

TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

MOBILIZAR FORÇA HISTÓRICA PARA MOLDAR O FUTURO

SMABC e Indústria 4.0 no Setor
Automotivo Brasileiro

Ariella Silva Araujo
Setembro 2020



Apesar das mudanças tecnológicas, os sindicatos continuam sendo agentes importantes no processo de modelagem social de novas tecnologias, que não são unidirecionais nem inexoráveis. Neste processo, os atores têm capacidade para agir e as escolhas são estratégicas.



No caso do SMABC, o recurso ao poder associativo foi decisivo em diversos momentos contenciosos nas negociações tanto na VWB quanto na MBB no que diz respeito à Indústria 4.0.



A Indústria 4.0 exige um «Sindicalismo 4.0»: transição justa e propostas que respondam às aspirações das novas classes trabalhadoras: mais mulheres e jovens trabalhando em condições mais precárias.



TRABALHO E JUSTIÇA SOCIAL

MOBILIZAR FORÇA HISTÓRICA PARA MOLDAR O FUTURO

SMABC e Indústria 4.0 no Setor
Automotivo Brasileiro

O projeto **«Sindicatos em transformação 4.0»** examina as ações estratégicas dos sindicatos para mobilizar recursos de poder em um «novo mundo de trabalho», onde o capital utiliza a tecnologia digital para reorganizar os processos produtivos e o trabalho. O Programa Sindical Global da FES visa compreender o impacto no equilíbrio de poder entre o capital e o trabalho e como os trabalhadores estão respondendo às ameaças de mais exploração e precarização do trabalho. Adotando uma abordagem de diálogo e orientada à ação, o projeto pretende basicamente contribuir para as reflexões estratégicas, a experimentação e a transformação resoluta dos sindicatos.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	2
2	FORJANDO OS RECURSOS DE PODER DO SMABC	5
2.1	Os anos de fundação e a luta pela redemocratização do Brasil nos anos 1980	5
2.2	Neoliberalismo e a agenda de defesa de empregos nos anos 1990 e 2000	6
2.3	Expansão da influência sob o regime neodesenvolvimentista	7
2.4	A ascensão da direita e o ataque aos direitos trabalhistas	9
3	A INDÚSTRIA 4.0 E A PAUTA DA TRANSIÇÃO JUSTA NA DÉCADA DE 2010	11
4	AS PROPOSTAS DO SMABC PARA K UM «SINDICALISMO 4.0» E O PLANO DE AÇÃO DA INDUSTRIALL	13
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
	Referências	18

1

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo discutir os *recursos de poder* (Schmalz, 2017) que sindicatos, como o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), sediado na grande região metropolitana de São Paulo/Brasil, vêm mobilizando para lidar com os efeitos das mudanças introduzidas pela Indústria 4.0. A proposta é analisar a ação sindical do SMABC na Volkswagen do Brasil (VWB) e Mercedes-Benz do Brasil (MBB), ambas localizadas em São Bernardo do Campo. A escolha pelo SMABC e pelas duas empresas se faz por algumas razões. Pelo SMABC devido à importância política como agente catalizador das inquietações dos trabalhadores e dos movimentos sociais contra a ditadura no Brasil e por ter se tornado o berço do sindicalismo da Central Única dos Trabalhadores (CUT). As empresas alemãs pelo movimento de vanguarda que vêm representando no processo de digitalização de suas fábricas, em comparação com outros setores (cf. Matuschek, 2015). Nas subsidiárias instaladas no Brasil, a Indústria 4.0 não é mais uma realidade distante. O avanço da automação e da digitalização (projetadas para 2035 de forma completa) encontram-se em maior ou menor grau na VWB e na MBB.

O interesse pelo movimento sindical surge diante da constatação da marginalidade dos sindicatos enquanto objeto de estudo nas pesquisas sobre Indústria 4.0. Com a perspectiva de influenciar o mundo do trabalho, (cf. Dörre, 2015), a organização corporativa, a cultura gerencial das empresas, a estrutura das cadeias de valor e a estrutura social, homólogos semânticos como Sociedade 4.0 e Trabalho 4.0 emergiram nos debates dentro e fora da academia como reflexo dessas tendências (Matuschek, 2016). Pouco, no entanto, se discute sobre a necessidade e importância de um Sindicato 4.0 no «novo mundo do trabalho» e isso nos leva a tecer duas considerações iniciais. Primeira, grande parte dessa produção bibliográfica, com raras exceções, limita-se aos aspectos tecnológicos e muitas estão ligadas aos campos das engenharias (produção e mecânica) e das Tecnologias da Informação (TICs). Se por um lado essas investigações contribuem com o debate ao enfatizar os riscos e as oportunidades que a nova onda de racionalização pode oferecer – seja na esfera do emprego ou da competitividade global das empresas – por outro, diminuem, quando não desconsideram, a influência que agentes políticos, econômicos e sociais exercem na modelação desses processos considerados «técnicos». Com isso, oferecem uma visão homogênea sobre os desenvolvimentos tecnológicos – visão

desconstruída pelas teorias sobre convergências de sistemas de produção (Boyer *et al.*, 1998; Freyssenet *et al.*, 1998; Araujo, 2018; 2019) – e pouco politizam o debate em torno de opções tecnológicas que sempre são questões sociotécnicas. Segunda, quando os sindicatos não são ignorados, a literatura os enquadra dentro da perspectiva teórica da crise ou do declínio, abordagens que dominaram as discussões no final do século XX. São teorias que postulam a fragilidade das organizações sindicais para responder aos novos desafios e a perda de protagonismo político para direcionar uma agenda política e social mais ampla. Trabalhos mais pessimistas chegam a decretar implicitamente o fim da organização (Telekom, 2015), enquanto outros, (Bochum, 2015; Matuschek, 2016), sinalizam a falta de uma ação concreta dos sindicatos para evitar o risco do aumento da autoexploração e da pressão sobre os trabalhadores em uma espécie de Taylorismo 4.0.

O que se pode concluir de antemão é que essas abordagens que hoje orientam grande parte das pesquisas sobre Indústria 4.0 ignoram as formas como os sindicatos reagiram ao longo da história às dinâmicas da racionalização econômica e produtiva. A passagem de formas de organização baseada nos ofícios para os sindicatos gerais (o *novo sindicalismo*) na Inglaterra (Hobsbawm, 1984; Chase, 2000), por exemplo, provam que o fenômeno da «crise», além de não ser novo, demonstra a resiliência e a capacidade dos sindicatos de se reinventarem diante de situações adversas. A esse entendimento soma-se outro: grande parte das projeções desses trabalhos foi organizada em torno da realidade de países da Europa Ocidental, como Alemanha, e anglossaxões, como Estados Unidos. As consequências da Indústria 4.0 e as estratégias de sindicatos latinoamericanos, a título de exemplo, são pouco discutidas. Queremos dizer com isso que, apesar de uma visão eurocêntrica nesses estudos, é possível identificar tendências gerais que colocam novos desafios aos sindicatos do Norte e do Sul diante da interrelação dos processos, embora não se possa dizer que os efeitos serão os mesmos dado os diferentes estágios de desenvolvimento tecnológicos em que se encontram.

Exemplo da interrelação de movimentos encontra lugar nas estimativas sobre o impacto da digitalização em postos de trabalho não industriais. Dito de outra forma, não serão apenas países em industrialização, com mão de obra intensiva, que sofrerão reveses. Os prognósticos apontam que

a nova onda de racionalização afetará trabalhos com nível médio de qualificação (cf. Matuschek, 2015; Hirsch-Kreisen, 2015; Spath, *et al.*, 2013) e principalmente aqueles ligados ao setor de serviços. Osborne & Frey (2013), ao comparar as funções existentes com as que poderão surgir até 2025 nos Estados Unidos, concluíram que 47% das profissões no setor industrial e de serviços (transporte e logística; produção, instalação e reparo; serviços, vendas e afins; escritório e suporte administrativo) estão sujeitas à informatização. Em estudos semelhantes, na Alemanha a hipótese gira em torno de 59%, com pressão maior sobre as atividades administrativas (86%) (cf. Matuschek, 2015; Brzeski, Burk, 2015). No Brasil, (cf. Albuquerque, *et al.*, 2019), a avaliação é de 54% das ocupações segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Em conjunto com esses dados, o recorte de gênero ganha contornos específicos quando se trata do avanço da digitalização em um setor reputado como feminino. Dados mundiais da Organização Internacional do Trabalho de 2015 mostram que metade das mulheres estavam localizadas no setor de serviços – Leste Asiático (77%); América do Norte (91,4%); Europa Ocidental (86,2%), América Latina e Caribe (80%) – logo, mais sujeitas ao desemprego tecnológico (ILO, 2016). E nessa geografia das ocupações, a maioria esteve empregada em subsetores considerados predominantemente femininos (atacado e varejo; hotéis e restaurantes; educação, saúde e cuidado social), com baixos salários e marcadamente informais. No Brasil, a média de mulheres empregadas no setor de serviço nas principais metrópoles é de 70% (14% no trabalho doméstico e 9% na administração), com menor participação na indústria (12%) e na categoria metalúrgica (17,4%) (Dieese-Seade, 2015, a, b, c). Com as expectativas em torno da criação de novas ocupações com a Indústria 4.0 e com as qualificações (cf. Benešová; Tupaa, 2017) exigidas para preenchê-las, a desigualdade de gênero tende a se aprofundar. Grande parte dos diplomas expedidos nas áreas de TICs e engenharias (80 e 70% respectivamente) estão concentrados entre os homens, ao passo que as mulheres representavam, (cf. OECD, 2017) proporção maior nos cursos de humanas e artes (70% nos países da OCDE, e 60% no Brasil). Apesar de elementos empíricos, sindicatos continuam ignorando as desigualdades na qual as mulheres estão submetidas quando se percebe que a grande preocupação em torno da 4ª Revolução Industrial (4RI) está relacionada à conformação das tecnologias: se fechada ao controle humano ou aberta à participação dos empregados e suas associações. No primeiro caso, (cf. Butollo; Engel, 2015), isso significa reduzir o trabalho humano à realização de atividades que (ainda) não podem ser executadas por robôs; enquanto no segundo, os sistemas digitais ofereceriam modelos descentralizados de decisão aos trabalhadores e abririam um potencial para a qualificação orientada para a vida. Entre uma aplicação unilateral por parte das empresas e outra socialmente compartilhada, voltada para o trabalho, os sindicatos têm atuado politicamente para garantir o segundo, mas não necessariamente com propostas concretas articuladas a gênero.

A ação política direcionada pelos sindicatos para agir na conformação das novas tecnologias pode ser identificada no uso do recurso *institucional* de poder para viabilizar o que ficou conhecido como transição justa,¹ pauta que ganhou holofotes desde que as discussões sobre 4RI apareceram. Sindicatos como o *IG Metall* e o *SMABC*, por exemplo, têm empregado esse recurso com o desejo de exercer alguma influência no *design* da organização do trabalho no nível da empresa, e na esfera política através de políticas públicas voltadas para o setor industrial e para a qualificação orientada para a produtividade relacionada à idade, à capacidade de aprender ao longo da vida e ao gênero. O temor do desemprego em massa e a busca pela reconversão de empregos têm reforçado uma prática sindical voltada para estruturas de participação com os empresários e com os governos como saída à crise futura de empregos. A resposta a essa crise tem sido associada à capacidade dos sindicatos de proporem políticas industriais e programas de (re) qualificação de trabalhadores ameaçados pelo desemprego tecnológico.

