

# Direitos Humanos e negociações coletivas nas Fábricas Automotivas Brasileiras

---

- Derechos Humanos y negociaciones colectivas en las Fábricas de Montaje de Automóviles Brasileñas
- Human Rights and collective bargaining agreement at the bargaining units of the Brazilian Motor Vehicle Assembly Factory

Rosana Ribeiro <sup>1</sup>

**Resumo:** O propósito deste artigo é analisar a difusão de cláusulas mais intensamente vinculadas aos direitos humanos nos instrumentos normativos firmados entre sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e montadoras automotivas, no período de 2011 a 2014. Para esta análise utilizamos a metodologia do escopo temático. A pesquisa revela a existência dessas cláusulas, embora em reduzida proporção, nos acordos coletivos firmados em unidades de negociação dos antigos e novos polos automotivos, especialmente aqueles localizados em terras paulistas, independentemente da filiação dos sindicatos à Central Sindical. Ou seja, nota-se pioneirismo dos sindicatos paulistas na negociação coletiva de cláusulas vinculadas mais diretamente aos direitos humanos. O conteúdo dessas cláusulas estudadas revela uma preocupação em assegurar igualdade de oportunidade nos processos seletivos aos indivíduos independentemente de sexo, raça, cor, idade e nacionalidade, bem como em combater os diversos tipos de discriminação no ambiente de trabalho, o assédio moral e o trabalho de crianças, além de propiciar, nas empresas, o atendimento às mulheres vítimas de violência. Contudo, a preocupação basilar dessas cláusulas

---

<sup>1</sup> Professora Associada do Instituto de Economia da Universidade Federal de Uberlândia, rosanaribeiro99@gmail.com

é assegurar a igualdade normativa e, portanto, não existe nenhuma cláusula nos instrumentos estudados que vise estabelecer a igualdade substantiva, tais como medidas de ação afirmativa, existentes em Acordos Coletivos de outras categorias profissionais.

**Palavras-chave:** Negociação coletiva. Direitos humanos. Indústria automotiva

**Resumen:** El propósito de este artículo es analizar la difusión de cláusulas más intensamente vinculadas a los derechos humanos en los instrumentos normativos firmados entre los sindicatos de trabajadores metalúrgicos y montadoras automotrices, entre el período de 2011 a 2014. Para este análisis utilizamos la metodología del escopo temático. La pesquisa reveló la existencia de esas cláusulas, sin embargo, en proporción reducida, en los acuerdos colectivos firmados en las unidades de negociación de los antiguos y nuevos polos automotrices, especialmente aquellos localizados en tierras paulistas, independientemente de la filiación de los sindicatos a la Central Sindical. Es decir, se nota pionerismo en los sindicatos paulistas en la negociación de cláusulas vinculadas más directamente a los derechos humanos. El contenido de esas cláusulas estudiadas reveló una preocupación en asegurarles igualdad de oportunidad durante los procesos selectivos a los individuos independientemente de raza, color, edad y nacionalidad, así como también combatir los diferentes tipos de discriminación en el ambiente de trabajo, el asedio moral y el trabajo de niños, además de propiciar, en las empresas, la atención a las mujeres víctimas de violencia. Sin embargo, la preocupación basilar de esas cláusulas es asegurar la igualdad normativa y, por lo tanto, no existe ninguna cláusula en los instrumentos estudiados que pretenda establecer la igualdad sustantiva tales como medidas de acción afirmativa existente en Acuerdos Colectivos de otras categorías profesionales.

**Palabras clave:** Negociación Colectiva. Derechos Humanos. Industria Automotrice.

**Abstract:** The aim of this article is to analyze the diffusion of clauses closely related to human rights in regulatory instruments established between steelworkers unions and motor vehicle manufacturers, between 2011 and 2014. We used the thematic scope methodology for this analysis. The research points out a small presence of these clauses, in the collective bargaining agreements reached in negotiation units of the old and new motor vehicle assembly plants, especially those situated in São Paulo, regardless of the affiliation of the unions to the Central Trade Union. Therefore, the unions in São Paulo are pioneers in the collective bargaining of clauses which are more directly related to human rights. The content of the clauses that were studied show the concern to guarantee equal opportunities during selective processes regardless of the individual's gender, race, skin color, age or nationality, as well as the fight against the different kinds of workplace discrimination, moral harassment and child labor. They also seek to guarantee assistance of the companies to women victims of violence. Moreover, the main objective of these clauses is to guarantee normative equality. Therefore, the instruments that were studied do not include clauses that aim to establish substantive equality, such as affirmative action measures that exist in other Collective Bargaining Agreements of other employment categories.

