



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 35, Vol. XXI, Invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



O Futuro das Relações de Trabalho e Sindicais na indústria automobilística após a Covid-19

El futuro de las relaciones laborales y sindicales en la industria automotriz después de Covid-19

The Future of Labor and Trade Union Relations in the Automotive Industry after Covid-19

Mario Henrique Guedes LADOSKY*

Jonas Tomazi BICEV**

Marcos Lázaro PRADO***

Fernando Ramalho MARTINS****

Recibido: 26.06.2020

Aprobado: 12.06.2020



RESUMEN

Los efectos de la pandemia del Covid-19 han provocado la parálisis de las actividades económicas, poniendo en peligro el empleo de los trabajadores de diversos sectores en todo el mundo. En Brasil, el gobierno federal lanzó la Medida Provisional 936 el 1 de abril de 2020, que establece la posibilidad de reducir las horas de trabajo y los salarios durante el período de calamidad pública alegando la necesidad de preservar los empleos y los ingresos. El presente artículo tiene por objeto analizar esta y otras medidas que han sido adoptadas por las empresas del sector automovilístico, las implicaciones que han tenido para los trabajadores y cómo se han posicionado los sindicatos en este contexto. También tiene por objeto examinar en qué medida el contexto actual de la crisis económica y sanitaria fortalecerá la tendencia hacia una nueva pauta en las relaciones laborales y sindicales en el sector. Se trata de un estudio comparativo que abarca los fabricantes de automóviles y los sindicatos de trabajadores ubicados en ABC Paulista, São Carlos-SP, Goiana-PE y Sul Fluminense-RJ. La

* Doutor em sociologia pela Universidade de São Paulo (USP) e Professor da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). E-mail: mhladosky@gmail.com

** Doutor em sociologia pela Universidade de São Paulo (USP) e pesquisador no Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC). E-mail: jonasbicev@gmail.com

*** Doutor em sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e Professor na Faculdade de Ciências da Saúde de Barretos Dr. Paulo Prata (FACISB). E-mail: marcos_lazaro@yahoo.com.br

**** Doutor em sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e Professor na Universidade Estadual de São Paulo (UNESP) no campus de Araraquara. E-mail: fernando.martins@unesp.br

investigación seguirá un método cualitativo basado en materiales informativos de los sindicatos y la prensa especializada, Convenios Colectivos de Trabajo y entrevistas con los dirigentes.

Palabras clave: Industria automotriz; Sindicalismo; Relaciones laborales; Covid-19

ABSTRACT

The effects of the Covid-19 pandemic have led to the paralysis of economic activities, putting at risk the employment of workers in various sectors around the world. In Brazil, the federal government launched Provisional Measure 936 on April 1, 2020, which change labor rules during the period of public calamity claiming the need to preserve jobs and income. In summary, Provisional Measure 936 establishes the possibility of reducing working hours and wages. This article aims to analyze the measures adopted by companies in the automobile sector; what implications they have had on workers; and how trade unions have positioned themselves in this context. It is also intended to discuss to what extent the current context of the economic and health crisis will strengthen the trend towards a new pattern in labor and union relations in the sector. This is a comparative study covering the automakers and labor unions located in ABC Paulista, São Carlos-SP, Goiana-PE and Sul Fluminense-RJ. The research will follow a qualitative method based on informative materials from the trade unions and specialized press; Collective Labor Agreements and interviews with leaders.

Keywords: Automotive industry; Trade unionism; Work relations; Covid-19

RESUMO

Os efeitos da pandemia da Covid-19 levaram à paralisia das atividades econômicas, colocando em risco o emprego dos trabalhadores em diversos setores em todo o mundo. No Brasil, o governo federal lançou a Medida Provisória 936, de 1º/04/2020, que altera regras trabalhistas durante o período de calamidade pública alegando a necessidade de preservação do emprego e da renda. Em síntese, a MP 936 estabelece a possibilidade de redução de jornada e de salário. Nesse artigo pretende-se analisar quais as medidas adotadas pelas empresas do setor automobilístico; que implicações tiveram sobre os trabalhadores; e como os sindicatos se posicionaram nesse contexto. Pretende-se também debater até que ponto o atual contexto da crise econômica e sanitária virá fortalecer a tendência de um novo padrão nas relações de trabalho e sindicais no setor. Trata-se de um estudo comparativo abrangendo as montadoras e sindicatos de trabalhadores localizadas no ABC paulista, em São Carlos-SP, Goiana-PE e no Sul-Fluminense-RJ. A investigação seguirá método qualitativo apoiando-se em materiais informativos dos sindicatos e da imprensa especializada; Acordos Coletivos de Trabalho e entrevistas com lideranças.

Palavras-chave: Indústria automobilística; Sindicalismo; Relações de trabalho; Covid-19

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Os efeitos da Medida Provisória 936 sobre as relações de trabalho durante a Covid-19: manutenção do emprego ou precarização do trabalho?; 3. As ações das empresas do setor automotivo e a negociação com os sindicatos; 4. Novas formas de ação sindical; 5. Considerações finais

1. Introdução

Desde a profunda crise política e econômica de 2015 e 2016; a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) e a eleição da extrema direita à presidência da República em 2018, o sindicalismo brasileiro vem enfrentando um dos momentos mais difíceis da sua História, combinando um processo de retirada de direitos laborais e um ataque direto a sua organização.

O contexto de perdas de direitos trabalhistas; de desemprego crescente; de defasagem salarial ano a ano em inúmeras categorias; de fragilização dos instrumentos firmados em negociação (Acordos ou Convenção Coletiva de Trabalho); de aumento da informalidade, dentre outros aspectos, tem se

expressado na dificuldade de mobilização sindical frente ao avanço conservador nesse período, apesar dos esforços que as entidades sindicais vêm despendendo nesse sentido.

Está em curso há anos um processo de estruturação e desconstrução do papel de representação política do sindicalismo brasileiro, levado à cabo como estratégia dos sucessivos governos, desde então. Já no governo de Jair Bolsonaro foi editada a Medida Provisória 873/2018 para pôr fim à obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical (imposto sindical), numa clara demonstração de enfrentamento à organização sindical.

Os sindicatos de metalúrgicos que têm unidades da indústria automobilística em sua base de representação também sentiram o impacto negativo da conjuntura, porém é inegável a necessidade de uma contextualização prévia das diferentes regiões onde estão distribuídas as empresas existentes, principalmente como estas estavam antes dos eventos de 2020, a fim de entendermos sobre quais circunstâncias as ações de mitigação dos impactos da pandemia foram criadas, percebidas e aceitas.

Assim, mesmo com dificuldades e considerando-se a heterogeneidade existente, as entidades sindicais deste ramo tinham então taxas de associativismo via de regra acima da média geral do país, com graus variados de enraizamento no “chão de fábrica”, e uma “tradição” organizativa que preservava um pouco mais sua capacidade de mobilização, sobretudo se comparado a outras categorias profissionais.

Também se deve ter em conta que o setor automobilístico apresentou respostas diversas à crise econômica nacional de 2015 em diante. Por exemplo, enquanto as fábricas do ABC paulista estavam mergulhadas no contexto da crise econômica¹, por outro lado, no mesmo período, a planta da FCA em Goiana-PE apresentava resultados bastante positivos em termos de emprego e anunciava planos de investimento para ampliação das instalações no Polo Automotivo. Desse modo, a estratégia de negócio da empresa no mercado, a localização da unidade produtiva e o tipo de relações laborais e sindicais ali estabelecidas são variáveis a serem consideradas na composição do quadro de heterogeneidade.

