de resistência que não a negociação com as empresas, tendo em vista evitar “um mal maior”, como um processo de desindustrialização ou um número maior de demissões. Esse movimento ampliou e alterou o escopo de atuação do SMABC, exigindo um leque maior de “perfis” e “habilidades” dos sindicalistas, bem como uma crescente exigência de maior escolaridade e domínio de línguas estrangeiras (TOMIZAKI, 2013, p. 76-77)

A cada fase do sindicalismo, corresponde uma forma de legitimação da militância. A primeira geração de militantes do ABC (abrangida pelos anos 1970 e 1980), que necessitava conquistar Comissões de Fábrica, não possuía nenhum tipo de estabilidade no emprego e precisava enfrentar as práticas da Ditadura Militar brasileira, tinha sua legitimidade relacionada “ao enfrentamento de riscos, à postura de confrontação e à capacidade de intermediar o descontentamento dos trabalhadores” (TOMIZAKI; ROMBALDI, 2009, p. 102).

²⁸ Este período foi largamente estudado por Humphrey (1982). Para um estudo na planta da Ford nos anos 1960, conferir Rodrigues (1970).

A partir dos anos 1990, no bojo das mudanças já discutidas, o sindicato passa a oferecer cursos²⁹ e intercâmbios internacionais para preparar seus militantes para os novos desafios que se apresentavam. Na Mercedes-Benz, os sindicalistas mais jovens e com mais capital escolar passaram a ganhar proeminência na Comissão de Fábrica, o que redundou em que o capital escolar se convertesse num novo tipo de capital militante, baseado “na capacidade de argumentação, leitura e resolução de cálculos matemáticos; na boa articulação em reuniões com a empresa; na elaboração de propostas etc.” (TOMIZAKI; ROMBALDI, 2009, p. 102).

Isso explica como um grupo que era relativamente homogêneo passou a se diferenciar internamente em razão das possibilidades diferentes de carreira a seguir, que vão desde o desengajamento até a política profissional. Isso produziu uma clivagem político-ideológica: de um lado, há os que criticam o “apego aos cargos”, de outro, há os que relatam os benefícios trazidos à militância pela adesão à política profissional. São justamente os militantes mais radicais que tiveram maior dificuldade em lograr carreiras políticas no aparato partidário ou sindical (TOMIZAKI, 2013).

Toda essa literatura, em algum grau, admite uma relação bastante forte entre sindicato, central sindical e partido, tendo a organização no local de trabalho (seja na forma de Comissões de Fábrica, SURs ou CSEs) como a base de formação de militantes. Cabe, nos limites desta pesquisa, discutir a fundo o papel das instâncias representativas no local de trabalho, buscando atualizar esse debate acerca do nível de representação mais próximo do chão de fábrica.

A partir desse ponto, é possível pensar a evolução da relação entre Comissão de Fábrica (ou SUR) e sindicato: a Comissão de Fábrica não representa apenas os trabalhadores sindicalizados, o que lhe confere certo grau de autonomia, ao menos no papel, em relação ao sindicato. No caso da Ford Taboão, é possível afirmar, com base em alguns dados coletados, que a Comissão de Fábrica ou SUR, mesmo não representando apenas os sindicalizados, sempre teve relação estreita com o sindicato.

Por relação estreita da Comissão com o sindicato, entende-se o papel que ela assume ao fazer o chamado “trabalho de base”, que consiste, *grosso modo*, em mobilizar os trabalhadores em torno das pautas sindicais, de um lado, e produzir lideranças que poderiam um dia vir a se tornar quadros para o sindicato, de outro, além de exercer sua parte na divisão do trabalho sindical, a saber, tratar das questões cotidianas internas à fábrica.

²⁹ Sobre os cursos de formação sindical oferecidos pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, conferir Gaban (2013).

Mas o jogo político não se resume às relações entre instituições que “estão do mesmo lado”, por assim dizer. De fato, em se tratando de Comissões de Fábrica, é necessário o reconhecimento por parte da empresa daquela instância representativa – sem o qual, ela perde sua razão de ser, enquanto órgão de antecipação dos conflitos entre capital e trabalho.

Se as Comissões de Fábrica nascem da oposição ao despotismo fabril, ao autoritarismo das chefias, disputando o controle da produção etc., qual passa a ser seu objeto de ação quando, em consequência da introdução de novos modelos de gestão, há uma melhora significativa nas relações entre empresa e trabalhadores? Esta pergunta não poderia se estender nos mesmos termos para sindicatos ou centrais sindicais, visto que suas funções são de outra ordem³⁰, menos ligadas ao chão de fábrica. A revisão bibliográfica prévia mostra que, em certa medida, as atribuições das Comissões de Fábrica/SURs permanecem as mesmas, mas as negociações quanto às condições de trabalho passam a se dar no plano das negociações das novas linhas³¹ a serem introduzidas – daí a mudança das formas de legitimação dos militantes a que se refere Tomizaki (2013).

1.3 A empresa e a Comissão de Fábrica

A conquista da Comissão de Fábrica na Ford foi acompanhada da conquista da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). O órgão, obrigatório a todas as empresas, tem por finalidade a prevenção de acidentes e doenças ocasionados pelo processo de trabalho. Até o início dos anos 1980, não havia candidatos apoiados pelo sindicato para a CIPA, sendo os eleitos sempre indicados pela empresa. A partir da conquista da Comissão de Fábrica, o sindicato passou a apoiar candidatos próprios para a CIPA, com vistas a, por um lado, aumentar o número de trabalhadores com estabilidade no emprego e, por outro, endereçar os problemas de saúde do trabalhador, fruto das condições do processo de trabalho na época em que predominava o despotismo fabril.

A vitória dos candidatos apoiados pelo sindicato e pela Comissão de Fábrica para a CIPA, em 1982, significou, obviamente, um ganho de poder dessas entidades. A questão da segurança no trabalho passou a ser politizada. Os relatos a respeito dos ganhos objetivos da CIPA versam sobretudo sobre a redução da taxa de decibéis produzida pelas máquinas, que

³⁰ Toda essa discussão sobre as incumbências (estatutárias ou práticas) das Comissões de Fábrica está baseada nas proposições de Iram Jácome Rodrigues (1990), cuja obra foi discutida nas primeiras páginas deste capítulo.

³¹ No caso da Ford, ao contrário do que afirma Tomizaki (2008) para o caso da Mercedes, a Comissão de Fábrica também entra nas negociações das chamadas “grandes pautas”.

costumava vitimar a audição dos trabalhadores na empresa. No setor de usinagem, por exemplo, havia cerca de 700 máquinas que eram limpas a jatos de ar, o que causava danos à audição dos trabalhadores pelo alto nível de decibéis. O problema poderia ser resolvido com a instalação de bombas de óleo de corte, que substituiriam os jatos de ar na limpeza. Os cipeiros da usinagem passaram, então, a fazer uma campanha, como relata um deles:

Como não havia mobilização, não se mobilizava por isso, a gente começou a pensar como tocar o sentimento das pessoas em relação à consequência do barulho, porque o barulho não era um problema só de surdez, né, ele dá problema de insônia, ele dá problema de... mais diversos, né. Inclusive, ele causa impotência sexual, porque, de todos esses problemas, um dos efeitos colaterais é a impotência sexual. E a gente descobriu isso nos estudos que tinham sobre barulho. Aí fizemos murais com letra grande, né, “veja as consequências do barulho no corpo humano”. E grifamos a insônia, não sei quê, e a impotência sexual. Isso criou uma insatisfação do pessoal botar nos murais, nos bebedouros, e que acabou levando a empresa a... A pressão do pessoal fruto desse movimento da CIPA acabou levando a empresa a corrigir o problema.

O apelo, relatado por um cipeiro da usinagem, à masculinidade operária como argumento de mobilização revela o grau de politização da CIPA. Ela, ao ser politizada, politiza seu objeto de ação e mobiliza os trabalhadores em torno dele. Enquanto estratégia de ganho de poder no interior da fábrica, tem uma atuação próxima àquela da Comissão de Fábrica. Ela também passa a ser um órgão que produz militantes. Analisando a trajetória de dirigentes e ex-dirigentes da Comissão de Fábrica, é possível observar que uma grande parte deles teve passagem pela CIPA, antes de ingressar na Comissão. Isso significa que ser cipeiro é uma forma de ingressar na carreira sindical profissional, quando se está falando na experiência dos metalúrgicos do ABC.

As conquistas da Comissão de Fábrica e da CIPA ocorrem num momento em que havia uma certa tendência nas empresas de se democratizar, ao menos no plano das aparências. Na Ford, por exemplo, foi lançado o chamado “trabalho participativo”, que consistia tanto numa forma de aumentar a produtividade, motivando o trabalhador, quanto em um modo de apropriar-se do conhecimento que este possui sobre o processo produtivo, com a finalidade de aumentar o ritmo da produção (RODRIGUES, 1990, p. 44-45).

A percepção da Comissão de Fábrica de que o trabalho participativo teria efeitos nocivos sobre o nível de emprego na empresa levou a um certo desencorajamento, como narra um entrevistado:

O peão dava ideia, mas ideia mesmo, numa forma de produzir mais rápido, numa forma de ajudar. Ele não 'tava ajudando os trabalhadores, 'tava ajudando a empresa, porque quem tinha que dar aquelas ideias, aquelas coisas, seriam os engenheiros que estudam pra isso, né. Então muito peão dava muita ideia que a gente questionava. “Meu, cuidado com essas ideias que vocês 'tão dando, cuidado, que é perigoso”.

O mesmo entrevistado narra como ocorreu a incorporação do chamado “macete” ao processo produtivo:

Teve uma ideia na funilaria, quando o cara colocava o número do chassi no carro, você colocava [os números] um, três, cinco, com um martelinho. Aí um peão deu uma ideia, colocar, fazer um dispositivozinho com os números que você só trocava, né, pau, diferente. E aquela ideia que o peão deu, o cara descia, só apertava um botãozinho, 'tava lá gravado os números.

O trabalhador que fizesse sugestões como essa ganhava um bônus em dinheiro da empresa. A estratégia, portanto, era ganhar em produtividade com uma contrapartida *individual*. A Comissão de Fábrica, ao desincentivar a prática colaboracionista, com o argumento de que ela poderia diminuir o nível de emprego na fábrica, leva a cabo uma estratégia de apelo ao valor da solidariedade sobre o valor do individualismo.

Ainda que o processo de reestruturação produtiva, em sentido forte, tenha tido lugar na Ford no período da Autolatina, a implantação da linha do Escort, em 1983, com o início do processo de automatização da fábrica, implicou na introdução de robôs na produção, para exercer funções que antes estavam a cargo de mão-de-obra humana. Os postos de trabalho substituídos pelos robôs eram vistos como insalubres pela Comissão. De acordo com um membro da Comissão à época:

Quando teve essa questão da modernização era uma coisa inevitável. Não dava pra trabalhar contra isso, entendeu? Porque a coisa 'tá modernizando para dar melhores condições de trabalho. Lógico que a companhia visa produção, ela produz, ela vive disso, mas, por outro lado, também os trabalhadores têm aí uma condição um pouco melhor.

Com efeito, a Comissão se colocava contra as demissões e as condições de trabalho na empresa na época, mas ainda não estava em condições de negociar sobre as estratégias de organização da produção. De fato, no período entre 1983 e 1985, a Ford Taboão consolidou um novo sistema de relações industriais, integrando-se à estratégia de produção internacional da empresa matriz. A empresa negociou com a Comissão de Fábrica esquemas de demissões voluntárias e um acordo sobre um período de estabilidade dos trabalhadores, em troca do fim

das greves. Este acordo mirava em dois alvos: as oscilações na produtividade ocasionadas pelas paralisações e a alta rotatividade nos postos de trabalho, vista como inadequada aos novos processos produtivos (SILVA, 1991, p. 277).

Em julho de 1986, a Ford retomou uma política de exigência de horas extras que já havia sido objeto de disputa com a Comissão de Fábrica. Dessa vez, dos trabalhadores escalados para cumprir as horas extras, apenas 25% compareceram. Os outros 75% foram chamados individualmente pela gerência, para que não mais deixassem de cumprir as horas extras, sob a ameaça de perderem seus empregos. A Comissão organizou, então, um piquete na fábrica. Um trabalhador que tentava entrar na planta foi impedido por um membro da Comissão de Fábrica, que foi acusado de agressão física, a despeito de as 15 testemunhas não terem confirmado essa agressão, de acordo com Silva (1991). O membro da Comissão de Fábrica em questão foi demitido e iniciou-se uma greve por tempo indeterminado pela readmissão desse trabalhador.

A greve que se iniciou, todavia, não foi consensual entre os próprios membros da Comissão de Fábrica (EULÁLIO; PASSOS, 2016, p. 87). Esses rachas, de fato, se faziam presentes desde a greve Vaca Brava, em 1985, que reivindicava redução da jornada de trabalho. Essa greve ocorreu no mês de abril daquele ano e foi suspensa (contra a vontade de alguns membros da Comissão de Fábrica) no dia 21, pela ocasião da morte de Tancredo Neves, presidente eleito pelo voto indireto que jamais viria a assumir o cargo. Ao retomar a paralisação após dois dias, os dirigentes perceberam que as bases já estavam desmobilizadas e a greve foi derrotada, com a demissão de 330 trabalhadores.

Em 1986, com os preços das mercadorias congelados pelo Plano Cruzado, lançado em 28 de janeiro daquele ano, a Comissão sentia nos trabalhadores uma redução no ímpeto reivindicativo. A greve pela readmissão do membro da Comissão de Fábrica durou quinze dias e resultou em 204 demissões, inclusive a de 25 dos 28 membros da Comissão de Fábrica³².

Na conclusão de seu livro *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, Rodrigues defende que a demissão e dissolução da Comissão de Fábrica foram causadas pelo ganho de poder por ela obtido, que extrapolou sua suposta função de reguladora de conflitos. Isso significa que a frequente alegação dos antigos membros da Comissão, presente nos depoimentos de que se vale esta pesquisa e nos depoimentos coletados por Rodrigues (1990), de que “nós mandávamos na fábrica” não chega a ser um ufanismo sem lastro: a Comissão de

³² Os três restantes estavam em férias.

Fábrica ganhou, entre 1981 e 1986, tamanho poder que a empresa se viu ameaçada a ponto de lhe pôr fim.

Os ex-membros da Comissão, agora do lado de fora da fábrica, organizaram uma série de atos reivindicativos pela reversão das demissões e pela retomada da Comissão de Fábrica. Eles organizaram, juntamente de algumas lideranças que permaneceram na empresa, a Operação Cambalacho, que consistia em montar os carros com defeito. A empresa solicitou à Polícia Federal uma investigação e os membros da antiga Comissão de Fábrica foram indiciados.

Como quase todos os membros da Comissão de Fábrica foram demitidos em 1986, o anúncio da fusão da Ford com a Volkswagen, naquele ano, ocorreu sem que os trabalhadores tivessem disponível esse órgão de representação. De acordo com Silva (1991), o fim da Comissão de Fábrica na Ford foi visto por alguns diretores do sindicato como uma exigência da Volkswagen, que via como desordeira a representação dos trabalhadores na empresa estadunidense. De acordo com a autora, os acontecimentos de julho de 1986 mostram “uma fraqueza latente do novo modelo de relações industriais que se desenvolvia na Ford” (SILVA, 1991, p. 288). A essa “fraqueza” se soma a debilidade da legislação trabalhista de então, que previa pouca proteção aos trabalhadores.

De acordo com depoimentos de dirigentes da empresa coletados tanto por Silva (1991) quanto por Blass (2001), o acentuado número de greves empreendidas na empresa era um entrave à melhoria do desempenho da Ford.

Apenas em 1988 tornaria a ocorrer eleição para a Comissão de Fábrica, com um estatuto diferente daquele que fora negociado em 1981. A Autolatina impôs uma série de mudanças, como a redução do número de processos internos, a desverticalização da produção e a redução do tempo. Além disso, houve a transferência de trabalhadores entre linhas de montagem e entre fábricas. A produção passou a ter mais elementos de flexibilidade, mas, de acordo com Salerno (1995), de uma forma relativamente branda:

A influência do então chamado Modelo Japonês é verificada no uso de procedimentos de tarefas múltiplas, a adoção dos procedimentos *just-in-time*, a redução dos estoques, a redução dos níveis hierárquicos na companhia, a adoção do CPE [Controle de Processo Estatístico] e o incentivo aos trabalhadores de parar a linha se o processo de produção sair do controle. Contudo, nenhum desses procedimentos foi adotado de uma forma radical (SALERNO, 1995, p. 214).

A CIPA passou a ganhar importância no período da Autolatina, pois lhe cabia parar a produção em caso de risco de acidentes. Ela também passou a exercer a função de oferecer

palestras sobre prevenção de acidentes aos trabalhadores. Algumas mudanças oriundas do processo de reestruturação produtiva foram bem recebidas entre os trabalhadores, como a melhoria na questão da salubridade do ambiente. O número de fornecedores também foi diminuindo e a iniciativa de terceirizar trabalhadores foi tomada por parte da *holding*. A resistência aos impactos de todo esse processo de reestruturação produtiva sobre os empregos e os salários, passou a ser o objeto da ação sindical no período.

No período em que a Comissão de Fábrica esteve suspensa, os trabalhadores encontraram maior dificuldade de organização na empresa. Um dos remanescentes da Comissão de Fábrica destituída em 1986 relata que passou a tentar organizar os trabalhadores sozinho nesse período, sendo orientado pelo sindicato. As reivindicações na empresa passaram a se centrar no direito à representação (BLASS, 2001).

A retomada da Comissão de Fábrica na Ford, em 1988, com o nome de Sistema Interno de Representação, se deu após treze dias de greve. De certa forma, isso só foi possível por causa da fusão com a Volkswagen, que tinha um sistema de representação. Assim, a Comissão de Fábrica passou a representar, além dos trabalhadores horistas, também os menselistas, mas com apenas dez membros, cada um representando sua respectiva área, sem suplentes.

Em 1990, o então presidente da República, Fernando Collor (PRN), anuncia um plano econômico cujo objetivo era conter a inflação. Fazia parte do plano a abertura do mercado brasileiro, o que forçou a indústria automobilística nacional a buscar alternativas para reduzir os custos de produção dos seus veículos. Isso deu margem ao processo de reestruturação produtiva, que já havia se iniciado nos anos anteriores na Europa.

Logo que assumiu, Collor congelou todos os salários, numa tentativa de reduzir as altas taxas de inflação que havia na época. Como resposta, os metalúrgicos da Ford decidiram fazer uma greve cuja estratégia era parar apenas dois setores-chave da fábrica: a ferramentaria e a manutenção. Parando esses dois setores, logo os demais tiveram de parar também, por questões operacionais. O movimento ficou conhecido como greve dos “golas vermelhas”. O nome vem do uniforme que os trabalhadores da ferramentaria e da manutenção usavam, uma vez que cada setor da fábrica era identificado pela cor da gola da camisa. Logo na primeira semana de greve, a empresa demitiu cem trabalhadores. Isso acabou levando a uma radicalização da greve, que durou 51 dias. Primeiro, a empresa cortou o salário dos “golas vermelhas”; a seguir, de todos os trabalhadores. Isso gerou um sentimento de revolta muito grande, levando os funcionários a tomar uma atitude mais violenta: houve querba-quebra, carros incendiados, ocupação de prédio, destruição de móveis dos prédios. A repressão

policial ao movimento também foi intensa. Ao longo da greve, a empresa foi recuando em sua posição rígida. A maior parte das demissões foi revertida e as relações entre a empresa e a Comissão de Fábrica ficaram um tanto abaladas depois disso.

Essa greve é apontada por boa parte dos entrevistados como um momento de viragem das relações entre a empresa e a Comissão de Fábrica. Após o desgaste nas relações, produzido pela greve, empresa e Comissão inauguraram um novo padrão de relações, em consonância com a mudança no padrão de ação sindical, apontada por Rodrigues (1997), que abrangeu toda a CUT.

Em 1993, por exemplo, houve uma importante negociação do plano de cargos e salários da Autolatina, o que reduziu os níveis hierárquicos, horizontalizando a empresa, e garantiu um plano de carreira e aumentos salariais para os trabalhadores horistas das duas empresas, que permaneceram mesmo após a dissolução da *holding*.

Com o fim da Autolatina, em 1996, a Ford adere ao Projeto Ford 2000, um projeto mundial da empresa que visava ganhar a liderança no mercado, anunciado ainda no ano anterior. Isso implicou uma reestruturação da fábrica Taboão para produzir os modelos Fiesta (1996) e, posteriormente, Ka (1997). Blass (2001) destaca que alguns dos trabalhadores “golas vermelhas” estavam envolvidos nas negociações do Projeto Ford 2000. Este é um ponto de viragem importante para as relações capital-trabalho na empresa. É o momento em que a “cooperação conflitiva”³³ passa a vigorar de fato como padrão de ação da Comissão de Fábrica. É também o momento em que passa a ser exigido um conhecimento técnico dos militantes bem mais especializado – daí os trabalhadores da ferramentaria e da manutenção (os “golas vermelhas”), os mais qualificados, serem responsáveis pela negociação pelo lado do trabalho.

O processo de reestruturação negociada agora se dava, também, em torno da questão da jornada de trabalho. Dez anos depois da greve Vaca Brava, retornava à pauta a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais. Isso era uma tentativa de reduzir o impacto sobre o nível de emprego que a reestruturação produtiva proporcionada pelo projeto Ford 2000 acarretaria. Para implantar a linha do Fiesta, a Ford precisava demitir 1282 funcionários em São Bernardo do Campo. Num primeiro momento, abre um PDV (plano de demissão voluntária) e dá férias coletivas para 600 trabalhadores. Apenas 470 trabalhadores aderiram ao PDV e a empresa ameaçou de colocar 600 funcionários em novas férias coletivas e outros 600 em *lay-off*. Naquele momento, o *lay-off* foi rejeitado pelos trabalhadores de São

³³ O termo é de Iram Jácome Rodrigues.

Bernardo, que passaram a negociar, alternativamente, a criação de um banco de horas (BLASS, 2001).

As negociações sobre a reestruturação produtiva demandaram um estudo por parte da Comissão de Fábrica e do sindicato, juntamente a técnicos do Dieese, a respeito do SPF (Sistema Produtivo Ford). Isso significa, como foi anteriormente afirmado, que os trabalhadores com mais capital cultural tomaram a frente da negociação. Basicamente, tratava-se de não ir contra a tecnologia, mas propor uma forma de fazer com que a reestruturação produtiva oferecesse menos danos possíveis para os trabalhadores. Apesar disso, alguns trabalhadores mais antigos chegaram a cogitar quebrar os robôs, numa atitude que remonta aos ludistas do começo do século XIX. Esse tipo de reação, nesse momento de reestruturação produtiva, faz parte de uma certa clivagem que se estabeleceu entre os trabalhadores da fábrica: enquanto os trabalhadores mais próximos do sindicato defendiam o modelo negociativo, uma parte dos trabalhadores mais antigos, ligados à Comissão de Fábrica ou à base, eram contrários.

Fazendo alusão a Polanyi (1980), os trabalhadores que viajavam a atitude negociativa do sindicato, ou os que se posicionavam contra a instauração do banco de horas, alegando que esta seria mais uma medida de flexibilização que não surtiria efeito sobre o desemprego, não se contentavam em conter o *ritmo* da mudança: eles queriam alterar a *direção* da mudança. Colombo, membro da Comissão de Fábrica, afirma que “várias vezes fomos vaiados na portaria da fábrica porque a peãozada também não entendia isso [a necessidade de entrar num padrão de ação sindical mais negociativo, para impedir a fuga de capitais e proteger os empregos na região] e dizia que não devíamos negociar, devíamos fazer greve” (EULÁLIO; PASSOS, 2016, p. 153).

De fato, a questão do desemprego, nos anos 1990, se fazia muito presente e afetava sobremaneira a indústria automobilística. Entre 1990 e 1999, o nível de emprego médio anual caiu de 118 183 para 84 632 (RODRIGUES, 2003, p. 305), ou seja, desapareceram mais de 30 mil postos de trabalho na indústria brasileira no período. Sem entrar no debate a respeito das causas dessa queda, ela exerce necessariamente impacto sobre a ação sindical, uma vez que manter o emprego *na base territorial do sindicato* se torna condição *sine qua non* para a sobrevivência deste.

Nos anos 1990, o emprego no ABC passa a ficar sob a constante ameaça da fuga das empresas para outros territórios que pareçam mais atraentes. Arbix (2006) enumera cinco razões para essa fuga:

- 1) O custo da mão-de-obra no ABC é 40% maior que no restante do país³⁴;
- 2) A imagem de um movimento sindical muito atuante;
- 3) As melhorias na malha rodoviária e de infra-estrutura, juntamente da necessidade de se aproximar de novos mercados;
- 4) O otimismo em relação ao Mercosul, que levou empresas a buscarem novos territórios produtivos no Rio Grande do Sul³⁵;
- 5) A guerra fiscal entre estados e municípios à procura de investimentos, apontada pelo autor como principal causa.

A importância da Câmara Regional do ABC, buscando encontrar soluções do ponto de vista territorial, não deve ser negligenciada³⁶. No caso da Ford, especificamente, porém, é preciso destacar a atuação da Comissão de Fábrica na tentativa de proteção dos empregos em São Bernardo do Campo. Em 1997, a empresa decidiu transferir o setor de usinagem, conhecido como PTO, para a unidade de Taubaté. As instalações daquele setor ficaram vazias, o que propiciou a negociação da ida da planta de caminhões, que ficava na fábrica do Ipiranga, fechada em 1999, para São Bernardo. Negociações como essa colocam a Comissão de Fábrica, agora SUR³⁷, em conjunto com o sindicato, num patamar de parceiro estratégico da empresa.

Também em 1997, a empresa lançou o Ford Ka, um projeto brasileiro, que foi capaz de manter a fábrica no Brasil. O sindicato e a Comissão de Fábrica participaram da negociação para trazer essa linha de montagem.

Às vésperas do Natal de 1998, a Ford demitiu 2800 dos 6000 trabalhadores da planta de São Bernardo à época. A empresa se recusou a negociar e o sindicato prometeu uma greve para janeiro de 1999. A empresa se preparou para uma greve tão violenta quanto a de 1990, dos “golas vermelhas”. O sindicato, em conjunto com o SUR, adotou a estratégia de surpreender a empresa: todos os empregados, inclusive os demitidos, foram trabalhar no dia 5 de janeiro, data prevista para a greve. Os trabalhadores pretendiam produzir 600 carros sem defeito, mas a fábrica não permitiu e teve de abrir negociações. Os trabalhadores demitidos foram readmitidos, mas foi lançado um PDV e foi instituído o *lay-off* (suspensão do contrato

³⁴ O dado apresentado por Arbix se refere ao ano de 1997, numa comparação entre a média salarial de um operário no ABC e a média calculada pela General Motors para sua planta em Gravataí (RS).

³⁵ A Ford tencionava abrir uma fábrica em Guaíba (RS), mas desistiu da planta, mesmo após receber incentivos do governo gaúcho, uma vez que o governo da Bahia ofereceu incentivos fiscais mais vantajosos. A disputa entre a Ford e o governo do Rio Grande do Sul se arrastou de 1999 até 2016, quando a Ford aceitou pagar indenização de 216 milhões de reais para o estado gaúcho.

³⁶ Sobre isso, conferir Camargo (2007), Reis (2007), Rodrigues (2003).

³⁷ Uma discussão mais detalhada acerca das mudanças institucionais da comissão de fábrica será feita em capítulo posterior.

de trabalho) na Ford. O sindicato e a empresa se comprometeram a procurar soluções conjuntas para aumentar a competitividade da empresa.

Cardoso (2006) aponta para efeitos perniciosos desse tipo de negociação:

Tudo isso, porém, deu-se à custa de salários e benefícios subsidiários, e de promessas de paz nas relações de trabalho. Ademais, os trabalhadores foram conclamados a assumir parte do risco do negócio ao comprometer-se com a busca de soluções para a competitividade da planta da Ford. O preço mais alto a se pagar em casos como este, parece-me, é a indiferenciação de interesses de capital e trabalho e a consequente redução da legitimidade de projetos alternativos de gestão do trabalho e mesmo de relações industriais, que não os propostos (quando não impostos) pelas empresas (CARDOSO, 2006, p. 103).

O problema apontado por Cardoso está presente desde a criação da Comissão de Fábrica: a disputa pelo poder na fábrica. Do começo dos anos 1980 para meados dos anos 1990, alguns sinais parecem ter se trocado. A Comissão de Fábrica foi uma instituição que desencorajou que os trabalhadores colaborassem com a empresa na época do trabalho participativo; nos anos 1990, ela mesma passa a colaborar com a empresa para que esta ganhe produtividade. Também foi uma instituição que lutou por mais democracia no local de trabalho, contra o autoritarismo das chefias. Nos anos 1990, as empresas pareceram mais abertas a escutar a voz da representação dos trabalhadores, desde a experiência das Câmaras Setoriais. Este é um fator importante para que as Comissões de Fábrica passassem a ter uma atuação mais negociativa. Retomando a definição de Rodrigues (1990) de Comissão de Fábrica:

Se para os trabalhadores ela representa a forma institucionalizada de fazer expressar suas reivindicações e significa uma real diminuição do poder gerencial, aumentando o *poder de controle* dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, para os empregadores, no entanto, as comissões de fábrica significam, principalmente, a tentativa de antecipação e controle dos conflitos no cotidiano da produção. *Essa tensão e essa ambiguidade caracterizam os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho* na indústria contemporânea (RODRIGUES, 1990, p. 42, grifos do autor).

Pensando no tipo de relação que se estabelece nos anos 1990, de fato, o poder de controle sobre as condições de trabalho aumenta e o poder gerencial diminui. O processo de reestruturação negociada, que, de fato, vem a se consolidar nos anos 2000, implica em que a empresa tenha o poder de instalar novas linhas, mas não da forma como quer. Seja pela resistência por meio de greves e paralisações (expediente ainda usado como instrumento de

pressão), seja por meio de processos negociativos, os trabalhadores fazem sua voz ser ouvida por meio da Comissão de Fábrica. O poder dos representantes dos trabalhadores passou a ser tão grande que adentrou às estratégias globais da empresa, como no caso da ida da fábrica de caminhões para São Bernardo, em 2001, e as negociações envolvendo a planta do New Fiesta, que tiveram início em 2006. Por outro lado, ela também tem a função de conter os conflitos no cotidiano da produção. Nesse sentido, a essência da instituição permanece a mesma, ainda que o conteúdo de sua ação tenha se modificado com o tempo.

Portanto, a preocupação de Cardoso (2006) se coloca no plano do conteúdo da ação sindical. Essa preocupação também está presente no movimento sindical. Um membro da Comissão de Fábrica afirma acreditar que os trabalhadores da base estão despolitizados:

O cara às vezes vota sim, vota não, mas ele não sabe por que ele consegue isso, por que ele tem PLR [Participação nos Lucros e Resultados], tem a campanha salarial, tem o aumento real ou qualidade de emprego [...]. Também tem aquela coisa que o trabalhador está acostumado a dar porrada na fábrica, e aí tem que mudar essa condição, tem que se adequar à nova forma de se relacionar com a empresa. Você conhece mais os problemas da empresa, as dificuldades, quantos carros vendeu, quantos não vendeu. Quando você está radical não tem nada disso [...]. Já no processo de negociação é mais difícil de aglutinar os trabalhadores, de explicar o que está acontecendo. De repente, os caras querem 20 mil de PLR e a gente consegue 15 mil. Aí você tem que saber explicar essas coisas e não é fácil ter o apoio dos trabalhadores. Tem de se adequar à realidade dos dois lados, o da fábrica e o dos trabalhadores. É muito trabalhoso (EULÁLIO; PASSOS, 2016, p. 178).

Outra representante no local de trabalho relata especificamente essas dificuldades, sobretudo entre os mais jovens:

Imagine uma pessoa que entrou com 20 anos na Ford há dez anos. Então, ele chegou numa fábrica, já tinha PLR, já tinha auxílio creche, já tinha bebedouro pra tudo que é lugar, já tinha ventilador, já tinha tempo pro banheiro, já tinha... Então muita coisa, ele entrou num ambiente muito melhor do que na década de 90. Então, assim, você fala pra um trabalhador hoje, costume falar: “olha, hoje é assim, mas não era assim”. Então ele entra, já tem PLR, mas só que na época da década de 90 teve gente que foi mandada embora porque brigou por PLR. PLR era baixinho. Então ele pegou o negócio pronto, redondo. Ele não passou pela, digamos assim, como na natureza fala, ser forjado. E aí pra você ser forjado é temperatura quente. Quando você é forjado, você fica mais resistente. Então, o trabalhador hoje, você vê aí que é o jovem, você tem que falar muito pra ele que as coisas não foram... que tem trabalhador que acha que até que a empresa deu. Que a PLR sempre teve, que é lei. Tem trabalhador que acha que a campanha salarial tá na lei. Teve um ano lá que a gente não teve, o pessoal falou “não, a empresa é obrigada”. Falei “não, filho, tudo o que você teve até hoje foi negociado, a

empresa não é obrigada”. “Não, mas não tem uma lei?”. “Não tem”. O cara achava que tinha uma lei, entendeu?.

Essas falas parecem corroborar a hipótese de Durand de que “o poder dos sindicatos foi primeiro formado ao redor do processo de trabalho e que apenas continuou a existir por causa do apoio profundamente enraizado dos sindicatos e seus membros pelo próprio processo de trabalho” (DURAND, 2007, p. 168, tradução nossa). Uma vez em que ocorre uma melhoria nas condições de trabalho, sobretudo *em relação ao período anterior*, a mobilização se torna mais difícil.

A Ford, hoje, tem um processo de trabalho bem diferente do período fordista. Como indica o próprio *site* da empresa:

A organização do trabalho, baseada nos conceitos do Sistema de Produção Ford, segue a filosofia da "pirâmide invertida". Ou seja, os times de trabalho controlam as operações de sua área, com liberdade para sugerir mudanças e melhorias na operação. Aos líderes cabe o papel de orientar, motivar e agir como facilitadores para que as metas sejam atingidas, tendo sempre como foco a satisfação dos clientes. Para que esse sistema funcione corretamente, a Ford desenvolve um trabalho permanente de treinamento dos empregados e realiza avaliações em que a fábrica é pontuada de acordo com uma escala mundial de metas.

Além de treinamentos básicos, como organização, gerenciamento visual e manutenção de equipamentos, o Sistema de Produção Ford inclui disciplinas de saúde e segurança, métodos de solução de problemas e proteção do meio ambiente. O atendimento às normas de qualidade ISO 9001 e de gestão ambiental ISO 14001 são itens obrigatórios do programa.

Toda essa estrutura, aliada a soluções revolucionárias de controle de qualidade e logística, garantem não só a confiabilidade do produto como flexibilidade no processo produtivo para atender de perto às necessidades dos clientes.³⁸

O trabalho em grupo é apontado por Durand (2007, p. 171) como uma causa de estresse, mesmo para os trabalhadores manuais, em razão da pressão dos pares para atingir as metas. Porém, um entrevistado, que ocupa importante posição no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, acredita que esse tipo de organização melhorou as relações entre os trabalhadores e a empresa:

Então a empresa tá lá fomentando os trabalhos em grupo, a gente no começo tinha dificuldades de reconhecer isso como uma alternativa, mas hoje a gente vê isso como uma possibilidade de tudo ser colocado na mesa de uma maneira transparente. Então o trabalhador pode dizer “o meu posto de

³⁸ Informações retiradas do *site* oficial da Ford Motor Company do Brasil. Disponível em: <<https://www.ford.com.br/sobre-a-ford/fabricas-no-brasil/sao-bernardo-do-campo/>> Acesso em: 4 jun. 2017.

trabalho tem que ter essa alteração aqui, porque com isso vai melhorar pra mim e pode melhorar pra empresa também”. Então a empresa vai lá e avalia, o engenheiro vai lá e concorda, faz. Então ’tá mais participativo. Tem o trabalho em grupo que é uma coisa boa, é mais democrático, mais transparente, não é mais aquela divisão do trabalho, como era antes.

O entrevistado chega até mesmo a usar a palavra “participativo” para descrever o processo de trabalho. Como afirmado anteriormente, os sinais parecem ter se invertido de fato em relação aos anos 1980.

Ramalho e Santos (2017) encaram a postura da Ford, em geral, como anti-sindical. Um claro exemplo disso foi a criação da planta de Camaçari (BA), que não passou de uma forma de se aproveitar de uma guerra fiscal para levar aquela que se tornaria a principal planta da empresa no Brasil, para um *greenfield*.

Com efeito, como se verá mais à frente, a fábrica de Camaçari funciona como uma espécie de ameaça para os trabalhadores da Ford em São Bernardo do Campo, pois a transferência de uma parte da produção de uma planta para a outra é sempre uma carta na manga da empresa.

O que o sindicalismo do ABC passou a ter em mente a partir dos anos 1990, com todas as letras, é que sem empregos, não há categoria a ser representada; sem negociar, isto é, sem fazer concessões à empresa, não há empregos. Por isso, negociações importantes como a do Ka em 1997, a do novo Ka, na década seguinte e a do New Fiesta, que foi lançado em 2011, inserem os trabalhadores na lógica da disputa, por vezes involuntária, pela atração de investimentos.

1.4 A delegação

Como foi visto, desde os anos 1980, as Comissões de Fábrica no ABC se colocaram próximas do Sindicato dos Metalúrgicos. Na Ford, como em outras empresas da categoria, as eleições dos representantes, membros da Comissão de Fábrica, eram feitas por seção. Em geral, o representante eleito era o candidato apoiado pelo sindicato, ainda que tenha havido exceções. Naquele período, os trabalhadores que se alçavam à Comissão de Fábrica tinham baixa escolaridade, acompanhando a tendência da categoria, por vezes já haviam ocupado cargos na direção do Sindicato e possuíam a característica de procurar mais o embate do que a negociação com a empresa como via de resolução dos conflitos.

Isso se alterou nos anos 1990. Mesmo no período em que as eleições ainda eram por área, trabalhadores com maior capital cultural passaram a ser eleitos para a Comissão de

Fábrica. Isso se deveu, em larga medida, ao aumento da escolaridade na categoria como um todo e a uma política do Sindicato de oferecer cursos de formação para as novas lideranças que, uma vez formadas, eram apoiadas pela instituição para os cargos na Comissão de Fábrica. Com a mudança estatutária que instituiu o SUR, o perfil dos representantes não se alterou (inclusive, alguns dos trabalhadores que tiveram mandato na Comissão de Fábrica estavam na chapa vitoriosa do SUR). As alterações importantes ocorreram no modo de designação dos delegados.

Enquanto a eleição por área permite que, numa mesma Comissão de Fábrica, convivessem delegados de correntes políticas distintas e de oposição uma à outra, a eleição por chapa garante uma unidade política entre os membros do SUR. É bem verdade que, em 1986, quando havia um delegado da Convergência Socialista, corrente de oposição à corrente majoritária na Comissão de Fábrica e no Sindicato, a unidade política entre os membros da Comissão foi menor. Todavia, a eleição de um delegado opositorista era algo muito raro e seu impacto sobre a unidade de ação não era tão determinante a ponto de poder ser apontado como uma ameaça à dinâmica de representação. Com efeito, é possível argumentar que havia distensões no interior da própria corrente majoritária – a Articulação Sindical – da Comissão de Fábrica e do SUR que são apontadas como problemáticas pelos próprios agentes.

Pode-se ainda pensar que, sendo o total da fábrica que elege o SUR e não as áreas que elegem individualmente seus delegados, os próprios trabalhadores identifiquem-se mais enquanto pertencentes ao grupo de trabalhadores da Ford do que enquanto trabalhadores desta ou daquela área ou seção da empresa. Esta hipótese, todavia, parece não se confirmar, uma vez que ao longo dos anos 1980, quando a Comissão de Fábrica era eleita por área, havia uma forte identidade entre o grupo de trabalhadores na empresa, não importando a qual área pertencessem.

Devido às imposições de sigilo durante processos negociativos, o trabalho do delegado passa a ser de teor menos acessível para seus representados. Uma vez que os representantes dos empregados passam a se sentar à mesa com os representantes dos empregadores, com vistas a discutir as estratégias de produção da empresa, é necessário um nível de confiança entre representado e representante muito grande.

Um trecho de entrevista realizada com um importante ex-membro do CSE da Ford, que ocupou um alto cargo no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ilustra a forma como os representantes atuais veem sua relação com os representados. Falando sobre a negociação a respeito da instalação da planta do New Fiesta em São Bernardo, ele diz:

[N]a assembleia que eu fiz, antes de eu iniciar, nós tínhamos o que, acho que uns 40 bombeiros, eles vieram em marcha. [...] Mas tinha que ter a terceirização [dos bombeiros], que fazia parte do pacote pra ter o novo carro. Então nessa hora, é uma decisão coletiva [...]. Nessa hora você tem que ser dirigente. Então a gente encarou, fizemos debate com eles, fomos lá, conversamos várias vezes, nenhum foi demitido, nenhum, mas não ia mais ter bombeiro Ford, ia ser bombeiro terceirizado [...]. E fiz a assembleia, expliquei tudo. Aprovado por quase unanimidade, menos os votos dos bombeiros, que votaram contra. Não, teve bombeiro que votou a favor. Teve uns que acabaram votando a favor [risos]. Mas a minoria, claro. Então assim, foi um momento... esses momentos você não esquece, né, porque ser liderança é isso, né, você tem que olhar o bem comum, o bem maior.

O relato sobre assembleia em 2006 revela como um representante vê seu próprio papel: ele deve negociar com a empresa aquilo que julga ser as melhores condições para os representados e convencê-los sobre o que é o “bem maior”. Por “bem maior” deve-se entender a garantia de empregos para a categoria naquela localidade – daí a importância da instalação da planta do New Fiesta, que garantiria maior competitividade para a empresa no mercado, criando um aumento de demanda que se converteria num aumento de postos de trabalho. Cabe ao representante garantir nas mesas de negociação que isso aconteça nas melhores condições possíveis para os trabalhadores.

Do lado dos trabalhadores, há uma cobrança por maior transparência por parte do SUR. De acordo com um operário da Ford:

O SUR já foi mais atuante. O problema é que esse tipo de diálogo, esses questionamentos infundados que os peões acabam fazendo, meio que distancia o SUR da gente. Uma exigência de uma transparência que eles querem, eles exigem perante o SUR, “ah, vocês não estão sendo transparentes com a gente”, mas acho que nem tudo pode ser dito também. De repente tem alguma coisa que a firma põe “isso é confidencial, não pode ser dito”. Isso só pode ser tratado durante as discussões do SUR e empresa. E aí os peão quer saber. Tem cara lá que fica ligando pra conhecido de fornecedora pra saber de contrato. Meu, eu acho que isso não vem ao caso.

Cada momento da luta operária se dá em três níveis: o impensado da luta, isto é, aquilo que nem se cogita reivindicar (*doxa*); o impensável da luta, isto é, aquilo que é explicitamente condenado; o objeto legítimo das reivindicações (BOURDIEU, 2003).

Sobre o primeiro nível, faz-se necessária uma rápida explanação: Bourdieu (2014) define *doxa* como a resposta *sim* a uma pergunta que não foi feita. A *doxa* é uma crença que não se vê como crença, produto da amnésia da gênese que existe em todas as criações sociais. O direito de propriedade parece estar nessa esfera.

Sobre os outros dois níveis, o que se percebe é que tiveram seu conteúdo alterado ao longo das últimas décadas, em razão da conquista das Comissões de Fábrica, e das mudanças na forma de gerenciamento que acompanharam a implantação do modelo de acumulação flexível no Brasil. Como já visto anteriormente, a reivindicação de um espaço de negociação das estratégias globais da empresa era algo que estaria na esfera do impensável nos anos 1980, mas passa para a esfera das reivindicações legítimas nos anos 1990. O mesmo raciocínio se aplica a meios de luta. Por exemplo, montar carros com defeito, conforme foi feito na Operação Cambalacho, em 1986, permanece como um meio ilegítimo de luta, mas a greve passou a ser um meio legítimo, ao contrário do que acontecia no período da Ditadura Militar.

