

## **Estudo**

# **Cadeias Globais de Produção: setor têxtil, calçados e concessionárias no Brasil**

**Projeto: Fortalecimento da ação sindical para a defesa dos/as trabalhadores/as nas cadeias globais nas Américas - CSA**

**Coordenador: José Dari Krein**

**Equipe: Marilane Teixeira e André Becker Krein**

**Campinas, abril de 2018**

## **Sumário**

- 1. Descrição do perfil socioeconômico do Brasil, com ênfase nas características econômicas e produtivas e sua inserção na produção global.**
- 2. Perfil do mercado de trabalho no Brasil**
- 3. O sistema de relações do trabalho**
- 4. Convenção e recomendação da OIT no Brasil**
- 5. Definição de cadeia produtiva**
- 6. A cadeia produtiva do setor têxtil-vestuário**
  - 6.1. Características da estrutura produtiva do setor de confecções no Brasil**
  - 6.2. Tendências globais do setor de confecções**
    - 6.2.1. A divisão internacional do trabalho no setor de confecções**
    - 6.2.2. Perfil do emprego no setor têxtil, vestuário e de calçados**
    - 6.2.3. Análise do perfil do mercado de trabalho nos municípios selecionados**
    - 6.2.4. O grupo Guararapes – Empresa Riachuelo**
    - 6.2.5. Relações de trabalho e ação sindical**
    - 6.2.6. Empresa Vulcabrás**
    - 6.2.7. Relações trabalho e ação sindical**
  - 6.3. Cadeia setor automotivo – Aliança global e concessionário Sinal**
    - 6.3.1. Caracterização da cadeia e empresas envolvidas**
    - 6.3.2. Perfil sócio laboral dos trabalhadores das principais empresas envolvidas na venda de veículos automotores**
    - 6.3.3. Relações de trabalho e ação sindical**

## **Referências bibliográficas**

## 1. Descrição do perfil socioeconômico do Brasil, com ênfase nas características econômicas e produtivas e sua inserção na produção global.

Com uma população estimada de aproximadamente 214 milhões de habitantes, PIB de US\$ 2.055, trilhões e percapita de US\$ 9.877 mil (dados de 2017), o Brasil ocupava a 8ª posição com participação de 2,5% no PIB mundial, em 2017. Entre 2015 e 2016, o produto caiu 7,2%, no ano seguinte volta a crescer, embora de forma tímida (1,0%), resultados atribuídos, principalmente, ao desempenho do setor agropecuário (13,0%), e os serviços (0,3%), a indústria se manteve estagnada. Em decorrência do desempenho do setor agropecuário os resultados das exportações também foram favoráveis com crescimento de 5,2%. Ao longo dos últimos anos a estrutura produtiva no Brasil vem se alterando com a redução da participação do setor industrial e ampliação da agropecuária e do setor de serviços. Entre 2011 e 2015 a indústria de transformação encolheu a sua participação de 14,8% para 11,4% (dados das contas nacionais do IBGE).

**Tabela 1**

Participação no valor adicionado bruto constante, segundo os grupos de atividade 2010-2015 - Brasil		
Grupos de atividade	2011	2015
	Constante	Constante
<b>Total</b>	<b>3.426.470</b>	<b>4.816.089</b>
<b>Agropecuária</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,4%</b>
Indústria	27,5%	23,2%
Indústrias extrativas	3,3%	4,1%
<b>Indústrias de transformação</b>	<b>14,8%</b>	<b>11,4%</b>
Eletricidade e gás, água e esgoto	2,9%	1,9%
Construção	6,5%	5,8%
<b>Serviços</b>	<b>67,6%</b>	<b>71,5%</b>
<b>Comércio</b>	<b>12,4%</b>	<b>13,0%</b>
Transporte, armazenagem e correio	4,3%	4,5%
Informação e comunicação	3,9%	3,5%
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	7,0%	6,5%
Atividades imobiliárias	8,2%	9,6%
Outras atividades de serviços	15,8%	17,3%
Administ., defesa, saúde e educ. públicas e segur.social	16,0%	17,0%

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais.

Os efeitos do câmbio valorizado associados às peculiaridades de um padrão de inserção na economia global, marcado pela predominância de configurações produtivas relacionadas a economias nacionais abertas, de interdependência produtiva, organizada em sistemas de rede e cadeias globais e pela desestruturação de elos da cadeia produtiva nos anos de 1990, conferem ao Brasil uma posição de pouca relevância no comércio mundial. Os bons resultados econômicos, dos anos 2000, não foram suficientes para alterar as condições de integração e competição no sistema mundial de produção de bens

e serviços, com efeitos deletérios sobre a estrutura produtiva. E, nessa última década, esse desequilíbrio resultou em perda de competitividade dos setores industriais nacionais que passaram a pressionar o Estado por políticas públicas frente a um cenário de redução do ritmo de crescimento econômico. A indústria foi o setor mais afetado, reduzindo sua participação no valor adicionado de 27,1%, em 2003, para 23,2% em 2015.

A condição para entrada do Brasil, no início dos anos de 1990, no mundo globalizado era a promoção e desenvolvimento de seu sistema de produção de bens – bastante defasado pela ausência de políticas industriais nos anos de 1980. Desta forma, o país estaria em condições de competir com os importados e ampliar sua pauta de exportação, o que não se concretizou. Com a estruturação e consolidação de grandes redes transnacionais, o país ficou fora dessa cadeia de produção e perdeu com a abertura indiscriminada, uma vez que elos da cadeia produtiva de bens intermediários foram desestruturados, com a intensificação das importações favorecidos pelo câmbio valorizado (BALTAR, 2014).

Portanto, os ganhos de competitividade nesse período ocorreram por meio da redução de custos das empresas, com a introdução de mudanças organizacionais e nos processos de gestão, introdução da terceirização de forma ampla para todas as etapas do processo produtivo e tentativas de flexibilização, rotatividade e baixa remuneração. A produção industrial foi especialmente prejudicada e sua inter-relação com a prestação de serviços é fundamental para a geração de empregos de melhor qualificação e renda. Dessa forma, as novas formas de organização da produção na década de 1990 se deram por meio de empregos de baixa qualificação e renda.

Nesse contexto, a retomada da atividade econômica nos anos de 2000 expandirá a dependência das importações. Os dados sugerem uma evolução no coeficiente de 12,5% para 20,1% entre 2003 e 2008, ou seja, para cada 100 consumidos na produção industrial e no consumo em 2008, 20,1% eram importados. Entretanto, o coeficiente de exportação evoluiu em ritmo menor, o que sugere que a maior parcela da produção industrial foi consumida internamente, variando de 17,5% para 19,6% para o mesmo período. Entre 2005 e 2015 a participação do Brasil nas exportações mundiais de manufaturados caiu de 0,82% para 0,58%. (Dados da CNI, 2018).

A indústria foi mais fortemente afetada pelo comportamento de vários segmentos como o de confecções, calçados e vestuário que apresentou queda do produto em quase todos os anos das duas últimas décadas, decorrente das pressões advindas das importações

que nesse segmento cresceu 594% entre 2003 e 2008, especificamente no setor de vestuário. O setor têxtil e de confecções acumula saldo negativo em sua balança comercial desde 2005. O déficit em 2017 alcançou o valor de mais de US\$ 4,0 bilhões. As importações são originárias da China, principalmente. É importante destacar que se trata de setores em que predomina o trabalho feminino e as redes de subcontratação no setor de confecções se caracterizam por grande precariedade, baixos salários, terceirização, trabalho em domicílio e informalidade.

Há diferentes maneiras de medir o comércio relacionado as cadeias de produção. Um dos indicadores usualmente utilizados, conforme estudos divulgados pela OCDE em parceria com a OMC, mede a participação dos países em cadeias globais discriminando qual o percentual das exportações de um país que são parte das cadeias globais, tanto pelos vínculos a montante (para trás) — ao medir o valor adicionado estrangeiro embutido nas exportações do país — como a jusante (para frente) — ao medir o valor adicionado doméstico do país contido nas exportações de outros países. A soma de ambos fornece uma aproximação do que pode ser considerado um índice de participação nas cadeias globais. No caso brasileiro e com base nessa metodologia, o vínculo a montante é de 9%, enquanto a maior participação nas cadeias ocorre a jusante, com 24% das exportações totais sendo utilizadas como bens intermediários nas exportações de outros países. Esses resultados foram obtidos com base nos dados de 2009.

Os países diferem na sua colocação na cadeia de global, dependendo da sua especialização, e, portanto, o resultado dos benefícios é diferenciado, uma vez que o tipo de especialização está relacionado com o maior ou menor grau de valor adicionado na cadeia. Por exemplo, ativos de conhecimento, tais como P&D, design, dentre outros, geram maior valor adicionado na cadeia do que montagem de produtos ou fornecimento de matérias-primas. Desse modo, a inserção de um país na cadeia global pode afetar o grau de benefícios obtidos pela participação nestas cadeias.

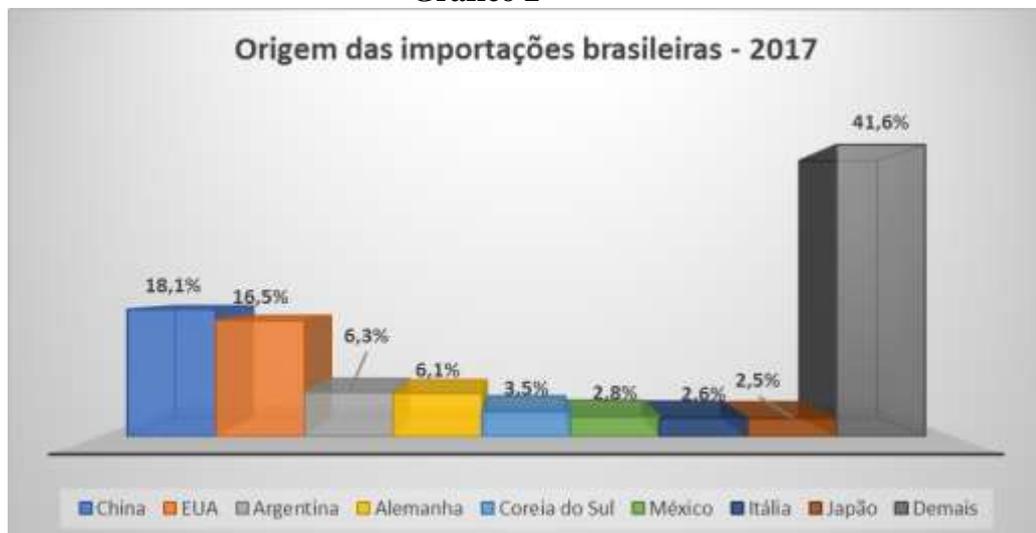
Conforme demonstra relatório da OCDE/OMC a participação do Brasil nas cadeias produtivas ocorre, principalmente, nos fluxos a jusante, isto é, aproximadamente um quarto dos produtos brasileiros exportados são importados por outros países, transformados e reexportados. Esse elevado grau de participação para frente está relacionado, dentre outros fatores, à grande exportação brasileira de recursos naturais, tais como produtos agrícolas, mineração, químicos e metais básicos.

O principal parceiro comercial no Brasil é China; 22% do destino das exportações e 18,1% da origem das importações, seguido pelos Estados Unidos e Argentina. Esses três países concentram o destino de 42,1% das exportações e 41% das importações brasileiras.

**Gráfico 1**



**Gráfico 2**



## 2. Perfil do mercado de trabalho no Brasil

Desde 2015 que a crise econômica e política alterou de maneira substantiva a condição de vida da maioria da população brasileira promovendo um grande retrocesso

econômico e social. Entre os anos de 2015 e 2016 o PIB registrou queda de 7,5%<sup>1</sup> com impacto significativo sobre o nível de emprego. No primeiro trimestre de 2017, conforme dados da PNADC<sup>2</sup>, o desemprego no Brasil atingiu recorde com 14,1 milhões de pessoas sem emprego. Deste total as mulheres representavam 50,6% e, dentre elas, as mulheres negras<sup>3</sup>, 63,2%.

Conforme dados do IBGE, medidos por meio da PNADC do 4ºT de 2017, a População Economicamente Ativa – PEA era composta por 103.586,1 milhões de pessoas. Desse total 44,5% eram mulheres e 55,3% formada por pessoas negras. A PEA se distribui entre pessoas ocupadas e desempregadas. O total de pessoas ocupadas era de 91,3 milhões (88,2%) e 12,2 milhões de desempregados o que corresponde a uma taxa de desocupação de 8,5% para os homens brancos, 12,1% para os homens negros, 10,6% para as mulheres brancas e 15,9% para as mulheres negras. As mulheres representavam maioria entre as pessoas desempregadas, 50,7%.

Entre 2014 e 2017 (4ºT), foram eliminados 3.578,8 milhões de empregos formais o que corresponde a uma queda de (-7,6%) e uma ampliação de 2.261,9 milhões de empregos informais<sup>4</sup>, um incremento de 5,5%. A informalidade cresceu sobretudo entre as mulheres negras, 9,9%. Dessa forma chega-se ao final de 2017 com um mercado de trabalho mais precarizado e com uma taxa de desemprego elevada. A informalidade se tornou a principal forma de inserção no mundo produtivo para as pessoas negras, conforme os dados do gráfico 3.

### **Gráfico 3**

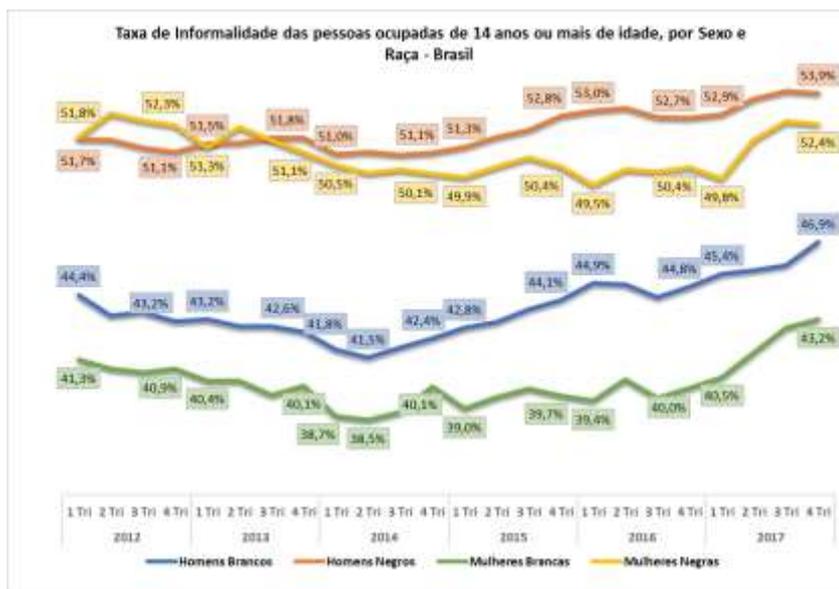
---

<sup>1</sup> Para 2017 as projeções indicam que o crescimento não ultrapassará 1%.

<sup>2</sup> PNDC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua.

<sup>3</sup> Nesse texto segue-se o padrão das análises realizadas pelo IBGE, utilizando-se a classificação negro/as, resultante da somatória de dados referentes a pretos e pardos.

<sup>4</sup> Os trabalhadores Informais correspondem a somatória dos por conta própria e o emprego sem carteira.



A distribuição do emprego no Brasil está concentrada em quatro grandes segmentos que absorvem 55,0% do total das ocupações: indústria em geral (13,0%); comércio e reparação (19,4%); informação, comunicação e atividades financeiras (11,0%) e educação, saúde e serviços sociais (11,0%).

**Tabela 2**

Total de pessoas ocupadas por grupamentos de atividade - (em mil) - Brasil		
	4º T 2017	(%)
<b>Total</b>	<b>92.108</b>	<b>100</b>
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aq.íc.	8.463	9,2%
Indústria geral	11.939	13,0%
Construção	6.945	7,5%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	17.871	19,4%
Transporte, armazenagem e correio	4.559	4,9%
Alojamento e alimentação	5.250	5,7%
Informação, comunicação e ativs financs, imobils, profis e administ	10.147	11,0%
Administração pública, defesa e seguridade social	5.105	5,5%
Educação, saúde humana e serviços sociais	10.697	11,6%
Outros Serviços	4.686	5,1%
Serviços domésticos	6.417	7,0%
Atividades mal definidas	30	0,0%

Fonte: PNAD Contínua - Elaboração Própria

A distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação indica um percentual elevado de pessoas na informalidade; o trabalho por conta própria absorve em torno de um terço dos homens e, cerca de, 20% das mulheres; os trabalhadores sem registro, considerando o emprego doméstico sem carteira, representa 15,2% dos homens

e 19,2% das mulheres. Enquanto isso, o emprego no setor privado com carteira equivale a 38,3% do total da ocupação para os homens e 33,5% das mulheres.

**Tabela 3**

<b>Distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação, segundo o sexo, 4º T de 2017, Brasil (%)</b>				
<b>Posição na ocupação</b>	<b>Homens</b>		<b>Mulheres</b>	
Empregado no setor privado com carteira	19.707.137	38,3%	13.327.856	33,5%
Empregado no setor privado sem carteira	7.565.224	14,7%	3.469.100	8,7%
Trabalhador doméstico com carteira	205.306	0,4%	1.661.369	4,2%
Trabalhador doméstico sem carteira	280.878	0,5%	4.193.646	10,5%
Empregado no setor público com carteira	515.868	1,0%	631.228	1,6%
Empregado no setor público sem carteira	943.183	1,8%	1.527.794	3,8%
Militar e servidor estatutário	3.372.662	6,6%	4.375.595	11,0%
Empregador	3.029.220	5,9%	1.285.623	3,2%
Conta-própria	15.016.402	29,2%	7.941.157	19,9%
Trabalhador familiar auxiliar	785.559	1,5%	1.417.112	3,6%
<b>Total</b>	<b>51.421.439</b>	<b>100,0%</b>	<b>39.830.480</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: IBGE - PNADC - Elaboração própria

A crise desencadeada a partir de 2015 desestruturou uma tendência que vinha se afirmando desde 2004 de ampliação da formalização e redução dos vínculos precários com reflexos nos processos de negociação coletiva.