Portanto, quando a pandemia do Covid-19 começou a se espalhar pelo mundo e chegou ao Brasil no final de fevereiro de 2020 com consequências dramáticas sobre a economia, em geral, e sobre o trabalho formal e informal, especificamente, os trabalhadores já enfrentavam uma situação grave de precarização dos anos anteriores e o movimento sindical já vinha enfraquecido há alguns anos em sua capacidade de mobilização. O aprofundamento da pobreza e da concentração de renda e riqueza propiciadas pela adoção de políticas neoliberais desde 2016² teve efeito devastador para a população mais vulnerável na pandemia, em geral formada por trabalhadores na informalidade ou em condições precárias de ocupação, em geral descobertos de uma representação sindical.

Nesse contexto de fragilidade social, o governo federal lançou a Medida Provisória 927 em 22/03/2020 e a Medida Provisória 936³, de 1º/04/2020, para enfrentar os efeitos da crise sanitária entre os trabalhadores. Aqueles instrumentos criaram o Benefício Emergencial aos desempregados e autônomos e possibilitaram aos assalariados a flexibilização de regras trabalhistas durante o período de calamidade pública alegando a necessidade de preservação do emprego e da renda.

Em que pese a enorme dificuldade que se abatia também sobre eles, de modo geral, os metalúrgicos das montadoras e seus sindicatos tinham uma condição laboral e capacidade de

¹ O fechamento da unidade da Ford – Taboão (São Bernardo do Campo) em 30/10/2019 e a perda de 2,8 mil postos de trabalho diretos e outros 2 mil indiretos expressa a gravidade da situação

² A Emenda Constitucional 95 (EC-95), aprovada em dezembro de 2016, limitou o orçamento público a mera reposição da inflação nos próximos 20 anos, representando na prática o congelamento dos investimentos em políticas sociais como saúde e educação. O efeito desse “ajuste” debilitou o Sistema Único de Saúde (SUS) desde então e teve impacto desastroso no enfrentamento à pandemia.

³ A MP 936 foi aprovada com poucas modificações pelo Congresso Nacional em 16/06/2020 e passou a ter a denominação Projeto de Lei de Conversão 15/2020 (PLC 15/2020). Nesse artigo será mantida a referência ao documento da Medida Provisória porque esta foi a referência nas negociações entre sindicatos e empresas do setor automobilístico.

representação e de negociação pouco melhor que o das demais categorias profissionais frente às MPs 927 e 936.

Assim, nesse artigo pretende-se analisar as medidas adotadas pelas empresas do setor automobilístico no contexto da crise sanitária no Brasil, as implicações sobre os trabalhadores e como os sindicatos enfrentaram esse contexto. Além de traçar um retrato sobre relações de trabalho e o sindicalismo no atual momento, pretende-se também abordar eventuais tendências (ainda que especulativas, a partir de percepções) sobre possíveis mudanças estruturais na organização do trabalho e nas relações laborais no setor automobilístico, bem como na ação sindical deste ramo de atividade, que poderão se firmar no pós-pandemia.

Trata-se de um estudo comparativo abrangendo as montadoras e sindicatos de trabalhadores localizadas no ABC paulista (VW4, Mercedes Benz, Toyota5 e Scania), no Sul-Fluminense-RJ (Peugeot, Nissan, MAN-VW e Jaguar Land Rover), a fábrica de motores da VW em São Carlos-SP, e a FCA em Goiana-PE. A investigação se apoia em método qualitativo através de materiais informativos dos sindicatos e da imprensa especializada; Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho e entrevistas com lideranças.

Assim está organizado o artigo: após essa introdução há uma seção sobre a MP 936 e seus efeitos nas relações de trabalho; uma seção sobre as medidas adotadas pelas empresas; outra sobre os sindicatos e, nas considerações finais, uma reflexão sobre possíveis tendências das relações de trabalho e do sindicalismo no setor automotivo no Brasil.

2. Os efeitos da Medida Provisória 936 sobre as relações de trabalho durante a Covid-19: manutenção do emprego ou precarização do trabalho?

Os principais instrumentos legais relacionados ao tema trabalho para enfrentar a crise da pandemia da Covid-19 são a Medida Provisória 927, de 22/03/2020; e, principalmente, a Medida Provisória 936, de 1º/04/2020.

Antes da publicação deles já havia algumas negociações em curso entre o Sindicato dos Metalúrgicos e as montadoras no ABC paulista sobre a necessidade de interrupção da produção e a situação dos trabalhadores na crise sanitária. A Volkswagen (Unidade Anchieta), influenciada principalmente pelas ações de isolamento social adotada na China meses antes – país onde o grupo possui mais de 30 unidades –, foi a primeira montadora da região a anunciar a intenção de interromper as atividades produtivas. Após uma negociação entre os representantes da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT (FEM-CUT) e da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA), em que participaram os sindicalistas e gestores de todas as montadoras do ABC, a VW decidiu antecipar as férias coletivas de seus funcionários em uma semana, definindo o seu início para o dia 23 de março. Os termos negociados envolviam redução de jornada e salários e se inspiravam na experiência das matrizes das multinacionais em seus países de origem, como os conhecidos como *kurzarbeit* (Alemanha) ou *short time employment*, utilizados em maior escala durante o agravamento da crise econômica de 2008-2009. Estima-se que no final de abril de 2020, cerca de 47 milhões de trabalhadores estavam inscritos em programas semelhantes em toda a União

⁴ As referências neste artigo ao Acordo firmado com a unidade da Volkswagen em São Bernardo (unidade Anchieta) são válidas também para as unidades de Taubaté, São José dos Pinhais (PR) e de São Carlos. A única planta do grupo VW não contemplada no mesmo Acordo foi a de Resende (RJ), que neste artigo será abordada como parte do Sul-Fluminense.

⁵ As referências neste artigo ao Acordo firmado com a unidade da Toyota em São Bernardo são válidas também para as unidades de Indaiatuba, Porto Feliz e Sorocaba, no interior do estado de São Paulo.

Europeia, número esse que ultrapassava os 50 milhões com a inclusão dos trabalhadores do Reino Unido e da Suíça (Müller e Schulten, 2020)⁶

Contudo, enquanto se avançava na negociação direta no setor automobilístico, veio a MP 927, que em seu artigo 2º afirma que “o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”. (Medida Provisória 927, 2020). Mediante a justificativa de agilizar os trâmites jurídicos durante o período de calamidade pública, embora não explicitado, um dos objetivos da MP era certamente fragilizar os sindicatos num momento em que os primeiros acordos eram finalizados.

Entre as medidas previstas pela MP 927 para garantir o emprego estavam o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

E em 1º/04/2020 a edição da MP 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que prevê as seguintes medidas no seu artigo 3º: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e a suspensão temporária do contrato de trabalho (Medida Provisória 936, 2020).