Esse tipo de mudança sugere que há uma abertura no leque de reivindicações. Porém, as dificuldades estruturais de acesso aos termos de uma negociação, quando em andamento, podem conduzir a uma tomada de consciência mínima por parte da base, conforme Bourdieu (2003):

A noção de tomada de consciência pode receber uma definição máxima ou mínima: trata-se de consciência suficiente para pensar e exprimir a situação (o problema da despossessão e da reapropriação dos instrumentos de expressão) e para organizar e dirigir a luta, ou somente de consciência suficiente para delegar estas funções a aparelhos capazes de desempenhá-las o melhor possível no interesse dos delegantes (fides implícita)? (BOURDIEU, 2003, p. 273-274).

Os delegados, ao nomearem um mal-estar, fecham o leque de reivindicações. Isso significa, na prática, que um descontentamento geral pode ser expresso como um descontentamento com este ou aquele aspecto da reestruturação produtiva. Há, sobretudo entre os militantes mais antigos, ex-membros da Comissão de Fábrica que hoje estão aposentados, críticas ao atual modelo de resolução de conflitos pela via negocial. Este grupo defende uma retomada das greves e de uma pauta reivindicativa que recoloca na mesa questões como o fim da terceirização, a redução da jornada de trabalho, autonomia e liberdade sindical.

Em almoço de confraternização de membros e ex-membros da Comissão de Fábrica da Ford, em dezembro de 2016, a presença dos responsáveis pelos Recursos Humanos da empresa, a convite das lideranças atuais do SUR, incomodou um líder dos anos 80. Para ele, capital e trabalho devem estar sempre em lados opostos. Ele, porém, não falou isso aos responsáveis pelo convite – guardou seu comentário para o pesquisador.

Esse mesmo líder relata o momento em que a empresa chamou a Comissão para negociar, numa greve nos anos 80: “Aí reunimos aquele grupo de companheiros assim, a empresa do lado de lá. Nossa! Aquele carpete todo bonitão, rapaz, peão com tudo aqueles pé sujo, sapato com bicos de aço cheio de graxa. Mas olha, meu, puta, aquilo, sabe, você, os caras de lá, você de cá. Peão de macacão ia ali, sabe”. Essa descrição contrasta a descrição do almoço de confraternização, num restaurante em São Bernardo do Campo, em que representantes dos empregados (SUR) e dos empregadores (RH) não se distinguiam pelas vestimentas, tampouco pareciam defender lados opostos da luta de classes, corroborando os problemas apontados por Cardoso (2006).

É necessário levar em consideração, todavia, que a cooperação é *conflitiva*. No limite, seria exagerado afirmar que a diferenciação entre as classes está totalmente apagada, tampouco que a ação grevista não é mais utilizada. Em 2015, a Ford anunciou a demissão de 203 funcionários. Após 9 dias de greve, a empresa voltou atrás nas demissões e os trabalhadores aceitaram, em troca, um novo *lay-off* e a redução de 20% do salário³⁹, com igual redução na jornada de trabalho.

1.5 Trajetória de um metalúrgico na Ford

O personagem cuja trajetória será discutida a seguir personifica uma série de contradições do capitalismo contemporâneo. Tal qual no caso do jovem monitor da Peugeot, Sébastien, estudado por Beaud e Pialoux (2009), que permitia entrar “no cerne dos problemas da transformação das oficinas nos anos 1988-1992” (p. 207), o caso de Fabrício⁴⁰ permite entrar no cerne dos problemas pelos quais a classe trabalhadora industrial passou no Brasil nas últimas décadas.

A trajetória de Fabrício também é particularmente de interesse deste pesquisador: funciona como “elo perdido” entre a pesquisa conduzida em Iniciação Científica e esta pesquisa do Mestrado. No começo desta década, o professor Leonardo Gomes Mello e Silva desenvolveu um projeto de pesquisa sobre os programas de qualificação profissional em Osasco, município da Grande São Paulo que outrora foi conhecido por sua pujança industrial, mas foi assumindo uma feição mais voltada para os serviços. A pesquisa, da qual este

³⁹ Essa redução, para os trabalhadores, foi de 10%, uma vez que os outros 10% foram custeados pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), de acordo com a legislação do PPE (Programa de Proteção ao Emprego). A notícia está disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/09/1683395-greve-na-ford-termina-com-acordo-de-reducao-de-salario-e-novo-lay-off.shtml>

⁴⁰ O nome foi alterado a fim de que seja resguardado o anonimato do entrevistado.

pesquisador participou entre 2012 e 2014, consistia em investigar a atuação do poder público com vistas a intervir, ainda que timidamente, via qualificação profissional, no mercado de trabalho local. Os resultados foram publicados em Mello e Silva (2013), Mello e Silva; Silva, Machado (2012) e Melo (2013).

Fabício nasceu no interior do estado do Piauí, de onde é sua família, mas logo se mudou para Osasco, onde seu pai havia arrumado um emprego numa empresa metalúrgica, exercendo uma função que exigia pouca qualificação, uma vez que havia cursado apenas até a quinta série do Ensino Fundamental (hoje sexto ano). Quando perdeu o emprego na metalurgia, o pai de Fabício mergulhou no álcool, destino comum a trabalhadores no setor que perdem o emprego.

Um ex-operário da Ford, que chegou a ser eleito para a Comissão de Fábrica em 1986 e logo foi demitido, relata:

A demissão da Ford foi uma coisa que me machucou muito, sofri bastante com essa demissão. Me deprimi bastante, né, porque o mundo 'tava resumido àquilo ali. Acho que o espírito militante 'tava muito incorporado. Quando eu saio da fábrica, eu lembro que chorei muito, fiquei muito triste, sabia que era um desligamento da categoria, né. Então a demissão da Comissão, toda a Comissão, foi algo que machucou bastante, machucou muito, mesmo. Eu fiquei sem rumo, né[...]. E fui fazer outras coisas, aí acabei virando vendedor, entre, como diz... fiquei uma pessoa desorganizada, né, saí fora da classe. Eu virei vendedor, corretor de imóveis, foi um período difícil, né, na década de 90, quando nasceu minha filha, foi uma quebradeira da indústria. [...] Fiquei [desorganizado], fiquei mesmo. Não usei assim o termo lumpen, né, pra que serviria o lumpen, né? Mas eu cheguei a beber cachaça, fiquei mal, foi um período que eu me droguei, eu fiquei pra baixo, assim. Acho que também, porque eu compreendi muito que o lugar do trabalhador é no sindicato, quando eu saio do sindicato, eu também já não tinha interesse pela corrente. Porque o meu interesse pela corrente 'tava diretamente ligado à fábrica.

No caso deste militante, desorganização no sentido pessoal se confunde com a desorganização política. E organização política se confunde com o dia-a-dia na fábrica. Portanto, o trabalho oferece ainda uma definição de identidade para os indivíduos. Daí que a demissão no setor da metalurgia, sobretudo para essa geração, tem consequências perniciosas, não somente do ponto de vista das condições materiais, mas da própria construção da identidade.

Filho e sobrinho de metalúrgicos, Fabício não atribui à sua herança familiar a escolha de profissão. No entanto, ele relata que escolheu fazer um curso profissionalizante para ser ferramenteiro por sugestão do irmão, que o convenceu de que era o que tinha os melhores

salários “dentre os baixos salários dos empregados”. Seu objetivo era melhorar de vida, poder ter um padrão de consumo mais satisfatório.

Fez uma porção de cursos no Senai e conseguiu seu primeiro emprego numa fábrica no bairro da Lapa, em São Paulo. Depois, trabalhou em Embu das Artes e em Alphaville. Em Osasco, cidade onde reside, nunca trabalhou. Isso pode ser explicado, parcialmente, pela reduzida atividade industrial em Osasco hoje. Lá, a indústria é responsável por apenas 5,8% do PIB. Para se fazer uma comparação, em São Bernardo do Campo, a indústria é responsável por 27,7% do PIB do município. Mesmo quando se olha para os números absolutos, São Bernardo, que tem um PIB total menor do que o PIB de Osasco, tem o triplo da produção industrial osasquense.

Tabela 1. Composição do PIB 2015 (em milhares de reais) por setor no município

PIB 2015 (por 1 000 reais)	Osasco	São Bernardo do Campo
Agropecuária	476,90	7 507,10
Indústria	3 100 944,58	9 483 045,02
Serviços	47 021 744,05	21 813 393,10
Administração, defesa, educação e saúde públicas e seguridade social	2 722 812,01	2 870 611,74
Total	52 846 247,54	34 174 556,96

Fonte: IBGE⁴¹

Tabela 2. Composição do PIB 2015 (%) por setor no município

PIB 2015 (%)	Osasco	São Bernardo do Campo
Agropecuária	0,001%	0,021%
Indústria	5,867%	27,748%
Serviços	88,978%	63,829%
Administração, defesa, educação e saúde públicas e seguridade social	5,152%	8,399%
Total	100%	100%

Fonte: IBGE

Da primeira empresa onde trabalhou, Fabrício foi demitido porque a ferramentaria foi terceirizada. Na segunda empresa, trabalhou por pouco tempo e pediu demissão, porque havia saído uma ordem de reintegração à primeira empresa. A reintegração não se concretizou e ele

⁴¹ As informações estão disponíveis nos endereços: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/osasco/panorama>> e <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-bernardo-do-campo/panorama>>. Acesso em 21 jul. 2018.

foi contratado por uma terceira empresa. Dela também foi demitido, pois a empresa se transferiu para Manaus. “Eu ’tô bem azarado”, avalia. Tamanho “azar” não tem outro nome senão regime de acumulação flexível. Mesmo sendo um trabalhador qualificado, Fabrício esteve sujeito às vicissitudes de um mercado cada vez mais imprevisível. A terceirização que, via de regra, é vista na bibliografia como uma forma de precarização do trabalho, é também fonte de desemprego para trabalhadores anteriormente contratados diretamente pelas empresas. E a mobilidade do capital, que leva empregos para determinadas localidades (por vezes pagando menores salários), retira os empregos da localidade de onde as empresas saíram.

Fabrício arrumou ainda um quarto emprego, na Vila Leopoldina, em São Paulo, de onde saiu para ir trabalhar na Ford, em 2008, onde seu tio trabalhava desde 1987. Ele classifica o emprego na Ford como bem melhor do que o anterior, apesar de ser numa função considerada inferior:

Ah, na Ford era melhor porque era uma empresa mais estável. Meu tio até me fez esse questionamento de “você vai sair dessa sua vaga de técnico da qualidade pra ser, tipo, ajudante na Ford?”. Falei “mas é a Ford, né? Estabilidade, salário bom, PLR alto”. [O salário] era [mais alto, mesmo em um cargo de menor prestígio do que na empresa anterior]. 200 reais a mais. E sem contar o plano de carreira, a evolução... a equiparação salarial no caso, né, com os *steps* gradativos ao longo do tempo pra equiparar com o teto. Só isso aí pra mim já tava excelente. E aí eu entrei na Ford, passados os 18 meses de experiência, surgiu algumas oportunidades pra promoção lá dentro. Como o segundo turno não ocorreu, né, o segundo turno de caminhões não ocorreu, surgiu umas vagas pra criação de um novo horário de 4:3 lá, que ninguém queria trabalhar 4 por 3. E aí eram vagas tanto na Qualidade quanto na Ferramentaria, como na Manutenção, e como eu tinha uma experiência já razoável na área, eu me inscrevi. E nisso tudo ainda estava cursando [o curso técnico em] Metalurgia [no Senai]. Deixa eu lembrar agora. Não, quando surgiu o processo seletivo, eu já estava quase me formando, verdade. Já estava quase me formando técnico em Metalurgia. E aí eu participei do processo seletivo e passei nos testes. Eu tinha os cursos, tinha experiência na área, passei nos testes e em 5 de julho de 2010, eu passei a torneiro-mecânico na Ford, fui promovido. Entrei lá em 2008, em outubro de 2008 e em julho de 2010, eu fui promovido pra torneiro-mecânico na Ferramentaria da Ford. Nesse mesmo período, eu passei [no vestibular] para [o curso de] tecnólogo em manutenção industrial na Fatec Osasco, na recém-aberta Fatec Osasco. E o período que eu trabalhei no 4:3 na Ford foi o período que eu fiz o curso de tecnólogo em manutenção industrial. E fiquei por três anos, três anos e meio na Ferramentaria da Ford e, posteriormente, como eu tinha o curso de manutenção, e aí veio a crise e a Ferramentaria da Ford tava em declínio, eu fui realocado na Manutenção, devido ao curso de tecnólogo em manutenção industrial e o técnico em mecânica que foi bem atrativo.

Essa mudança de função teve origem nas dificuldades enfrentadas pela empresa. Mas há também questões relativas à própria planta de São Bernardo do Campo. A partir de 2014, o Courier saiu de linha e a produção do Ka passou a ser feita em Camaçari (BA), deixando a planta de São Bernardo com a produção apenas do New Fiesta. Este também teve o número de licenciamentos reduzido: de 136 710 em 2013 para 108 381 em 2014 e 40 063 em 2015⁴². Na fábrica de caminhões, a situação é um pouco diferente. A despeito de também ter ocorrido uma queda no volume de vendas no setor, a participação da Ford no mercado permaneceu alta. Portanto, atribui-se a queda à situação de crise econômica atravessada pelo país.

No caso dos automóveis, a situação é mais preocupante. No ranking de emplacamentos acumulados elaborado pela Fenabreve, em dezembro de 2014, o New Fiesta ocupava a 6ª colocação. Nos anos seguintes, passou para 17º (2015), 30º (2016), 34º (2017). Em 2018, até junho, o Fiesta ocupava o 35º lugar no ranking de emplacamento de automóveis.

Essa queda no volume de emplacamentos ocasionou uma redução na produção. Por isso, foram assinados, no período, alguns acordos coletivos de suspensão do contrato de trabalho (*layoff*) e de Planos de Demissão Voluntária (PDVs). Esse refluxo das vendas significa também um refluxo do emprego, o que preocupa os trabalhadores. A mentalidade dos antigos (hoje ex) dirigentes sindicais, respeitando a classificação geracional proposta por Tomizaki (2013), parece diferir bastante da nova geração.

Beynon (1995) relata uma conversa que teve com um operário da Ford em Swansea (Inglaterra), cujo filho havia comprado um carro Ford:

“Eu não queria tocar neles”, disse, apontando repetidamente para seu próprio carro, um Morris Oxford; “aquele ali é meu ‘Ford’. Eu não queria tocar naquelas drogas; porque via o que estava acontecendo naquela oficina”. Essa negação de qualquer identidade com o produto da Ford é, e sempre foi, um fenômeno generalizado entre os operários da indústria automobilística. Os trabalhadores da Ford vivem dizendo: “nunca compre um Ford”. Isso também não é exclusivo da Ford. Nos primeiros tempos da indústria automotiva nos Estados Unidos, os operários da General Motors tinham fama de comprar Fords em vez de Chevrolets (BEYNON, 1995, p. 152).

No caso de São Bernardo do Campo, um membro da Comissão de Fábrica em 1998, quando da demissão dos 2800 trabalhadores às vésperas do Natal, afirmou:

⁴² Os dados da Fenabreve (Federação Nacional de Distribuição de Veículos Automotores) foram obtidos junto à Subseção do Dieese do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Eu, por exemplo, em 98, [...] se fosse por mim, fechava a Ford, a Ford não fabricava mais carro aqui no Brasil. Por mim, aconteceria isso. Porque o que a Ford fez foi uma coisa, assim, muito desumana, sabe. Aquilo não se faz. Você demitir 2800 pais de família no dia 24 de dezembro, cara. Isso não se faz. Ali pra mim a Ford, aqui no Brasil, fechava, aqui não entra mais carro da Ford, sabe, essa era a minha posição. Então negocia, de 2800, se voltou 600, 700, foi muito. Mesmo assim, aqueles companheiros que tinha doença profissional, sabe? Todos os companheiros que tinham doença profissional foram demitidos. Cara que tinha problema de coluna, problema de bursite, tudo, tudo estragado, todo ferrado, [a empresa] não respeitou ninguém. Então a Ford não faltou com o respeito com aqueles trabalhadores, faltou com o respeito com a família deles e com todos os trabalhadores da Ford, ela faltou com o respeito. E isso eu nunca... eu acho que eu vou morrer com esse trauma, sabe? Por exemplo, eu não compro carro da Ford. Eu tenho uma vantagem se eu comprar carro lá, não sei quantos por cento eu tenho, pra mim pagar de desconto, mas eu não quero carro da Ford porque aquilo me machucou muito, sabe. Aquilo pra mim foi praticamente o fim do movimento sindical combativo, foi ali. Tá certo, tivemos muito apoio, os companheiros invadiu concessionárias lá no sul, fizeram manifestação, tudo, sabe, mas eu acho que nada, nada, nada mudou aquela forma com que a Ford agiu. Pra mim a Ford fez o papel de um... ah, um crime, sabe. E isso não vou esquecer nunca.

Claramente, a postura do ex-dirigente sindical contrasta com a atuação do sindicato nos anos 1990, que tinha por objetivo manter as empresas, especificamente a Ford, neste caso, em São Bernardo do Campo, no intuito de preservar os empregos. Para ele, a Ford sair do Brasil seria uma questão moral, pois as demissões, poder-se-ia dizer, feriram a dignidade dos trabalhadores.

Fabício, um trabalhador que entra na empresa dez anos depois, tem uma relação bem diferente com a Ford.

Teve esse crescimento relativo [da empresa] aí com o lançamento do novo produto [New Fiesta], só que o novo produto não acompanhou a evolução do Fiesta europeu, o que deixou a gente não mais com um produto global, por assim dizer. Por assim dizer não, porque é o termo que se usa lá. A gente não tinha mais um produto global, estava com a tecnologia defasada e o preço dele só aumentava. Há quem diga que é desculpa da Ford, que manipulou tudo, sei lá, isso aí é conspiração. Só que, realmente, 2013 teve o lançamento do Fiesta e eu fui um dos primeiros compradores.

Atualmente existe, inclusive entre os dirigentes sindicais, uma ideia de que o destino dos empregados está atrelado ao destino da empresa. Isso porque qualquer abalo sísmico no volume de vendas da empresa pode resultar em demissões ou suspensões de contrato. Em 1981, a Ford tinha cerca de 13 mil trabalhadores em sua planta de São Bernardo do Campo. O número se reduziu para 4,5 mil em 2010 e chegou a 2018 com algo em torno de 3,2 mil.

Ser empregado numa grande montadora, com sindicato atuante, representação no local de trabalho etc. é algo bem diferente do que foi em décadas passadas. O salário, conforme contou Fabrício, é vantajoso em relação a empresas de menor porte no mesmo setor metalúrgico, e as condições de trabalho correspondem, em alguma medida, ao que era almejado nos anos 1970 e 1980:

A fábrica é bem organizada e tudo mais. Existe uma série de procedimentos. Ford acho que é campeã de procedimento de trabalho, procedimento pra tudo, procedimento pra guardar peça, pra retirar peça, pra requisitar peça. Afora algumas áreas, tipo reservatório de lubrificantes e graxas e tudo mais, que isso aí não tem como limpar mesmo, fora isso as condições são tranquilas. Acho que a Ford dá muita condição de trabalho, assim. Em matéria de segurança eles são muito incisivos sobre as normas, procedimentos e equipamentos de segurança. Inclusive, existem alguns treinamentos específicos como trabalho em altura, plataforma elevatória, que são dados dentro dos períodos certos, fazem a reciclagem. Acho que dentro desse aspecto, a Ford é muito rigorosa nas condições de trabalho.

Fabrício gosta do seu emprego na montadora. E o que ele mais quer é continuar nela. Quando perguntado sobre qual seria o maior clamor dos trabalhadores na Ford, a resposta é inequívoca:

Estabilidade no emprego. E essa estabilidade só pode ser proveniente através de um produto novo na planta. A única coisa que realmente deixa o peão seguro e tranquilo é o produto novo. Ah, [se] tem um projeto novo pra vir, tá todo mundo tranquilo. Ah, vamos perder um direito aqui, outro ali? Beleza, mas estamos garantindo o nosso emprego. Acho que o clamor, tanto pra planta de caminhões quanto carros, com certeza é um produto novo. Ia salvar meio mundo. Sem produto, sem produção, sem emprego. E aí é onde o pessoal cobra o sindicato por esse produto, mas o sindicato não detém esse poder de trazer ou não trazer um projeto. Ele pode negociar, pode procurar alternativas e tudo mais, mas quem bate o martelo é a Ford. E existe uma insatisfação por parte de alguns peões lá que... é culpa do... na verdade, o pessoal sempre quer apontar um culpado do problema dele, acho que é meio que isso também.

Fabrício assume o mesmo discurso que o sindicato a respeito da necessidade de manter os empregos, mesmo que isso signifique alguma perda de direitos. A situação *sui generis* dos trabalhadores metalúrgicos nas montadoras no ABC não se limita apenas ao padrão de relação capital-trabalho, às altas taxas de sindicalização, à organização no local de trabalho etc. Por essas razões, o patamar salarial é bastante acima da média.

Em maio de 2015, a remuneração média de montadores de veículos em São Bernardo do Campo era R\$ 4 334,12. Em Taubaté (SP), esse valor era 1,2% menor (R\$ 4 281,85). Em

Camaçari (BA), 34,6% menor (2 832,63)⁴³. Ser funcionário de uma montadora, portanto, em São Bernardo do Campo, coloca o trabalhador numa faixa de renda relativamente alta, sobretudo se for levado em conta o nível do salário-mínimo à época (R\$ 788,00) ou mesmo o salário-mínimo necessário calculado pelo Dieese, que era R\$ 3 377,62.

Para Fabrício, quem mais tem medo de perder o emprego é quem mais reclama do sindicato. Na visão dele, todavia, as críticas ao sindicato não se justificam, uma vez que a instituição já não tem o mesmo poder de outrora:

Eu acho que o sindicato, como a gente não é mais o corpo de 15 mil, 13 mil funcionários do passado, o sindicato vai perdendo a força gradativamente, mesmo. Isso é evidente. Eu acho que, na medida do possível, sem querer puxar a sardinha, o sindicato faz o que pode. A gente não tá mais na época de ficar brigando, tal. Acho que o sindicato faz uma mediação até interessante entre a fábrica e o peão. Porque se a gente fosse tocar fogo em tudo, a fábrica já tinha ido embora. Exemplo disso é a greve dos “golas vermelhas” do passado, que eu não participei e só ouço as histórias. A Ford nunca mais foi a mesma depois disso, cortou benefícios, ficou com a política de enxugar quadro de funcionários. E aí construíram a planta de Camaçari que é a nossa faca no pescoço. Qualquer coisa fora do trilho, a planta de São Bernardo pode ser fechada e levar a produção pra Camaçari tranquilamente. E aí então, a gente precisa de uma articulação mais política do que bruta, por assim dizer. A gente precisa mais conversar do que brigar, né. Eu acho que o sindicato até faz isso e é até demonizado por conta disso. Tem peão que acha que... tem peão que vem com a teoria de que o sindicato é vendido, que a Comissão é vendida, que recebe propina e... Bem pragmático mesmo. Eu não enxergo dessa forma. Mas isso sou eu, eu só posso falar por mim. [...] Na verdade, o pessoal que tem esse discurso, geralmente tem o mesmo perfil, né. São os eletricitas [risos]. Nossa, que raça, velho! É porque é assim, tem uma galera que... o salário da Ford, como das outras montadoras, é altíssimo, né. É muito fora da realidade. E a galera que tem um poder aquisitivo igual que os eletricitas que recebem um processo de periculosidade que é mais 30% e trabalha em outros horários, que é o noturno e tal, tem mais 30% ainda de adicional noturno, até a última atualização, esse povo chegava a ganhar, sei lá, quinze, dezessete mil reais por mês. Então ele se via na condição de que “agora eu sou patrão, não sou mais um, não estou misturado ali”. E geralmente era esses que reclamavam. Não todos, lógico. Mas esse perfil aí da galera que tem um poder aquisitivo maior, que ganha uns tetos salariais das áreas técnicas, alguns deles, meio que fora da realidade, tendiam a esse discurso. Eu acho que eles têm mais medo de perder o emprego. Acho não, tenho certeza absoluta. E agora, por que atacam o sindicato por conta disso, eu não sei. Mas ele acham “o sindicato está vendido, nós vamos perder o emprego”. Sei lá, alguma coisa do tipo.

A despeito dessa discordância com o sindicato, Fabrício afirma não se formar uma oposição politicamente organizada à direção, uma vez que esse grupo de trabalhadores não

⁴³ Dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais).

concorda apenas com algumas pautas. Ele também relata jamais ter visto esse grupo de trabalhadores expressar seu descontentamento durante as assembleias, tampouco diretamente para os representantes do sindicato ou para os membros do Sistema Único de Representação: “Ninguém vai até a Comissão de Fábrica, ou o próprio sindicato bater de frente, acho que isso nunca aconteceu. Uma oposição política contra o sindicato, pelo menos durante os quase dez anos que eu estou lá, eu nunca vi uma organização dessa forma”.

De fato, as últimas eleições para a diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ocorreram em chapa única. Uma relação de proximidade com a base também aparece nas entrevistas com os dirigentes sindicais. Aparentemente, os descontentamentos com a atuação pontual do sindicato ou dos órgãos representativos no local de trabalho não são suficientes para que se crie uma nova oposição organizada à corrente política que está na direção do sindicato.

Fabício é sindicalizado. Em seu primeiro emprego, filiou-se ao Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Quando entrou na Ford, filiou-se ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Ele afirma que o tio, trabalhador na Ford, “participava de tudo. A orientação dele foi ‘primeira coisa que você faz é se tornar sócio do sindicato. A primeira coisa que você faz lá dentro, o resto a gente vê depois’. Não sei se era por uma questão de união, de necessidade, não sei”.

Fabício participa das assembleias na Ford, que ele relata terem um alto quórum e apoia a ação do sindicato. Quando perguntado se as coisas seriam piores se ele não fosse sindicalizado, diz não saber. Logo em seguida, porém, apresenta uma razão individual e uma razão coletiva para ser sindicalizado:

Eu acho que só pelas taxas de negociação, eu já seria sindicalizado. Porque quando tem a negociação de PLR, de dissídio, essas coisas, existe uma taxa para não associados, que é maior do que a gente paga mesmo, normalmente. Só por isso eu já seria sindicalizado, mas, se é melhor ou pior politicamente, eu não sei te informar. Não sei, eu acho que é bom a gente estar unido por uma causa, né? Acho que o fato de uma pessoa, de um metalúrgico do chão de fábrica decidir “ah, eu não vou ser sindicalizado” por causa de uma coisa individual dele, acho que é uma besteira sem tamanho, porque o sindicato está lá em prol do coletivo. E o sindicato, sei lá, ainda mais depois das aulas que a gente teve aí, o sindicato simboliza o nosso coletivo. O sindicato simboliza, no meu ver, a nossa união, a nossa organização. Sem o sindicato, como é que a gente vai negociar aumento, essas coisas individualmente? Isso aí é uma falácia maldita desse governo que quer dissolver tudo quanto é sindicato. Sem o sindicato, a gente perde a representatividade, né, perde força. Aí é que a gente vai ter menos força ainda. Mas há quem discorde. Respeito, tudo mais. Mas acho que é só uma posição egoísta.

Ainda que a entrevista com Fabrício não represente a totalidade dos trabalhadores na Ford, ela sugere que ainda persistem alguns valores, como a clareza da oposição de classes, o sentimento de solidariedade, ou de luta por uma causa coletiva, a identidade associada ao trabalho. A memória de fatos que ocorreram antes mesmo de ele ser contratado pela fábrica, como a greve dos “golas vermelhas”, ainda permanece.

Um dos aspectos mais interessantes da trajetória de Fabrício é o fato de ele ter sido moldado, enquanto trabalhador, no regime de acumulação flexível. Demissão do pai, demissões suas, mesmo por razões associadas a terceirização e fuga de empresas para *greenfields*, todo esse percurso é marcado pelas consequências do regime de acumulação flexível. Possivelmente, justamente por esse motivo, tem anseio por algo que não é característico dessa sociedade, mas de um passado cada vez mais distante: estabilidade no emprego.

2 INSTITUCIONALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO

Ao longo da história do capitalismo moderno, a classe trabalhadora produziu os mais variados instrumentos de luta e organização, de acordo com as possibilidades históricas que se apresentavam. Um tipo de instrumento é a Comissão de Fábrica, que já assumiu as mais distintas formas institucionais em diferentes realidades histórico-geográficas. Dos conselhos de Turim às Comissões de Fábrica na Alemanha contemporânea, muitos modelos de organização no local de trabalho são possíveis.

A experiência de Turim, vista por Antonio Gramsci, carregava consigo o embrião da revolução socialista, da tomada do controle da produção pelos trabalhadores. Ele acreditava que, com alguns ajustes, como expansão da representação para o que hoje seria chamado de setor administrativo da empresa, independência de filiação sindical para votar e ser votado, organização por equipes que articulassem num todo único os diferentes grupos profissionais na empresa, seria possível que o embrião germinasse e se tornasse um Conselho de Fábrica. Gramsci não via com bons olhos que as Comissões fossem correias de transmissão do sindicato, pois ele via nesse tipo de instituição uma forma de representação dos trabalhadores enquanto assalariados, não enquanto produtores:

Desde que no Conselho estão representados todos os ramos do trabalho, proporcionalmente à contribuição que cada profissão e cada ramo de trabalho dá à elaboração do objeto que a fábrica produz para a coletividade, a instituição é de classe, é social. Sua razão de ser está no trabalho, está na produção industrial – isto é, em um fato permanente e não no salário, na divisão das classes, ou seja, em um fato transitório e que, justamente, se quer superar (GRAMSCI, 1981, p. 42)

Contudo, não se poderia prescindir dos sindicatos, uma vez que eles seriam fundamentais para a construção da sociedade comunista:

A existência do Conselho dá aos operários a responsabilidade direta pela produção, leva-os a melhorar seu trabalho, instaura uma disciplina consciente e voluntária, cria a psicologia do produtor, do criador da história. Os operários levam para o Sindicato esta nova consciência e, partindo da simples atividade de luta de classe, o Sindicato dedica-se ao trabalho fundamental de imprimir uma nova configuração à vida econômica e à técnica do trabalho, dedica-se a elaborar a forma de vida econômica e de técnica profissional que é própria da civilização comunista. Neste sentido os sindicatos, que são constituídos pelos operários melhores e mais conscientes, exercem o momento supremo da luta de classe e da ditadura do proletariado, criam as condições objetivas nas quais as classes não podem mais existir nem renascer (GRAMSCI, 1981, p. 43-44).

Gramsci tinha altas expectativas sobre a capacidade emancipatória das comissões internas de fábrica, quando se convertessem em Conselhos de Fábrica, em Turim. As comissões internas de fábrica em Turim foram resultado da auto-organização dos trabalhadores, traço comum às Comissões de Fábrica no ABC paulista. Porém não lograram, por razões históricas conhecidas, a mesma perenidade histórica.

Ao longo do século XX, a atitude das empresas foi se alterando em relação à organização dos trabalhadores no local de trabalho. Com efeito, mecanismos de democratização no interior das fábricas foram sendo criados, sempre objetivando melhores resultados econômicos para os patrões (PIGNON; QUERZOLA, 1996). Daí que a abertura das montadoras em São Bernardo do Campo para a criação de Comissões de Fábrica no começo dos anos 1980, relatada no primeiro capítulo, e a criação do trabalho participativo na Ford respondem a uma mesma necessidade: combater o descontentamento dos trabalhadores.

Na Alemanha, ainda no século XIX, alguns industriais tomaram a iniciativa de criar Comissões de Fábrica. Em 1891, o código industrial passou a abranger Comissões de Fábrica opcionais. Em 1905, essas Comissões tornaram-se obrigatórias por lei para a indústria mineradora. Portanto, logo a princípio, as Comissões de Fábrica na Alemanha foram uma política de Estado, neste momento contando com a oposição dos sindicatos. Durante a I Guerra Mundial, uma lei especial estendeu as Comissões de Fábrica para todas as fábricas com mais de 50 trabalhadores nos setores importantes à economia de guerra.

Em 1920, na República de Weimar, as Comissões de Fábrica ganharam uma função de antecipar um movimento revolucionário de conselhos. Isso ocorre justamente no momento em que os conselhos de Turim estavam em ascensão na Itália. Mediante a repressão dos setores revolucionários da classe trabalhadora, um sindicalismo de cooperação passou a ser predominante e ocorreu a sindicalização das Comissões de Fábrica.

No pós-II Guerra, restabeleceu-se a estrutura dual de representação. O interesse empresarial e dos legisladores passou a ser conter o movimento sindical, que reivindicava, de acordo com um programa anti-capitalista, a nacionalização das indústrias de base e a total co-determinação. As Comissões de Fábrica precisavam ser neutralizadas e separadas do movimento sindical, pois.

A co-determinação, isto é, o direito de ingerência da representação trabalhista nas questões estratégicas da empresa, foi aprovada em 1952 com sérias restrições quanto aos assuntos econômicos, o que, juntamente com a retirada da influência sindical sobre as Comissões de Fábrica, foi objeto de protestos, sobretudo da DGB (Deutscher

Gewerkschaftsbund, principal central sindical alemã). A partir de 1972, foi estendido o direito a co-determinação para as Comissões de Fábrica, porém apenas no que tange aos assuntos sociais e pessoais, uma vez que os assuntos econômicos e financeiros ficaram como prerrogativa exclusiva das empresas.

De acordo com Müller-Jentsch (1995), com o passar do tempo, os sindicatos tiveram de aprender a conviver com as Comissões de Fábrica, inclusive as alinhando com os seus objetivos, apesar de não haver vínculos formais entre os dois tipos de instituição. Os patrões, por sua vez, tiveram de aceitar a regulação conjunta em algumas áreas de decisão gerencial. De outro lado, os trabalhadores tiveram de aprender a trabalhar sob as regras da co-determinação, passando a assumir responsabilidades sobre produtividade e sucesso econômico.

Não é exagero afirmar que o modelo alemão é o que está no horizonte dos sindicalistas metalúrgicos do ABC. Não à toa, a cartilha de divulgação do anteprojeto do Acordo Coletivo com Propósito Específico (ACE)⁴⁴ dedica uma seção para exaltar a experiência alemã:

Nas democracias da Europa, começaram a nascer no século 20 relações mais avançadas de convivência e disputa entre trabalhadores e empresas, com base na negociação coletiva. Essa forma de resolver os conflitos trabalhistas foi institucionalizada no Pós-Guerra nos Estados Unidos e se espalhou em países europeus, onde veio acompanhada da liberdade de organização sindical e do reconhecimento da representação dos trabalhadores no local de trabalho.

A Alemanha do pós-guerra inaugurou o modelo de cogestão entre patrões e empregados para reconstruir a economia arrasada na catástrofe nazista. Os trabalhadores exigiram e foram chamados a participar de decisões relacionadas ao processo produtivo, chegando a ter assento na diretoria das empresas. Houve resistência a tais avanços tanto no segmento patronal quanto no meio sindical. Setores sindicais repudiavam essa prática como sendo de conciliação entre classes antagônicas, prejudicial aos mais pobres. A prática provou que essas mudanças trouxeram robustos avanços salariais, fortalecendo a estabilidade e o ambiente produtivo das empresas (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 11).

Essa influência alemã no sindicalismo do ABC condiciona suas práticas sindicais, sobretudo no período mais recente. Ganhar poder na produção vem sendo o mote da ação sindical no ABC nas últimas décadas. Por meio de negociações, tenta-se interferir nas estratégias da empresa – não confundir com *determinar* as estratégias da empresa, prerrogativa que não cabe aos trabalhadores.

⁴⁴ A proposta do ACE será analisada no próximo capítulo.

É necessário ter em mente que a legislação brasileira difere da legislação alemã em muitos aspectos. Um deles é que a Constituição de 1988 até mesmo previa uma forma de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 funcionários, porém isso nunca foi regulamentado, ao menos até a Reforma Trabalhista de 2017, o que será objeto do próximo capítulo. Nesse cenário em que o Estado não é o indutor da constituição de Comissões de Fábrica, cabe a iniciativas patronais ou laborais estabelecer esse tipo de representação.

Outra questão importante de se ter em mente é que o horizonte alemão no ABC talvez se refira mais a um padrão de relação com as empresas do que à relação entre sindicato e Comissão de Fábrica. Ainda que, conforme relata Müller-Jentsch (1995), tenha havido uma aproximação entre sindicatos e comissões, as instituições não possuem vínculos formais. No caso do ABC, atualmente, os CSEs são (inclusive no nome) braços sindicais nas empresas.

Um dirigente do CSE na Ford defende da seguinte forma a aproximação entre sindicato e Comissão de Fábrica:

Comissão de Fábrica tem que estar junto com o sindicato. Não vejo outra. Porque a Comissão de Fábrica é a organização no local de trabalho. Princípio da Comissão de Fábrica é OLT. Organizar o local de trabalho. Pra organizar o local de trabalho, ela precisa ter suporte e estar integrada com o sindicato. Senão não tem como! A Comissão de Fábrica, ela desvinculada do sindicato, ela foge do papel dela! Ela vai representar os trabalhadores aonde e como? Não é? Ela tem que ter a integração com o sindicato, fazer política com o sindicato, senão, nem avança nas necessidades dos trabalhadores e fica uma coisa polarizada, né: Comissão e sindicato apartados. Então, como faz uma fábrica? Negocia com a Comissão? Negocia com o sindicato? Como que faz? Até porque os acordos, quem assina é o sindicato. [...] Fora o papel importante que tem a Comissão de Fábrica de organizar. E trazer os problemas, muitos problemas, por exemplo: problema jurídico que tem lá. Comissão vai fazer como se não tiver um sindicato pra ir pra cima? Como que ela vai mobilizar os trabalhadores se ela não tem a estrutura de um sindicato? Entendeu? Então, não tem imprensa, não tem os advogados, não tem a política. A Comissão de Fábrica tem que ser a linha -, opinião minha, a linha, a linha de ir com o sindicato. É claro que tem as divergências... Você faz a linha do sindicato, as Comissões, tem a divergência, tal, mas normalmente as Comissões de Fábrica aqui, elas pra nós representam o sindicato também. Só tem nome de Comissão, porque é sindicato pra nós aqui também. É só o nome de estrutura, porque Comissão de Fábrica pra nós é sindicato aqui.

Percebe-se, pela fala do dirigente, que a própria legislação brasileira desencoraja o aumento de poder de Comissões de Fábrica independentes, as quais ficam impedidas de assinar acordos. Como será visto no capítulo 3, mesmo com a regulamentação do Artigo 11 da

Constituição Federal, a prerrogativa de assinar acordos coletivos pelo lado laboral permanece com os sindicatos.

Isso explica, em parte, a proximidade, inclusive prevista estatutariamente, entre Sindicato e Comissão de Fábrica na Ford. Vejamos agora, mais detidamente, a evolução das atribuições e das regras de funcionamento da Comissão de Fábrica na Ford de São Bernardo do Campo, com base nos estatutos.

2.1 A evolução estatutária da Comissão de Fábrica: 1981-1990

Os estatutos da Comissão de Fábrica e suas formas institucionais posteriores (SUR e CSE) são elaborados mediante negociação entre trabalhadores e empresa e celebrados por meio de acordo coletivo. Os estatutos da Comissão de Fábrica eram, ao menos até 1999⁴⁵, distribuídos em forma de livretos a todos os empregados da planta.

A Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford foi conquistada em 1981, após uma greve. Ficou estabelecida uma Comissão provisória para elaborar o estatuto da primeira Comissão de Fábrica efetivamente eleita. A partir de então, a cada nova eleição, um novo estatuto era elaborado. Por vezes, as modificações de um estatuto para o seguinte são muito pequenas, noutros momentos, têm implicações maiores para a atuação do órgão representativo.

O primeiro estatuto, válido a partir de 1982, estabelecia que a Comissão de Fábrica seria composta por uma coordenação de três membros efetivos e dois suplentes e por representantes escolhidos em cada distrito (seção da fábrica), por meio do voto secreto. O coordenador e o vice-coordenador da Comissão de Fábrica deveriam ser diretores do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Bernardo do Campo e Diadema⁴⁶, empregados na empresa e em serviço ativo. O secretário da Comissão de Fábrica deveria ser um dos representantes distritais, acumulando as duas funções, eleito pelos demais representantes. Para a suplência do coordenador e seu vice, deveriam ser indicados pelos seus pares dois representantes sindicais.

⁴⁵ O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tem, em seu acervo, todos os estatutos das Comissões de Fábrica/SUR da planta da Ford em São Bernardo do Campo até 1999. Os estatutos a partir de 2009 foram obtidos no sistema mediador do Ministério do Trabalho pelo endereço eletrônico <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>>. Infelizmente, não foi possível localizar os estatutos correspondentes ao período entre 2001 e 2008.

⁴⁶ Nos anos 1990, houve a unificação do Sindicato de São Bernardo do Campo e Diadema com o Sindicato de Santo André, alterando-se o nome para Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Hoje, mesmo com os sindicatos novamente separados, o sindicato em São Bernardo ainda carrega o ABC no nome.

Quanto às normas eleitorais, ficou estabelecido voto direto e secreto, obrigatório para todos os eleitores, necessariamente presencial e distrital. As candidaturas eram individuais, contendo a indicação de um nome para a suplência. O candidato mais votado em cada distrito seria eleito com seu respectivo suplente. Apenas poderiam se candidatar os candidatos horistas, exceto guardas e ocupantes de cargos de líder, com um mínimo de 21 anos de idade e dois de empresa. Para poder ser eleitor, os requisitos de idade e tempo de empresa diminuíam, respectivamente, para 18 anos e três meses. Estava vedada a possibilidade de ser eleitor para aqueles que não estivessem em serviço ativo na data da eleição e para os horistas que ocupassem cargo de líder.

O processo eleitoral, que estava previsto para ocorrer dentro dos dois meses anteriores ao término do mandato da Comissão de Fábrica, deveria ser conduzido por uma comissão mista, formada por nove membros, dentre os quais, cinco representantes sindicais (um deles devendo presidir a comissão mista) e quatro da empresa. Nenhum candidato a cargo de representação distrital poderia participar da comissão.

O mandato de dois anos poderia ser perdido em caso de renúncia, saída do quadro de funcionários da empresa, transferência, a próprio pedido, para um local de trabalho fora do distrito pelo qual foi eleito. Em caso de perda de mandato do titular, deveria assumir o suplente.

A Comissão de Fábrica tinha duas vertentes possíveis de representação: no Processo Interno de Reclamações e nas reuniões com a gerência de Relações Industriais, a fim de que fossem discutidas reivindicações, sugestões e proposições. O Processo Interno de Reclamações nada mais era do que um canal no qual os trabalhadores poderiam reivindicar os direitos assegurados pela CLT, pelo contrato individual de trabalho, pelas convenções e acordos coletivos, ou pelo Regulamento Interno de Trabalho. Noutras palavras, seria para reivindicar os direitos que os trabalhadores já possuíam.

As reuniões entre a gerência de Relações Industriais da empresa e a Comissão de Fábrica, de periodicidade mensal, deveriam ser um instrumento de melhoria da relação entre empresa e sindicato, por meio da discussão de reivindicações, sugestões e proposições de qualquer uma das partes. Nessas reuniões, participariam a coordenação da Comissão de Fábrica acompanhada por dois assessores, no máximo, e cinco representantes da empresa.

O sindicato, segundo esse estatuto, tinha a prerrogativa de avocar a representação dos empregados quando da discussão dos assuntos objetos da atuação da Comissão de Fábrica.

Uma garantia importante do estatuto era o tempo livre remunerado: três meios períodos por semana – sem contar o tempo necessário para participar das reuniões com a

gerência – para os membros da coordenação e, para os representantes distritais, dois meios períodos, além de uma hora para reuniões com a coordenação da Comissão. A empresa se comprometia a proporcionar à Comissão de Fábrica um local para o desempenho de suas atividades representativas. Os membros da Comissão de Fábrica também tinham direito a estabilidade no emprego, a partir do registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

A utilização do tempo livre remunerado deveria ser definida pelo membro da Comissão e seu supervisor, em comum acordo. O contato do representante com algum empregado também deveria ser comunicado ao supervisor da área. Não caberia ao representante exercer a representação num distrito para o qual não tenha sido eleito.

A Comissão de Fábrica tinha, ao todo, vinte membros, entre efetivos e suplentes, divididos entre os sete distritos no período diurno e três distritos no período noturno.

Esse número cresceu em 1984. A fábrica passou a ser dividida em catorze distritos, portanto, entre efetivos e suplentes, a Comissão passou a ter vinte e oito membros.