**Keywords:** Collective bargaining. Human rights. Motor vehicle manufacturers.

No Brasil, a negociação coletiva ganhou relevância, sobretudo, após os anos 1980. A partir dessa década, o número de barganhas coletivas firmadas entre representantes dos trabalhadores e dos empresários por meio das Convenções Coletivas e dos Acordos Coletivos se elevou, inclusive entre os trabalhadores da indústria automotiva, em meio ao processo de redemocratização do país e, portanto, durante o restabelecimento de direitos humanos fundamentais como os direitos políticos. Todavia, o desempenho econômico brasileiro foi, no mínimo, tímido nessa década bem como nos anos 1990, ao passo que a taxa de desocupação, segundo Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios/IBGE, passou de 3,7%, em 1992, para 9% em 1999. Ainda, na década de 1990, os principais temas que dominaram as negociações coletivas, inclusive aquelas firmadas pelos representantes dos trabalhadores das empresas automotivas estudadas, referem-se à preservação do emprego, Participação nos Lucros e Resultados (PLR)<sup>2</sup>, Banco de Horas<sup>3</sup> e Comissões de Conciliação Prévia<sup>4</sup> (RAMALHO; SANTANA, 2003; SILVA, 2008). Além do que, no período de 1996 a 2003, os reajustes salariais obtidos nas barganhas coletivas permaneceram em patamares menores que a inflação mensurada (DIEESE, 2007). Embora, nos anos 1990, os resultados das negociações coletivas se revelem tímidos, vale ressaltar que os direitos políticos e civis retomaram a vida brasileira e, assim, permitiram o florescimento dessas barganhas. Ou seja, não existem negociações coletivas sem regime democrático. Contudo, a partir de 2004, verifica-se uma retomada do crescimento econômico no país, ainda que após 2009 não se configure uma recuperação sustentada. Vale observar que, após 2004, a taxa de desocupação segue em trajetória de redução<sup>5</sup> e, portanto, o ambiente econômico e o político mostram-se favoráveis à barganha coletiva. No período recente, os estudos de negociação coletiva realizados pelo DIEESE (2007) revelam que no âmbito do reajuste salarial a maior proporção dos acordos resultou em índices iguais ou superiores aos patamares de inflação. Conforme Flanders (1971), os resultados da negociação coletiva são influenciados pelo estado do mercado de trabalho que, por sua vez, é determinado pelo desempenho econômico; no entanto, o autor salienta que existem outros fatores como os políticos e os sociais que também se revelam cruciais para o processo de barganha coletiva.

O propósito deste artigo é investigar o surgimento de novos temas nos instrumentos normativos que resultam da barganha coletiva nesse cenário econômico e político mais propenso às negociações coletivas entabuladas entre representantes dos trabalhadores e dos empresários. Em especial, vamos estudar em que medida temas relacionados mais diretamente ao Sistema de Direitos Humanos, sobretudo aqueles dirigidos à promoção da igualdade e ao combate à discriminação, foram incorporados nas barganhas coletivas firmadas recentemente. Conforme Trindade (2003), o Sistema de Direitos Humanos é marcado pela indivisibilidade dos direitos estabelecidos. Dessa forma, os direitos civis, políticos, econômicos, sociais

---

2 Lei n. 10.101/2000, que foi alterada diversas vezes.

3 Lei n. 9.601/98 e Medida Provisória n. 2.164-41/2001.

4 Lei n. 9.958/2000.

5 No caso da economia brasileira, Salm e Fogaça (1998) alertaram para os limites e os significados de uma taxa de desocupação de 6% ao mês, na medida em que as definições de ocupação utilizadas nas pesquisas domiciliares incluem, na verdade, situações de desemprego disfarçado.

e sindicais são igualmente importantes. No caso brasileiro, o Sistema de Direitos Humanos internacional e o direito interno mostram-se em interação, por meio da nossa Constituição de 1988 e de várias outras legislações nacionais. No que se refere ao trabalho, esse sistema encontra-se em consonância com a legislação trabalhista estatal e, também, com os instrumentos normativos provenientes das Convenções e Acordos Coletivos. Ou seja, no Brasil, a regulação do trabalho, seja por meio das leis trabalhistas ou via os instrumentos normativos das negociações coletivas, reforça a articulação entre normas locais e o Sistema internacional de Direitos Humanos.

Neste artigo conferimos ênfase especial à II Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena em 1993 bem como as Convenções e Conferências das Nações Unidas que se orientam pela promoção à igualdade e o combate à discriminação. A conferência de Viena em 1993 contou com a colaboração de vários organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Vale lembrar que essa instituição compõe diretamente o Sistema de Direitos Humanos, bem como várias de suas convenções, além do que foi criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, ao fim da Primeira Guerra Mundial. A OIT é a única agência das Nações Unidas que adota o sistema de representação tripartite reunindo representantes de entidades de trabalhadores, empregadores e governo<sup>6</sup> de 183 Estados-membros que participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Dessa forma, os representantes de trabalhadores de países membros, como o Brasil, participam das atividades desenvolvidas por essa instituição. Noutras palavras, a participação de representantes dos trabalhadores brasileiros na OIT permite que esses representantes participem de discussões e debates. Em especial, na conferência de Viena, o trabalho da OIT ressaltava o combate à discriminação contra a mulher por meio de dois pontos: garantia de igualdade de oportunidade e tratamento e proteção em relação a condições de trabalho que possam acarretar riscos para a maternidade. Em relação aos trabalhadores migrantes, a organização defendia a ajuda internacional como mecanismo para redução da necessidade de emigração. Por outro lado, no que se refere aos povos indígenas a OIT defendeu o respeito pelas culturas e modos de vida de povos indígenas e tribais. Segundo Trindade (2003, p. 306),

o estudo apresentado pela OIT como contribuição à II Conferência Mundial de Direitos Humanos sustentou uma visão sistêmica dos direitos humanos, em virtude da qual cabia explorar de que modo o sistema das Nações Unidas como um todo, e particularmente os organismos financeiros do mesmo e os voltados à promoção do desenvolvimento econômico poderiam assegurar que suas atividades fossem usados em prol da implementação dos instrumentos de direitos humanos [...].