Do lado das empresas a MP 936 propicia a vantagem de reduzir o custo com a folha salarial e preservar uma força de trabalho experiente, de fácil reintegração. Do lado dos trabalhadores, além do emprego, existe a possibilidade de preservar a maior parte da renda e do consumo, contribuindo, assim, para a retomada das atividades econômicas e redução do risco de endividamento excessivo. Quando bem arquitetado o programa também é vantajoso para as finanças públicas, porque, em geral, subsidiar o trabalhador no emprego é menos dispendioso para o Estado e para a sociedade do que as parcelas do seguro desemprego.

A MP 936, no entanto, trazia inovações institucionais, que, de um lado, facilitava a adesão ou chegada do auxílio às empresas, mas, de outro, mantinha o risco de uma queda excessiva da renda dos trabalhadores. Para as empresas reduzia-se a burocracia para realização dos acordos e bastava conseguir a assinatura individual dos empregados para a sua efetivação. Segundo os critérios adotados, a negociação coletiva tornou-se uma obrigação somente para os empregados contidos na faixa salarial de R\$ 3.136,00 (acima de 3 salários mínimos) a R\$ 12.202,00 (duas vezes o teto do RGPS). Para os demais trabalhadores, que representavam cerca de 80% do mercado de trabalho formal em 2018 (RAIS, 2018), estava autorizada a redução salarial via acordo individual, com obrigatoriedade de comunicação aos sindicatos num período de 10 dias úteis.

Outro ponto questionado foi o critério da compensação salarial realizada pelo Estado. No Brasil, além da ampla margem de redução salarial permitida (25%, 50% e até 70%), a reposição foi calculada a partir da redução proporcional do salário, aplicada às parcelas do seguro desemprego, o que representava para as categorias de melhor remuneração uma queda na renda mensal de até 40%. Por exemplo, para um trabalhador com salário de R\$ 10 mil, uma redução de 70% no salário, compensada por 70% da parcela do seguro desemprego, resultava num total de R\$ 4.269,00.

No caso da suspensão dos contratos, o risco de perda salarial era ainda maior porque, nas empresas de pequeno porte (com faturamento igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões), os trabalhadores recebiam somente a parcela do seguro desemprego referente à sua faixa salarial. Apenas nas grandes

⁶ Devido às diferenças na periodicidade de divulgação das estatísticas nacionais, a população contemplada pelo STW foi estimada a partir da soma do total de trabalhadores que já recebem ou receberam o benefício (casos de Reino Unido e República Tcheca) com o total de trabalhadores das empresas que solicitaram o auxílio (casos de França, Alemanha, Itália e outros). Como nem todas as solicitações serão aceitas e nem todas as empresas inscritas utilizam de fato o programa, pode existir uma pequena superestimação (Müller e Schulten, 2020, p. 2).

empresas (isto é, com faturamento superior a 4,8 milhões) exigia-se uma participação maior dos empregadores no pagamento dos salários, de no mínimo 30%, que seria somada ao benefício emergencial de 70% do valor seguro desemprego facultado ao trabalhador.

Isso afastava a política brasileira da verificada em países europeus, onde a compensação salarial se baseou num valor fixo ou num percentual da remuneração bruta ou líquida. Assim, na Alemanha, por exemplo, a reposição da renda dos trabalhadores variava entre 60% (nos primeiros três meses) a 87% do salário líquido (entre o 7º e o 12º mês). Na França, representava 84% da remuneração líquida e no Reino Unido 80% do salário bruto. Ademais, dificultava a atuação dos sindicatos durante a pandemia, os quais, especialmente na Alemanha, foram os principais responsáveis por elevar a reposição das empresas e preservar grande parte dos salários em setores como o metalúrgico (que preservou entre 80% e 97% da remuneração líquida), o químico (90%), o de empregados de fast foods (90%) e o de serviços têxteis (85%) (Müller e Schulten, 2020: p. 6-7).

As edições das MPs, sobretudo a 936, serviram como referência para as empresas do setor automobilístico e os sindicatos negociarem no período da pandemia.

3. As ações das empresas do setor automotivo e a negociação com os sindicatos

As fábricas do setor automobilístico pararam durante a pandemia do coronavírus no Brasil (e no mundo) e foi um dos segmentos industriais que mais sofreu com a crise sanitária. Segundo Luiz Carlos Moraes, presidente da ANFAVEA, a queda na receita das empresas chegou a 80%, comprometendo o capital de giro; nas vendas o recuo também foi na faixa de 80%; e o nível de emplacamento de carros em março foi de aproximadamente 30.000 veículos (que corresponde ao padrão do início dos anos 1960) com perspectiva de deterioração nos meses seguintes. Tudo isso provocou a suspensão de investimentos em todas as empresas e problemas financeiros graves ao longo da cadeia produtiva, das fornecedoras de autopeças à rede de concessionárias.

Em um cenário dramático como esse, era de se esperar um desemprego em massa dos trabalhadores. De certa forma, isso foi evitado. Principalmente nas grades empresas e suas fornecedoras de primeira linha. À medida que a cadeia de suprimentos se enraíza entre médias e pequenas empresas de autopeças, vai se agravando o quadro de demissões e falências. Um caso simbólico foi o da empresa Kostal, fabricante de componentes eletrônicos, eletromecânicos e mecatrônicos para a indústria automotiva, de capital alemão, instalada no Brasil desde 1978, que havia anunciado seu fechamento no início de junho e a demissão de 300 empregados. O encerramento das atividades da Kostal foi revertido até 30 de setembro 2020, um compromisso assumido após negociação do sindicato com a matriz e passeata dos trabalhadores nas imediações da fábrica, em São Bernardo.

De acordo com o Dieese (2020: 5), “foi possível perceber que, depois da promulgação da Medida Provisória 936/2020, é crescente o número de negociações que passaram a adotar as definições da MP. No entanto, vale destacar que muitas das negociações conquistaram garantias em condições superiores às estabelecidas na Medida, como, por exemplo, manutenção do rendimento líquido mensal dos trabalhadores, por meio de pagamento de ajuda compensatória mensal de natureza indenizatória (complementada pelo benefício emitido pelo governo); preservação dos benefícios já concedidos; e estabelecimento de mecanismos para assegurar a continuidade do processo de negociação coletiva, a fim de garantir maior equilíbrio na negociação entre patrões e empregados”. A exceção na região Sul Fluminense foi a Hyundai Máquinas, em Itatiaia, que não parou a produção durante a pandemia.

A constatação do Dieese acima coincide exatamente com o levantamento realizado nos casos do setor automotivo em tela nesse artigo.

Independentemente da abrangência e do desfecho das negociações, todos os sindicatos envolvidos nesse estudo estabeleceram negociação com as montadoras tanto na aplicação da MP 927, como da MP 936. Isso por si só já é uma conquista, pois, como já ressaltado nesse artigo, as MPs não

obrigavam a participação dos sindicatos na representação dos trabalhadores, uma vez que é permitido às empresas celebrarem os acordos individualmente com cada funcionário.

Os resultados das negociações variam muito, dadas as especificidades de cada localidade, da empresa e do sindicato em questão. Segue abaixo uma síntese que indica os elementos mais recorrentes nos vários acordos firmados, analisados nesse estudo.