Esse estatuto também trouxe uma novidade em relação ao anterior: a possibilidade de destituição, pelos trabalhadores, de um representante. Esse processo se daria por meio de votação secreta convocada pela coordenação da Comissão de Fábrica, abrangendo dois casos: requerimento de pelo menos 50% dos empregados no distrito do representante, ou em acordo entre empresa e coordenação da Comissão.

Entre os deveres da Comissão de Fábrica, também foi adicionada uma cláusula que previa a manutenção de entendimentos com a gerência quando um movimento paredista estivesse próximo a acontecer, para que fossem formadas equipes de emergência com livre acesso a fim de que se protegessem áreas críticas.

O estatuto de 1986, cuja vigência prática foi curta, adicionou uma cláusula quanto aos coordenadores da Comissão de Fábrica: em caso de inexistência de diretores sindicais em atividade na empresa, a coordenação e vice-coordenação deveriam ser preenchidas por representantes sindicais indicados pelos demais.

Quanto às normas eleitorais, o estatuto previa segundo turno no caso de nenhum dos candidatos de uma seção atingir a maioria absoluta dos votos, excluindo-se brancos e nulos. Também passa a ser vedada a candidatura de bombeiros.

Há também uma novidade quanto às reuniões periódicas entre Comissão de Fábrica e Relações Industriais: a possibilidade de convidar representantes da empresa e do sindicato a participarem das reuniões.

Também se expandiu, nesse estatuto, o tempo livre remunerado dos representantes: os membros da coordenação passaram a ter cinco meios períodos por semana, enquanto os representantes distritais passaram a ter três meios períodos por semana, além daquela hora destinada para reuniões com a coordenação da Comissão de Fábrica.

Como foi visto no capítulo anterior, toda a Comissão de Fábrica eleita em 1986 foi demitida. As alterações estatutárias, poucas e de impacto pequeno nas relações de fato entre Comissão de Fábrica e empresa, não são capazes de explicar essa demissão. As relações sociais escapam ao que é previsto estatutariamente.

É muito curioso observar nos estatutos toda uma formulação que aponta para a solução dialogada de conflitos. Não que esse tipo de solução não tenha ocorrido em alguns casos, mas a quantidade de movimentos grevistas no período supera, sobretudo na narrativa dos trabalhadores na época, os momentos de negociação. Tanto é que a Comissão de Fábrica foi demitida em 1986 em sua quase totalidade.

O que resgatou a Comissão de Fábrica, como vimos no capítulo 1, foi a fusão da Ford com a Volkswagen, formando a Autolatina. O estatuto da Comissão de Fábrica de 1988 na Ford teve importantes diferenças em relação aos estatutos anteriores.

Em primeiro lugar, a Comissão (rebatizada de Sistema de Representação Interna dos Empregados) passa a ter dez membros, sendo um deles representante dos mensalistas⁴⁷. As atribuições da representação também aparecem de maneira mais minuciosa. Passou a caber ao representante receber as demandas dos trabalhadores no distrito, encaminhá-las diretamente aos níveis hierárquicos responsáveis no distrito (ou às Relações Trabalhistas, caso não haja nível hierárquico responsável pela solução no distrito), fornecer à empresa e aos trabalhadores representados informações a respeito do trabalho no distrito, organizar, divulgar, distribuir e computar resultados de pesquisas internas anteriores a acordos coletivos, sobretudo as que versam sobre pagamento de abono em férias, alterações de horário de trabalho, encaminhando as negociações dos acordos à companhia. Essas atribuições, *mutatis mutandis*, não diferem tanto das práticas previstas pelos estatutos anteriores, a saber, uma função de anteparo entre trabalhadores e empresa. Todavia, um sinal importante de uma maior abertura da empresa está na cláusula que prevê que a representação receberia, por meio das Relações Trabalhistas, informações antecipadas a respeito de medidas que levariam a mudanças no efetivo de pessoal. A partir desse momento, a empresa passa a abrir parte de suas estratégias para os trabalhadores.

⁴⁷ Trabalhadores do setor administrativo da fábrica.

Outra importante conquista presente neste estatuto é a participação no processo de integração de novos empregados. Um antigo dirigente vê com muita importância esse momento a sós com os trabalhadores ingressantes na empresa:

E uma outra coisa que foi uma conquista enorme que tá no estatuto, foi que quando você entra na fábrica, você tem um dia pra ficar ouvindo a empresa falar as normas dela. Então, por exemplo, você vai entrar na Ford, não sei se hoje é assim, você entra na Ford, você tinha que estar lá 8h, no primeiro dia. Você chegava lá 8h, 9h você ia pra uma sala. Aí vinha um cara da empresa, vinha lá um cara da segurança. Falava uma hora. Ele saía, vinha o cara do transporte, falava uma hora. Ele saía, vinha o cara do departamento médico, falava uma hora. Isso o dia todo, até as 4h, o peão ficava lá só ouvindo as normas da empresa. Pra você ver o que a empresa, como era a norma dela, né. E no estatuto nós conseguimos que nós ia ter 25 minutos. Nesse dia de conversa da empresa a gente conseguiu que 25 minutos a gente ia conversar com os trabalhadores. Puta vitória que pra mim foi um negócio assim de louco. Aí o peão, que qual foi a hora que nós escolhemos? Nós escolhemos das 10h30 às 11h30. Então 10h30 da manhã às 11h, o peão já tinha ouvido três ou quatro caras da empresa, aí nós ia lá. [...] Eles [representantes da empresa] falavam, nós chegava e, só nós com os trabalhadores, não tinha ninguém da empresa. E a gente [...] deixava claro, “olha, aqui tem um sindicato pra defender os direitos de vocês, os nossos direitos. Só que a gente não quer que vocês pisem na bola, vamos fazer as coisas certa, fazemos certa. [...] Nós temos que ser companheiros, não tem que ter companheiro puxa-saco”, sabe, também descia o... “o cara que puxa o saco, a gente vai ficar sabendo quem é”. Então a gente descia o pau, era 25 minutos, trinta minutos que a gente falava. Nós só não sindicalizava, porque a gente não queria. Nós discutimos que nós não devíamos sindicalizar o companheiro naquela... tinha que passar experiência, ele se entrosar dentro da fábrica, ver como é que... pra ele ficar sócio do sindicato.

O que caracteriza fortemente a ação da representação nesse período é o aproveitamento de momentos como este para politização. No período dos anos 1980, seguindo a tipologia de Rogers e Streeck (1995), claramente a Comissão de Fábrica na Ford pode ser classificada como representativa.

Ainda no estatuto de 1988, estão previstas reuniões entre a representação e o RH com periodicidade quadrimestral, nas quais cabe à representação apresentar reivindicações dos trabalhadores sobre uma gama de 14 temas elencados, a saber: sistema de benefícios a empregados; horários, jornadas de trabalho e suas compensações; normas disciplinares; sistema de desenvolvimento de pessoal; condições locais de trabalho; assistência médica; planos de pecúlio e de aposentadoria; alimentação; transportes; plano de sugestões; lazer; entidades de empregados; alterações do regulamento da representação; aplicação de contratos ou convenções coletivas.

Naquele momento, pela leitura do estatuto, os trabalhadores parecem ter encontrado um espaço maior de diálogo com a empresa. Mas é importante lembrar que apenas três anos depois ocorreu a greve dos “golas vermelhas”, uma das mais violentas da história dos trabalhadores na companhia.

A partir desse estatuto, as funções de coordenador, vice-coordenador e secretário da representação passaram a ser eleitas dentre os membros eleitos para a Comissão. Aquela obrigação de eleger um dirigente do sindicato para a coordenação da Comissão deixou de existir. Da mesma forma, deixaram de existir os cargos de suplência, sendo necessária a convocação de novas eleições no caso de impossibilidade de o representante titular dar continuidade ao seu mandato.

Ficaram estabelecidas, nesse estatuto, reuniões semanais da representação, com tempo descontado das horas liberadas, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, desde que seja comunicado às Relações Trabalhistas. A presença de dirigentes sindicais empregados na Ford poderia ocorrer, porém, sem direito a voto.

O mandato, anteriormente de dois anos, passou a ser de três anos. Um novo motivo para extinção de mandato foi adicionado àqueles que já se faziam presentes até o estatuto de 1986: afastamento do trabalho e licença não remunerada por períodos superiores a seis meses. A estabilidade no emprego se manteve como era antes para os membros da Comissão, mas foi adicionada uma forma de proteção para os candidatos derrotados: eles também ganharam estabilidade para o período de seis meses após a publicação dos resultados eleitorais.

Os membros da coordenação da representação passaram a ser liberados da jornada integral de trabalho, enquanto os demais membros a partir de então teriam cinco horas diárias livres para se dedicarem às tarefas de representação.

O novo estatuto permitia o contato entre representantes e representados nos horários e locais de trabalho, porém vedava a realização de assembleias durante a jornada de trabalho ou em locais não liberados pela empresa.

Os aptos a votar permaneceram sendo os trabalhadores com ao menos 18 anos de idade, que não fossem guardas, bombeiros, encarregados, mestres, supervisores e gerentes, mas o tempo mínimo de empresa caiu para dois meses. Quanto aos elegíveis, permaneceu a necessidade de ao menos dois anos como funcionário da empresa, mas a idade mínima foi reduzida para os 18 anos. A comissão eleitoral passou a ser constituída por quatro representantes dos trabalhadores, sendo dois dirigentes sindicais empregados na Ford, dois representantes dos empregados que não concorressem à eleição ou dois empregados

designados pela representação dos trabalhadores, além de quatro representantes da companhia.

Para se candidatar, passou a ser obrigatória a apresentação de um formulário com cinquenta assinaturas de trabalhadores no distrito garantindo a aceitação da candidatura. O segundo turno foi abolido, exceto para casos de empate entre os dois ou mais primeiros colocados.

O estatuto do Sistema Interno de Representação na Ford de 1988 é idêntico ao seu correlato na Volkswagen, exceção feita ao número de membros da comissão, formada por vinte horistas e quatro mensalistas na planta da empresa alemã. A despeito da queda numérica de membros no Sistema Interno de Representação – consequentemente a queda no número de trabalhadores com estabilidade no emprego, especialmente se contarmos o fato de não haver suplência – trata-se de um estatuto no qual houve ganhos para os trabalhadores, especialmente se for levado em consideração que, dois anos antes, praticamente toda a Comissão de Fábrica havia sido demitida.

2.2 A reorientação

Em 1994, foi realizado o Encontro das Comissões de Fábrica, Delegados Sindicais e diretores do Sindicato. Nesse encontro, ocorrido no Instituto Cajamar, foi aprovada a organização, por parte do sindicato, de um trabalho para acompanhar e apoiar as Comissões de Fábrica e delegados sindicais. Surgiu o Programa de Apoio às Comissões de Fábrica e Delegados Sindicais, que objetivava uma maior coordenação na ação dos organismos de base e o sindicato. No ano seguinte, no mesmo Instituto Cajamar, encerrou-se a primeira fase de planejamento do programa, o qual passou a se chamar Programa de Apoio às Organizações de Base. O trabalho com as CIPAs também passou a integrar as preocupações do programa.

Naquele ano de 1995, foi lançada uma cartilha do programa. O primeiro de três capítulos, sob o título de *Programa de Apoio às Organizações de Base*, trata exatamente sobre esse programa. O segundo capítulo, *Diretrizes Para a Ação Planejada*, está dividido em seis subcapítulos. O primeiro deles, *Problemas e desafios do movimento sindical*, versa sobre as dificuldades encontradas no mundo globalizado: necessidade de redução de custos de produção para as empresas, guerra fiscal e suas consequências (desregulamentação das relações comerciais, flexibilização das legislações e direitos sociais, perda de soberania nacional), substituição do trabalho humano por máquinas, novos métodos de gerenciamento, rebaixamento das garantias sindicais, terceirização, desemprego estrutural, aumento do setor

informal. O documento aborda a redução de 29% do contingente da categoria dos metalúrgicos do ABC, entre novembro de 1989 e setembro de 1994. A transferência de empresas para *greenfields* também é mencionada como um problema e uma ameaça constante nos momentos de negociação.

O segundo subcapítulo, *O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e os atuais desafios*, retoma brevemente a história pregressa do sindicato, a partir de 1978, passando pela conquista das Comissões de Fábrica no começo dos anos 1980. O documento afirma que as exigências sobre as novas lideranças demandavam melhores conhecimentos a respeito de economia, engenharia de produção, métodos e política de gerenciamento, ciência social, direito, saúde e meio-ambiente.

Esse novo tipo de militante necessitaria de um conhecimento teórico consistente, sem o qual não seria possível compreender as mudanças do processo de produção. Isso os fragilizaria nas mesas de negociação, acarretando uma perda de poder de influência sobre os trabalhadores, uma vez que “discursos de contestação e vanguardistas, desvinculados da realidade do chão da fábrica, não convencem e não motivam mais os trabalhadores” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 12). O problema geracional no ABC, que já foi estudado na Sociologia do Trabalho brasileira, já era uma questão importante em 1995, isto é, há 23 anos. O texto prossegue:

Sabemos que a política das empresas hoje não é mais a mesma dos anos 80 e que a maioria dos trabalhadores dentro das fábricas não é a mesma da geração que participou dos confrontos com a polícia nas greves de 1979 e 1980. Sabemos também que as relações de trabalho avançaram (não por concessão mas porque lutamos para isso). Temos consciência de que a redução do número de trabalhadores dentro das fábricas representa perda do poder dos operários sobre o processo produtivo e de capacidade de contestação (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 12-13).

Como reação a isso, o documento propõe, já no terceiro subcapítulo, *Pela redefinição de nossa concepção sindical*, “um sindicalismo comprometido com uma prática cada vez mais propositiva que considere que suas tarefas vão além das lutas por maiores salários e pela melhoria das condições de trabalho” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 13). Nesse subcapítulo, é defendida, não com essas palavras, a adesão ao chamado “sindicalismo cidadão”.

O quarto subcapítulo, *O sindicato dentro da fábrica*, traz uma crítica a setores cutistas nos quais, segundo o documento, a luta pela conquista de instrumentos de OLT “tem servido

muito mais para os discursos ‘combativos’ sem nenhum resultado prático” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 15). Isso levaria a uma acomodação ao modelo corporativo. Contra os discursos classificados, ironicamente, como “combativos”, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC afirma que a conquista de suas Comissões de Fábrica só foi possível pelo sindicato não ter se prendido ao debate teórico acerca do funcionamento dessa forma de OLT. Os autores do documento avaliam que o mais importante, quanto ao estabelecimento das Comissões de Fábrica, é o “reconhecimento legal, que possibilita a transferência do sindicato do portão para o chão da fábrica” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 16).

O quinto subcapítulo, *Quatorze anos para contar*, retoma a experiência do sindicato desde 1981, com ênfase para o acordo realizado na Câmara Setorial, creditando à capacidade de organização no local de trabalho o sucesso do movimento. São reconhecidos problemas na organização de base, como a “incapacidade técnica, o despreparo ideológico e a motivação dos militantes assegurada apenas pelo desejo de manter-se num cargo, [...] a centralização de tarefas nas mãos de uns poucos” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 17). Para solucionar esse problema, seria necessária uma política de formação dos militantes.

O sexto subcapítulo, *Os desafios pela frente*, defende que conhecimento é a palavra-chave para enfrentar as questões que emergiam. Talvez não seja exagerado afirmar que uma parte importante do padrão das relações entre Comissão de Fábrica, sindicato e empresa contemporaneamente está colocada neste trecho:

A formação, a capacitação, o conhecimento técnico e o acesso à informação devem ser nossas principais ferramentas. Queremos ampliar nossos conhecimentos sobre os diferentes modelos da organização produtiva, superando a superficialidade dos nossos conhecimentos e a precariedade das informações adquiridas no chão da fábrica. Nossos conhecimentos devem ter a sustentação e a legitimidade técnica-científica.

Para isso, as comissões de fábrica e os delegados sindicais devem oferecer ao Sindicato os conhecimentos e as informações adquiridas no chão das fábricas. Em contrapartida, devem receber do mesmo, de forma sistematizada e permanente, todas as informações sobre a empresa a que estão ligados, como o balanço financeiro e situação econômica, participação no mercado e principais fornecedores, os objetivos de produção e política de investimentos, origem, grupo econômico a que está ligada e presença mundial. Entre outras, estas informações podem ser essenciais na mesa de negociação, como podem também contribuir para a definição na forma de luta a ser utilizada em determinado movimento.

Deve ainda fazer parte deste mapeamento das empresas as informações sobre os processos produtivos, incluindo as inovações tecnológicas e organizacionais, além de manter à disposição o registro atualizado das experiências de reações e negociações que ocorreram nas empresas da

categoria, como também as mais relevantes no plano nacional e internacional (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 18).

Essa busca por maiores informações e conhecimentos, na direção de um sindicalismo mais propositivo, caminha em direção de algo próximo ao modelo alemão de representação. Não se está afirmando que o princípio da co-determinação tenha chegado ao Brasil, nem que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC estaria disposto a perder o controle formal das Comissões de Fábrica. O que se está afirmando é que a inspiração para a construção de novas práticas de relação com as empresas é proveniente do modelo alemão.

O terceiro capítulo, *Organização nos locais de trabalho*, trata dos problemas das Comissões de Fábrica. O primeiro grupo de problemas se liga às relações entre Comissões de Fábrica e sindicato. Em resumo, o documento aponta para um descompasso entre ações das duas instâncias organizativas ocasionadas por uma falta de política do sindicato para as comissões, além da falta de troca de informações e de integração entre eles.

O segundo grupo de problemas se refere à relação entre os membros das Comissões, como disputas internas, ocasionadas por uma ausência de política do sindicato para os membros, falta de comunicação entre os membros, a desarticulação das relações entre as CIPAs e as Comissões de Fábrica.

Os problemas apresentados no terceiro grupo têm um caráter mais geral. Indica-se que as Comissões de Fábrica não têm assessoramento para tratar das questões cotidianas no local de trabalho, tampouco a estrutura do sindicato tem condições práticas para assessorar todas as comissões. As Comissões de Fábrica e os delegados sindicais também são apontados como detentores de poucas informações sobre as empresas. Além disso, as questões relativas aos novos métodos de gerenciamento são transmitidas aos representantes pelas empresas, que, em geral, não levam em consideração a representação dos trabalhadores no momento de implantação.

Outras questões que aparecem dizem respeito muito claramente ao processo de reestruturação produtiva. Quando da transferência de postos de trabalho para plantas em *greenfields*, o documento aponta para um problema político que pode ser gerado se a base sindical nessas plantas for filiada à CUT. Ainda nesse tema, o documento afirma a importância da criação de uma política para enfrentar a terceirização.

Há ainda uma série de problemas cuja solução apresentada é a mesma: formação sindical. Após fazer uma crítica aos militantes que “procuram se esconder atrás dos discursos da negação [da reestruturação industrial] e de que negociar essas questões com os patrões é

conciliação de classe” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 27), o documento afirma que a formação oferecida pelo Sindicato e pela CUT não é suficiente. É identificado um déficit ideológico e técnico na formação dos representantes, os quais acabam tendo dificuldade em responder questões básicas sobre direitos trabalhistas. Além disso, é feita uma crítica aos representantes que caíam em vícios e desvios, por serem atraídos pelas “possibilidades que o mandato de representante proporciona, como tempo integral livre das tarefas profissionais, chegar atrasado, sair antes do fim do expediente ou até mesmo faltar ao trabalho sem implicar em perdas salariais” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 1995, p. 27).

Um dirigente sindical à época afirmou em entrevista:

Tinha peão que ia pra Comissão de Fábrica por causa da estabilidade, sabe. Então é na falta de quadros, que não desponta quadros, você acaba enfraquecendo tanto a organização, como o próprio sindicato. [...] Muitos companheiros pensam assim [que a Comissão de Fábrica seria um cabide de benefícios]. Muitos pensam assim. Inclusive teve um companheiro que falou uma vez “pô, o negócio é ir pra Comissão”, falou pra um amigo meu, companheiro dentro da fábrica, “o negócio é ir pra Comissão de Fábrica, meu, os cara aí, os cara viaja pra tudo... Alemanha, Europa, o negócio é ir pra Comissão”. E esse companheiro foi pra Comissão de Fábrica, entendeu? Então isso é como muitos companheiros via a Comissão. Não sei como é que tá hoje dentro da fábrica.

Esse é um problema inerente à institucionalização do campo político. Nas palavras de Bourdieu:

Com efeito, quanto mais o capital político se institucionaliza em forma de postos a tomar, maiores são as vantagens em entrar no aparelho, ao contrário do que se passa nas fases iniciais ou nos tempos de crise – em período revolucionário, por exemplo – em que os riscos são grandes e as vantagens reduzidas. O processo frequentemente designado pelo termo vago de “burocratização” compreende-se se se vir que, à medida que se avança no ciclo da vida do empreendimento político, os efeitos exercidos pela oferta de postos estáveis de permanência sobre o recrutamento vêm aumentar os efeitos, frequentemente observados, que são exercidos pelo acesso às posições de permanência (e o acesso aos privilégios, relativos, que tais posições garantem aos militantes saídos da classe operária). (BOURDIEU, 1989, p. 195).

Não é de se estranhar, portanto, naquele momento em que as Comissões de Fábrica estavam já bem institucionalizadas, que houvesse a busca por cargos por motivações pessoais decorrentes de uma determinada configuração social. O próprio sindicato identificou essa questão como um entrave para seus objetivos políticos.

A partir desse momento, o sindicato passou a mudar sua política em relação à OLT. A partir daí, vieram as mudanças institucionais às quais foram feitas alusões no capítulo anterior, mas que serão esmiuçadas doravante.

2.3 A criação do SUR

Em 1995, às vésperas do fim da Autolatina, o Sistema Interno de Representação volta a ser chamado de Comissão de Fábrica. É curioso que, mesmo com uma duração de sete anos, o nome Sistema Interno de Representação não tenha aparecido em nenhuma das entrevistas realizadas com os trabalhadores na época. Aliás, dos 37 anos de OLT na Ford Taboão, em apenas 12 anos, espaçados em dois períodos de, respectivamente, sete e cinco anos, o órgão representativo dos trabalhadores no interior da planta se chamou efetivamente Comissão de Fábrica. No entanto, o termo aparece até hoje na fala de alguns dirigentes.

O estatuto de 1995 previa 11 membros na Comissão de Fábrica, dos quais um mensalista. Entre novas atribuições para a Comissão, estavam a participação nos programas desenvolvidos pelas áreas de assistência social e medicina ocupacional e a participação nos acordos individuais de rescisão do contrato de trabalho dos representados. Outra alteração se deu na quantidade de trabalhadores necessários para subscrever uma candidatura, que aumentou para 100, sendo que cada eleitor poderia subscrever apenas uma candidatura.

Em 1996, no 2º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, foi aprovada resolução para a criação de um sistema de representação unificando CIPA e Comissão de Fábrica. De acordo com um dirigente sindical entrevistado:

Quando você tinha a CIPA, a Comissão e o Sindicato, você tinha as disputas políticas. O cara da CIPA queria entrar na Comissão, da Comissão pro Sindicato. Então você fundiu, já quebrou um pouco essa discussão política, você manteve a atuação dos cipeiros, porque permanece o vice-presidente da CIPA, secretário da CIPA, as reuniões da CIPA, elas permanecem, não é porque mudou o nome da CIPA, da instituição, que deixou de existir a instituição enquanto CIPA, entendeu? E então foi feito um trabalho muito pesado nesse aspecto.

Outro dirigente à época explica essas disputas:

Normalmente ocorria um processo de disputa entre a CIPA e um membro da Comissão de Fábrica e o membro da Comissão de Fábrica e o diretor do

sindicato. Porque são instâncias diferentes. A CIPA é NR5⁴⁸, nós tomamos da mão das empresas. Que a empresa, no passado, indicava quem é que ia ser o cipeiro e nós tomamos, disputamos as eleições e tomamos. A Comissão de Fábrica tem um estatuto que é negociado e dá a impressão de que o membro da Comissão de Fábrica tem um status maior que o cipeiro na política, na organização, na representação, entendeu? E a Comissão de Fábrica, ela tem uma independência em relação ao sindicato, independência e autonomia. Como a gente é da política, então você acaba fazendo a relação política e a diretoria do sindicato é eleita, então a diretoria do sindicato numa fábrica automaticamente ele era a autoridade maior do sindicato lá dentro da fábrica, né. O diretor de base é um membro da Comissão de Fábrica, automaticamente, ele é maior que um cipeiro. Então a ideia que a gente teve de unificar foi exatamente pra melhorar o nosso modelo de representação e que deu certo. Porque todo mundo tem as tarefas iguais. Então qualquer membro do SUR hoje pode cuidar das questões de CIPA, de segurança no trabalho, de meio-ambiente, de discutir a organização do processo produtivo, de discutir o *layout* de uma área, discutir o *tryout* de uma peça, né.

Um terceiro dirigente ainda afirma que havia uma falta de coordenação entre CIPA e Comissão:

o vice-presidente da CIPA, que é o eleito pelos trabalhadores, ele participava das reuniões com a Comissão de Fábrica e os diretores do sindicato e à tarde ele passava as informações pros cipeiros. Isso gerava um problema porque às vezes o cara da Comissão de Fábrica ia pra área primeiro, aí o cipeiro não sabia.

A crítica que foi feita ao modelo do SUR se concentra no novo modelo eleitoral para a representação: a votação, que era por distritos, passou a ser feita por chapa. Na Ford, o modelo foi adotado a partir do acordo coletivo de 1999, o qual celebrava o estatuto que vigoraria a partir de 2000.

O SUR seria formado por 13 empregados, que deveriam estar distribuídos pelas áreas⁴⁹. O mandato, de três anos, garantia dois anos a mais do que os cipeiros teriam se as normas NR-5 fossem seguidas. As possibilidades de perda de mandato permanecem idênticas às fixadas pelos estatutos anteriores, exceto a que prevê a destituição do representante por decisão da maioria de seus pares do SUR, em conjunto com Relações Trabalhistas. A estabilidade para candidatos não eleitos caiu para 30 dias contados a partir da candidatura da chapa.

O controle sobre os representantes aumentou: a cada seis meses, os representantes do SUR passam a ser avaliados pela empresa em conjunto com o sindicato. O sistema de

⁴⁸ Isso significa que o estatuto da CIPA é determinado pela CLT.

⁴⁹ 2 representantes para as áreas de Pintura e Peças e Assessorios; 2 para a área de Estamparia; 4 para a Montagem; 2 para Carroceria; 2 para o Período Noturno; 1 para demais áreas.

representação em si também seria avaliado após um ano de mandato pela empresa e pelo sindicato.

As atividades passaram a ser distribuídas entre os representantes. Pelo estatuto, deveria haver um coordenador, eleito por seus pares; um vice-presidente da CIPA; um secretário da CIPA; um representante designado para atuar nos programas implementados pela Ford relativos ao meio ambiente; um representante para assuntos de tecnologia e SPF (Sistema de Produção Ford); um representante para assuntos de mão-de-obra e engenharia industrial, um para cargos, salários e benefícios; um para qualidade e treinamento; um para programas conjuntos e cidadania corporativa; um para produtividade e eficiência; um para acompanhamento de trabalhadores com doença profissional, baixa performance e absenteísmo; um para questões relativas a plano médico; dois representantes noturnos.

Ficaram estabelecidas reuniões semanais entre SUR, gerência do RH local e gerência de manufatura, para que fosse criado um canal permanente de informações, com vistas à antecipação de problemas.

Ademais, o estatuto de 1999 não trouxe mudanças tão significativas em relação ao estatuto de 1995. Pode-se dizer que, a partir do período da Autolatina, os estatutos tiveram poucas alterações – excluindo-se, é claro, a grande alteração que foi a criação do SUR com sua eleição feita por chapa.

2.4 O CSE: parte da própria estrutura do Sindicato

A partir de 2002, ocorreu uma alteração no estatuto do sindicato, instituindo uma nova instância de representação no local de trabalho: os Comitês Sindicais de Empresa (CSEs). Diferentemente do SUR, os Comitês são braços sindicais dentro das empresas e, ao mesmo tempo, braços da representação no local de trabalho na própria estrutura organizativa do sindicato.

De acordo com o atual estatuto do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, os CSEs podem ser constituídos por iniciativa do Conselho da Executiva da Direção ou por manifestação escrita de dois terços dos associados ao sindicato, numa determinada empresa cuja sindicalização seja maior de 50%. O número de membros dos CSEs deve corresponder, proporcionalmente, ao número de sindicalizados na empresa. A exceção está para as montadoras, que têm uma norma própria. Na Scania, o CSE pode ter de 7 a 10 membros; na Ford, de 8 a 12; na Daimler-Chrysler, de 11 a 15; na Volkswagen, de 18 a 25. No interior

desses parâmetros, fica a cargo do Conselho da Executiva da Direção a determinação do número de membros em cada CSE.

Aos CSEs cabe: representar o sindicato na empresa e os trabalhadores sindicalizados perante a empresa e nas instâncias do sindicato; buscar sindicalizar os trabalhadores no interior das empresas; encaminhar as negociações e reivindicações sindicais no âmbito da empresa; fazer o chamado “trabalho de base” no interior das empresas; acompanhar e fiscalizar as empresas no tocante ao cumprimento das cláusulas dos acordos, convenções e contratos coletivos; trabalhar pelo fortalecimento das representações internas dos trabalhadores; concorrer nas eleições dos órgãos de representação interna. Cada CSE deve escolher, dentre seus membros, um coordenador e um secretário.

Os membros dos CSEs compõem a Direção Plena do Sindicato. Dentre a Direção Plena, são eleitos 27 membros que formam o Conselho da Executiva da Direção. Destes, 11 formam a Executiva da Direção, a qual assina os acordos, contratos e convenções coletivas. É daí que sai o presidente do sindicato.

As eleições para a Diretoria do Sindicato são realizadas em dois turnos. O primeiro turno elege os membros dos CSEs, constituindo a Direção Plena. No segundo turno são eleitos, dentre aqueles que foram eleitos no primeiro turno, o Conselho da Executiva da Direção e o Conselho Fiscal. Pode se eleger para o CSE o associado há mais de um ano na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que tenha se mantido em dia com as mensalidades e contribuições sindicais nos últimos doze meses, que tenha mais de seis meses de exercício profissional na empresa em que concorrerá e que tenha no mínimo 18 anos de idade.

Nas eleições para os CSEs, quando duas ou mais chapas obtiverem mais de um terço dos votos válidos, cada chapa terá direito ao número de membros proporcional ao número de votos.

Para Praun (2012), os CSEs são uma forma de perpetuação da direção no poder do sindicato. Como, no segundo turno, são necessários 27 membros para se formar uma chapa, a autora aponta para a dificuldade de se formarem chapas de oposição. De fato, conforme ela mesma aponta, todas as eleições para o Conselho da Executiva da Direção e para a Executiva da Direção têm sido realizadas com chapa única. A autora prossegue, afirmando que:

A mudança estatutária, saudada como impulsionadora da Organização por Local de Trabalho (OLT) na região, guarda uma enorme distância da proposta desenhada nos anos 1970-1980. Naquele momento, as OLTs eram concebidas como propulsoras de organismos que, ao serem autônomos em

relação à direção sindical, aprofundavam a democracia operária. Eram também, dessa forma, fonte de apoio importante para a solidariedade de classe e mobilização unificada das categorias. Entretanto, os Comitês Sindicais de Empresa, tal como foram concebidos nos anos 2000, não guardam a menor semelhança com aqueles desenhados pelo chamado “novo sindicalismo”. Atrelados à direção do Sindicato e organizados como parte de uma estrutura burocrática, acabam por converterem-se, em grande medida, em cadeias de transmissão da política sindical desenvolvida pela cúpula (PRAUN, 2012, p. 130).

A argumentação da autora caminha na direção de que esse mecanismo de OLT significa, na verdade, uma redução da democracia, uma vez que, para que esta ocorra, é fundamental a existência de projetos divergentes em disputa. Porém, segundo relato da mesma autora:

O projeto defendido pela direção sindical metalúrgica do ABC e seus efeitos no dia a dia da fábrica vem encontrando resistência cada vez maior em parte do operariado local tanto por meio de críticas diretas à direção facilmente escutadas nas portas de fábrica, nas assembleias por empresa nas quais os acordos são aprovados sob a vaia de parte dos presentes, ou ainda nos grupos de oposição sindical que tentam se organizar a cada eleição (PRAUN, 2012, p. 132).

O estatuto do Sindicato, ao garantir o enraizamento sindical no local de trabalho, insere nessa instância qualquer possibilidade de disputa pelo poder. Qualquer oposição que pretenda se organizar e, como vimos acima, está se organizando, deve fazê-lo no local de trabalho.

Com efeito, em 1986, ocorreu um caso, na Ford, de um operário de uma corrente oposicionista ao Sindicato ser eleito para a Comissão de Fábrica. Como as eleições eram distritais, era possível a composição da Comissão com vários matizes políticos, algo que o SUR, tendo sua eleição por chapa, impede. No caso do CSE, o mecanismo da proporcionalidade é mais aberto a essa composição diferenciada do que o modelo do SUR, mas menos do que o antigo modelo do voto distrital.

Visto por outro ângulo, o modelo do CSE garante ao sindicato enraizamento no chão de fábrica e, aos seus dirigentes, legitimidade perante a base. Ainda que haja resistência nas assembleias, como apontou Praun (2012), as propostas aprovadas têm legitimidade para serem postas em prática.

2.5 Relações entre SUR e CSE

Na Ford, as duas formas institucionais – SUR e CSE – convivem. O estatuto de 2009 estabelece que as regras para atuação do SUR também se aplicam ao CSE, no que tange à representação dos trabalhadores. Exceção feita à duração de mandato do SUR, – 2 anos, com possibilidade de renovação por mais um – não há grandes alterações em relação ao estatuto de dez anos antes. De fato, os estatutos de 2009, 2012, 2014 e 2017 são praticamente idênticos. O que os diferencia é o número de empregados no SUR. Em 2009, eram 14. A partir de 2012, passaram a ser 15. Finalmente, em 2017, 12. Isso sugere uma estabilização institucional da representação.

Uma dirigente do CSE afirmou em entrevista que a atuação do SUR e do CSE acaba sendo muito próxima:

Na verdade, o que acontece, o Comitê Sindical de Empresa são diretores do sindicato. Então aí estaria mais ligado ao sindicato. E a Comissão seria uma evolução aí da CIPA. Mas só que no dia-a-dia nosso, lá dentro da Ford, não tem diferença. É mais, assim, a gente atua de uma forma, vai, eu me preocupo com a saúde do trabalhador da mesma forma que uma pessoa do SUR, que seria o Sistema Único de Representação. Entre nós, não tem essa diferença. Então tem pessoas que são... nem o trabalhador sente essa diferença, porque a gente trata todos os trabalhadores igual, temos as mesmas preocupações, então somos um time, né. E pra nós fica só como uma nomenclatura, no dia-a-dia a gente não tem essa distinção. Aí quando é uma atividade que seria entre aspas do CSE, vai todo mundo, vai o pessoal do SUR, vai o pessoal do CSE, entendeu? Então no dia-a-dia não tem [distinção], e eu acho que é isso que mantém a unidade, né. Você já não... São leis que você tem que cumprir, são estatutos, mas no dia-a-dia a gente representa o trabalhador preocupado com a saúde dele e em defender ele. [...] Por exemplo, lá na nossa coordenação [que negocia PLR], nossa coordenação tem pessoas do CSE e do SUR. Então tem coordenador, né, então que eles também assinam os acordos [apesar de, legalmente, apenas o sindicato poder assinar acordos coletivos].

Talvez, esse apagamento prático das distinções formais entre CSE e SUR seja responsável pela dificuldade de reconhecimento, por parte de um operário entrevistado, das funções dos representantes do Sindicato:

Existe [uma diferença clara entre SUR e CSE]. Agora, o SUR é o que representa a gente. Tipo, o SUR é a CIPA, né, unificada e tal. Agora, o CSE, boa pergunta, eu não sei a definição. E sei até que o Paulo Cayres participou do CSE, eu acho que ele é vice-presidente do sindicato, mas qual é a área específica de atuação do CSE, eu não sei te informar, vou até pesquisar.

O mesmo trabalhador avalia positivamente a atuação do SUR, sobretudo em seu papel fiscalizador das condições de trabalho:

Não, eles sempre que possível, eles estão sim atuando junto com os trabalhadores. Nem sempre é possível, nos períodos de negociações eles desaparecem, obviamente, pra negociar lá e fazer as tratativas que eles têm que fazer, mas no período normal, sim, eles estão presentes, estão sempre perguntando as condições de trabalho. Existe o problema do peão reclamar que a fábrica de carros é muito corrido, que a linha roda muito rápido, eles estão sempre atuando em cima, eles participam bastante, fora esses períodos de negociação, eles estão sempre inseridos ali no meio da peãozada, mesmo, se não, não faz sentido, né.

Esse tipo de enraizamento no local de trabalho permite uma aproximação entre representante e representado na resolução de pequenos conflitos no dia-a-dia. Uma sindicalista conta ter recebido um telefonema na manhã de um domingo de uma trabalhadora na Ford que tinha sofrido um aborto:

A moça falou [pelo telefone] meio chorando, falou: “ah, desculpa ligar pra você, mas eu sofri um aborto, estou no hospital, não sei o quê”, falou assim meio chorando. “Aí o que eu queria saber de você é o que eu tenho de direito com relação a aborto, não sei de nada, estou aqui meio perdida”. Falei assim: “nós temos um acordo que a pessoa que sofreu aborto tem direito a licença remunerada, se não me engano é 30 dias, agora me deu branco”. E aí tudo bem. E no domingo. Aí falei assim “comunica o RH, comunica a supervisão, leva o documento no médico, né, é até 30 dias, aí você vê quantos dias você precisa”, porque a pessoa fica abalada psicologicamente. Aí chegou na sexta, a pessoa ligou pra mim, assim chorando, falou: “você falou que eu tenho licença remunerada até 30 dias, o RH me ligou, falou que eu tenho que voltar, senão vai me dar abandono de emprego, não sei o quê”. Tinha que voltar. “Falaram que eu tenho que ir hoje, que eu tenho que voltar, que eu não tenho nada de licença”. Falei “meu Deus do céu, será que eu estou equivocada?” Aí liguei pro advogado do sindicato, falei “meu, com relação a aborto aí, não tem essa cláusula de licença, não sei o quê? Lê aí a cláusula, vê se eu não tô interpretando errado”. Aí a pessoa “não, tá certo, é isso mesmo”. Aí eu fui lá no computador, imprimir o acordo. Aí eu fui lá no RH. Aí cheguei lá pra moça, uma moça do RH, falei assim “olha, por que vocês estão chamando a Ciclana? Você já leu aqui a cláusula? Eu estou entendendo que ela tem direito”. Aí a pessoa pegou, falou assim “não, não vou nem ler. Não vou ler porque o *staff* do RH me orientou assim e você tá orientando a trabalhadora de forma errada, você está fazendo um papel que não é seu e conversa com o *staff* do RH”. Eu falei assim “olha, eu estou fazendo um papel que é meu”. Aí a pessoa ainda falou assim “ah, e também a pessoa não sofreu um aborto, foi uma coleta”. Aí eu peguei e falei assim “olha, a pessoa fica abalada psicologicamente, entendeu? Você perde um filho? Você perde um filho, pode ser o tamanho que for o filho, mas é um filho”. Aí eu fui lá no *staff* do RH. Aí cheguei lá, o cara do *staff* estava no telefone, aí eu fiz assim que queria falar com ele, ele fez assim [gesticula], eu fiquei lá esperando um bom tempo. Não sei se ele tinha que falar o que tinha que falar no telefone, ou se ele estava me dando uma canseira, mas tudo bem. Aí quando ele veio falar comigo, sabe quando uma pessoa vem assim na sua direção meio parecendo um pombo, nariz empinado, tipo “lá vem ela de

novos...”. Não falou isso, mas sabe assim quando a pessoa vem na sua direção? Aí quando eu vi que estava muito grande, né, muito peitudo, aí eu falei assim pra ele “olha, não vou conversar com você enquanto você não ler essa cláusula. Depois que você ler essa cláusula, a gente conversa”. Como ele estava muito..., pensei: “meu, se eu sair falando, ele vai dar que nem a outra, né, que a outra não quis nem ler”. Falei “lê primeiro a cláusula, aí a gente conversa depois”. Aí ele começou a ler, foi ficando branco, azul, amarelo. Aí já tirou o dele da reta: “ah, o jurídico me orientou errado”. É assim, né, que nem a Eva, né, não foi ela que comeu a maçã, foi a serpente que a enganou. Aí Adão falou que não foi ele que comeu a maçã, foi a Eva que enganou ele, né. Aí ele falou assim “nossa, o jurídico... nossa, não li essa cláusula!”. Porque tinha outra cláusula lá de garantia de emprego para mulher que sofreu aborto, mas tinha essa cláusula da licença remunerada. As duas cláusulas não estavam escritas logo em seguida da outra, estavam em páginas diferentes, e uma bem distante da outra. Acho que ele leu uma coisa e, enfim. E como essa da garantia de emprego estava em primeiro, ele achou que só existia essa. Enfim. Só sei que a mulher do RH errou, o *staff* do RH errou e o jurídico da Ford errou. E eu assim, querendo mostrar o certo, mas levando patadas, né. E depois eu fiquei sabendo que eles ligaram pro meu chefe, não ligaram pra mim, rasgando o verbo com relação a mim, falando que eu era incompetente, que eu orientei a trabalhadora errado, que não era meu trabalho, que eu falei uma coisa que não existia.

Esse tipo de atuação, que sempre foi previsto estatutariamente para todas as formas institucionais de representação dos trabalhadores no local de trabalho – o papel de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas – aproxima o CSE do modelo das comissões consultivas, apesar de, claramente, a fundação da Comissão de Fábrica ter sido nos moldes das comissões representativas.

Todos os estatutos levariam a crer que a representação de trabalhadores na Ford sempre foi consultiva, uma vez que, servindo de anteparo para a resolução de conflitos, a Comissão/Representação Interna/SUR/CSE contribuía para o aumento da produtividade da empresa, por meio da cooperação.

A retomada histórica das práticas da representação, feita no capítulo 1, porém, demonstra que, mais do que um anteparo, a Comissão de Fábrica serviu como um instrumento de organização dos trabalhadores para o conflito. Contudo, a partir dos anos 1990, com a pressão do desemprego, da reestruturação produtiva, da ameaça de fuga das empresas etc., o direcionamento para um tipo de ação propositivo fez com que, aos poucos, a Comissão, que era representativa *par excellence*, adquirisse traços de comissão consultiva – o que não significa que tenha abandonado por completo seu caráter representativo, afinal, trata-se de tipos ideais. As negociações sobre a vinda de novos produtos são um claro exemplo disso.

Mas o relato da representante, que encontrou um ambiente hostil na tentativa de fazer valer os direitos da trabalhadora que sofrera um aborto, revela que o antagonismo de classe

está vivo, mesmo na resolução de problemas envolvendo casos individuais que, aparentemente, não afetam diretamente as estratégias macro da empresa. Além disso, os relatos dão conta de que trabalhadores que são promovidos a cargos de supervisão ou para os Recursos Humanos deixam de ser sócios do sindicato.

Em anos recentes, apesar da crise econômica, que afetou o setor automotivo, e da crise interna na Ford, acordos interessantes foram assinados, como o da desterceirização do setor de logística, em 2015, que incorporou trabalhadores antes terceirizados e ainda permitiu o retorno de outros que estavam em *layoff*.

Portanto, num território produtivo considerado um *redfield*, sobre o qual pairam pressões de diferentes ordens, a luta de classes toma formas diversas daquelas que eram típicas de uma sociedade que se modificou.

2.6 Cultura empresarial e ação sindical

A Ford Motor Company é uma empresa transnacional fundada nos Estados Unidos da América, onde a tradição de Comissões de Fábrica é muito pequena. Ao contrário da Alemanha, onde as Comissões são política de Estado, os Estados Unidos são, historicamente, terrenos pouco férteis ao diálogo social (ROGERS, 1995).

As empresas estadunidenses são, desde o New Deal, particularmente refratárias a dialogar com os trabalhadores sobre questões que não digam respeito a salários e condições de trabalho. Aos trabalhadores, segundo esse modelo, não cabe ter qualquer poder sobre decisões gerenciais das empresas. Portanto, a ideia de democracia no local de trabalho, ainda que signifique ganhos para as empresas (PIGNON; QUERZOLA, 1996), está muito menos presente do que no modelo alemão.