### **3. O sistema de relações de trabalho**

Historicamente, o sistema de relações de Trabalho no Brasil é caracterizado como um modelo legislado. (Noronha, 1998). A legislação está regulamentada por meio de um código do trabalho (Consolidação da Leis Trabalhista – CLT), contendo em torno de 920 dispositivos formais, pela Constituição de 1988, que incorporou uma série de direitos infraconstitucionais. Além disso, há um ramo do judiciário (Justiça do Trabalho) especializado em dirimir os conflitos e estabelecer entendimento sobre o marco legal que influencia a definição de aspectos centrais da relação de emprego. A característica básica, portanto, é uma legislação ampla, em que o Estado tem um papel muito importante na definição dos direitos e do sistema de proteção social aos assalariados, tais como: jornada, férias, salário mínimo, 13º salário, multas na despedida, formas de contratação, saúde e segurança do trabalho etc. Assim como o sistema de proteção social: seguro desemprego, auxílio doença, licença maternidade e paternidade, aposentadoria etc. A partir dos anos 1990, consolidada com a reforma de 2017, ocorreram importantes mudanças legais na perspectiva de ampliar o poder do empregador em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho e de fragilizar a regulação estatal e as instituições da área do trabalho.

A partir dos anos 1980, com o ressurgimento do novo sindicalismo, ocorreu um processo de mudança da regulação do trabalho no Brasil, que combina o modelo legislado com uma perspectiva pluralista. Esse processo ganhou força quando a negociação coletiva começou a ter maior papel na determinação das regras que regem a relação de emprego, especialmente nos setores econômicos com maior tradição sindical. A partir dos anos 1990, introduziu-se no país negociações que flexibilizam as regras legais, e a partir de 2017, a reforma introduziu o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. Ou seja, a possibilidade da negociação, preferencialmente de forma descentralizada, estabelecer regras abaixo do que está assegurado no marco legal institucional do país.

O sindicalismo no Brasil é regulamentado pelo Estado desde os anos 1930/40, a partir de uma concepção sindical corporativista. Os elementos centrais da organização sindical oficial são: 1) princípio da unicidade sindical, em que não é permitida a concorrência entre sindicatos em uma mesma base de representação, tendo como referência mínima o município (são proibidos sindicatos por empresa); 2) um sistema confederativo, em que as centrais e qualquer organização horizontal eram proibidas formalmente até 1986 e somente legalizadas em 2008; 3) a existência de uma organização sindical correspondente de empregadores e trabalhadores; 4) a necessidade da entidade sindical ter respaldo legal (oficial) para poder exercer suas prerrogativas; 5) financiamento garantido pelo Estado, por meio de contribuições compulsórias (imposto sindical e contribuição confederativa), acrescido de outras vinculadas à negociação coletiva e taxa associativa, que foram restringidas pela reforma trabalhista de 2017, como pode ser observado abaixo; 6) o centro de poder decisório nesta estrutura encontra-se no sindicato de base. Em síntese, o sistema de organização sindical foi e continua sendo definido a partir de regulamentação estatal.

É uma estrutura sindical marcada por forte ambivalência e flexibilidade. Por um lado, há a tutela e controle do Estado sobre a organização sindical, o que possibilitou a criação, como será desenvolvido abaixo, de inúmeros sindicatos (mais de 16 mil), muitos sem representatividade. A existência da entidade classista depende do preenchimento de requisitos legais e não da vontade autônoma dos trabalhadores. Por outro lado, a legislação garante uma série de salvaguardas que permitem aos sindicatos terem condições para o desenvolvimento da ação coletiva, tais como: a estabilidade dos dirigentes, o financiamento público, o direito de greve (com restrições), a alteração das regras coletivas por meio da negociação coletiva, uma série de direitos individuais

inscritos na lei e a não intervenção patronal. Portanto, há sindicatos com diferentes concepções e perspectivas de ação, dependendo do posicionamento político da direção, já que prevalece o princípio do sindicato na mesma base de representação. Também é importante destacar que é um sistema que dificulta a alternância de poder na grande maioria das entidades sindicais, pois o estatuto é livremente criado pelas entidades, que podem criar barreiras para a participação de chapas de oposição. Ao mesmo tempo, a regulamentação permite a existência de centrais sindicais que concorrem entre si para ter a adesão dos sindicatos de base. Prevalece, portanto, unicidade na base e pluralismo na cúpula.

A reforma trabalhista de 2017 no Brasil impacta o movimento sindical em três frentes: na questão organizativa, no que tange à negociação e em relação à sustentação financeira. O quadro abaixo sistematiza as mudanças

**Quadro 1: Frentes de fragilização do movimento sindical na Reforma Trabalhista de 2017.**

Frentes de fragilização do movimento sindical	Capacidade de Organização	Criação de modalidades precários de contratação não cobertas pelos acordos coletivos: trabalho intermitente, autônomos permanentes, terceirizados, temporários via agência, os contratados como PJ ou como MEI.
		Negociação individual se sobrepõe à lei e aos Contratos coletivos (com renda superior a U\$ 3.000,00)
		Regulamentação da representação sindical do local de trabalho
	Capacidade de Negociação	Prevalência do negociado sobre o legislado
		Proibição da ultratividade dos acordos coletivos
		Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato
Sustentação Financeira	Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva	

Fonte: elaboração Krein, Colombi e Lemos, 2018, com base em Galvão et.al. (2017).

Em relação ao primeiro aspecto, os novos dispositivos legais modificam o conceito de categoria profissional que sustenta a estrutura de representação do movimento sindical brasileiro. Neste sentido, uma parte dos trabalhadores pertencentes a um determinado setor econômico – núcleo da base sindical na estrutura atual – podem ficar descobertos da negociação coletiva uma vez que portadores de contratos de trabalho precários e diferenciados, tais como: os trabalhadores intermitentes, os autônomos permanentes, os terceirizados, os temporários via agência, os contratados como Pessoa Jurídica (PJ) ou como Microempreendedores Individuais (MEI). Nesta direção, a

representação dos segmentos precários da classe trabalhadora figura enquanto um dos desafios centrais impostos ao movimento sindical.

Uma outra novidade foi a regulamentação dos trabalhadores no interior da empresa com mais de 200 empregados. A lei versa que comissões de representação podem ser instituídas (e compostas de três a sete membros dependendo do tamanho da empresa), mas exclui a participação do sindicato no processo eleitoral e no funcionamento da comissão. A sua forma de regulamentação pode acarretar uma divisão e concorrência entre o Sindicato e a Comissão. As atribuições da comissão apontam para uma substituição de prerrogativas que eram antes dos sindicatos, tais como a gestão de conflitos, o zelo das condições laborais e o encaminhamento dos problemas identificados no local de trabalho. Aos representantes da comissão não são asseguradas à estabilidade e as condições para o desenvolvimento da ação coletiva.

No que se refere à capacidade de negociação do movimento sindical, o aspecto mais preocupante da lei é a adoção da prevalência da regra negociada entre os atores sobre o que está disposto na legislação trabalhista. Mesmo estabelecendo limites em torno dos aspectos que podem ser negociados (como, por exemplo, parcelamento de férias, produtividade, programa de participação nos lucros e resultados, intervalo no horário de almoço, pagamento em bens e serviços, compensação da jornada, banco de horas), essa mudança possibilita que as regras possam ser estipuladas em patamar inferior ao que está assegurado em lei. Além disso, abre um flanco para alteração de qualquer direito ao incluir na definição dos itens passíveis de negociação a expressão “outros direitos”.

Outra dificuldade no campo da negociação coletiva é a proibição da ultratividade nos contratos coletivos. A jurisprudência, predominante até então, entendia que as regras do contrato coletivo continuavam em vigor, após o término deste, até que um novo acordo fosse firmado. A reforma passa a estabelecer que os direitos inscritos nos instrumentos normativos perdem a validade na data de vencimento do acordo. O que prevalece é uma tentativa de forçar os sindicatos a aceitar regras menos favoráveis aos trabalhadores na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às necessidades das empresas, vinculando os direitos aos ciclos econômicos e ampliando a vulnerabilidade do trabalhador.

A redução das prerrogativas sindicais no bojo da reforma afeta diretamente a legitimidade dessas instituições de representação dos trabalhadores. Nesta direção, a reforma também prevê que as homologações, após um ano de contrato, deixem de ser realizadas nos sindicatos, o que significa retirar o papel do sindicato de verificar se os direitos estão sendo cumpridos ou não. Esse é um cenário problemático, já que mais da

metade de todas as reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho versam sobre a solicitação de verbas rescisórias não pagas (GALVÃO et.al., 2017).

A terceira frente de ataque versa sobre a tentativa de asfixiar financeiramente as instituições sindicais. Esse aspecto não se restringe à reforma trabalhista, pois também no ano de 2017 uma decisão do Supremo Tribunal Federal condicionou o desconto da taxa negocial ou assistencial à prévia autorização dos trabalhadores. Essa medida, aprovada antes da Lei 13.467, forçou o movimento sindical a negociar as formas de financiamento no bojo da reforma trabalhista em tramitação no Congresso Nacional naquela época.

Logo depois a reforma instituiu o fim da contribuição sindical obrigatória<sup>5</sup>. Apesar da oposição de parte do movimento sindical ao imposto sindical, o seu fim sem transição, teve o objetivo de asfixiar essas instituições, especialmente as estruturas de 2º e 3º graus que não possuem a filiação direta de trabalhadores.

Além da asfixia financeira e das mudanças de prerrogativas, os sindicatos passarão a lidar com o esvaziamento das instituições públicas (Justiça do Trabalho e Ministério Público do Trabalho) que antes figuravam enquanto alternativa para resistir ao desrespeito de direitos. Entretanto, dentre tantas dificuldades a maior delas diz respeito à capacidade de os sindicatos estabelecerem um canal de comunicação, diálogo e representação com velhos e novos trabalhadores precários que irão crescentemente compor o mercado de trabalho brasileiro.

#### **4. Convenções e recomendações da OIT no Brasil**

O conjunto normativo consolidado nas convenções e recomendações da OIT é chamado de código interno do trabalho. Até 2017 a OIT já havia aprovado 189 convenções e 205 recomendações (OIT,2018).

Esse conjunto de normas internacionais expressa em convenções e recomendações da OIT buscam garantir o exercício do trabalho em condições de plena liberdade, de livre escolha, de dignidade, de segurança e de proteção social. O Brasil é signatário da maior parte destas convenções e recomendações. Com o advento das convenções, a OIT possibilitou que os Estados - membros elaborassem normas internas compatíveis com suas respectivas realidades sociais. Na tabela a seguir são destacadas as convenções e recomendações que estão diretamente associadas ao tema desta investigação.

---

<sup>5</sup> A contribuição consistia no desconto de um dia de trabalho por ano de cada trabalhador independentemente de sua autorização.

**Tabela 4 – Convenções ratificadas e não ratificadas pelo Brasil**

<b>n. Convenção</b>	<b>Conteúdo</b>	<b>Data da ratificação</b>	<b>Legislação nacional</b>
Convenção nº 29 Fundamentais	Trabalho Forçado ou Obrigatório	1957	Código penal: artigo 149
Convenção nº 81 Prioritárias	Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio	1957	Decretos: 41.721/57 e 95.462/87
Convenção nº 97	Trabalhadores Migrantes (Revista)	1965	Decreto 58.819/66
Convenção nº 105	Abolição do Trabalho Forçado	1965	Código penal: artigo 149
Convenção nº 122 Prioritárias	Política de Emprego	1969	Constituição Federal: artigo I
Convenção nº 140	Licença Remunerada para Estudos	1993	Decreto legislativo n. 234 de 1991 e presente nos instrumentos normativos
Convenção nº 142	Desenvolvimento de Recursos Humanos	1981	Decreto n. 98.656 de 1989
Convenção nº 144 Prioritárias	Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho	1994	Decreto n. 2.518 de 1998
Convenção nº 88	Organização do Serviço de Emprego	1957	Sistema público de Emprego do MTE
Convenção nº 98	Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva	1952	Constituição Federal artigo 7º e CLT artigos 611 e 625
Convenção nº 154	Fomento à Negociação Coletiva	1992	Decreto n. 22 de 1992
Convenção nº 100 Fundamentais	Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor	1957	Constituição Federal artigo 7º e CLT artigos 372 e 377
Convenção nº 111 Fundamentais	Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação	1965	Constituição Federal artigo 7º
Convenção nº 177	Trabalho a domicílio	Não ratificada	
Recomendação nº 198	Política nacional de proteção aos trabalhadores em uma relação de emprego	Não submetida ao Congresso Nacional	
Recomendação nº 204	Transição da economia informal para formal	Não submetida ao Congresso Nacional	
Convenção nº 181	Relativa às agências de empresas privadas	Não ratificada	
Convenção nº 143	Convenção sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes	Não ratificada	

Fonte: elaboração própria - OIT/Brasil - [http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no)

Entretanto, no âmbito do trabalho forçado, informal ou precário em que se destacam algumas convenções como a convenção nº 177 que trata do trabalho a domicílio, a recomendação nº 198 que trata da relação de trabalho e a recomendação nº 204 sobre a

transição da economia informal para formal, o Brasil não ratificou as referidas Convenções e não submeteu ao Congresso Nacional as recomendações. Esses instrumentos são fundamentais e a sua aprovação fortalece a luta em defesa do trabalho decente.

### **Em relação a convenção nº 177 - trabalho a domicilio**

Conforme a convenção nº 177 a expressão ‘trabalho a domicilio’ significa o trabalho realizado no próprio domicilio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º);

- Deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º);

- Quando for permitida a terceirização no trabalho a domicilio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º);

No Brasil, o trabalho a domicilio é uma modalidade de contratação de serviços no setor de confecções e as trabalhadoras que estão sujeitas a essa forma de contratação não recebem nenhum tipo de proteção social e não tem acesso a direitos, não há reconhecimento por parte do tomador de serviços da responsabilidade solidária, trata-se de um trabalho que se realiza sob o auspício da ilegalidade.

### **Em relação a recomendação nº 198 - relação de trabalho**

- Prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo.

- Combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal.

Dentre os principais objetivos desta recomendação está a luta contra as relações de trabalho encobertas que ocultam a sua verdadeira condição jurídica através de formas contratuais falsamente autônomas.

“Essa recomendação é a mais recente e acabada versão sobre uma discussão desencadeada no início dos anos de 1990, no âmbito da OIT, e que já passou por

debates sobre terceirização, cooperativas de trabalho, migrações, teletrabalho, trabalho infantil, relações de trabalho triangulares e trabalho informal. Seu grande mérito é consagrar, no nível das normas internacionais de trabalho, o princípio da primazia da realidade na sua mais pura e tradicional versão. À Inspeção do Trabalho está garantido um papel especial na proteção do trabalhador e na aplicação tanto do ordenamento jurídico trabalhista, em geral, quanto ao controle da aplicação da própria recomendação em apreço. É essa a atual tendência internacional: a extensão dos direitos fundamentais a todo trabalhador, a busca e a prática do trabalho decente e a consagração da Inspeção do Trabalho como uma das principais instituições de defesa do trabalhador e da cidadania”. (Bignami, 2015)

### **Em relação a recomendação nº 204 - transição da economia informal para formal**

- Através da transição para a economia formal, membros devem estender progressivamente, em lei e na prática, a todos os trabalhadores da economia informal, seguridade social, proteção na maternidade, condições de trabalho decentes e um salário mínimo que leve em consideração as necessidades dos trabalhadores e considere fatores importantes tais como o custo de vida e o nível médio de salários em seu país.
- Ao construir e manter pisos de proteção social nacionais dentro de seus sistemas de seguridade social, e ao facilitar a transição à economia formal, Membros devem prestar atenção particularmente às necessidades e circunstâncias daqueles na economia informal e de suas famílias.
- Por meio da transição da economia formal, Membros devem progressivamente estender a cobertura da segurança social àqueles na economia informal e, se necessário, adaptar procedimentos administrativos, benefícios e contribuições, levando em consideração sua capacidade contribuinte.
- Membros devem encorajar a provisão de acesso aos serviços de cuidados de crianças de qualidade, e outros serviços de cuidados para que a igualdade de gêneros seja promovida em meio a oportunidades empreendedoras e empregatícias, e que facilite a transição à economia formal.

A recomendação n. 204 foi adotada por ocasião da 103ª Conferência realizada em 2015. Nessa oportunidade o Brasil apresentou a sua estratégia que é a de focar as fiscalizações nas empresas que possuem o “poder econômico relevante”, ao invés de punir tão somente as pequenas oficinas (Carolina, 2015:13).

### **Em relação a Convenção 181 – relativas as agências de empresas privadas**

- Para os efeitos da presente Convenção, a expressão “agência de emprego privada” designa qualquer pessoa singular ou coletiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:
- Serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- Serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva ‘empresa utilizadora’, que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
- Outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que no, entanto, visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas.

No Brasil há um forte questionamento a esta convenção por entender que não dá garantias aos trabalhadores, a prática de contratação de trabalho terceirizado via agências de trabalho é amplamente utilizado, desta forma, a proposta é de que a convenção seja revista no sentido de serem mais rígidos e claros a garantia dos direitos dos trabalhadores. Está em curso uma campanha da Associação Brasileira do Trabalho Temporário – ASSERTTEM para a sua aprovação.

### **Convenções nº 29 e nº 105 – Trabalho escravo ou forçado**

Dentre as convenções ratificadas pelo Brasil duas se destacam para os objetivos dessa investigação: as convenções de nº 29 e nº 105. Ambas tratam do trabalho escravo. A convenção nº29 de 1930 sobre o trabalho forçado ou obrigatório foi ratificada pela Brasil em 1957. A partir dessa convenção os Estados-membros da OIT comprometem-se:

*“abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível”.*

Para cumprir essa meta, a convenção nº 29 definiu o trabalho forçado para o direito internacional como sendo:

*“ todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para a qual não se tenha oferecido espontaneamente”.*

A definição ampla busca a abrangência mundial do trabalho forçado, que não está restrita a determinadas regiões, podendo ocorrer em qualquer país. A definição de trabalho forçado presente na convenção nº 29 é composta de dois elementos: ameaça de punição e consentimento. Ao serem reunidos, eles tipificam as diferentes situações de trabalho forçado abrangidos pela convenção.