---

6 Na estrutura do OIT nota-se a existência da Oficina de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV) cuja atribuição é coordenar o conjunto de atividades da OIT no que se refere às organizações sindicais. Entre os objetivos dessa oficina estão a defesa e a extensão da proteção social, o pleno emprego e a igualdade. No caso brasileiro, os representantes da Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical e União Geral dos Trabalhadores integram a ACTRAV.

A participação de representantes dos trabalhadores brasileiros numa instituição como a OIT que, por sua vez, participou ativamente dessa Conferência, poderia, em alguma medida, influenciar as agendas de negociações coletivas firmadas por tais lideranças sindicais, em especial num contexto econômico e político favorável à barganha coletiva. Este estudo investiga em que medida, a partir de 2004, os instrumentos normativos abrigam cláusulas em sintonia com as preocupações expressas pela OIT na II Conferência Mundial dos Direitos Humanos bem como em outras Convenções e Conferências da Organização das Nações Unidas. O lapso temporal entre a Conferência de Viena e as negociações coletivas estudadas se deve ao clima desfavorável, nos anos 1990, à realização da barganha coletiva. Ademais, as discussões realizadas regularmente entre os participantes das Convenções e Conferências desse Sistema permitiram o amadurecimento de mecanismos de promoção à igualdade e combate à discriminação. No intuito de atingirmos nosso propósito, escolhemos as negociações coletivas firmadas pelos representantes dos trabalhadores da indústria automotiva no país.

A escolha desta categoria se deve ao papel pioneiro e inovador que esses sindicatos exerceram no passado, como no caso do sindicato dos metalúrgicos do ABC<sup>7</sup> que nos anos 1970 realizou oposição ao regime militar. Além do que, os representantes da Central Única dos Trabalhadores que participam dos debates e reuniões da OIT têm estreita relação com os dirigentes desse sindicato. Neste artigo, investigamos se os sindicatos que representam os trabalhadores das montadoras de automóveis também se revelaram pioneiros e inovadores na adoção de temas relacionados ao sistema de direitos humanos, sobretudo aqueles que asseguram a igualdade e o combate à discriminação no país em suas negociações coletivas. Nosso pressuposto, portanto, é analisar se esses sindicatos negociaram temas que versam sobre o Sistema de Direitos Humanos, em especial, aqueles dirigidos à igualdade e à diferença no passado recente.

Por outro lado, o setor automotivo revela enorme importância em nível mundial e nacional. Segundo Casotti e Goldenstein (2008), essa indústria movimentava em torno de US\$ 2,5 trilhões ao ano e tem forte efeito multiplicativo na cadeia produtiva de jusante a montante. No Brasil, na segunda metade dos anos 1990, bem como após o ano de 2004, essas montadoras tiveram razoável processo de expansão em termos do número de unidades produtivas instaladas bem como nos patamares de investimentos realizados. Em nosso estudo, enfocamos as negociações entabuladas nas montadoras de veículos. No intuito de evidenciar a relevância da indústria automotiva no Brasil, observamos, a partir do Anuário da ANFAVEA (2014) que, no período recente, a participação do setor automotivo no Produto Interno Bruto (PIB) correspondia a 5% e 25% do produto industrial, além do que o país conta com 21 empresas fabricantes de autoveículos associadas à Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (ANFAVEA). Ainda segundo Anuário da ANFAVEA (2011), o setor automotivo gera, direta e indiretamente, em torno de 1,5 milhão de empregos. Segundo Mota (2014), em 2013, o seg-

---

7 O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (São Bernardo do Campo e Diadema) foi criado em 1959 e atualmente é filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT). Ao término dos anos 1970, esse sindicato liderou oposição ao regime militar e estabeleceu novas práticas sindicais denominadas de novo sindicalismo. Esse novo modo de atuar do sindicato do ABC é investigado por diversos estudiosos e não se constitui nosso objetivo (BOITO JÚNIOR, 1991; RODRIGUES, 1999).

mento automotivo foi responsável por 69,1% da elevação da produção industrial e contribuiu com 0,8 ponto percentual para a alta de 1,2%. Ou seja, o desempenho do setor industrial brasileiro se mostra mais dependente da indústria automobilística. Desse modo, a importância econômica do setor automotivo, bem como a relevância da representação sindical vinculada aos trabalhadores das montadoras no país, são os principais fatores que justificam a escolha do estudo das negociações coletivas nessa categoria.