Nas empresas alemãs, o princípio da co-determinação tem se provado positivo para as empresas:

A garantia de direitos de consulta e co-determinação para corpos representativos criam espaço para deliberação conjunta das decisões entre gerência e representantes dos trabalhadores. Tipicamente, o exercício de direitos de consulta e co-determinação atrasa decisões enquanto ao mesmo tempo melhora sua qualidade; esse é o tom da pesquisa sobre o impacto da co-determinação na gerência alemã. Comissões de fábrica que provêm aos gerentes interlocutores habilitados capazes de interrogar propostas e projetos a fundo fazem a gerência considerar decisões pretendidas com mais cuidado e mobilizar informação extensiva para sua justificação. Co-determinação, que dá às comissões de fábrica poder temporário de veto sobre decisões, pode proteger gerências de respostas estreitas e a curto prazo para sinais do

mercado, ajudando-os a evitar erros custosos oriundos da ausência de reflexão (ROGERS, 1995, p. 385-386, tradução nossa)

Mesmo no Brasil, segundo Nogueira (2009), a Mercedes-Benz apresentou bons resultados a partir de uma reestruturação do setor de Recursos Humanos, no bojo da reestruturação produtiva, a fim de construir práticas negociativas de tipo ganha-ganha com a Comissão de Fábrica.

No caso da Ford, a cultura estadunidense faz com que a empresa seja menos aberta a compartilhar informações com os empregados. Mesmo a evolução dos estatutos da Comissão de Fábrica mostra que, desde 1981, o momento de maiores ganhos de direitos representativos no interior da empresa – exceção feita à própria conquista da Comissão – foi em 1988, no estatuto praticamente idêntico ao da Volkswagen, empresa alemã.

A Ford também é dura quanto às negociações em âmbito global. Apesar de ter assinado um Acordo Marco Global⁵⁰ em 2012, a empresa, sobretudo no Brasil, não gosta de negociar temas referentes às suas plantas de maneira integrada. Noutras palavras, a empresa está disposta a negociar questões relativas à planta de São Bernardo apenas com os representantes de São Bernardo, questões relativas à planta de Camaçari apenas com representantes do respectivo sindicato etc. (FRAMIL FILHO, 2016).

O Acordo Marco Global assinado pela Ford traz apenas o comprometimento com questões básicas relativas às condições de trabalho: direito a livre associação dos empregados, comprometendo-se a manter uma relação de cooperação com os órgãos representativos, de maneira que lhes sejam oferecidas informações prévias, a fim de que possa haver uma comunicação bem-sucedida entre empregados e empregadores; intolerância contra assédio e discriminação; não utilização de trabalho forçado ou compulsório; não utilização de trabalho infantil; pagamento de salários competitivos e idênticos para trabalhadores que exercem a mesma função; respeito às leis de jornada de trabalho e férias; garantia de ambiente de trabalho seguro e com proteção à saúde; parceria com instituições voltadas à educação, qualificação e desenvolvimento dos trabalhadores; encorajamento dos parceiros comerciais para que adotem políticas semelhantes às firmadas no acordo; respeito ao meio-ambiente; integridade corporativa; *accountability* relativo ao Acordo, por meio de reuniões do Fórum Global de Compartilhamento de Informações.

⁵⁰ Acordos Marco Globais são produtos de negociações entre redes internacionais de trabalhadores com empresas transnacionais. Eles servem para estabelecer normas básicas a serem seguidas em todas as plantas da empresa ao redor do globo. Cf. Mello e Silva (2016).

Esse tipo de acordo é firmado por sindicatos globais. O IndustriALL é o sindicato global responsável para representar os trabalhadores industriais. Os trabalhadores de cada empresa, porém, formam suas próprias redes. Os trabalhadores na Ford tinham uma rede restrita apenas à Europa (GREER; HAUPTMEIER, 2008). A partir de 2009, o Comitê Europeu dos Trabalhadores na Ford, que era previsto na legislação europeia, passou a servir de base para o Comitê Mundial dos Trabalhadores na Ford. Representantes das plantas de São Bernardo do Campo, Taubaté e Camaçari participaram da criação do novo Comitê, assim como representantes das fábricas da Ford em países como Rússia, Espanha, Tailândia, África do Sul, Reino Unido, Alemanha, Canadá, Bélgica, Suécia, Austrália e Estados Unidos.

Ainda assim, os impactos sobre os acordos coletivos locais desse tipo de articulação não são grandes. O fato de a Ford ser uma empresa estadunidense, na leitura de dirigente atual do CSE na planta de São Bernardo do Campo, é um impeditivo, inclusive, para a atuação da rede sindical internacional:

Nível internacional assim, não tem muito efeito aqui nos nossos acordos, convenções. Tem encontros, né? Foi até assinado, acho que um termo aí. Mas é diretrizes, recomendações. Quando você pega uma montadora alemã, a própria legislação faz com que tenha um sindicalista na alta cúpula, então é mais fácil construir redes, porque a própria legislação pede que o trabalhador seja representado nas altas decisões. E então, assim, é muito, muito... não vou dizer a palavra superficial, superficial é meio pejorativo. Mas assim, não é profundo, não, entendeu? Em relação às redes internacionais. Tem encontro, tem coisa, mas a gente não chega assim, mudar um acordo, olha lá no México é assim, nos Estados Unidos, no Canadá, vamos fazer igual.

Daí, é preciso que se tire uma consequência importante sobre as Corporações Transnacionais: o país de origem ainda é relevante para a própria estrutura organizacional das empresas e para suas práticas, principalmente em relação aos trabalhadores. Desta forma, ocorre um choque de modelos na Ford: os trabalhadores procuram um diálogo de tipo alemão, mas encontram uma empresa que se baseia em outros princípios.

3 ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

As ideias liberais circulam no Brasil desde muito antes da proclamação da República, em 1889. É conhecida a célebre formulação de Roberto Schwarz que atribui a elas o caráter de “ideias fora de lugar”⁵¹. No momento da proclamação da Independência do Brasil, era necessário criar um ideário de organização do Estado nacional. Para que se constituísse esse ideário, os princípios liberais passam a ser internalizados, de forma “limitada, tosca e egoística” (FERNANDES, 1975, p. 34), pelas elites nativas, as quais se sentiam esbulhadas pela espoliação colonial. Assim, o liberalismo deu forma e conteúdo às manifestações por equidade contra a espoliação colonial. Essa equidade, porém, propunha um senso de que uns seriam mais iguais que os outros, para usar uma expressão corriqueira, à medida que os interesses defendidos pelas tais elites eram seus próprios interesses estamentais, isto é, diziam respeito apenas ao seu *status* na estrutura social. As liberdades individuais, numa sociedade ainda escravocrata, não eram estendidas a todos os indivíduos. Daí que qualquer sentido de democracia ficava comprometido. O liberalismo no Brasil foi instrumentalizado, ainda segundo Florestan Fernandes (1975), pelas elites nativas, para a construção de um Estado nacional que se lhes subordinasse.

Já no período republicano, começava a se criar um incipiente proletariado industrial urbano no Brasil. Um país que até 1888 tinha por regra o trabalho escravo no setor produtivo (basicamente agrário) não passou a ter uma legislação trabalhista que reconhecesse a dignidade dos trabalhadores.

Em todo o mundo, desde a Revolução Industrial, a conquista de direitos trabalhistas se deu por meio do confronto entre trabalhadores e seus patrões. Exemplo clássico em literatura amplamente divulgada na sociologia está na luta pela redução da jornada de trabalho de 12 para 10 horas diárias, no Capítulo VIII do Volume 1 d’*O Capital* de Marx.

No caso brasileiro, não foi diferente. Com efeito, é célebre a afirmação de que durante a Primeira República a questão social era caso de polícia⁵². O Estado brasileiro era muito liberal quanto à legislação trabalhista e houve muita luta por parte dos trabalhadores para conseguir ter direitos. No processo de proletarização brasileiro,

⁵¹ Cf. Schwarz (2012).

⁵² A frase é atribuída ao ex-presidente da República Washington Luís.

o poder de mando patronal – de dispor da mão-de-obra, estabelecer sua disciplina para os ritmos de trabalho, intensificar e estender a jornada, calcular os montantes salariais, remunerar desigualmente diferentes trabalhadores, punir e dispensar do trabalho, definir e penalizar as transgressões – era exercido de modo tão arbitrário e hierárquico quanto o fora na experiência assalariada que existiu nos interstícios da ordem escravista; a relação de trabalho continuava pautada por instituições de caráter privado apenas “ajustadas” às formulações políticas do Estado liberal. Uma experiência de “ajuste” que se baseava apenas em tratos verbais, sem nenhuma forma semelhante a de um contrato de trabalho com garantias legais (PAOLI, 1989, p. 44).

Ao longo das primeiras décadas do século XX, foi possível à classe trabalhadora conquistar alguns direitos. As próprias ideias liberais, no período republicano, passaram a ser instrumentalizadas por algumas categorias, como os caixeiros (algo próximo do que seriam hoje os comerciários) do Rio de Janeiro, que exigiam igualdade de direitos perante outros trabalhadores que tinham os domingos livres e uma jornada de trabalho de 8 horas, não de 12 (POPINIGIS, 2007). Por meio da atuação de sindicatos, fossem de inspiração anarquista, fossem de postura legalista e pragmática, como os caixeiros, foi possível a conquista de alguns direitos que tinham impacto sobre as condições de vida dos trabalhadores.

Alguns dos principais ganhos dos trabalhadores na época do Estado *laissez-fairiano* foram a lei de 1907, que reconhecia o direito de associação e formação de sindicatos a todas as categorias profissionais, o que representava uma contradição, visto que um Estado extremamente individualista reconhecia demandas coletivas; a lei de 1919, que retirava a responsabilidade sobre todos os acidentes no trabalho do trabalhador, com exceção de casos que pudessem ser considerados como negligência ou incompetência por parte do empregado, e lança a possibilidade de se responsabilizar o empregador pelo acidente; a lei Eloy Chaves, de 1923, que cria a Caixa de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários, que consistia numa reserva de contribuições dos trabalhadores, do Estado e da empresa, voltada para que o trabalhador que se aposentasse pudesse ter uma renda, ou ainda para a família do trabalhador que morresse se sustentar. Outras categorias, posteriormente, passaram a ter suas Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAPs), que eram por empresa. Na Era Vargas, surgiram os IAPs (Institutos de Aposentadoria e Pensão), estes ligados ao Estado, não mais por empresa, valendo para a totalidade de cada categoria, não mais de regulação privada. Por fim, outras leis que merecem menção são a Lei de Férias e o Código de Menores, ambos de 1926 (SANTOS, 1979).

A criação dessas leis não se deu sem lastro na sociedade civil. A Primeira República foi um período da história brasileira durante o qual a luta de classes estava muito acirrada. As

poucas leis de proteção social não tiveram boa recepção entre os empresários. Por exemplo, em 1926, associações empresariais de São Paulo enviam um relatório de motivos contra a Lei de Férias. Para elas, tal lei significaria um incentivo ao desregramento da vida do trabalhador, podendo ele cair na libidinagem, na bebida e na irracionalidade dos gastos (WERNECK VIANNA, 1976). Sobretudo, uma lei de férias significaria, para os industriais paulistas, que o Estado estava querendo interferir onde não lhe cabia, isto é, significaria uma intervenção estatal sobre a lógica do mercado, que deveria, supostamente, autorregular-se.

Em 1943, o governo de Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho. A nova legislação trouxe uma série de novos direitos para a classe trabalhadora urbana que, com o processo de industrialização acelerado no período, estava se tornando progressivamente mais numerosa. Com a CLT, os sindicatos se tornaram estruturas corporativas vinculadas ao Estado, as quais reivindicavam exclusividade representativa de suas respectivas categorias. Oliveira Vianna, um dos principais mentores intelectuais do modelo sindical varguista, defende que há duas acepções para a liberdade sindical. São elas: a liberdade individual de associar-se a um sindicato; a autonomia e pluralidade sindical.

De acordo com o autor, nos países onde há autonomia e pluralidade sindical, o sindicato se restringe a “simplesmente, meramente, nuamente, uma entidade jurídica de direito privado. Foi este, aliás, o regime em que viveram os nossos antigos e inexpressivos sindicatos profissionais, constituídos sob o dec. 1.637, de 1907” (OLIVEIRA VIANNA, 1943, p.6).

A partir dos anos 1930, o sindicato se coloca em outro nível de importância, uma vez que

O pensamento revolucionário sempre proclamou o firme propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada em que vivia, para as responsabilidades da vida pública. Neste intuito, deu-lhe a representação da categoria – e na deu duplamente: para efeitos *jurídicos* e para efeitos *políticos*. Mais do que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativas próprias da pessoa do Estado. [...] Tornou-se uma associação específica, *sui-generis*, dotada de atributos de direito público, colocada numa situação que a situa abaixo das instituições administrativas do Estado, mas acima do vasto mundo das associações privadas, sobre as quais o Estado não tem propriamente nenhum interesse de controle direto e imediato (OLIVEIRA VIANNA, 1943, p. 6-7, grifos do autor).

Desta forma, os sindicatos são instituições que existem sob a tutela do Estado. Não foi incomum, por exemplo, a intervenção direta do Estado durante o período da Ditadura Civil-

Militar (1964-85) sobre os sindicatos, destituindo diretorias legitimamente eleitas e as substituindo por interventores federais. Isso ocorreu no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC algumas vezes, o que ajuda a explicar o caráter anti-estrutura sindical presente no chamado novo sindicalismo, que teve como bandeira a autonomia e liberdade sindical.

Nas últimas décadas, pois, o modelo de tutela do Estado tem sido posto em discussão. De acordo com Paoli (1994),

Quem anuncia o esgotamento da intervenção coercitiva e tutelar do Estado são, exatamente, aqueles grupos a quem, anteriormente, havia se negado o estatuto de reais classes sociais: os trabalhadores e os empresários. Formulando diferentemente a questão, estas classes sociais aspiram a uma funda modificação de sua relação com o poder estatal: esta aspiração está inscrita no questionamento do sindicalismo corporativista burocrático e das regras monológicas formuladas para as relações de trabalho, uma aspiração que emerge de dentro de novos modos de organização coletiva dos trabalhadores; esta aspiração aparece também na volta de certos *desiderata* liberais apontados por associações de empresários (um “Estado mínimo”, a defesa da liberdade individual contra o Estado, negociações diretas e economia de mercado baseada em interesses e competência individual). O ataque à ineficiência das estruturas burocráticas de decisão governamental também parte de um princípio oposto ao dos legisladores de 30: agora baseia-se no conhecimento de sua capacidade organizativa, que fundamenta a aspiração a ter participação e controle sobre esta imensa rede fechada de instituições governamentais (PAOLI, 1994, p. 103, grifos da autora).

Tem-se, portanto, uma crítica comum por parte dos setores empresariais que, em geral, recorrem a argumentos liberais, e por setores laborais ao modelo de organização sindical e de relações de trabalho instituído pela CLT, o que leva a coincidências e diferenças substantivas nos projetos apresentados pelas entidades representativas de patrões e empregados. De qualquer forma, conforme afirmou Paoli, a experiência organizativa dos trabalhadores, nas últimas décadas, tem sido fundamental para essa discussão.

O modelo de organização no local de trabalho estabelecido no ABC paulista tem sido elogiado, há pelo menos mais de uma década, por setores do pensamento econômico brasileiro, como Hélio Zylberstajn, um dos entusiastas da preponderância do negociado sobre o legislado firmada pela Reforma Trabalhista levada a cabo pelo governo Michel Temer (2016-). Para ele, a organização no local de trabalho permite a negociação direta entre os trabalhadores e as empresas, sem que seja envolvida a Justiça do Trabalho, o que apontaria para um modelo de negociação com menor intervenção estatal. Com efeito, em seus discursos, o economista da FEA-USP (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo) associa a obrigatoriedade da representação no

local de trabalho para empresas acima de duzentos funcionários a outra medida que enfraquece a influência estatal sobre as relações de trabalho, a saber, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Esses dois pontos da Reforma Trabalhista têm algo em comum com propostas oriundas do sindicalismo do ABC. Em 2011, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em conjunto com os sindicatos dos metalúrgicos de Taubaté, Salto e Sorocaba e Região, lançou um anteprojeto de lei denominado de Acordo Coletivo com Propósito Específico, mais conhecido como Acordo Coletivo Especial (ACE). Trata-se de um projeto que buscava viabilizar um modelo de negociação por empresa no qual o papel da organização no local de trabalho seria valorizado. Em setembro daquele ano, foi lançada uma cartilha de divulgação da proposta, cujos principais pontos serão tratados a seguir.

3.1 O anteprojeto do Acordo Coletivo com Propósito Específico

A cartilha do ACE abre com um texto do então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sérgio Nobre, com o título *É preciso modernizar as relações de trabalho*. Este título dá o tom do restante do documento, que procurará recuperar a discussão sobre a CLT sob o mote da necessidade de reformá-la. Faz-se, destarte, a defesa de que a negociação coletiva é o “instrumento mais *moderno* para a solução dos conflitos pertinentes às relações de trabalho e à *representação sindical no interior da fábrica*, como condição fundamental à *democratização* das relações entre trabalhadores e empresas” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 3, grifos nossos).

A cartilha, ao longo de suas cinquenta páginas, sem referências bibliográficas, repete algumas vezes o mote “o novo não nasce do novo”. Nesse espírito, o depoimento de Nobre prossegue afirmando que o projeto do ACE tem por base “um modelo criado há mais de 30 anos no ABC, com a conquista da Comissão de Fábrica da Ford, e que se espalhou por outras regiões e Estados, com destaque para os metalúrgicos da CUT, que criaram os Comitês Sindicais de Empresa” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 3). Mais à frente, ficará evidente como a generalização do modelo dos CSEs será fulcral para o anteprojeto do ACE.

Os dois primeiros itens, *O Brasil hoje* e *Resgate do otimismo* celebram o bom momento econômico pelo qual o Brasil passava ao final do segundo mandato de Lula da Silva. Os itens a seguir, *Democracia é a chave*, *Democracia nas relações de trabalho*, *Leis de proteção ao trabalho* e *Nascem novas experiências*, propõem uma ideia de democracia

enquanto “regime que reconhece a legitimidade das disputas, [no qual] vai se tornando rotina o diálogo entre oponentes” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 7). Essas práticas, de acordo com o documento, demoraram a se estabelecer no tocante às relações de trabalho, tendo a liberdade de organização sindical e o reconhecimento da organização no local de trabalho ocorrido apenas no pós-guerra, nos países europeus e nos Estados Unidos.

O assim denominado “novo sindicalismo” surgiu em contraposição a alguns elementos da CLT, sobretudo no tocante à estrutura sindical brasileira. Autonomia e liberdade sindical sempre foram pauta da CUT e do movimento sindical que a ela deu origem, ao menos no plano discursivo⁵³. Portanto, não há incoerência nenhuma na denúncia de que, no governo Vargas (1930-1945), os sindicatos estavam “submetidos a um rígido controle pelo Estado, o que viola a exigência histórica da classe trabalhadora em todos os países, de plena liberdade e autonomia para seus organismos de representação” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 12). O item *Getúlio e as leis trabalhistas* enfatiza essa questão, assim como o caráter ditatorial do regime varguista, ainda que reconheça avanços na CLT.

Tais avanços são caracterizados no próximo item, *A CLT como faca de dois gumes*, como um “passo importante para proteger direitos *individuais* dos trabalhadores, mas limitou seus direitos *coletivos*” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 13, grifos nossos). Em outras palavras,

Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do pólo mais fraco. Confere ao Poder Judiciário instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada. Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado, que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente. Onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 13)

Ora, por que, com menos tutela do Estado, o equilíbrio seria mais consistente? A resposta a essa pergunta não está explícita no documento. Dois itens depois, em *Liberdade e autonomia sindical*, uma resposta possível é oferecida: o Ministério do Trabalho intervinha, na Ditadura Civil-Militar (1964-1985) nos sindicatos, destituindo diretorias eleitas. No item *Reconstruindo a democracia*, mais críticas à CLT: “uma lei datada dos anos 1930 e 1940 não

⁵³ Isso é retomado pela cartilha nos itens *Fazer Cumprir e Liberdade e autonomia sindical*.

consegue responder de forma adequada ao cenário de um país que viveu mudanças profundas em sua economia, organização social e vida política” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 18). Nesse ponto – controverso, uma vez que a CLT sofreu uma série de modificações ao longo das décadas, a ponto de poucas leis datadas de 1943 terem permanecido intactas – há uma congruência entre a cartilha elaborada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a cartilha sobre a Reforma Trabalhista de 2017 elaborada pela CNI. No documento patronal, lê-se:

O principal instrumento legal trabalhista brasileiro, a CLT, criada na década de 1940, apesar de sua motivação e importância na época para consolidar direitos e proteger os trabalhadores, há muito não atendia às demandas das novas formas de trabalhar e produzir surgidas nesses mais de 70 anos (CNI, 2017b, p. 5).

Portanto, a tese da desatualização da CLT é comum a ambos os setores. Todavia, o documento do SMABC faz uma ressalva: “em hipótese alguma as mudanças poderão eliminar as proteções existentes na CLT para os segmentos profissionais menos organizados e mobilizados” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 18). Este será um ponto importante de diferenciação entre a proposta do ACE e a Reforma Trabalhista.

A experiência que é utilizada para justificar o amadurecimento das relações de trabalho, razão pela qual o ACE seria positivo para a classe trabalhadora segundo o documento, é a das Câmaras Setoriais. Os itens *Experiências positivas recentes*, *Câmara Setorial*, *Resultados do acordo inovador* e *Lições para os passos seguintes* são dedicados a essa experiência, que parece estar no horizonte de um padrão ideal de relações capital-trabalho desejado pelos dirigentes sindicais dos Metalúrgicos do ABC.

Com efeito, as Câmaras Setoriais são vistas como um momento de viragem no padrão de relação capital/trabalho no Brasil. A cartilha do ACE parece ir numa linha próxima daquela do grupo coordenado por Francisco de Oliveira no Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), nos anos 90, em torno do projeto de pesquisa intitulado *Os cavaleiros do antiapocalipse*. Oliveira (1999) afirma que, em que pese o fato de os ganhos provenientes das negociações no âmbito das câmaras setoriais terem sido assimétricos, foram mútuos, sem que houvesse a anulação dos conflitos de interesse, mas com o reconhecimento pelas partes da “legitimidade dos interesses do oponente” (OLIVEIRA, 1999, p. 19).

O item *Outras experiências inovadoras* apresenta a defesa do modelo de organização no local de trabalho aplicado no ABC, mas não sem antes tecer mais críticas à CLT. Vale transcrever a íntegra do item, por ser uma fala institucional bem acabada em favor do modelo

que, no fundo, como se verá mais à frente, a proposta do ACE quer exportar para outras categorias em todo o Brasil:

As leis trabalhistas ultrapassadas dificultaram, mas não impediram outros avanços semelhantes. A chamada organização no local de trabalho deu passos rápidos nos sindicatos que enxergam a importância de negociação permanente para consolidar esse novo patamar de relações entre capital e trabalho. A evolução das leis é sempre mais morosa, não conseguindo acompanhar o dinamismo e a rapidez das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Como sempre, cada passo enfrentou muitas dificuldades e resistências. Mas nasceram Comissões de Fábrica, sistemas de representação única (CIPAs e Comissões de Fábricas fundidas num só organismo), Comitês Sindicais de Empresa etc. Junto com essas experiências veio o processo de negociação permanente com a empresa. Alguns desses avanços já completam 30 anos. As leis trabalhistas ainda não conseguem levar em conta a sua existência como fato concreto. Existe o receio de que alguma autoridade discorde dos avanços e invoque artigos da velha CLT para barrar esse processo eficiente de negociação direta entre empresas e novos organismos de representação sindical no próprio local de trabalho.

Bons profissionais de Recursos Humanos das empresas contam, hoje, que muitos gerentes ficaram indignados com o reconhecimento da representação sindical no interior da empresa. Diziam que os representantes dos trabalhadores eram intocáveis e que isso eliminava qualquer hierarquia dentro da empresa. Com o tempo, aprenderam e viram que a representação gerava corresponsabilidade e os sindicalistas sabiam perfeitamente distinguir entre conflitos naturais no trabalho e episódios de indisciplina pessoal, comportamentos agressivos ou provocações. O novo não nasce do novo (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 23).

O processo de negociação, ao longo do documento, aparece como o modelo mais “avançado”, “moderno” de relações de trabalho, ao passo que a CLT é vista como “ultrapassada”. No centro do polo moderno encontra-se a organização no local de trabalho. Mais do que isso, organização no local de trabalho feita *pelo sindicato*. O ponto é importante, pois nele reside uma fulcral diferença para a Reforma Trabalhista de 2017, como será visto à frente. A indispensabilidade do sindicato aparece ainda na idéia de *corresponsabilidade*. Ora, a partir do momento em que o sindicato passa a negociar (ou até mesmo disputar) a vinda de novos produtos para uma planta, ele se torna corresponsável por aquela linha, sob pena de que o fracasso de um produto leve à produção de desemprego. É sabido que, desde os anos 1990, a principal bandeira sindical passou a ser a garantia do emprego. Nesse caso, o fracasso da empresa é também fracasso do sindicato. Nada que não esteja inscrito na própria dialética entre capital e trabalho: antagonismo de classe e co-dependência, uma vez que só existe trabalho em função do capital e só há capital pela exploração da força de trabalho.

O item *Aprendizado entre os trabalhadores* ressalta que ocorreu um amadurecimento tanto dos trabalhadores quanto das empresas, para que a “longa tradição de choques e desrespeito” do lado patronal e o “pé atrás” do lado laboral não obstassem uma trajetória que teve, em razão de “decisões unilaterais”, retrocessos, mas muitos avanços, devido à “capacidade de retomar e dinamizar os can[al]is que fazem da negociação o melhor caminho para a solução de conflitos” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 24), o que é qualificado pelo documento como “democrático”.

O item *Responsabilidade social* é curto e versa sobre a necessidade de que as empresas assumam uma postura negocial em relação ao Sindicato. Nele, telegraficamente, encontra-se o que se poderia chamar de modelo ideal de relação capital-trabalho para o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC:

Em poucas palavras, a chamada “responsabilidade social das empresas” traz a compreensão de que as metas econômicas visadas possuem maiores chances e mais sustentabilidade num país onde as pessoas tenham asseguradas as condições básicas de alimentação, educação saúde, lazer, participação política e vida cultural. E isso só acontece onde existe respeito ao trabalhador e sua família, salários dignos, relações de trabalho respeitadas, tolerância, estabilidade e disposição permanente ao diálogo e à negociação. O autoritarismo não é compatível com a noção de responsabilidade social.

A nova postura exige também uma consciência aguda acerca da proteção ambiental, preocupação com as gerações futuras, com mudanças climáticas e com o equilíbrio planetário. E isso começa, logicamente, com os cuidados envolvendo a saúde do trabalhador em cada empresa (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 26).

Os itens seguintes mudam completamente o foco da empresa para setores do sindicalismo cujo padrão de ação não converge com o padrão do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Em *Diferentes visões do sindicalismo*, o alvo é o sindicalismo “conformista que ficou tachado como pelego”. Segundo o documento, esse tipo de sindicalismo “prioriza a busca de benefícios para a própria liderança sindical, o manejo de dinheiro e recursos, sendo pautado muitas vezes por comodismo, inércia, preguiça, oportunismo, aniquilamento de oposições internas, violência, azaques e corrupção” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 27). O documento não nomeia um sindicato ou uma central que pratique esse tipo de sindicalismo, caracterizado como resistente a mudanças e conivente com a tutela do Estado. Porém, aponta para as causas deste tipo de prática: o imposto sindical. Ele “garante a manutenção do aparelho das entidades de representação, sem necessidade de mobilizar as bases e estimular sua participação voluntária e consciente”, uma vez que “garante a entrada

regular de recursos financeiros no caixa das entidades” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 27). Nesse ponto, a coerência com o projeto original do chamado “novo sindicalismo”, contrário à estrutura sindical corporativa, faz-se presente e não há nenhuma ruptura.

É no item *Discurso ideológico* que aparece um fato novo: se, no item anterior, era feita a crítica, a mesma desde 1978, aos sindicatos “pelegos”, à direita do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, agora mira-se a flecha contra os sindicatos que se pretendem à sua esquerda. Estes, por seu apego à teoria e ausência de pragmatismo, abririam caminho para a piora nas condições de vida dos trabalhadores. É um recado duro aos setores mais críticos ao ACE, que vale a transcrição na íntegra:

Outra cultura ainda presente é a de priorizar na vida sindical a denúncia ideológica das injustiças presentes no sistema capitalista, pondo em segundo plano os interesses imediatos dos trabalhadores. Existe um sindicalismo que é combativo no discurso e se apresenta como revolucionário, mas que acaba não acumulando as forças necessárias para obter conquistas salariais e construir relações de trabalho mais democráticas. Apega-se a dogmas teóricos e termina caindo num outro tipo de conservadorismo – tão prejudicial quanto o velho peleguismo – quando rejeita inovações que os tempos atuais exigem. O novo nasce do velho, já foi dito, e sempre traz mudanças que encontram resistências e demoram a brotar.

Muitas categorias profissionais cujas direções se pautam por esse discurso ideológico terminam expostas a graves problemas e vulnerabilidades, como desdobramento da aversão de seus dirigentes ao exercício de negociação permanente com os representantes das empresas. E atingem níveis alarmantes, nesses casos, o abuso da rotatividade na mão de obra, demissões imotivadas, incidência de doenças profissionais, insalubridade, ficando em segundo plano também o interesse em conquistar programas de desenvolvimento profissional como os planos de cargos e salários. Por último, esse sindicalismo não se engaja nas campanhas de interesse geral da comunidade cidadã, como o esclarecimento sobre direitos das crianças, problemas vinculados às drogas, combate à violência criminal e policial etc (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 29).

O mote “o novo nasce do velho”, ou sua variante “o novo não nasce do novo”, é utilizado aqui para atacar esses setores, também não nomeados, do sindicalismo. Se, de um lado, há um setor “velho”, “pelego”, por outro há um setor “dogmático”, que quer o novo sem partir das velhas relações, e, portanto, incorrendo num tipo de conservadorismo que joga contra os trabalhadores. Os portadores do novo, então, seriam os setores do sindicalismo que se dispõem a negociar com as empresas, que mantêm um grau de pragmatismo (a palavra não é usada no documento) e que têm como horizonte um padrão de relações capital-trabalho como aquele estabelecido pelas Câmaras Setoriais.

Assim como o mote “o novo nasce do velho” é repetido ao longo do documento, este é construído de maneira a demonstrar a gestação deste “novo”. Ao fazer uma retomada histórica da conquista de direitos pelos trabalhadores, passando pela CLT e suas ambiguidades, pela postura autoritária das empresas ao longo do século XX, até o chamado “novo sindicalismo” e as suas “experiências inovadoras”, sobretudo as câmaras setoriais e os CSEs, a cartilha constrói uma narrativa de que um próximo passo é necessário para a progressiva democratização do Brasil, em especial das relações de trabalho no Brasil. O item *O que ainda falta* vai direto ao ponto:

Entre os desafios mais urgentes do País, é costume listar a erradicação da miséria, corrigir os gargalos da infraestrutura, fazer mudanças tributárias, investir em tecnologias inovadoras e universalizar a educação com qualidade. A atualização das leis que regulam as relações entre capital e trabalho precisa ser incluída nessa agenda, para que o Brasil confirme e faça brotar o potencial reconhecido mundialmente.

Trata-se de retomar o debate democrático sobre modernização das leis do trabalho, sem medo de experimentar novos procedimentos de negociação permanente entre empresas e trabalhadores. Em duas décadas de normalidade constitucional, aos poucos, as greves deixaram de ser respondidas imediatamente com repressão e demissões, embora aqui e ali o Brasil de 2011 ainda observe lamentáveis repetições dessa velha atitude. Mais uma vez, vemos que o novo não nasce do novo.

O autoritarismo do passado abre lugar a comportamentos empresariais responsáveis. Em todas as regiões é possível registrar experiências novas, de convivência pautada pelos princípios básicos da democracia. Não cabe falar em parceria. Nem em pacto. A relação entre empregadores e trabalhadores seguirá sempre pautada por evidentes diferenças nos interesses econômicos e sociais. Trata-se, isso sim, de adotar uma convivência respeitosa, onde todos reconhecem a existência dos desacordos e respeitam as regras do jogo num clima de negociação permanente. Como é natural e inevitável na vida democrática, as relações entre capital e trabalho seguirão marcadas por tensões, disputas e conflitos legítimos. Mas as regras do jogo democrático permitem seu desenvolvimento num patamar superior, onde uma parte não busca anular a outra. Existem responsabilidades e compromissos que são de todos, com vistas a atingir objetivos civilizatórios universais.

Em resumo: perde força aquela análise simplista que vê todo empresário como criminoso e todo trabalhador como uma pessoa desprotegida ou incapacitada, que só o Estado pode salvar impondo regras burocráticas e vigiando cada detalhe de qualquer negociação (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 30).

O texto não poderia ser mais claro quanto à visão de mundo que procura defender: a repressão e os caracteres mais violentos do antagonismo de classe estão no passado e, para construir um padrão de relações mais “democrático”, é necessário que as forças sociais (capital e trabalho) estabeleçam suas negociações sem a intervenção do Estado.

O discurso presente na cartilha do ACE tem elementos de continuidade com o discurso do sindicalismo do ABC desde o surgimento do chamado “novo sindicalismo”. Um desses elementos é a ideia de ruptura. Nos anos 1980, sobretudo, uma gama de pesquisas acadêmicas, além de discursos dos próprios sindicalistas, contribuía para a construção de uma identidade do chamado “novo sindicalismo” em contraposição a um sindicalismo de tipo antigo, praticado pelo velho PCB, que teria se distanciado das bases e se acomodado à estrutura sindical brasileira (SANTANA, 1999). Desse ponto de vista, a cartilha do ACE reforça a todo o tempo que está rompendo com velhas estruturas: com a estrutura sindical, a tutela do Estado e ideias consideradas antigas, como a incapacidade de o setor patronal e o setor laboral se sentarem à mesa de negociação sem que um queira anular o outro. O “novo” nasceria justamente de um padrão de ação sindical negocial, classificado, bem ao estilo de narrativa heroica, como “atitude pioneira”.

Os itens *Por que um novo instrumento?* e *Receios legítimos* adotam diferentes tons em relação à CLT e, sobretudo, à Justiça do Trabalho. Enquanto o primeiro é crítico a essas instâncias, o segundo defende sua importância para garantir os direitos trabalhistas. O primeiro item aponta para insegurança jurídica que seria sentida por empresários e sindicatos laborais dispostos a negociar, uma vez que autoridades jurídicas poderiam não simpatizar com as experiências de negociação. De acordo com o documento, “sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas, uma enxurrada de processos pode sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e sindicatos” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 32). Isso significaria uma vitória para o “conservadorismo e a inércia” de “segmentos mais atrasados e ambos os polos da relação capital-trabalho” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 32).

O item seguinte, todavia, é aberto com a frase “não cabe fazer qualquer juízo de valor negativo a respeito da Justiça do Trabalho” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 33). E o texto prossegue afirmando que seus operadores, em geral, rejeitam as mudanças por medo de que sejam instrumentalizadas “por empregadores irresponsáveis – e eles ainda existem em grande número – para manipular trabalhadores *que sejam menos organizados do ponto de vista sindical*” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 33, grifos nossos). O texto prossegue dando exemplos de como os patrões poderiam aproveitar esses instrumentos, sobretudo no que tange ao aumento da jornada de trabalho e a supressão de direitos, como tempo de almoço, distribuição dos dias de férias ao longo do ano, horas extras, jornadas em feriados etc.

Daí a necessidade, de acordo com o documento, de que aqueles trabalhadores menos organizados sindicalmente ainda tenham direito à prevalência do legislado sobre o negociado – afinal é disso que se trata. Diz o documento que as mudanças propostas devem “quebrar o gesso das leis arcaicas, sem esquecer os condicionantes necessários para impedir qualquer precarização das relações de emprego, como foi moda nos anos 1980 e 1990, no apogeu das chamadas políticas neoliberais” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 33). A questão é retomada no item *Cautelas necessárias*, que afirma que as modificações propostas levaram em conta sugestões de autoridades do Poder Judiciário a respeito de critérios rigorosos pelos quais o ACE pode ser válido. Assim sendo, a proposta não pode “abrir as portas para que empresários ainda refratários à convivência democrática busquem, de forma oportunista, ampliar lucros predatórios manipulando setores menos organizados da classe trabalhadora e intensificando a espoliação” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 36).

Declaradamente, a proposta não se apresenta, pois, como algo que deva valer para o conjunto dos trabalhadores brasileiros, tampouco para o conjunto dos trabalhadores formais brasileiros. O item *Construir consenso* deixa claro que o “caráter uniforme e geral” da regulação (à época) atual não dá conta da especificidade da realidade das negociações no padrão ABC, a saber, relação que ocorre entre “entidades sindicais representativas” e “empresas que dialogam e negociam com os sindicatos” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 35). Mais ainda, afirma que o ACE seria uma proposta que viabilizaria a construção de espaços mais democráticos de negociação coletiva e o fortalecimento dos sindicatos e que as “áreas mais dinâmicas da economia” (leia-se, o setor industrial metalúrgico) poderiam se tornar um referencial de relações de trabalho democráticas, uma vez “liberadas das amarras arcaicas”. Desta forma, “espera-se que, com o tempo e de forma gradual, a democratização das relações de trabalho seja irradiada nacionalmente” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 43). Os únicos perdedores com o ACE seriam os “teimosos adversários do progresso”.

O item *Agora é a hora* apresenta uma defesa de que, com Dilma Rousseff (PT) assumindo a Presidência da República em 2011, tendo herdado os mais de 80% de aprovação de governo de seu antecessor e principal aliado, Luiz Inácio Lula da Silva, e uma base parlamentar maior que a de seu antecessor, teria chegado o momento propício para alterar as leis trabalhistas.

Apenas no item *A proposta*, na página 39 de um total de 50, a proposta começa a ser apresentada:

O Acordo Coletivo Com Propósito Específico [...] garantirá a um sindicato profissional devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações. As duas partes terão, porém, de preencher requisitos qualificativos à negociação criados por essa lei. São eles, por parte do sindicato, representatividade comprovada e, do lado da empresa, reconhecimento da representação sindical no local de trabalho e comprovação da não existência de práticas antissindicaais. Esse instrumento dará efetividade aos direitos já previstos em lei, sem, no entanto, se chocar com a legislação existente (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 39).

A apresentação da proposta prossegue no item *Diferenças*, no qual se estabelecem as rupturas em relação à CLT então vigente:

A legislação [CLT] prevê dois instrumentos resultantes da negociação coletiva: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. A primeira resulta de negociações entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas, no âmbito das categorias, e trata de questões gerais mais pertinentes às duas partes.

O acordo coletivo de trabalho, tal como previsto na CLT, é resultado de processo negocial entre sindicatos de trabalhadores com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas empresas. Pela lei vigente, o acordo coletivo é construído por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que a convenção coletiva e com efeitos somente aplicáveis aos envolvidos.

No caso do Acordo Coletivo Especial proposto, somente um sindicato profissional e uma empresa do correspondente setor econômico poderão celebrá-lo, desde que haja uma motivação específica que atenda a vontade das partes. Aí começam as diferenças: sindicatos de categorias profissionais não poderão celebrar acordos coletivos especiais com sindicatos de categorias econômicas, tampouco poderão incluir na negociação para este fim mais de uma empresa. Isso porque o propósito do acordo está ligado às condições específicas da empresa e não às relações de trabalho de um setor econômico. Portanto, somente as demandas que não comportam solução por meio da aplicação da regra geral podem ser submetidas à negociação para celebração do Acordo Coletivo Especial.

Outro diferencial é que, ao contrário da regra geral (que não permite adequações na aplicação da legislação), as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas resultantes do Acordo Coletivo Especial, em face da lei, se ampliam, desde que cumpridos todos os requisitos estabelecidos no projeto de Lei.

Para finalizar, uma característica que torna a proposta singular é o fato de que, ao definir os atores para a negociação com propósito específico, a partir de requisitos qualificativos, ela parte do correto pressuposto de que vale a pena zelar por uma atuação sindical representativa e democrática e de que é essencial que uma empresa reconheça a legitimidade da representação sindical no local de trabalho (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 40).

Fica evidente o motivo de a palavra “especial” ser representada na sigla ACE. Ao fim e ao cabo, o projeto reconhece que as empresas podem ter demandas específicas, diferentes de suas concorrentes diretas ou de outras empresas de outro setor, de maneira que uma legislação “uniforme e geral” é vista como muito “rígida” ou universalista. O documento não utiliza as palavras “flexibilização” ou “flexibilidade” para se referir ao projeto de Lei, mas é isso que dá a entender na afirmação de que este “dá às partes o poder de dispor sobre a melhor forma de aplicação do direito à determinada realidade, de maneira ágil, socialmente eficaz e juridicamente segura” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011, p. 40). Trata-se, portanto, de uma proposta de flexibilização das leis do trabalho.

Essa proposta teria seis características qualificadas como positivas: (1) autonomia das partes, (2) adesão voluntária, (3) representatividade e responsabilidade, (4) segurança jurídica, (5) decisão do trabalhador e (6) um novo papel do Estado. A seção *Principais virtudes* repete idéias que vinham sendo construídas ao longo de todo o documento, quanto a cada ponto, a saber:

- 1) Sindicatos que se organizam no local de trabalho e empresas passam a possuir autonomia para negociar suas questões específicas, de maneira a se desvincular da “velha legislação”;
- 2) A adesão ao ACE depende da vontade de ambas as partes, não sendo, portanto compulsória;
- 3) Apenas poderão aderir ao ACE sindicatos profissionais e empresas que atendam aos seguintes requisitos: do lado sindical, ter Comitês Sindicais de Empresa instalados em uma ou mais empresas da base, regulamentados em seu estatuto, para obter habilitação no então Ministério do Trabalho e Emprego; do lado patronal, reconhecer os CSEs e não possuir condenações judiciais por práticas antissindicais;
- 4) Empresas e sindicatos que atendam aos requisitos terão segurança jurídica para firmar normas e condições específicas de trabalho, além de formas de solução de conflitos;
- 5) Para celebrar e registrar o Acordo Coletivo Especial, é necessário comprovar um índice mínimo de sindicalização de 50% mais um do total dos trabalhadores da empresa. Além disso, é necessário um mínimo de 60% de votos secretos entre os trabalhadores diretamente envolvidos na negociação.

- 6) O Estado passa a ter a função de promoção do equilíbrio entre as partes e garantir que o ACE seja celebrado apenas entre sindicatos e empresas que preencham os requisitos necessários. A ele também cabe a fiscalização do cumprimento do ACE celebrado entre as partes.

O anteprojeto do ACE, portanto, caminha em direção da valorização dos acordos coletivos enquanto instrumento normativo, porém impondo uma série de condicionalidades para a celebração desses acordos. O projeto do ABC é, pois, um projeto no qual o sindicato está garantido enquanto interlocutor legítimo da celebração de acordos e, por meio dos CSEs, deve ter garantida sua presença no local de trabalho. Ainda que seja um projeto de flexibilização da CLT e, potencialmente, de flexibilização das condições de trabalho, difere de outros projetos de flexibilização, provenientes do setor patronal, como será visto mais à frente.

A cartilha do ACE, isto é, a reconstrução discursiva da história do “novo sindicalismo”, foi escrita num momento em que a indústria metalúrgica – sobretudo o setor automobilístico – estava aquecida. Também naquele momento, havia uma coalizão produtivista no Brasil (SINGER, 2015). Por mais estranho que possa parecer, em termos clássicos, pensar numa aliança entre burguesia e proletariado, as condições específicas de um capitalismo no qual o setor rentista predomina (CHESNAIS, 1996) levaram a essa improvável união.

Não é difícil entender a adesão do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC a essa coalizão, sobretudo à luz do que foi discutido no Capítulo 1. Aqui se faz presente a ideia de que o destino do trabalhador metalúrgico está intimamente ligado ao destino da empresa metalúrgica, e todos os esforços devem ser feitos a fim de atrair investimentos para o setor e gerar empregos.

Portanto, a proposta do ACE não é senão uma tentativa de criação de um mecanismo que permita negociar melhores condições para que os empregos sejam mantidos, sobretudo no setor metalúrgico, e sobretudo no ABC, ainda que haja CSEs em Taubaté e em outros (poucos) sindicatos no Brasil, principalmente no setor metalúrgico.