A Comissão de Peritos da OIT, reunida na Conferência Internacional do Trabalho em 2007, instituiu: ainda que um trabalho resulte de um acordo livremente estabelecido, as circunstâncias que envolvem o trabalho podem invalidar o consentimento. O direito dos trabalhadores à escolha de um emprego é inalienável<sup>6</sup>.

A punição que caracteriza o trabalho forçado pode também representar a perda de direitos e privilégios. A ameaça também pode assumir diferentes formas, como violência, confinamento, ameaças de morte e punições financeiras, como o não pagamento do salário (OIT,2010).

Essa definição também se aplica para a Convenção nº 105 de 1957, desse modo, as convenções 29 e 105 são complementares. Para a Convenção nº 105 o trabalho forçado deveria ser abolido, especialmente, nas seguintes situações: como forma de coerção ou educação política, como castigo por expressar determinadas opiniões políticas ou por manifestar oposição ideológica à ordem social, política ou econômica vigente; para fins de desenvolvimento econômico; como meio de disciplina no trabalho; como castigo por haver participado em greve e como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (OIT, 2010).

Um amplo movimento junto ao governo federal foi iniciado por iniciativa das entidades ligadas ao direito do trabalho que estão empenhadas pela imediata ratificação do protocolo adicional à convenção nº 29 da OIT, aprovado em 2014, pelo qual suprimiu-se as lacunas identificadas na aplicação da referida convenção para o efeito de reforçar as medidas de prevenção, proteção e indenização das vítimas, tendendo a eliminação do trabalho forçado (Anamatra, 2016).

## **5. Definição de cadeia produtiva**

O termo cadeia de valor foi concebido inicialmente por Porter (1985) que adaptou o conceito como uma estrutura básica para o desenvolvimento de uma estratégia

---

<sup>6</sup> Para maiores informações consultar o “Estudio general relativo ao Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (num.29) y al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (num.105)”, 2007.

corporativa com o propósito de promover a competitividade das empresas direcionando a atenção para todo o sistema de atividades envolvidas na produção e consumo de um produto.

No âmbito da produção e do comércio internacional, são as grandes corporações globais que determinam o que, como e onde será produzido um determinado produto. Elas descentralizam e alocam as operações de fornecimento de insumos, manufatura e distribuição para outras empresas em diversos países, liderando assim os fluxos de produção, fornecimento e comercialização em escala mundial. Cabe destacar que nestas cadeias de produção um ou alguns participantes possuem maior poder, mediante o domínio de atividades especializadas, exercem coordenação e controle sobre os outros participantes.

A ideia central é que as cadeias produtivas têm estruturas de comando na qual uma ou mais empresas coordenam atividades econômicas geograficamente dispersas. A racionalidade econômica na cadeia produtiva vem do fato de que as empresas que comandam buscam dominar as atividades que são estratégicas e que agregam mais valor (Fleury, 2000).

No modelo de cadeias produtivas globais se distingue dois tipos: aquelas que são lideradas pelos produtores, trata-se de grandes e integradas empresas industriais que detém o controle do sistema de produção, inclusive suas conexões à jusante e a montante. As indústrias automobilísticas, de computadores, aeronáutica e de máquinas elétricas, intensivas em capital e tecnologia são características deste tipo de cadeias produtivas que, usualmente, são comandadas por empresas transnacionais.

E as do segundo tipo lideradas pelos compradores, elas envolvem aquelas indústrias nas quais grandes varejistas e vendedores de marcas famosas tem um papel central no cenário das redes de produção, descentralizada em vários países exportadores tipicamente localizados no terceiro mundo. Esse padrão de industrialização, liderado pelo comércio é, com frequência, intensivo em mão de obra, característica das indústrias de bens de consumo como roupas, calçados e componentes eletroeletrônicos.

Portanto, essa distinção precisa ser vista sob uma ótica global e financeira em que o principal agente organizador desse novo capitalismo global são as corporações transnacionais, que podem estar organizadas segundo a lógica do capital industrial ou de capital comercial em função do mercado global.

## **6. A cadeia produtiva do setor têxtil-vestuário**

Os setores têxtil e do vestuário foram as primeiras indústrias a adquirirem dimensão global. A sua dispersão geográfica é uma constatação tanto nos países desenvolvidos, quanto naqueles em desenvolvimento. São indústrias que convivem com processos arcaicos e modernos. A dispersão geográfica é possível pela fragmentação das etapas do seu processo produtivo, assim como a mobilidade das atividades produtivas. Com isso, cria-se uma divisão internacional do trabalho e dos lucros extremamente desigual.

O setor se caracteriza por etapas de produção intensivas em mão-de -obra e o seu baixo custo, principalmente na etapa de confecção do vestuário (costura), com isso o setor se torna estratégico para geração de postos de trabalho e para determinados projetos industriais.

A cadeia produtiva têxtil-vestuário é constituída por grandes setores industriais:

1. A indústria química provedora de fibras manufaturadas ou químicas e insumos para tinturaria e acabamento;
2. A indústria agropecuária fornecedora de fibras naturais, tanto vegetais como animais e a indústria têxtil;
3. A indústria têxtil inclui a fiação, transformando as matérias primas em tecidos para a indústria de confecção e, por diferentes canais de comercialização, chega até o consumidor.

Os avanços tecnológicos proporcionados pelo uso da microeletrônica têm impacto na fabricação de tecidos e na fase de montagem. Os avanços mais significativos estão limitados às etapas de pré-montagem com o desenvolvimento de sistemas de design e de corte, entretanto, na costura a unidade básica de produção ainda é constituída por uma máquina de costura e um operador ou operadora, intensiva em mão-de-obra.

As empresas deste setor investem em mudanças na estrutura organizacional e na cadeia produtiva, tais como enxugamento, descentralização e deslocamento de produção para a obtenção de custos baixos nos países em desenvolvimento; flexibilidade de produção e capacidade de respostas rápidas por meio da implementação de inovações na cadeia de fornecimento com a introdução de tecnologias de informação.

No Brasil algumas das empresas líderes foram constituídas pelas famílias tradicionais. Desde os anos de 1990 com a abertura comercial que as empresas diante da competição com o mercado internacional centraram suas estratégias na redução de custos, por meio da desverticalização de seus processos, recorrendo a prática de subcontratação produtiva; realocação dos elos produtivos da cadeia, deslocando-se dos tradicionais centros produtivos das regiões Sul e Sudeste em direção a regiões que apresentam custos menores, principalmente do trabalho, a exemplo da região Nordeste em busca de incentivos estimulando, dessa forma, a formação de estruturas produtivas conhecidas como facção industrial ou domiciliar. Nesse contexto, formaram-se as cooperativas de trabalho atuando como subcontratadas das indústrias que prometiam reduzir custos pela metade por meio dos salários.

A cadeia do setor é formada por três grandes elos: produção de fibras e fiação; produção de tecidos e confecção e empresas comercializadoras (detentores de marcas, atacadistas e varejistas). As fibras podem ser naturais (algodão) ou químicas. As principais fornecedoras de fibras químicas são as empresas Vicunha, Coteminas e Santista. O elo do meio é heterogêneo e pulverizado: setor têxtil e o elo da comercialização é extremamente pulverizado.

Comandadas pelos compradores são cadeias nas quais os grandes varejistas, os comercializadores e os fabricantes de marcas globais desempenham papéis centrais, organizando redes de produção descentralizadas. As cadeias sob o comando do comprador não dependem de escala, de volume e dos avanços tecnológicos, mas de combinações de pesquisa de mercado, design, vendas, comercialização e serviços financeiros de alta qualidade. (Gereffi, 1994).

Assim, cada cadeia produtiva na indústria têxtil-vestuário tem uma estrutura de “governança” uma empresa ou um conjunto de empresas - que, por dominar posições estratégicas principalmente em relação ao mercado, estabelece como deverão comportar-se as demais empresas participantes da cadeia e que resultados poderá almejar. Os modelos de organização são: (i) produtores com marca; (ii) varejistas; e, (iii) comercializadores com marca.

As prestadoras de serviços também estão no centro das redes de contratação do setor de confecções em que a empresa principal, normalmente uma grande varejista, contrata pequenas empresas de confecção, que por sua vez contrata uma rede de fornecedoras

subcontratadas, chegando até o trabalho a domicílio, que emprega no Brasil mais de 1,5 milhão de mulheres.

No setor de confecções o trabalho terceirizado que se esconde sob o manto da informalidade, essas trabalhadoras não têm acesso a nenhum direito, expostas a jornadas de 14-18 horas diárias, não contam com nenhum tipo de proteção social e não estão representadas sindicalmente, na cidade de São Paulo são os bolivianos e os peruanos que, pela situação de maior vulnerabilidade, se encontram nessas formas de contratação.

### 6.1. Características da estrutura produtiva do setor de confecções no Brasil

De forma sintética, as atividades econômicas que correspondem ao setor de confecções são: (a) fabricação de produtos têxteis como a preparação de fiação de fibras têxteis e (b) a confecção de artigos de vestuário e acessórios que compreende a confecção de artigos de vestuário e acessórios e a fabricação de artigos de malharia e tricotagem. É na fabricação de produtos têxteis que concentra a maior criação de valor.



Fonte: CNAE –Classificação nacional das atividades econômicas

Contudo, a cadeia produtiva do setor é mais ampla e engloba outros segmentos que estão classificados em distintas atividades econômicas como é o caso da indústria química, o desenho, a distribuição e a comercialização. As grandes marcas, que atuam na produção e/ou distribuição tem papel decisivo no desenvolvimento de novas fibras e

tecidos para as confecções, portanto, diferentemente da cadeia produtiva apresentada pelos empresários (Esquema 1), entende-se que os negócios do setor se iniciam com as empresas líderes focadas no design, marketing e comercialização.

**Esquema 1 – cadeia produtiva do setor têxtil – visão dos empresários**



A cadeia típica do setor está constituída por uma empresa líder, podendo ser um varejista, produtor ou comercializador com marca, que se relaciona diretamente com os seus fornecedores definindo novos padrões de produção. A matéria prima (fibras têxteis) será transformada em fios nas fabricas de fiação, de onde seguem para a tecelagem (que fabrica os tecidos planos) ou para a malharia (tecidos de malha). Posteriormente, passam pelo acabamento para finalmente atingir a confecção. O produto final de cada uma dessas fases é a matéria prima da etapa seguinte. Portanto, há uma relação de interdependência dentro da cadeia produtiva do setor.

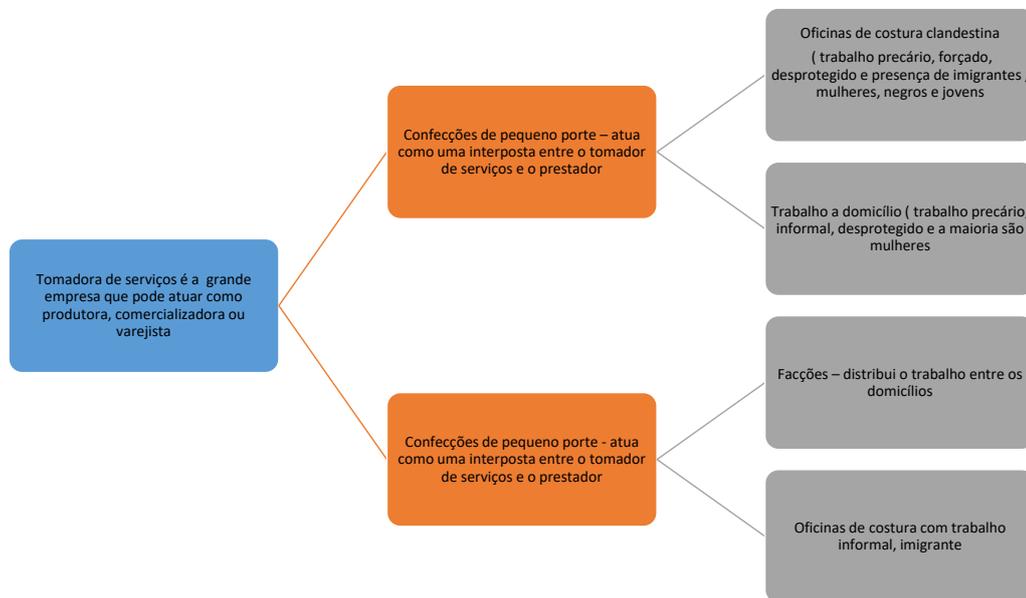
Todo o processo é acompanhado pela empresa líder que define todas as especificações do que será produzido em cada etapa da cadeia. Embora as pequenas oficinas possam eventualmente produzir para o comércio local, mas a tendência que se consolida nos mercados é a presença de grandes centros varejistas que, por obter maior escala de produção e padronização de seus produtos, obtém vantagens e podem oferecer mercadorias a preços compatíveis com o padrão de renda da maior parte da população.

A cadeia do setor de confecções se caracteriza pela elevada concentração de pequenas empresas que absorvem a grande maioria dos trabalhadores, sendo que a

presença das mulheres é predominante. A cadeia típica do setor está constituída por uma empresa líder (empresa de distribuição), um primeiro nível de fornecedores, constituído pelas empresas de confecção, especializadas em molde e desenho, as oficinas onde se localiza o trabalho de costura, parte deste trabalho está sendo terceirizado e o trabalho a domicilio. Portanto, a subcontratação é parte deste processo e os empregos e postos de trabalho de maior qualidade estão localizados na ponta da cadeia e o trabalho precário ao final.

Nas indústrias têxtil e de confecções, em geral, todos os trabalhadores tem contratos formais e os salários são mais elevados. Nas oficinas há uma mescla entre trabalho formal e informal e os salários são menores. O trabalho a domicilio é realizado sem nenhum contrato, os salários são mais baixos e as condições de trabalho extremamente precárias. Na maior parte das vezes as trabalhadoras desconhecem a identidade do tomador de serviços.

**Esquema 2 – Redes de subcontratação no setor de confecções – visão dos trabalhadores**



**6.2.Tendências globais do setor de confecções**

A globalização acelerou o processo de integração dos mercados mundiais e provocou a migração de parcela significativa da produção da indústria têxtil dos Estados Unidos, da União Europeia e do Japão para os países com mão-de-obra mais barata ao redor do mundo. Contudo, esse movimento tem sido mais forte no setor de confecções, mais intensivo em mão-de-obra e menos exigente em escala de produção.

Com isso, a marca, o marketing, os canais de distribuição e de comercialização passam a ser os elementos centrais nas estratégias das empresas. Dessa forma, podemos distinguir três modelos de organização:

1. Produtores com marcas<sup>7</sup>: empresa cujas operações eram verticalizadas e foram gradualmente mudando o foco para as atividades como design, marketing, e comercialização, contratando parte da produção e influenciando os seus fornecedores de fibras e insumos químicos para o desenvolvimento de novas fibras e tecidos.
2. Comercializadores com marca: suas competências estão focadas em design e comercialização e as atividades produtivas são totalmente subcontratadas, sendo que é exigido das empresas que prestam serviços a competência necessária para fornecer de acordo com as especificações do comercializador.
3. Varejistas: são redes de distribuição que privilegiam empresas de confecção que adotem estratégias de padronização, alta escala e preços baixos. Elas concentram-se em funções de gestão de marcas e negociação com os fornecedores (BNDES,2009).

É importante destacar o papel fundamental do capital comercial, neste esquema, representado por grandes varejistas e empresas com marcas fortes que compõem, mas não fabricam diretamente os produtos que vendem.

Desta forma, pode-se identificar dois formatos básicos de cadeias produtivas globais neste segmento: a cadeias dirigidas pelos compradores e outra dirigida pelos produtores. Os compradores são formados por grandes varejistas, designers e redes de exportadores (trading networks), que controlam como, quando e onde a produção irá acontecer e que parcela do lucro deve ser auferida a cada estágio da cadeia, apesar de não possuírem

---

<sup>7</sup> Embora a marca seja um bem intangível, seu valor pode se tornar maior que o produto a este associado.

nenhum aparato produtivo. Essas cadeias geralmente envolvem fornecedores do terceiro mundo (Gereffi, 1994:95-100).

### **6.2.1. A divisão internacional do trabalho no setor de confecções**

Já em relação as estratégias competitivas podemos distinguir uma clara divisão internacional do trabalho no comércio mundial deste setor (Prochink, 2002). Os países desenvolvidos se especializam em inovações tecnológicas, produtos e processos; inovação mercadológica e especialização em segmentos mais intensivos em capital e transferem os processos produtivos com menor eficiência para outros países. Um segundo bloco de países, concentrados na Ásia, empregam as técnicas advindas dos países desenvolvidos, transferem os processos menos eficientes e passam de fornecedores para vendedores de suas próprias marcas ou desenhos. Enquanto isso, um terceiro bloco de países amplia a produção nas etapas intensivas em mão-de-obra, mas almejam sair da condição de montadoras para fornecedora de pacote completo<sup>8</sup>.

No mundo, a Ásia lidera a produção na indústria têxtil, participando com 73% dos volumes totais produzidos no mundo. Apenas a China é responsável por 50,2% da produção de têxteis, além de representar o maior mercado consumidor desses produtos no mundo. O Brasil em 2011 ocupava o 5º lugar na produção mundial de têxteis, com 2,4% do total (IEMI, 2013) e 4ª posição no setor de confecções.

### **6.2.2. Perfil do emprego no setor têxtil, vestuário e de calçados**

Conforme os dados da PNAD de 2013, estão empregados no setor 3.204, milhões de pessoas, sendo que o segmento de confecção de artigos do vestuário era responsável por 57,5% do setor. As mulheres são ampla maioria na fabricação de produtos têxteis, vestuário e fabricação de couros e artefatos. Do total elas representam 71,7%.

## **Tabela 5**

---

<sup>8</sup> Sigla em inglês OEM – Original Equipment Manufacturer.