Feitas essas observações iniciais, estruturamos o texto em duas sessões, levando em consideração os seguintes questionamentos: como os recursos de poder do SMABC têm se revertido, por exemplo, em negociações e acordos coletivos? Questões sensíveis ao sindicalismo do século XXI, como gênero e trabalho precário, têm feito parte do repertório de preocupações e negociações do SMABC? Como o estudo do SMABC pode ajudar nas formulações de um plano de ação voltado para os sindicatos do século XXI ou Sindicatos 4.0 para o segmento automotivo? A primeira sessão mapeia os recursos de poder utilizados pelo SMABC ao longo dos anos 1980, 1990 e 2000, e aborda as reações do sindicato à introdução de elementos da Indústria 4.0 e as estratégias formuladas para garantir a transição justa. A segunda apresenta as propostas do sindicato em direção a um «Sindicato 4.0» e como essas ações podem servir de subsídios para o Plano de Ação da IndustriALL (2016-2020).² Sobre o Plano de Ação em si, nos concentramos em três pontos fulcrais: *consolidar o poder sindical*, que tem a ver com recrutamento e retenção de membros, logo no *poder estrutural e associativo*; *mostrar a cara ao capital mundial*, que foca no *poder institucional* e na capacidade dos sindicatos de influenciarem empresas, governos e instituições internacionais; e *promover políticas industriais sustentáveis*, principalmente no uso do recurso de *poder institucional* dos sindicatos ao sugerir colaboração e associação com

¹ O termo transição justa surgiu em 1995 através de uma apresentação na *Comissão Conjunta Internacional sobre Qualidade da Água dos Grandes Lagos* do sindicalista e ativista Brian Kohler. Em sua fala, Kohler argumentou sobre a importância de se discutir uma transição justa para que os trabalhadores não pagassem o preço das mudanças nas formas de produção e consumo por razões ecológicas. Para além da questão ecológica, o termo tem sido empregado atualmente como sinônimo de compensação justa para trabalhadores e municípios afetados pelas perdas econômicas em função de mudanças na produção, como na Indústria 4.0. (United Nations Research Institute for Social Development, 2018; candeias, 2011).

² Sobre o Plano de Ação da IndustriALL, ver <http://www.industriall-union.org/about-us/action-plan-of-industriall-global-union>

governos e empregadores na elaboração de uma política industrial que garanta empregos sustentáveis.

A principal linha de argumentação do trabalho é que a despeito das mudanças tecnológicas, os sindicatos continuam sendo agentes importantes no processo de modelação social de novas tecnologias, que não são unidirecionais e nem inexoráveis. E nesse processo de modelação, há agência por parte desses atores, as escolhas são estratégicas. No caso do SMABC, os diferentes contextos foram desenhando quais os recursos de poder deveriam ser mobilizados para lidar com situações adversas. O que apresentamos de antemão é que o recurso ao poder associativo foi decisivo em diversos momentos contenciosos nas negociações tanto na VWB quanto na MBB no que diz respeito à Indústria 4.0.

2

FORJANDO OS RECURSOS DE PODER DO SMABC

Ao aplicarmos o enquadramento dos recursos de poder à análise da ação sindical do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) nota-se que ao longo da história os recursos de poder (*estrutural, associativo, institucional e social*) foram sendo combinados e utilizados de diferentes maneiras à medida que o sindicato foi sentindo sua necessidade. Concretamente, o SMABC é o segundo maior sindicato metalúrgico do país, atrás apenas dos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes. Possui uma infraestrutura, recursos humanos e materiais consideráveis. Dispõe de departamento jurídico para assessoramento interno e externo aos sócios, de um centro de memória (Centro de Memória, Pesquisa e Informação - CEMPI) e dois centros de formação política-sindical e profissional próprios (Centro de Formação Celso Daniel e Escola Livre para Formação Integral Dona Lindu), departamento de saúde e meio ambiente (Departamento de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente – DSTMA) e uma subseção do departamento de estatísticas e estudos socioeconômicos (DIEESE).

2.1 OS ANOS DE FUNDAÇÃO E A LUTA PELA REDEMOCRATIZAÇÃO DO BRASIL NOS ANOS 1980

Quando fundado, em 1933, o SMABC representava uma categoria ampla de trabalhadores, com pouca tradição sindical e tutelado pelo Estado³. Até meados dos anos 1960, grande parte dos recursos do SMABC estiveram relacionados ao *poder estrutural e associativo* devido ao elevado

número de trabalhadores na base. Entretanto, com o Golpe de Estado em 1964, esses poderes (*estrutural e associativo*) sofreram uma inflexão. Ao reivindicarem a redemocratização do país no final dos anos 1970s, os metalúrgicos do ABC colocavam a luta em um outro patamar para além de reajustes salariais. Pleiteavam por democracia industrial também no interior das fábricas através da implantação de delegados sindicais. As ações do SMABC prepararam o terreno para o engajamento de trabalhadores e sindicalistas na criação do Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980, na organização das primeiras comissões de fábrica nos anos 1980 (Ford em 1981, VWB em 1982, e MBB em 1984) e na criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983.

Em virtude do contexto da época é possível observar como o *poder associativo* foi sendo articulado ao *poder social*. Paulatinamente o SMABC foi conquistando terreno no nível da empresa (com as comissões de fábrica), acima da empresa (com a CUT) e no nível social (com o PT). O SMABC é um dos poucos sindicatos que dispõe da presença de comissões de fábrica em todos os locais de trabalho – uma realidade muito diferente em outras regiões do Brasil dada a legislação do trabalho⁴ – sinalizando um elevado grau de democracia industrial.

A força do *poder social* também se manifestou nesse período no envolvimento do sindicato com movimentos sociais contra carestia, em defesa da saúde, de associações de bairros e favelas, com a Juventude Operária Católica (JOC), com o movimento de mulheres (que influenciou os debates sobre

³ Antes da presença de montadoras na região, a atividade era marcada pela produção agrícola, moveleira e têxtil. Os trabalhadores contavam com algum tipo organização sindical, mas muito era repercussão da agitação sindical da capital, que repercutia entre os têxteis, moveleiros e ferroviários da região. Esse panorama mudou quando a primeira montadora se instalou na região nos anos 1930 e a atividade sindical começa a se organizar com mais intensidade (PRAUN, 2012). Em 1943, Getúlio Vargas estabeleceu um modelo de relações industriais no Brasil, semelhante ao corporativismo estatal (Cook, 2007), que forjou um Sindicalismo de Estado (Boito & Steiger, 1994) ancorado em uma estrutura sindical corporativa assentada em três pilares: unidade sindical, imposto sindical obrigatório, e interferência da Justiça do trabalho nas negociações coletivas. Sob forte supervisão e intervenção do Estado, para serem oficializados, os sindicatos tinham que obter permissão e certificação obrigatória no Ministério do Trabalho por meio do Registro Nacional de Entidades Sindicais, por isso a concepção de «tutela». Para mais detalhes, consultar (Boito & Steiger, 1994; Melleiros & Steinhilber, 2016). Sobre as relações industriais no Brasil, ver Jürgens & Krzywdzinski (2016).

⁴ A Consolidação do Trabalho de 1943 não garantia a obrigatoriedade de constituir conselhos de empregado, mas apenas a constituição de uma comissão bipartite (empregador-trabalhador) para prevenção de acidentes (CIPA), que, eleita, tem a função de identificar medidas necessárias para evitar acidentes no local de trabalho. No entanto, a falta de legislação não impedia os sindicatos de constituírem, em acordos coletivos, comissões de fábrica, como aconteceu com o SMABC. Para mais detalhes consultar (Lang & Gagnon; 2009).

desigualdade de gênero dentro do sindicato⁵) e movimentos populares por moradia. Essa sinergia resultou na introdução de mecanismos de participação direta, como os Conselhos Populares, e a universalização de políticas públicas como o Sistema Único de Saúde (SUS) que se concretizou em 1988. A cooperação com esses movimentos e outras organizações da sociedade civil permitiu que o SMABC generalizasse projetos políticos para a sociedade como um todo e o marcou como um *sindicalismo de movimento social* (Moody, 1997) em virtude da nova forma de militância enraizada em movimentos populares.

A ação do SMABC, diga-se de passagem, não se limitou à esfera local/nacional. O embate contra a ditadura e a busca por apoio pelas comissões de fábrica fomentou coalizões através de alianças internacionais com diversos sindicalistas de outros países, como estadunidenses e alemães. Laços de cooperação e solidariedade estabelecidos ao longo dos anos 1970 e 1980 entre SMABC e representantes do *IG Metall* foram úteis para troca de informações sobre as diferentes condições de trabalho, saúde e segurança existentes no Brasil, bem como para denunciar a participação da VWB e da MBB na ditadura e de práticas antissindiais e repressivas (ARAUJO, 2019). Ao mesmo tempo, a ação local em conjunto com a internacional garantiu sucesso para o reconhecimento das comissões de fábrica na região do ABC que o sindicato representa e abriu uma estrutura de oportunidades de aprendizagem, especialmente com o *IG Metall*, nos anos 1990, momento em que o SMABC moderniza a sua prática sindical.

2.2 NEOLIBERALISMO E A AGENDA DE DEFESA DE EMPREGOS NOS ANOS 1990 E 2000

Os anos 1990, também conhecido como a década neoliberal, abriram um período de derrotas para o movimento sindical e operário brasileiro. A abertura econômica e a liberalização da economia promovidas por Fernando Collor de Melo (1990-1992) trouxeram mudanças profundas na economia (controle cambial e inflacionário às custas de níveis altos de desemprego, privatizações e baixo crescimento) e nas relações de trabalho (flexibilização e aumento da informalidade), com fortes impactos no setor automotivo.

5 As mulheres tiveram um protagonismo importante nos rumos da cultura sindical metalúrgica. O aumento da taxa de sindicalização refletiu o desejo de participação em uma estrutura majoritariamente composta por homens e levou questões específicas de gênero para o interior da fábrica e do sindicato. Os efeitos puderam ser sentidos através da realização dos primeiros congressos de mulheres metalúrgicas (1978 e 1979), em que tiveram a oportunidade de debater a desigualdade no local de trabalho (as mulheres ganhavam em média 50% menos que os homens), relações de poder (a opressão e a ameaça dos patrões), o fim da exigência de hora extra, proibição do trabalho noturno, creches e escolas para os filhos. O escopo dessas discussões depois foi amplificado para o âmbito do espaço doméstico e do universo sindical e ganhou força no final dos anos 1970 com a criação dos departamentos femininos, que tiveram o importante papel de articular mulheres e de discutir as desigualdades de gênero nas relações de trabalho e nas práticas sindicais.

Durante a presidência de Fernando Henrique Cardoso, (FHC), entre 1995 e 2003, os poderes *estrutural* e *associativo* do SMABC foram combatidos em virtude dos fatores mencionados e devido à redução dos postos de trabalho, do crescimento da informalidade, das reestruturações produtivas e da reespecialização industrial para áreas de *greenfield*. Entre o começo dos anos 1990 e o seu fim, estima-se que o SMABC perdeu 25% dos postos de trabalho nas montadoras de automóveis como resultado da reespecialização e da guerra fiscal (JÜRGENS; Krzywdzinski, 2016). Esses aspectos – que se reverteram nas condições de luta (defensivas) do SMABC e em baixas mobilizações – contribuíram para a crise de um modelo de sindicalismo e, ao mesmo tempo, proporcionaram a emergência de uma nova relação pactuada entre capital e trabalho. Se por um lado as empresas demandavam competitividade através do barateamento dos custos de produção, por outro, o SMABC queria manter os empregos em suas fábricas e na região. O tema da defesa do emprego e de pautas relacionadas à discussão de políticas públicas mais amplas passou a ser central na estratégia do SMABC, com influência no sindicalismo brasileiro como um todo (Ramalho & Rodrigues, 2007).

Esses condicionantes levaram o SMABC a um período de aprendizagem, (cf. Martins & Rodrigues, 1999), e à modernização da sua ação sindical. O sindicato recorreu ao *poder institucional*, sem abandonar o *associativo*, em diferentes frentes de atuação. No nível da empresa, com a proposta de reduzir o número de greves e pela busca da negociação, voltou-se para o fortalecimento da organização no local de trabalho – por intermédio dos Comitês Sindicais de Empresa (CSE)⁶ – como mecanismo para garantir a pressão cotidiana e a negociação constante.