3.2 As críticas ao ACE

A proposta do ACE sofreu muitas críticas de setores do sindicalismo. A Intersindical – Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora, ligada ao PCB, rechaça a experiência das Câmaras Setoriais, afirmando que não foram capazes de conter as demissões

em massa, apesar dos subsídios estatais e da flexibilização da jornada de trabalho. A central denuncia a transformação da CUT no que denomina de “central sindical que ocultasse e amortecesse a luta de classes para que o Capitalismo seguisse acumulando riqueza e distribuindo migalhas dessa riqueza aos seus produtores” (INTERSINDICAL, 2013, p. 44). Os pontos específicos criticados no ACE seriam a impossibilidade de o trabalhador que se sentisse lesado pelo acordo recorrer a uma instância jurídica, uma vez que o que foi acordado teria força maior do que a própria lei trabalhista.

No que diz respeito aos CSEs, a crítica da Intersindical não é menos ácida: “comissões que organizavam o enfrentamento contra os ataques dos patrões, hoje são comissões que passado seu processo de metamorfose, se transformaram em instrumentos para garantir o pleno funcionamento da produção para o Capital” (INTERSINDICAL, 2013, p. 46). A central entende que os CSEs funcionam como instrumento do “projeto de conciliação” do Sindicato, envolvendo os trabalhadores num discurso “de que é melhor perder um pouco do que perder tudo” e que “o progresso e a ordem interessam a todos e nessa fala mansa escondem que o resultado desse progresso está nas mãos dos patrões” (INTERSINDICAL, 2013, p. 47).

O papel do Estado segundo a proposta do ACE também é condenado pela Intersindical. A central afirma que, segundo a proposta, o Estado deveria se retirar no plano das fiscalizações do então Ministério do Trabalho e Emprego e das ações no Judiciário, porém ainda se faria presente para avaliar os acordos firmados entre patrões e CSEs, bem como no reconhecimento das entidades sindicais.

A Intersindical surgiu reivindicando os valores que nortearam a fundação da Central Única dos Trabalhadores, que teria sido cooptada com a ascensão de Luiz Inácio Lula da Silva à Presidência da República, dos quais se destacam a organização pela base e a crítica à estrutura sindical (GALVÃO; MARCELINO; TRÓPIA, 2015). A crítica ao ACE enxerga na proposta uma cooptação, não apenas aos interesses patronais, mas também ao aparelho de Estado.

A CSP-Conlutas, a corrente cutista A CUT Pode Mais e a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Alimentação (CNTA) lançaram uma cartilha com o objetivo de “contrapor os falsos argumentos utilizados por setores sindicais governistas, patrões e governo, e desmascarar o ACE e suas consequências aos trabalhadores” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 5).

O primeiro desses “falsos argumentos” seria o de que a lei impede que sejam firmados acordos coletivos melhores para os trabalhadores do que estava estabelecido na lei. Portanto, o que o ACE buscava seria a possibilidade de retirar direitos dos trabalhadores por meio de

acordo coletivo. Isso seria benéfico para as empresas, que, inclusive, apoiavam a proposta. Assim como a Intersindical, as três organizações criticam as Câmaras Setoriais por, segundo o documento, terem produzido “mais carros, mais faturamento, mais produtividade do trabalhador e menos postos de trabalhos e direitos” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 11). O documento questiona a liberdade de negociação dos sindicatos, uma vez que “os patrões muitas vezes chantageiam com demissões e obrigam a aceitação de acordos rebaixados. O ACE vai oficializar esses acordos” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 11).

Outro ponto comum com o documento da Intersindical é a crítica à organização no local de trabalho por meio dos CSEs. Novamente, faz-se presente o argumento de que essa representação “é para ajudar o patrão a acabar com os nossos direitos” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 11). Em caso de aprovação do ACE, segundo o documento, seria possível que fossem firmados acordos que dividissem o direito de férias de 30 dias em mais de dois períodos, ou até mesmo reduzido. Além disso, poderia afetar o 13º salário, a multa do FGTS, o pagamento de 1/3 de férias, a jornada de trabalho, por meio da ampliação do banco de horas, da redução da hora de almoço, entre outros direitos que poderiam ser vilipendiados.

As entidades defendem, em substituição ao ACE, a defesa da CLT e a adoção da convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que versa sobre a proteção contra demissão imotivada. De acordo com o documento, sem a adoção dessa convenção, “apenas se poderá falar em liberdade de atuação sindical ou de negociação para os dirigentes sindicais, pois eles têm estabilidade no emprego, mas não para os trabalhadores. E mesmo os dirigentes sindicais sofrem represálias” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 17).

Ora, daí é possível apreender uma crítica implícita ao papel da representação sindical. Para essas entidades, quem deveria negociar? Certamente, não apenas os dirigentes sindicais, que seriam os representantes no local de trabalho segundo o modelo de representação do CSE. As entidades defendem, porém, o direito de organização no local de trabalho, que elas afirmam estar garantido apenas para o setor público. O documento não avança, todavia, em como deveria funcionar essa organização, tampouco qual seria o papel dos sindicatos.

O documento aproveita para defender também um Contrato Nacional de Trabalho, com vistas a “impedir que acordos setORIZADOS possam reduzir ou acabar com direitos dos trabalhadores. [...] Mesmo os sindicatos que têm parcerias com os patrões e com o governo

terão dificuldade em flexibilizar direitos durante as negociações” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 21).

Após as três proposições presentes na cartilha – adoção da convenção 158 da OIT, direito de organização no local de trabalho e Contrato Nacional de Trabalho – o documento retoma as críticas ao ACE, desta vez, apontando para uma forma de, possivelmente, a prevalência do negociado sobre o legislado afetar o setor público. Diz o texto que “os governos federal, estaduais e municipais, argumentarão que não tem cabimento manter determinados direitos se os demais trabalhadores brasileiros já não os têm” (CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA, 2013, p. 23). A cartilha se encerra com um chamamento à mobilização dos trabalhadores contra o ACE.

Outra corrente interna à CUT, O Trabalho, também soltou nota crítica, em 2012, sobre o ACE. Segundo a nota, a proposta foi apresentada sem que tivesse sido discutida no âmbito da CUT. A corrente propôs, no XI CONCUR (Congresso Nacional da CUT), a resolução que segue:

Suspender a tramitação do PL do Acordo Coletivo Especial

Uma questão que praticamente não foi discutida nos Congressos Estaduais da CUT foi a proposta, de iniciativa da direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de um Projeto de Lei que criaria o Acordo Coletivo com Propósito Específico, também chamado de Acordo Coletivo Especial (ACE).

A proposta é que em determinadas empresas, onde existir comissão de fábrica e um nível de sindicalização maior que 50%, aquilo que for negociado entre as partes pode prevalecer sobre a lei. É o que estabelece o artigo 16 do Anteprojeto publicado pelos proponentes.

Tal tipo de acordo seria de adesão voluntária por parte das empresas, que através da grande imprensa a vem elogiando, pois poderia melhorar a sua competitividade. O problema é que, uma vez enviada como Projeto de Lei ao Congresso Nacional, todas as “condicionantes” que ela traria, podem cair por terra e só sobrar o que interessa aos patrões: o que for acordado numa negociação por empresa vale mais do que o estabelecido na CLT.

Pensamos que, independentemente da intenção dos proponentes, isso abre uma situação perigosa, um precedente para que “o negociado prevaleça sobre o legislado”, abrindo a porta para a flexibilização de direitos (pois a Lei é o patamar mínimo e nada impede que através de negociação coletiva se obtenha mais, seja numa convenção ou num acordo coletivo).

Por isso propomos que o CONCUR adote uma resolução que proponha a suspensão da tramitação deste PL, que a imprensa anuncia que está em vias de ocorrer, para que a discussão de seu conteúdo seja feita com o conjunto do movimento sindical cutista (O TRABALHO, 2012).

A resolução não foi aprovada, não tendo a CUT uma posição fechada sobre o tema. O que a crítica d'O Trabalho traz de diferente em relação às críticas da Intersindical e da CSP-Conlutas, A CUT Pode Mais e CNTA é a observação dos condicionantes para que possa

ocorrer o Acordo Coletivo Especial, porém com a ressalva de que a tramitação no Congresso poderia derrubar esses condicionantes e abrir espaço para a flexibilização das leis trabalhistas na qual o negociado teria prevalência sobre o legislado.

Outra crítica ao projeto parte do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp, filiado à Intersindical. Ele associa o ACE à proposta do governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) de alterar o artigo 618 da CLT, visando à prevalência do negociado sobre o legislado. Naquela altura, ressalta a publicação, a CUT e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC se posicionaram contra a proposta. No governo Dilma Rousseff, porém, as mesmas entidades viriam a defender um projeto semelhante, mas com uma “roupagem militante”. Apesar dos condicionantes, o sindicato de Campinas alerta para que “as empresas muito provavelmente aceitarão qualquer tipo de organização dos trabalhadores caso enxerguem nesse modelo a possibilidade de fechar acordos coletivos mais vantajosos” (CRUZ, 2013, p. 3).

Poder-se-iam elencar outras críticas direcionadas ao ACE, procedentes de outras entidades sindicais. Contudo, aqui já é possível vislumbrar quais foram os principais argumentos dos setores sindicais contrários à proposta dos Metalúrgicos do ABC.

Em 2012, um abaixo-assinado intitulado *Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC*⁵⁴ foi lançado, com adesão sobretudo de juristas, mas também de professores universitários da área de sociologia e do então presidente do Sindicato dos Metroviários de São Paulo. O texto rebate alguns pontos presentes na cartilha lançada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, como, por exemplo, a noção de que o Direito do Trabalho obstaculiza a autonomia negocial, uma vez que esta sempre foi incentivada por aquele. Portanto, o projeto serviria apenas para abrir a possibilidade de redução dos direitos. Assim como na cartilha da CSP-Conlutas, A CUT Pode Mais e CNTA, o documento cita, na primeira página, “o eufemismo da ‘flexibilização’, voltado, por exemplo, à divisão das férias, ao parcelamento do 13º salário, à redução do intervalo para refeição e descanso e à ampliação das vias precarizantes como o banco de horas e as contratações por prazo determinado”.

O documento defende que o Direito do Trabalho é o meio para que se tenham relações mais “modernas”. Em defesa da padronização dos direitos, diz o documento:

A segurança jurídica jamais esteve ameaçada pelo Direito do Trabalho, respeitando-se, é claro, o pressuposto do respeito ao princípio da progressividade. Regular diferentemente não é regular melhor e, ademais, a

⁵⁴ Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/manifesto-ace.pdf>>

padronização fixada pelo Direito do Trabalho foi, e é, essencial para estabelecer limites precisos à concorrência, evitando o “*dumping* social” e o rebaixamento da condição humana.

Nesse contexto, modernizar as relações de trabalho significa avançar no propósito específico do Direito do Trabalho que é o de melhor distribuir a renda produzida. [...] Qualquer projeto que ponha em risco o princípio básico da progressividade dos Direitos Humanos em geral, e trabalhistas, em particular, haverá de merecer o repúdio vivo e a militância ativa pela sua rejeição (p. 1-2).

O documento toca num ponto importante, ainda que não tão explicitamente, que envolve qual seria o objetivo último dos empresários que apoiaram ou apoiariam a proposta do ACE: estabelecer negociações específicas no interior de suas empresas para reduzir direitos dos trabalhadores e ganhar em competitividade. Não é à toa que Druck (2013), uma signatária do abaixo-assinado, compara o ACE às propostas legislativas da CNI, como será visto mais à frente.

Por ora, deve se ressaltar que houve também manifestações de apoio no âmbito jurídico ao ACE. O TST organizou um seminário em 2012 a respeito da convenção 87 da OIT, que versa sobre a liberdade sindical. Um dos painéis desse seminário contou com a presença do então presidente da Federação Internacional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas (FITIM), Manuel Campos, e o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sérgio Nobre, a fim de tratar sobre o que a notícia disponível no *site* do TST classifica como “experiências inovadoras de atuação sindical” (FEIJÓ, 2012). O convite partiu do TST, segundo a própria entidade, porque o então presidente do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, mostrou-se entusiasmado com o modelo dos CSEs. Dalazen classificou as relações de trabalho na Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo como “um cultivo sério e responsável de relações muito proveitosas entre o capital e o trabalho”⁵⁵. Nobre, em entrevista ao site do TST, afirmou que o padrão de relações estabelecido com o modelo dos CSEs é positivo pela não judicialização da resolução de conflitos. Retomando argumentos presentes na cartilha do ACE, Nobre afirmou à publicação a defesa do modelo negocial: “moderno é não fazer greve. Quando há espaço para o entendimento, há menos conflito”.

O argumento da insegurança jurídica retorna na fala de Nobre. Segundo o então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de acordo com a CLT à época vigente, se algum empregado ou o próprio Ministério Público questionasse alguma cláusula do acordo

⁵⁵ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/1394930?refererPlid=10730>

coletivo, a empresa ficaria com o ônus de um passivo trabalhista, o que enfraqueceria a negociação coletiva.

A necessidade de um dispositivo jurídico como o ACE é questionada na dissertação de mestrado em Direito de Silva (2014). Para a autora, o Acordo Coletivo já era permitido por lei no artigo 611, §1 da CLT, não sendo necessário, tampouco desejável, o ACE. Também no âmbito das pesquisas em Direito, Simões e Mello (2015) são críticos do anteprojeto de lei, pois este produziria a diluição da contraposição entre classes, que seria substituída por colaboração e autonomia. Curiosamente, o sentido de autonomia é entendido pejorativamente, como uma “máscara para a retirada de direito” (SIMÕES; MELLO, 2015, p. 32).

Meirelles (2013), em artigo cuja estrutura se assemelha à estrutura da Cartilha do ACE elaborada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, defende que o anteprojeto significa uma flexibilização das leis trabalhistas, mas que mantém uma margem segura de proteção social. O autor enfatiza, fazendo uso do vocabulário da Cartilha, que as leis trabalhistas “arcaicas” não condizem mais com o direito “moderno”, mas os setores mais “atrasados” continuariam sendo protegidos pela CLT como era.

Nessas pesquisas no âmbito do Direito, sobre as quais, para os objetivos desta dissertação, não será feita uma discussão mais profunda, predomina um estilo de escrita militante – tanto entre defensores quanto entre críticos do ACE.

No âmbito da Sociologia do Trabalho, Druck (2013) aponta para uma convergência entre a proposta do ACE e as 101 propostas para Modernização Trabalhista, da Confederação Nacional das Indústrias, documento lançado em 2012, que também defendia a prevalência do negociado sobre o legislado. Com efeito, anualmente a instituição publica um documento chamado Agenda Legislativa da Indústria, no qual levanta algumas das propostas de modificação da lei em tramitação nas casas legislativas, não apenas concernentes às relações de trabalho, manifestando sua concordância ou discordância. Em 2012, além desse documento, foram lançadas as 101 propostas, que são discutidas ao longo de 136 páginas. O vocabulário que contrapõe a “velha”, “atrasada”, “rígida” CLT às relações de trabalho “novas”, “modernas”, “flexíveis” está presente tanto no documento patronal quanto no documento sindical. Druck (2013) defende a tese de que a CNI apresentou o documento porque encontrou eco em outros segmentos da sociedade, nomeadamente o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Essa convergência deriva da hegemonizada ideologia do negociado sobre o legislado nas relações de trabalho, um traço do capitalismo neoliberal. Essa ideologia se faz presente num *corpus* de ideias que legitimam o capitalismo neoliberal. A autora cita Boltanski e

Chiapello (2007), para os quais o sujeito no neoliberalismo não passa de um agente econômico individual que busca maximizar seus interesses.

Tal perspectiva encoraja o fatalismo sobre desenvolvimentos possíveis. Do ponto de vista dessa antropologia, as únicas medidas que podem ser chamadas de “realistas” são aquelas que agem no comportamento individual por meio de mudanças em incentivos (redução no custo do trabalho para estimular o emprego; a criação de “zonas livres” para encorajar empresas para se alocar em locais reputados “difíceis” etc.). Elas excluem mudanças de formato capazes de alterar os riscos aos quais o comportamento dos atores está habituado (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2007, p. 531, tradução nossa).

Noutras palavras, a máxima de Margaret Thatcher, *there is no alternative*, é incorporada às práticas dos agentes, inclusive à ação sindical. Portanto, a defesa, por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de um projeto no qual o negociado tem prevalência sobre o legislado, deve ser lida, segundo Druck (2013, p.1), como uma forma de aceitação e corroboração ativa da flexibilidade, sob a alcunha de modernização do trabalho, que implica também em precarização .

O forte argumento de Druck deixa de levar em conta, porém, uma diferença entre as 101 propostas da CNI e o ACE: as condicionantes para que possa valer o negociado sobre o legislado. Do ponto de vista do argumento que aqui se pretende defender, aceita-se a tese de que a proposta do ACE não fere os marcos do fatalismo citado por Boltanski e Chiapello (2007). Isso não significa que não haja disputas no interior dessa lógica para garantir a manutenção do poder sindical. O que se pretende defender aqui está justamente nessas nuances: diferentemente das 101 propostas da CNI, muitas das quais incorporadas na Reforma Trabalhista de 2017, e, de acordo com Singer (2015), já elaboradas após o desmantelamento da coalizão produtivista⁵⁶, a prevalência do negociado sobre o legislado presente no anteprojeto do ACE poderia ocorrer apenas em casos específicos e pressupunha que o sindicato seria necessariamente o interlocutor das empresas na negociação. A proposta da CNI, que veremos a seguir, permite a negociação entre trabalhador individual e empresa, assim como a Reforma Trabalhista, que veremos mais tarde, com o agravante de que esta impõe a criação de comissões de trabalhadores, supostamente independentes das empresas e dos sindicatos, para quando houver mais de 200 funcionários. Portanto, o ACE significaria

⁵⁶ O autor argumenta que a proposição de retirada de direitos trabalhistas presentes nas 101 propostas da CNI seria um sintoma do fim da coalizão produtivista. O problema nessa argumentação está no fato de a Agenda Legislativa da Indústria, publicada anualmente, jamais ter cessado, ao menos desde 2006, de propor a retirada de direitos.

uma forma de garantir, no interior do modelo de acumulação flexível – e incorporando parte de seus valores e seu vocabulário –, um papel ativo dos sindicatos na negociação.

3.3 As propostas da CNI

A questão da negociação coletiva é pauta importante da CNI já há bastante tempo. Com efeito, no que tange à legislação trabalhista, ao menos desde 2006, este é o primeiro item da Agenda Legislativa da entidade. Na tabela abaixo, é possível observar quais são os itens que mais se fizeram presentes na Agenda Legislativa da Indústria desde então:

Tabela 3: Itens presentes e seus respectivos ordenamentos nas Agendas Legislativas da Indústria de 2006 a 2018

Item/Ano	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sistema de Negociação e Conciliação	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º
Adicionais	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º
Organização Sindical e Contribuição	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º			
Relações Individuais de Trabalho	4º	4º	4º	4º	4º	4º	12º	11º	13º	12º	11º	11º	9º
Segurança e Saúde do Trabalho	5º	5º	5º	5º	5º	5º	4º	4º	4º	4º	3º	3º	3º
Dispensa	6º	6º	6º	6º	6º	6º	5º	5º	5º	5º	4º	4º	4º
Benefícios	7º	7º	7º		13º	12º	11º		11º	10º	9º	9º	7º
Duração do Trabalho	8º	8º	9º	8º	8º	8º	7º	7º	7º	7º	6º	6º	
Outras Modalidades de Contratos	9º	9º	10º	9º	9º	9º	8º	8º	8º	8º	7º	7º	6º
Direito de Greve	10º	10º	11º	10º	10º	10º	9º	9º	9º				
Justiça do Trabalho	11º	12º	8º	7º	7º	7º	6º	6º	6º	6º	5º	5º	5º
Terceirização		11º	12º	11º	11º	11º	10º	10º	10º	9º	8º	8º	
Política Salarial	12º		13º	12º	12º								
FGTS									12º	11º	10º	10º	8º

Fonte: Elaboração própria, baseada em CNI (2006; 2007; 2008; 2009; 2010; 2011; 2012b; 2013; 2014; 2015; 2016; 2017a; 2018).

O fato de alguns itens não aparecerem em algumas edições da Agenda Legislativa da Indústria pode significar simplesmente que os temas não estavam em pauta no Legislativo. Todavia, a hierarquização das pautas nos documentos é de arbítrio da instituição que os elaborou. É visível, por exemplo, a valorização, a partir de 2008, da pauta da Justiça do

Trabalho, como é também notável o descenso da pauta dos Benefícios, a partir de 2010, e das Relações Individuais de Trabalho, que passou a ser o último item desde 2012.

O primeiro item, do Sistema de Negociação e Conciliação, em nenhum momento perdeu seu lugar de destaque. Quanto a isso, os documentos da CNI são claramente a favor da primazia do negociado sobre o legislado, da não-interferência do Estado sobre as negociações e da segurança jurídica para que sejam firmados e postos em prática convenções e acordos coletivos.

Nos documentos, o capítulo dedicado às relações de trabalho se inicia com um pequeno texto. Em 2006, com o subtítulo “O sistema de relações do trabalho compromete a competitividade e estimula a informalidade”, afirma-se que há uma “tradição de muita legislação e pouca negociação”, o que “instiga o conflito” e “estimula a informalidade”. A palavra-chave é flexibilização, em todos os sentidos. O trecho a seguir é paradigmático:

A ampliação do espaço de negociação coletiva é estratégica. É o meio eficaz para aplicar a legislação trabalhista aos casos concretos. É preciso, também, definir o rol de direitos fundamentais para que considere as singularidades das condições existentes nas diferentes regiões do país, permitindo que os interesses e as exigências das partes diretamente envolvidas ajustem-se em função de suas possibilidades e necessidades (CNI, 2006, p. 85).

Em outras palavras, direitos universais que, fazendo uso de pleonasmo, valham para todos os trabalhadores, são empecilhos para o desenvolvimento da indústria, de acordo com a CNI.

A partir de 2007, o texto foi alterado. Com o subtítulo “A extensa legislação trabalhista compromete a competitividade e estimula o mercado informal”, adotou-se um tom menos crítico à CLT e mais propositivo e resumido:

A modernização das leis trabalhistas é elemento fundamental para o aumento da produtividade e qualidade da indústria brasileira e consequente crescimento de sua participação no mercado global.

A moderna concepção das relações de trabalho pressupõe:

- sistema regulatório flexível, de forma a garantir a gestão das empresas e adaptação às exigências do mercado de trabalho;
- mecanismos autônomos para a solução de conflitos nas relações de trabalho;
- ampliação do espaço de negociação coletiva, de modo a permitir que os interesses das partes diretamente envolvidas ajustem-se em função de suas possibilidades e necessidades;
- redução dos custos de contratação e demissão, como incentivo ao desenvolvimento tecnológico e à capacitação dos trabalhadores (CNI, 2007, p. 79).

De fato, a semelhança do anteprojeto de lei que versa sobre o Acordo Coletivo com Propósito Específico e a demanda empresarial por mecanismos autônomos de resolução de conflitos e ampliação do espaço de negociação coletiva é muito grande. O texto da Agenda Legislativa da Indústria de 2007 foi sofrendo pequenas alterações ao longo dos anos, em geral acompanhando as propostas legislativas em pauta, sobretudo aquelas às quais a entidade era contrária.

A agenda para o ano de 2017, quando tramitou e foi aprovada a Reforma Trabalhista, apresentou a maior alteração na redação do texto. Sem mencionar a “rigidez” da CLT, o texto aposta mais num discurso de superação da crise econômica a partir do fomento à competitividade para a indústria brasileira. O subtítulo, antes em tom de denúncia da CLT, passa a ter tom de apoio à reforma da legislação:

A modernização da legislação do trabalho é fundamental para expansão dos empregos formais, aumento da produtividade e da qualidade da indústria brasileira e crescimento de sua participação no mercado global.

As modernas relações de trabalho devem contemplar direitos e garantias dos trabalhadores, competitividade, trabalho produtivo e sustentabilidade empresarial.

O Brasil deve superar seu modelo de relações do trabalho, tornando-as mais modernas e eficientes, para que a legislação fomenta investimentos, internos e externos e evite a geração de passivos trabalhistas, diminuindo os riscos do desenvolvimento das atividades produtivas e passando a gerar mais e melhores empregos.

Há no Brasil espaço e necessidade de modernização trabalhista para contemplar as novas formas de competir, produzir e trabalhar, o que pressupõe:

- sistema regulatório que permita modalidades de contratos mais adequadas à realidade produtiva e às necessidades do mercado de trabalho;
- arcabouço normativo mais claro e de aplicação previsível;
- maior liberdade e legitimidade para o estabelecimento de normas coletivas de trabalho, que reflitam a efetiva necessidade e o interesse das partes;
- tramitação Judicial mais célere e implementação de formas mais ágeis de solução de conflitos, com garantia de segurança jurídica para as partes;
- normatização clara e concisa que estabeleça segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores;
- redução de encargos, burocracias e outros custos do trabalho de modo a estimular a formalidade das contratações;
- diminuição de exigências burocráticas que desestimulam a atividade empresarial;
- não imposição de obrigações adicionais, como criações de cotas e demais situações que venham a causar dificuldades operacionais, de contratação e de custos; e
- incentivo ao desenvolvimento tecnológico e à capacitação dos trabalhadores, de forma a estimular a competitividade das empresas, aumentar a produtividade e o crescimento, com equilíbrio econômico e social (CNI, 2017a, p. 111).

A CNI adota o termo “modernização” em vez de “reforma” para se referir ao conjunto de modificações na legislação trabalhista que entrou em vigor em 2017. A instituição chegou a lançar alguns documentos sobre isso.

Em 2018, já com a nova lei em vigor, o texto da Agenda Legislativa sofreu outras alterações: dessa vez comemorando os “avanços” obtidos e cobrando a implementação das mudanças legais, a fim de que não haja “retrocessos”. O curioso é que uma parte da pauta que já se fazia presente em edições anteriores da agenda se mantém:

Além da preservação das melhorias obtidas, é necessário continuar aperfeiçoando a legislação e as políticas trabalhistas, para:

- desonerar o trabalho formal e ter medidas que aumentem a produtividade e a competitividade;
- melhorar a capacidade de gestão das empresas e reduzir a burocracia no trabalho e a insegurança jurídica;
- reduzir os encargos e outros custos do trabalho;
- não impor as obrigações adicionais, como criações de cotas e demais situações que venham causar dificuldades operacionais, de contratação e de custos; e
- incentivar o desenvolvimento tecnológico e a capacitação dos trabalhadores de forma a estimular a competitividade das empresas, aumentar a produtividade e o crescimento, com equilíbrio econômico e social (CNI, 2018, p. 135).

É possível que a permanência de alguns temas, mesmo após a Reforma Trabalhista, se deva ao fato de que, por vezes, a depender do tempo de tramitação, uma proposta de lei, seja ela apoiada ou não pela CNI, aparece em mais de uma agenda. Porém, o que deve ser enfatizado aqui com veemência é o local de destaque e importância que a CNI atribui à questão da negociação coletiva. Não à toa, a primeira das 101 propostas para modificar a CLT (CNI, 2012) trata justamente da valorização da negociação coletiva.

Em um primeiro momento, a proposta apresenta uma justificativa. Ela se baseia no pilar de que a CLT não estaria mais de acordo com a realidade histórica presente, portanto precisaria ser alterada. Segundo o documento, ocorreram mudanças sociais, econômicas e nos modos de produção⁵⁷. O texto destaca uma suposta evolução no que chama de instituições do trabalho, citando literalmente os sindicatos, o que teria acarretado uma diminuição da hipossuficiência dos trabalhadores. O texto, de fato próximo à argumentação presente na cartilha do ACE, afirma que:

⁵⁷ O termo “modos de produção” aparece no documento com o sentido de processos produtivos. Não confundir com o conceito de modo de produção difundido na literatura sociológica, sobretudo no âmbito do marxismo.

A negociação coletiva tem se revelado mais célere e adequada para que empregadores e trabalhadores, por meio de seus sindicatos, regulem suas relações de trabalho, de acordo com suas realidades e necessidades. Apesar disso, a tutela legal tem prevalecido sobre a tutela sindical. Com frequência, o Poder Judiciário tem afastado a validade de diversas negociações coletivas, limitando a efetividade de convenções e acordos coletivos de trabalho, o que implica constante insegurança jurídica e gera problemas para empresas e trabalhadores (CNI, 2012, p. 21).

Com base nisso, os industriais propõem que uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) e/ou um projeto de lei ordinária fortaleça a negociação coletiva. Até aqui, nada de novo, afinal já foi afirmado anteriormente que o interesse patronal está em fazer com que o negociado tenha preponderância sobre o legislado. O elemento mais importante está no reconhecimento dos sindicatos profissionais como interlocutores do processo de negociação coletiva:

Fortalecer a negociação coletiva para que trabalhadores, *por meio de sindicatos representativos*, e empregadores regulem amplamente suas relações de trabalho, adequando as necessidades e os interesses a suas realidades, mesmo que de forma diferente ao que estabelece a legislação. Para isso, é necessário que seja explicitamente previsto que a negociação coletiva *feita por sindicatos representativos* tenha a mesma força da tutela legal (CNI, 2012, p. 21, grifos nossos).

Na segunda das 101 propostas, porém, saem de cena os sindicatos. De acordo com o documento, a CLT seria irracional, pois foi criada para proteger trabalhadores que teriam uma condição de hipossuficiência em relação ao poder patronal, algo que não corresponderia mais à realidade, sobretudo de cargos de gerência e de alta especialização. Vale a regra da oferta e demanda no mercado de trabalho: “Esses profissionais, fortemente disputados no mercado de trabalho, possuem ampla condição de negociar as cláusulas dos seus contratos de trabalho, melhor adequando-as em seu benefício e do empregador, a exemplo de uma jornada mais flexível” (CNI, 2012, p. 22). Portanto, a CNI sugere uma PEC que permita que a negociação individual se sobreponha aos acordos e convenções coletivas e ao disposto em lei.

As 101 propostas da CNI e o ACE têm diferenças estruturais importantes. Em primeiro lugar, o documento da CNI trata sobre uma gama de temas que o ACE não se propôs a tratar. Alguns deles, como a caracterização do trabalho escravo, por exemplo, possivelmente entrariam no rol daqueles direitos individuais dos trabalhadores presentes na CLT, os quais não deveriam ser modificados.

Em segundo lugar, diferentemente das propostas da CNI, o ACE já apresenta o anteprojeto de lei que, com eventuais modificações, poderia ser votado no parlamento, por iniciativa do Executivo, à época ocupada por uma representante do Partido dos Trabalhadores. As 101 propostas da CNI não são apresentadas na forma de anteprojeto, necessitando que algum representante eleito redija projetos de lei que satisfaçam às demandas da entidade, o que de fato ocorreu no caso da Reforma Trabalhista de 2017. Mesmo as anuais Agendas Legislativas da Indústria são feitas com base nas propostas dos parlamentares, ou de iniciativa do Executivo, sem que a entidade se ocupe ela mesma de redigir suas demandas em forma de lei.

Em terceiro lugar, o Acordo Coletivo Especial não previa nem a negociação individual, tampouco a universalização da prevalência do negociado sobre o legislado para todas as categorias. Em que pese o documento da CNI ter utilizado o adjetivo “representativos” para qualificar os sindicatos que poderiam participar das negociações coletivas que valeriam sobre o disposto em lei, a falta de definição do termo faz com que ele se esvazie de sentido.

Em quarto lugar, decorrente do último ponto, o ACE é muito claro quanto ao papel da Organização no Local de Trabalho, na obrigatoriedade de valer esse tipo de acordo apenas para empresas nas quais mais de 50% dos funcionários fossem sindicalizados e onde houvesse Comitês Sindicais de Empresa. Portanto, não bastaria a existência de algum órgão de representação dos trabalhadores no interior da empresa, ele deveria ser parte da própria estrutura do sindicato. As 101 propostas dos industriais não versam, como afirmado no parágrafo anterior, sobre os critérios de representatividade sindical para que ocorram convenções ou acordos coletivos que valham sobre o disposto em lei.

Portanto, ainda que o anteprojeto do ACE caminhe numa direção de flexibilização das leis trabalhistas, ou mesmo de uma eventual perda de direitos dos trabalhadores, ele ainda resguarda um grau de poder dos sindicatos que não está presente nas 101 propostas da CNI, tampouco na Reforma Trabalhista de 2017, como será visto a seguir.

3.4 A Reforma Trabalhista de 2017

Em 23 dezembro de 2016, o governo Michel Temer (MDB) enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei 6 787, que previa alterações na CLT. Em 23 de abril do ano seguinte, o projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados e, em seguida, encaminhado ao Senado sob o nome de PLC 38/2017, onde foi aprovado em 11 de julho daquele ano. Dois

dias depois, a nova lei foi sancionada por Temer sem vetos, passando a vigorar a partir de 11 de novembro daquele ano, como Lei Nº 13 467. Em conjunto com a sanção da Lei 13 429/2017, proveniente de um projeto de lei proposto pelo Poder Executivo, à época comandado por Fernando Henrique Cardoso (PSDB), apresentado em 1998 e engavetado, que trata da terceirização, ocorreu o que ficou conhecido como Reforma Trabalhista.

A Reforma estabeleceu uma série de modificações nas leis trabalhistas, assim resumidas pelo dossiê organizado pelos pesquisadores do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho), da Unicamp:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.
2. Flexibilização da jornada de trabalho: jornada *in itinere*, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação.
3. Rebaixamento da remuneração: pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, PLR (participação nos lucros ou resultados), abonos e gratificações, livre negociação dos salários.
4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho.
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva: fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical.
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho: ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade (CESIT, 2017, p. 31)⁵⁸.

Uma boa parte dessas modificações está em consonância com as *101 propostas para modernização trabalhista*, da CNI, porém com algumas diferenças. No que tange à negociação coletiva, pela nova lei, o negociado passa a ter vigência sobre o legislado. A ordem de importância das instâncias foi alterada: se antes havia o esquema legislação > convenção coletiva > acordo coletivo, atualmente os sinais foram invertidos: legislação < convenção coletiva < acordo coletivo. O Artigo 611-A permite que uma gama de direitos trabalhistas possa ser negociada com os patrões, incluindo jornada de trabalho, representação no local de trabalho, remuneração por produtividade, troca do dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres etc.

⁵⁸ Não será possível, nos limites desta dissertação, fazer uma discussão aprofundada sobre todos os pontos da Reforma Trabalhista de 2017. Desta forma, optou-se por priorizar os pontos concernentes à temática da negociação coletiva e da organização no local de trabalho, que é, ao fim e ao cabo, objeto da pesquisa.

Esse ponto, em conjunto com a possibilidade de negociação individual com a empresa, uma das pautas da CNI, foi objeto de crítica da Organização Internacional do Trabalho. A instituição pediu explicações ao Brasil por violar a Convenção 98, que versa sobre o direito de organização e negociação coletiva. Segundo documento lançado na 107ª Conferência Internacional do Trabalho, o Artigo 611-A da CLT não está em consonância com as convenções da OIT que tratam sobre negociação coletiva uma vez que ela deve promover “o acordo de termos e condições de emprego que são mais favoráveis do que os já estabelecidos pela lei e que a definição de negociação coletiva [é reconhecida] como um processo que objetiva melhorar a proteção dos trabalhadores promovida pela lei” (OIT, 2018, p. 60). Quanto à negociação individual, a OIT também se posiciona contra a possibilidade de “contratos individuais de emprego conterem cláusulas contrárias àquelas contidas nos acordos coletivos aplicados (apesar de ser sempre possível que contratos de trabalho individuais contenham cláusulas que são mais favoráveis aos trabalhadores)” (OIT, 2018, p. 60), pois isso se oporia à própria idéia de acordo coletivo.

Por esse mesmo motivo, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) afirma em nota técnica que a negociação coletiva, em vez de incentivada, passa a ser restringida (DIEESE, 2017). O mesmo documento afirma ainda que, com a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos, o piso dos direitos passa a ser o teto, que inclusive pode ser rebaixado.

Portanto, no que tange à negociação coletiva, as entidades que se colocam do lado do trabalho veem que a nova legislação proporciona maior liberdade para o capital na redução de seus custos de produção perante a retirada dos direitos dos trabalhadores por meio de acordos e convenções coletivas que, diante de sindicatos fragilizados, ratificariam as propostas patronais.

Sob este aspecto, o sentido da Reforma Trabalhista de 2017 parece não ser outro senão o da flexibilização (leia-se perda) dos direitos trabalhistas. E a redução do espaço de ação dos sindicatos no local de trabalho é parte disso. A Constituição de 1988 garantia, no Artigo 11, a eleição de um representante dos trabalhadores em cada empresa com mais de 200 empregados, com a única finalidade de promover o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. Rodrigues (1991) argumentava, pouco depois de a Constituição entrar em vigor, que essa poderia ser uma oportunidade para que as Comissões de Fábrica dos trabalhadores se alastrassem para grande parte das empresas, caso o movimento sindical se mobilizasse para isso.

Não foi o que aconteceu naquele momento. O movimento sindical não se esforçou, na constituinte, para que a demanda das Comissões de Fábrica fosse posta no texto legal. Nesse aspecto, CUT e Força Sindical, ainda segundo Rodrigues (1991), defendiam projetos parecidos de delegados sindicais. Ambas as centrais queriam que a representação no local de trabalho se desse como braço sindical. A Reforma Trabalhista de 2017, quase trinta anos depois, contrariou a ambos os projetos.

No Projeto de Lei 6 787, encaminhado pelo Executivo para a Câmara Federal, buscou-se regulamentar o Artigo 11 da Constituição Federal. Para isso, dava-se a seguinte redação para a lei que criaria a obrigatoriedade da representação no local de trabalho em empresas com mais de 200 funcionários:

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento (BRASIL, 2016, s/p).

Ao longo da tramitação na Câmara dos Deputados, o texto sofreu alterações e foram apresentadas emendas modificativas, cujos principais objetos foram:

- 1) O papel dos sindicatos;
- 2) O número de representantes no local de trabalho;
- 3) A vinculação da quantidade de representantes à empresa ou ao local de trabalho;
- 4) A estabilidade no emprego dos representantes.

Quanto ao primeiro item, um grupo de deputados apresentou emendas modificativas que reivindicavam a retirada do arquivamento das atas com a apuração do escrutínio nos sindicatos profissionais. Um exemplo está na justificativa da EMC 403/2017, do deputado Celso Maldaner (PMDB/SC):

O inciso II do projeto original vincula equivocadamente o processo eleitoral e do representante dos empregados ao sindicato, pois, mesmo que estipule que a eleição será “independentemente de filiação sindical”, o fato de documentos terem que ser arquivados no sindicato pode levar à interpretação de que o processo eleitoral, a começar pelo edital, será iniciado, e controlado, pelo sindicato. É necessário, portanto, ajustar a redação, vinculando-se a iniciativa da eleição à empresa, de forma semelhante ao que ocorre na CIPA (NR5) (EMC 403/2017, p. 3)⁵⁹.

Por outro lado, houve deputados de partidos historicamente ligados à estrutura sindical (PCdoB, PDT, Solidariedade, por exemplo) que sugeriram que o processo eleitoral ficasse sob o controle dos sindicatos, assim como o representante eleito teria de fazer parte da estrutura do sindicato profissional da categoria. Parte da bancada do PT focou seus esforços em propor emendas supressivas, caso, por exemplo, dos deputados Marco Maia (RS) e Vadih Damous (RS). Este último, no dia 22 de março de 2017, antes de apresentar uma Emenda Supressiva, solicitando a retirada do art. 523-A, havia apresentado uma Emenda Modificativa (EMC 600/2017) ao artigo. A redação aproximaria a nova representação no local de trabalho, exigida por lei, do modelo dos CSEs⁶⁰ utilizado no ABC paulista:

Art. 523-A.

I -

II - a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais;

III - a eleição deverá ser convocada por edital, por iniciativa do sindicato respectivo, com antecedência mínima de trinta dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, dentre os empregados da empresa filiados ao sindicato, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

IV – os ocupantes de cargos de gestão não poderão ser candidatos à representação dos trabalhadores;

⁵⁹ Disponível em: <

https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1535889&filename=EMC+403/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>

⁶⁰ A principal diferença está nas comissões propostas por Damous não serem parte estruturante da estrutura de poder dos sindicatos.

V – o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e garantias:

- a) livre acesso a todas as áreas e setores da empresa, para desenvolvimento de suas atividades de representação e diálogo com os trabalhadores;
- b) acesso, mediante requerimento, às informações e decisões da empresa que possam repercutir de forma significativa sobre os contratos de trabalho ou a organização do trabalho;
- c) garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho em conjunto e em auxílio ao respectivo sindicato;
- d) proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;
- e) liberdade de opinião e de manifestação, garantida a divulgação de material de interesse dos trabalhadores;
- f) o dever de atuar, em conjunto e em auxílio ao sindicato respectivo, na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa ⁶¹ (EMC 600/2017, p. 1-2).

O deputado, em sua justificativa, afirma que a redação original do projeto criava um impasse em relação às competências do representante no local de trabalho, que poderiam entrar em choque com as do sindicato profissional da categoria, portanto seria mais positivo para a própria representação que ela fosse um “braço” do sindicato no interior da empresa.

Tem-se aqui um retorno do debate dos anos 1970 e 1980, à época interno ao movimento sindical, sobre a independência da Comissão de Fábrica em relação ao sindicato. Porém, agora, o debate passa a ser feito em outra esfera e com outros atores. Defender a representação no local de trabalho como “braço” sindical talvez não signifique mais necessariamente defender a independência do trabalhador auto-organizado e autêntico contra a estrutura sindical pelega, como no caso da Oposição Metalúrgica de São Paulo. O temor do movimento sindical está em que os representantes dos trabalhadores nas empresas sejam eles mesmos os trabalhadores chapas-brancas, escolhidos pelas empresas (ainda que, supostamente, pela letra da lei, estas não devam interferir no processo eleitoral) apenas para endossar e legitimar as propostas destas nos acordos coletivos.

Quanto ao segundo ponto, do número de representantes no local de trabalho, alguns deputados se posicionaram contra a possibilidade de aumentar de um para até cinco

⁶¹ Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536426&filename=Tramitacao-EMC+600/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016

representantes por meio de acordo coletivo. Eles argumentam, sobretudo, que manter tantos trabalhadores com estabilidade no emprego seria excessivamente oneroso às empresas.

E o terceiro ponto trata exatamente disso: diversas EMCs buscaram corrigir o texto, de maneira que ficasse claro se a vinculação da representação seria à empresa ou ao local de trabalho, isto é, se seria eleito um representante para cada empresa com mais de 200 trabalhadores, ainda que em cada estabelecimento, planta ou filial da empresa tivesse menos de 200 funcionários, ou se haveria um representante para cada local de trabalho com mais de 200 funcionários.

O problema dessa definição esbarra no quarto ponto de disputa na Câmara Federal: a estabilidade dos representantes. Alguns deputados chegaram a propor a abolição total da estabilidade dos representantes. Paradigmática é a justificativa apresentada pelo deputado Laércio Oliveira (SD/SE) na EMC 59/2017:

Considerando que a Constituição Federal aponta que nas empresas de 200 empregados será eleito representante de trabalhador para representá-los, fica claro que o texto constitucional limitou esse número a apenas um representante. No entanto, a proposta ora analisada estabelece que as negociações coletivas poderão ampliar esse número de representantes para até 5 (cinco) trabalhadores por estabelecimento, ou seja, dificilmente haverá alguma negociação coletiva que não tratará dessa ampliação com a inclusão do teto de representantes com direito à estabilidade, não tendo mais como referência a empresa, e sim o estabelecimento. Nessa hipótese, uma empresa que tenha 50 estabelecimentos com mais de 200 empregados, acabaria tendo um total de 250 trabalhadores estáveis caso a negociação coletiva assim determinasse, situação que, com certeza engessa a gestão empresarial e dificulta o Poder Diretivo do empregador (EMC 59/2017, p. 2-3)⁶².

O texto final, aprovado primeiro na Comissão Especial destinada a discutir a Reforma Trabalhista e, em seguida, na Câmara dos Deputados, alterou os termos que causaram maiores disputas, optando, claramente, pela redução do papel do sindicato profissional da categoria no processo eleitoral dos representantes. O mesmo texto foi aprovado sem alterações no Senado Federal e sancionado pelo presidente Michel Temer e ganhou a seguinte redação:

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

⁶² Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1532655&filename=EMC+59/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2017).