<b>Total de pessoas ocupadas, por sexo - ano 2013 - Brasil</b>		
<b>Setor têxtil, vestuário e calçados</b>	<b>Total</b>	<b>(%) Mulheres</b>
Fabricação de produtos têxteis	781.930	64,6%
Confeção de artigos do vestuário e acessórios	1.842.612	81,0%
Preparação de couros e fabricação de artefatos de couro, artigos de viagem e calçados	579.955	51,9%
<b>Total</b>	<b>3.204.497</b>	<b>71,7%</b>

Fonte: PNAD - 2013 - IBGE

O setor é caracterizado por elevada informalidade; na fabricação de produtos têxteis apenas 41,4% estavam empregados com carteira e entre as mulheres o percentual ainda é menor, 25,5%. Entretanto, os trabalhadores por conta própria são maioria; 43,7% do total e as mulheres 61,9%. No segmento de confecção de artigos do vestuário e acessórios o emprego com registro é de 46% e a maioria estava empregado sem carteira ou por conta própria, 48,9%. Na preparação e fabricação de artefatos de couro e calçados, o trabalho formal predominava; 76,9% do total e as mulheres, 76,0%. Do ponto de vista das condições de trabalho, os segmentos têxteis e de artigos do vestuário apresentam as piores formas de inserção ocupacional. Em 2013, 47,7% dos trabalhadores na fabricação de produtos têxteis, 39,4% dos trabalhadores em confecção de artigos do vestuário e 28,6% dos trabalhadores em preparação e fabricação de couros e calçados recebiam até 1 salário mínimo.

**Tabela 6**

<b>Distribuição das pessoas ocupadas por posição na ocupação, ano 2013 - Brasil</b>						
<b>Posição na ocupação</b>	<b>Fabricação de produtos têxteis</b>		<b>Confeção de artigos do vestuário e acessórios</b>		<b>Preparação e fabricação de artefatos de couro e calçados</b>	
	<b>Total</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Mulheres</b>
Empregado com carteira	41,4%	25,5%	46,0%	43,0%	76,9%	76,0%
Empregado sem carteira	11,2%	9,5%	14,6%	13,4%	11,7%	13,4%
Conta própria	43,7%	61,9%	34,3%	39,8%	8,6%	8,9%
Empregador	2,4%	1,5%	3,9%	2,7%	2,5%	1,1%
Trabalho não remunerado	1,1%	1,3%	0,8%	0,2%	0,1%	0,2%
Outras	0,2%	0,3%	0,4%	1,0%	0,2%	0,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: PNAD 2013 - IBGE

### **6.2.3. Análise do perfil do mercado de trabalho nos municípios selecionados para o estudo**

As regiões selecionadas para análise dos dados de emprego correspondem as localidades em que se concentram a força de trabalho do setor têxtil, confecções, vestuário e de calçados a partir das duas empresas investigadas neste estudo: O Grupo Guararapes e a Vulcabrás. Ambas com forte presença na região Nordeste. Nestes últimos anos por meio de diversos incentivos fiscais e tributárias, o Nordeste brasileiro se tornou um dos principais polos dinâmicos do setor de vestuário, confecções e calçados, deslocando do estado do Rio Grande do Sul e São Paulo para os estados do Ceará, Pernambuco e Bahia.

Além dos incentivos fiscais as empresas que se instalaram nestes estados contam com salários mais baixos e convenções coletivas mais frágeis justamente por se tratar de regiões sem tradição sindical nestes segmentos. Essa tradição está se construindo. Atualmente a Vulcabrás é uma das maiores produtoras de calçados do Brasil e suas fábricas estão concentradas no Rio Grande do Sul, Ceará, Sergipe e Bahia. No caso do Ceará, com destaque para o município de Horizonte, na Bahia em Itapetinga, no Rio Grande do Sul em Parobé e no estado de Sergipe na cidade de Frei Paulo. Ainda com forte tradição no setor de calçados, o estado de São Paulo apresenta as melhores remunerações, em média, o salário médio de um homem e de uma mulher no Ceará corresponde a 58% e 49%, respectivamente na comparação com São Paulo.

Já o setor de vestuário e confecções tem presença forte no Ceará, com destaque para Fortaleza, mas também em Pernambuco, Rio Grande do Norte e São Paulo. A remuneração média no setor do vestuário corresponde a 69% e 63% para homens e mulheres, na comparação com São Paulo pelos mesmos motivos já identificados no parágrafo anterior. Neste caso, estamos nos referindo ao trabalho com registro. No setor de calçados o trabalho com registro predomina, especialmente pela natureza da atividade econômica, entretanto, para o setor têxtil e de confecções maioria está inserido no trabalho sem registro ou por conta própria.

O processo de expansão do Grupo Guararapes, empresa de origem capixaba, se deu basicamente por meio da contratação de prestadoras de serviços, especialmente nos estados do Rio Grande do Norte, Pernambuco e Ceará. Para este estudo nos concentraremos no Estado de Pernambuco e na experiência desenvolvida pelo polo regional do agreste pernambucano e as ações sindicais do sindicato das costureiras de Pernambuco, filiado a NCST, atualmente em luta no Congresso Nacional pelo reconhecimento da profissão.

## **Tabela 7**

Total de pessoas ocupadas, segundo atividade econômica, por município e sexo										
Município	Sexo	Preparação e fiação de fibras têxteis	Tecelagem, exceto malha	Fab. tecidos de malha	Acab. em fios, tecidos e artefatos têxteis	Artefatos têxteis, exceto vestuário	Artigos do vestuário	Fabricação de artigos de malharia e tricotagem	Fabricação de calçados	Fabricação de partes para calçados
Fortaleza - Ceará	Homens	1.499	22	38	217	559	7.685	35	1.171	17
	Mulheres	343	7	30	170	248	18.959	201	1.239	2
Horizonte - Ceará	Homens	11	573	-	95	25	103	-	4.151	30
	Mulheres	5	64	-	20	3	206	-	4.005	13
Natal - Rio Grande do Norte	Homens	24	1.519	-	27	47	3.307	-	7	-
	Mulheres	5	298	-	5	33	5.646	11	5	-
Frei Paulo - Sergipe	Homens	-	-	38	-	-	-	-	450	-
	Mulheres	-	-	2	-	-	-	-	523	-
Itapetinga - Bahia	Homens	-	-	-	-	-	10	-	2.237	12
	Mulheres	-	-	-	5	-	3	-	2.212	2
São Paulo - SP	Homens	578	578	1.463	992	3.100	18.898	363	485	92
	Mulheres	562	296	935	726	2.498	42.931	739	278	39
Parobé - Rio Grande do Sul	Homens	-	-	-	4	-	24	-	2.814	220
	Mulheres	-	-	-	9	-	38	-	3.541	153
Ceará	Homens	2370	3.939	1.649	402	1.778	12.642	123	28.319	1.080
	Mulheres	605	746	385	245	854	30.242	338	23.508	511
Rio Grande do Norte	Homens	414	1.969	2	182	616	5.676	18	257	11
	Mulheres	286	406	14	64	670	10.650	40	292	-
Pernambuco	Homens	1403	236	205	971	1.114	7.834	40	1.527	16
	Mulheres	450	87	41	231	908	11.024	55	626	1

Fonte: RAIS - 2016 - Ministério do Trabalho

Remuneração média nominal das pessoas ocupadas, segundo atividade econômica, por município e sexo										
Município	Sexo	Preparação e fiação de fibras têxteis	Tecelagem, exceto malha	Fab. tecidos de malha	Acab. em fios, tecidos e artefatos têxteis	Artefatos têxteis, exceto vestuário	Artigos do vestuário	Fabricação de artigos de malharia e tricotagem	Fabricação de calçados	Fabricação de partes para calçados
Fortaleza - Ceará	Homens	1.532,29	936,44	990,89	1.025,73	1.286,86	1.285,68	1.286,29	1.437,21	1.062,14
	Mulheres	1.507,00	973,84	900,40	1.023,49	1.075,47	1.104,63	1.029,04	1.055,58	982,03
Horizonte - Ceará	Homens	1.716,01	1.811,65	-	1.061,74	1.828,32	1.353,05	-	1.125,34	1.134,59
	Mulheres	1.002,69	2.753,15	-	1.352,81	1.042,95	1.086,14	-	1.003,80	1.053,40
Natal - Rio Grande do Norte	Homens	1.211,76	1.514,35	-	954,35	1.743,69	1.451,15	-	889,87	-
	Mulheres	913,77	1.293,77	-	1.706,08	1.198,99	1.031,07	979,18	889,92	-
Frei Paulo - Sergipe	Homens	-	-	1.313,29	-	-	-	-	1.191,72	-
	Mulheres	-	-	1.458,33	-	-	-	-	933,08	-
Itapetinga - Bahia	Homens	-	-	-	-	-	999,83	-	1.160,91	1.034,32
	Mulheres	-	-	-	886,31	-	1.070,54	-	997,93	888,75
São Paulo - SP	Homens	4.173,68	3.455,08	2.565,96	2.354,24	2.541,34	1.974,20	2.496,12	2.017,36	1.862,29
	Mulheres	2.505,72	3.192,03	2.580,61	1.943,95	1.892,17	1.719,83	1.687,62	2.039,45	1.653,07
Parobé - Rio Grande do Sul	Homens	-	-	-	1.212,40	-	1.370,04	-	1.970,39	1.317,91
	Mulheres	-	-	-	1.305,88	-	1.227,24	-	1.306,63	1.154,25
Ceará	Homens	1.505,92	1.771,32	1.612,31	1.088,08	1.275,47	1.257,98	1.034,47	1.211,67	1.009,85
	Mulheres	1.441,75	1.702,49	1.593,31	1.036,01	1.120,09	1.082,70	973,12	990,11	919,66
Rio Grande do Norte	Homens	1.286,76	1.570,67	926,87	1.171,50	1.288,66	1.271,34	948,22	1.073,99	952,93
	Mulheres	958,22	1.318,84	838,28	1.043,24	1.066,53	987,57	909,25	1.038,40	-
Pernambuco	Homens	1.600,75	1.719,14	1.226,75	1.123,55	1.513,45	1.097,19	1.023,02	1.353,68	1.099,75
	Mulheres	1.449,98	1.450,63	1.636,76	1.097,48	1.267,98	1.052,66	937,76	1.171,34	1.390,17

Fonte: RAIS - 2016 - Ministério do Trabalho

#### 6.2.4. O grupo Guararapes - Empresa Riachuelo

A empresa Riachuelo faz parte do Grupo Guararapes. O Grupo iniciou suas operações em 1947 e adquiriu em 1979 as cadeias de Lojas Riachuelo e Wolens. Atualmente o Grupo Guararapes possui, além da Riachuelo, Shopping Center, Financeira, Transportadora, três centros de distribuição e dois teatros. A Riachuelo responde pelo varejo do grupo Guararapes.

Conforme dados do Balanço do Grupo de 2017 são 38.659 funcionários, sendo que 66% estão concentrados nas 302 lojas espalhadas pelo Brasil, além do comércio eletrônico. Trata-se do maior grupo empresarial de moda do Brasil e o maior parque fabril de confecção das Américas são mais de 600 fornecedores dentro e fora do Brasil. As fábricas próprias estão localizadas em Fortaleza e Natal e um terço da venda da Riachuelo é proveniente do Grupo Guararapes, a Riachuelo também trabalha com outras marcas e comercializa em suas lojas artigos de vestuário importados, principalmente da China e de Bangladesh.

**Tabela 8 – Distribuição dos recursos humanos do grupo**

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Riachuelo</b>	25.167	24.103	25.622
<b>Guararapes</b>	13.384	12.998	13.037
<b>Total</b>	38.551	37.101	38.659

Fonte: Balanço das demonstrações financeiras do Grupo Guararapes

A receita líquida consolidada do Grupo em 2017 foi de R\$ 6.444,7 bilhões, 8,8% superior ao ano de 2016. Já a receita com as operações financeiras, por meio da financeira Midway, atingiu o valor de R\$ 1.616,7 bilhões. A receita com mercadorias, por meio da Riachuelo, chegou a R\$ 4.761,5 bilhões. Ou seja, 74% é proveniente da venda de mercadorias e 25% da receita tem origem na financeira por meio das vendas com juros, multas e juros sobre atrasos, empréstimo pessoal, produtos financeiros, entre outros. O lucro bruto consolidado em 2017 foi de 4.106,3 bilhões e o lucro líquido R\$ 570,3, milhões superior ao ano de 2016 em 79,6%.

**Gráfico 4**



Fonte: <https://br.advfn.com/bolsa-de-valores/bovespa/guararapes-GUAR3/balanco>

A análise sobre os resultados do valor adicionado<sup>9</sup> gerado indica uma queda na participação dos salários e um incremento nos lucros retidos, conforme resultado do Balanço Financeiro do Grupo. Em 2017 foram gerados R\$ 3.196, bilhões em valor adicionado, um incremento de 24,5% em relação ao ano anterior. Do total gerado, 42,6% foram destinados a salários e encargos, no entanto, em 2016 o percentual havia sido de 47,4%; enquanto os lucros retidos ampliaram a sua participação de 1,2% em 2016 para 12,0% em 2017. Por outro lado, a participação dos impostos também cresceu de 24,0% para 26,0%, principalmente os tributos federais e estaduais, enquanto os tributos municipais reduziram de forma bastante generosa, caíram para menos da metade em relação ao ano anterior.

A sede da Riachuelo está localizada em São Paulo e abriga as funções administrativas, além de toda a área de criação dos produtos, desde a confecção de

<sup>9</sup> Valor Adicionado Total a Distribuir = corresponde ao valor adicionado líquido produzido pela empresa somado com receitas financeiras e resultado de equivalência patrimonial. Corresponde ao que foi adicionado pela empresa na economia, retirado a depreciação, amortização e exaustão.

Distribuição do Valor adicionado ao Pessoal = refere-se a remuneração direta, os benefícios, FGTS e outros.

Distribuição do Valor Adicionado ao Governo = corresponde ao que a empresa distribuiu da sua geração de riqueza ao governo, sob a forma de impostos, taxas e contribuições (federais, estaduais e municipais).

Remuneração ao Capital de Terceiros = é a soma dos juros e alugueis que a empresa distribuiu para terceiros.

Remuneração ao Capital Próprio = compreende os dividendos, juros sobre capital próprio e lucros retidos no período.

estampas até o desenho das peças e escolha dos tecidos. Em 2014 estavam registrados 2.086 funcionários com o seguinte perfil.

**Tabela 9 – Perfil dos trabalhadores da área administrativa da Riachuelo**

<b>Sexo</b>	1.194 mulheres (57,2) 892 homens (42,8%)
<b>Faixa etária</b>	Até 17 anos – 8,1% 18 a 24 anos – 20,7% 25 a 29 anos – 47,0% Acima de 30 anos – 24,2%
<b>Escolaridade</b>	Até médio incompleto – 9,1% Médio completo – 16,0% Superior incompleto – 13,5% Superior completo 54,7% Mestrado/doutorado – 6,7%
<b>Tipo de vínculo</b>	Contrato por prazo indeterminado – 96,5%
<b>Faixa salarial</b>	Até ½ salário mínimo – 17,8% De ½ a 5 salários mínimos – 19,8% De 5,01 a 10 salários mínimos – 28,1% Acima de 10,1 salários mínimos – 34,2%
<b>Faixas de tempo no emprego</b>	Até 2,9 meses – 7,0% Entre 3 e 11,9 meses – 28,8% Entre 1 e 2,9 anos – 28,8% 3 anos ou mais – 35,4%

Fonte: RAIS de 2014 – Ministério do Trabalho

#### **6.2.5. Relações de trabalho e ação sindical**

O grupo Guararapes possui 3 fábricas no Ceará e 5 fabricas no Rio Grande do Norte, a exemplo de Extremoz. Embora afirme que toda a produção é realizada pelo próprio grupo, mas ela atua por meio de contratação de prestadoras de serviços que abastecem suas lojas distribuídas em todo o território nacional. Conhecidas como

empresas de “facção”, trata-se de prestadoras de serviços de costura de roupas em vários polos do Nordeste, a exemplo do polo de Pernambuco, Rio Grande do Norte, Ceará. A maior parte destas prestadoras de serviços trabalha, com exclusividade ou de forma concomitante para outros grupos.

Caracterizam-se por pequenas empresas no geral constituídas sob o estímulo da contratante, mantidas sob intenso controle produtivo e administrativo e submetidas a sua direta dependência econômica, como foi constatado em recente ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho.

*“O processo que deu origem à ação civil pública se baseia no trabalho de inspeção realizado por um grupo de procuradores em 43 facções instaladas em 12 municípios do Estado. Do total de empresas vistoriadas, 29 prestavam serviço exclusivamente para o grupo Guararapes, por meio do pró-Sertão, programa de incentivo ao empreendedorismo idealizado pela Guararapes Confecções S.A. e criado pelo Governo do Estado em 2013 para atender o plano de crescimento das lojas Riachuelo no país. As 14 facções vistoriadas restantes prestam serviço tanto para a Guararapes como para a Hering SA.”<sup>10</sup>*

Segundo o relatório do MPT o grupo Guararapes mantém completo controle sob a produção e as prestadoras de serviços são obrigadas a seguirem o padrão criativo de moda e contratadas exclusivamente para atividade de costura dos moldes. Ao definir a demanda de serviço elas estabelecem absoluto controle sobre o trabalho. O programa pró-Sertão foi pelo governo do Estado do Rio Grande do Norte para estimular a expansão das lojas Riachuelo, distribuídos em doze municípios do estado, além da presença das facções nos demais estados do Nordeste e que trabalham com exclusividade para o Grupo Guararapes.

Estimulados a abri uma empresa e contrair empréstimos para compra de máquinas as facções enfrentam vários problemas identificados pelo MPT, no caso do Rio Grande do Note, mas que certamente também se aplicam para os outros estados.