O deslocamento da ação conflitiva para uma voltada para a parceria com os empregadores e com o Estado tinha um objetivo muito claro: a participação em discussões sobre investimentos e planejamentos estratégicos nas empresas e na região. No caso das empresas, com essa estratégia e no uso do *poder institucional*, o SMABC esperava manter os empregos nas fábricas e induzir seus desenvolvimentos futuros. Em troca, concordou em negociar temas antes intocáveis (salários e benefícios) e outros novos (Participação nos Lucros e Resultados - PLR, flexibilização da jornada, organização e gestão do trabalho e a defesa do emprego). Graças ao entendimento sobre a modernização das práticas sindicais, representantes do SMABC se viram obrigados a se qualificar para lidar com o novo cenário de mudanças, sobretudo, tecnológicas, e com as novas discussões provenientes delas para intervir no âmbito da empresa e na esfera dos governos de forma efetiva.

6 Aprovado no II Congresso dos Metalúrgicos do ABC em 1996/1997, o CSE é uma fusão entre Comissão de Fábrica e CIPA, e funciona como uma espécie de evolução das primeiras. Inspirado no modelo de cogestão alemão, o CSE passa a contar com representantes do sindicato nos comitês e são dotados de poder de negociação sobre questões pontuais do chão de fábrica, de acordos coletivos e negociações de PLR. No caso da VWB a fusão gerou o Sistema Único de Representação (SUR) e na MBB, e demais fábricas da região, o Comitê Sindical de Empresa (CSE).

Concernente à VWB e MBB, a mobilização do *poder institucional* operada através da parceria social com os empregadores resultou em diversos acordos por garantia de produção, investimento e manutenção dos empregos. Muitos envolveram concessões nos temas negociados (como reestruturação industrial, organização do trabalho, flexibilização das relações trabalhistas, redução da jornada de trabalho com redução salarial, etc.) para evitar despedimentos arbitrários e encolhimento da base. No entanto, em diversos momentos, muitos dos acordos foram descumpridos, gerando ações judiciais, e os empregos «garantidos» ajustados e enxugados (69% na VWB e 49% na MBB) implicitamente através mecanismos como Plano de Demissão Voluntária (PDV) e *Lay-offs*. Longe de ser episódico, essa passou a ser realidade do SMABC ao longo dos anos 1990 e parte de 2000, que agiu para tentar compensar as perdas de postos de trabalho em virtude de fechamento de plantas, deslocalização de produção e automação das fábricas. Comparando as ações nas duas empresas, os desdobramentos foram muito mais agressivos em termos de despedimentos e introdução de flexibilização na MBB do que na VWB e isso pode ser explicado pela crescente incorporação de valores *shareholders* no grupo Daimler ao longo dos anos 1990 (Araujo, 2019).

A dimensão internacional conferiu um incremento ao *poder associativo e institucional* do SMABC. O entendimento entre sindicalistas de diversos países sobre a imprescindibilidade de estimular a aliança internacional para enfrentar o excesso de poder das multinacionais fortaleceu o intercâmbio para troca de experiências comuns e manifestações de solidariedade internacional. Entre o SMABC e o *IG Metall* ocorreu quase como um «processo natural» dado o histórico de solidariedade firmado na época da ditadura (entrevista 2, representante sindical SMABC/MBB). O estreitamento de relações antigas propiciou uma aprendizagem organizacional e de experiências de sucesso colocadas em prática na Alemanha que se traduziu em acordos de garantia de produção e emprego local, instrumentos de flexibilidade inspirados no *Kurzarbeit* como o PPE, jornadas reduzidas (*Semana de 4 dias*), entre outros, na VWB e MBB.

Outra experiência que produziu resultados positivos para a ação local do SMABC foi a criação e institucionalização dos Comitês Mundiais de Trabalhadores (CMTs), voltados para informação e consulta entre representantes dos trabalhadores e direção mundial das empresas. Para países que não possuem o direito de codeterminação, o acesso à informação sobre os planos e decisões de investimento da empresa confere margem de ação aos sindicatos locais. Sindicalistas do SMABC relataram como as informações obtidas via CMT foram úteis na VWB e MBB em diversos momentos contenciosos para a busca de saída em contextos de crises, inclusive contra práticas de *whipsawing* corporativo. Para evitar deslocalização de produção (Pernambuco e Juiz de Fora) e fechamento de fábricas (VWB), o SMABC agiu propondo produtos (Fox, Caminhões), reconversão de fábricas (de fabricante de carro de passeio para caminhões no caso de Juiz de Fora na MBB), novos negócios e a busca de outros mercados para solucionar problemas domésticos e manter a

competitividade das empresas. A cooperação nesse período resultou na celebração de 4 Acordos Coletivos Transnacionais (ACTs) no Grupo Volkswagen e 2 Acordos Marco Internacionais (AMIs) na Daimler AG e revelam a capacidade dos sindicatos exercerem ação no nível transnacional por regulação de padrões sociais e trabalhistas mínimos (Quadro 1 e 2), isto é, poder institucional.

Quadro 1 Acordos Internacionais do Grupo Volkswagen		
ACTs ou «Cartas»	Ano	Objetivo
Carta Social	2002	Aplica os princípios da OIT aos trabalhadores e fornecedores o grupo Volkswagen
Saúde e Segurança	2004	Previne riscos à saúde e segurança
Sustentabilidade, relação com os fornecedores	2006	Prescreve padrões corporativos para os parceiros fornecedores
Carta sobre Relações de Trabalho	2009	Compromete-se em estabelecer estruturas de codeterminação aos empregados

Fonte: Araujo (2019, p. 317) baseado em Withall et al., (2017)

Quadro 2 Acordos Marco Globais da Daimler AG		
AMI	Ano	Objetivo
Princípios de Responsabilidade Corporativa	2002	Aplica os 10 princípios do Pacto Global da ONU, baseado nas convenções da OIT, aos trabalhadores e fornecedores da Daimler AG
Saúde e Segurança	2006	Dispõe sobre prevenção e melhoria contínua das condições de trabalho

Fonte: elaboração própria

Esses instrumentos foram incorporados em negociações locais entre o SMABC, VWB e MBB (e em outras empresas) através da inclusão de cláusulas sociais que ampliam direitos trabalhistas como: estabilidade para elegíveis à aposentadoria e para acidentados no trabalho; auxílio creche; igualdade de oportunidades (mesmo trabalho, mesmo salário) contra discriminação racial e trabalho infantil. O SMABC exerceu grande influência na elaboração desses arcabouços legais ao ponto de diretores da Daimler atribuírem a ele a introdução do tema da corresponsabilização em contratos com empresas terceirizadas (entrevista 3, representante Recursos Humanos Daimler Alemanha). Posteriormente o SMABC, em conjunto com outros sindicatos brasileiros, criou os Comitês Nacionais, com proposta similar e inspirado no CMT, com o objetivo de diminuir as tensões entre os representantes de trabalhadores de diferentes unidades de produção e amenizar as divergências ideológicas entre sindicatos e centrais. Esse instrumento proporcionou celebração de acordos e mobilizações conjuntas mesmo entre sindicatos de diferentes matrizes.

2.3 EXPANSÃO DA INFLUÊNCIA SOB O REGIME NEODESENVOLVIMENTISTA

A correlação de forças negativa enfrentada pelo SMABC nos anos 1990, durante a gestão de FHC, em algum sentido

mudou nos governos de Lula e, em menor grau, no de Dilma Rousseff. A relação próxima entre o SMABC e o PT permitiu um avanço nas pautas sindicais e sociais. Greves ofensivas, reajuste do salário mínimo acima da inflação, crescimento de empregos formais, fortalecimento da representação no local de trabalho, expansão de crédito, políticas sociais, entre outros, fizeram parte dos governos do PT. Essa ligação política do movimento sindical com o partido consolidou um padrão de ação sindical, (cf. Ramalho & Rodrigues, 2018), que busca garantir os interesses específicos da sua base de trabalhadores e a vocalização de demandas mais gerais da cidade e da região. Tal composição favoreceu a revitalização do *poder associativo e institucional* do SMABC, que se materializou em políticas públicas e em acordos coletivos com ganhos reais para os trabalhadores e para as empresas. Pelo viés dos trabalhadores, os acordos reverterem-se em reajustes acima da inflação, novas contratações, estabilidade de emprego, PLR superior, entre outras. Para as empresas, por meio de políticas industriais/setoriais, vendas e lucros recorde, mesmo em uma conjuntura de crise internacional como em 2008.

A revitalização da capacidade de intervenção e influência do SMABC pode ser observada com a proposição do *Inovar-Auto*. Similar à Câmara Setorial Automotiva, o programa veio em substituição ao antigo regime automotivo válido até 1999⁷ e como reação ao crescimento da importação de carros de luxo no Brasil (5% em 2003 para 24% em 2011). Visto como medida protecionista, (cf. Bicev, 2018), dos interesses dos sindicatos (garantir investimentos e empregos) e das montadoras que produzem no país (assegurar a posição do mercado e altas taxas de lucro), o *Inovar-Auto* foi sancionado em 2012 no interior do programa federal *Plano Brasil Maior*. Seu propósito era promover a difusão do carro popular ao torná-lo mais barato e fortalecer a cadeia produtiva por meio de incentivos fiscais (isenções tributárias aos produtores de veículos que garantiam ao menos 65% de conteúdo regional local na montagem) e expansão de créditos. Como contrapartida, o governo federal exigiu das fabricantes e importadoras de veículos investimentos em pesquisa, desenvolvimento, engenharia e tecnologia, participação em programa de etiquetagem veicular e o esta-

⁷ Com o fim da Câmara Setorial do Automobilismo em 1993, e dada as fragilidades do setor frente a abertura, diversas medidas foram adotadas para iniciar a retomada de uma política industrial para o segmento automotivo. Muitas ações ocorreram por meio de medidas provisórias e decretos sancionados pelo governo federal para conter a entrada de veículos importados e a possibilidade de desvio de investimentos estrangeiros para outros países (Argentina). Até 1999, o principal incentivo dado às montadoras instaladas no Brasil foi a redução de impostos sobre veículos importados, que chegou até 50%; para peças, componentes e demais matérias primas 85% em 1996, 70%, em 1997, 55% em 1998 e 40% em 1999. A contrapartida aos incentivos veio na forma de, no mínimo, 60% da nacionalização e a vinculação da importação ao desempenho exportador das empresas. Além desse regime automotivo geral, em 1996, o governo federal publicou uma MP (1.532), mais tarde transformada em lei (9.440), que criou incentivos fiscais especiais para as empresas que se instalassem na região Norte, Nordeste e Centro-Oeste. O regime automotivo regional ou especial possibilitou às fabricantes de automóveis redução de IPI em até 90%, bônus de 200% na aquisição de máquinas e equipamentos no país, etc. Para mais detalhes, consultar Negri (1999).

belecimento de metas de melhoria nos padrões de consumo e emissões de poluentes.

Apesar de controverso entre pesquisadores (Sturgeon, *et.al.*, 2016), as avaliações sobre os efeitos do *Inovar-Auto* em relação ao adensamento da cadeia produtiva e geração de empregos são quase unanimidade entre sindicalistas. O programa foi responsável pela abertura de novas unidades no Brasil, entre elas uma fábrica de carros de passeio da MBB em Iracemápolis no interior de São Paulo. Posteriormente, a MBB utilizou recursos do programa para investir em um campo de provas de veículos comerciais para os caminhões e ônibus desenvolvidos no Brasil e no Hemisfério Sul. De acordo com o próprio presidente da MBB, Philipp Schiemer, esses investimentos só foram possíveis mediante a política de incentivos fiscais, pesquisa e desenvolvimento do regime automotivo *Inovar-Auto* (KUTNEY, 2018).