Quadro 1 – Medidas de enfrentamento à pandemia da Covid-19 adotadas nas regiões, por empresa

Medidas previstas nas MPs	ABC	São Carlos-SP	Sul Fluminense-RJ	Goiana-PE
Teletrabalho	Toyota, Mercedes Benz e VW (mensalistas)	VW (mensalistas)	Jaguar Land Rover (mensalistas)	FCA (mensalistas)
Férias coletivas	Mercedes Benz; Scania; VW; Toyota	VW	VW-MAN; Jaguar Land Rover; Peugeot e Nissan.	FCA
Suspensão do contrato de trabalho	Toyota e Mercedes Benz (horistas); VW	VW	VW-MAN; Nissan	-
Redução de jornada com redução de salário	Toyota; Mercedes Benz; VW	VW	VW-MAN	FCA

A primeira impressão do quadro acima é que as montadoras aqui analisadas lançaram mão de todos os recursos possíveis. A seguir, alguns comentários sobre as medidas adotadas.

3.1 Teletrabalho

O “conceito” de teletrabalho aproxima-se do que vinha sendo chamado de home office antes da pandemia, muitas vezes associado ao setor de serviços, principalmente sob a forma de prestação de serviço externa a empresas formais na condição de “PJ” (pessoa jurídica) ou na categoria “trabalho por conta própria” usando as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) como meio de produção. Situação análoga a essa, na indústria, era então chamado “trabalho a domicílio”, muito comum no setor de confecção realizado no âmbito familiar e informal, embora pudesse ser também terceirizada de empresas maiores. Em geral os vínculos formais de emprego eram desenvolvidos estritamente em ambiente presencial, embora pudesse se estender eventualmente como uma espécie de “hora extra” não remunerada, realizada em domicílio. O teletrabalho era então complementar ao trabalho em escritórios, mais ou menos intenso conforme o caso.

A pandemia do Covid-19, ao obrigar o isolamento social como única forma de evitar o contágio do vírus, acelerou o processo de home office onde este já se manifestava e atingiu atividades onde antes era inimaginável trabalhar exclusivamente por meio de TICs, como a docência, por exemplo.

Dáí porque a modalidade de teletrabalho foi incluída como um dos instrumentos da MP 927, previsto no artigo 4º. No parágrafo 5º desse artigo se lê: “O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (Medida Provisória 927, 2020).

O detalhe desse parágrafo na MP indica um ponto de tensão nas relações trabalhistas quando o trabalho é realizado à distância por meio de TICs. Diante da “diluição total” das fronteiras entre jornada de trabalho e tempo livre, de não-trabalho, fica a questão do período que deve ser pago normalmente e quando deve ser acrescido o percentual referente à horas extraordinárias de trabalho. A MP traz uma interpretação favorável aos empregadores ao não caracterizar a disponibilidade full time

dos empregados para atividades laborais com o adicional previsto quando o trabalho é realizado fora de sua jornada habitual.

O trabalho realizado em casa tem suas ambivalências: em sua defesa argumenta-se que o(a) trabalhador(a) pode fazer o seu próprio horário; que pode ficar mais tempo próximo a seus familiares; não gasta tempo com o traslado casa-trabalho. Contra essa modalidade de trabalho argumenta-se a inadequação do ambiente familiar para realizar o trabalho (p. ex.: maior dificuldade de concentração, dispersão no trabalho em virtude de cuidados domésticos); uma intensificação do trabalho; inadequação de recursos técnicos para o trabalho (capacidade dos equipamentos, qualidade do sinal de internet, etc.)

Independentemente de tais questões, o teletrabalho foi adotado em todas as montadoras analisadas nesse artigo, exclusivamente para os trabalhadores de escritório (mensalistas). Segundo a percepção dos sindicalistas entrevistados, o trabalho em home office veio para ficar como regra do “novo normal” aos trabalhadores mensalistas das montadoras após a pandemia:

O teletrabalho, o *home office*, o trabalho de casa, seja qual for a forma que se chame isso, isso para nós está claro que foi acelerado bruscamente até o limite que era possível, e não volta! A expectativa é que... a gente começa a discutir como é que a gente [sindicato] chega até esses trabalhadores. Nós temos chegado. Chegamos nesse período de afastamento do pessoal. (Dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos)

3.2 Férias coletivas

As férias coletivas consistem na dispensa temporária e remunerada (salário, mais adicional de 1/3 de seu valor ou proporcional a parada) de todos os trabalhadores ou dos empregados de um determinado setor ou estabelecimento da empresa.

Recorrentemente utilizada nos períodos de baixa da produção e crescimento irregular das vendas automotivas, as férias coletivas ganharam importância no início da pandemia de covid-19, uma vez que as outras medidas de gestão da mão de obra, capazes de favorecer o distanciamento social (como banco de horas, antecipação de feriados e férias individuais) já eram adotadas por grande parte das montadoras.

Dentre as novidades legais introduzidas nas férias coletivas pela MP 927, destacam-se a flexibilização dos limites para a sua ocorrência, como o fim da duração mínima de 10 dias e a possibilidade de divisão das férias em mais de dois períodos por ano. Destacam-se ainda a possibilidade de postergar o pagamento do adicional (1/3 do salário) para o dia 20 de dezembro e o reconhecimento dos acordos negociados individualmente entre os trabalhadores e as empresas, isto é, dispensando a negociação com os sindicatos.

Apesar de as alterações contidas na MP 927 sacrificarem os períodos de descanso futuro e fragilizarem o movimento sindical, nas montadoras os acordos negociados com os sindicalistas em meados de março de 2020 foram mantidos. No ABC, os trabalhadores da produção de Mercedes-Benz, Scania, Volks e Toyota pararam a partir do dia 23 de março e ficaram dispensados do trabalho até o final de abril com os salários pagos integralmente pelas empresas. Na fábrica da Jeep-FCA, as férias coletivas foram iniciadas com uma parada técnica, que durou uma semana (22 a 27/03), sendo prorrogado posteriormente o afastamento dos trabalhadores até o dia 20/04. Em São Carlos, a fábrica da VW, assim como no ABC, manteve os trabalhadores em férias coletivas entre os 23/03 e 21/04. No sul fluminense a maior parte das fábricas no início da pandemia recorreram à concessão de férias coletivas de 15 a 20 dias, exceção feita à Jaguar Land Rover, onde os trabalhadores, por conta das oscilações do mercado, já estavam nessa situação.

As férias coletivas foram um pouco maiores no setor de veículos pesados, entretanto, enquanto na Mercedes Benz e na MAN-VW, as férias coletivas foram sucedidas pela volta ao trabalho, com acordos de redução de jornada e salários, na Scania o retorno ocorreu sem a adesão aos instrumentos

de flexibilidade contidos na MP 936. Ao alegar ausência de estoques, dificuldades de fornecedores e encomenda de mais de 2 mil caminhões de setores essenciais (como o agronegócio, frigoríficos, combustíveis, papel e celulose), realizadas ainda antes da quarentena, a direção da Scania negociou com o sindicato dos metalúrgicos do ABC a adoção de normas de segurança e aceitou estender em uma semana as férias coletivas dos funcionários. Todavia, manteve-se irredutível em voltar ao trabalho no dia 27 de abril.