Os dados do artigo se referem às Convenções e Acordos Coletivos firmados, no período de 2011 a 2014, entre representantes dos trabalhadores e dos empresários. Em relação aos trabalhadores, o número de sindicatos envolvidos nas unidades de negociação totaliza treze<sup>8</sup> que, por sua vez, representam os funcionários das empresas automotivas sediadas no âmbito de sua cobertura geográfica<sup>9</sup>. No caso das empresas, o estudo se concentrou em 13 grupos automotivos<sup>10</sup> e 18 fábricas. Essa amostra compreende os instrumentos normativos disponíveis no site do sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A metodologia se baseia naquela desenvolvida por Horn (2003) para analisar o escopo temático das negociações coletivas, embora acrescentamos mais um tema que versa sobre o sistema de direitos humanos.

Este artigo contém cinco seções, além desta introdução. A primeira seção abarca uma análise sobre o sistema de direitos humanos e a barganha coletiva, enquanto a segunda versa sobre a metodologia utilizada no estudo do escopo temático das Convenções e Acordos Coletivos. A terceira seção compreende uma análise do escopo temático desses instrumentos normativos ao passo que a quarta seção corresponde a uma análise aprofundada das negociações coletivas no setor automotivo nacional e o Sistema de Direitos Humanos com ênfase ao direito à igualdade e à diferença. Por fim, as notas conclusivas.

## **1 Sistema de direitos humanos e negociações coletivas**

Os direitos humanos se desenvolveram, sobretudo, após a II Guerra Mundial, baseados em três marcos: Direito Internacional Humanitário; Liga ou Sociedade das Nações; e a

---

8 Sindicato dos Metalúrgicos de Betim e Região; Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; Sindicato dos Metalúrgicos do estado da Bahia; Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul; Sindicato dos Metalúrgicos São José dos Campos; Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí (RS); Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região; Sindicato dos Metalúrgicos de Anápolis; Sindicato dos Metalúrgicos de Sete Lagoas; Sindicato dos Metalúrgicos de Juiz de Fora; Sindicato dos Metalúrgicos de Catalão; Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba e Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté.

9 No período de 2007 a 2009, o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba e o representante do SINFAVEA entabularam, na data-base, Convenção Coletiva com cláusulas econômicas e sociais que se referiam aos trabalhadores das fábricas da Renault, Volkswagen e Volvo localizadas em São José dos Pinhais (Região Metropolitana de Curitiba). A partir de 2009, os representantes de cada fábrica e o sindicato da grande Curitiba assinam, na data-base, Acordos Coletivos com cláusulas econômicas e sociais. Nota-se também, neste sindicato, uma tendência de pulverização das negociações coletivas que abarcam os trabalhadores das empresas automotivas.

10 Fiat Automóveis S.A.; Ford Motor Company Brasil Ltda; General Motors do Brasil Ltda (GM); Honda Automóveis do Brasil Ltda; Hyundai - CAO Montadora de Veículos S.A.; Iveco Latin America Ltda; MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda (Volkswagen Caminhões e Ônibus - VW); Mercedes-Benz do Brasil Ltda; Mitsubishi - MMC Automotores do Brasil Ltda; Renault do Brasil S.A.; Scania Latin America Ltda; Toyota do Brasil Ltda; Volkswagen do Brasil Indústria de Veículos Automotores Ltda (VW).

Organização Internacional do Trabalho – OIT. O sistema de direitos humanos compreende os direitos civis e políticos, os direitos econômicos, sociais e culturais e os direitos de solidariedade. De acordo com Trindade (1996), uma das contribuições cruciais da I Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Teerã em 1968 refere-se ao reconhecimento da inter-relação ou indivisibilidade de todos os direitos humanos e, portanto, ao reforço de uma perspectiva global e sistêmica desses direitos ao passo que no ano de 1993 a II Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Viena buscou garantir essa indivisibilidade na prática ao conferir atenção específica aos indivíduos desfavorecidos, aos grupos vulneráveis, aos socialmente excluídos. Além disso, a declaração elaborada, a partir da II Conferência, confere importância à promoção e proteção das liberdades fundamentais.

Não se constitui objetivo deste artigo apresentar uma síntese da constituição do Sistema de Direitos Humanos bem como dos seus principais documentos visto que vários autores realizaram valiosa contribuição (Trindade, 2003). As várias conferências e documentos do Sistema de Direitos Humanos realçam seu compromisso com o combate à discriminação; vale dizer, superar a distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado, prejudicar ou anular o exercício em igualdade de condições dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou civil, ou em qualquer outro campo (Piovesan, 2005). Esse Sistema admite a necessidade de adoção de políticas compensatórias (como as ações afirmativas) que acelerem à implementação do direito à igualdade. As ações afirmativas buscam a igualdade substantiva de grupos vulneráveis como mulheres, crianças etc. À guisa de ilustração, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher, em 1979, e a Conferência das Nações Unidas contra o Racismo, em Durban, África do Sul, em 2001, defenderam a adoção de medidas afirmativas. Nesse artigo investigamos em que medida as negociações coletivas contribuem para promoção da igualdade e combate à discriminação entre os seres humanos.