Outro exemplo da força do *poder institucional* do SMABC esteve presente no plano internacional em que agiu no âmbito do CMT, com apoio dos demais representantes da Alemanha e outros países, pela reabertura de negociações no plano local e contra despedimentos arbitrários que ocorreram na MBB em 2015 e 2016. Concomitantemente ao momento em que a Carta Social era revista dentro do Grupo VW, o SMABC também marcou presença ao influenciar na elaboração da Carta do Trabalho Temporário que, assim como na MBB, introduziu o tema da corresponsabilização em contratos com empresas terceirizadas.

Quadro 3 Acordos Internacionais do Grupo Volkswagen		
ACTs ou «Cartas»	Ano	Objetivo
Revisão da Carta Social	2012	Revisa a cláusula sobre remuneração e benefícios em países onde não há negociação coletiva
Carta do Trabalho Temporário	2012	Compromete-se em oferecer o mesmo salário e direitos aos trabalhadores temporários
Carta de Formação Profissional	2015	Compromete-se em assegurar condições adequadas aos aprendizes

Fonte: Araujo (2019, p. 317) baseado em Withall *et.al.*, (2017)

Se as políticas neoliberais dos anos 1990 testemunharam uma agenda sindical mais defensiva e o arrefecimento do *poder associativo e institucional*, com os sindicatos priorizando o local de trabalho, (cf. Melleiros & Steinhilber, 2016), como arena de negociação, a resposta dada pelo PT com o neodesenvolvimentismo⁸, sobretudo entre 2006 a 2010 (Krein & Dias, 2017), por outro lado, conferiu uma guinada na ação sindical com medidas mais propositivas por conquistas de direitos e ganhos salariais reais. O baixo desemprego e as políticas sociais do período favoreceram a retomada da atividade grevista e a renovação do *poder institucional e associativo*.

⁸ Sobre neodesenvolvimentos consultar Boito & Berringer (2014).

2.4 A ASCENSÃO DA DIREITA E O ATAQUE AOS DIREITOS TRABALHISTAS

A ascensão da (extrema) direita no Brasil, o início de um período de reformas no governo de Michel Temer e a eleição de Jair Bolsonaro mais uma vez colocam o movimento sindical na defensiva. Reformas, a ausência de uma política industrial e a perda da capacidade de influenciar políticas públicas mais amplas e voltadas para o setor conferem desafios adicionais ao SMABC no que toca à defesa da transição justa frente aos desafios colocados pela 4RI.

A reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467) modificou elementos centrais da relação de emprego e da organização sindical⁹, com impactos na ação coletiva (poder associativo) e na celebração de acordos coletivos (poder institucional). O objetivo da reforma é claramente enfraquecer o poder sindical e garantir maior liberdade aos patrões. Um dos poderes com alta probabilidade de ser enfraquecido com a reforma é o *estrutural* devido à introdução, ou regulamentação, de formas atípicas de contrato de trabalho. As novas formas de contratação em vigor propiciam ao mesmo tempo o aumento da precarização em algumas das modalidades já existentes e a possibilidade dos empregadores despedirem e contratarem trabalhadores como prestadores de serviços/autônomos sem qualquer tipo de vínculo empregatício, logo, dificultando a representação coletiva por parte dos sindicatos. A dificuldade de representação consequentemente impacta no *poder associativo* ao estimular a fragmentação de categorias por meio da terceirização e dos contratos atípicos, e no *social*, no que tange a ação de greves com pautas políticas mais amplas. As mudanças na organização sindical constituem outro óbice à ação sindical e podem debilitar o *poder institucional* ao permitir o enfraquecimento da negociação coletiva enquanto instrumento que assegura proteção social com a adoção da prevalência do negociado sobre o legislado, que permite a negociação de acordos rebaixados e estimula os acordos individuais sem assistência do sindicato para quem ganha acima de R\$ 3000,00 reais.

9 Segundo Krein (2018), a reforma trabalhista modificou elementos centrais na relação de emprego e na organização sindical. No primeiro caso, as mudanças referem-se principalmente à aprovação (ou regulamentação) de formas atípicas de contrato de trabalho, como: 1) o *intermitente*, inspirado no Zero Hora inglês; 2) *contrato de tempo parcial* ampliado para até 32 horas/semana e admissão de hora extra; 3) *contrato temporário* estendido para até 270 dias sem responsabilização do empregador em caso de danos à saúde; 4) e *relações de emprego disfarçadas* como autônomos (Micro Empreendedor Individual- MEI), pessoas jurídicas (PJ – «pejotização») e no *home office*. Soma-se à esses dispositivos a *terceirização das atividades-fim*, que ao liberar a terceirização total e regulamenta formas de contratação (temporário, autônomo, «pjs» e cooperativas) já existentes. No quesito organização sindical houve a inserção de artigos que incidem diretamente sobre os sindicatos, entre eles a *prevalência do negociado sobre o legislado*, que admite a negociação de acordos rebaixados em relação ao marco legal, o *fim das formas de financiamento sindical* sem nenhum tipo de transição, como o imposto sindical e a prévia autorização dos trabalhadores sobre desconto da taxa negocial; *regulamentação da representação no local de trabalho*, sem a interferência dos sindicatos e do Estado; *exclusão dos sindicatos em negociações contratuais individuais* de trabalhadores que ganham acima de 3000 mil reais, e o fim da função de supervisionar as homologações e rescisões contratuais.

Outro fator que deve ser mencionado é a estrutura da economia brasileira. Hoje grande parte dela gira em torno do setor de serviços, que responde por 75,8% do PIB (cf. IBGE, 2019). A indústria de transformação e de alta tecnologia, por outro lado, passou de 36% do PIB em 1985, (cf. Arend, 2015), para 11,3% em 2018 (cf. Wolke, 2019), indicando um real processo de desindustrialização precoce no Brasil. No interior desse quadro, a pesquisa conduzida pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI), como parte do projeto *Indústria 2027*, apontou que apenas 1,6% das indústrias apresentam algum grau de digitalização. Produtoras de bens de capital (máquinas e equipamentos), da agroindústria e de automóveis são as que lideram o *ranking* de empresas que utilizam algum nível tecnológico da Indústria 4.0 com o objetivo de ampliar a competitividade até 2027.

Somado aos fatores anteriormente mencionados, a ausência de um programa de governo estruturado para apoiar o desenvolvimento da Indústria 4.0 cria um obstáculo a mais à ação do SMABC. Dispostos na plataforma *Indústria 4.0*, as propostas do governo federal, formuladas em conjunto com setores da burguesia industrial, apresentam medidas para estimular o desenvolvimento desse novo conceito no Brasil. Bastante criticada pelo SMABC, para eles o conjunto de proposições, além de vago, não garante o desenvolvimento do parque tecnológico no Brasil e muito menos a geração de empregos devido à falta de contrapartidas empresariais. No que tange ao programa de qualificação sugerido, a crítica se coaduna com a dificuldade de proporcionar qualificação aos trabalhadores em um contexto de defasagem no sistema educacional marcado por baixos investimentos públicos, agravados com a aprovação da PEC 241, que congela gastos em educação, ciência, tecnologia e inovação por 20 anos. O Brasil, portanto, coloca-se na contramão de um movimento internacional de valorização da educação e do treinamento da força de trabalho como catalizadores na corrida pela competitividade.

O fim do *Inovar-Auto* em 2017 e a substituição em 2018 pelo *Rota 2030*¹⁰ – programa que define as regras de fabricação e comercialização por 15 anos – pode ser citado como um exemplo do enfraquecimento do *poder institucional* do SMABC. De dez emendas apresentadas pelo sindicato, apenas duas foram incorporadas ao projeto final. Para alguns analistas, (Bicev, 2019), a reduzida capacidade de interferência do sindicato no projeto pode ser explicada pela sua participação tardia nas negociações. Para nós, como mencionado, indica uma erosão do *poder institucional*, dada a resistência do governo e dos empresários em aceitar a participação do sindicato nas negociações. A ameaça ao *poder estrutural* também é evidente, haja vista que o novo programa não se compromete com a geração de novos empregos e ainda incentivava a automação de linhas de produção e a eliminação de postos de trabalho. O sindicato conseguiu retirar do texto o termo automação do processo

10 Em linhas gerais o Rota 2030, dividido em três etapas de 5 anos, traça novas metas acerca de: eficiência energética para os modelos vendidos; itens de segurança e tecnologias obrigatórias. Par mais detalhes sobre o Rota 2030, consultar OECD (2018).

de manufatura. O cenário de incertezas acentuou-se com os anúncios de Jair Bolsonaro sobre não viabilizar uma política setorial, o que pode tornar o projeto ainda mais fraco do ponto de vista da garantia de empregos e da geração de novos, da indústria nacional e incentivos em pesquisa e desenvolvimento.

Por outro lado, os efeitos da reforma trabalhista indicam a força política e a resiliência do *poder estrutural e associativo* do SMABC, que se traduziram no impedimento da inclusão de itens da nova lei nos acordos coletivos. Prova dessa resistência ocorreu com as negociações iniciadas em maio de 2018 na MBB. Com a negativa por parte da empresa em renovar temas colocados no último acordo (2016-2018) – que barraram aspectos da reforma trabalhista, como a terceirização de atividades-fim e garantia de estabilidade aos trabalhadores acidentados – o SMABC e os trabalhadores responderam com greves e passeatas para reabrir o processo de negociação com a empresa. Não obstante a negociação passasse por reajuste salarial e PLR, a cláusula social de salvaguarda da reforma trabalhista era a principal bandeira de defesa do SMABC. Depois de 10 dias de mobilizações, o acordo apresentado pelo sindicato foi aprovado e os itens que bloqueavam a reforma trabalhista renovados. Na VWB, os elementos da reforma não foram incluídos em razão de os acordos serem de longo prazo (2012-2021). A «boa e madura relação» entre sindicato-empresa foi outro fator explicativo mencionado por representantes da empresa e do sindicato entrevistados pela não adoção da reforma nos acordos, que poderiam ser adotados.

Além dos acordos de longo prazo e a inclusão de cláusulas de barreira contra a reforma trabalhista, líderes sindicais atribuem o sucesso a dois motivos. Primeiro devido à sua forte capacidade de mobilização (*poder associativo*) que, para eles, em um contexto de baixo crescimento induz os empresários a evitarem mais perdas econômicas como consequência de greves e paralisações. O Segundo tem relação com preocupações regulatórias. A insegurança jurídica acerca da implementação das novas disposições da reforma levariam as empresas a agirem com cautela. Mas à medida que essas pendências vão sendo resolvidas, a tendência é dos «dentes dessas empresas se afiarem um pouco mais» (entrevista 4, representante do SMABC/VWB).

3

A INDÚSTRIA 4.0 E A PAUTA DA TRANSIÇÃO JUSTA NA DÉCADA DE 2010

O ano de 2019 colocou à prova essas duas teses e, mais ainda, a capacidade de ação coletiva e de proposição do SMABC. Na MBB, o teste iniciou-se em junho do ano passado, quando a empresa oficializou o fechamento de quatro áreas afetadas pela introdução de novos conceitos da Indústria 4.0: estampanaria e áreas relacionadas; ferramentaria ligada à estampanaria; oficina mecânica; e a terceirização da produção de eixos e agregados. Após o anúncio da empresa, o SMABC aprovou a adesão à paralisação de 14 de junho pela manutenção dos empregos, por um processo de negociação por garantia de empregos e pela defesa de uma pauta mais ampla, o da Previdência Social. Em seguida, organizou debates e assembleias com os trabalhadores nas áreas envolvidas e reuniões com o CMT, na Alemanha, para levantamento de informações importantes para o processo de negociação local. Como alternativa aos fechamentos das áreas, o SMABC propôs a confecção de partes dos motores da nova geração de caminhões Euro 6. O acordo negociado foi aprovado e, com ele, a vinda de novos produtos e investimentos para readequação de setores para a fabricação de componentes como a camisa, manga e semieixo do Euro 6. A garantia de investimentos e produtos, e a criação de novas áreas, permitiu a manutenção dos 300 postos ameaçados e a ampliação de mais 200 vagas.