Esse período de férias coletivas, expediente utilizado no início da pandemia, pode ser interpretado como um período de aprendizado mútuo, em que sindicalistas e a direção das montadoras avaliaram a posição de cada um e de seus pares na negociação coletiva e ganharam tempo para estudar as alternativas disponíveis para viabilizar uma interrupção duradoura ou retomada apenas parcial das atividades. No momento seguinte, com o aumento da curva de contaminação e mortes e o reconhecimento de que medidas mais drásticas teriam que ser tomadas, essa experiência inicial de negociação das férias coletivas contribuiria para os acordos de redução de jornada e salários, em que a estabilidade no emprego e a reposição salarial conquistada foi superior às garantias mínimas oferecida pelo governo na MP.

3.3. Suspensão do contrato de trabalho

O levantamento das empresas do setor automotivo que lançaram mão da Suspensão dos Contratos de Trabalho encontra-se sintetizada no boletim do Dieese (2020)⁷.

No Estado do Rio de Janeiro, duas empresas aprovaram a suspensão dos contratos, a Nissan e a MAN-VW. No caso da primeira, acordou-se a adoção de tal medida para os trabalhadores da produção, após o encerramento das férias coletivas, em 22/04/2020. No caso da multinacional alemã, na unidade de Resende a suspensão foi aprovada e atingiu 3.500 trabalhadores da produção.⁸ No caso da Volkswagen, a suspensão de contratos não se limitou à unidade da região Sul Fluminense, tendo sido adotada também nas unidades de São Carlos, entre outras.

Na Mercedes-Benz, o acordo aprovado pelos metalúrgicos do ABC em assembleia virtual, realizada no dia 18/04, também se utilizou de diferentes instrumentos previstos na MP 396. Na montadora de caminhões, contudo, as férias coletivas (prorrogadas até o dia 04 de maio) foram combinadas com a suspensão do contrato de trabalho, realizada em duas etapas: metade dos trabalhadores continuava em recesso, com o contrato suspenso entre o mês de maio e o dia 30 de junho, e a outra metade (ou seja, 50%) retornava ao trabalho já em maio, tendo o seu contrato suspenso mais adiante, entre os dias 1º de junho e 31 de agosto, tendo como contrapartida a garantia dos empregos até o fim do ano, bem como a integralidade dos salários líquidos para aqueles que ganham até R\$ 4.000, 00 e a garantia de 80% do salário líquido para os que recebem acima desse valor.

3.4. Redução de jornada com redução de salário

Se há um traço mais ou menos uniforme a ser verificado quando nos referimos às tentativas de mitigação dos efeitos da pandemia em diferentes empresas de diferentes regiões do país, este se associa à adesão maciça, dentro da MP 936, às cláusulas que tratavam da redução da jornada de trabalho e de salários.

Na verdade, todas as montadoras e fábricas de autopeças que paralisaram a produção aderiram, em maior ou menor grau, a essa possibilidade.

⁷ Atualizado em 29/04/2020.

⁸ Disponível em <https://g1.globo.com/carros/noticia/2020/04/28/74percent-dos-empregados-da-industria-automotiva-tem-contrato-suspenso-ou-jornada-reduzida-temporariamente.ghtml>

É justamente por conta da alternativa de reduzir salários e jornadas que se observou uma aproximação bastante significativa entre empresas e sindicatos, a despeito da medida provisória estabelecer que a negociação poderia ocorrer sem a presença dos tradicionais representantes dos trabalhadores.

Para as empresas, interessava a redução expressiva de parte dos custos de produção representados pelos salários, razão pela qual inferimos que evitaram o conflito ao envolver os sindicatos e, em alguns casos, criaram inclusive alternativas para que estes se articulassem com os trabalhadores através de plataforma virtuais, como foi o caso de Goiana.

Já para os sindicatos o cenário de perda de partes dos salários e jornada era um panorama menos gravoso do que a simples demissão.

Seja como for, em todas as localidades estudadas, observou-se uma atuação bastante expressiva dos sindicatos, uma vez que estes conseguiram valores superiores àqueles preconizados pela própria medida provisória, atrelando-os ao poder de ganho original do trabalhador.

Isso fica evidente quando observamos as distinções muito claras quanto ao pessoal do chão de fábrica em relação aos trabalhadores da área administrativa, o que se explicita na tendência segundo a qual as maiores perdas salariais recaíram sobre os maiores salários, ao passo que os trabalhadores de menor rendimento foram os menos afetados pela medida.

Apresenta-se a seguir de forma bastante sintetizada como a redução de jornada e de salários se apresentou nas diferentes regiões e empresas estudadas e nas empresas ali existentes para além daquilo que preconizava a MP 936.

No ABC a Toyota manteve 100% do salário até R\$ 3.120,00 entre 95% e 80% nas faixas intermediárias e 75% para os salários acima de R\$ 25 mil. A Mercedes Benz, por sua vez manteve 100% do salário até R\$ 4 mil. Já a Volkswagen, apesar de ter aderido à medida provisória, realizando a redução de 25% dos trabalhadores, procedeu com uma compensação salarial, preservando a integralidade dos salários de todos os empregados.

Já em Goiana-PE, na fábrica da Jeep, houve a redução de 70% dos salários e jornadas, com duração de 90 dias, sendo garantido salário integral aos trabalhadores que ganham até R\$ 1.500, com escalonamento do percentual recebido acima desse valor. Para além do que estabelecia a medida provisória, houve a garantia de empregos e de 100% dos benefícios até dezembro de 2020.

Em São Carlos-SP, na fábrica de motores da Volkswagen, houve a manutenção do salário líquido, muito embora mais de 600 trabalhadores estejam com a redução de jornada no patamar de 30%. Por parte do sindicato há a perspectiva de manutenção do salário líquido integral, ainda que a redução da jornada avance para 50% nos próximos meses.

Quanto ao Sul Fluminense há particularidades quando se observa cada uma das empresas estudadas.

No Consórcio modular (MAN) e Volkswagen, em Resende, os trabalhadores do setor administrativo aceitaram a redução de 25% dentro do que é estabelecido pela MP, por um prazo de 90 dias.

Já para os trabalhadores da produção houve a suspensão de Contratos de Trabalho apenas para o pessoal excedente. Nestes casos houve a complementação do Governo em 70% do seguro-desemprego que cada empregado tem direito, ficando a empresa com o pagamento de 30% do salário dos empregados. Para esses trabalhadores o prazo da medida foi de 60 dias. Em ambos os casos os acordos foram iniciados em 27 de abril de 2020.

Na fábrica da Jaguar Land Rover, em Itatiaia, previamente ficou estabelecido que a empresa pagaria ajuda compensatória, de modo que nenhum trabalhador ficaria com recebimento inferior a 80% do salário líquido. As reduções de jornada variaram de 25% à suspensão da jornada de trabalho. Estabeleceu-se ainda, mediante negociação coletiva, a integralidade do direito às Férias e 13º salário, bem como a manutenção de todos os benefícios durante a vigência do acordo, que também foi iniciado em 27 de abril, com duração de 90 dias.

Quanto à fábrica da Nissan em Resende houve a redução de 20% na jornada de trabalho e salário para aqueles que estão atualmente trabalhando de casa.