---

<sup>10</sup> <https://jornalggn.com.br/noticia/grupo-guararapes-e-alvo-de-mais-de-2-mil-aco-es-trabalhistas>

- Quebra de contrato por não cumprimento das metas diárias de produção impostas pelo contratante;
- Controle sobre o tempo e o modo de produção das facções;
- Controle sobre o grupo de trabalhadores da facção por meio de planilhas diárias de acompanhamento da produtividade, atrasos;
- Estabelecimento de tempo para cada operação de costura;
- As peças são remuneradas por unidade de tempo e de forma unilateral a tomadora dos serviços fixa o preço das peças e o prestador de serviços irá se adequar;
- Adoecimento massivo de trabalhadores;
- Insustentabilidade financeira dos empreendimentos.

Essa força de organização do processo e expansão do grupo se deu por meio de isenções fiscais e empréstimos do BNDES. Entre 2009 e 2016 recebeu financiamento público de R\$ 1,4 bilhão. Em Fortaleza para a construção de uma fábrica para a fabricação exclusiva de jeans os recursos chegaram a R\$ 31,6 milhões. Além disso, foram beneficiados com isenção de até 75% do imposto sobre operações relativos à circulação de mercadorias e sobre prestação de serviços na construção de fábricas em dois estados.

Análise das relações de trabalho na região de Caruaru indicou uma forte presença de trabalhadores independentes, ou seja, fora do contrato padrão. Os independentes são os que detém os meios de produção, os prestadores de serviços e que estão à disposição de um ou mais tomador de serviços. Conforme estudo do Dieese, realizado em 2010, apurou-se que dos 220 mil ocupados na região, os trabalhadores independentes representavam 28,5%. E, entre os contratados, em torno de um terço apresentava vínculos flexíveis. Portanto, o trabalho por conta própria e a forma mais comum de inserção entre os trabalhadores independentes. Este pode prestar serviços para mais de uma empresa, para o público ou dono de um negócio familiar.

Grande parte das atividades no polo é realizada em regime familiar e domiciliar e sob o regime da informalidade, sobrepondo os tempos pessoais e de trabalho remunerado. Trata-se de trabalho realizado na maioria pelas mulheres e com elevado grau de precariedade e ausência de políticas de proteção social.

Pesquisa realizada em parceria com a NCST e o Dieese no âmbito do projeto “Diálogo social: mulheres costurando direitos” das 88 entrevistadas as atividades

desenvolvidas na confecção eram: costura, acabamento e aprontamento, lavanderia, corte, serigrafia e caseador, a maioria nunca tinha recebido benefício social. Conforme relatos da dirigente sindical entrevistada a jornada diária podia chegar a 17 horas, toda a família é envolvida na tarefa, inclusive as crianças. Dentre as motivações indicadas para o trabalho com facção um percentual elevado indicou a independência financeira, possibilidade de cuidar dos filhos e a necessidade como sendo as principais motivações. Entre as principais dificuldades encontradas se destaca a extensa jornada de trabalho.

O projeto “Redução da Informalidade por meio do Diálogo social” elaborou estratégias para intervenção entre 2010 e 2014, inicialmente em quatro polos no Brasil, ampliando posteriormente para nove polos. Na região do agreste pernambucano a experiência se desenvolveu por meio de atividades formação e o objetivo era despertar entre as trabalhadoras a importância da valorização do trabalho, do polo para o dinamismo regional e da luta por melhorar as condições de trabalho por meio de políticas públicas voltadas para o público preferencial que são as mulheres. Estimulá-las a buscar proteção social através da contribuição a previdência social.

É importante destacar que a polo de confecção da região é a principal fonte de rendimentos da maior parte da população ocupada local e que as condições que se estabelecem com as tomadoras de serviços na maior parte das vezes são bastante desfavoráveis as facções que por não terem condições de negociar condições de trabalho e remuneração submetem aquelas pessoas que estão sob seu comando a condições extremamente precárias não cumprindo sequer com a convenção coletiva.

Considerando que a maior parte das facções trabalham para os mesmos grupos econômicos, é fundamental mudar essa relação criar alianças e estratégias comuns entre os sindicatos da região para estabelecer condições de trabalho e remuneração compatíveis com trabalho digno. A experiência da ação movida pelo MPT em Natal em relação ao Grupo Guararapes pode ser uma inspiração para que se altere as relações de trabalho na região.

#### **6.2.6. Empresa Vulcabrás/Azaleia**

A empresa foi criada em 1952 sob a denominação de Cia Industrial Brasileira de Calçados e Vulcanizadoras S.A. São mais de 13 mil funcionários distribuídos em cinco unidades no Brasil, sendo três unidades produtivas localizadas nos estados do Ceará

(Horizonte), Bahia (Itapetinga) e Sergipe (Frei Paulo), um Centro de desenvolvimento no Rio Grande do Sul (Parobé) e um centro administrativo em São Paulo (Jundiá). Além disso, conta com duas filias/centros de distribuição no Peru e na Colômbia. Os produtos são vendidos por meio de representantes comerciais.

A empresa atua em três divisões de negócios: esportiva (Olympikus e OLK), feminina (Azaleia, Dijean e Opanka) e as botas Vulcabrás.

O controle acionário da empresa está distribuído da seguinte forma: 31,8% Gianpega negócios e participações S.A. – Holding de instituições não-financeiras; 30,4% Mercado Free Float (acionistas minoritários); 15,2% Gold negócios e participações S.A.-Holdings de instituições não-financeiras e 22,5% Outros do Grupo de Controle. São 1.371 investidores pessoa física, 36 investidores pessoa jurídica e 39 investidores institucionais.

Em 2017 a receita líquida da empresa foi de R\$ 1.263,1 bilhões, crescimento de 11,4% em relação ao ano de 2016. O lucro bruto R\$ 482,4% crescimento de 22,9% e o líquido líquido R\$ 188,9 milhões e crescimento de 429,1% em relação ao ano anterior. Do total da receita, 88,8% foram realizadas no mercado interno.

**Gráfico 5**



Fonte: <https://br.advfn.com/bolsa-de-valores/bovespa/vulcabras-on-VULC3/balanco>

### **Distribuição do valor adicionado**

Em 2017 a empresa gerou um valor adicionado de R\$ 901.479, superior 21,7% em relação ao ano anterior. Do total gerado 47,6% foram destinados a pessoal (salários), sendo que a remuneração direta corresponde a 33,0%, a participação nos salários e benefícios não cresceu na mesma proporção que o valor gerado, uma vez que em 2016 as despesas com pessoal representaram 54,1% e a remuneração direta, 38,3%, portanto, superior ao

exercício de 2017. Por outro lado, as comissões sobre vendas cresceram 305, ampliando de 5,7% para 6,1% sua participação no valor adicionado total. Os impostos, taxas e contribuições representam 21%; a remuneração de capitais de terceiros, 10,6% e a remuneração de capitais próprios, 20,9%. Essa foi a parcela do valor adicionado com melhor desempenho, 428% entre 2016 e 2017.

Em 2016 a maior remuneração de órgão da alta administração era de R\$ R\$ 1.725.800,00 e o menor R\$ 104.500,00 a média era de R\$ 1.299.845,62.

### Incentivos fiscais

As subvenções governamentais se referem ao ICMS e IRPJ. Sendo que o ICMS é oriundo de vários programas de incentivo nos Estados do Ceará, Bahia e Sergipe e 75% da redução do imposto de renda com base no lucro das operações localizadas nos Estados do Ceará, Bahia e Sergipe. Ainda em relação ao ICMS recentemente os incentivos do IRPJ foram renovados com validade até dezembro de 2026 e em Sergipe se encontram em processo de renovação.

### 6.2.7. Relações trabalho e ação sindical

Os estados da Bahia, Ceará e Sergipe concentram 20.459 postos de trabalho da Vulcabrás. Sendo que Bahia e Ceará reúne 93% do total. No Ceará 49,5% e na Bahia 48% são mulheres. Em torno de 80% dos trabalhadores estão concentrados em três ocupações: operadores de máquinas de costura e montar calçados; trabalhadores polivalentes de confecção de calçados e alimentadores de linhas de produção. A comparação por faixa salarial é bastante semelhante para a Bahia e Ceará, em torno de 25% recebem até 1,0 salário mínimo e mais de 90% recebe até 2 salários mínimos.

**Tabela 10**

Distribuição dos rendimentos por unidade da Vulcabrás						
	Bahia		Ceará		Sergipe	
Até 1,0 SM	1.719	26,5%	3.241	25,8%	622	43,8%
Até 2 SM	4.439	68,5%	8.768	69,8%	725	51,1%
2,01 a 5,00	212	3,3%	374	3,0%	39	2,7%
5,01 ou mais	106	1,6%	181	1,4%	33	2,3%
Total	6.476	100,0%	12.564	100,0%	1.419	100,0%

Fonte: RAIS - 2014 - Ministério do Trabalho

Da mesma forma os dados referentes a tempo de permanência na empresa; em torno de um terço permanece até 3 anos e dois terços acima de 3 anos. Na Bahia 49% possuem até 29 anos e no Ceará o percentual para essa faixa etária sobe para 60,5%. Trata-se de um perfil de força de trabalho jovem que recebe em média até dois salários mínimos, distribuídos igualmente entre homens e mulheres e muito concentrado na produção.

**Tabela 11**

<b>Distribuição do tempo de emprego por unidade da Vulcabrás</b>						
	Bahia		Ceará		Sergipe	
Até 2,9 meses	87	1,3%	288	2,3%	76	5,4%
Entre 3 e 5,9 meses	178	2,7%	373	3,0%	33	2,3%
Entre 6 e 11,9 meses	407	6,3%	1.442	11,5%	153	10,8%
Entre 1 e 1,9 ano	1.254	19,4%	1.946	15,5%	101	7,1%
Entre 2 e 2,9 ano	198	3,1%	556	4,4%	122	8,6%
3 anos ou mais	4.352	67,2%	7.959	63,3%	934	65,8%
Total	6.476	100,0%	12.564	100,0%	1.419	100,0%

Fonte: RAIS - 2014 - Ministério do Trabalho

Os sindicatos da Bahia e do Ceará são filiados à CUT e Sergipe é filiado à Força Sindical. Nos dois estados a convenção coletiva de 2018 foi renovada na íntegra sem retrocessos nas cláusulas sociais, embora com data-base próximas os dois sindicatos não conseguem unificar uma pauta comum para a negociação coletiva com a Vulcabrás. Na avaliação da dirigente sindical do Ceará a relação com a empresa é satisfatória e respeitosa. As pressões no ambiente de trabalho estão associadas ao excesso de horas extras, mesma avaliação da do dirigente sindical da Bahia que relatou a pressão da empresa para incorporar na convenção coletiva o banco de horas.

Em aspecto que chama a atenção é a ausência de creche no local de trabalho, considerando que praticamente metade da força de trabalho é constituída por mulheres. A empresa remunera com valor de R\$ 136,00 reais a título de reembolso creche, como se trata de um valor muito insuficiente as mulheres quando retornam da licença maternidade pedem demissão.

Com a reforma trabalhista na unidade do Ceará as pressões recaem sobre o banco de horas e a homologação no sindicato, já na Bahia a empresa quer negociar quitação anual, parcelamento de férias, homologação fora do sindicato.

Na avaliação dos dirigentes falta uma ação unificada, definir alguns pontos como piso salarial, reajuste e nacionalizar a campanha. Contudo, as entidades sentem dificuldade inclusive para socializar ações comuns junto a empresa.

Nesta experiência está claro que é necessário construir uma agenda que envolva todos os sindicatos com unidades da Vulcabrás porque a realidade dentro da fábrica é muito semelhante, o perfil de trabalho, as condições de trabalho, as demandas e as próprias cláusulas coletivas.

### **6.3. CADEIA SETOR AUTOMOTIVO – Aliança Global e Concessionário Sinal**

A cadeia produtiva escolhida é do setor automotivo, em particular o grupo Aliança Global, que foi constituído a partir da fusão da Renault, Nissan e Mitsubishi. Em particular será destacada a Nissan, em função de sua política antissindical e dos movimentos de solidariedade realizados no Brasil, envolvendo diferentes categorias. A empresa escolhida na cadeia foi a SINAL, concessionária de venda e manutenção dos carros, com atuação principal na região metropolitana de São Paulo. A escolha da cadeia e das empresas foram combinadas com o movimento sindical.

O caso selecionado se fundamenta a partir de duas hipóteses principais: 1) as concessionárias tendem a reproduzir as relações de trabalho da empresa que está no topo da cadeia produtiva. A política antissindical da Nissan é seguida por empresas que estão na sua rede. A definição das regras que regem não somente o negócio, mas também as relações de trabalho - que inclui o respeito aos direitos individuais, a negociação coletiva e a organização sindical - são influenciadas pela política da empresa no topo da cadeia. 2) as possibilidades de ações integradas de sindicatos em diferentes espaços e também na cadeia de produção, gerando movimentos de solidariedade e de aproximação entre entidades de setores distintos. No caso presente, as ações combinadas das organizações sindicais da indústria e do comércio

A presente parte do texto está estruturado nas seguintes partes:

- 1) Caracterização da cadeia do grupo Aliança Global e Grupo Sinal, que inclui a organização e sistema de decisão, setores que compõem (a jusante e a montante), em que etapa está concentrado o controle da cadeia, quem comanda; Poder econômico global – mapeamento de onde estão as principais empresas com destaque para aquelas serão objeto da pesquisa; (participação do mercado

mundial); Tendências mundiais destas empresas e suas estratégias, principalmente de distribuição e porque se articula com o tema das concessionárias (estratégia de Aliança global); Caracterização do grupo Sinal como parte da cadeia e sua atuação no Brasil e como se articula com as estratégias de Aliança global.

- 2) Caracterização do perfil sócio laboral no Brasil. Como não há dados específicos das empresas, foi realizado uma seleção do setor econômico no município que a empresa está instalada a partir dos dados da RAIS. A opção pela RAIS foi feita por esse ser um setor altamente formalizado no seu núcleo central. No perfil estão destacados os seguintes aspectos: evolução do emprego nos últimos 10 anos (2006-2016), a remuneração, a jornada, as modalidades de contratação, o fluxo dos desligados ou demitidos, o perfil dos trabalhadores (por sexo, idade, escolaridade) e o tempo de permanência no emprego. A comparação é sempre com o mercado geral de trabalho no Brasil.
- 3) Características das relações de trabalho e da ação sindical na cadeia. As entidades sindicais envolvidas, especialmente do comércio, as relações de trabalho nas empresas e as ações relacionadas com a cadeia.

### **6.3.1. Caracterização da cadeia e empresas envolvidos**

Nas empresas selecionadas há dois movimentos novos, que podem redefinir as possibilidades de ação coletiva. A primeira é a formação de uma “ALIANÇA GLOBAL” que criou um processo para junção na gestão e estratégia de três montadoras: Renault, Nissan e Mitsubishi. A segunda novidade é a progressiva integração de grupos econômicos que vendem e dão assistência aos automóveis com os fabricantes, ou ainda, as concessionárias com as montadoras.

A aliança entre Renault e Nissan começa em 2005, quando a Renault passou a deter 64,4% das ações da Nissan. A partir de 2016 foi incorporada a Mitsubishi Motores, formando a Aliança Global. O grupo se tornou um dos maiores do setor automobilístico no mundo, alcançando em 2017 10.608.366 veículos comercializados. As vendas aumentaram 6,5% em 2017 em relação a 2016. Estes resultados se devem principalmente ao aumento da demanda por SUVs, veículos comerciais leves e modelos 100% elétricos. “Pelos números de 2017, os membros da Aliança estão presentes em quase 200 países. As vendas do Grupo Renault aumentaram 8,5% totalizando 3.761.634 veículos em 2017. Em

2017, a Nissan Motor Co. Ltda. vendeu 5.816.278 veículos em todo o mundo, um aumento de 4,6% em comparação com 2016.”<sup>11</sup>

Em 2016, a Nissan comprou 34% das ações da Mitsubishi Motors (MMC), tornando-se assim a sua maior acionista. Carlos Ghosn, Presidente e CEO da Aliança Renault/Nissan, “anunciou que a Nissan e a MMC vão colaborar na compra conjunta, localização de peças mais fortes, utilização de fábricas em sinergia, plataformas comuns de veículos, compartilhamento de tecnologias e uma expansão da presença combinada das empresas em mercados desenvolvidos e emergentes. ” A combinação da Nissan, da Mitsubishi Motors e da Renault “vai ser um dos três maiores grupos automotivos do mundo, com economia em escala, tecnologias inovadoras e capacidade de fabricação para produzir veículos para atender a demanda dos clientes em todos os segmentos de mercado e em todos os mercados geográficos em todo o mundo.”<sup>12</sup>

As duas empresas têm cooperado na produção de *kei-cars* – veículos urbanos pequenos e com formato de carroceria normalmente quadrado – no mercado japonês nos últimos cinco anos. Ghosn concluiu: "Em uma época de mudanças sem precedentes na indústria automobilística global, essa estratégia será uma aposta em nossos pontos fortes e nas capacidades de gestão para garantir o aumento da competitividade, melhores produtos para os nossos clientes e retornos atraentes para os acionistas."