A preservação de postos de trabalho e a transição justa desses trabalhadores é resultado do poder associativo na conjuntura de 2019 e, sobretudo, do institucional em 2013, quando o SMABC firmou o acordo em 2014 antecipando as transformações da Indústria 4.0 na fábrica. Em cooperação com os alemães do *IG Metall*, os brasileiros aprenderam com as experiências em curso na Alemanha e, a partir disso, procuraram garantir novos produtos e investimentos para minimizar os efeitos nos empregos e influenciar o design das novas ocupações:

Em 2013 já começamos a conversa sobre indústria 4.0, na verdade 2012/2013 em um processo que se iniciou com a questão de ter ou não novos produtos na planta de São Bernardo. Fizemos esse processo de negociação em 2013. Em 2014 nós votamos o acordo. Foi um ano e meio de conversa com os companheiros da Alemanha, do *IG Metall*, que nos davam aportes sobre o assunto, porque a Indústria 4.0 era algo muito recente ainda e aí nós meio que estudamos o assunto e ao mesmo tempo já pratica-

mos na negociação com a Mercedes (entrevista 5, representante do SMABC/MBB/CNM-CUT).

As interlocuções e negociações no plano local e internacional garantiram no acordo de 2012, renovado em 2014, a sobrevivência da fábrica mais antiga (1956) da marca no Brasil (considerada uma fábrica problema e obsoleta) com o recebimento dos maiores volumes de investimentos (R\$ 500 milhões entre 2015-2018) para revitalizar antigas linhas de produção, implementar novas (montagem final de caminhões) com os conceitos da Indústria 4.0, e abrir uma nova fábrica de cabines totalmente conectada e com recursos de realidade virtual, internet das coisas, armazenamento de dados na nuvem, inteligência artificial e Big Data.

Na VWB, a reconversão da força de trabalho para garantir a transição justa ocorreu de outra forma, dada que a introdução de elementos da Indústria 4.0 ainda é baixa segundo sindicalistas entrevistados. Há a presença de informatização na fase de pré-produção, ou seja, no desenvolvimento do veículo, na simulação da produção e em avaliação ergonômica, que permitiu uma redução do tempo de implantação de uma linha em 25% (cf. Ferraz, 2019), e em nove meses no desenvolvimento de protótipos. A redução do tempo de criação do New Urban Coupé (modelo 100% brasileiro) em quase 1 ano é exemplo da implementação de novos conceitos e resultado dos acordos produzidos para garantir mais autonomia e regionalização na elaboração de modelos com potencial de exportação. Esses empenhos asseguraram novas contratações (100) para áreas de Engenharia e Design, que se somaram às 850 existentes, e em 400 novas para as linhas de montagem.

A despeito dos avanços da Indústria 4.0 em algumas áreas na fábrica, para representantes dos trabalhadores o que está em curso é o *aprofundamento da automação* em outras, como o que ocorreu com a vinda da nova plataforma mundial (MQB)¹¹. Para operar a MQB, novos investimentos foram necessários em áreas antigas da estampanaria, armação,

¹¹ «Tem uma coisa importante nessa questão da automação, ela não é ligada simplesmente à Indústria 4.0, mas é à implantação das plataformas globais. Com a plataforma global, você acaba puxando aqui um monte de outras tecnologias que vêm junto. Não vem tudo, que muita coisa é mais cara, aí encarece mais ainda o produto, mas você traz muita coisa com plataforma» (entrevista 4, representante do SMABC/VWB).

pintura e montagem final, ou seja, mais automatização, que ocorreu sob duas vias: em áreas já bastante robotizadas e em outras com pouca automatização. No primeiro caso, a acentuação da automatização ocorreu na *estamparia* e na *pintura*, que tiveram impactos indiretos nos trabalhos: na estamparia, com a aquisição de um conjunto novo de prensas (PXL), houve a eliminação de atividade de alimentação e retirada de peças; e na pintura, de trabalhadores que lidam com a customização. Já a automatização em áreas com baixo índice ocorreu principalmente na *armazenagem de carroceria*, que eliminou significativamente postos de trabalho para abrigar a produção dos novos modelos (Virtus e Polo)¹². Como alternativa ao desemprego e para manter as ocupações, o SMABC e a representação interna de trabalhadores propuseram desterceirizações de áreas para recomodar esse pessoal. Acordada com a empresa, a proposta foi incorporada em termo aditivo em 2015¹³ e 800 demissões foram revertidas.

A *ferramentaria* da mesma forma foi alvo de automatização, mas com inserção de alguns elementos da Indústria 4.0. No final de 2011, o sindicato organizou assembleias com os trabalhadores para discutir estratégias de investimento na fábrica. Em março de 2012, viajaram para Wolfsburg a fim de debater soluções para torná-la competitiva e preparada para receber novos modelos. A intenção com a viagem era obter igualmente subsídios para o Arranjo Produtivo Local (APL)¹⁴, de modo a impulsionar o setor na região, que tem um papel bastante estratégico na base e na indústria nacional. Posteriormente, essas medidas se reverteram na incorporação de propostas no *Inovar-Auto* para fortalecer a ferramentaria no ABC paulista.

Como decorrência desses arranjos, o sindicato e a direção mundial da empresa celebraram acordo em 2012, do qual destinava R\$ 65 milhões para a aquisição de máquinas e qualificação de trabalhadores para desenvolver novos conhecimentos/habilidades e trocar informações com a matriz. Com a alocação desse dinheiro em máquinas novas e na inauguração de uma célula de aprendizagem na ferramentaria, depois de 11 anos sem nenhuma nova admissão, profissionais foram contratados (6 aprendizes do SENAI/semestre), mais jovens e escolarizados (cursando universidade) nos parâmetros das novas tecnologias; e antigos requalificados dentro de um limite de 475 empregados efe-

tivos. Outro volume de investimentos foi recebido em 2018 (R\$ 30 milhões) e propiciou a inauguração de dois centros de usinagem e a instalação de um terceiro equipamento para estampar peças de grande porte ainda em curso. As medidas adotadas garantiram a manutenção, a não terceirização e novos empregos na ferramentaria

¹² A plataforma MQB foi a saída negociada pelo SMABC para garantir novos investimentos (Polo e Virtus) e a sobrevivência da fábrica na região – já que praticamente metade da produção deixaria de existir com o fim do Gol geração 4 e da Kombi – em troca de programas de reestruturação para adequar a mão de obra nas novas linhas, mais enxutas.

¹³ Foram desterceirizadas 520 vagas distribuídas nas seguintes áreas: movimentação nos pátios de veículos 0km (132 vagas atendidas pela Tegma), Standprogramm (46), movimento no pátio de veículos 0km (244 empregados, prestada pela Julio Simões), Operações de peças e acessórios (17), Mensageria (13), Lavagem de ferramentas (10), chuveiro (3), Administração de Frota (13) e atividades de motorista (42).

¹⁴ O APL foi um movimento iniciado em 2011, liderado pelo SMABC, em associação com pequenas e médias ferramentarias, prefeituras do ABC e entidades patronais para impulsionar a competitividade do setor de moldes e ferramentas da região contra as importações de peças e ferramentas.

4

AS PROPOSTAS DO SMABC PARA UM «SINDICALISMO 4.0» E O PLANO DE AÇÃO DA INDUSTRIALL

Ainda que não seja possível aferir os efeitos diretos da reforma trabalhista, da (ausência) política industrial e econômica em novos acordos, os exemplos das negociações nas VWB e MBB indicam a força do poder *associativo* (decisivo em diversas situações) e *institucional* do SMABC no nível da empresa e, em alguma medida, no nível político. São fatores que têm influenciado sobremaneira o desenvolvimento da Indústria 4.0 na região e no país, e por isso não podem ser ignorados. Sob essa perspectiva, os representantes dos trabalhadores têm buscado saídas para implementar a transição justa e administrar as implicações do desemprego tecnológico, conseguindo assim a abertura de novas estruturas de oportunidade para renovação da ação e organização sindical do SMABC.

Uma estrutura aberta e ligada à reforma trabalhista vincula-se ao fim do financiamento sindical e à oportunidade de levar a cabo a *organização* e *reorganização sindicais* para diminuir a concorrência, aumentar o número de filiados ao atingir categorias não sindicalizadas e fortalecer a representação no local de trabalho. Como o fim do imposto representou uma queda de 90% na arrecadação total (\$ 3,64 bilhões em 2017, para R\$ 500 milhões em 2018), muitos sindicatos têm considerado a *estratégia da fusão*, defendida por parte do movimento há muito tempo. O SMABC é um dos apoiadores das fusões, mas não como resistência ao estrangulamento financeiro – embora sua receita também tenha sido reduzida (R\$ 5,94 milhões para R\$ 46 mil) no primeiro ano de reforma¹⁵ – e nem apenas como incremento da densidade sindical. A proposta em discussão, e aprovada no congresso dos metalúrgicos do ABC, dos químicos e da CUT, é constituir os sindicatos por macrossetor, que no caso do SMABC significa reunir químicos, eletricitários, vestuário, construção civil e alimentação. Para além desses aspectos, a potencialidade da fusão consiste no aumento da capacidade de mobilização e, portanto, no *poder estrutural* e *associativo*. A ênfase na ação coletiva se sobressai nos discursos dos sindicalistas quando eles contrastam essa lógica com a tática de sobrevivência financeira defendida por sindicatos menores, o que não seria o caso do SMABC:

Grande parte da contribuição desse sindicato (SMABC) vem de associado, então ainda não está no desespero por conta da contribuição sindical. Você pega outro maior, como os químicos, nós não precisaríamos pensar em absorver os pequenos. *Mas isso tem a ver com a representação*, tem a ver com você juntar mais pessoas. *Você fazer enfrentamentos coletivos*. Por que a nossa data-base é em um período, a dos químicos é em outro, a dos têxteis em outro, a dos gráficos em outro? Por que a gente não faz tudo junto? Você cria um pandemônio. Tem a ver com isso, aquela coisa «trabalhadores do mundo, uni-vos», não sei, mas a gente não entendeu isso ainda (entrevista 4, representante da VWB e do SMABC).

A mobilização, inclusive, como instrumento para forjar objetivos comuns e unir forças encontra expressão nas políticas de construção de redes sindicais/comitês nacionais entre o SMABC e a Confederação Nacional da Indústria Metalúrgica filiada à CUT (CNM/CUT), como uma forma de contornar os efeitos da fragmentação promovida pela estrutura sindical. O advento da Indústria 4.0 só reforçou a imprescindibilidade das fusões para fortalecer o *poder estrutural* e *associativo* como recurso para enfrentar práticas abusivas e negociações desfavoráveis.

Ligada à reestruturação e à capacidade de mobilização, outra oportunidade aberta com a *organização* passa pela dimensão da *representação*. Com as reestruturações e o encolhimento da base tradicional, as discussões sobre representação dos empregados de colarinho branco têm ganhado atenção especial, principalmente depois que a sobrevivência do SMABC e da sua base de trabalhadores, (Rodrigues, 1997), passou a ser interpretada em função do futuro e da manutenção das fábricas na região, mesmo que para isso tivessem que concordar com algum nível de automação. Em 1987, o SMABC representava 203.111 trabalhadores ao passo que em 2018 registrou 70,078 mil filiados, uma redução de 65,5% da base. Do total de filiados em 2018, 23,720 mil pertenciam às montadoras de automóveis (33,84%), com a grande parte concentrada da VWB e MBB (69,24%). Segundo levantamento feito através da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) entre 2003-2018, a probabilidade de eliminação das atuais ocupações produtivas nas grandes montadoras do ABC é de 59% (mais ou menos 5000 postos de trabalho), ao passo que esses mesmos indicadores evidenciaram aumento de empregos

15 <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>.

não manuais de 35% para 42%. Levantamentos dessa natureza acentuam a necessidade do SMABC de se voltar para essa base de trabalhadores, que tende a se expandir em decorrência de novas ocupações criadas com a Indústria 4.0, mas com um perfil diferenciado: mais feminina e jovem (geração Z). Os dados da RAIS indicam aumento do número de mulheres (13%) em funções não manuais e em cargos de chefia (120% a 540%) em contraposição às funções produtivas que pouco cresceram (22%) ou até mesmo diminuíram (7,2%) em algumas situações. Em termos de remuneração, a desigualdade de gênero permanece e pouca é a presença feminina em cargos de chefia.