Suspensão temporária de contrato com a garantia de recebimento de 75% do salário líquido, considerando a parte paga pelo Governo e o salário para aqueles que estão atualmente em férias coletivas, além da manutenção dos benefícios e integralidade do recebimento do 13º e férias. O acordo coletivo prevê duração de dois meses a partir do dia 22 de abril de 2020, podendo ser cancelado a qualquer momento, desde que seja comunicado no prazo de 48 horas.

Por fim, na Peugeot (PSA do Brasil), em Porto Real, temos acordos de redução mais pormenorizados. Os trabalhadores do administrativo tiveram redução de 20% na jornada e salário, sem complemento do Governo. Para estes a estabilidade é restrita apenas ao período de redução de jornada e salário.

Trabalhadores do chão de fábrica tiveram a redução de 70% na jornada e salário, mas com complementos da empresa de modo que a redução máxima salarial não fosse superior a 20% do salário líquido. Férias e 13º salário serão pagos de forma proporcional de acordo com a redução de 20%.

A paralização das atividades na PSA é de 100%. Porém a empresa cogita utilizar de forma flexível os 30% da jornada quando a produção for retomada. Houve a manutenção dos benefícios, excetuando-se Vale Transporte, Ticket Combustível e Lavagem do veículo.

Houve uma assembleia digital única para o Brasil, com duração de 90 dias, podendo ser retomado o trabalho a qualquer momento. Durante a vigência do acordo se estabeleceu ainda a proibição de horas extras e desligamentos, exceto para os casos de justa causa e pedido de demissão.

Tabela 1 - Efeitos da política de redução de salário e jornada na indústria automobilística (MP 936)					
	Nº Trab. (vínculos)*	Média salarial**	Redução 25%	Redução 50%	Redução 70%
ABC/SP	23.601	8.754,14	7.018,86	5.283,59	3.895,36
Sul Fluminense/RJ	5.313	4.724,44	3.996,59	3.268,73	2.686,45
Goiana/PE	5.036	2.578,91	2.376,52	2.174,13	2.012,21
São Carlos/SP	995	6.679,48	5.462,87	4.246,26	3.272,96
*Vínculos ativos no dia 31/12/2018.					
**Média salarial (sem os salários da direção e gerência). Valores atualizados para Abr/2020.					
Obs.: ABC = São Bernardo/SP e Sul Fluminense = Itatiaia, Resende e Porto Real/RJ					
Fonte: RAIS, ME. 2020. Elaboração própria.					

A tabela 1 apresenta alguns efeitos da política de redução de salário e de jornada na indústria automobilística, considerando a incidência das diversas faixas – de 25%, 50% e 70% – sobre a média salarial. Contudo, é importante salientar que os valores apresentados na tabela foram compensados pelos Acordos Coletivos entre os sindicatos e as respectivas empresas, que asseguraram a integralidade dos salários aos trabalhadores ou valores muito próximos disso, sobretudo nas faixas salariais mais baixas.

Portanto, a tabela acima, se não expressa a realidade vivida pelos trabalhadores, possibilita compreender o significado regressivo da MP 936.

Assim, ressalta-se a partir da tabela que a redução de 70% sobre a média salarial no ABC (R\$ 3.895,36), em São Carlos (R\$ 3.272,96) e no Sul Fluminense (R\$ 2.686,45) ainda está acima da média salarial em Goiana (R\$ 2.578,91).

No entanto, ao analisar apenas a coluna com a redução de 70%, a diferença entre o salário mais baixo (R\$ 2.012,21 em Goiana) e o mais alto (R\$ 3.895,36 no ABC) apresenta uma discrepância bem menor que o das médias salariais das empresas. Isso demonstra que a redução prevista na MP 936 tem um potencial regressivo de rebaixamento generalizado para os trabalhadores, pois promove um achatamento dos melhores salários, mas não uma elevação dos que tem pior valor.

Isso valoriza ainda mais as iniciativas dos sindicatos e empresas negociarem a manutenção dos valores salariais integralmente.

4. Novas formas de ação sindical

Todos os sindicatos analisados nesse artigo mobilizaram suas bases para assembleias online por meio de plataformas digitais. Essa foi uma experiência inédita e, em entrevista, os dirigentes sindicais fizeram um balanço bastante positivo!

A fábrica da FCA e sistemistas no Polo Automotivo de Goiana (PE) tem uma tradição de prática antissindical e assédio contra a sindicalização de trabalhadores ao Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco (Sindmetal-PE). Diretores da entidade já denunciaram em outras ocasiões que a participação de trabalhadores nas assembleias presenciais nas campanhas salariais dos anos anteriores era formada por representantes da empresa, como team leaders e outras pessoas de confiança, intimidando o comparecimento espontâneo de trabalhadores e a liberdade destes manifestarem e debaterem publicamente suas ideias.

Diante disso, havia o risco de um fracasso na mobilização para a assembleia virtual do dia 16/04/2020, com os trabalhadores em quarentena e a fábrica inativa.

No entanto, os números da participação de trabalhadores no Boletim do Sindmetal-PE não deixam dúvidas quanto ao êxito. Do total de 12.082, acessaram a assembleia 7.082 trabalhadores (58,6%). Especificamente da FCA-Jeep houve a participação de 3.561 (71,6%) dos 4.974 empregados, enquanto no supply park (as fornecedoras sistemistas), também abrangido pelo Acordo, o comparecimento foi um pouco menor – com 2.674 (45,3%) entre os 5.907 empregados – mas igualmente bastante alta, se comparado com as assembleias presenciais.

O Acordo do Sindmetal-PE com a FCA foi aprovado por mais de 98,4% dos presentes.

Esse fenômeno não foi uma realidade exclusiva do Sindmetal-PE. No ABC Paulista, que, ao contrário dos metalúrgicos da FCA em Goiana, tem uma tradição sólida de participação política, com índices elevados de sindicalização e comparecimento massivo nas assembleias convocadas pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), a participação de trabalhadores nas assembleias virtuais foi também bastante surpreendente para os dirigentes entrevistados. Lá a taxa de participação tem sido elevada, superando a média de 70% da base de trabalhadores.

Em São Carlos o depoimento do dirigente do Sindicato e também da Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT-SP é bastante contundente ao traçar as dificuldades de participação nas assembleias que as entidades sindicais vinham tendo há algum tempo. Para ele:

a rede social e o meio eletrônico para o sindicato estavam em segundo plano. O importante mesmo era fazer assembleia na porta da fábrica. Então, o que vem em primeiro plano, o que é mais importante, assembleia. Assembleia na porta da fábrica, jornal, boletim, chama a peãozada, sindicato! Aí tinha lá aquela participação irrisória, diminuindo. Nós chegamos a fazer assembleia aqui em São Carlos que tinha a metade da fábrica, mas com o tempo isso vinha diminuindo. No começo do mandato, quando havia um processo de ascensão, beleza! Nessas últimas assembleias você tem lá 100 de uma fábrica de 1.000, isso numa excelente assembleia (...)

O mesmo se passou no Sul Fluminense, onde o Sindicato dos Metalúrgicos realizou mobilização virtual e teve aprovação expressiva do Acordo nas assembleias da Jaguar Land Rover (99,5%), da Peugeot (96,8%) e Nissan (96,5%).

O sindicalismo vinha em crise há anos no Brasil, conforme ressaltado no início desse artigo, parece ter encontrado um caminho promissor de aproximação com o trabalhador de base, que funcionou muito bem nessa experiência da pandemia, mas que nem por isso será a panaceia e solução para todos os problemas de organização e mobilização sindical daqui em diante.