Vale observar que o Sistema de Direitos Humanos também atribui importância crucial aos elementos-chaves da negociação coletiva como a liberdade sindical. No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os primeiros documentos que incorporam como parte integrante do ordenamento internacional a liberdade sindical<sup>11</sup> são a Declaração da Filadélfia (1944) e a Convenção 87 (1948) dessa organização. No Brasil, o Pacto sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, publicado no Decreto n. 591/1992, sobretudo no artigo 8º, salienta a relevância da liberdade sindical, do direito de filiação e direito de greve para os trabalhadores, embora a Convenção 87 da OIT não seja ainda ratificada pelo país. Desse modo, a adesão do Brasil a esse Pacto reforça a liberdade sindical e de associação no país, no entanto, a legislação brasileira assegura a unicidade sindical<sup>12</sup>. No plano nor-

---

11 É o direito de cada indivíduo de associar-se às entidades e direito de ação e organização.

12 Segundo Delgado (2012, p. 1350): “[...] a unicidade sindical compreende à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional”. A partir dos anos 1930, a legislação brasileira, inclusive a Constituição de 1988, estabelece a unicidade sindical.

mativo, liberdade sindical não poderia coexistir com unicidade sindical, contudo, segundo Silva (2008), existe diferença entre monopólio sindical instituído por lei e o decorrente de uma escolha dos representados.

Neste artigo não analisamos o debate acerca dos temas liberdade e unicidade sindical, mas somente estudamos a articulação entre as negociações coletivas na indústria automotiva brasileira e o Sistema de Direitos Humanos, sobretudo nos seus objetivos de promover à igualdade e combater à discriminação. Cabe ressaltar que a liberdade sindical<sup>13</sup> é um dos elementos estruturais e básicos da autonomia coletiva que compreende auto-organização (liberdade e autonomia sindical), autotutela (direito de greve e de ação sindical e de conflito) e autonormação (que garante a negociação coletiva). Segundo Silva (2006), a autonomia coletiva, entendida como expressão do poder social das classes trabalhadoras é, por sua vez, considerada fundamento para a negociação coletiva.

Um dos atores relevantes da negociação coletiva são os sindicatos dos trabalhadores que em países como Estados Unidos e Inglaterra, em longo período da história sindical, adotaram a filiação compulsória bem como medidas de discriminação em relação aos trabalhadores não associados (OLSON, 2011). Desse modo, é no mínimo instigante analisar se esse ator coletivo, na atualidade, nos seus instrumentos normativos negocia cláusulas que buscam superar a segregação e a discriminação entre os seres humanos, embora nosso objeto de estudo se concentre nos instrumentos normativos negociados pelo sindicalismo brasileiro que, por sua vez, conta com a contribuição compulsória e a existência, no plano normativo, da unicidade sindical.<sup>14</sup>

Neste artigo, investimos a possível contribuição da negociação coletiva que, por sua vez, conta com suportes importantes no Sistema de Direitos humanos para promoção à igualdade e o combate à discriminação.

## 2 Metodologia do escopo temático

No intuito de analisar os instrumentos coletivos (convenções ou acordos), utilizamos o esquema proposto por Horn (2003). Esse esquema permite uma análise ampla e pormenorizada do escopo temático dos vários instrumentos coletivos, considerados, tanto num ponto, quanto ao longo do tempo.

No esquema de Horn (2003), nota-se a existência de quatro níveis de agregação: o primeiro, e ponto basilar da investigação, é o tópico temático, que especifica uma norma

13 De acordo com Silva (2008), o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, no entanto os princípios e as garantias do direito interno vinculam o país no plano do direito internacional, sobretudo, após a aprovação da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no ano de 1998. Os princípios fundamentais dessa Declaração são: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.

14 No Brasil, a legislação assegura o monopólio da representação sindical, entretanto, no passado recente, algumas categorias profissionais como os bancários contam com mais de um representante. Desse modo, as transformações no número de atores que realizam efetivamente a representação na barganha coletiva geram um distanciamento entre o âmbito normativo e a realidade.

reguladora da relação empregatícia; em seguida, os tópicos temáticos afins são reunidos sob a égide de grupos temáticos, abarcando o segundo nível de agregação; logo após, os grupos temáticos se agremiam de acordo com seu teor em temas, o terceiro nível de agregação, ao passo que, no quarto nível de agregação, os temas dividem-se em normas substantivas e normas de procedimento<sup>15</sup>.

Neste estudo, utilizamos no quarto nível de agregação os temas listados abaixo (Quadro 1). Os temas de 01 a 08 e 15 incluem os conteúdos das normas substantivas, ao passo que entre os temas 09 a 14 observam-se os conteúdos das normas de procedimento. Adotamos esquema classificatório semelhante àquele utilizado por Horn (2003) em sua tese de doutorado, no entanto, acrescentamos o tema 15 que se refere aos direitos humanos.