Conscientes desses diagnósticos, o SMABC identifica a dificuldade em recrutar e organizar os trabalhadores de colarinho branco de forma geral, e em particular as mulheres. Para eles isso se deve à inúmeros fatores, desde a não identificação com os interesses defendidos pelo sindicato à própria relutância de suas lideranças em organizar e renovar o seu estilo de militância. São questões que, embora não sejam novas – e constituem um dos pilares de ação da IndustriALL (*consolidar o poder sindical*) – compõem o arsenal de motivações para renovar o recrutamento e a organização sindicais, mesmo que a dimensão de gênero, e a desigualdade que pode se aprofundar com a Indústria 4.0, seja bastante marginal entre as proposições e negociações do sindicato, conforme Quadro 3. No tocante às negociações na VWB e MBB, os acordos firmados pouco avançaram para além de temas ligados aos direitos reprodutivos da mulher (gravidez, maternidade e aborto), com algumas iniciativas de igualdade de gênero no local de trabalho (mesmo trabalho, mesma remuneração). Grande parte das cláusulas dos acordos ainda estão ligadas a uma maior responsabilização da mulher no cuidado dos filhos, situação que desfavorece a igualdade no tratamento das responsabilidades familiares. Não há também nenhum incentivo para o treinamento e qualificação de mulheres e o combate ao assédio moral/sexual carece de sanções (as empresas se resumem a apenas «rejeitar» o assédio em seus textos/regulamentos). Portanto, pode-se dizer que o SMABC (assim como o plano de ação da IndustriALL) carece de propostas concretas para atingir setores do administrativo, sobretudo mulheres, e trabalhadores autônomos que, como mencionado, tendem a crescer. Nesse sentido, olhar as experiências produzidas em outros países pode ajudar o sindicato a lidar com esse cenário¹⁶. Por outro lado, os exemplos da VWB e MBB, entretanto, provaram que a ação coletiva foi decisiva, mais que a negociação, em diversos momentos contenciosos contra despedimentos arbitrários, descumprimento de acordos e contra *whipsawing* corporativo.

O problema da organização se consubstancia com as novas formas de contratação que, substituídas por relações entre cliente e contratante em muitos casos, dificultam ainda mais o recrutamento e a identificação de interesses de um con-

tingente de empregados que se tornaram (e ainda podem se tornar) «anônimos», mais individualizados e de difícil acesso. Encarnados em prestadores de serviços (PJs/MEIs), geralmente para mais de uma empresa, sem um local de trabalho definido (*crowdworking*), sem a separação entre a esfera privada e a pública (home office), e sem os direitos formais do trabalho, essa (des)organização e as novas regulamentações do mercado de trabalho promovem desafios à organização do trabalho:

O Home Office é só uma face do negócio. Você tem, por exemplo, caras que trabalham para Mercedes e também para Ford da casa dele. Têm os termos de sigilo, porque ele trabalha para as duas firmas. O cara não é mais exclusivo. A gente não enxerga ele dentro da fábrica, tem setor que tem PJs, home office nós não temos, mas você tem o MEI. O cara saiu da fábrica, pegou o pacote, vai embora. Daqui a pouco ele trabalha para a fábrica. A fábrica contrata um CNPJ. Ele contrata uma empresa, igual os bancários. É o mesmo cara. Nós temos o mesmo problema que os bancários, muita gente saiu do setor, como bancário, mas eles atuam como outras figuras. Esses caras não deixaram de ser bancários, o problema é que os bancários têm que resolver o problema de representação. No nosso caso, esse povo não deixou de ser metalúrgico, o problema que nós temos que resolver é de representação (idem).

Em reação a essas mudanças esperadas, o SMABC tem agido dentro de uma linha de propostas para se reinventar em direção a um «Sindicato 4.0». Uma delas consiste em promover *Formação 4.0* para dirigentes sindicais atuarem no cenário de transformações em curso. Com uma qualificação mais técnica, o intuito é que os representantes dos trabalhadores consigam identificar as mínimas intervenções tecnológicas, aferir os impactos em postos de trabalho e propor alternativas para manter empregos a partir das futuras decisões de investimento da fábrica. Historicamente, o SMABC trabalhou com formação de suas lideranças, mas com foco político. Portanto, para os representantes do SMABC, o curso supriria uma lacuna identificada no momento das negociações coletivas. Muitos cursos e ciclos de palestras foram promovidos ao longo de 2017-2019 com temas ligados à Indústria 4.0.

O projeto de formação vem ao encontro de outra proposta de ação apresentada por representantes do SMABC: *induzir investimentos e diversificar os negócios*. Dado os poucos anúncios de investimento das grandes montadoras do ABC, e o acelerado processo de desindustrialização, dirigentes sindicais acreditam que a parceria com os empregadores no processo de implementação tecnológica é a resposta para manter a longevidade da empresa e, conseqüentemente, a transição justa. Com uma visão sobre a inexorabilidade dos processos tecnológicos, concluem que a permanência das unidades na região depende da atuação do sindicato: abertos à participação ou fechados às inovações. Em conjunto citam a perspectiva de intensificar a diversificação de negócios, ou seja, de mera fabricantes de automóveis à prestadoras de serviço no ramo automotivo, já que a possibilidade de fabricar carros elétricos parece remota por conta do tempo

¹⁶ Schröder et al., (2017) apresenta algumas perspectivas regulatórias para formas de trabalho consideradas autônomas e quais estratégias o IG Metall vem aplicando para atingir esse núcleo de trabalhadores. Para mais detalhes, consultar os autores.

Quadro 4 Atividades do SMABC direcionadas à Indústria 4.0	
09/12/2019	Discussão sobre as novas formas de trabalho e a precarização como parte do Ciclo de debates «O ABC da Indústria 4.0
05/12/2019	Participação do SMABC no seminário da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados pela defesa da indústria e dos empregos
03/12/2019	Promoção do workshop <i>Fermentarias Brasileiras Mais Competitivas</i> em defesa da destinação de recursos do Rota 2030 para capacitação profissional de trabalhadores e desenvolvimento da Indústria 4.0
14/11/2019	5º Ciclo de Debates <i>O ABC da Indústria 4.0</i>
29/10/2019	Formação na VVB sobre precarização nas relações de trabalho e Indústria 4.0 promovida pelo Coletivo de Políticas Industriais do SMABC
27/08/2019	3º Ciclo de Debates <i>O ABC da Indústria 4.0</i>
16/08/2019	Participação na 44ª Reunião da Comissão Técnica da OIT/Cinterfor para discutir qualificação profissional para Indústria 4.0
26/07/2019	Cooperação Internacional com IG Metall sobre Indústria 4.0, manutenção dos direitos trabalhistas e a importância das redes sindicais.
18-20/07/2019	9º Congresso dos Metalúrgicos do ABC
03/07/2019	Participação de trabalhadores jovens da VVB do Coletivo da Juventude Metalúrgica do ABC em curso sobre Indústria 4.0 da Nordic IN International Youth Course
30/04/2019	1º Ciclo de Debates <i>O ABC da Indústria 4.0</i> promovido pelo Coletivo de Políticas Industriais do SMABC
16/04/2019	Debate na sede do SMABC com trabalhadores sobre os impactos da Indústria 4.0, desenvolvimento da indústria nacional, a formação profissional e a transição justa
03/04/2019	Primeira visita do coletivo criado pelo SMABC para políticas industriais à MBB para conhecer os avanços da Indústria 4.0
21/04/2019	CSEs que compõem a direção do SMABC fazem Curso de Formação para Dirigentes.
15/02/2019	Formação alinhada à Indústria 4.0 através do <i>Sindicato e Cidadania</i>
07/11/2018	Participação em audiência pública no Ministério do Trabalho para debater o futuro do trabalho e a formação profissional na Indústria 4.0
08/2018	Finalização das primeiras três turmas de CSEs no Curso de Formação de Dirigentes dos Metalúrgicos do ABC
03/04/2018	Criação do <i>Coletivo de Políticas Industriais</i> e visitas em fábricas que avançaram na digitalização
07/03/2018	Reunião com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a ampliação do diálogo sobre o desenvolvimento de políticas industriais na América Latina
17/10/2017	Debate na sede do SMABC com secretário de Desenvolvimento e Competitividade Industrial do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (Mdic) sobre questões relacionadas à recuperação do emprego, eletromobilidade, Indústria 4.0 e Rota 2030.
19/09/2017	Discussão sobre os desafios da Indústria 4.0 em parceria com a USP em reunião da executiva do sindicato
12/09/2017	Primeira reunião técnica regional sobre Indústria 4.0 no Brasil com o Ministério de Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, MDIC e representantes das sete cidades e de universidades do ABC
22/08/2017	Solicitação do SMABC pela inclusão do tema qualificação profissional no Grupo de Trabalho que discute Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia no Rota 2030

Fonte: Elaboração própria

de exploração das plataformas de produção (entrevista 4, representante da VVB e do SMABC). Enquanto o custo de mão-de-obra for mais rentável à automação, essa perspectiva irá se manter. Já a ampliação dos negócios, por sua vez, teria como intuito ocupar nichos de mercado de consumo não explorados pelas montadoras. A oferta de serviços em aplicativos de mobilidade captaria uma geração mais afeita aos usos desses recursos e que não apresenta disposições de desaje em adquirir carros.

No plano internacional, as articulações do SMABC para provocar investimentos e reabrir negociações locais na VVB e MBB também devem ser citados. Como demonstrado, o recurso ao *poder institucional* nessa escala foi mobilizado para reforçar alianças transfronteiriças que, em última instância, se traduziram não apenas em novos investimentos, mas também em AMIs/ACTs que serviram para negociações locais. Essa prática do SMABC corresponde ao que se espera de uma ação sindical transnacional que seja capaz de *mostrar a cara ao capital mundial*, disposto no plano da IndustriALL que propõe a criação de veículos de cooperação internacionais, como os CMTs. Apesar de constituir um passo importante para o que muitos pensam ser um novo internacionalismo operário, deve-se considerar que existe a possibilidade desses veículos, ao invés de combaterem a competição inter/entre fábricas, fomentarem disputas por investimentos entre sindicatos. O grande desafio permanece, portanto, em conseguir formular objetivos e identidade comuns que transcendam a lógica nacional.

Para provocar os investimentos e induzir a diversificação de negócios, o SMABC ressalta a importância, acima de tudo, de *políticas públicas* para fomentar a indústria nacional e regional. Além da crítica à falta de uma política de Estado para pensar o papel do Brasil na rota do desenvolvimento tecnológico, o SMABC tem pressionado os governantes e trabalho para apresentar propostas em conjunto com outros sindicatos, *Plano Indústria 10+¹⁷*, e criado coletivos (*Coletivo de Políticas Industriais*) exclusivamente voltados para a tarefa de estruturar políticas para fortalecer a indústria como um todo. A perda da capacidade de influenciar as decisões no atual governo (*poder institucional*) e a falta de incentivos do Estado têm conduzido o SMABC a uma reaproximação com a academia e com a sociedade, ou seja, uma retomada do *poder social*.