Os sindicatos deixam, portanto, pela legislação em vigor, de ter qualquer possibilidade de interferência no processo de escolha dos representantes. O número de representantes também não poderá ser negociado em acordo coletivo, o mandato e, conseqüentemente, o período de estabilidade dos representantes, foi reduzido em relação ao texto original apresentado pelo Executivo.

Outra modificação importante em relação ao texto inicial é que não está mais nas atribuições obrigatórias da comissão de representação a participação na mesa de negociação dos acordos coletivos de trabalho. Também não há impedimento legal para que isso ocorra.

Os impactos de fato dessa mudança na legislação estão para ser vistos. Pesquisas futuras deverão dar conta das novas configurações nas relações de trabalho que vão surgir a partir da criação dessas comissões. O fato de os sindicatos serem alienados do processo eleitoral indica a possibilidade de que se estabeleçam Comissões de Fábrica de tipo paternalista ou consultivo, mas também é possível que se formem comissões de fato representativas. É sabido que, historicamente, aproximação ou repulsa, dependência ou independência, entre sindicatos e comissões podem assumir os mais variados sentidos e fazer parte das mais variadas táticas, à esquerda e à direita (ROGERS; STREECK, 1995). As novas comissões estabelecerão relações com as empresas e os sindicatos que ainda não são possíveis de prever. Será necessário verificar se e em que casos as comissões participarão das negociações dos acordos coletivos de trabalho, por exemplo.

As lideranças do CSE na Ford não creem que as montadoras no ABC tentarão substituir as formas de OLT por lá existentes por esse novo tipo de comissão. Uma liderança comentou, em conversa informal com este pesquisador, que a empresa teria problemas se tentasse algo do tipo, e a última coisa que ela quer é problema. Outra sindicalista, em

entrevista, corroborou esse diagnóstico, afirmando que o sindicato tem força para resistir a isso:

Hoje eu posso dizer que é muito difícil, porque o trabalhador está muito junto com o sindicato. Então hoje a gente tem o trabalhador que vê o nosso esforço de negociar as coisas, de manter essa fábrica, melhorar aquilo, melhorar...

De qualquer maneira, no que se refere à OLT, o projeto do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foi vencido. A proposta do ACE previa, tal qual a Reforma Trabalhista de 2017, a prevalência do negociado sobre o legislado, porém *apenas em condições especiais*. O tipo de OLT defendido pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, uma forma de organização atrelada à estrutura de poder do sindicato, o CSE, que chegou a ser defendido pela CUT como modelo a ser seguido, conhece agora uma dificuldade maior de se difundir pelas empresas. A Reforma Trabalhista tem, ao mesmo tempo, caráter anti-sindical, por excluir o direito do sindicato à representação no local de trabalho, e pró-estrutura sindical, pois não altera a estrutura sindical, em que pese lhe retirar o financiamento proveniente do imposto sindical.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Comissões de Fábrica surgidas no ABC a partir dos anos 1980⁶³ foram e são instrumentos importantes para a organização dos trabalhadores no local de trabalho. Enquanto mecanismos estabelecidos por acordo coletivo, devem ser compreendidas, por um lado, enquanto resultado das relações capital-trabalho e, por outro, como agentes dessas relações. Por se tratarem de relações entre classes, as estratégias e as configurações institucionais se alteram ao longo dos anos, de acordo com fatores que vão desde macroeconomia até alterações gerenciais nas empresas.

As conjunturas políticas também são determinantes para que prosperem umas ou outras formas de representação. O caso alemão é uma importante demonstração disso. No Brasil, a criação das Comissões de Fábrica contribuiu para a democratização das relações de trabalho num momento em que o País era governado por uma ditadura. Com o passar dos anos, a pauta da democracia no local de trabalho passou a ser incorporada por algumas empresas que nela viram uma oportunidade para maximizar os seus ganhos, o que, por sinal, já ocorria antes em outros países.

É importante ter em mente que as Comissões de Fábrica no ABC Paulista foram as primeiras na história do Brasil a conseguir existência tão duradoura. Para sobreviver por quase quatro décadas, a Comissão de Fábrica na Ford teve de assumir novas formas institucionais e novos padrões de ação.

A própria empresa, por seu turno, parece ter adotado práticas de relações mais democráticas – sabendo-se que o termo não deve ser tomado de maneira acrítica – com os trabalhadores. A partir de 2016, a empresa, diante da queda de demanda e, consequentemente, de produção, anunciou o Projeto Fusão. Os trabalhadores, que antes eram divididos entre a linha de caminhões e a de carros, passaram a trabalhar, em dias alternados, nas duas linhas, de acordo com a demanda. Desta forma, evitaram-se demissões e diminuiu-se o tempo ocioso dos trabalhadores, num momento de baixa demanda causada por duas crises: econômica, que afeta todo o setor automobilístico, e da empresa, cujos produtos vêm perdendo posições nos índices de emplacamentos.

Recentemente, a Ford e a Volkswagen anunciaram que estudam uma nova aliança para produção de veículos comerciais. Por ora, não foram divulgadas informações mais

⁶³ Atualmente, o modelo do SUR existe em outras categorias, como nos Químicos de São Paulo e nos Químicos do ABC. O modelo do CSE, por sua vez, se expandiu para sindicatos metalúrgicos cutistas pelo Brasil.

aprofundadas. Especula-se na imprensa, contudo, que essa aliança não deverá ter as mesmas proporções que a Autolatina.

Ainda é impossível dizer que tipo de impacto essa aliança terá sobre os trabalhadores nas duas empresas. Assim como também serão necessárias pesquisas para aclarar o que será das Comissões de Fábrica estabelecidas pela nova legislação trabalhista. A hipótese corrente nos, até agora, escassos estudos sobre a Reforma Trabalhista de 2017 é a de que, provavelmente, as novas Comissões de Fábrica serão facilmente capturadas pelas empresas, constituindo-se como comissões paternalistas.

Em caso de essa hipótese se mostrar verdadeira, ficará confirmado o caráter anti-sindical e anti-trabalhador da Reforma. É importante que se atente para o papel do Estado no (re)desenho das relações entre capital e trabalho. A Reforma Trabalhista de 2017 não alterou a estrutura sindical vigente, mas retirou-lhe uma importante fonte de financiamento – o imposto sindical. Ao mesmo tempo, ao instituir as novas comissões, cria a possibilidade do enfraquecimento do poder sindical no interior das empresas, isto é, sua capacidade de regular, de alguma maneira, o cotidiano nos locais de trabalho.

Desta forma, a questão da organização no local de trabalho toma uma nova dimensão a partir da referida Reforma. Caberá tanto às empresas com mais de 200 funcionários, quanto aos trabalhadores e seus sindicatos, a tarefa de adaptar-se a essa nova forma de representação no local de trabalho. E caberá a futuras pesquisas desvelar os impactos de fato da nova legislação nas relações entre capital e trabalho.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís W. **O resgate da dignidade:** greve metalúrgica e subjetividade operária. Campinas: Edunicamp, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **A rebeldia do trabalho. O confronto operário no ABC Paulista:** as greves de 1918-80. São Paulo/Campinas: Ensaio/Editora da Unicamp, 1992.

_____. Mundo do trabalho e sindicatos na era da reestruturação produtiva: impasses e desafios do novo sindicalismo brasileiro. **Transinformação**, v. 8, n. 3, 1996, p. 130-137.

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

ARBIX, Glaucio. Guerra fiscal, espaço público e indústria automobilística no Brasil. In: CARDOSO, Adalberto.; COVARRUBIAS, Alex. **A Indústria Automobilística nas Américas:** a reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos. Belo Horizonte: UFMG, 2006, p. 35-61.

BARBOSA, Mario dos Santos. **Sindicalismo em tempos de crise:** a experiência na Volkswagen do Brasil. 2002. 174f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

BEAUD, Stéphane ; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária:** investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.

BEYNON, Huw. **Trabalhando para Ford:** trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística. Tradução de Laura Teixeira Motta. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BLASS, Leila Maria da Silva. Alcance e limites da reestruturação negociada. **São Paulo em Perspectiva**, n. 12, v. 1, 1998a, p. 77-84.

_____. Jornada de trabalho: uma regulamentação em múltipla escolha. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 13, n. 36, 1998b.

_____. **De volta ao futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina.** São Paulo: Educ, 2001.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil.** São Paulo: Xamã, 1999.

BOITO JR., Armando; MARCELINO, Paula. O sindicalismo deixou a crise para trás?: um novo ciclo de greves na década de 2000 ou 2010?. **Caderno CRH**, v. 23, n. 59, 2010, p. 323-338.

BOLSTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **The New Spirit Of Capitalism.** Londres: Verso, 2007.

BOURDIEU, Pierre. A representação política: elementos para uma teoria do campo político. In: BOURDIEU, P. **O Poder Simbólico**. Lisboa: Difel, 1989, p. 163-207.

_____. A greve e a ação política. In: _____. **Questões de Sociologia**. Lisboa: Fim de Século, 2003, p. 263-275.

_____. **Sobre o Estado**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6787, de 2016. Brasília, 23 dez. 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista-1>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 19 mai. 2018.

BRESCIANI, Luis Paulo. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, 1997, p. 88-97.

BRITO, José Carlos Aguiar. **A tomada da Ford**: o nascimento de um sindicato livre. Petrópolis: Vozes, 1983.

CAMARGO, Zeíra Mara. O sindicato dos metalúrgicos do ABC e as ações sindicais na década de 1990. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos**: Comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense. São Paulo: Annablume, 2007, p. 119-139.

CARDOSO, Adalberto M.; COMIN, Alvaro A. Câmaras Setoriais, modernização produtiva e democratização nas relações de trabalho no Brasil: a experiência do setor automobilístico. In: CASTRO, Nadya Araújo. **A máquina e o equilibrista**: inovações na indústria automobilística brasileira. São Paulo: Paz e Terra, 1995, p. 387-427.

CARDOSO, Adalberto M. A nova face da indústria automobilística brasileira ou a tese da convergência revisitada. In: CARDOSO, Adalberto; COVARRUBIAS, Alex. **A Indústria Automobilística nas Américas**: a reconfiguração estratégica e social dos atores produtivos. Belo Horizonte: UFMG, 2006, p. 79-112.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do V Congresso Nacional da CUT**. São Paulo: 1994, 88p. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/89c082842a387138814fd152d5f00c73/file/9-congresso-nacional-da-cut-9-concut-05-a-09-06-2006.pdf>> Acesso em 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do VI Congresso Nacional da CUT**. São Paulo: 1997, 83p. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/22b90162e8b90717a31a2988d7c23840/file/6-congresso-nacional-da-cut-6-concut-13-a-17-08-1997.pdf>> Acesso em 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do VII Congresso Nacional da CUT.** Serra Negra: 2000, 49p.

Disponível em:

<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/b914a5d169c187f5c3b4dd5124cbf29f/file/7-congresso-nacional-da-cut-7-concut-15-a-19-08-2000.pdf>> Acesso em: 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do VIII Congresso Nacional da CUT.** São Paulo: 2003, 91p.

Disponível em:

<<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/26dd9521c0b73c55e06b41f8bdbd5a25/file/8-congresso-nacional-da-cut-8-concut-03-a-07-06-2003.pdf>> Acesso em: 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do IX Congresso Nacional da CUT.** São Paulo: 2006a, 90p. Disponível em:

<<http://www.cut.org.br/system/uploads/document/89c082842a387138814fd152d5f00c73/file/9-congresso-nacional-da-cut-9-concut-05-a-09-06-2006.pdf>> Acesso em 27 mar. 2017.

_____. **Estratégia e organização da CUT: construindo o futuro.** São Paulo: 2006b, 112 p.

Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05617.pdf>> Acesso em: 19 jul de 2018.

_____. **Resoluções do X Congresso Nacional da CUT.** São Paulo: 2009, 130p. Disponível em: <<http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>> Acesso em: 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do XI Congresso Nacional da CUT.** São Paulo: 2012, 116p. Disponível em: <<http://cedoc.cut.org.br/resolucoes-de-congressos>> Acesso em: 27 mar. 2017.

_____. **Resoluções do XII Congresso Nacional da CUT.** São Paulo: 2015, 136p.

Disponível em:<<https://www.cut.org.br/acao/12-congresso-nacional-da-cut-12-concut-13-a-16-10-2015-8405>> Acesso em: 27 mar. 2017.

CESIT. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** Campinas: GT Reforma Trabalhista, 2017. 70 p. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2017.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

CNI. **Agenda Legislativa da Indústria 2006.** Brasília: CNI, 2006. 238 p. Disponível em:

<https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/b3/6e/b36e277f-a4bb-4bc9-bd6f-c661f695a9ef/20120828051845205202e.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2007.** Brasília: CNI, 2007. 282 p. Disponível em:

<https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/55/3b/553be59b-c63d-4c67-83f5-38e986996f1c/20120828051901114858i.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2008.** Brasília: CNI, 2008. 303 p. Disponível em:

<https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/42/15/421593b9-bb4a-48a0-a12f-2d117350d10c/20120828051916613882a.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2009.** Brasília: CNI, 2009. 290 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/d6/9d/d69d7d8e-06e6-4ab5-bab3-7cf431b588a8/20120828051934443879e.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2010.** Brasília: CNI, 2010. 234 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/37/0c/370cedb1-f4a4-4748-ac99-39f43676c344/20120828051948937159e.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2011.** Brasília: CNI, 2011. 256 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/85/cf/85cfb71f-a403-4eb1-8ed6-2059cbf54923/20120828051832612272a.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **101 propostas para modernização trabalhista.** Brasília: CNI, 2012a. 136p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/c0/9e/c09e210e-a7bc-4e12-adfa-7edebcf73578/20130206173400990740i.pdf> Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2012.** Brasília: CNI, 2012b. 214 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/66/68/666870d8-f879-4554-807f-9da282687e85/20120921123240467604a.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2013.** Brasília: CNI, 2013. 239 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/7e/a5/7ea57e06-61f7-4c1d-82dd-0f0c91c4505f/20130423160820455249u.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2014.** Brasília: CNI, 2014. 240 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/ed/4f/ed4fd436-60b9-4daf-8b91-44a6ce4b67a2/agenda_legislativa_2014.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2015.** Brasília: CNI, 2015. 265 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/93/38/9338d0fd-8782-45ec-acbf-5eeba6472056/agenda_legislativa_2015.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2016.** Brasília: CNI, 2016. 244 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/e4/24/e4242869-7c7c-4405-8d54-a2709a388d44/agenda-legislativa-da-industria-2016.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2017.** Brasília: CNI, 2017a. 299 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/37/e1/37e129dd-8272-450c-b590-ac7ead5e56bf/agenda-legislativa-da-industria-2017.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

_____. **Modernização trabalhista:** lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, panorama anterior e posterior à aprovação (atualizado com as modificações da MP 808/2017). Brasília: CNI, 2017b. 140p. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/Modernizacao%20Trabalhista%20-%20Panorama%20anterior%20e%20posterior%20a%20aprovacao%20-%20Atualizada%20com%20a%20MP%20808%20-%20WEB.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2018.

_____. **Agenda Legislativa da Indústria 2018**. Brasília: CNI, 2018. 315 p. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/c2/d3/c2d32527-a7fb-498d-9ce4-edc01fcc3756/agenda_legislativa_da_industria_2018.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2018.

COMIN, Alvaro. A modernização excludente e o fim do modelo tripartite de gestão da política industrial. In: OLIVEIRA, Francisco de; COMIN, Alvaro A. (Orgs.). **Os cavaleiros do antiapocalipse: trabalho e política na indústria automobilística**. São Paulo: Entrelinhas, 1999, p. 15-23.

COSTA, Hélio da. **Em busca da memória: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra**. São Paulo: Scritta, 1995.

CRUZ, Rodrigo. Acordo Coletivo Especial é nova tentativa de flexibilização. **Jornal do STU**. Campinas, p. 3. Fev. 2013. Disponível em: <http://www.stu.org.br/wp-content/uploads/2013/02/JornalSTU_01-2013.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2018.

CSP-CONLUTAS, A CUT PODE MAIS, CNTA. **Direito se defende, não se entrega**. S/L: 2013, 27 p. Disponível em: <https://issuu.com/cspconlutas_correios/docs/cartilha_ace-site>. Acesso em 15 abr. 2018.

DICKEN, Peter. **Global Shift: Mapping the changing contours of the world economy**. 6. ed. New York: Guilford Press, 2011.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, mai. 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>> Acesso em: 19 mai. 2018.

DRUCK, Graça. A “legalização” da precarização, da flexibilização e da modernização do trabalho no Brasil: as 101 propostas da Confederação Nacional da Indústria (CNI). In: CONGRESO ALAS, 29., 2013, Chile. **Anais...** . p. 1 - 19. Disponível em: <http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_DruckG.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2018

DURAND, Jean Pierre. O modelo de competência: uma nova roupagem para velhas ideias. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 7, n. 14, 2001.

_____. A refundação do trabalho no fluxo tensionado. **Tempo social**, São Paulo, v. 15, n. 1, p. 139-158, Abr. 2003.

_____. **The Invisible Chain: Constraints and Opportunities in the New World of Employment**. New York: Palgrave MacMillan, 2007.

EULÁLIO, Alberto; PASSOS, João Ferreira. Dez anos de luta: a Comissão de Fábrica da Ford – São Bernardo do Campo, Brasil (1981-1990). **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, ano 5, n. 10, 1999, p. 161-183.

_____. **A história de luta dos trabalhadores na Ford**: São Bernardo do Campo, 1981 a 2016. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2016.

FEIJÓ, Carmen. **Sem título**. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/1394930?refererPlid=10730>. Acesso em: 05 jun. 2018.

FERNANDES, Florestan. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

FRAMIL FILHO, Ricardo. **O internacionalismo operário entre o local e o global**: as redes sindicais de trabalhadores químicos e metalúrgicos no Brasil. 2016. 205 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

GABAN, Sílvia. A experiência da formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista: educação, ação sindical e cidadania. **Cadernos CERU**, São Paulo, v. 23, n. 1, 2012, p. 13-30.

GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula; TRÓPIA, Patrícia V. **As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras**. Curitiba: Appris, 2015.

GALVÃO, Andréia. **Participação e fragmentação**: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. 1999. 166 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciência Política, Unicamp, Campinas, 1996.

_____. Do “laboratório” das relações de trabalho a formulador da política nacional: o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista. In: SOUZA, Davisson Cangussu; TRÓPIA, Patrícia Vieira (orgs.). **Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012, p. 135-161.

GEREFFI, Gary. The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U. S. Retailers Shape Overseas Production Networks. In: GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel (Ed.). **Commodity chains and global capitalism**. Westport: Praeger, 1994. p. 95-122.

GRAMSCI, Antonio; BORDIGA, Amadeo. **Conselhos de Fábrica**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

GREER, Ian; HAUPTMEIER, Marco. Political Entrepreneurs and Co-Managers: Labour Transnationalism at Four Multinational Auto Companies. **British Journal of Industrial Relations**, London, v. 46, n. 1, 2008, p. 76-97.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2012.

HUMPHREY, John. **Fazendo o milagre**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis: Vozes, 1982.

INTERSINDICAL – INSTRUMENTO DE LUTA E ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA. **Caderno de debates n. 04**. S/L: 2012, 54p. Disponível em: <<http://www.intersindical.org.br/2012/12/13/revista-4-a-classe-em-luta-para-sair-do-furacao/>> Acesso em: 15 abr. 2018.

LADOSKY, Mario Henrique; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. O “novo sindicalismo” pela ótica dos estudos do trabalho. **Revista Mundos do Trabalho**, Santa Catarina, vol. 6, n. 11, p. 147-170, jan./jun. 2014.

LIPIETZ, Alain. **Miragens e Milagres**. São Paulo: Nobel, 1988.

_____. Fordismo, fordismo periférico e metropolização. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 303-335, 1989. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/1381>. Acesso em: 05 mar. 2018.

MEIRELLES, Davi Furtado. Em defesa do Acordo Coletivo com Propósito Específico. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo, v. 19, p.61-74, 2013. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/viewFile/9/6>. Acesso em: 25 jun. 2018.

MELO, Filipe Augusto Freitas. Mercado de trabalho flexível e a jovem classe trabalhadora: as políticas de qualificação profissional no plano local. **Cadernos CERU**, São Paulo, v. 24, n. 2, 2013, p. 225-239.

MELLO E SILVA, Leonardo. Políticas públicas de empleo. La intermediación de mano de obra vista por los actores. **Sociología del Trabajo**, Madrid, v. 79, 2013.

_____. Inovações do sindicalismo brasileiro em tempos de globalização e o trabalho sob tensão. In: SINGER, André; LOUREIRO, Isabel. **As contradições do lulismo**: a que ponto chegamos? São Paulo: Boitempo, 2016, p. 93-122.

MELLO E SILVA, Leonardo; SILVA, Arthur Porto Pereira da; MACHADO, Ivi Belmonte. Programas públicos de formação profissional e percepção do mercado de trabalho: relatos de uma pesquisa qualitativa. **Cadernos CERU**, São Paulo, v. 23, n. 1, 2012, p. 61-84.

MÜLLER-JENTSCH, Walther. Germany: From Collective Voice to Co-management. In: ROGERS, Joel; STREECK, Wolfgang (Eds.). **Works Councils**: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations. Chicago: University of Chicago Press, 1995, p. 53-78.

NASCIMENTO, Regina Helena Malta. O Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro nos anos de 1980: os primórdios do “novo sindicalismo”. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro**: a trajetória dos metalúrgicos. Rio de Janeiro: DP&A; FAPERJ, 2001, p. 249-296.

NEGRO, Antonio Luigi. **Linhas de montagem**: O industrialismo nacional-desenvolvimentista e a sindicalização dos trabalhadores. São Paulo: Boitempo, 2004.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. As relações de trabalho em uma empresa global: um novo paradigma ou neocorporativismo? **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 57, 2009, p. 581-600.

O TRABALHO. Acordo Coletivo Especial (ACE): Um projeto contra os direitos dos trabalhadores. In: **O Trabalho**, 2013. Disponível em: <http://otrabalho.org.br/acordo->

coletivo-especial-ace-um-projeto-contra-os-direitos-dos-trabalhadores/> Acesso em: 5 jun. 2018.

OIT. **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations:** (articles 19, 22, 23 and 35 of the Constitution). Genebra: International Labour Office, 2018. 641 p. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2018.

OLIVEIRA, Francisco de *et alii*. Quanto melhor, melhor: O acordo das Montadoras. **Novos Estudos**, n. 36, 1993, p. 3-7.

OLIVEIRA, Francisco de. **Os direitos do antivalor**. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. Apocalipse Now: O “Coração das Trevas” do Neoliberalismo. In: OLIVEIRA, Francisco de; COMIN, Álvaro A. **Os cavaleiros do antiapocalipse:** trabalho e política na indústria automobilística. São Paulo: Entrelinhas, 1999, p. 15-23.

_____. **Crítica à razão dualista/O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Brasil:** uma biografia não autorizada. São Paulo: Boitempo, 2018.

OLIVEIRA VIANNA, Francisco José de. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

PAOLI, Maria Célia. Trabalhadores e cidadania: Experiência do mundo público na história do Brasil moderno. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 3, nº7, 1989, p. 40-66.

_____. Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca de referências democráticas. **Revista USP**. São Paulo, n. 21, 1994, p. 100-115.

PIGNON, Dominique, QUERZOLA, Jean. Ditadura e democracia na produção. In: GORZ, André. **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p. 91-138.

POLANYI, Karl. **A grande Transformação:** as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

POPINIGIS, Fabiane. **Proletários de casaca:** trabalhadores do comércio carioca (1850-1911). Campinas: UNICAMP, 2007.

PRAUN, Luci. Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria. In: SOUZA, Davisson Cangussu; TRÓPIA, Patrícia Vieira. **Sindicatos Metalúrgicos no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012, p. 109-134.

RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicato, crise econômica e estratégias regionais: novas dimensões da participação política no ABC paulista. **Caderno CRH**, v. 23, n. 59, 2010. p. 339-351.

RAMALHO, José Ricardo. Flexibilidade e crise do emprego industrial – sindicatos, regiões e novas ações empresariais. **Sociologias**, ano 12, n. 25, 2010, p. 252-284.

RAMALHO, Jose Ricardo; SANTOS, Rodrigo Salles P. dos. Estrategias corporativas y relaciones de trabajo en empresas transnacionales norte-americanas y mexicanas em Brasil. In: TOLEDO, Enrique de la Garza; ROMO, Marcela Hernández (Coord.). **Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina**. Ciudad de México: Gedisa, 2017, p. 317-376.

REIS, Regina Célia dos. Novas experiências de articulação política regional no Grande ABC paulista. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: Comparações entre o ABC Paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Annablume, 2007, p. 71-87.

ROBINSON, William I.. **Una teoría sobre el capitalismo global: Producción, clase y Estado en un mundo transnacional**. Cidade do México: Siglo Veintiuno, 2013.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez, 1990.

_____. As Comissões de Empresa e o movimento sindical. In: BOITO JR., Armando. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991, p. 137-170.

_____. **Sindicalismo e política: a trajetória da CUT**. São Paulo: Scritta, 1997.

_____. Relações de trabalho no ABC Paulista na década de 1990. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003, p. 299-318.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias: estudo de um grupo de trabalhadores**. São Paulo: Brasiliense, 1970.

_____. **CUT: Os militantes e a ideologia**. São Paulo: Paz e Terra, 1990a.

_____. **Partidos e Sindicatos**. São Paulo: Ática, 1990b.

_____. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

ROGERS, Joel. United States: Lessons from Abroad and Home. In: ROGERS, Joel; STREECK, Wolfgang (Eds.). **Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations**. Chicago: University of Chicago Press, 1995, p. 375-410.

ROGERS, Joel; STREECK, Wolfgang. The Study of Works Councils: Concepts and problems. In: ROGERS, Joel; STREECK, Wolfgang (Eds.). **Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations**. Chicago: University of Chicago Press, 1995, p. 3-26.

ROMO, Marcela Hernández. Estrategias productivas y de relaciones laborales globales de Ford, Bimbo, Citibank y América Móvil. In: TOLEDO, Enrique de la Garza; ROMO, Marcela Hernández (Coord.). **Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina**. Ciudad de México: Gedisa, 2017, p. 137-174.

SALERNO, Mário Sérgio. A trajetória histórica e as perspectivas de desenvolvimento da Autolatina no Brasil. In: CASTRO, Nadya Araújo. **A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira**. São Paulo: Paz e Terra, 1995, p. 199-275.

SANTANA, Marco Aurélio. Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 14, n. 41, 1999, p. 103-120.

SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e Justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SCHWARZ, Roberto. **Ao vencedor as batatas**. São Paulo: Duas Cidades, 2012.

SILVA, Ana Flavia Dantas Feigueirêdo. **Acordo Coletivo com Propósito Específico e o projeto de lei nº 4193/2012**: As convergências em torno de uma pretensa desregulamentação trabalhista via negociação coletiva. 2014. 119 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Programa de Mestrado em Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2014. Disponível em: <<http://localhost:8080/tede/handle/tede/539>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

SILVA, Elisabeth Bortolaia. **Refazendo a fábrica fordista**. São Paulo: Hucitec, 1991.

SILVA, Silvio Cesar. Experiências das Comissões de Fábrica na reestruturação produtiva da Autolatina. **Lutas Sociais**, v. 2, 1997, p. 141-169.

SIMÕES, Hugo; MELLO, Lawrence Estivalet de. A ampliação da “autonomia” no direito coletivo do trabalho e o caso do Acordo Coletivo Especial. **Mediatio de Ciências Sociais e Aplicadas**, União da Vitória, v. 2, n. 1, p.5-34, jan./fev. 2015.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Programa de apoio às Organizações nos Locais de Trabalho**. São Bernardo do Campo: 1995, 30p.

_____. **Resoluções do III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo**. Disponível em <http://www.abcdeluta.org.br/textos.asp?id_CON=466>. Acesso em: 24 mai. 2017.

_____. **ACE**: Acordo Coletivo Especial. São Bernardo do Campo: 2011, 50p. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf> Acesso em :14 abr. 2018.

SINGER, André. Quatro notas sobre as classes sociais nos dez anos do lulismo. **Psicol. USP**, São Paulo , v. 26, n. 1, p. 7-14, abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642015000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 2 jul. 2018.

TOMIZAKI, Kimi. **Ser metalúrgico no ABC**: Transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores. Campinas: UNICAMP, 2007.

_____. Dirigentes sindicalistas e internacionalização das políticas sindicais no Brasil. In: COLÓQUIO SABER E PODER, 2010, Campinas. **Colóquio Saber e Poder**. Campinas: Unicamp, 2008.

_____. Sucessão geracional no sindicato: Reconfigurando a militância política. O caso dos Metalúrgicos do ABC. **Cadernos CERU**, São Paulo, v. 24, n. 2, 2013, p. 65-88.

TOMIZAKI, Kimi; ROMBALDI, Maurício. Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical. **Pro-Posições**, v. 20, n. 2, 2009, p. 93-112.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicato cidadão**: Novos rumos do sindicalismo brasileiro? São Paulo: Escola Sindical de São Paulo, 2000.

_____. **O ABC da resistência: quando certos personagens resistem para permanecer em cena**. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 2001.

_____. A ousadia da resistência: A luta dos trabalhadores da Ford contra 2800 demissões. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 62, 2002.

WEBER, Max. Os tipos de dominação. In: WEBER, Max. **Economia e Sociedade, Volume 1**. Brasília: UNB, 2015, p. 139-198.

WERNECK VIANNA, Luiz. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

ANEXO A – Tentativa de contato com o departamento de RH da Ford

Filipe Augusto Freitas Melo <filipe.melo@usp.br>

Solicitação de entrevista para pesquisa acadêmica

1 mensagem

Filipe Augusto Freitas Melo <filipe.melo@usp.br>

7 de maio de 2018 16:30

Para: dpsbc@ford.com, dirford@ford.com

Boa tarde, Sou pesquisador da Universidade de São Paulo, mestrando no Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Estou fazendo uma pesquisa sobre relações de trabalho nas montadoras do ABC Paulista e gostaria de saber se seria possível entrar em contato com os diretores de Recursos Humanos da empresa para que seja possível conhecer um pouco mais das ações inovadoras da Ford nesse quesito. Grato desde já, Filipe Melo (PPGS-USP)

Carta Ford.pdf
2485K

Universidade de São Paulo
FFLCH - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
DS - Departamento de Sociologia – PPGS - Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Aos cuidados dos Recursos Humanos da Ford Motor Company no Brasil.

Boa tarde,

Meu nome é Filipe Augusto F. Melo, estou fazendo uma pesquisa sobre as relações no setor automobilístico de São Bernardo do Campo entre as empresas e seus colaboradores, com a finalidade de obter o título de mestre em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), sob orientação do Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva. Gostaria de, por meio desta carta, solicitar entrevistas, com fins estritamente acadêmicos, com a diretoria de Recursos Humanos da empresa.

As entrevistas serão de primordial importância para minha pesquisa, uma vez que será possível conhecer melhor as políticas da Ford, empresa de suma importância para o setor automobilístico, com respeito à relação com os colaboradores. Os resultados da pesquisa serão, evidentemente, divulgados para todos os envolvidos.

Grato desde já,

Filipe Augusto F. Melo (PPGS-USP)

Prof. Dr. Leonardo Gomes Mello e Silva (PPGS-USP)

ANEXO B – Estatuto da Comissão de Fábrica dos Trabalhadores na Ford de 1986

REGULAMENTO DA COMISSÃO DE FÁBRICA DA FORD BRASIL S. A.
CONJUNTO INDUSTRIAL SÃO BERNARDO DO CAMPO - SP

A FORD BRASIL S.A., com sede na Rua Professor Manoelito de Ornellas, 303, SP, designada EMPRESA, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DLADEMA, com sede na Rua João Basso, 121, adiante designado SINDICATO, nos termos a seguir descritos, renovam o sistema de representação de empregados horistas nos estabelecimentos da EMPRESA situados na Avenida Dr. Rudge Ramos, 1501 e Avenida do Taboão, 899, na cidade de São Bernardo do Campo, de conformidade com o Acordo Coletivo firmado em 22 de julho de 1981 e respectivo aditamento celebrado em 18 de janeiro de 1982, com os acréscimos e retificações inseridos.

1a. DECLARAÇÃO DE OBJETIVOS COMUNS

As partes reconhecem a necessidade de alcançar os seguintes objetivos comuns:

- I. instituir canal efetivo de comunicação entre a EMPRESA, os empregados e os seus representantes, bem como aprimorar o relacionamento entre a EMPRESA e o SINDICATO;
- II. assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, com fundamento na aplicação iniforme das normas contratuais, legais e os procedimentos vinculados às relações do trabalho;
- III. melhorar o relacionamento entre os empregados e a supervisão, com base na cooperação e respeito mútuos;
- IV. manter relacionamento harmonioso na fábrica, de forma a reduzir ou eliminar tensões, desentendimentos e confrontos;
- V. solucionar internamente, através de entendimentos diretos, as divergências eventualmente surgidas no seu relacionamento.

2a. ESTABELECIMENTO DE UM SISTEMA INTERNO DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

Para a consecução dos objetivos mencionados na cláusula 1a., entendem as partes ser necessária a manutenção do sistema interno de representação de empregados. As condições de funcionamento desse sistema, que as partes convencionam chamar de "Comissão de Fábrica", são descritas nas cláusulas subsequentes.

3a. ESTRUTURA DA COMISSÃO DE FÁBRICA

A Comissão de Fábrica é composta por uma Coordenação e por Representantes Distritais dos empregados, escolhidos livremente por estes nos respectivos distritos, através de voto secreto.

4a. COORDENAÇÃO DA COMISSÃO DE FÁBRICA

A coordenação é composta por 3 (três) membros efetivos e 2 (dois) suplentes, assim identificados:

I. Membros Efetivos

a) na qualidade de Coordenador da Comissão de Fábrica, 1 (um) Diretor do SINDICATO, empregado da EMPRESA, que esteja em serviço ativo;

b) na qualidade de Vice-Coordenador da Comissão de Fábrica, 1 (um) Diretor do SINDICATO, empregado da EMPRESA, que esteja em serviço ativo;

c) se no início do mandato inexistir Diretor do SINDICATO em atividade na EMPRESA, os cargos de Coordenador e Vice-Coordenador serão preenchidos por 2 (dois) Representantes Distritais indicados pelos demais. Prevalecerá o mesmo critério caso o Coordenador e/ou Vice-Coordenador, por qualquer motivo, deixem de exercer os cargos para os quais foram indicados e desde que não existam Diretores Sindicais para substituí-los;

§ 1º - Nestes casos, os Suplentes assumem os cargos como Titulares nos Distritos envolvidos.

§ 2º - Haverá, através de eleição, substituição do Suplente, se ocorrer a situação prevista no parágrafo anterior.

§ 3º - Deixando de existir a situação prevista no "caput" desta letra, os Representantes indicados para Coordenador e Vice-Coordenador retornam ao cargo efetivo em seus Distritos.

d) na qualidade de Secretário da Comissão de Fábrica, 1 (um) dos Representantes Distritais, indicado para este cargo pelos demais Representantes, que acumula as funções de Secretário e de Representante.

II. Membros Suplentes

2 (dois) Representantes Distritais, indicados para esta suplência pelos demais Representantes.

§ 1º - O exercício temporário, pelo Suplente, de cargo na Coordenação é cumulativo com o Representante Distrital.

III. Compete ao SINDICATO informar à EMPRESA, dentro de 5 (cinco) dias úteis a contar da posse dos Representantes eleitos, os nomes dos integrantes da Coordenação da Comissão de Fábrica e os seus respectivos cargos na mesma.

5a. REPRESENTANTES DISTRITAIS - NÚMERO E DISTRIBUIÇÃO

São 14 (quatorze) os Representantes Distritais, com respectivos Suplentes, atribuindo-se a cada Representante um dos 14 (quatorze) distritos em que são divididos os estabelecimentos da EMPRESA abrangidos por este Regulamento, conforme divisão especificada no Anexo I.

6a. NORMAS ELEITORAIS

Aplicam-se as seguintes normas:

- I. o voto é direto e secreto;
- II. o voto é obrigatório para todos os eleitores;
- III. é vedado o voto por procuração;
- IV. o voto é distrital, não podendo o eleitor votar para candidatos de outros Distritos;
- V. a candidatura é individual e, para aceitação do seu registro, deve conter a indicação de uma nome para Suplente;
- VI. se houver dois ou mais concorrentes no mesmo Distrito, considerar-se-á eleito o Candidato que obtiver a maioria absoluta dos votos coletados (excluídos votos nulos e brancos) em seu Distrito e, como seu Suplente, aquele registrado nessa condição na forma do inciso anterior;

§ 1º - Caso em primeira votação não se atinja a maioria absoluta, será realizada, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, nova eleição entre os dois Candidatos mais votados, considerando-se eleito o Candidato que alcançar a maioria simples dos votos.

7a. REQUISITOS PARA CANDIDATURA

Podem se candidatar ao cargo de Representantes todos os empregados horistas em serviço ativo que, na data do registro da candidatura, tenham, no mínimo, 21 (vinte e um) anos de idade e, no mínimo, 2 (dois) anos de serviço na EMPRESA.

§ único - São inelegíveis os Guardas, Bombeiros e os empregados horistas que ocupem cargos administrativos e de liderança.

8a. COLÉGIO ELEITORAL

São eleitores os empregados horistas que, na data da eleição, estejam em serviço ativo, tenham, no mínimo, 18 (dezoito) anos de idade e, no mínimo, 3 (três) meses de serviço na EMPRESA.

9a. PROCESSO ELEITORAL

Compete a uma comissão mista, formada por 9 (nove) membros, a responsabilidade pela condução do processo eleitoral destinado à eleição dos Representantes Distritais, devendo tal processo ser realizado dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem o término do mandato da Comissão de Fábrica.

§ 1º - A comissão mista deve ser formada dentro do mês que antecede o início do processo eleitoral, extinguindo-se no dia da posse dos membros eleitos.

§ 2º - Os Representantes do SINDICATO na comissão mista, em número de 5 (cinco), devem, obrigatoriamente, ser empregados da EMPRESA ou Diretores do SINDICATO.

§ 3º - Os Representantes da EMPRESA na comissão mista, em número de 4 (quatro), devem, obrigatoriamente, fazer parte do seu efetivo.

§ 4º - Compete ao SINDICATO indicar o Presidente da comissão mista.

§ 5º - É vedada a indicação, para a composição da comissão mista, de qualquer candidato ao cargo de Representante Distrital.

10a. DURAÇÃO DO MANDATO

É de 2 (dois) anos o mandato dos membros da Comissão de Fábrica.

11a. PERDA DO MANDATO

Perde o mandato o membro da Comissão de Fábrica que:

- I. renuncie ao cargo para o qual foi eleito ou indicado;
- II. deixe de fazer parte do efetivo da EMPRESA;

III. seja transferido, a seu próprio pedido, para local de trabalho fora do Distrito ou do estabelecimento onde exerça a representação ou coordenação;

IV. seja destituído do cargo para o qual foi eleito, por decisão da maioria dos empregados interessados, em virtude de atuação negligente ou descumprimento deste Regulamento.

§ 1º - A destituição referida no item IV se dará por meio de votação secreta convocada pela Coordenação da Comissão de Fábrica, mediante requerimento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos empregados do respectivo Distrito ou após acordo entre a Coordenação e a EMPRESA precedido de representação de qualquer das partes. Não havendo acordo, os fatos alegados não serão utilizados como precedentes genéricos contra o acusado. Ao acusado será sempre garantido o direito de defesa.

§ 2º - Ocorrendo qualquer das hipóteses referidas nos itens I a IV, o Suplente assume o cargo.

§ 3º - O Suplente também assume o cargo do efetivo, na ausência deste, mediante prévia comunicação feita à Supervisão pelo Representante Titular ou pela Coordenação, exceto nas férias, quando a substituição será automática. Não havendo a comunicação anteriormente mencionada, o Suplente só assumirá após o decurso de 10 (dez) dias.

§ 4º - O Suplente do Representante Distrital assume o cargo do efetivo quando este passar a exercer, em caráter definitivo, o cargo de Coordenador ou Vice-Cordenador da Comissão de Fábrica.

12a. FUNÇÕES DA COMISSÃO DE FÁBRICA

Compete à Comissão de Fábrica representar os empregados:

- I. no Processo Interno de Reclamações;
- II. em reuniões com a Gerência de Relações Industriais da EMPRESA ou com outros Representantes por ela designados, para discussão de reivindicações, sugestões e proposições de interesse comum e,
- III. conjuntamente com o SINDICATO, nas conversações destinadas à revisão das cláusulas deste Regulamento.

13a. PROCESSO INTERNO DE RECLAMAÇÕES

Pode o empregado horista recorrer ao Processo Interno de Reclamações para reivindicar da EMPRESA direito que lhe seja assegurado pela legislação trabalhista, pelo contrato individual de trabalho, por convenções e acordos coletivos de trabalho ou pelo Regulamento Interno de Trabalho.

§ 1º - Concordam as partes em adotar práticas informais nos estágios iniciais do Processo e dedicar todo o seu interesse na análise e discussão das reclamações apresentadas, sempre com vistas a solucioná-las com a maior brevidade possível.

§ 2º - Compromete-se a EMPRESA a acolher as reclamações cuja procedência seja manifesta e a Comissão de Fábrica a desestimular a apresentação de reclamações desprovidas de fundamento.

§ 3º - O processo descrito no Anexo II é aplicável a reclamações individuais ou coletivas.

14a. REUNIÕES ENTRE A GERÊNCIA DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS DA EMPRESA E A COMISSÃO DE FÁBRICA

I. OBJETIVO

O objetivo dessas reuniões é a discussão de reivindicações, sugestões e proposições apresentadas por qualquer das partes. Embora essas reuniões não tenham caráter de negociação coletiva, as partes se comprometem a discutir com profundidade e interesse os assuntos apresentados, de tal forma que as reuniões constituam eficiente instrumento para a melhoria do relacionamento entre a EMPRESA e os empregados.

II. PARTICIPANTES

Participam das reuniões a Coordenação da Comissão de Fábrica, acompanhada por, no máximo 2 (dois) assessores e, pelo lado da EMPRESA, 5 (cinco) Representantes, no máximo.

§ único - Havendo necessidade, Relações Industriais e a Comissão de Fábrica poderão convidar, respectivamente, Representantes da EMPRESA e do SINDICATO, para participarem das reuniões.

III. PERIODICIDADE

São mensais as reuniões ordinárias entre as partes, de acordo com calendário previamente estabelecido. Entretanto, quando as circunstâncias tornem aconselhável, qualquer das partes poderá convocar reunião extraordinária.

IV. COMUNICAÇÕES INTERNAS

Comprometem-se as partes a estabelecer e respeitar prazo simultâneo para divulgação interna de decisões havidas nas reuniões mencionadas na presente cláusula.

15a. PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO

O SINDICATO pode avocar a representação dos empregados na discussão dos assuntos que sejam objeto de atuação da Comissão de Fábrica.

§ 1º - Havendo interesse, o SINDICATO deve manifestá-lo antes de encerrada a discussão do assunto.

§ 2º - Não o fazendo, compromete-se o SINDICATO a ratificar o entendimento havido entre a Comissão de Fábrica e a EMPRESA.

16a. TEMPO LIVRE REMUNERADO

Para o exercício das funções previstas neste Regulamento é assegurado aos integrantes efetivos da Comissão de Fábrica, o seguinte tempo livre remunerado:

Membros da Coordenação

5 (cinco) meios períodos por semana, além do tempo necessário para a participação nas reuniões mencionadas na cláusula 14a. e nas reuniões previstas no Processo Interno de Reclamações.

Representantes Distritais

3 (três) meios períodos por semana mais 1 (uma) hora por semana, destinando-se essa hora adicional exclusivamente para reuniões com a Coordenação da Comissão de Fábrica.

- § 1º - Compromete-se a EMPRESA a manter local adequado para que os membros da Comissão de Fábrica possam desempenhar suas atividades de representação.
- § 2º - Compete ao Supervisor da área e ao membro da Comissão de Fábrica a decisão, de comum acordo, sobre a melhor forma de utilização do tempo livre remunerado.
- § 3º - O tempo livre estabelecido para o Secretário abrange, também, suas atividades de Representante Distrital.
- § 4º - Não se acumula, para o futuro, o tempo livre não utilizado numa semana.