As cláusulas classificadas nos instrumentos coletivos, consoante o escopo temático, compõem a unidade básica de investigação. Deste modo, a fim de verificar o conteúdo do escopo temático do instrumento analisado, é procedida uma contagem da frequência dos tópicos temáticos que, em seu conjunto, formarão o escopo temático do instrumento. Contudo, um problema metodológico surge quando se depara com cláusulas que reúnem em si várias normas de diferentes tópicos temáticos, ou então, quando uma só norma referente ao mesmo tópico temático se encontra pulverizada em mais de uma cláusula do acordo. Desta maneira, uma análise que levasse em conta a cláusula fechada, tal como se encontra no acordo, prejudicaria a comparação dos acordos entre si e ao longo do tempo.

Quadro 1 - Temas e códigos do esquema classificatório do escopo temático dos instrumentos normativos

TEMAS	CÓDIGOS
REMUNERAÇÃO	01
DURAÇÃO DO TRABALHO	02
FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERADAS	03
RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO	04
SEGURANÇA NO EMPREGO E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	05
TRABALHO TEMPORÁRIO	06
TREINAMENTO	07
CONDIÇÕES DE TRABALHO	08
RELAÇÕES SINDICAIS	09
PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO E DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS	10

15 Segundo Goodman et al (1975), as normas substantivas governam ação no sistema de produção e a relação de emprego enquanto as normas de procedimento governam ação no sistema de relações de trabalho e o processo de definição de regras.

NORMAS COMPLEMENTARES SOBRE O INSTRUMENTO COLETIVO	11
SANÇÕES	12
ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES	13
NORMAS ESPECÍFICAS DE SETOR	14
DIREITOS HUMANOS	15

Fonte: Adaptação do quadro de Horn (2003).

Entretanto, para contornar este percalço metodológico, adotam-se duas condutas retificadoras: a primeira consiste em separar uma só cláusula do acordo em vários tópicos temáticos diferentes, quando esta os reúne em si; a segunda implica em reunir em um só tópico temático as normas equivalentes que foram fracionadas em mais de uma cláusula do acordo.

Não fossem adotadas estas posturas retificadoras, ao se analisar vários instrumentos, poderia chegar-se à falsa conclusão de que um acordo tem mais cláusulas de determinado tópico temático do que outro, quando, na verdade, trata-se das mesmas normas fracionadas em mais de uma cláusula ou reunidas em uma só cláusula. Observa-se, ainda, que o esquema do escopo temático não é rígido, e pode abarcar a criação de novos tópicos temáticos, o que permite um constante aprimoramento do esquema e garante uma apuração mais consistente do escopo temático de instrumentos já classificados, mediante sua revisão, consoante a criação de novos tópicos temáticos.

### **3 Análise do escopo temático na indústria automotiva no período 2011-2014**

Inicialmente, vale ressaltar que se aguarda que o número de cláusulas e sua distribuição segundo temas devam ser distintos entre Convenção Coletiva e Acordo Coletivo, à medida que abranjam contingente distinto de trabalhadores. O Acordo Coletivo cobre somente os trabalhadores da(s) empresa(s) signatária(s), enquanto a Convenção abrange toda a categoria profissional.

A distribuição dos temas do escopo temático nas unidades de negociação estudadas consta das Tabelas 1 e 2. Vale observar, a partir dos dados nessas Tabelas, que os acordos coletivos firmados entre sindicatos dos trabalhadores e plantas automotivas, localizadas nas cidades de São Bernardo e Taubaté (Ford/São Bernardo, MB/São Bernardo, Scania/São Bernardo, VW/São Bernardo, VW/Taubaté) no estado de São Paulo, são idênticos, seja no número de cláusulas, seja na distribuição delas entre os temas do escopo temático. Noutras palavras, apesar da pulverização das negociações coletivas entabuladas entre os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e Taubaté e as fábricas automotivas na data-base, apontados na nota de rodapé 14, notamos que os instrumentos coletivos permanecem idênticos (Tabela 1). Nesta categoria, na verdade, a principal novidade em relação à Convenção Coletiva do período 2009-2011 são seis cláusulas inseridas nos temas remuneração, férias e licenças remuneradas e procedimentos e resolução de conflitos. No caso específico da cláusula in-

serida no tema procedimentos e resolução de conflitos existe compromisso entre os atores de estabelecerem diálogo entre fevereiro de 2012 e março de 2013, no intuito de debater o cenário econômico e estabelecer novo modelo de negociação. Ou seja, diante dos tímidos resultados macroeconômicos do país em 2011 e 2012, as empresas pressionaram por acordos específicos e asseguram sua possibilidade de revisão.

Na maioria dos instrumentos normativos estudados, as cláusulas substantivas representam em torno de 80% do total. Em relação às cláusulas substantivas, a maioria das cláusulas das negociações coletivas, no período estudado, se divide entre os temas que versam sobre remuneração, recrutamento e contrato de trabalho, segurança no emprego e rescisão do contrato de trabalho e condições de trabalho. Nos demais instrumentos normativos, verifica-se também a predominância de cláusulas desses temas, embora se veja exceções, como no caso do Acordo Coletivo firmado entre o sindicato dos metalúrgicos de Anápolis e os representantes da Hyundai<sup>16</sup>, bem como na Convenção Coletiva entabulada entre o sindicato dos metalúrgicos de Juiz de Fora<sup>17</sup> e representante do sindicato das indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico.