O entrevistado de São Carlos apontou alguns dos desafios para consolidar esse mecanismo de ação sindical que, para ele, será realidade em um futuro próximo, se já não for no presente:

Você tem uma grande disparidade entre os sindicatos. O sindicato de Sorocaba é mais avançado. Eles têm um aplicativo lá para os diretores. Tem um aplicativo que quando ele vai na fábrica o aplicativo registra que ele foi realmente, que ele fez a negociação. Ele bota a Ata da reunião dentro do aplicativo e aí a secretaria geral acompanha. Tem umas coisas sofisticadíssimas, né? Só que tem outros sindicatos que estavam querendo fazer a consulta eletrônica via *Google Forms*. (...) Então a Federação, quando a gente tenta levar determinados desenvolvimentos ou ferramentas eletrônicas aí para os sindicatos menores, mais distantes, que têm mais dificuldade com esse tipo de ferramenta, demanda investimento. Não tem jeito! (...) Também teve um amadurecimento grande nas pessoas de dizer, “olha, isso é um sindicato, isso não é um...” estamos falando em nome de uma entidade. Então, precisa ter investimento no quê? Você vai gravar uma mensagem, por exemplo, agora para a campanha salarial, você recorre a um estúdio, no mínimo. Com uma câmera profissional, não vai gravar do *Whatsapp*. Vai ter uma edição profissional, vai ter legenda. Então o investimento em profissionais da comunicação é muito forte. E tem uma outra obrigação também, as eleições sindicais. As eleições tradicionalmente são aquela correria, aquela loucura que é a eleição de um sindicato. Hoje, que está acontecendo as eleições dos bancários, totalmente eletrônica, né?

O investimento dos sindicatos nas ferramentas de comunicação virtual com os trabalhadores requer um volume de recursos (dinheiro para contratação de profissionais, aprimoramento de instalações, compra e manutenção de equipamentos, conhecimento para uso dos meios digitais, etc.) nem sempre acessível.

Em Goiana, um dirigente do Sindmetal-PE afirmou que a FCA forneceu a plataforma digital por meio do qual foi feita a assembleia porque o Sindmetal não tinha como arcar o custo de streaming e transmissão online. Para o dirigente entrevistado, isso não comprometeu a participação dos trabalhadores, “nesse episódio houve uma relação FCA – Sindicato bem transparente”, disse.

Um dirigente entrevistado do ABC Paulista ressaltou outro aspecto da mobilização virtual. Para ele a “atmosfera” de uma assembleia presencial permite “sentir” a categoria e seu ímpeto para a ação:

...apesar das inegáveis diferenças com a interação direta e riqueza simbólica das discussões políticas e confronto de propostas presenciais, a interação virtual possui o mérito de agilizar o processo deliberativo e familiarizar os sindicalistas com as novas tecnologias e ferramentas de comunicação. É possível antever num futuro próximo uma maior combinação das interações virtuais e presenciais entre os trabalhadores.

5. Considerações finais

Esse artigo procurou analisar as medidas adotadas pelas empresas do setor automobilístico no ABC paulista (VW, Mercedes Benz, Toyota e Scania), no Sul-Fluminense-RJ (Peugeot/PSA, Nissan, MAN-VW e Jaguar Land Rover), em São Carlos-SP (fábrica de motores da VW) e em Goiana-PE (FCA) no contexto da crise sanitária no Brasil, as implicações sobre os trabalhadores e como os sindicatos vem enfrentando a situação.

No momento que se conclui esse artigo, o Brasil passou a marca de 50 mil mortes por Covid-19 e mais de 1 milhão de infectados pelo Coronavírus, sem considerar a subnotificação que parece evidente, pois é um dos países que menos realiza testes na população. Esses números e fatos colocam

o país como o atual epicentro da pandemia e em segundo lugar na catástrofe que abala o mundo, atrás apenas dos EUA. Isso, sem dúvida, é resultado da postura irresponsável, desastrosa e genocida que o governo de Jair Bolsonaro vem tomando desde sua posse, deteriorada ainda mais no quadro da crise sanitária global. A curva de contaminação e mortes, ainda crescentes, não permite ter um “olhar” esperançoso sobre a situação dos trabalhadores.

A política neoliberal e conservadora que assumiu o controle do governo federal desde o golpe parlamentar-jurídico-midiático de 2016 preparou o terreno para o desastre social que se vive na atualidade ao ter enfraquecido as políticas públicas e retirado direitos, por exemplo, com a aprovação da Emenda Constitucional 95 em 2016; da Reforma Trabalhista, em 2017; da eleição da extrema-direita à presidência em 2018; e da Reforma da Previdência, em 2019, entre outros retrocessos.

O movimento sindical que poderia oferecer resistência a todo esse processo de desmanche do país vem sendo alvo de políticas com a intenção de desconstrução e deslegitimação desse importante ator social. Nesse longo processo de destruição aqui sumariamente resumido, a crise sanitária do Covid-19 parecia ser o “ tiro de misericórdia ” que levaria os trabalhadores a uma situação caótica de total desagregação social e violenta desordem pública. Esse ainda é um cenário possível, pois todos os principais indicadores socioeconômicos retratam uma realidade calamitosa! Mas a análise em tela sobre as relações de trabalho e sindicais na indústria automobilística no contexto do Covid-19 permite ver iniciativas de setores importantes da sociedade podem representar traços de um caminho para reconstrução do que se pode denominar Nação, com maior justiça social.

Paradoxalmente, o texto das MPs 927 e 936 que foi apresentado pelo governo inicialmente para atender os segmentos patronais e excluir os sindicatos da negociação com as empresas sobre as medidas relacionadas aos trabalhadores, acabaram se revelando, para o segmento assalariado e formal, como o suporte possível para uma “ pactuação ” de bom senso entre as partes do capital e do trabalho. Em outro momento, uma Medida Provisória com esse teor seria inviável politicamente, mas a excepcionalidade do momento e o reconhecimento da gravidade da crise por ambos os lados viabilizou o seu êxito.

As empresas tiveram a sensibilidade de procurar os sindicatos para negociar, mesmo que não fossem obrigados a fazê-lo, de acordo com a MP. Isso proporcionou acordos satisfatórios para as empresas porque o mercado estava ruim e o Estado assumiu parte do pagamento dos salários dos trabalhadores em lay-off. Os trabalhadores assalariados⁹ das montadoras, mesmo com alguma perda da remuneração para os setores de escalão médio / alto nas empresas, têm conseguido preservar os empregos e a maior parte dos vencimentos dos trabalhadores de salário mais baixo. Os sindicatos têm a chance de recuperar parte de seu prestígio político junto às suas bases, em virtude da maturidade que têm demonstrado ao fazer um acordo que viabiliza a manutenção do emprego e preserva o nível salarial e os benefícios até o final de 2020.

O que do contexto atual emerge como uma força para se constituir no “ novo normal ” pós-pandemia, em relação às relações de trabalho e sindicais?

Evidentemente que só é possível oferecer reflexões especulativas a partir de percepções dos dirigentes entrevistados e das lives de dirigentes da indústria automobilística na internet.