O objetivo das três montadoras é buscar criar sinergia ao ajudar a identificar e apoiar o desenvolvimento de novas tecnologias para uso potencial pelos membros da Aliança, expressa em um plano estratégico denominado “Alliance 2022”, que irá injetar mais de 10 bilhões de euros no período em atividades de pesquisas e de desenvolvimento de produtos. Além disso, as três montadoras irão fortalecer a criação da Alliance Ventures. Que também será fortalecida por uma equipe multifuncional de especialistas da Renault, Nissan e Mitsubishi. O resultado esperado é buscar receitas incrementais, reduções de custos e controle de gastos, em áreas que incluem eletrificação, sistemas de condução autônoma e conectividade veicular. Assim como pretende a médio prazo utilizar plataformas veiculares e componentes comuns para veículos elétricos, além de lançar 40 veículos com tecnologia de condução autônoma e desenvolver serviços de transporte robotizados sob demanda. A empresa estará localizada no Vale do Silício, Paris, Yokohama e Beijing, próximo aos centros de tecnologia e pesquisa das empresas que fazem parte da Aliança, onde há importantes ecossistemas com foco em inovação. A

---

<sup>11</sup> Cf. <http://carsnews.meionorte.com/2018/01/30/alianca-renault-nissan-e-o-maior-grupo-automotivo-do-mundo-com-106-milhoes-de-carros-vendidos/>

<sup>12</sup> Cf. <https://www.nissan.com.br/experiencia-nissan/noticias-e-eventos/nissan-fortalece-alian-a-com-aquisi-o-de-34-de-participa-o-na-mitsubishi-motors.html>

nova empresa será financiada conjuntamente pela Renault (40%), Nissan (40%) e Mitsubishi Motors (20%), que formarão um comitê de investimento dedicado para tomar as decisões de investimentos e monitorar a performance do negócio. *"Esta iniciativa de investimento foi desenhada para criar oportunidades de colaboração entre a Aliança e as mais promissoras startups de tecnologia automotiva do mundo", comentou Carlos Ghosn.* Por meio de seu plano estratégico Alliance 2022, a Renault-Nissan-Mitsubishi estima que a receita total de suas empresas membro chegue a US\$ 240 bilhões, com volumes de vendas anuais superiores a 14 milhões de unidades até o fim de 2022.”<sup>13</sup>

A Aliança Global é uma articulação entre as montadoras com controle acionário divididos entre elas. As três unidades no Brasil apresentam uma dinâmica muito própria, e inclusive com diferentes políticas de relações de trabalho.

A Renault é a montadora mais antiga, que começou a produzir no Brasil a partir de 1998, com uma fábrica de automóveis de passageiros. No mesmo ano de 1998, a Renault abriu o seu primeiro centro de design no Brasil que produziu diversas marcas da companhia. A partir de 1999 ampliou os negócios, abrindo uma fábrica de motores (Mecânica Mercosul) e um fábrica de veículos comerciais ligeiros (VCL), em conjunto com a Nissan. Os motores são utilizados na produção dos carros no Brasil e exportados para vários países da América Latina. A capacidade de produção das duas fábricas no Paraná é de 320 mil carros ano (Renault e Renault/Nissan). Nos últimos 5 anos produziu em torno de 200 mil automóveis por ano. Tem uma rede de 300 concessionários no Brasil. Uma parte importante da produção é exportada (41%), especialmente para Argentina (22%), Colômbia (13%), Romênia e México (4%).. Os estudos de Bridi (2017) mostram que é uma fábrica bastante enxuta e de produção flexível. Em 2017 empregava em torno de 6 mil trabalhadores diretamente, com uma produção média diária de 650 carros. O nível de robotização da montadora é bastante reduzido se comparado com as plantas mais modernas instaladas no Brasil.

A Nissan, segundo o seu site oficial, está presente no Brasil desde 2000 e opera hoje com mais de 160 concessionárias em todos os estados do País. A empresa investiu R\$ 2,6 bilhões na construção de seu Complexo Industrial próprio em Resende, no estado do Rio de Janeiro. Esta unidade industrial foi inaugurada em abril de 2014 e tem a capacidade de produzir 200 mil carros e 200 mil motores por ano. Atualmente, a unidade industrial fabrica os seguintes carros: March, Versa e o Kicks, além dos motores flexfuel

---

<sup>13</sup> <https://obrasilsobrerodas.blogspot.com.br/2018/01/renault-nissan-mitsubishi-lanca-fundo.html>

1.0 12V e 1.6 16V. A Nissan tem cerca de 1.800 funcionários no Brasil. É uma unidade muito recente e sem estudos consolidados sobre ação sindical.

Segundo a empresa, o novo complexo permite ampliar a produção no Brasil com componentes cada vez mais nacionais. “Por isso, a empresa montou uma área ao lado da unidade de Resende, com infraestrutura completa, para receber fornecedores importantes para sua operação. O Parque de Fornecedores já conta com quatro fabricantes de autopeças, além de outros dois que operam dentro da fábrica de veículos<sup>14</sup>”.

A **MMC Automóveis do Brasil Ltda.** é a montadora da [Mitsubishi Motors](#) no Brasil. A propriedade não é do grupo, mas uma espécie de franquia, em que a empresa Brasileira produz de acordo com os padrões técnicos fornecidos pela matriz. A empresa possui capital 100% nacional, começou a operar no ano de 1998 e está localizada no município de Catalão, Goiás. “Desde sua inauguração, já vendeu mais de 200 mil veículos no Brasil e conta agora com um faturamento anual em torno de R\$ 4 bilhões, sendo uma das 100 de maiores empresas do país. Com 14mil m<sup>2</sup> de área construída e 150 funcionários, cinco veículos eram produzidos por dia na época.

Em 2000, a Mitsubishi lançou o projeto Anhanguera I. Na primeira fase, foram feitas verticalização de quatro processos de produção - soldagem, pré-tratamento e pintura de carroceria e peças plásticas - e o lançamento de novos produtos, o Pajero TR4 e a L200 Sport. A área construída aumentou para 44 mil m<sup>2</sup> e a capacidade instalada passou para 30 mil unidades/ano, em duas linhas de produção. Também foram ampliados a área de solda de carrocerias e o armazém de materiais. Na segunda fase do projeto, de 2004 a 2006, a Mitsubishi investiu na expansão da fábrica, que passou a ter 65 mil m<sup>2</sup>. Nesta época, foi lançado o Pajero Sport e o número de empregados passou de 727 para 1.500. Grande parte dos componentes são importados de outras unidades e fornecedoras da Mitsubishi. A terceira fase do projeto, de 2007 a 2009, contemplou uma nova ampliação da fábrica. A área da fábrica passou para quase 100 mil m<sup>2</sup>. Em 2012 tinha 2650 empregados diretos no Brasil.

---

<sup>14</sup> Todos eles se instalaram na região para atender a Nissan. São eles: Tachi-S, fabricante de bancos; Yorozu, fornecedora de suspensão; Kinugawa, fabricante de borrachas de vedação; CalsonicKansei, componentes de cockpit; Sanoh, tubulações de freios e combustível; e Mitsui Steel, fornecedores de chaparia. Mais quatro fornecedores devem chegar, em breve. Cf. <http://diariodovale.com.br/economia/nissan-descarta-demissoes-no-sul-fluminense/>

O Grupo Sinal é uma rede de concessionárias de venda e assistência de veículos de diversas marcas (Fiat, Renault, Nissan, Jeep, etc.), com 40 lojas na região Metropolitana de São Paulo. No entanto, como é um grupo fechado e as informações são bastante escassas. Fazem parte do Grupo as seguintes empresas: GWB Distribuidora de Veículos; Mais Distribuidora de Veículos; Mercantil Distribuidora de Veículos Ford Mix Leste. Estas empresas são também subdivididas em várias outras razões sociais. Segundo dados oficiais, o grupo apresenta 1062 empregados em 2014, sendo 71,5 homens. Prevalece no grupo vendedores mais jovens, em torno de 90% apresentam uma idade menor que 40 anos de idade. Infelizmente, como é uma empresa de capital fechado as informações vigentes são poucas.

### **6.3.2. Perfil Sócio laboral dos trabalhadores das principais empresas envolvidas na Venda de Veículos Automotores**

Essa seção se dedica à análise do trabalho e dos trabalhadores envolvidos diretamente na cadeia produtiva da indústria automobilística e das concessionárias das três empresas investigadas: Renault, Nissan e Mitsubishi. Para atingir esse objetivo, a análise se deu a partir das cidades em que essas montadoras estão localizadas (São José dos Pinhais, Resende e Catalão)<sup>15</sup>, bem como a principal cidade da rede de concessionárias (São Paulo), sempre comparando com o restante do Brasil. A base de dados selecionada foi a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho, que compila os dados sobre trabalho e emprego de todas as empresas formais devidamente registradas no Brasil. O período histórico escolhido foi de 2006 a 2016, sendo 2006 o ano em que houve a mudança da RAIS na categorização dos setores e subsetores de atividade, e 2016 o último ano disponível na base de dados. A escolha por essa metodologia se deu por conta das limitações das formas de aferição e identificação desses trabalhadores. Sendo essa, portanto, a melhor forma de averiguação do objeto em questão.

#### **Trabalhadores na Fabricação de Veículos Automotores**

Quando analisado os trabalhadores na fabricação de veículos automotores, observa-se que houve um aumento expressivo do número de ocupações no Brasil de 2006

---

<sup>15</sup> Nas cidades de José dos Pinhais há outra montadora, a Audi/VW, que um número menor de trabalhador. Na cidade de Resende também está instalada, desde 1998, uma fábrica de caminhões e ônibus da VW.

até 2013, saindo de 382 mil para 532 mil. Contudo, de 2013 a 2016 houve uma diminuição brusca, voltando a 386 mil trabalhadores. As montadoras específicas analisadas passaram por processo semelhante, com um aumento no número de ocupados até 2013 e 2014 e depois diminuição até 2016. Fala-se aqui da Renault, localizada em São José dos Pinhais, no Paraná, da Nissan, com a planta em Resende, Rio de Janeiro, e da Mitsubishi, que se instalou em Catalão, Goiás.<sup>16</sup>

**Tabela 1 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores**

Cidade	São José dos Pinhais - PR	Resende - RJ	Catalão - GO	Brasil	São José dos Pinhais - PR	Resende - RJ	Catalão - GO	Brasil
Ano								
2006	5.594	1.300	1.533	382.165	1,5%	0,3%	0,4%	100%
2016	7.980	1.542	2.073	386.595	2,1%	0,4%	0,5%	100%
~2006-2016	42,7%	18,6%	35,2%	1,2%	41,0%	17,3%	33,7%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE

Entre as marcas analisadas, a montadora com maior número de mulheres em sua fábrica é a Mitsubishi, que passou de 12,1% de ocupadas mulheres em 2006 para 17,5% em 2016. Apesar disso, nenhuma das três marcas ultrapassou a média nacional em 2016, de 17,9% de mulheres. Além de possuir menos mulheres que a média nacional, as fábricas de São José dos Pinhais e de Resende não tiveram alterações significativas nessa proporção de 2006 para 2016, sendo que a Nissan chegou no fim da série histórica com apenas 8,3% de mulheres no seu quadro de funcionários.

**Tabela 2 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores por Sexo**

Cidade	São José dos Pinhais - PR		Resende - RJ		Catalão - GO		Brasil	
Sexo	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2006	87,3%	12,7%	92,3%	7,7%	87,9%	12,1%	86,7%	13,3%
2016	86,9%	13,1%	91,7%	8,3%	82,5%	17,5%	82,1%	17,9%
~2006-2016	-0,5%	3,3%	-0,7%	7,9%	-6,1%	44,3%	-5,3%	34,5%

Fonte: RAIS – MTE

<sup>16</sup> A base de dados da RAIS não permite a identificação direta das empresas, somente o município em que essas montadoras estão localizadas. O município de Resende - RJ possui apenas uma marca de fabricação de automóveis, que é a Nissan. O mesmo ocorre com Catalão - GO, que possui a Mitsubishi. Entretanto, São José dos Pinhais - PR, além de conter a Renault, possui também uma planta da Audi/Volkswagen, o que dificulta a identificação precisa dos trabalhadores dessa montadora. Apesar dessa dificuldade, os trabalhadores na fabricação de automóveis de São José dos Pinhais serão trazidos aqui como única forma de aferir os ocupados da Renault.

Em todas as fábricas analisadas a média de idade subiu no período observado. Contudo, em 2016, as três localidades possuíam uma média na proporção de ocupados com 40 anos ou mais muito abaixo da média do Brasil. Enquanto essa proporção no Brasil em 2016 era de 35,2%, em São José dos Pinhais era de 25,7%, em Resende de 26,7% e em Catalão de apenas 22,4%. Catalão era a cidade com maior proporção de ocupados com até 24 anos em 2016, de 13,4%, e São José dos Pinhais com a maior proporção de ocupados com idade entre 30 e 39 anos, de 49,1%.

**Tabela 3 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores por Faixa Etária**

Cidade	Ano	Até 24	25 a 29	30 a 39	40 a 49	50 ou Mais	Total
São José dos Pinhais – PR	2006	17,3%	26,3%	41,3%	12,0%	3,2%	100%
	2016	6,3%	18,9%	49,1%	20,2%	5,5%	100%
	~2006-2016	-63,8%	-28,3%	19,1%	68,3%	75,4%	0,0%
Resende – RJ	2006	15,8%	25,2%	37,8%	17,4%	3,9%	100%
	2016	7,9%	18,4%	47,1%	20,5%	6,2%	100%
	~2006-2016	-49,8%	-27,0%	24,7%	17,9%	57,0%	0,0%
Catalão – GO	2006	31,1%	33,9%	27,0%	6,4%	1,6%	100%
	2016	13,4%	20,4%	43,8%	18,3%	4,1%	100%
	~2006-2016	-57,1%	-39,8%	62,2%	186,0%	165,0%	0,0%
Brasil	2006	20,2%	20,6%	32,0%	20,7%	6,5%	100%
	2016	11,5%	15,9%	37,4%	23,9%	11,3%	100%
	~2006-2016	-43,1%	-23,0%	17,0%	15,6%	73,1%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE

A escolaridade também subiu nas três cidades observadas, com destaque para Catalão, que passou de 7,8% dos ocupados com ensino superior completo em 2006 para 28,3% em 2016. Todas as cidades investigadas possuem maior escolaridade entre seus trabalhadores que a média do Brasil. Enquanto a proporção de ocupados com ensino fundamental incompleto no Brasil em 2016 era de 5,2%, nos três casos específicos essa proporção ficou abaixo dos 2% no mesmo ano. Resende é a cidade com maior proporção de trabalhadores com ensino médio completo, sendo 73% da sua força de trabalho em 2016. São José dos Pinhais, por sua vez, possuía em 2016 a maior proporção de ocupados com ensino fundamental completo das três cidades, de 9,2%, apesar de em 2006 essa proporção ter chegado a 22,1%.

As três cidades observadas possuem grandes diferenças em relação aos regimes de horas contratadas semanalmente. Catalão, que possui a planta da Mitsubishi, alterou

pouco a jornada de seus empregados ao longo do período analisado, sendo que a grande maioria dos ocupados possuem carga horária de 41 a 44 horas, chegando em 2016 a uma proporção de 95,8% dos ocupados nessa faixa de horas trabalhadas na semana. São José dos Pinhais privilegiou o regime de 31 a 40 horas semanais, passando de 63,1% de sua força de trabalho nessa faixa em 2006 para 87,5% em 2016. Resende, que abriga a fábrica da Nissan, fez o caminho inverso, passando de 63% de seus ocupados em um regime de contratação de 31 a 40 horas em 2006 para 38,3% em 2016, privilegiando o crescimento do número de contratos com carga horária de 41 a 44 horas semanais, que foi de 37% dos ocupados em 2006 para 59,3% em 2016.

**Tabela 4 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores por Jornada de Trabalho**

Cidade	São José dos Pinhais - PR				Resende – RJ			
	Até 30 Horas	31 a 40 Horas	41 a 44 Horas	Total	Até 30 Horas	31 a 40 Horas	41 a 44 Horas	Total
<b>2006</b>	0,9%	63,1%	36,0%	100%	0,0%	63,0%	37,0%	100%
<b>2016</b>	0,7%	82,3%	17,0%	100%	2,3%	38,3%	59,3%	100%
<b>~2006-2016</b>	-23,3%	30,5%	-52,9%	0,0%	#DIV/0!	-39,2%	60,4%	0,0%
Cidade	Catalão – GO				Brasil			
	Até 30 Horas	31 a 40 Horas	41 a 44 Horas	Total	Até 30 Horas	31 a 40 Horas	41 a 44 Horas	Total
<b>2006</b>	1,5%	0,0%	98,5%	100%	0,4%	21,9%	77,7%	100%
<b>2016</b>	4,1%	0,1%	95,8%	100%	1,5%	24,1%	74,3%	100%
<b>~2006-2016</b>	173,3%	-	-2,7%	0,0%	281,8%	10,0%	-4,3%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE

O rendimento também apresenta grandes discrepâncias entre as cidades observadas. Em São José dos Pinhais, a proporção de ocupados com rendimento de até 3 salários mínimos era de 32,5% em 2016, em Resende essa faixa de remuneração abrangia 70,3% dos trabalhadores e em Catalão 56,7%. Verifica-se, portanto, que Resende possuía a maior proporção de trabalhadores com menores rendimentos em 2016, seguido por Catalão e por último São José dos Pinhais, com uma proporção de ocupados nessa faixa de rendimento bem abaixo da média nacional, que se estabeleceu nesse ano em 47,6%.

**Tabela 5 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores por Rendimento em Salários Mínimos**

Cidade	São José dos Pinhais - PR				Resende – RJ			
	Até 3 SM	Mais de 3	Mais de 5	Total	Até 3 SM	Mais de 3	Mais de 5	Total

		Até 5 SM	Até 10 SM	Mais de 10 SM			Até 5 SM	Até 10 SM	Mais de 10 SM	
<b>2006</b>	23,7%	31,1%	22,8%	22,4%	100%	3,0%	51,0%	19,8%	26,2%	100%
<b>2016</b>	32,5%	30,2%	27,1%	10,1%	100%	70,3%	18,1%	9,0%	2,6%	100%
<b>~2006-2016</b>	37,2%	-2,8%	19,1%	-54,9%	0,0%	2242,7%	-64,5%	-54,7%	-90,1%	0,0%
<b>Cidade</b>	<b>Catalão - GO</b>					<b>Brasil</b>				
<b>Rendimento</b>	<b>Até 3 SM</b>	<b>Mais de 3 Até 5 SM</b>	<b>Mais de 5 Até 10 SM</b>	<b>Mais de 10 SM</b>	<b>Total</b>	<b>Até 3 SM</b>	<b>Mais de 3 Até 5 SM</b>	<b>Mais de 5 Até 10 SM</b>	<b>Mais de 10 SM</b>	<b>Total</b>
<b>2006</b>	60,7%	25,2%	7,0%	7,1%	100%	33,2%	26,5%	24,4%	15,9%	100%
<b>2016</b>	56,7%	25,7%	11,4%	6,2%	100%	47,6%	23,7%	19,9%	8,8%	100%
<b>~2006-2016</b>	-6,6%	2,1%	63,3%	-13,0%	0,0%	43,5%	-10,6%	-18,5%	-44,6%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE

Apesar de São José dos Pinhais possuir rendimentos melhores do que as demais cidades investigadas, ela é a cidade com maior proporção de ocupados com contratos de trabalho por prazo determinado, que se referem às contratações via CLT por prazo determinado, trabalho temporário, contrato por prazo determinado, contrato por tempo determinado e aprendiz. Essas formas de contratação passaram de 8,1% do total de ocupados em São José dos Pinhais nesse setor em 2006, para 25,8% em 2011, e para 13,4% em 2016. Em Resende, a proporção de trabalhadores sob esses regimes de contratação variou de 0,5% em 2006 para 2,5% em 2016. Catalão seguiu a mesma tendência, indo de 3,1% em 2006 para 4% em 2016. Chama a atenção que todas as cidades possuíam em 2016 uma proporção de ocupados por prazo determinado acima da média nacional (2,4%), principalmente São José dos Pinhais, como já citado.