Em todos os instrumentos normativos, a participação de cláusulas incluídas no tema que versa sobre remuneração se destaca, inclusive, nos antigos polos automotivos (plantas automotivas instaladas na década de 1950 a 1970). Segundo Offe e Wiesenhal (1984), em meio à diversidade de interesses dos trabalhadores, podemos verificar que salários e condições de trabalho ocupam espaço decisivo no ordenamento desses interesses. Os resultados das negociações sindicais estudadas confirmam a importância desses temas na agenda sindical.

Tabela 1 – Distribuição das cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático (2011-2014) - (%)

Período de cobertura dos instrumentos normativos									
Tema	2011-13	2012-13	2012-13	2012-14	2011-13	2011-13	2011-13	2011-13	2012-13
	Unidades de Negociação								
	Fiat Betim	Ford Camaçari	Ford São Bernardo	GM Gravataí	GM São Caetano	GM São José dos Campos	Honda Sumaré	Hyundai Anápolis	Iveco Sete Lagoas
01	28%	23%	23%	27%	30%	30%	26%	31%	19%
02	3%	6%	6%	6%	4%	4%	4%	9%	3%
03	12%	11%	11%	9%	10%	10%	11%	7%	7%
04	7%	14%	14%	13%	11%	11%	11%	2%	14%
05	12%	12%	12%	14%	16%	16%	16%	16%	7%
06	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

16 Neste caso, verifica-se o predomínio de cláusulas dos grupos 01, 05 e 10.

17 Neste instrumento normativo, prevalecem cláusulas dos grupos 01, 03 e 05.

07	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%
08	20%	17%	17%	12%	14%	14%	14%	7%	27%
09	10%	6%	6%	6%	6%	6%	7%	9%	10%
10	2%	4%	4%	2%	2%	2%	2%	13%	4%
11	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	7%	2%
12	3%	2%	2%	3%	2%	2%	4%	0%	2%
13	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%
14	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15	0%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	0%	0%
Total de cláusulas	153	115	162	179	171	161	163	45	148

Fonte: Elaboração própria, Acordos e Convenções Coletivas da indústria automotiva.

Tabela 2 – Distribuição das cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático (2011-2014) - (%)

Tema	Período de cobertura dos instrumentos normativos								
	2012-13	2012-13	2012-13	2011-13	2012-13	2012-13	2011-13	2012-13	2011-13
	Unidades de Negociação								
	MB São Bernardo	MB Juiz de Fora	MMC Catalão	Nissan S. J. dos Pinhais	Scania São Bernardo	Toyota São Bernardo	Toyota Indaiatuba	VW São Bernardo	VW Taubaté
01	23%	29%	50%	32%	23%	23%	26%	23%	23%
02	6%	5%	4%	4%	6%	6%	4%	6%	6%
03	11%	13%	6%	7%	11%	11%	10%	11%	11%
04	14%	9%	12%	7%	14%	14%	11%	14%	14%
05	12%	18%	6%	10%	12%	12%	16%	12%	12%
06	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
07	1%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
08	17%	6%	6%	18%	17%	17%	15%	17%	17%
09	6%	12%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	6%
10	4%	3%	4%	7%	4%	4%	6%	4%	4%
11	2%	3%	6%	4%	2%	2%	3%	2%	2%
12	2%	2%	0%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
13	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
14	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
15	2%	0%	0%	1%	2%	2%	1%	2%	2%
Total de cláusulas	162	102	52	136	162	162	163	162	162

Fonte: Elaboração própria, Acordos e Convenções Coletivas da indústria automotiva.

Por outro lado, em quase todas as unidades de negociação não se verifica a presença de cláusula referente ao tema trabalho temporário. Vários autores apontam que a Lei 9.601/1998, que instituiu o contrato temporário, teve baixa difusão nas negociações coletivas. De acordo com Delgado (2012), os empresários somente poderiam realizar barganha coletiva que contemplasse esse contrato se estivessem adimplentes junto ao Fundo de Garantia por Tempo e Serviço e ao Instituto Nacional do Seguro Social. Essa exigência, somada à de prévia negociação registrada na Delegacia Regional do Trabalho, gerou desestímulo aos empregadores. Além do que, Oliveira (2002) ressalta as dúvidas acerca da constitucionalidade dessas regras entre os empregadores.

Em relação aos temas referentes às entidades sindicais dos empregadores e normas específicas dos empregadores, também, praticamente, não se registram cláusulas nos instrumentos normativos. No primeiro caso, esse resultado pode ser atribuído ao maior número de Acordos Coletivos estudados em vez de Negociações Coletivas. Ou seja, no caso dos Acordos são os representantes das empresas que firmam a barganha coletiva em vez das entidades sindicais dos empregadores e, portanto, não há interesse desses representantes na negociação de cláusulas sobre financiamento de entidades empresariais. No que se refere ao tema normas específicas do setor é comum que instrumentos específicos sejam entabulados acerca de feriados da categoria.