Por fim e interligado a todos os outros, a qualificação e requalificação profissional assumem lugar de destaque

17 O Plano Indústria 10+ é um conjunto de 6 diretrizes (garantir um processo consistente de inovação e modernização tecnológica, política industrial alinhada com a preservação do meio ambiente; readensamento das cadeias produtivas de valor; política externa soberana e que promova a indústria nacional; promover o desenvolvimento regional; empregos de qualidade) propostas pelo movimento sindical para orientar o governo federal sobre os planos de elaboração de políticas, programas e ações relativos ao desenvolvimento produtivo e tecnológico brasileiro para os próximos 10 anos. A proposta parte da visão dos trabalhadores e trabalhadoras e está articulada com o projeto de desenvolvimento econômico e social que busca a melhoria da qualidade de vida, com a redução das desigualdades e a distribuição de renda da população nas diferentes regiões do País.

nas estratégias do SMABC. Organizada ao redor de uma *Educação 4.0*, a proposta é debater políticas de educação permanentes capazes de preencher os requisitos dos novos postos de trabalho criados pela Indústria 4.0. As atuações do SMABC vão desde parcerias com instituições de ensino (SENAI) à intervenções diretas em cursos de formação (extensão em Universidades como Santo André e FEI). Para além do sistema formal, o SMABC tem buscado meios para consolidar um projeto próprio de educação que não fique refém das empresas ou do «Sistema S»¹⁸. Nesse sentido, o Coletivo de Políticas Industriais coloca como missão discutir e aprofundar temas como *Start-Up*, Economias de Aplicativos, gerenciamento de conhecimento e patentes.

As propostas para indução de políticas públicas do SMABC se vinculam ao plano de ação da IndustriaALL voltado para *políticas industriais sustentáveis* no que concerne a defesa do recurso de *poder institucional*. Como destacado, o SMABC tem se voltado mais para a esfera de atuação dentro das empresas, seja no plano local ou internacional, diante da fragilidade em negociar com os governos uma política industrial efetiva, que seja capaz de gerar empregos, sobretudo, sustentáveis. Na ausência de um pacto maior pelos empregos, o sindicato busca parcerias com instituições de educação formal para lidar com as perspectivas de mudança no perfil dos trabalhadores. Mas assim como no Plano de Ação da IndustriaALL, o SMABC não tem apresentado alternativas para recuperar o *poder social*, apesar de contarem com construtores de pontes dentro da instituição. Não é possível falar em emprego sustentável, ou em empregos verdes, sem discutir a precarização das relações de trabalho e a dimensão de gênero por trás dela (graças ao movimentos de mulheres). O combate à pobreza não pode ser justificado com destruição ambiental cega (crédito do movimento ambientalista). A proteção ambiental não pode ser erigida às custas do desemprego de milhares de trabalhadores (movimento operário). Por esse ângulo, as coalizões e alianças com distintos sujeitos sociais podem ser a resposta para que os sindicatos recuperem importância e protagonismo social a partir da defesa de uma plataforma de lutas e aspirações comuns.

¹⁸ Criado em 1942 durante a Era Vargas, o sistema S é composto por uma série de instituições e organizações de apoio e treinamento vocacional/aprimoramento profissionais voltadas para diversos ramos como a indústria (Senai, Sesi), varejo (Senac, Sesc), agronegócio (Senar) e para os próprios trabalhadores (Sebrae, SESCOOP, Senat). O sistema é mantido mediante a contribuição compulsória das empresas, com alíquotas variadas entre 0,2 a 2,5%, dependendo do tipo de negócio e do regime de tributação escolhido.

5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem a pretensão de esgotar uma discussão demasiadamente complexa, tentamos apresentar como sindicatos de países de capitalismo periférico, como o Brasil, vêm agindo para responder às mudanças da Indústria 4.0. No caso do SMABC, é possível notar como a instituição foi mobilizando diversos recursos ao longo da história para fazer frente às demandas do tempo. Nos anos 1980, o embate contra a ditadura militar fez com que o SMABC recorresse aos poderes *estruturais* e *associativos*, e forjasse com isso a ideia de um *sindicalismo de movimento social*, dada a sua capacidade de coalização com movimentos sociais. Desde os anos 1990, entretanto, a racionalização na economia e nas indústrias automotivas impôs mudanças na lógica de ação do SMABC. Motivados pela agenda de defesa da manutenção de empregos, os representantes do SMABC utilizaram os poderes *associativo* e *institucional* para efetivar essa pauta de reivindicações. O contexto internacional da Indústria 4.0, e as questões domésticas, colocam uma série de desafios adicionais ao SMABC para além da mera defesa dos empregos. A transição justa se coloca como um imperativo categórico da própria sobrevivência do sindicato diante da ameaça da eliminação da sua base tradicional de trabalhadores. Mas não basta discutir a transição para novas ocupações criadas. É necessário, e urgente, levar em consideração os seus reais efeitos e isso levanta ordens de problemas complementares. O que de fato significa essa nova revolução: liberação do tempo livre, como previu Gorz (1982), ou mais exploração do trabalho? Implementação de novas tecnológicas ou automação disfarçada? Como ressaltado por Staab & Butollo (2019) há muitos relatórios alarmistas que profetizam o desaparecimento de ocupações e, ao colocarem o foco em estratégias tecnológicas, desvirtuam o debate sobre as políticas econômicas que impõem baixos salários e condições precárias de trabalho.

Qualquer sindicato industrial que esteja vivenciando essas transformações na «pele» deve ter como norte orientador essas questões quando se trata dos debates sobre revitalização. O SMABC, assim como qualquer outro sindicato, não irá desaparecer – enquanto existir capitalismo –, mas eles precisam se adaptar à nova ordem. Para isso, está claro que o *poder institucional*, e também as parcerias com o governo e com os empregadores, não são suficientes para atender as exigências de um «sindicalismo 4.0». Em conjunturas de correlação negativa o *poder associativo* foi decisivo em momentos contenciosos e, mais do que nunca, é preciso recuperar o *poder social* e a capacidade de exercer protagonismo social com propostas amplas que atendam os anseios de setores das novas classes trabalhadoras, mais femininas, jovens e precarizadas.

A urgência de recuperar o protagonismo social torna-se evidente no momento de fechamento deste texto, em que o SMABC se depara com a dificuldade do governo federal de receber as propostas do sindicato no combate à Covid-19 no Brasil e para manter os empregos na região. No contexto de uma crise sem precedentes, o sindicato é mais uma vez desafiado a se tornar uma força social que lute pelos direitos de todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ARBIX, G** (1997). A Câmara Banida. In: Arbix, G; Zilbovicius, M (orgs.). *De JK a FHC: A Reinvenção dos Carros*. São Paulo, Scritta.
- ALBUQUERQUE, P. H. M.; SAAVEDRA, C. A. P. B.; MORAIS, R. L.; ALVES, P. F.; YAOHAO, P** (2019). *Na era das máquinas, o emprego é de quem?* Estimativa da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro: Ipea. Available from: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9116/1/td_2457.pdf. Access on: 25. out. 2019
- ARAÚJO, A.S** (2018). Ulrich Jürgens e Martin Krzywdzinski. New worlds of work: varieties of work in car factories in the BRIC countries. *Tempo Social*, 30(1), 333-337. Available from: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138089>.
- (2019). *Da solidariedade internacional à institucionalização da parceria*: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG. 1 recurso online (509 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Available from: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/334984>.
- AREND, M** (2015). A industrialização do Brasil ante a nova divisão internacional do trabalho. 2105, texto para discussão: IPEA. Available from: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4620/1/td_2105.pdf. Access on: 24. Jul. 2020.
- RZESKI, C; BURK, I** (2015). Die Roboter kommen. Folgen der Automatisierung für den deutschen Arbeitsmarkt. ING DiBa, Economic Research. Frankfurt a. M. Available from: <https://www.ing.de/binaries/content/assets/pdf/ueber-uns/presse/publikationen/ing-diba-economic-analysis-die-roboter-kommen.pdf>. Access on: 28 Dec. 2019.
- BENEŠOVÁ, A; TUPAA, J** (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. 27th International Conference on Flexible Automation and Intelligent Manufacturing. FAIM2017, 27-30 June 2017, Modena, Italy. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978917305747>. Access on: apr. 2020.
- BICEV, J** (2019). Políticas tripartites e ação sindical: a experiência de negociação do sindicato dos metalúrgicos do ABC no setor automotivo. 1 recurso online (189 p.). Tese (doutorado) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, SP. Available from: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-13062019-111731-pt-br.php>. Access on: 20 Dec. 2019.
- BOCHUM, U** (2015) Gewerkschaftliche Positionen in Bezug auf „Industrie 4.0“. Botthof, A; Hartmann, E.A (hrsg.). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg. Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45915-7>. Access on: ag. 2019
- BOITO, A; BERRANGER, T** (2014). Social Classes, Neodevelopmentalism, and Brazilian Foreign Policy under Presidents Lula and Dilma. *Latin American Perspectives*, Issue 198, Vol. 41 No. 5, September 2014, 94–109. Available from: DOI: 10.1177/0094582X14543790. Access on: 22. Apr. 2020.
- BOITO, A; STEIGER, B** (1994). The State and Trade Unionism in Brazil. *Latin American Perspectives*, 21(1), 7–23. Available from: <https://doi.org/10.1177/0094582X9402100102>. Access on: 18 Dec. 2019.
- BOYER, R; CHARRON, E; JÜRGENS, U; TOLLIDAY, S** (orgs.) (1998). *Between imitation and innovation: the transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*. Oxford, Oxford University Press.
- BUTOLLO F; STAAB, P** (2019). Fantasmas da automatização do trabalho: Robôs, os culpados ideais. *Le Monde Diplomatique*. Edição 149. Available from: <https://diplomatique.org.br/robos-os-culpados-ideais/>. Access on: 26. Apr. 2020.
- BUTOLLO F; ENGEL, T** (2015). *Indústria 4.0: trabalhos e perspectivas políticas*. In: *Indústria 4.0: trabalhos e perspectivas políticas*. Disponível em: <http://www.zeitschrift-marxistische-erneuerung.de/article/1393.industrie-4-0-arbeits-und-gesellschaftspolitische-perspektiven.html>. Access on: out. 2019.
- CANDEIAS, M** (2011). *Strategische Probleme eines gerechten Übergangs*. Luxemburg Gesellschaftsanalyse und Linke Praxis Zeitschrift. Available from: <https://www.zeitschrift-luxemburg.de/strategische-probleme-eines-gerechten-uebergangs/>. Access on: 22 Dec 2019.
- CHASE, M** (2000). *Early trade unionism : fraternity, skill, and the politics of labour*. Idershot, Hants ; Brookfield, Vt: Ashgate.
- COOK, M.L** (2007) *The Politics of Labor Reform in Latin America. Between Flexibility and Rights*. University Park: The Pennsylvania State University Press.
- DIEESE** (2019). *Trocando em Miúdos: informativo socioeconômico – Boletim do Mercado de Trabalho*. 10/2019-SMABC/DIEESE –v. 5, n. 2 – São Bernardo do Campo:Subseção DIEESE, 2019
- DIEESE-SEADE** (2019). *Mulheres no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo em 2018*. Available from: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2019/2019pedmulhersao.pdf>. Access on: 19. apr. 2020.
- DIEESE-SEADE** (2015a). *A presença feminina no mercado de trabalho em 2015 na região metropolitana de São Paulo*. Available from: https://www.seade.gov.br/producao/midia/2016/03/Mulher_Trabalho_n27_marco2016-31.pdf. Access on: 18 apr. 2020.
- (2015b). *A presença feminina no mercado de trabalho da região metropolitana de Recife*. Available from: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2015/2015pedmulherrec.html>. Access on: 18 apr. 2020
- (2015c). *Mulheres e Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza*. Available from: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulherfor.pdf>. Access on: 19.apr. 2020.
- DÖRRE, K** (2015) *Digitalisierung: neue Prosperität oder Vertiefung gesellschaftlicher Spaltungen?* In: hirsch-kreinsen, h./Ittermann, P./niehaus, J. (hrsg.). *Digitalisierung industrieller Arbeit: Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen herausforderungen*. Baden-Baden.
- FERRAZ, K** (2019). *Volkswagen reduz em 25% tempo de produção de veículos com digitalização*. *Computerworld*. Inovação. Available from: <https://computerworld.com.br/2019/05/30/volkswagen-reduz-em-25-tempo-de-producao-de-veiculos-com-digitalizacao/> Access on: 22 out. 2019.
- FREY, C; OSBORNE, M** (2013). *The Future of employment: how Susceptible are Jobs to computerization?* Oxford Martin School, Working paper 18, oxford.
- FREYSSINET, M; MAIR, A, SHIMIZU, K.** (eds.) (1998). *One best way? Trajectories and industrial models of the world's automobile producers*. Oxford, Oxford University Press.
- GORZ, A** (1982). *Farewell to the Working Class*. An Essay on Post-Industrial Socialism. Pluto Press: London, Sydney
- HIRSCH-KREINSEN, H.** (2015). *Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit*. In: Botthoff, A; hartmann, E. A. (hrsg.). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Springer Vieweg: Wiesbaden.
- HOBBSAWM, E.J** (1984). *Worlds of Labour: further studies in the history of labour*. Littlehampton Book Services (LBS).
- IBGE, AGÊNCIA** (2019). *PIB cresce 1,1% pelo segundo ano seguido e fecha 2018 em R\$ 6,8 trilhões*. Available from: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23885-pib-cresce-1-1-pelo-segundo-ano-seguido-e-fecha-2018-em-r-6-8-trilhoes>. Access on: 27. Apr. 2020.
- ILO** (2016). *Women at work trends 2016*. International Labour Office, Geneva. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---d-greports/---d-comm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. Access on: apr. 2020.
- ILO** (2014). *Global Employment Trends 2014*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO** (2012). *Global Employment Trends for Women 2012*. Geneva: International Labour Organization.