**Tabela 6 - Trabalhadores da Atividade de Fabricação de Veículos Automotores por Tipo de Vínculo**

Cidade	São José dos Pinhais - PR		Resende - RJ		Catalão - GO		Brasil	
	CLT Indeterminado	Prazo Determinado*	CLT Indeterminado	Prazo Determinado*	CLT Indeterminado	Prazo Determinado*	CLT Indeterminado	Prazo Determinado*
<b>2006</b>	91,9%	8,1%	99,5%	0,5%	96,9%	3,1%	98,4%	1,6%
<b>2016</b>	86,6%	13,4%	97,5%	2,5%	96,0%	4,0%	97,6%	2,4%
<b>~2006-2016</b>	-5,8%	66,0%	-2,1%	448,0%	-1,0%	30,3%	-0,8%	53,2%

\*CLT Determinado, Temporário, Contrato Prazo Determinado, Contrato Tempo Determinado, Aprendiz

Fonte: RAIS – MTE

O número de demissões sem justa causa não apresenta uma consistência ano a ano nas cidades observadas. Em São José dos Pinhais, do total de trabalhadores que passaram pela empresa ao longo do ano, 13,3% foram demitidos sem justa causa em 2006, 18,3% em 2014, e 7,8% em 2016. Catalão apresentou dois grandes picos de demissões, um em 2008, com 25,9% dos ocupados que trabalharam na fábrica, e outro em 2015, com uma proporção de 30,3% dos trabalhadores que passaram pela empresa durante o ano.

### **Trabalhadores do comércio de veículos: Brasil e São Paulo**

O segundo segmento analisado na pesquisa é dos trabalhadores do comércio de veículos em concessionárias, que o grupo Sinal faz parte. Os dados específicos do grupo serão abordados nas diferentes variáveis analisadas.

Houve um aumento de 28,1% no número de trabalhadores formais que atuavam na venda de veículos automotores no Brasil de 2006 a 2016, indo de 176.837 para 226.497 ocupados no setor. Na contramão da tendência nacional, na cidade de São Paulo houve uma redução do número de trabalhadores nessa área no mesmo período, sendo que havia em 2006 20.069 ocupados, e em 2016 diminuiu para 18.382.

**Tabela 8 - Trabalhadores do Comércio de Veículos Automotores**

<b>Local</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Brasil</b>	<b>São Paulo</b>	<b>Brasil</b>
<b>Ano</b>				
<b>2006</b>	20.069	176.837	11,3%	100%
<b>2007</b>	23.604	202.921	11,6%	100%
<b>2008</b>	23.436	218.572	10,7%	100%
<b>2009</b>	23.827	234.366	10,2%	100%
<b>2010</b>	25.146	260.247	9,7%	100%
<b>2011</b>	26.825	277.535	9,7%	100%
<b>2012</b>	25.363	284.882	8,9%	100%
<b>2013</b>	24.787	286.555	8,6%	100%
<b>2014</b>	23.182	281.480	8,2%	100%
<b>2015</b>	20.847	250.559	8,3%	100%
<b>2016</b>	18.382	226.497	8,1%	100%
<b>~2006-2016</b>	-8,4%	28,1%	-28,5%	0,0%
<b>~2003-2013</b>	23,5%	62,0%	-23,8%	0,0%
<b>~2013-2016</b>	-25,8%	-21,0%	-6,2%	0,0%

**Fonte: RAIS – MTE**

Tanto na cidade de São Paulo quanto no restante do Brasil há uma predominância de homens atuando na venda de veículos automotores, inclusive no Grupo Sinal, com

aproximadamente 70% do total dos empregados, em 2016. No entanto, houve nos últimos anos um crescimento da presença das mulheres nessa atividade, mesmo que de maneira lenta e gradual.

Em relação ao perfil dos trabalhadores, percebe-se um envelhecimento dos mesmos. Apesar da faixa etária de 30 a 39 anos ainda ser a maior em 2016, com 32,3% dos ocupados em São Paulo e 32,1% no Brasil, a proporção de ocupados com idade entre 40 e 49 anos chegou em 2016 a 26,1% em São Paulo e 20% no Brasil. Quando considerado os trabalhadores com idade igual ou maior que 40 anos, atinge-se em 2016 40,7% dos ocupados em São Paulo e 32,5% no Brasil. Em relação aos anos de estudo, percebe-se que a escolaridade dos trabalhadores na venda de veículos está aumentando. A faixa de escolaridade com maior número de ocupados em 2016 foi a de ensino médio completo, contemplando 56,6% e 57,7% dos trabalhadores em São Paulo e no Brasil respectivamente. São Paulo, entretanto, possui um número significativamente mais elevado de ocupados com ensino superior completo nesse setor, atingindo 18,1% dos ocupados ante aos 12,3% no Brasil em 2016.

Apesar de ao longo do período analisado o número de anos no trabalho ter aumentado entre os trabalhadores no setor, a grande maioria dos ocupados ainda permaneceu possuindo menos de 3 anos na ocupação, com uma proporção em 2016 de 60% aproximadamente. A proporção de ocupados com mais de 5 anos no trabalho em 2016 foi de apenas 23,8% em São Paulo e 25,5% no Brasil, indicando uma alta rotatividade no setor, como será demonstrado na tabela seguinte.

**Tabela 9 - Trabalhadores do Comércio de Veículos Automotores por Tempo no Trabalho**

Local	São Paulo					
	Menos de 1 Ano	1 a Menos de 3 Anos	3 a Menos de 5 Anos	5 a Menos de 10 Anos	Mais de 10 Anos	Total
<b>2006</b>	41,5%	30,7%	12,5%	11,2%	4,1%	100%
<b>2009</b>	39,8%	32,7%	12,2%	10,6%	4,7%	100%
<b>2014</b>	35,1%	31,4%	14,4%	12,7%	6,4%	100%
<b>2016</b>	31,6%	30,4%	14,3%	15,7%	8,1%	100%
<b>~2006-2016</b>	-23,9%	-1,1%	13,8%	40,9%	97,0%	0,0%
Local	Brasil					
						Total

Tempo no Trabalho	Menos de 1 Ano	1 a Menos de 3 Anos	3 a Menos de 5 Anos	5 a Menos de 10 Anos	Mais de 10 Anos	
<b>2006</b>	36,7%	31,3%	12,8%	12,5%	6,7%	100%
<b>2009</b>	38,5%	32,1%	12,1%	11,3%	6,0%	100%
<b>2014</b>	35,3%	30,8%	13,7%	13,0%	7,2%	100%
<b>2016</b>	29,1%	29,8%	15,6%	16,2%	9,3%	100%
<b>~2006-2016</b>	-20,9%	-4,6%	21,6%	29,5%	39,7%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE.

Apesar de pequenas variações em cada ano, a proporção de trabalhadores demitidos sem justa causa é de aproximadamente 20% do total. O número de termos de contrato aumentou de 1,8% para 2,6% em São Paulo e de 2,4% para 3,1% no Brasil, indicando uma maior contratação por contratos por prazo determinado ao invés de via CLT por prazo indeterminado.

**Tabela 10 - Trabalhadores do Comércio de Veículos Automotores por Movimento**

Local	São Paulo					Brasil				
	Não Desligado Ano	Demissão sem Justa Causa	Término no Contrato	Desligamento sem Justa Causa	Total	Não Desligado Ano	Demissão sem Justa Causa	Término no Contrato	Desligamento sem Justa Causa	Total
<b>2006</b>	71,3%	20,5%	1,8%	6,4%	100,0%	72,6%	19,6%	2,4%	5,4%	100%
<b>2009</b>	70,5%	20,3%	1,5%	7,7%	100,0%	71,7%	19,1%	2,6%	6,6%	100%
<b>2014</b>	67,1%	21,6%	2,7%	8,5%	100,0%	68,4%	19,1%	3,5%	8,9%	100%
<b>2016</b>	71,2%	19,8%	2,6%	6,4%	100,0%	70,6%	20,5%	3,1%	5,8%	100%
<b>~2006-2016</b>	-0,2%	-3,2%	42,8%	0,0%	0,0%	-2,7%	4,7%	28,6%	6,5%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE.

Como pode ser observado na tabela 11, o número de contratações via CLT por prazo indeterminado ainda é predominante tanto em 2006 quanto em 2016, em São Paulo e no Brasil. Contudo, o número de contratações por prazo determinado aumentou no período, indo de apenas 0,2% das contratações em 2006 para 2,6% em 2013 e 1,6% em 2016 na cidade de São Paulo e de 0,9% em 2006 para 2,6% em 2016 no Brasil.

**Tabela 11 - Trabalhadores do Comércio de Veículos Automotores por Tipo de Vínculo**

Local	São Paulo		Brasil	
Tipo Vínculo		Total		Total

	CLT Indeter minado	Prazo Determin ado*		CLT Indetermin ado	Prazo Determi nado*	
<b>2006</b>	99,8%	0,2%	100%	99,1%	0,9%	100%
<b>2010</b>	99,5%	0,5%	100%	98,4%	1,6%	100%
<b>2013</b>	97,4%	2,6%	100%	97,5%	2,5%	100%
<b>2016</b>	98,4%	1,6%	100%	97,4%	2,6%	100%
<b>~2006-2016</b>	-1,4%	706,0%	0,0%	-1,8%	200,5%	0,0%

\*CLT Determinado, Temporário, Contrato Prazo Determinado, Contrato Tempo Determinado, Aprendiz

Fonte: RAIS – MTE.

O regime de horas contratadas sem considerar as horas extras é majoritariamente de 41 a 44 horas semanais nos dois territórios analisados. Apesar de um pequeno crescimento no período, verifica-se que havia em 2016 poucos ocupados contratados em regime de jornada de até 40 horas. A proporção de trabalhadores contratados para até 40 horas semanais em São Paulo em 2016 era de apenas 3,8%, e no Brasil de somente 4,5%.

**Tabela 12 - Trabalhadores do Comércio de Veículos Automotores por Rendimento em Salários Mínimos**

Local Rendimento	São Paulo					Brasil				
	Até 3 SM	Mais de 3 Até 5 SM	Mais de 5 Até 10 SM	Mais de 10 SM	Total	Até 3 SM	Mais de 3 Até 5 SM	Mais de 5 Até 10 SM	Mais de 10 SM	Total
<b>2006</b>	45,0%	24,9%	20,8%	9,2%	100%	61,4%	20,8%	13,6%	4,2%	100 %
<b>2016</b>	48,5%	26,2%	17,6%	7,6%	100%	65,8%	21,6%	10,2%	2,4%	100%
<b>~2006-2016</b>	7,7%	5,2%	-15,3%	-17,2%	0,0%	7,2%	3,9%	-25,3%	-42,8%	0,0%

Fonte: RAIS – MTE.

O rendimento talvez seja a variável que contenha a maior disparidade entre a cidade de São Paulo e o restante do Brasil. Enquanto em 2016, em São Paulo, 48,5% dos ocupados possuíam rendimento de até 3 salários mínimos, no Brasil essa proporção era de 65,8%. A mesma proporção ocorre no Grupo Sinal analisado, em que 54,5% ganham mais do que 3 salários mínimos, em 2014. Outro ponto importante a ser destacado é que a proporção de ocupados nas menores faixas de rendimento aumentou ao longo do período analisado. Isto é, houve aumento da diferenciação salarial entre os trabalhadores, o que é uma situação distinta do que ocorreu no mercado de trabalho no Brasil, quando houve redução da desigualdade salarial, especialmente influenciada pela política de valorização do salário mínimo e pelos reajustes salariais acima da inflação.

### 6.3.3. Relações de trabalho e ação sindical

A cadeia e empresas aqui analisadas abrangem 4 entidades sindicais: Comerciários de São Paulo, Metalúrgicos de Curitiba (PR), Metalúrgicos de Resende (RJ) e Metalúrgicos de Catalão (GO). As entidades dos metalúrgicos são filiadas à Força Sindical e o Sindicato dos Comerciários de São Paulo é filiado à UGT. O eixo a partir do qual será analisada a parte 3 é da concessionária SINAL, que está na base do Sindicatos dos Comércio de São Paulo. As referências serão pontais em relação aos outros sindicatos. Apesar da constituição do Grupo Aliança, cada unidade no Brasil atua de forma autônoma, tem história diferentes e a regulamentação do trabalho é definida no espaço local.

### **Ação coletiva na cadeia e resultado das negociações coletivas.**

A fábrica da Renault no Paraná tem um sindicalismo atuante no seu interior. Há uma comissão de empregados (12 no total) que é bastante ativa. O Comitê Sindical (oficialmente denominado de Sistema de Representação composto de Delegados Sindicais Representantes dos Empregados do Complexo Ayrton Senna - SRDE) foi criado a partir de uma pressão externa (Comitê Mundial dos trabalhadores da Renault), mas logo ele foi adquirindo identidade própria e desenvolvendo as lutas coletivas, junto com o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba. Na última eleição, em 2015, votaram 2,5 mil trabalhadores, dando legitimidade para a sua atuação do Comitê por um período de 4 anos. Há um histórico de greves e mobilizações nas empresas do grupo, localizado no Complexo Airton Sena. O Coordenador é liberado do trabalho para se dedicar ao Comitê. Os demais membros têm a liberação de meio expediente. Todos os trabalhadores, inclusive do setor administrativo, podem votar e serem votados, desde que sejam associados ao sindicato. O Comitê não tem poder de assinar contratos coletivos de trabalho, sendo essa uma prerrogativa exclusiva do sindicato. As atribuições são:

“receber dos empregados eventuais reclamações, reivindicações individuais ou do coletivo; buscar soluções em conjunto com a empresa para problemas internos de relacionamento; questões de benefícios entre outros. As exigências impostas nas relações de trabalho e de produção levam os trabalhadores a extrapolar o acordado, pois eles atuam com vistas a informar, formar, motivar, esclarecer, propor, convencer e organizar as demandas a partir do acompanhamento das metas. São ações no âmbito da política da empresa.”. (Bridi, 2008: pps. 76/78.)

Na Renault as relações entre os representantes internos e as empresas têm sido de embates mais frequentes no cotidiano da produção e também pela maior dificuldade no

relacionamento das chefias com esse nível de representação. Por exemplo, ocorreram greves nos anos 2000, 2001, 2003, 2006, 2009, 2010 (empresa terceirizada), 2011, 2016 e 2017. Greves que foram importantes para ampliar os direitos dos trabalhadores e o valor recebido em salários e na forma de PPR (Programa de Participação nos Resultados). Além do PPR, vinculado a resultados de produção, há outras vantagens e benefícios assegurados na luta pelos trabalhadores: Complemento auxílio doença; Subsídio medicamentos; Auxílio morte /invalidez ou seguro de vida; Gestante/estabilidade até 5 meses após o parto; Estabilidade emprego/salário 24 meses anterior a aposentadoria; casos de abonos de faltas; Transporte (não incidência sobre o salário); Vale alimentação (programa de alimentação), Auxílio creche; redução da jornada para 40 horas semanais, Banco de Horas (com o mínimo de 0h ao máximo de 56h semanal/ Convocação atrelada à hora negativa de trabalho Hora extra), no entanto na greve de 2011 o banco de horas foi extinto por exigência dos trabalhadores; proibição da contratação temporária.

A Nissan, como visto acima, tem uma unidade na mesma planta da Renault em São José dos Pinhais. Ela é coberta pela mesma ação coletiva e pela mesma forma de organização sindical. Ou seja, a mesma análise realizada para a Renault vale para a Nissan da unidade que faz parte do mesmo complexo industrial.

A nova unidade, instalada em 2014, em Resende-RJ ainda é bem recente e apresenta pequena tradição sindical, pois a entrada da operação da nova fábrica coincide com a crise econômica brasileira. Além disso, a motivação para instalação da unidade no Sul fluminense foi em função de ser considerada uma área com menor mobilização sindical nos últimos anos. O tema de maior embate é a questão da remuneração, especialmente o programa de participação nos lucros e resultados.

Como é uma fábrica ainda nova, a Nissan entrou no radar sindical nos últimos anos com a criação de um grande movimento de solidariedade que as principais centrais brasileiras desencadearam pelas práticas antissindicais adotadas pela montadora, especialmente nos Estados Unidos. As centrais realizaram atos em diversas localidades no Brasil para denunciar a montadora pelo desrespeito da liberdade de organização dos trabalhadores e de graves desrespeitos aos direitos trabalhistas. As manifestações ocorreram fundamentalmente em locais públicos, aproveitando atividades de promoção dos jogos olímpicos do Rio de Janeiro, na frente das duas unidades produtivas instaladas no Brasil (São José dos Pinhais e Resende) e também nas lojas concessionárias que vendem os produtos da Nissan. A ação foi bem-sucedida, pois por um lado, conseguiu

reverter duas demissões realizadas na unidade de Canton, Mississippi, Estados Unidos. Por exemplo, durante os jogos diversas atividades sindicais chamam atenção para o “espírito nada olímpico da Nissan”, pois sua conduta no Mississippi não respeita o código que estabelece critérios para patrocinadores e fornecedores do evento, ainda que no Brasil a atitude da empresa não seja necessariamente a mesma.