17a. ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE FÁBRICA

Aos membros da Comissão de Fábrica e respectivos Suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego a partir da data do registro da candidatura até 1 (um) ano após o encerramento do mandato.

18a. NÃO SE APLICAM AOS MEMBROS DA COMISSÃO DE FÁBRICA OUTRAS GARANTIAS ALÉM DAS PREVISTAS NAS CLÁUSULAS 16a. E 17a. DESTE INSTRUMENTO

19a. DEVERES DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE FÁBRICA

- I. Exercer a representação restrita ao Distrito onde tenha sido eleito e ao turno em que trabalhe.
- II. Manter entendimentos com a Gerência, na iminência de movimento paredista, visando a constituição de equipes de emergência com livre acesso para manutenção e proteção de áreas críticas e/ou materiais em processo.

20a. REVISÃO DO REGULAMENTO

Desejando qualquer das partes revisar as cláusulas deste Regulamento, compromete-se a manifestar essa intenção entre o 90º (nonagésimo) e o 60º (sexagésimo) dias anteriores ao término do mandato da Comissão de Fábrica.

21a. MANDATO DA COMISSÃO DE FÁBRICA

Inicia-se em 1º de junho de 1986 e expira em 31 de maio de 1988 o mandato dos membros da Comissão de Fábrica eleitos de conformidade com o teor deste Regulamento.

22a. DECLARAÇÃO FINAL

Comprometem-se a EMPRESA, o SINDICATO e os membros da Comissão de Fábrica a cumprir fielmente os termos deste Regulamento e a manter clima de entendimento e respeito no relacionamento cotidiano advindo do cumprimento do mesmo.

Para esse fim, compete à EMPRESA instruir a sua Supervisão quanto à maneira adequada de tratar as reclamações apresentadas pelos empregados e de se relacionar com os membros da Comissão de Fábrica. O SINDICATO, por seu turno, concorda em instruir os membros da Comissão de Fábrica sobre o comportamento apropriado no relacionamento com a Supervisão da EMPRESA.

Conscientes da importância deste instrumento e do efeito que o mesmo terá no transcorrer de seu relacionamento futuro, comprometem-se as partes a envidar todos os seus esforços no sentido de que os resultados lhes sejam ampla e mutuamente satisfatórios.

Assinam este Regulamento a EMPRESA e o SINDICATO por seus Representantes adiante nomeados

São Bernardo do Campo, maio de 1986

ANEXO I

DIVISÃO DE DISTRITOS

Este anexo estabelece a divisão de Distritos para os fins previstos na cláusula 5a. do Regulamento.

PERÍODO DIURNO

São 8 (oito) os Distritos, definidos em função dos prédios neles compreendidos, conforme se segue:

- Distrito nº 1 - Prédios nºs 4 - Estamparia - Partes Aplicadas
 5 - Proteção à Fábrica
 6 - Fábrica de Motores - Tratores
 9 - Gráfica
 17 - Proteção contra Incêndio
 20 - Transportes do Pessoal
- Distrito nº 2 - Prédios nºs 36 - Estamparia
 42 - Ferramentaria de Estamparia e Montagem
 55 - Tratamento de Água Industrial
 56 - Recebimento e Almoxarifado Central
 57 - Manutenção Hidráulica
 83 - Decapagem
- Distrito nº 3 - Prédios nºs 34/35 - Funilaria e Sub-Montagem
- Distrito nº 4 - Prédios nºs 33 - Fábrica de Motores
 33 - Corte e Costura
 38 - Manutenção Central
 39 - Casa de Força
- Distrito nº 5 - Prédios nºs 32 - Fábrica de Eixos e Transmissões
 32 - Usinagem
 32 - Tratamento Térmico
 32 - Ferramentaria da Usinagem
 32 - Laboratórios
 40 - Manut. de Veículos Industriais e Carpintaria
 7/32/86/92 - Restaurantes
- Distrito nº 6 - Prédios nºs 15 - Enfardadeira
 16 - Estamparia
 49 - Casa de Tintas
 70 - Pintura
 19 - Recuperação de Embalagem

Distrito nº 7 - Prédio nº 90 - Montagem Final

Distrito nº 8 - Prédios nºs 93 - Peças & Acessórios
 94/95 - Distribuição de Veículos
 99 - Garagem de Serviços
 101 - FAI/CKD
 102 - Operações de Tratores

PERÍODO NOTURNO

São 06 (seis) os Distritos, definidos em função dos prédios neles compreendidos, conforme se segue:

Distrito nº 1 - Prédios nºs 4/36 - Estamparia
 42 - Ferramentaria da Estamparia e Montagem
 55 - Tratamento de Água Industrial
 56 - Recebimento e Almoxarifado Central
 57 - Manutenção Hidráulica
 83 - Decapagem

Distrito nº 2 - Prédios nºs 34/35 - Funilaria e Sub-Montagem

Distrito nº 3 - Prédios nºs 33 - Fábrica de Motores
 33 - Corte e Costura
 38 - Manutenção Central
 39 - Casa de Força
 40 - Manut. de Veículos Industriais e Carpintaria

Distrito nº 4 - Prédios nºs 5 - Proteção à Fábrica
 6 - Fábrica de Motores - Tratores
 17 - Proteção contra Incêndio
 20 - Transportes de Pessoal
 7/32/86/92 - Restaurantes
 32 - Fábrica de Eixos e Transmissões
 32 - Usinagem
 32 - Tratamento Térmico
 32 - Ferramentaria da Usinagem
 32 - Laboratórios

Distrito nº 5 - Prédios nºs 15 - Enfardadeira
 16 - Estamparia
 49 - Casa de Tintas
 70 - Pintura
 79 - Recuperação de Embalagem

03

Distrito nº 6 - Prédios nºs 90 - Montagem Final
93 - Peças & Acessórios
94/95 - Distribuição de Veículos
99 - Garagem de Serviços
101 - FAI/CKD
102 - Operações de Tratores

NOTA - Tanto para o período diurno como para o período noturno, a representação dos empregados horistas lotados no Centro de Pesquisas é feita diretamente pelo Coordenador, Vice-Coordenador ou Secretário da Comissão de Fábrica, mediante comunicação prévia a Relações Trabalhistas.

ANEXO II

PROCESSO INTERNO DE RECLAMAÇÕES

Este anexo disciplina o Processo Interno de Reclamações mencionado na cláusula 13a. do Regulamento.

a) Reclamações Individuais

O Processo se desenvolve através de 4 (quatro) estágios, abaixo descritos:

1º estágio - Empregado X Supervisor

O empregado deve apresentar sua reclamação direta e verbalmente, ao seu Supervisor, a quem compete analisa-la e respondê-la, também, verbalmente, sempre fundamentando a resposta, no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

2º estágio - Empregado + Representante Distrital X Supervisor

Se insatisfeito com a resposta dada no 1º estágio, pode o empregado recorrer ao seu Representante Distrital a fim de que, juntos, reapresentem a reclamação, verbalmente, ao Supervisor. Neste caso, compete ao Supervisor dar uma resposta verbal, fundamentando-a, no prazo de 2 (dois) dias úteis.

3º estágio - Representante Distrital X Relações Trabalhistas

Se insatisfeito com a resposta dada no 2º estágio, pode o empregado informar esse fato ao seu Representante Distrital para que este apresente recurso junto a área de Relações Trabalhistas. Neste caso, torna-se escrito o Processo, devendo o empregado ou Representante preencher o "Formulário de Reclamação", tendo a área de Relações Trabalhistas um prazo de 15 (quinze) dias úteis para dar a sua resposta, fundamentando-a.

4º estágio - Coordenação da Comissão de Fábrica X Gerência de Relações Industriais

Da decisão havida no estágio anterior, pode haver recurso, dirigido pela Coordenação da Comissão de Fábrica à Gerência de Relações Industriais, usando-se, para tal fim, o "Formulário de Reclamação" preenchido no estágio anterior. A apresentação desses recursos deve ser feita por ocasião das reuniões mensais realizadas entre as duas partes para exame desses recursos. É de 15 (quinze) dias úteis o prazo para que a gerência de Relações Industriais decida sobre o recurso apresentado, sempre fundamentando a sua decisão.

b) Reclamações Coletivas

1º estágio - Coordenação da Comissão de Fábrica X Relações Trabalhistas

A reclamação coletiva deve ser apresentada pela Coordenação da Comissão de Fábrica à área de Relações Trabalhistas através do "Formulário de Reclamação". É de 15 (quinze) dias úteis o prazo para que a área de Relações Trabalhistas se manifeste sobre a reclamação, fundamentando sua decisão. Em se tratando de uma reclamação que envolva empregados de uma área específica, pode o Representante do respectivo Distrito participar das discussões com a área de Relações Trabalhistas para o exame da reclamação.

2º estágio - Coordenação da Comissão de Fábrica X Gerência de Relações Industriais

Aplica-se o disposto no 4º estágio do processo de reclamação individual.

c) Participação do SINDICATO

É facultado ao SINDICATO designar Representante para participar das discussões no 4º estágio do processo individual ou no 2º estágio do processo coletivo, podendo esse Representante se fazer acompanhar de até 2 (dois) assessores, quando necessário.

d) Conceito de Coletivo

Considera-se coletivo para este fim, o assunto que diz respeito, simultaneamente, à totalidade dos empregados do estabelecimento ou à totalidade dos empregados de uma área ou a um número considerável de empregados de diversas áreas.

e) Prazo para Recurso

Quando cabível o recurso para um estágio posterior, é de 5 (cinco) dias úteis o prazo para que o mesmo seja apresentado.

ANEXO III

PROCESSO ELEITORAL

Este anexo disciplina o processo eleitoral, a ser conduzido pela comissão mista, doravante designada Comissão Eleitoral, formada de acordo com o critério estabelecido na cláusula 9a. do Regulamento.

1. EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Compete à Comissão Eleitoral publicar, com 40 (quarenta) dias antecedentes ao término do mandato, o Edital de Convocação, o qual deverá conter:

- . normas eleitorais gerais;
- . distritos eleitorais;
- . prazo, forma e local para registro de candidaturas;
- . prazo e normas sobre a campanha eleitoral;
- . data e local das eleições;
- . data e critérios das apurações;
- . data e forma para divulgação dos resultados;
- . prazo e forma para apresentação de recursos;
- . data e forma para a proclamação final dos eleitos;
- . data da posse.

2. REGISTRO DE CANDIDATURAS

- 2.1. O registro de candidaturas deverá ser feito junto à Comissão Eleitoral, no prazo máximo de 10 (dez) dias subsequentes a publicação do Edital de Convocação, cabendo aos interessados apresentarem requerimento, contendo os seguintes dados:

Candidato: nome, número da chapa, número do departamento, data de admissão e distrito a que pertence.

Suplente: nome, número da chapa, número do departamento e data de admissão.

O requerimento deverá ser datado e assinado pelo Candidato e pelo Suplente.

- 2.2. Compete à Comissão Eleitoral examinar o requerimento e despachar, no ato, quanto à aceitação ou não da candidatura.

2.3. Impugnada a candidatura, pode o Candidato apresentar recurso, dentro das 24 (vinte e quatro) horas seguintes, ao Presidente da Comissão Eleitoral, o qual dará seu despacho final dentro das 24 (vinte e quatro) horas seguintes ao recebimento do recurso.

2.4. Compete à Comissão Eleitoral publicar, após encerramento do registro de candidaturas, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, Edital contendo:

- a) nomes e respectivos Distritos dos Candidatos registrados e seus Suplentes
- b) locais, horários e instruções para a votação.

CAMPANHA ELEITORAL

3.1. A Campanha Eleitoral poderá ser desenvolvida pelos Candidatos, no prazo máximo de 10 (dez) dias subsequentes a publicação do Edital do registro de candidaturas.

3.2. Compete à Comissão Eleitoral definir os recursos de propaganda permitidos na realização da campanha.

ELEIÇÕES

4.1. As eleições serão realizadas nos 02 (dois) dias úteis subsequentes ao término da campanha eleitoral, dentro do recinto da EMPRESA, podendo os eleitores votarem durante o expediente normal de trabalho.

4.2. Será instalada 1 (uma) mesa coletora de votos em cada Distrito eleitoral, composta por um Presidente, um Mesário e um Secretário, todos nomeados pela Comissão Eleitoral e escolhidos entre os empregados da EMPRESA.

4.3. Nenhum Candidato poderá ser designado para ocupar cargo na mesa coletora.

4.4. Compete à Comissão Eleitoral tomar todas as providências, visando a preservar o sigilo do voto e evitar fraudes.

4.5. Para votar, o eleitor se identificará perante a mesa coletora, assinando a relação de votantes a ser fornecida pela EMPRESA.

5. APURAÇÃO

- 5.1. A apuração será realizada pelos integrantes da mesa coletora de votos no primeiro dia útil após o término da votação. Os resultados serão proclamados pela Comissão Eleitoral no mesmo dia.
- 5.2. Poderão os Candidatos a cargo efetivo na Comissão de Fábrica fiscalizar o andamento das apurações.
- 5.3. A apuração será presidida pelo Presidente da Comissão Eleitoral o qual decidirá, em caráter irrecorrível, sobre a validade ou não de qualquer voto e sobre qualquer incidente verificado ou denunciado.

6. RECURSOS

- 6.1. Proclamados os resultados, na forma prevista no item 5.1. acima, poderá ser apresentado recurso, junto à Comissão Eleitoral, por qualquer interessado.
- 6.2. O recurso deverá ser apresentado no primeiro dia útil subsequente a proclamação dos resultados.
- 6.3. Recebido o recurso, compete à Comissão Eleitoral se manifestar sobre o mesmo, em decisão final e irrecorrível no prazo máximo de um dia, a contar da data do seu recebimento.

7. PROCLAMAÇÃO FINAL DOS ELEITOS

Julgados os recursos, compete à Comissão Eleitoral divulgar, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, edital com a proclamação final dos candidatos eleitos.

8. POSSE

Compete à Comissão Eleitoral dar posse aos Candidatos eleitos, até o último dia do mandato em vigor.

ANEXO C – Estatuto do Sistema Interno de Representação de 1988

AUTOLATINA

REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS DA FORD BRASIL S/A,
EM SUA FÁBRICA DE AUTOMÓVEIS, NO MUNICÍPIO
DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

ACORDO COLETIVO

Entre a FORD BRASIL S/A, estabelecida na Avenida do Taboão, 899, em São Bernardo do Campo, inscrita no CGC/MF sob o nº 33.160.839/0002-27, pertencente ao Grupo Autolatina - Comércio, Negócios e Participações Ltda., sediada na Rua Professor Manoelito de Ornellas, 303, em São Paulo, inscrita no CGC/MF sob o nº 61.376.414/0001-04, neste ato representada por seu Diretor de Recursos Humanos, Sr. Diogo Alarçon Clemente, doravante denominada COMPANHIA, e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA, com sede na Rua João Basso, 121, em São Bernardo do Campo, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Vicente Paulo da Silva, devidamente autorizado por deliberação em assembléia dos empregados interessados, em conformidade com o artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, doravante denominado SINDICATO, é firmado o presente ACORDO COLETIVO, consubstanciado nas seguintes cláusulas e condições:

I. RECONHECENDO que:

- a. há interesses comuns dos empregados e da COMPANHIA que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente;
- b. o diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e, conseqüentemente, promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho, reduzindo ou eliminando tensões, desentendimentos e confrontos;
- c. a eficácia e a rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada no ponto mais próximo de sua ocorrência;
- d. deve ser assegurado um tratamento justo e imparcial aos empregados, através da aplicação uniforme das normas contratuais e legais vigentes;
- e. a solução interna de eventuais divergências, através do relacionamento direto, cooperativo e socialmente responsável, e a comunicação entre a administração e os empregados são intensificados quando contam com a contribuição de interlocutores representativos;
- f. há interesse em aprimorar o relacionamento entre a COMPANHIA e o SINDICATO;

Autolatina Comércio Negócios e Participações Ltda

Rua Prof Manoelito de Ornellas 303 Caixa Postal 55111 Telefone (011) 545 9322 PABX Telex 011 38365/011 38366
Fac-Simile (011)522 0744 CEP 04719 São Paulo SP

RESOLVEM as partes, durante o período de vigência deste ACORDO COLETIVO, introduzir um SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS NA FÁBRICA FORD BRASIL S/A, UNIDADE DE SÃO BERNARDO DO CAMPO, através de modificações no anterior Sistema de Comissão de Fábrica, ajustado pelas partes em 18 de janeiro de 1982 e posteriormente alterado pelo Acordo Coletivo firmado em 10 de maio de 1986, e que doravante passará a ter a seguinte regulamentação, especificamente para o estabelecimento situado no endereço supra mencionado.

II. DA REGULAMENTAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS DA FORD BRASIL - FÁBRICA DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

1. NÚMERO DE REPRESENTANTES

O Sistema de Representação Interna dos Empregados que abrangerá a fábrica de automóveis da Ford Brasil S/A de São Bernardo do Campo será exercido nos termos do presente ACORDO COLETIVO por 10 (dez) empregados eleitos em seus respectivos distritos eleitorais (item 8), assim diferenciados:

- . 9 (nove) horistas;
- . 1 (um) mensalista.

2. ATRIBUIÇÕES

Os eleitos na forma deste Regulamento serão considerados Representantes dos Empregados, com a atribuição de serem co-responsáveis na coordenação do relacionamento entre a COMPANHIA e seus empregados. Com este objetivo, cabe-lhes:

- 2.1 receber diretamente dos empregados lotados em seu distrito eleitoral e ventuais reclamações, reivindicações ou problemas, individuais ou distritais, desde que relacionados com o trabalho;
- 2.2 encaminhá-los diretamente aos níveis hierárquicos responsáveis pelas respostas ou soluções, desde que também situados em seu distrito eleitoral, na conformidade do procedimento estabelecido no item 7 e respectivos incisos;
- 2.3 encaminhá-los à Relações Trabalhistas, juntando as informações pertinentes e sugestões cabíveis, quando o nível hierárquico responsável pela resposta ou solução estiver situado fora de seu distrito eleitoral, ou se a amplitude do problema envolver mais de um distrito eleitoral;
- 2.4 fornecer à COMPANHIA e a seus representados, por iniciativa própria ou mediante solicitação, informações relacionadas com o trabalho em seu distrito;
- 2.5 organizar, divulgar, distribuir e computar os resultados de votações em pesquisas internas, precedentes a acordos coletivos, notadamente sobre pagamento de abono em férias, alterações de horário de trabalho e suas compensações, podendo encaminhar as negociações dos respectivos acordos com a COMPANHIA;
- 2.6 receber por intermédio de Relações Trabalhistas informações antecipadas sobre medidas e/ou alterações técnicas que ocasionem reflexos sobre o efetivo de pessoal;

- 2.7 participar do processo de integração de novos empregados, desde que previamente designados;
- 2.8 participar das reuniões dos representantes dos empregados da fábrica de São Bernardo do Campo, na conformidade do disposto no item 3 e incisos, manifestando-se sobre consultas feitas pela **COMPANHIA**, ou ainda, aprovando suas gestões e o encaminhamento à mesma, através da Coordenação da Representação Interna dos Empregados, de reclamações, reivindicações e problemas coletivos, entre outros, sobre:
- sistema de benefícios a empregados;
 - horários, jornadas de trabalho e suas compensações;
 - normas disciplinares;
 - sistema de desenvolvimento de pessoal;
 - condições locais de trabalho;
 - assistência médica;
 - planos de pecúlio e de aposentadoria;
 - alimentação;
 - transportes;
 - plano de sugestões;
 - lazer;
 - entidades de empregados;
 - alterações deste Regulamento;
 - aplicação de contratos ou convenções coletivas.
- § 1º Consideram-se coletivos, para os fins previstos neste inciso, os assuntos relacionados à totalidade dos empregados da fábrica ou os que envolvam empregados de mais de um distrito eleitoral.
- § 2º Consideram-se excluídos os problemas coletivos da competência do **SINDICATO**, constantes de rol de reivindicações por ocasião de negociações coletivas, bem como, da competência de outros órgãos ou comissões internas, nos quais participem membros eleitos por empregados.
- 2.9 Eleger na primeira reunião da Representação Interna dos Empregados, dentre os membros assim eleitos, um coordenador da **REPRESENTAÇÃO**, um substituto do coordenador e um secretário.
Eleger, nas reuniões ordinárias previstas no item 3.2, eventuais substitutos da coordenação, na conformidade do abaixo disposto.
- § 1º Vagando o cargo de coordenador, assumirá o posto o seu substituto, até o término do mandato, ao qual caberá diligenciar a eleição e posse do novo substituto do coordenador, no prazo de 30 (trinta) dias.
- § 2º Vagando o cargo de substituto do coordenador, caberá ao coordenador diligenciar a eleição e posse do novo substituto, no prazo de 30 (trinta) dias.
- § 3º Vagando o cargo de secretário, caberá ao coordenador diligenciar a eleição e posse do sucessor, no prazo de 30 (trinta) dias.
- 2.10 Convocar em conjunto com Relações Trabalhistas, no caso de vacância do cargo de representante dos empregados, novas eleições no respectivo distrito eleitoral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, e dar posse ao representante que vier a ser proclamado eleito.
- 2.11 A competência dos representantes eleitos para o bom desempenho das atribuições previstas no Regulamento estabelecido por este **ACORDO COLETIVO** limita-se aos termos nele contidos e à unidade eleitoral na qual trabalham.

3. DAS REUNIÕES DO SISTEMA DE REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS

3.1 REUNIÕES QUADRIMESTRAIS ENTRE A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS E A DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

A Diretoria de Recursos Humanos, ou seus representantes designados, e a Representação Interna dos Empregados reunir-se-ão 3 (três) vezes ao ano, em datas previamente calendarizadas, para tratamento de assuntos encaminhados pela Representação Interna dos Empregados, através de pauta entregue com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, à Relações Trabalhistas.

3.2 REUNIÕES MENSAIS ENTRE A REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS COM RECURSOS HUMANOS DO LOCAL E PLANEJAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

A COMPANHIA, através de suas gerências de Recursos Humanos da localidade e do Planejamento de Relações Trabalhistas, reunir-se-á mensalmente com a Coordenação da Representação Interna dos Empregados, mediante calendário estabelecido de comum acordo, para tratamento de assuntos apresentados mediante pauta encaminhada com 15 (quinze) dias de antecedência, ou para avaliação, informações e acompanhamento de assuntos em andamento.

§ 1º A Gerência de Operações do local ou seu representante designado poderá participar destas reuniões.

§ 2º A Coordenação da Representação Interna dos Empregados poderá designar, livremente, outros 2 (dois) representantes eleitos, para também participarem destas reuniões.

§ 3º Toda vez que nestas reuniões constar assunto da competência do SINDICATO, este poderá, a seu critério, dela participar, através de dirigente sindical, desde que empregado da COMPANHIA.

§ 4º Sempre que necessário e mediante entendimento, poderão ser promovidas reuniões extraordinárias, com prévia informação do assunto.

3.3 REUNIÕES DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS

A Representação Interna dos Empregados manterá, ainda, reuniões ordinárias semanais, mediante calendário previamente estabelecido e comunicado à Relações Trabalhistas, para discussão de assuntos ou para deliberações relativas às atribuições previstas neste ACORDO.

§ 1º Quando as circunstâncias o tornem aconselhável, a Representação Interna dos Empregados poderá reunir-se extraordinariamente, mediante comunicação à Relações Trabalhistas.

§ 2º Nestas reuniões da Representação Interna dos Empregados poderão participar dirigentes sindicais, desde que empregados da COMPANHIA, com direito a voz, mas sem direito a voto.

§ 3º A duração das reuniões ordinárias ou extraordinárias organizadas ou convocadas pela Representação Interna dos Empregados será computada no período de horas liberadas, na conformidade do item 5.3 deste Regulamento.

4. DO MANDATO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS

4.1 O mandato dos representantes eleitos será de 3 (três) anos, iniciando-se no dia fixado pelo calendário eleitoral para a posse.

4.2 O mandato se extinguirá com a dissolução do vínculo empregatício, renúncia à representação, afastamento do trabalho e licença não remunerada por períodos superiores a 6 (seis) meses, ou destituição do cargo por decisão da maioria dos empregados do respectivo distrito eleitoral, em virtude de ação negligente ou descumprimento deste Regulamento.

§ 1º A destituição referida no item anterior realizar-se-á através de votação secreta, convocada pela coordenação da Representação Interna dos Empregados em conjunto com Relações Trabalhistas, nas seguintes hipóteses:

- a. mediante requerimento subscrito pelo mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos representados do respectivo distrito eleitoral;
- b. mediante acordo entre a COMPANHIA e a Representação Interna dos Empregados, precedido de manifestação de qualquer das partes.

§ 2º Ao acusado será garantido amplo direito de defesa.

4.3 No caso de ausência do representante dos empregados em virtude de férias, desde que estas sejam de, no mínimo, 20 (vinte) dias corridos de gozo, ou em virtude de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho, por período superior a 20 (vinte) dias, ficará suspenso o seu mandato, podendo a Coordenação da Representação Interna dos Empregados designar, dentre os representantes eleitos, quem acumulará as funções do representante ausente, através de comunicação à Relações Trabalhistas.

§ 1º O representante designado para acumular as funções de representação em outro distrito eleitoral, na conformidade deste inciso, será liberado da jornada integral de trabalho, enquanto perdurar o afastamento do titular ou até que seu sucessor, eleito segundo o disposto no item 2.10, seja empossado.

5. DOS DEMAIS DIREITOS, PRERROGATIVAS E RESPONSABILIDADES DOS MEMBROS DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS

5.1 Os representantes eleitos farão jus à remuneração e demais vantagens decorrentes do seu contrato de trabalho, como se em efetivo exercício estivessem.

5.2 Fica assegurada aos representantes eleitos estabilidade no emprego desde a aceitação de suas candidaturas pela comissão eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do mandato.

§ 1º A estabilidade dos candidatos não eleitos cessará 6 (seis) meses após a publicação dos resultados eleitorais.

5.3 A fim de darem pleno cumprimento a todas as tarefas decorrentes do mandato, o coordenador, o substituto do coordenador e o secretário ficarão liberados da jornada integral de trabalho e os demais representantes serão liberados em 5 (cinco) horas da jornada diária de trabalho, não cumulativas, estabelecidas de comum acordo com as respectivas gerências.

- 5.4 O representante somente será transferido de seu distrito eleitoral a seu pedido, renunciando, neste caso, ao mandato da representação.
- 5.5 As reuniões dos representantes serão efetuadas em local designado pela **COMPANHIA**, sendo-lhes, portanto, vedado o uso de qualquer outro local ou bem integrante do patrimônio da **COMPANHIA**, sem a prévia autorização da gerência de Relações Trabalhistas.
- 5.6 Ressalvadas as exceções previstas, ficam os representantes sujeitos às rotinas, estágios de relacionamento, formas de encaminhamento de problemas, atuações, responsabilidades e limites de horas estabelecidos neste Regulamento, bem como às demais normas ou regulamentos aplicáveis aos empregados em geral.
- 6. DO ENCAMINHAMENTO DE PROBLEMAS PELOS EMPREGADOS À SUPERVISÃO IMEDIATA**
- 6.1 Os empregados deverão, inicialmente, encaminhar a seus encarregados ou supervisões imediatas, eventuais solicitações decorrentes de direitos assegurados pela legislação trabalhista, pelo contrato individual de trabalho, por convenções ou acordos coletivos, pelos regulamentos internos de trabalho e demais sistemas adotados pela **COMPANHIA**, mencionados no item 2.8 anterior.
- 6.2 Se insatisfeitos com o tratamento dado pelas supervisões imediatas às suas solicitações, na conformidade do inciso anterior, poderão os empregados recorrer ao procedimento regulado pelo item 7.
- 6.3 Solicitarão, conseqüentemente, aos respectivos encarregados ou supervisões imediatas, a devida autorização para contato com seus representantes distritais, quando em horário coincidente com suas jornadas de trabalho.
- 7. DO PROCEDIMENTO DE ENCAMINHAMENTO, ANÁLISE E RESPOSTA ÀS SOLICITAÇÕES ATRAVÉS DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS**
- 7.1 No cumprimento destas atribuições, inclusive, das previstas no item 2 e seus incisos, mediante prévio entendimento e consequente autorização das supervisões imediatas dos empregados, poderão os representantes dos empregados estabelecer contatos individuais e diretos com seus representados, nos locais e horários de trabalho.
- § 1º São vedadas quaisquer assembléias durante a jornada de trabalho, ou em locais não liberados previamente pela gerência de Relações Trabalhistas.
- § 2º Os níveis administrativos designados pela **COMPANHIA** para responder aos problemas encaminhados na conformidade dos estágios adiante explicitados, comprometem-se a dedicar todo o interesse na análise, discussão e resolução dos mesmos, a fim de concluí-los com brevidade, havendo procedência e viabilidade.
- § 3º Compromete-se, por seu turno, a Representação Interna dos Empregados a observar fielmente os estágios inseridos neste procedimento e a desestimular a apresentação de reivindicações desprovidas de fundamento.

§ 4º Consideram-se distritais, para os fins deste procedimento, os assuntos que envolvam a maioria dos empregados lotados em determinado distrito eleitoral.

§ 5º Serão coletivos, por seu turno, os problemas com a abrangência definida no § 1º, do inciso 2.8.

7.2 PROBLEMAS INDIVIDUAIS

O procedimento de encaminhamento, análise e solução dos problemas individuais, se limitará a 3 (três) estágios, a seguir descritos:

1º ESTÁGIO: REPRESENTANTE X MESTRE

Pode o empregado recorrer ao representante de seu distrito para que este apresente, verbalmente, a reivindicação à mestria do seu representado ou ao nível hierárquico correspondente. Compete à mestria ou supervisão recorrida dar resposta fundamentada, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, comunicando-a diretamente ao representante dos empregados.

2º ESTÁGIO: REPRESENTANTE X GERÊNCIA

Se insatisfeito com a resposta dada no 1º estágio, pode o representante reapresentar a reivindicação à gerência do setor do seu representado, através de Relações Trabalhistas. A gerência analisará a reivindicação, dando resposta fundamentada ao representante dos empregados, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

3º ESTÁGIO: REPRESENTANTE X GERENTE DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Da resposta comunicada no estágio anterior, poderá o representante dos empregados apresentar recurso à gerência de Relações Trabalhistas, por escrito e em formulário apropriado. A gerência de Relações Trabalhistas deverá comunicar a resolução conclusiva ao representante solicitante, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

7.3 PROBLEMAS DISTRITAIS E COLETIVOS

1º ESTÁGIO: COORDENAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS X RELAÇÕES TRABALHISTAS LOCAL

Serão encaminhados pela coordenação, através de formulário próprio, à gerência de Relações Trabalhistas que terá o prazo de 15 (quinze) dias úteis para se manifestar sobre a reivindicação, fundamentando a resposta.

2º ESTÁGIO: COORDENAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS X GERENTE DE RECURSOS HUMANOS LOCAL

Se insatisfeita com a solução do problema encaminhado no 1º estágio, a coordenação poderá recorrer à gerência de Recursos Humanos do local, que deverá apresentar suas conclusões fundamentadas, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

3º ESTÁGIO: COORDENAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO INTERNA DOS EMPREGADOS X PLANEJAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Sobre a resolução comunicada no estágio anterior, poderá a Representação Interna dos Empregados recorrer ao Planejamento de Relações Trabalhistas, que comunicará à coordenação da Repre

sentação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a solução conclusiva e fundamentada da **COMPANHIA**, sobre o problema coletivo encaminhado.

8. DOS DISTRITOS ELEITORAIS

A fábrica de São Bernardo do Campo será dividida em distritos eleitorais, conforme delimitação geográfica estabelecida neste **ACORDO COLETIVO**. O enquadramento dos eleitores nos respectivos distritos obedecerá aos critérios de local de trabalho, número de departamento e outros complementares, a serem fixados pela comissão eleitoral.

8.1 DISTRITOS ELEITORAIS HORISTAS

A fábrica de automóveis da Ford Brasil S/A de São Bernardo do Campo será dividida em 9 (nove) distritos eleitorais horistas, conforme delimitação geográfica e/ou setorial e por turnos de trabalho, adiante disposta:

§ 1º TURNO DIURNO

DISTRITOS	PRÉDIOS	SETORES/DEPARTAMENTOS
1º	56 93 94/95 96/99/104 101	CPD e Recebimento Central Centro de Distribuição de Peças Tráfego e Distribuição de Veículos Garagem e Escola de Serviços CKD
2º	01/32/33/35	Controle de Qualidade, Força Motriz (Usinagem), Laboratório Central e Controller
3º	90/101	Montagem e FAI
4º	02/07/11/20/86/92 16 36/38/40 70	Recursos Humanos Estamparia Nova Manutenção Site Pintura
5º	04/34/35/36/42	Ferramentaria, Estamparia, Funilaria e Submontagem.

§ 2º TURNO NOTURNO

DISTRITOS	PRÉDIOS	SETORES/DEPARTAMENTOS
1º	04/36/38/40 16 02/20/32/35/86/92 56 70 93 94/95/96	Manutenção Site Estamparia Nova Recursos Humanos Recebimento e CPD Pintura Centro de Distribuição de Peças Tráfego e Distribuição de Veículos
2º	32/33	Força Motriz (Usinagem) e Laboratório Central

DISTRITOS	PRÉDIOS	SETORES/DEPARTAMENTOS
3º	90/101	Montagem e FAI
4º	04/34/35/36/42	Estamparia, Submontagem, Funilaria e Ferramentaria

8.2 DISTRITO ELEITORAL MENSALISTA

PRÉDIOS	SETORES/DEPARTAMENTOS
Fábrica Geral	Mensalistas lotados em setores das diversas Diretorias (Manufatura, Finanças, Vendas e Marketing, Compras, Controle de Qualidade, Recursos Humanos, etc)

9. ELEITORES

São eleitores todos os empregados do estabelecimento que, na data da votação, tenham 18 (dezoito) anos de idade completos e mais de 60 (sessenta) dias de serviço na **COMPANHIA**, excluídos os empregados afastados do trabalho na data da eleição, os lotados em postos externos de trabalho, guardas, bombeiros, encarregados, mestres, supervisores e gerentes.

10. ELEGIBILIDADE

- 10.1 São elegíveis todos os empregados do estabelecimento que, eleitores, tenham nele completado, na data da votação, período superior a 2 (dois) anos de trabalho nesta fábrica, ainda que descontínuos.
- 10.2 Ninguém poderá votar ou candidatar-se em distrito eleitoral diverso daquele onde trabalha ou for enquadrado na conformidade do disposto no item 8 e incisos.

11. DA COMISSÃO ELEITORAL

- 11.1 Até 20 de setembro de 1988 para os fins do presente **ACORDO** e, posteriormente, até 3 (três) meses antes do encerramento do mandato dos representantes dos empregados a serem eleitos, será instalada uma comissão eleitoral paritária com a finalidade de:
- enquadrar eleitores nos distritos eleitorais previstos no item 8 e incisos;
 - receber a indicação de candidatos e examinar, de ofício ou mediante provocação, o preenchimento dos requisitos de elegibilidade;
 - elaborar o calendário eleitoral;
 - publicar as listas de candidatos;
 - coordenar a campanha eleitoral;
 - aprovar os modelos de cédulas eleitorais;
 - definir e aprovar recursos de propaganda eleitoral;
 - presidir à votação e à apuração dos votos;
 - publicar os resultados;
 - decidir sobre impugnações quanto à apuração;
 - proclamar os eleitos;
 - dar posse aos eleitos, exceto na hipótese do item 2.10.

11.2 A comissão eleitoral será paritária e integrada por 2 (dois) dirigentes sindicais empregados da COMPANHIA, 2 (dois) representantes dos empregados, desde que não concorram à eleição ou 2 (dois) empregados designados pela Representação dos Empregados, e mais 4 (quatro) representantes da COMPANHIA.

11.3 Em sua primeira reunião, a comissão eleitoral escolherá, dentre seus membros, um coordenador.

11.4 A comissão eleitoral se extinguirá com a posse dos eleitos.

12. DA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATOS

12.1 O número de candidatos por distrito eleitoral é ilimitado. Entretanto, somente serão aceitas candidaturas individuais que indicarem expressamente o local, o turno de trabalho e o número do departamento.

12.2 A indicação de cada candidato deverá ser subscrita por 50 (cinquenta) e leitores do respectivo distrito, em formulário próprio, preparado pela comissão eleitoral, no qual deverá ficar expressa a aceitação da candidatura.

12.3 Havendo duplicidade de assinaturas no referido formulário, será concedido prazo de 24 (vinte e quatro) horas para substituição, sob pena de cancelamento da inscrição, salvo se o número correto de subscritores for igual ou superior a 50 (cinquenta).

13. DA CAMPANHA ELEITORAL

A campanha eleitoral poderá ser desenvolvida pelos candidatos a partir do 10º (décimo) dia subsequente à publicação das listas de candidatos, encerrando-se 24 (vinte e quatro) horas antes do início da votação.

14. DAS VOTAÇÕES

14.1 Todas as votações previstas neste Regulamento serão livres, diretas e secretas, vedadas as votações por procuração.

14.2 O eleitor deverá identificar-se, perante a mesa coletora de votos, assinando a relação dos votantes.
A cédula eleitoral será preenchida em cabine que assegure o sigilo do voto.

15. DA ELEIÇÃO

15.1 O processo eleitoral para a introdução do Sistema de Representação Interna dos Empregados será conduzido pela comissão eleitoral.

§ 1º Futuras eleições para representantes dos empregados serão sempre realizadas no mês anterior ao do término do mandato.

15.2 Será instalada, em cada distrito eleitoral, mesa coletora de votos composta por um presidente, um secretário e um mesário, todos nomeados pela comissão eleitoral.

missão eleitoral e pertencentes ao quadro de empregados da COMPANHIA, ex cluídos os candidatos.

15.3 Na votação, os eleitores deverão assinalar na cédula apenas o nome ou o número de registro do candidato.

15.4 Não serão computados os votos que assinalarem mais de 1 (um) candidato.

15.5 Não serão igualmente computados os votos de eleitor horista para candidato mensalista e vice-versa ou os votos que, por qualquer motivo, a critério da comissão eleitoral, contenham irregularidades que possam comprometer a finalidade deste Regulamento.

16. DA APURAÇÃO

16.1 A apuração será realizada pelos integrantes da mesa coletora de votos no 1º (primeiro) dia útil após o término da votação. A comissão eleitoral registrará a votação obtida por todos os candidatos em cada distrito eleitoral, na ordem decrescente de votação.

16.2 A apuração será presidida pelo coordenador da comissão eleitoral indicado conforme item 11.3.

17. DA PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS E DOS RECURSOS

17.1 A comissão eleitoral proclamará eleito, em cada distrito eleitoral, o primeiro nome mais votado na lista de candidatos, publicando o resultado das eleições.

17.2 A comissão eleitoral registrará em protocolo a votação obtida por todos os demais candidatos em cada distrito eleitoral, na ordem decrescente de votação.

17.3 No caso de empate em determinado distrito eleitoral, entre 2 (dois) ou mais candidatos que obtiverem o maior número de votos, será realizada nova eleição, na qual apenas estes concorrerão. Persistindo o empate, será considerado eleito o candidato mais antigo como empregado da COMPANHIA, levando-se em conta, necessariamente, a última data de admissão.

17.4 Nos 5 (cinco) dias que se seguirem à proclamação dos resultados, a comissão eleitoral receberá impugnações, por escrito, devendo julgá-las numa só reunião, em única e última instância, dentro de 5 (cinco) dias.

17.5 Ocorrendo empate nas deliberações da comissão eleitoral, a decisão será fixada de comum acordo entre a COMPANHIA e o SINDICATO.

18. DA POSSE DOS ELEITOS

18.1 Não tendo sido apresentada impugnação aos resultados, ou julgada em definitivo a que tiver sido apresentada, a comissão eleitoral empossará os e leitos.

18.2 O não comparecimento de candidato eleito ao ato da posse não impedirá a posse dos demais, devendo ser designada nova data para a posse do ausen

ANEXO D – Estatuto do SUR da Ford de 1999

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

RT-05C-011/77
13.12.99.

FORD BRASIL LTDA., com sede na Av. do Taboão, 899 em São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob no. 57.290.355/0015-85, representada na forma de seu Estatuto Social, doravante denominada **EMPRESA**, e o **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC**, com sede na Rua João Basso, 231, Centro, na cidade de São Bernardo do Campo - S.P., inscrita no CNPJ/MF sob o nº 59.135.749/0001-99, doravante denominados **EMPREGADOS**, neste ato assistido por seu representante, devidamente autorizado, em conformidade com os artigos 612 e 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que trata do **SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS - SUR**, o qual reger-se-á pelas condições e cláusulas a seguir elencadas:

RECONHECENDO QUE:

- a. Há interesses comuns dos **EMPREGADOS** e da **EMPRESA** que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente;
- b. O diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho, reduzindo ou eliminando tensões, desentendimentos e confrontos;
- c. A eficácia e a rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada no ponto mais próximo de sua ocorrência;
- d. Deve ser assegurado um tratamento justo e imparcial aos empregados, por meio da aplicação uniforme das normas contratuais e legais vigentes;
- e. A solução interna de eventuais divergências, será feita pelo relacionamento direto, cooperativo e socialmente responsável e a comunicação entre a administração e os empregados são intensificadas quando contam com a contribuição de interlocutores representativos;
- f. Há interesse mútuo em aprimorar o relacionamento entre a **EMPRESA** e seus **EMPREGADOS**, aqui representados pela **COMISSÃO DE FÁBRICA** e a **CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**, que juntos formam o **SUR - SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO** mediante a criação de um canal de comunicação que possibilite o entendimento entre as partes, por meio do intercâmbio de informações e de experiências, objetivando a preservação dos interesses comuns, viabilizando a solução de eventuais divergências, utilizando as situações de conflito como oportunidade de cooperação mútua, com intuito de consolidar o sistema de entendimento, sendo o primeiro fórum para solução de conflito.

Cláusula I: DA CONSTITUIÇÃO E ESTRUTURA:

1.1 O Sistema Único de Representação - SUR, será formado por chapa, constituída por 13 empregados, distribuídos da seguinte forma:

- 2 representantes para as áreas de Pintura e/ou P&A
- 2 representantes para a área de Estamparia
- 4 representantes para a área de Montagem
- 2 representantes para a área de Carroceria
- 2 representantes para o Período Noturno
- 1 representante para as demais Áreas

Cláusula II: DO MANDATO DO SUR - SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO

Os Sistemas de Representação dos Empregados, anteriormente representados pela Comissão de Fábrica, regido pelo acordo firmado em 31 de julho de 1995, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, prevista na Norma Regulamentadora - NR - 5 da Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, passam a ser denominados **SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO - SUR**, com mandato de 3 (três) anos, iniciando-se no dia fixado pelo calendário eleitoral para a posse.

2.1 - O mandato se extinguirá:

- com a dissolução do vínculo empregatício;
- renúncia da representação;
- afastamentos do trabalho ou licença não remunerada por períodos superiores a 6 (seis) meses;
- destituição do cargo por decisão da maioria dos empregados em virtude de ação negligente ou descumprimento deste regulamento;
⇒ o processo de destituição se dará através de votação secreta entre os representados, coordenado pela Gerência de Relações Trabalhistas.
- destituição do cargo por decisão da maioria dos representantes do SUR em conjunto com Relações Trabalhistas.

2.2 - Ao representante envolvido será garantido o conhecimento das ocorrências formuladas, com no mínimo com 5 (cinco) dias de antecedência.

2.3 - No caso de ausência do representante dos empregados em virtude de férias, afastamento por motivo de doença, acidente do trabalho ou Licença Remunerada por período inferior a 6 (seis) meses, ficará suspenso o seu mandato, podendo a coordenação do SUR designar representante eleito, que acumulará as funções do representante ausente, através de comunicação à Relações Trabalhistas.

Cláusula III: DOS DIREITOS E PRERROGATIVAS DO REPRESENTANTE DO SUR

- 3.1 - Aos representantes eleitos será assegurada a remuneração, política de benefícios adotados pela EMPRESA, e demais vantagens decorrentes do seu contrato de trabalho, como se estivessem no efetivo exercício de sua função;
- 3.2 - Fica assegurada, aos representantes eleitos, a estabilidade no emprego, desde a aceitação de suas candidaturas pelo comitê eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do mandato;
- 3.3 - A estabilidade dos candidatos não eleitos cessará após 30 (trinta) dias, contados a partir da candidatura da chapa;
- 3.4 - Para cumprimento das tarefas decorrentes do mandato, os representantes ficarão liberados da sua jornada de trabalho, à partir da posse nos cargos para os quais foram eleitos;
- 3.5 - A empresa manterá local adequado, que dê condições estruturais de funcionamento ao SUR a fim de que desenvolvam suas atividades.
- 3.6 - Os representantes do SUR terão seu desempenho avaliado a cada 6 (seis) meses, a partir da posse, pela EMPRESA em conjunto com o Sindicato; *
- 3.7 - Ao final do primeiro ano de mandato este sistema de representação (SUR) será avaliado pela EMPRESA e Sindicato.