⁹ No caso dos trabalhadores informais, autônomos, por conta própria, PJ, empreendedor, qualquer que seja a denominação (reconhecendo que o uso de um ou outro desses termos tem significados e implicações muito distintas), por não terem uma instância de representação coletiva de negociação (como são, por exemplo, os sindicatos perante a indústria automobilística), acabam por sofrer com o escárnio do governo federal que submete esse segmento da população ao assédio e humilhação pública criando todo tipo de dificuldade burocrática para terem acesso ao Benefício Emergencial (BEM). Não deve ser coincidência que alguns dados sobre contaminação e morte identifiquem na população com renda de até 3 salários-mínimos como as principais vítimas na pandemia.

Em relação à organização do trabalho, o home office, teletrabalho ou trabalho remoto deve consolidar-se com um espaço maior do que tinha nas empresas antes da pandemia do Covid-19, sobretudo nas atividades de escritório.

Na produção, a expectativa do CEO de um dos grandes grupos aqui analisados é a de que as empresas retomem o nível de produção de 2019 (considerado fraco) somente em 2023, se tudo correr bem no próximo período. Significa que os empregos preservados agora, na quarentena, podem não ser viável no médio / longo prazo. Esse será um dos grandes desafios para o sindicalismo, provavelmente. O mesmo CEO disse que na empresa onde atua, os investimentos foram todos adiados e reprogramados, sempre com muita cautela, porque a Direção da empresa não sabe que tipo de mercado se constituirá, nem como se constituirá. Para ele os custos dos automóveis serão mais altos porque o volume de produção seguirá baixo durante muitos anos, enquanto os custos com logística se farão cada vez maiores tendo em vista os novos protocolos sanitários dentro das empresas. Portanto, os cenários futuros pós-pandemia, com a crise econômica de tamanho gigantesco no Brasil e no mundo, carregam muitos riscos para os trabalhadores e exigirá muita capacidade dos sindicatos e de suas lideranças.

É muito cedo para afirmar se a relação entre empresas e sindicatos se constituirá em novas bases, mais civilizadas, ou se passando a crise mais aguda da pandemia esse “clima” colaborativo irá regredir ao histórico nível de truculência das práticas antissindicais corriqueiras em muitas das empresas, diante da crise econômica que já mostra sua face.

Em relação aos sindicatos, os dirigentes entrevistados são unânimes que as entidades deverão investir financeiramente e politicamente nos recursos remotos de comunicação com os trabalhadores, que mostrou eficácia na quarentena. Deverão ser criativos para superar as limitações orçamentárias das entidades.

Mas, evidentemente, esse não é o único e talvez nem o principal problema do sindicalismo no Brasil, nem das entidades aqui analisadas. É necessário recuperar um discurso e práticas que os reconecte com os trabalhadores da base, aos seus anseios e aspirações. Essa relação parece ter sido bastante secundarizada no período dos governos do PT, de 2004 a 2014, quando se acreditava que os êxitos das políticas públicas bastavam para manter o apoio dos trabalhadores ao projeto de sociedade que então se delineava.

Surpreendentemente, para muitos, boa parte dos trabalhadores das montadoras não foi às ruas em defesa da democracia em 2015 nem se colocaram ao lado dos sindicatos nos anos de grave retrocesso desde 2016 e muitos deram seu voto a Bolsonaro em 2018. Nesse aspecto, segundo a impressão manifestada nas entrevistas dos sindicalistas, a visão bolsonarista sairá amplamente desgastada entre os trabalhadores do setor automobilístico após a pandemia, pois a maioria não aprova o descaso e o desdém governamental diante da crise da Covid-19.

Será que as atitudes tomadas pelos sindicatos aqui analisados, durante a crise do Covid-19, permitem vislumbrar uma recuperação de seu capital simbólico e político-organizativo junto aos trabalhadores da indústria automobilística no cenário pós-pandemia? Com certeza esse é um “jogo em andamento” e muitos lances ainda precisarão ocorrer.

Como já foi colocado, essas considerações finais não podem ir além de especulações, mais para provocar perguntas do que trazer cenários nesse momento de enormes incertezas.

6. Referências Bibliográficas e Documentos

- Automotive Business. A Fórmula da Volkswagen para encarar a crise da Covid-19. Especial Covid-19. Entrevista transmitida ao vivo com Pablo Di Si, em 15/04/2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=Hs5WnG2kfS0>. Acesso em 15/06/2020
- Automotive Business. A Situação dos fabricantes de veículos no Brasil diante da crise do coronavírus. Especial Covid-19. Entrevista transmitida ao vivo com Luiz Carlos Moraes, em 23/04/2020.

- Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=0kHt1UKPGd8&t=2554s>. Acesso em 18/06/2020
- Automotive Business. As Estratégias da Fiat Chrysler (FCA) para superar a crise do coronavírus. Especial Covid-19. Entrevista transmitida ao vivo com Antonio Filosa em 22/04/2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=fLOxKZd9fmM>. Acesso em 16/06/2020
- Automotive Business. “Mercedes fecha acordo para redução de jornada e salários em São Bernardo”. Publicado em 23/04/2020. Disponível em <http://www.automotivebusiness.com.br/noticia/30979/mercedes-fecha-acordo-para-reducao-de-jornada-e-salarios-em-sao-bernardo>. Acesso em 10/06/2020
- Automotive Business. “Toyota adere à MP 936 e inicia suspensão de contratos de trabalho”. Publicado em 09/04/2020. Disponível em <http://www.automotivebusiness.com.br/noticia/30919/toyota-adere-a-mp-936-e-inicia-suspensao-de-contratos-de-trabalho>. Acesso em 10/06/2020
- Automotive Business. “VWCO suspenderá contratos de trabalho por 60 dias em Resende”. Publicado em 15/04/2020. Disponível em http://www.automotivebusiness.com.br/noticia_det.aspx?id_noticia=30939. Acesso em 10/06/2020
- Entrevista com Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco. Gravação em 11/06/2020
- Entrevista com Diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Carlos. Gravação em 03/06/2020
- Medida Provisória 927 (2020). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 18/06/2020.
- Medida Provisória 936 (2020). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em 18/06/2020.
- Müller, T; Schulten, T. Ensuring fair short-time work. A European overview. In: *ETUI Policy Brief. European Economic, Employment and Social Policy*, Nº 7, 2020.
- Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. “Sindicatos de metalúrgicos driblam MP 936 e conquistam mais proteção e direitos”. Disponível em <https://smabc.org.br/sindicatos-de-metalurgicos-driblam-mp-936-e-conquistam-mais-protecao-e-direitos/>. Acesso em 12/06/2020.
- Sindicato dos Metalúrgicos de Pernambuco. “Trabalhadores do setor Automotivo de Pernambuco aprovam proposta de estabilidade de emprego. Publicado em 16/04/2020”. Disponível em <http://sindmetalpe.org.br/2020/04/16/trabalhadores-do-setor-automotivo-aprovam-proposta-de-estabilidade-de-emprego/>. Acesso em 09/06/2020
- Rede Brasil Atual. “Metalúrgicos e Scania fazem acordo para garantir volta ao trabalho no ABC”. Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/04/metalurgicos-scania-fazem-acordo-para-garantir-volta-ao-trabalho-no-abc/>. Acesso em 11/06/2020