JÜRGENS, U.; KRZYWDZINSKI, M. *NEW WORLDS OF WORK: VARIETIES OF WORK IN CAR FACTORIES IN THE BRIC COUNTRIES*. OXFORD: OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2016.

KREIN, J (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104. Available from: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Access on: 30. Apr. 2020.

KREIN, J; DIAS, H (2018). The CUT's Experience during the Workers' Party Governments in Brazil (2003–2016). *Global Labour Journal*, 9(2). Available from: <http://hdl.handle.net/10316/80346>. Access on: 03. Apr. 2020.

— (2017). The CUT's Experience During the Workers' Party's (PT) Governments in Brazil (2003–2016). Friedrich Ebert Stiftung. Berlin, Germany. Available from: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/13761.pdf>. Access on: 08. jan. 2020.

KUTNEY, P (2018). Mercedes-Benz já usa seu campo de provas de R\$ 90 milhões em Iracemápolis. *Automotive Business*. Available from: www.automotivebusiness.com.br/noticia/27441/mercedes-benz-ja-usa-seu-campo-de-provas-de-r-90-milhoes-em-iracemapolis. Access on: 23. out. 2019.

LANG, K; GAGNON, M.-J. (2009). Brazilian Trade Unions: In (In)Voluntary Confinement of the Corporatist Past. *Industrial Relations*, 64 (2), 250–269. Available from: <https://doi.org/10.7202/037920a>. Access on: 18 Dec. 2019.

MARX, R; MAROTTI DE MELO, A; LARA, F.F (2020). The New Geography of the Automobile Industry: Trends and Challenges in Brazil. In: Covarrubias A. V; Ramirez Perez. S.M (ed.s). *New Frontiers Of The Automobile Industry: Exploring Geographies, Technology, And Institutional Challenges*. Palgrave Macmillan.

MATUSCHEK, I (2016). *Industrie 4.0, Arbeit 4.0 – Gesellschaft 4.0?* Eine Literaturstudie. Rosa-Luxemburg-Stiftung. Available from: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Studien_02-2016_Industrie_4.0.pdf. Access on: 2 Sept. 2019.

MELLEIRO, W; STEINHILBER, J (2016). Brothers in Arms? Trade Union Politics under the Workers Party Governments. In *The Political System of Brazil*, edited by D. de la Fontaine and T. Stehnen. Berlin: Springer-Verlag.

MOODY, K (2001). *Workers in a lean world: unions in the international economy*. New York, NY: Verso.

NEGRI, J.A (1999). O custo de bem-estar do regime automotivo brasileiro. *Pesq. Plan. Econ.* Rio de Janeiro, v. 29, n. 2, p. 215-242.

OECD (2018). Directorate for financial and enterprise affairs competition committee. Available from: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACF\(2018\)6/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/LACF(2018)6/en/pdf). Access on: 29 Jun. 2020.

— (2017). Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations: Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do. Available from: <http://www.oecd.org/mcm-2018/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>. Access on: apr. 2020.

PRAUN, L (2012). Sindicalismo metalúrgico no ABC paulista: da contestação à parceria. In: SOUZA, D.C; TRÓPIA, P.V (orgs.). *Sindicatos metalúrgicos no Brasil contemporâneo*. Belo Horizonte, MG: Fino Traço.

RAMALHO, J.R; RODRIGUES, I.J (2018). Sindicalismo do ABC e a era Lula: contradições e resistências. *Lua Nova*, São Paulo, n. 104, p. 67-96. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/0102067096/104>. Access on: 18 Oct. 2019.

— (2007). Trabalhadores, indústria automotiva e região: porque comparar o ABC paulista com o Sul fluminense? In: RAMALHO, J.R; RODRIGUES, I.J (orgs.s). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: comparações com o ABC paulista e o Sul fluminense*. São Paulo: Annablume.

RODRIGUES, I.J; MARTINS, H.S (1999). O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90. *Tempo Social*, 11(2), 155-182. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0103-20701999000200009>. Access on: 03. Apr. 2020.

RODRIGUES, I.J (1997). O emprego como tema central na agenda sindical. *Estudos Econômicos* (São Paulo), v. 27, no especial, p. 117-136. Available from: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/161321>. Access on: 19 Dec. 2019.

RODRIGUES, I.J (1990). Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria. São Paulo, SP: Cortez, 1990.

RUEDIGER, M.A; SOUZA, R.M; GRASSI, A; VENTURA, T; RUEDIGER, T (2014). June Journeys in Brazil: From the Networks to the Streets. *APSA Annual Meeting*, Washington, DC, 28-31 Aug. Available from: <https://bit.ly/39JAwia>. Access on: 03. abr. 2020

SALLUM JR, B (2011). Governo Collor: o reformismo liberal e a nova orientação da política externa brasileira. *Dados*, 54(2), 259-288. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000200002>

SCHMALZ, S (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación*, octubre.

SPATH, D; GANSCHAR, O; GERLACH, S; HÄMMERLE, M; KRAUSE, T; SCHLUND, S (2013). *Produktionsarbeit der Zukunft: Industrie 4.0*. Stuttgart. Available from: <https://www.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>. Access on: 15 Sept. 2019.

STURGEON, T; CHAGAS, L.L; BARNES, J. (2016). Rota 2030: Updating Brazil's Automotive Industrial Policy to Meet the Challenges of Global Value Chains and the New Digital Economy. Working Paper, The World Bank. Available from: <http://documents.worldbank.org/curated/en/100851511798447023/pdf/121667-REVISED-Brazil-Public-Expenditure-Review-Brazil-in-Automotive-Globa.pdf>. Access on: 21. Apr. 2020.

TELEKOM (2015). *Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft*. 25 thesen. Ergebnisse eines Projekts von HR Digital & Innovation und der Universität St. Gallen. Available from: <https://tinyurl.com/y4xorwth>. Access on: 25 Sept. 2019.

TERRON, S.L; SOARES, G. A.D (2010). As bases eleitorais de Lula e do PT: do distanciamento ao divórcio. *Opin. Pública*, vol.16, n.2, pp.310-337. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762010000200002>. Access on: 18 Dec. 2019.

WHITTALL, M; LUCIO, M. M; MUSTCHIN, S; TELLJOHANN, V; SÁNCHEZ, F. R. Workplace trade union engagement with European Works Councils and transnational agreements: The case of Volkswagen Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 23(4), 397–414. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1721727X17699444>. Acesso em: jan. 2019.

WOLKE, V (2019). Participação da indústria na economia brasileira sobe para 22%, diz CNI. *Agência CNI de Notícias*. 19 de março. Available from: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/participacao-da-industria-na-economia-brasileira-sobe-para-22-diz-cni/>. Access on: 02 Nov. 2019.

UNITED NATIONS RESEARCH INSTITUTE FOR SOCIAL DEVELOPMENT (2018). Mapping Just Transition(s) to a Low-Carbon World: just transition research collaborative report. Available from: http://www.rosalux-nyc.org/wp-content/files_mf/reportjtrc2018_1129.pdf. Access on: 22 Dec. 2019.

AUTORA

Ariella Silva Araujo. Estudante de pós-doutorado em Ciências Políticas na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), doutor em Ciências Sociais pela mesma instituição, pesquisador visitante no Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) do Instituto de Economia (IE), UNICAMP; ex-pesquisador visitante em Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

FICHA TÉCNICA

Friedrich-Ebert-Stiftung | Política Global e Desenvolvimento
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlim | Alemanha

Responsável:
Mirko Herberg | Política Sindical Internacional
Telefone: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

www.fes.de/gewerkschaften

Contato:
Julia.Schultz@fes.de

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

MOBILIZAR FORÇA HISTÓRICA PARA MOLDAR O FUTURO

SMABC e Indústria 4.0 no Setor Automotivo Brasileiro



Este artigo procura discutir os *recursos de poder* que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) vêm mobilizando para lidar com os efeitos das mudanças ocasionadas pela Indústria 4.0, especialmente na Volkswagen do Brasil (VWB) e na Mercedes-Benz do Brasil (MBB). A escolha do SMABC se deve à sua importância política como agente catalisador das preocupações de trabalhadores e movimentos sociais no que diz respeito à ditadura no Brasil, e por ter se tornado o berço do sindicalismo na CUT (Central Única dos Trabalhadores), enquanto a escolha da fabricante de automóveis alemã se deve ao papel de liderança que ela vem desempenhando no processo de digitalização de suas fábricas. Gradualmente, o SMABC mobilizou diversos recursos ao longo de sua história para atender às demandas da época. Nos



anos 1980, o choque com a ditadura militar fez com que o SMABC recorresse aos poderes estrutural e associativo, forjando, assim, um sindicalismo de movimento social. Dos anos 1990 aos anos 2000, devido à racionalização da economia e das corporações automotivas, o SMABC utilizou os poderes associativo e institucional para implementar uma agenda de defesa do trabalho. Desde 2010, o contexto internacional da Indústria 4.0 coloca uma série de desafios adicionais.

Considerando esses aspectos, examinamos duas questões centrais: como os recursos de poder do SMABC reverteram em seu favor em termos de negociação e acordos coletivos? Como estudar o SMABC pode ajudar para a formulação de um plano de ação da IndustriALL para os sindicatos do sécu-



lo XXI no setor automotivo? De modo geral, as descobertas destacam que a transição justa se apresenta como um imperativo categórico em face da ameaça da eliminação de sua base tradicional. O SMABC, como qualquer outro sindicato, não desaparecerá, mas precisa se adaptar à nova ordem. Está claro que o *poder institucional* e também as parcerias com governos e empregadores não são suficientes para atender às demandas de um «Sindicalismo 4.0». Em ambientes de correlação negativa, o *poder associativo* foi decisivo em momentos litigiosos. E, mais do que nunca, é necessário recuperar o *poder social* com propostas abrangentes que respondam às aspirações de setores das novas classes trabalhadoras: mais mulheres e mais jovens trabalhando em condições mais precárias.

Para mais informações sobre o tema, acesse:
<https://www.fes.de/lnk/transform>