Cláusula IV: DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES:

Os componentes da chapa eleita na forma deste regulamento serão considerados REPRESENTANTES DE EMPREGADOS, com atribuições específicas, devendo trabalhar em conjunto com as respectivas áreas da empresa, perseguindo os seguintes objetivos:

4.1 - DIVISÃO DE ASSUNTOS POR REPRESENTANTE

A constituição do SUR obedecerá a distribuição de atividades por representante, da seguinte forma:

Coordenador

administração interna do Sistema de Representação, será escolhido pelo SUR, dentre os 13 (treze) representantes, após a posse:

Vice-Presidente da CIPA - 1 representante

participação em todas as ações relativas ao programa SHARP;
 integração com as atividades desenvolvidas e administradas pelo SESMT;
 observação de todos os procedimentos exigidos pela NR-5 nas questões relacionadas a
 higiene, segurança e medicina do trabalho;

Secretário da CIPA - 1 representante

participação em todas as ações relativas ao programa SHARP;
 integração com as atividades desenvolvidas e administradas pelo SESMT;
 observação de todos os procedimentos exigidos pela NR-5 nas questões relacionadas a
 higiene, segurança e medicina do trabalho;

Meio Ambiente - 1 representante

participação nos programas implementados e desenvolvidos pela EMPRESA relativos ao
 meio ambiente;

FPS e Tecnologia - 1 representante

participação nos programas implementados e desenvolvidos pela EMPRESA relativos a
 implementação de novas tecnologias e do Sistema de Produção Ford (FPS);

Mão-de-obra e Engenharia Industrial - 1 representante

participação nos estudos de balanceamento e velocidade de linha, "mix" de produção e
 cronoanálise das atividades dos empregados horistas;

Cargos, Salários e Benefícios - 1 representante

participação no desenvolvimento de novos modelos para sistemas de remuneração,
 organização do trabalho, desempenho, benefícios e custos de mão-de-obra;

Qualidade e Treinamento - 1 representante

participação no desenvolvimento dos programas de treinamento e qualidade, bem como na
 sua operacionalização seja como aluno ou instrutor;

Programas conjuntos e Cidadania Corporativa - 1 representante

desenvolvimento, implementação, participação em programas conjuntos voltados a
 educação, cidadania, diversidade, saúde, etc.

Produtividade e Eficiência - 1 representante

participação nos estudos de aumento de produtividade e eficiência englobando terceirizações, desterceirizações, competitividade de custos, etc.

Acompanhamento de RM's, Baixa Performance e Absenteísmo - 1 representante

acompanhar, através de reuniões periódicas, todos os empregados que apresentem problemas de desempenho e de absenteísmo além dos empregados portadores de doença profissional no que se refere a sua adequação na função e atividade.

Plano Médico - 1 representante

participação nos estudos de melhoria e/ou redução do custo do plano médico

Representante Noturno - 2 representantes

os representantes noturno terão as mesmas atribuições e responsabilidades dos representantes diurno, adequando-se a seu turno, exceto em assuntos específicos (ex: plano médico) e os assuntos coletivos e/ou os pertencentes ao SINDICATO, conforme preceitua os itens 4.12.13 e 4.12.14 deste acordo coletivo.

4.2 - ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES GERAIS DOS REPRESENTANTES

- 4.2.1 - Os representantes subordinam-se às normas e regulamentos a que estão sujeitos os demais empregados;
- 4.2.2 - Receber diretamente dos empregados eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou coletivos, desde que relacionados com suas atribuições e após cumprido o procedimento estabelecido na Cláusula V e VI;
- 4.2.3 - Buscar, dentro do assunto de sua competência, todos os meios legítimos, através - do diálogo, informações e providências para solução do caso;
- 4.2.4 - Esgotadas as possibilidades para solução do problema dentro do assunto que lhe compete, o representante deverá acionar Relações Trabalhistas Local;
- 4.2.5 - Agir conforme descrito no item 4.2.4, quando a resposta ou solução do assunto estiver fora de sua competência, ou se a amplitude do problema envolver mais de um assunto;
- 4.2.6 - Participar na elaboração de comunicados dirigidos aos empregados, quando necessário;

- 4.2.7 - Participar do processo de integração de novos empregados, mediante apresentação de conteúdo previamente acordado pelas partes;
- 4.2.8 - Participar, diretamente, nos acordos individuais de rescisão de Contrato de Trabalho dos empregados por eles representados na conformidade do presente Acordo Coletivo, desde que tais empregados sejam detentores de garantias de emprego estabelecidas na legislação vigente e superveniente. Acordos ou Convenções Coletivas, ou Sentenças Normativas da Justiça do Trabalho, como condição para o processo homologatório a ser procedido pelo SINDICATO;
- 4.2.9 - Buscar soluções para os problemas internos dentro dos limites do diálogo e do entendimento comum, sem violação ou constrangimento dos direitos e garantias fundamentais de seus representados;
- 4.2.10 - Colaborar na análise e avaliação conjunta de problemas, dados e informações porventura apresentados, manifestando-se sobre consultas feitas pela EMPRESA, ou Fábrica, de reclamações, reivindicações e problemas coletivos, relativos aos EMPREGADOS que representam na forma e condições do presente ACORDO COLETIVO;
- 4.2.11 - Observar todos os procedimentos exigidos pela NR-5 da Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, nas questões relacionadas a Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, cumprindo criteriosamente os dispositivos elencados no item 5.16 desta norma;
- 4.2.12 - Para as reuniões conjuntas entre a EMPRESA e o SUR, fica estabelecido o compromisso de discutir com profundidade e interesse os assuntos apresentados por qualquer das partes, de tal forma que se tornem um eficiente instrumento para a solução de conflitos, sob um clima de cooperação e respeito mútuo, visando a solução dos problemas, divergências e a melhoria do relacionamento entre a EMPRESA e seus EMPREGADOS.
- 4.2.13 - Consideram-se coletivos, para os fins previstos neste inciso, os assuntos relacionados à totalidade da fábrica ou aqueles que envolvam representantes de diferentes assuntos.
- 4.2.14 - Consideram-se excluídos destas reuniões os problemas coletivos da competência do SINDICATO, constante do rol de reivindicações por ocasião de negociações coletivas da categoria profissional, bem como da competência de outros órgãos.
- 4.2.15 - Oficializar na primeira reunião do SUR, o Coordenador para este sistema de representação.
- 4.2.16 - Em caso de vacância do cargo de Coordenador, outro membro pertencente ao SUR assumirá, acumulando suas atividades enquanto representante.

- 4.2.17 - Convocar, em conjunto com Relações Trabalhistas, no caso de ausência permanente do cargo de representante de empregados, novas eleições, no prazo máximo de 3 meses e dar posse ao representante que vier a ser proclamado eleito, para complementar o mandato.

Cláusula V: DO ENCAMINHAMENTO DE PROBLEMAS PELOS EMPREGADOS À SUPERVISÃO IMEDIATA

- 5.1 - Quaisquer solicitações, problemas, reivindicações individuais, baseados em dispositivos legais trabalhistas, contratuais, convencionais, acordos coletivos e regulamentos da EMPRESA, deverão ser objeto de exaustiva busca de entendimento por parte do empregado envolvido e sua supervisão, podendo ser solicitada a assessoria de Relações Trabalhistas Local e do SUR;
- 5.2 - Havendo a necessidade do empregado deixar seu posto de trabalho para contatar seu representante do SUR, o mesmo deverá informar sua supervisão imediata previamente. Os interlocutores por parte da EMPRESA, deverão, se necessário, buscar auxílio junto a Recursos Humanos para a solução do problema;

Cláusula VI: DO ENCAMINHAMENTO, ANÁLISE E RESPOSTA ÀS SOLICITAÇÕES ATRAVÉS DO SUR

- 6.1 - No cumprimento de suas atribuições, os representantes dos empregados deverão informar previamente a supervisão imediata do empregado, sempre que houver necessidade de contatos individuais no local e em horário de trabalho;
- 6.2 - Compromete-se, o SUR, certificar-se de que a Cláusula V foi cumprida por parte do empregado bem como desestimular a apresentação de reivindicações desprovidas de fundamento.

Cláusula VII: DAS REUNIÕES DO SUR

7.1 - REUNIÕES ENTRE O SUR, RECURSOS HUMANOS LOCAL E MANUFATURA

Serão mantidas reuniões semanais envolvendo a Gerência de RH local, o SUR e a Gerência da Manufatura no intuito de estabelecer um canal permanente de informações visando a solução antecipada de problemas.

7.2 - REUNIÕES QUADRIMESTRAIS ENTRE O SUR E A GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

A Gerência de Planejamento de Relações Trabalhistas ou seus representantes designados e os membros do SUR reunir-se-ão 3 (três) vezes ao ano, em datas previamente calendarizadas para apresentação de informações, sugestões ou proposições pela EMPRESA ou pelo SUR.

A. Havendo necessidade, face a natureza e complexidade dos assuntos apresentados, poderão ser marcadas reuniões extraordinárias complementares, em comum acordo entre as partes;

B. Nestas reuniões poderão participar dirigentes sindicais empregados da EMPRESA, assessores técnicos do SINDICATO, desde que em relação a estes últimos, haja prévia comunicação à Relações Trabalhistas.

7.3. REUNIÕES DO SUR E AS ÁREAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, DEPARTAMENTO MÉDICO E REPRESENTANTES DAS DEMAIS ÁREAS DA FÁBRICA

Será estabelecido um calendário para que sejam realizadas reuniões ordinárias dos membros do SUR e os representantes das áreas de Segurança do Trabalho, Departamento Médico, Manufatura e/ou demais envolvidos que se fizerem necessários, visando tratar de assuntos pertinentes a estas áreas.

Cláusula VIII: PROBLEMAS LOCAIS COLETIVOS

1º ESTÁGIO: SUR E RELAÇÕES TRABALHISTAS

Serão encaminhados pelo SUR às Células de Recursos Humanos, que se manifestarão sobre a reivindicação, fundamentando a resposta.

2º ESTÁGIO: SUR E GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Se insatisfeito com a solução do problema encaminhado ao 1º estágio, o SUR poderá recorrer à Gerência de Recursos Humanos Local, que deverá apresentar suas conclusões fundamentadas.

3º ESTÁGIO: SUR E PLANEJAMENTO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS

Sobre a resolução comunicada no estágio anterior, poderá o SUR recorrer ao Planejamento de Relações Trabalhistas, que comunicará a solução CONCLUSIVA e fundamentada da EMPRESA, sobre os problemas encaminhados.

1. Os representantes se comprometem com a observância dos horários de trabalho, evitando com empenho a realização, por iniciativa própria, de assembleias/reuniões que comprometam o andamento normal dos trabalhos. Casos excepcionais, serão acordados com Relações Trabalhistas. No caso de ocorrência do uso de horário de

trabalho, sem acordo firmado previamente, os empregados terão as horas referente as paradas, descontadas.

CLÁUSULA IX - ELEITORES

São eleitores todos os EMPREGADOS do estabelecimento que, na data da votação, tenham mais de 60 (sessenta) dias de serviço na EMPRESA, excluídos os empregados lotados em postos externos de trabalho.

CLÁUSULA X - ELEGIBILIDADE

10.1 São elegíveis todos os empregados do estabelecimento que, eleitores, tenham completado, na data da votação, período superior a 2 (dois) anos de trabalho nos estabelecimentos da EMPRESA, ainda que descontinuos e que tenham completado 18 (dezoito) anos de idade.

CLÁUSULA XI - DA COMISSÃO ELEITORAL

11.1 Por ocasião da renovação do estatuto, a comissão encarregada da revisão, constituirá uma comissão eleitoral paritária com a finalidade de:

- a. receber a indicação de candidatos e examinar, de ofício ou mediante solicitação, o preenchimento dos requisitos de elegibilidade;
- b. elaborar o calendário eleitoral;
- c. publicar as listas de candidatos;
- d. coordenar a campanha eleitoral;
- e. aprovar o modelo das cédulas de votação;
- f. definir e analisar os recursos de propaganda eleitoral;
- g. presidir a votação e apuração dos votos;
- h. publicar os resultados;
- i. analisar e decidir sobre os requerimentos de impugnação;
- j. proclamar os eleitos;
- k. dar posse aos eleitos.

11.2 A Comissão Eleitoral será paritária e integrada por:

- ♦ 2 (dois) Dirigentes Sindicais empregados da EMPRESA;
- ♦ 2 (dois) Representantes da EMPRESA.

11.3 Em sua primeira reunião, a Comissão Eleitoral escolherá, dentre seus membros, um Coordenador.

11.4 A Comissão Eleitoral se extinguirá com a posse dos eleitos.

CLÁUSULA XII - DA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATOS

12.1 O número de chapas será ilimitado, sendo composta por 13 (treze) membros, e visando a melhor representatividade de todos os setores, as chapas deverão estar assim distribuídas:

- 2 representantes para as áreas de Pintura e/ou P&A
- 2 representantes para a área de Estamparia
- 4 representantes para a área de Montagem
- 2 representantes para a área de Carroceria
- 2 representantes para o Período Noturno
- 1 representante para as demais Áreas

12.2 A indicação de cada candidato deverá ser em formulário próprio preparado pela Comissão Eleitoral e submetido à avaliação desta.

CLÁUSULA XIII - DA CAMPANHA ELEITORAL

A campanha eleitoral poderá ser desenvolvida pelas chapas a partir do dia subsequente ao da publicação das listas das chapas e deverá se encerrar no dia que preceder a votação.

CLÁUSULA XIV - DAS VOTAÇÕES

14.1 Todas as votações previstas neste Regulamento serão livres, diretas e secretas, as votações por procuração serão conferidas e analisadas pela Comissão Eleitoral.

14.2 O eleitor deverá identificar-se, perante a mesa coletora de votos, assinando a relação de volantes. A cédula de votação será preenchida em cabine que assegure o sigilo do voto.

CLÁUSULA XV - DA ELEIÇÃO

15.1 O processo eleitoral para a renovação do SUR será conduzido pela Comissão Eleitoral.

Parágrafo Único Futuras eleições para o SUR serão sempre realizadas 2 (dois) meses antes do término do mandato atual.

15.2 Serão instaladas nas áreas da fábrica, definidas de acordo com o edital de eleição, mesas coletoras de votos compostas por um presidente e um mesário, que poderão ser indicados pelas chapas concorrentes, desde que pertencentes ao quadro de empregados da EMPRESA, excluídos os candidatos, os quais serão nomeados pela Comissão Eleitoral.

15.3 Na votação, os eleitores deverão assinalar na cédula apenas o nome ou o número de registro da chapa.

15.4 Não serão computados os votos que assinalarem mais de 1 (uma) chapa.

15.5 Não serão igualmente computados os votos que, por qualquer motivo, a critério da Comissão Eleitoral, contenham irregularidades que possam comprometer a finalidade deste Regulamento.

CLÁUSULA XVI - DA APURAÇÃO

16.1 A apuração será realizada pelos integrantes das mesas coletoras de votos no 1º (primeiro) dia útil após o término da votação. A Comissão Eleitoral registrará a votação obtida por todas as chapas, na ordem decrescente de votação.

16.2 A apuração será presidida pelo Coordenador da Comissão Eleitoral indicado conforme item 11.3.

CLÁUSULA XVII - DA PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS E DOS RECURSOS

17.1 A Comissão Eleitoral proclamará eleita a chapa mais votada, publicando o resultado das eleições.

17.2 A Comissão Eleitoral registrará em protocolo a votação obtida por todas as chapas, na ordem decrescente de votação.

17.3 Em havendo empate entre 2 (duas) ou mais chapas que obtiverem o maior número de votos, será realizada nova eleição, na qual apenas estas concorrerão. Persistindo o empate, nova eleição.

17.4 No dia posterior ao da proclamação dos resultados, a Comissão Eleitoral receberá impugnações, por escrito, devendo julgá-las numa só reunião, em única e última instância, dentro de 2 (dois) dias.

17.5 Ocorrendo empate nas deliberações da Comissão Eleitoral, a decisão será fixada em comum acordo entre a EMPRESA e o SINDICATO.

CLÁUSULA XVIII - DA POSSE DA CHAPA ELEITA

18.1 Não tendo sido apresentada impugnação aos resultados ou julgada em definitivo a que tiver sido apresentada, a Comissão Eleitoral empossará a chapa eleita.

- 18.2 O não comparecimento de algum membro da chapa eleita ao ato da posse não impedirá a posse dos demais, prevalecendo, todavia, para contagem do prazo do mandato, a data fixada na forma da cláusula II.

CLÁUSULA XIX - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

- 19.1 A vigência do presente ACORDO COLETIVO será de 2 (dois) anos a contar da data do seu registro na Delegacia Regional do Trabalho, prorrogável automaticamente por mais 1 (um) ano.

- 19.2 O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente ACORDO COLETIVO, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Parágrafo Único - Inexistindo manifestação de qualquer das partes signatárias do presente Acordo Coletivo até 60 (sessenta) dias do término de sua vigência, esse Acordo ficará prorrogado pelo período de 1 (um) ano.

- 19.3 Comprometem-se as partes convenientes a divulgar os termos do presente ACORDO COLETIVO aos seus representados.

- 19.4 Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente ACORDO COLETIVO.

Por estarem justas e acertadas e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, asinam as partes o presente ACORDO COLETIVO, em 4 (quatro) vias de igual teor, comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614, da CLT, a promover o depósito, para fins de registro e arquivo na Delegacia Regional do Trabalho.

São Bernardo do Campo, 13 de dezembro de 1999.

ANEXO E – Estatuto do SUR de 2017**Relações Sindicais****Outras disposições sobre representação e organização****CLÁUSULA TERCEIRA - DA CONSTITUIÇÃO E ÁREAS DE REPRESENTAÇÃO**

Reconhecendo que:

- A implantação do Sistema Único de Representação dos Empregados – SUR no ano 2000 representou avanços significativos na forma de conduzir e administrar os assuntos internos envolvendo exigências previstas na NR-5 da Portaria 3214/78, C.L.T, Convenção Coletiva de Trabalho vigente e Procedimentos Internos da Empresa;
- Há interesse mútuo em continuar aprimorando o relacionamento entre a **EMPRESA** e **EMPREGADOS**, mediante um canal de comunicação que possibilite o entendimento entre as partes, por meio do intercâmbio de informações e experiências, viabilizando a solução de eventuais divergências, utilizando-as como oportunidade de cooperação mútua, com intuito de consolidar o sistema de entendimento existente;
- A solução interna de eventuais divergências por meio do relacionamento direto, cooperativo e socialmente responsável, bem como a comunicação entre a administração e seus empregados, é intensificada quando contam com a contribuição de interlocutores representativos.

Resolvem:

O sistema de representação interna dos empregados, anteriormente representados pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e pela Comissão de Fábrica, continuam a ser representados conjuntamente pelo **SUR - SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**.

3.1. O Sistema Único de Representação de Empregados - SUR será formado por chapa eleita, constituída por **12 (doze)** empregados, distribuídos da seguinte forma:

Área	Número de Representantes
Pintura	2
Estamparia	1
Montagem Final	4
Body Shop	2
Administrativos	2

Turno Noturno	1
TOTAL	12

CLÁUSULA QUARTA - DA ELEGIBILIDADE E APRESENTAÇÃO DE CANDIDATOS

4.1. São elegíveis à candidatar-se às eleições da **CIPA/SUR** todos os empregados da Ford Motor Company Brasil Ltda., alocados na Planta de SBC, que tenham no dia da eleição (votação) **tempo de prestação de serviço na empresa superior à 02 anos**, ainda que descontínuos e que tenham, no **mínimo, 18 anos de idade**.

4.2. Não são elegíveis a candidatar-se às eleições da **CIPA/SUR**, empregados que estejam com contrato de trabalho suspenso e/ou empregados que estejam afastados por mais de 120 (cento e vinte) dias pela Previdência Social (INSS), percebendo auxílio doença ou acidente do trabalho. Os afastamentos por licença maternidade, seja de 120 (cento e vinte) dias, ou de 180 (cento e oitenta) dias, apenas torna inelegível a candidata (o) que perceber auxílio doença ou acidente do trabalho, com data deste benefício consecutiva (anterior ou posterior) à licença maternidade.

4.3. O número de chapas inscritas às eleições será ilimitado e deverá, visando a melhor representatividade de todos os setores, obedecer à composição descrita na Cláusula III;

4.4. A inscrição do candidato deverá ocorrer em formulário próprio e de forma individual, sendo que o processo para registro da candidatura será divulgado a todos os empregados.

CLÁUSULA QUINTA - DA COMISSÃO ELEITORAL

5.1. Por força de Acordo Coletivo, a Comissão Eleitoral será constituída por 3 (três) representantes da **EMPRESA** e 3 (três) representantes dos empregados, 2 (dois) dos quais Diretores do **SINDICATO**, e terá a finalidade de:

- a) Receber a indicação de candidatos e examinar, o ofício ou mediante solicitação, o preenchimento dos requisitos de elegibilidade;
- b) Elaborar o calendário eleitoral;
- c) Publicar as listas de candidatos;

- d) Coordenar a campanha eleitoral que, após conferência, poderá ser desenvolvida pelas chapas a partir do dia subsequente ao da publicação dos candidatos e deverá se encerrar no dia que preceder a votação;
- e) Aprovar o modelo das cédulas de votação;
- f) Estabelecer os recursos de propaganda eleitoral;
- g) Conduzir o processo eleitoral que será iniciado com 60 (sessenta) dias de antecedência em relação ao término do mandato atual;
- h) Presidir a votação e apuração dos votos;
- i) Publicar os resultados;
- j) Analisar e decidir sobre os requerimentos de impugnação;
- k) Proclamar os eleitos;
- l) Dar posse aos eleitos;
- m) Decidir sobre qualquer fato incidente durante todo o processo eleitoral desde a inscrição dos candidatos até a posse dos novos eleitos;
- n) Reduzir a termo e arquivar todos os atos e decisões da Comissão Eleitoral.

5.2. Em sua primeira reunião, a Comissão Eleitoral escolherá, dentre seus membros, um Coordenador.

5.3. A Comissão Eleitoral se extinguirá com a posse dos eleitos.

CLÁUSULA SEXTA - DO PROCESSO ELEITORAL

6.1. São eleitores todos os EMPREGADOS da Planta de São Bernardo do Campo que, na data da votação, tenham mais de 60 (sessenta) dias de trabalho na **EMPRESA**

6.2. A votação será livre, direta e secreta sendo votação por procuração registrada em cartório serão conferidas e analisadas pela Comissão Eleitoral;

6.3. Serão instaladas nas áreas da fábrica, definidas de acordo com o edital de eleição, mesas coletoras de votos compostas por um presidente e um mesário, que poderão ser indicados pelas chapas concorrentes, desde que pertencentes ao quadro de empregados da **EMPRESA**, excluídos os candidatos, os quais serão nomeados pela Comissão Eleitoral.

6.4. O eleitor deverá identificar-se por meio do cartão funcional (crachá) ou documento com foto que o identifique, perante a mesa coletora de votos, assinando a relação de votantes. A cédula de votação será preenchida em cabine que assegure o sigilo do voto e os eleitores deverão assinalar na cédula apenas o nome ou o número de registro (da chapa).

6.5. A apuração será realizada pelos presidentes das mesas coletoras de votos no 1º (primeiro) dia útil após o término da votação. A Comissão Eleitoral registrará a votação obtida por todas as chapas, na ordem decrescente de votação.

- 6.6. A apuração será presidida pelo Coordenador da Comissão Eleitoral indicado conforme Cláusula V, item 5.2.
- 6.7. Não serão computados os votos nulos e os votos em branco serão computados ao final da apuração para a chapa que obtiver o maior número de votos válidos.
- 6.8. Não serão igualmente computados os votos que, por qualquer motivo, a critério da Comissão Eleitoral, contenham irregularidades que possam comprometer a finalidade deste Regulamento.
- 6.9. A votação poderá processar-se por meios eletrônicos, por decisão da Comissão Eleitoral.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA PROCLAMAÇÃO DOS ELEITOS E DOS RECURSOS

- 7.1. A Comissão Eleitoral proclamará eleita a chapa que obtiver o maior número de votos válidos, publicando o resultado das eleições.
- 7.2. Em caso de registros de mais de 3 (três) chapas, será proclamada vencedora aquela que obtiver maioria simples dos votos válidos no processo eleitoral.
- 7.3. A Comissão Eleitoral registrará em protocolo a votação obtida por todas as chapas, na ordem decrescente de votação.
- 7.4. Em havendo empate entre 2 (duas) ou mais chapas que obtiverem o maior número de votos, será realizada nova eleição, na qual apenas estas concorrerão. Persistindo o empate, nova eleição deverá ser realizada.
- 7.5. No dia posterior ao da proclamação dos resultados, a Comissão Eleitoral receberá impugnações, por escrito, devendo julgá-las numa só reunião, em única e última instância, dentro de 2 (dois) dias.
- 7.6. Ocorrendo empate nas deliberações da Comissão Eleitoral, a decisão será fixada em comum acordo entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO**.

CLÁUSULA OITAVA - DA POSSE DA CHAPA ELEITA DA CIPA/SUR

- 8.1. Não sendo apresentada impugnação aos resultados ou julgada em definitivo a que tiver sido apresentada, a Comissão Eleitoral empossará a chapa eleita;
- 8.2. O não comparecimento de algum membro da chapa eleita ao ato da posse não impedirá a posse dos demais, prevalecendo, todavia, para contagem do prazo do mandato, a data fixada na forma da Cláusula IX.

CLÁUSULA NONA - DO MANDATO

9.1. O mandato dos representantes do Sistema Único de Representação – SUR terá duração de 2 anos no período compreendido entre 01 de agosto de 2017 a 31 de julho de 2019 e, salvo manifestação contrária expressa e por escrito por qualquer das partes, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término do prazo de vigência, o mesmo será renovado por mais 12 (doze) meses por meio de um Acordo Coletivo de Trabalho específico.

9.2. O mandato dos representantes do Sistema Único de Representação - SUR se extinguirá nas seguintes condições:

- a) Dissolução do vínculo empregatício;
- b) Renúncia do representante;
- c) Afastamentos ou Licenças por períodos superiores a 6 (seis) meses;
- d) Destituição do cargo por decisão da maioria dos empregados, em virtude de ação negligente ou descumprimento deste regulamento. O processo de destituição dar-se-á por meio de votação secreta entre os representados, com decisão por maioria simples dos votos válidos, coordenado por Relações Trabalhistas;
- e) Destituição do cargo por decisão da maioria dos representantes do SUR, em conjunto com a área de Relações Trabalhistas;

9.3. No caso de ausência do representante dos empregados em virtude de férias, afastamento por motivo de doença, acidente do trabalho ou licença, a coordenação do SUR designará outro representante, dentre os 12 eleitos, que acumulará as funções do representante ausente, por meio de entendimento prévio com a área de Relações Trabalhistas.

9.4. Em caso de ausência permanente do cargo de 1 (um) dos representantes dos empregados, as partes discutirão a melhor maneira para estabelecer a nova composição da representação, dentro do limite estabelecido na Cláusula III, item 3.1.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DIREITOS E PRERROGATIVAS DOS REPRESENTANTES DO SUR

10.1. Aos representantes eleitos e desde que no efetivo exercício do mandato de representação, de acordo com a Cláusula VII, item 7.1, será assegurada a remuneração, política de benefícios adotada pela **EMPRESA** e demais vantagens decorrentes do seu contrato de trabalho, como se estivessem no efetivo exercício de sua função.

10.2. Fica assegurada, aos representantes que estejam no efetivo exercício do mandato de representação de acordo com a Cláusula VII item 7.1, estabilidade no emprego, desde a aceitação de suas candidaturas pela Comissão Eleitoral, até 12 (doze) meses após o término do mandato.

10.3. A estabilidade dos candidatos não eleitos cessará após 30 (trinta) dias, contados a partir da candidatura da chapa.

10.4. Para cumprimento das tarefas decorrentes do mandato, os representantes que estejam no efetivo exercício do mandato de representação, de acordo com a Cláusula VII item 7.1, ficarão liberados de suas atividades nas respectivas áreas de origem, a partir da posse nos cargos para os quais foram eleitos. Contudo, não os isentando do cumprimento total da jornada de trabalho comunicada para sua área.

10.5. A empresa manterá local adequado, que dê condições estruturais de funcionamento a CIPA/ SUR para atendimento aos empregados ativos e reuniões internas.

10.6. Caso necessário, as partes se comprometem em discutir a aplicação do processo de avaliação de desempenho para os representantes do SUR – Sistema Único de Representação, em conjunto com o Sindicato.

10.7. Havendo necessidade dos representantes do SUR – Sistema Único de Representação se ausentarem do trabalho (banco de horas, ausências médicas previstas, ausências legais, dentre outros), a área de Relações Trabalhistas deverá ser previamente informada dos motivos, por meio de ofício ou e-mail oficial da Ford ou SMABC, pelo Coordenador ou Secretário do SUR e com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas para análise da área de Relações Trabalhistas.

10.7.1. Na ocorrência de situações excepcionais em que não for possível o aviso prévio, a área de Relações Trabalhistas deverá ser informada no dia da ausência, ou no máximo, no primeiro dia útil de trabalho imediatamente subsequente, para análise do motivo e justificativa.

10.7.2. Caso a área de Relações Trabalhistas identifique alguma ausência total ou parcial não informada, por meio da auditoria mensal de controle de acesso, a Coordenação do SUR será notificada e terá 10 (dez) dias corridos contados a partir da entrega da notificação, para esclarecimento e justificativa.

10.7.3. A falta de comunicação por parte da Coordenação do SUR, conforme previsto neste item 10.7, ensejará no desconto das horas não justificadas, salvo entendimentos entre a área de Relações Trabalhistas, o Sindicato e a Coordenação do SUR.

10.8. As solicitações de férias dos representantes do SUR – Sistema Único de Representação deverão ser submetidas previamente para análise da área de Relações Trabalhistas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES

11.1. Os representantes eleitos, na forma deste Acordo Coletivo, serão considerados representantes dos empregados da localidade de São Bernardo do Campo/SP e terão como principais atribuições a manutenção do diálogo e do relacionamento entre **EMPRESA** e **EMPREGADOS**, a interlocução junto a **EMPRESA** sobre os assuntos especificados abaixo, devendo trabalhar em conjunto com as respectivas áreas, participando de reuniões sobre os respectivos temas e perseguindo os objetivos relacionados a cada item:

- Programas de Saúde e Segurança no Trabalho
- Qualidade
- Custos, Produtividade e Eficiência
- Aplicação dos acordos coletivos
- Assuntos sociais envolvendo os empregados
- Benefícios
- Absenteísmo
- Questões disciplinares
- Acompanhamento de empregados com baixo desempenho
- Acompanhamento de empregados com restrições médicas
- FPS
- Programas corporativos e outros que de comum acordo venham a ser necessários

11.2. Dentre os representantes eleitos e no efetivo exercício do mandato de representação, o SUR – Sistema Único de Representação designará o representante que atuará como Coordenador e Secretário, deste Sistema de Representação Interna dos Empregados bem como o Vice-Presidente da CIPA e Secretário da CIPA.

11.3. Atribuições dos Representantes:

Coordenador- 1 representante

- - - Reportar previamente à Relações Trabalhistas as programações ou exceções previstas para os representantes do SUR (férias, cursos, banco de horas, reuniões externas, etc.)
 - Quando da convocação, participar de reuniões com a Gerência e/ou Diretoria da Empresa
 - Ser o "porta-voz" dos demais representantes do SUR junto à Gerência de Relações Trabalhistas e Diretoria
 - Oficializar, na primeira reunião da nova gestão do SUR, os nomes do Coordenador e Secretário para este Sistema de Representação Interna dos Empregados

Secretário- 1 representante

- -

- Reportar previamente à Relações Trabalhistas as programações ou exceções previstas para os representantes do SUR (férias, cursos, banco de horas, reuniões externas, etc.)
- Quando da convocação, participar de reuniões com a Gerência e/ou Diretoria da EMPRESA
- Cascadear informações gerais abordadas nas reuniões do SUR aos demais representantes eleitos

Vice-Presidente da CIPA - 1 representante

- - - Participação nas ações relativas ao programa SOS, SIPAT, Saúde e Segurança, Meio Ambiente e nas discussões dos demais programas da **EMPRESA** relativos à Segurança do Trabalho
 - Integração com as atividades desenvolvidas e administradas pelo SESMT
 - Observação de todos os procedimentos exigidos pela NR-5 nas questões relacionadas à higiene, segurança e medicina do trabalho, bem como de outros programas internos organizados pela **EMPRESA**
 - Participação nas reuniões mensais de Segurança (CIPA), bem como nas reuniões extraordinárias, quando houver
 - Suportar ações para promover a cultura de segurança entre todos os empregados da **EMPRESA**

Secretário da CIPA- 1 representante

- - - Participação em todas as ações relativas ao programa SOS, SIPAT, Meio Ambiente, bem como na discussão dos demais programas internos organizados pela **EMPRESA**
 - Integração com as atividades desenvolvidas e administradas pelo SESMT
 - Observação de todos os procedimentos exigidos pela NR-5 nas questões relacionadas à higiene, segurança e medicina do trabalho, bem como de outros programas internos organizados pela **EMPRESA**
 - Participação nas reuniões mensais de Segurança (CIPA), bem como nas reuniões extraordinárias, quando houver, redigindo e controlando o livro da CIPA
 - Suportar ações para promover a cultura de segurança entre todos os empregados

Representante Noturno - 1 representante

- - - Idênticas atribuições e responsabilidades dos demais representantes, adequando-se a seu turno, exceto em assuntos específicos e em assuntos coletivos e/ou os pertencentes ao SINDICATO, conforme preceitua a Cláusula XII deste Acordo Coletivo

Atribuições e Responsabilidades Gerais

- -

- A todos os representantes fica estabelecido que a busca da efetiva competitividade e melhoria nas condições de trabalho da **EMPRESA**, dependem da discussão de assuntos estratégicos e por isso, devem ser tratados com reserva / confidencialidade que os assuntos requerem, principalmente no que se refere à divulgação nos meios de comunicação
- Os representantes subordinam-se às normas e regulamentos a que estão sujeitos todos os demais empregados da Planta de SBC
- Receber diretamente dos empregados eventuais reclamações, reivindicações ou problemas trabalhistas, individuais ou coletivos, relacionados com suas atribuições mencionadas no item 11.1 acima, e em conformidade com o descrito nas Cláusulas XII e XIII
- Buscar todos os meios legítimos, por meio do diálogo, informações e providências para solução do caso
- Agir conforme descrito na Cláusula XII e XIII do presente Acordo Coletivo para encaminhamento dos assuntos
- Participar na elaboração de comunicados elaborados pela **EMPRESA** dirigidos aos empregados, quando necessário, bem como apresentar previamente para a **EMPRESA** propostas de comunicados aos empregados, elaborados pelo SUR
- Participar do processo de integração de novos empregados, mediante apresentação de conteúdo previamente acordado pelas partes
- Participar, quando convocados, da aplicação de Acordos Individuais e, em conjunto com o SINDICATO de negociações de Acordos Coletivos, bem como da aplicação de Convenção Coletiva de Trabalho e Sentenças Normativas da Justiça do Trabalho, em conformidade com o presente Acordo Coletivo, como condição para aplicação adequada do negociado entre as partes
- Buscar soluções para os problemas internos dentro dos limites do diálogo e do entendimento comum, sem violação ou constrangimento dos direitos e garantias fundamentais de seus representados
- Informar antecipadamente o representante de Relações Trabalhistas, antes de qualquer intervenção / parada do processo produtivo
- Colaborar na análise e avaliação conjunta de situações porventura apresentadas, manifestando-se sobre consultas feitas pela **EMPRESA**, de reclamações, reivindicações e problemas coletivos, relativos aos empregados que representam, na forma e condições do presente Acordo Coletivo
- Representar exclusivamente os **empregados** da **EMPRESA** alocados na planta de São Bernardo do Campo/SP
- Observar todos os procedimentos exigidos pela NR-5 da Portaria 3.214 de 8 de junho de 1978, nas questões relacionadas à higiene, segurança e medicina do trabalho, cumprindo criteriosamente os dispositivos elencados no item 5.16 desta norma e procedimentos internos da **EMPRESA** que tratam deste assunto
- Para as reuniões conjuntas entre a **EMPRESA** e SUR, fica estabelecido o compromisso de discutir com profundidade e interesse os assuntos apresentados por qualquer das partes, de tal forma que se tornem um eficiente instrumento para a solução de conflitos, sob um clima de cooperação e respeito mútuo, visando à solução de problemas, divergências e a melhoria do relacionamento entre a **EMPRESA** e seus **EMPREGADOS**

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ABRANGÊNCIA DOS ASSUNTOS ENCAMINHADOS PELO SUR

Definições:

- 12.1.** Consideram-se coletivos, e de abrangência do SUR, os assuntos relacionados à totalidade da fábrica ou aqueles que envolvam representantes de diferentes áreas da Planta de São Bernardo do Campo. Neste caso os assuntos deverão ser encaminhados pela Coordenação do SUR (Coordenador e/ou Secretário).
- 12.2.** Consideram-se excluídos de discussões com o SUR os problemas coletivos da competência do Sindicato, constante do rol de reivindicações por ocasião de negociações coletivas da categoria profissional, bem como da competência de outros órgãos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PROCESSO PARA ENCAMINHAMENTO DOS ASSUNTOS

- 13.1.** Quaisquer solicitações ou reivindicações individuais, baseadas em dispositivos da legislação trabalhista, convenções, acordos coletivos ou regulamentos da **EMPRESA**, deverão ser objeto de exaustiva busca de entendimento por parte do empregado envolvido e sua supervisão, podendo ser solicitada a assessoria de Relações Trabalhistas e do **SUR**;
- 13.2.** Havendo necessidade de o empregado deixar seu posto de trabalho para contatar seu representante do SUR, este deverá informar sua supervisão imediata previamente. Os interlocutores por parte da **EMPRESA** deverão, se necessário, buscar auxílio junto à área de Relações Trabalhistas;
- 13.3.** No cumprimento de suas atribuições, os representantes dos empregados deverão informar previamente a supervisão imediata do empregado, sempre que houver necessidade de contatos individuais no local e em horário de trabalho;
- 13.4.** Compromete-se, o SUR, certificar-se de que o item 13.1 acima será cumprido por parte do empregado bem como desestimular a apresentação de reivindicações desprovidas de fundamento;
- 13.5.** As reivindicações individuais deverão ser encaminhadas, pelo SUR, à Supervisão direta do empregado, com objetivo da busca do entendimento. Tais entendimentos poderão ser feitos por meio de reuniões periódicas, a serem pré-agendadas ou agendadas em caráter emergencial sendo que, em todos os casos, a participação de Relações Trabalhistas deve ser requisitada;
- 13.6.** Em caso de reivindicações locais coletivas, conforme definição descrita na Cláusula XII, os representantes do SUR deverão proceder da seguinte forma:

-

- 1º Estágio - SUR e Relações Trabalhistas: Serão encaminhados pela Coordenação do SUR à Supervisão de Relações Trabalhistas, que se manifestará sobre a reivindicação, fundamentando a resposta.
-
- 2º Estágio - SUR, Relações Trabalhistas e Gerência de Recursos Humanos: Se não satisfatória a solução da reivindicatória encaminhada ao 1º estágio, a Coordenação do SUR poderá recorrer à Gerência de Recursos Humanos da Planta de São Bernardo do Campo, sendo esta de caráter produtivo, saúde e segurança, disciplina, eficiência ou produtividade, que deverá apresentar suas conclusões fundamentadas.
-
- 3º Estágio - SUR, Relações Trabalhistas e Gerência da Manufatura: Se não satisfatória a solução da reivindicatória encaminhada ao 2º estágio, a Coordenação do SUR poderá recorrer à Gerência de Manufatura, sendo esta de caráter produtivo, segurança, eficiência ou produtividade, que deverá apresentar suas conclusões fundamentadas.
-
- 4º Estágio - SUR e Planejamento de Relações Trabalhistas: Sobre a resolução comunicada nos estágios anteriores, poderá a Coordenação do SUR recorrer ao Planejamento de Relações Trabalhistas, que comunicará a solução CONCLUSIVA e fundamentada da **EMPRESA**, sobre os problemas encaminhados.

13.7. Os representantes do SUR se comprometem a observar os horários de trabalho, evitando, com empenho, a realização, por iniciativa própria, de assembleias / reuniões que comprometam o andamento normal dos trabalhos. Casos excepcionais poderão ser acordados previamente com Relações Trabalhistas em conjunto com a Gerência da área envolvida. No caso de ocorrência do uso de horário de trabalho, sem acordo firmado previamente, os empregados sofrerão o desconto das horas não trabalhadas.

13.8. Em caso de necessidade, a data, horário e objetivo de assembleia geral de empregados deverão ser comunicados com a maior antecedência possível para a área de Relações Trabalhistas (no mínimo 48 horas de antecedência).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS REUNIÕES DO SUR

14.1. Reuniões entre o SUR, Relações Trabalhistas, Gerência de RH e Manufatura.

14.2. Serão mantidas reuniões mensais envolvendo Relações Trabalhistas, SUR e a Gerência da Manufatura no intuito de estabelecer um canal permanente de informações visando à prevenção de problemas.

14.3. Reuniões entre o SUR e a Gerência de Planejamento de Relações Trabalhistas.

14.4. Havendo necessidade, devido à natureza e complexidade dos assuntos em pauta, a Gerência de Planejamento de Relações Trabalhistas ou seus representantes designados reunir-se-ão com o Coordenador do SUR.

14.5. Nestas reuniões poderão participar dirigentes sindicais empregados da **EMPRESA**, assessores técnicos do **SINDICATO**, se necessário e desde que em relação a estes últimos, haja prévia comunicação à Relações Trabalhistas.

14.6. Reuniões entre o SUR e as áreas de Segurança do Trabalho, Departamento Médico e Representantes das demais áreas da Planta de São Bernardo do Campo.

14.7. Será estabelecido um calendário de reuniões ordinárias da CIPA entre os membros do SUR, os representantes das áreas de Segurança do Trabalho e Departamento Médico, bem como dos Representantes da **EMPRESA** que se fizerem necessários, visando tratar de assuntos pertinentes a higiene e medicina e segurança do trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO COMITÊ SINDICAL

15.1. Para efeito de representação dos interesses dos empregados, conforme eleição da categoria realizada pelo Sindicato, ficam os atuais representantes do Comitê Sindical de Empresa – CSE sujeitos às mesmas condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho. Contudo, fica estabelecido entre as partes que, havendo aumento do número de representantes, empregados da **EMPRESA**, no CSE, o tratamento a ser dispensado a estes membros será regulamentado previamente entre **EMPRESA** e **SINDICATO**.

Os empregados dos Escritórios Regionais serão representados pelo Comitê Sindical de Empresa – CSE, perante as negociações coletivas da categoria. Ficando vedada toda e qualquer atuação dos representantes do SUR perante esta população.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS

16.1. As divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas mediante entendimentos entre a **EMPRESA** e o

SINDICATO. Em não havendo concordância, serão submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho e conforme regras previstas e dispostas na CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PENALIDADES

17.1. A parte que infringir quaisquer das cláusulas ora contratadas incidirá em multa correspondente a 1% (um por cento) do piso salarial da categoria, vigente à época do evento, por empregado envolvido, revertendo-se a multa em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

18.1. A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo ficará subordinada às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

E por estarem às partes de acordo com todas as cláusulas e condições supramencionadas e para que possa produzir os seus efeitos legais, assinam e rubricam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor, comprometendo-se, consoante o disposto no Artigo 614 da CLT, bem como na Instrução Normativa número 11 de 24 de março de 2009 do Ministério do Trabalho, a registrá-lo eletronicamente no módulo da Internet do Sistema Mediador e a promover o depósito do mesmo para fins de registro e arquivo, na Gerência Regional do Trabalho.