Além da questão do jogos, que suscitou mobilizações específicas em 2016, o movimento de solidariedade também explorou outras três regras existentes em organismos internacionais: 1) o Código Básico da Iniciativa Ético Comercial, editado pela Ethical Trading Initiative<sup>17</sup>, que contempla o respeito a liberdade de associação e o direito a negociação coletiva; 2) o endosso dado pelos Estados Unidos às Diretrizes para Empresas Multinacionais<sup>18</sup>, que incorpora um conjunto de regras adotado pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); 3) nas convenções da OIT, que defendem o direito de livre organização, tais como expresso na Convenção Nº 87<sup>19</sup>. E a Nissan no Mississippi não tem agido assim. Não é a primeira vez que as entidades brasileiras são solidárias aos trabalhadores da multinacional. A IndustriaLL também fez uma campanha internacional de solidariedade aos trabalhadores da Nissan da América do Norte.

Os movimentos de solidariedade aos Trabalhadores da Nissan de Mississippu no Brasil com participação do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, filiado à UGT começou a ser desenvolvido em 2013, quando realizou um ato em conjunto com a CUT, Força Sindical e UAW (United Auto Workers) em frente da concessionária da Nissan da Radial Leste, em São Paulo. O ato possuía como objetivo apoiar os trabalhadores da Nissan do Mississippi, estado norte-americano, e denunciar as práticas antissindicais da empresa naquele país. Segundo os organizadores do ato, os trabalhadores da Nissan do mundo inteiro possuem representação sindical, menos nos EUA. Assim, buscou-se a união de forças entre Brasil e EUA visando pressionar a empresa a aceitar a sindicalização

---

<sup>17</sup> Cf. <http://www.ethicaltrade.org/about-eti>. “Todos os empregados poderão, sem nenhuma distinção, unir-se ou constituir associações de classe e participar de negociações coletivas. A empregadora adotará uma atitude aberta em relação às atividades de associações de classe e sua organização”,

<sup>18</sup> Cf. <http://www.pcn.fazenda.gov.br/assuntos/ocde/diretrizes-da-ocde-para-as-empresas-multinacionais>.

<sup>19</sup> Cf.

<http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>.

dos trabalhadores americanos, além de exigir melhores condições de trabalho nos dois países.<sup>20</sup>

A partir desse ato em conjunto, foram programadas diversas atividades de solidariedade entre os trabalhadores da Nissan dos EUA e do Brasil. Em agosto do mesmo ano, também em parceria com o UAW, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo realizou uma panfletagem nas concessionárias da Nissan denunciando as más condições de trabalho e as práticas antissindicais da Empresa nos EUA. Segundo o sindicato, o objetivo da ação foi de alertar os trabalhadores brasileiros para as práticas da Nissan em outros países, buscando, também, fortalecer a luta para que atitudes semelhantes não ocorram no Brasil.<sup>21</sup>

Ainda em 2013, em setembro, a UGT de Minas Gerais realizou um ato na concessionária da Nissan do centro de Belo Horizonte, reunindo trabalhadores do comércio e do setor metalúrgico. O ato também possuía o objetivo de se solidarizar aos trabalhadores da empresa nos EUA. Os organizadores afirmaram que era inadmissível em pleno século XXI uma empresa do porte da Nissan negar aos trabalhadores a representação sindical e a negociação coletiva dos direitos trabalhistas, ressaltando as pressões e ameaças realizadas pela empresa no Mississippi para os trabalhadores que querem se sindicalizar.<sup>22</sup> No mês seguinte, em outubro, a UGT realizou uma manifestação semelhante na Bahia, em frente da Eurovia Nissan Salvador. A organização do evento ressaltou, contudo, que aquele não era um ato apenas de solidariedade aos trabalhadores da planta do Mississippi, mas também para dizer à multinacional que os trabalhadores no Brasil não vão aceitar esse desrespeito a seus direitos de representação sindical. No ato foi evidenciado ainda que 40% dos trabalhadores na fábrica do Mississippi são temporários, com rendimento inferior a 50% do rendimento dos profissionais efetivos. Além disso, foi denunciado no mesmo ato os inúmeros relatos de trabalhadores que afirmaram serem obrigados a usar fralda geriátrica durante o expediente para não interromper a produção.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/Sindicato-dos-Comerciarior-de-Sao-Paulo-apoia-trabalhadores-da-Nissan-dos-EUA>.

<sup>21</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/Sindicalistas-fazem-panfletagem-denunciando-atos-da-Nissan-nos-EUA>.

<sup>22</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/UGT-protesta-contra-a-Nissan-mundial>.

<sup>23</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/post/2067-Na-Bahia,-UGT-fortalece-a-luta-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-da-Nissan-Norte-Americana>.

Em janeiro de 2014, ocorreu uma reunião na sede da UGT no Rio de Janeiro visando a criação de um ato unificado de repúdio às atitudes da Nissan nos EUA com a presença de diferentes centrais sindicais. Participaram da reunião representantes da UGT, Força Sindical, CSP Conlutas e UAW. Na reunião foi decidida a realização de um ato, que aconteceu no dia 22 de janeiro em frente da concessionária da Nissan em Botafogo, Zona Sul do Rio de Janeiro.<sup>24</sup> Em abril, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo fez um novo ato repudiando as atitudes da Nissan nos EUA, dessa vez na concessionária da Avenida Bandeirantes na capital do estado.<sup>25</sup>

A partir do final de 2014 até o começo 2016 houveram rodadas de demissão por parte da Nissan no Brasil, colocando o movimento sindical na defensiva em relação às lutas por melhores condições de trabalho e de solidariedade aos trabalhadores nos EUA.<sup>26</sup> Em julho de 2016, durante a passagem da tocha olímpica por São Paulo e aproveitando que a Nissan foi uma das patrocinadoras dos Jogos Olímpicos, o Sindicato dos Comerciários de São Paulo voltou a pautar e denunciar as práticas antissindicais da Nissan do Mississippi. Os protestos ocorreram em dois locais, primeiro na Av. Paulista e, em seguida, em frente da concessionária da Nissan na Av. Brasil. A ideia foi evidenciar para a população que há um grande descaso com os trabalhadores por parte das empresas que promoveram o evento esportivo.<sup>27</sup>

Em março de 2017, representantes do Sindicato dos Comerciários de São Paulo e de diversas centrais sindicais brasileiras se juntaram ao UAW em Canton, Mississippi, para a realização de um ato na frente da fábrica da Nissan. A manifestação teve grande visibilidade, obrigando, inclusive, o governador do Mississippi a se pronunciar sobre os pontos denunciados pelos trabalhadores.<sup>28</sup>

O que é mais importante destacar é que o fato contribuiu para abrir possibilidades de ação coletiva conjunta entre entidades de trabalhadores. Por exemplo, houve uma aproximação entre as diferentes centrais brasileiras para ação conjunta, mas também entre

---

<sup>24</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/Centrais-sindicais-do-Rio-aderem-ao-movimento-em-prol-dos-trabalhadores-da-Nissan-dos-Estados-Unidos>.

<sup>25</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/post/3811-Sindicato-mantem-firme-luta-contra-abusos-patronais-da-Nissan->.

<sup>26</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/Nissan-suspende-contrato-de-trabalho-de-279-funcionarios-no-RJ>. Cf. <http://www.comerciarior.org.br/post/9852-Montadoras-devem-fechar-mais-20-mil-vagas-em-2016,-preve-consultoria>.

<sup>27</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/Comerciarior-denunciam-pratica-antissindical-da-Nissan>.

<sup>28</sup> Cf. <http://www.comerciarior.org.br/post/12664-UGT-e-UAW-realizam-para-exigir-respeito-aos-trabalhadores-da-Nissan,-do-Mississippi>.

o setor metalúrgico e comerciário. Ou seja, o Sindicato dos Comerciários desenvolveu inúmeras atividades de denúncia das práticas de desrespeito aos direitos sindicais praticadas pela Nissan junto aos consumidores, realizando atos para chamar a atenção dos consumidores. Ao mesmo tempo foi um fator que facilitou a aproximação entre os trabalhadores comerciários e metalúrgicos. Por isso, que parte das atividades foram realizadas na frente das lojas do Grupo Sinal, que é revendedora da marca na cidade de São Paulo.

A experiência trouxe outros saltos como por exemplo, na solidariedade desenvolvida pelo sindicato dos comerciários de São Paulo à greve dos metalúrgicos de Catalão (GO), da fábrica da HPE (montadora dos veículos Mitsubishi e Suzuki), que realizaram uma grande greve em 2017. Na ocasião, novamente a atividade principal foi denunciar as práticas da empresa contra os trabalhadores junto aos consumidores. A greve foi bem-sucedida também pela solidariedade realizada por entidades de outras categorias profissionais, pois a empresa adotou um jogo bastante pesado de desmobilizar os trabalhadores e derrotar o sindicato.

Ao mesmo tempo, há uma luta dos comerciários de São Paulo contra uma prática similar da Nissan de desrespeito aos direitos trabalhistas e confrontação da empresa em relação ao sindicato. Concretamente, no Grupo Sinal há uma prática recorrente de desrespeito da convenção coletiva, especialmente em relação à abertura das lojas no domingo. O grupo está desafiando o sindicato ao não respeitar o fechamento da rede de lojas pelo menos dois domingos por mês.

No grupo Sinal não há organização de trabalhadores ou delegados sindicais no interior das empresas e nem das inúmeras lojas do Grupo. No contrato coletivo de trabalho para o setor dos Concessionários e distribuidores de veículos constam 75 cláusulas que regulam a relação de emprego e sindicais. Entre os conteúdos acordados estão: 1) a remuneração (recomposição do poder de compra dos salários, o piso salarial, que em torno de 1,5 salário mínimo e está acima dos demais trabalhadores do comércio. Em torno de 2/3 dos trabalhadores recebem uma remuneração acima do piso; 3) benefícios adicionais assegurados à categoria são: vale transporte, auxílio funeral, exercício do direito à creche; ) regulamentação da jornada, do trabalho aos domingos, das formas de compensação, do banco de horas, das horas extraordinárias; 4) normas que regem as formas de contratação e despedida dos trabalhadores; 5) estabilidades provisórias as

gestantes, pré-aposentadoria e portadores HIV; 6) as relações sindicais, incluindo formas de financiamento das entidades classistas de trabalhadores e empregadores.

Na questão da jornada de trabalho, os instrumentos normativos (convenção e acordo aditivo) estabelecem que, sob concordância dos trabalhadores, as empresas poderiam abrir dois domingos no mês. Na legislação, o comércio pode abrir aos domingos, mas assegurando aos trabalhadores pelo menos dois domingos de folga. No setor dos concessionários, as lojas abririam dois domingos por mês e outros não haveria atividade econômica.

Os grandes grupos estão desrespeitando o que foi acordado na convenção coletiva, forçando a abertura todos os domingos. É um embate que vêm desde 2013, especialmente pelos grandes grupos econômicos. O Grupo Sinal é um dos mais agressivos em busca da abertura em todos os domingos. Atualmente, dois grupos econômicos que insistem em desrespeitar os direitos inscritos no instrumento, desde 2013 (CAO e Grupo Sinal).

O sindicato tem realizado muitas atividades de mobilização e de pressão para que o desrespeito do conteúdo estabelecido na convenção coletiva não seja propagado para toda a categoria. É uma “blitz” pela cidade, com caminhão de som e panfletagens para trabalhadores atingidos e também consumidores, pois as atividades são realizadas na frente das lojas. São atividades direcionadas para fortalecer a consciência classe ou para ampliar ou não o papel do produtor

A outra ação foi de recorrer ao poder judiciário, por meio de uma reclamatória. Ação trabalhista. Os assalariados das concessionárias têm uma regulamentação específica, em que há uma tabela de dias permitidos e não permitidos abrir toda o dia. A partir das mobilizações e de uma reclamatória trabalhista na Justiça do Trabalho, a empresa está pagando uma indenização monetária aos seus assalariados. Por exemplo, em 2018, a multa por trabalhador em caso de descumprimento da cláusula sobre a jornada do domingo é R\$ 1.800,00, mas 20% por reincidência. A estratégia do Grupo Sinal é de acatar a multa estabelecida pela Justiça do Trabalho. Ela tem pago imediatamente e não fica postergando na Justiça, como faz o outro grupo que desafia o sindicato. Portanto, a questão fundamental não é financeira, mas de querer derrogar na prática o contrato de coletivo de trabalho. Tarefa que insiste a quatro anos. A luta ainda continua e o sindicato não abre mão de manter as lojas fechadas pelo menos dois domingos por mês. A opção do sindicato foi fortalecida por um plebiscito, em que os trabalhadores, em votação

manifestaram por ampla maioria (em torno de 90%) que não queriam trabalhar no domingo.

A questão é bastante emblemática e o caso Nissan serve de referência, pois a empresa que comercializa os veículos é também signatária da mesma política antissindical. A atuação do sindicato é de não permitir o desrespeito ao instrumento coletivo e de forçar a empresa a cumprir a jornada de trabalho acordada para todo o setor. A resistência é fundamental, pois há uma forte ofensiva em não permitir a propagação de atividades antissindicais da Nissan para outras empresas concessionárias e as estão na cadeia de produção, no caso da venda dos automóveis da marca. É uma questão ainda mais premente, pois prevalece nos últimos anos um contexto muito desfavorável à ação coletiva, com a maior liberdade de movimento do capital de buscar aproveitar as vantagens comparativas de cada local e tentar impor derrotas aos trabalhadores. A maior liberdade da empresa em determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho significa fragilizar as instituições de representação, como os sindicatos. Pois são estas que podem colocar algum limite às empresas. No caso analisado, a articulação de uma rede de solidariedade do movimento sindical e as denúncias na sociedade, especialmente junto aos consumidores têm mostrado que é uma forma de resistir para que as cadeias globais de produção não sejam sinônimo de precarização do trabalho. No entanto, apesar de o grupo Sinal estar na rede da Aliança Global, a estratégia antissindical é mais praticada pela Nissan fora do país. No Brasil, por um lado, está sob a guarda da Renault no Paraná e, por outro lado, optou em instalar, recentemente uma nova unidade, em uma região com menor expressão sindical.

Em síntese, as ações articuladas entre as entidades ajudaram a criar sinergia na cadeia global. No caso concreto, duas campanhas foram de solidariedade entre trabalhadores que estão na mesma cadeia de produção: 1) a campanha global contra as práticas antissindicais da NISSAN entre 2013 e 2017; 2) mobilizações conjuntas de trabalhadores em greve na fábrica e nas lojas de venda, buscando atingir a imagem da empresa junto aos consumidores. Assim como, a adoção de práticas antissindicais, caso concreto da Nissan, são seguidas por outras empresas que fazem parte da rede (venda de seus produtos), mas continua ocorrendo resistência sindical na perspectiva de assegurar alguma condição mais favorável aos trabalhadores e de não permitir que o capital determine de forma unilateral e discricionário as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho

## Referências bibliográficas

- ANAMATRA, *OIT*: Empregados e empregadores expõem preocupações e expectativas sobre o mundo do trabalho, In. <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/22576-oit-empregados-e-empregadores-expoem-preocupacoes-e-expectativas-sobre-o-mundo-do-trabalho>, 2016.
- BIGNAMI, RENATO . Trabalhadores diferenciados: reafirmando sua proteção. In: IV Congresso Internacional de Direito do Trabalho, 2015, São Paulo. Anais da Academia de direito do trabalho 2014. São Paulo: Editora Lex Magister, 2014.
- BRIDI, M.A. Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical. Dissertação de mestrado. Ciências sociais, UFPR, 2008.
- 
- GALVÃO, A. KREIN, J.D. BIAVASCHI, M. TEIXEIRA, M. Dossiê reforma trabalhista. Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>>. Acesso 19/02/2018.
- GEREFFI, G. (1994) The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How US Retailers Shape Overseas Production Networks in Commodity Chains and Global Capitalism. In: Gereffi, G. and Korzeniewicz, M., Eds., Praeger, Westport.
- KREIN, J.D. COLOMBI, A.P. e LEMOS, P.R. Entre negociação e mobilização: estratégias sindicais frente à reforma trabalhista no Brasil. Lasa, 2018 (mimeo).
- NORONHA, E. (1998), *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – Universidade de São Paulo, São Paulo.
- PORTER, M. "TECHNOLOGY AND COMPETITIVE ADVANTAGE", *Journal of Business Strategy*, Vol. 5 Issue: 3, pp.60-78, 1985.
- PROCHINK, F. Firma, industria e Mercados. In. Hasenclver, L. Kupper, D. (org.) *Organização Industrial*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- CNI. *Industria Brasileira*. Revista da Confederação Nacional da Indústria. Ano 3, n.20. Março de 2018.
- DIÁLOGO SOCIAL. *Mulheres costurando direitos/Organização*: Clarissa Barbosa Ramos Prudêncio de Carvalho; Sandra Roberta Alves Silva. – Santa Cruz do Capibaribe; Secretaria da Mulher de Pernambuco, 2015.
- IPEA. [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171011\\_cadeias\\_globais\\_cap03.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171011_cadeias_globais_cap03.pdf)
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Anos 2004, 2008, 2013, 2014. Rio de Janeiro. Microdados IBGE. <http://www.ibge.gov.br/home/>.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Sistema de Contas Nacionais: 2004. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.
- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Sistema de Contas Nacionais: 2008. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Sistema de Contas Nacionais: 2013. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

IBGE. Contas Nacionais Trimestrais. Indicadores de Volume e Valores Correntes. Rio de Janeiro: IBGE, out/dez, 2016.

#### Sites

G1. <https://g1.globo.com/economia/noticia/pib-do-brasil-fica-em-ultimo-lugar-em-ranking-com-45-paises.ghtml>

Vulcabras/Azaleia. <http://www.vulcabrasazaleia.com.br/institucional/>

<http://www.mst.org.br/2018/03/08/no-rn-fabrica-do-grupo-guararapes-e-ocupada-por-mulheres.html>