Uma análise em elevado nível de agregação não nos permite verificar distinções significativas no escopo temático dos instrumentos normativos, além daquelas mencionadas anteriormente. No intuito de analisar as semelhanças e divergências mais significativas, segundo os diversos temas do escopo temático, seria necessária maior desagregação, contudo não se constitui objeto deste artigo essa análise mais detalhada de todo conteúdo dos escopos temáticos desses instrumentos, mas somente o estudo daquelas cláusulas em consonância com as regras internacionais do sistema de direitos humanos, em especial aquelas vinculadas à igualdade e ao combate da discriminação para grupos vulneráveis.

No âmbito do tema das negociações coletivas firmadas, nota-se que quatorze unidades de negociação contemplam, aproximadamente, entre 1% e 3% de cláusulas distribuídas no tema sistema de direitos humanos, sobretudo aqueles vinculados à igualdade e ao combate da discriminação para grupos vulneráveis, em relação ao total de cláusulas inseridas nos outros temas<sup>18</sup>. Na verdade, em geral as cláusulas dos instrumentos normativos visam melhorar as condições de trabalho e, portanto, se mostram em sintonia com o Sistema de Direitos Humanos, no entanto, neste artigo, nos interessamos pelas cláusulas que visam assegurar a igualdade e o combate à discriminação dos grupos vulneráveis. Em suma, o es-

---

18 No período de 2001 a 2003, na Convenção coletiva entabulada entre os dirigentes do sindicato dos metalúrgicos do ABC e os representantes das empresas MB São Bernardo; Scania São Bernardo; Toyota São Bernardo; VW São Bernardo; VW Taubaté verifica-se a presença de 1,6% de cláusulas mais diretamente vinculadas ao tema dos direitos humanos (Grupo 15) num total de 122 cláusulas, ao passo que na Convenção que abrange os anos de 2009 a 2011, esse percentual atingiu 3,2% num total de 157 cláusulas. No entanto, não temos os instrumentos normativos das outras unidades de negociação para realizar uma análise de série temporal, embora se verifique que, neste caso, em paralelo ao período de redução da taxa de desocupação, houve expansão de cláusulas mais intensamente ligadas aos direitos humanos.

tudo do escopo temático, ainda que num plano agregado, já revela que esses instrumentos abrigam conteúdos compatíveis com essas normas internacionais, embora em percentual reduzido. Além das cláusulas do tema direitos humanos (15), podemos verificar nas próximas seções que, num plano desagregado, o conteúdo de outras cláusulas dos instrumentos de negociação coletivas também se revela em consonância com esse sistema internacional, em especial no que se refere à promoção da igualdade e o combate à discriminação dos grupos vulneráveis.

#### **4 Sistema de Direitos Humanos e Negociações Coletivas nas Plantas Automotiva**

No século XVII, a preocupação central no debate filosófico foi conceder iguais direitos e liberdades a qualquer cidadão, ou seja, a institucionalização da liberdade e da igualdade entre os indivíduos (OFFE; WIESENTHAL 1984). O discurso liberal delimitava os direitos humanos aos direitos à liberdade, à segurança e à propriedade. Nesse contexto, introduziu-se a concepção formal de igualdade: assim, não existia nenhuma preocupação com a igualdade substantiva (PIOVESAN, 2010). Segundo Bobbio (2004), a introdução dessa forma de igualdade exigia repensar o valor da igualdade a partir de especificidades e diferenças. Desse modo, a discussão da igualdade não se concentra no indivíduo genérico, contudo, no indivíduo especificado a partir do gênero, idade, etnia, raça, etc. Delineiam-se, portanto, normas específicas, sobretudo após a Conferência de Viena em 1993, em âmbito internacional e nacional, para grupos que merecem proteção especial e particularizada como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas vítimas de discriminação etc. Essas transformações no sistema de direitos humanos seguem na direção da concepção de Arendt (1989) que apontava que os direitos humanos não são um dado, mas construídos, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução. A implementação da igualdade seria, então, realizada por meio do combate à discriminação. A legislação nacional que busca promover à igualdade e o combate à discriminação é fundamental, ampla e diversa. Conforme nosso propósito neste artigo não cabe realizar uma análise dessa legislação que em geral se encontra em consonância com as normas internacionais de Direitos Humanos, vale dizer, nos concentramos nas normas que resultam das negociações coletivas entabuladas no setor automotivo.

Nesta seção nossa meta é analisar de forma mais desagregada e, portanto, no âmbito das cláusulas coletivas em cada unidade de negociação, a presença daquelas cláusulas em sintonia com o sistema de direitos humanos em especial no que se refere à promoção da igualdade e o combate à discriminação dos grupos vulneráveis (Tabelas 3 e 4)<sup>19</sup>. Além de cláusulas inseridas no tema Direitos Humanos verificamos que nos temas Recrutamento e Contrato de Trabalho (04) e Condições de Trabalho (08) observam-se também cláusulas em consonância com as preocupações apresentadas pela OIT na II Convenção de Viena no ano de 1993. As Tabelas 3 e 4 revelam que as plantas automotivas localizadas no estado de São Paulo têm maior frequência dessas cláusulas.

---

19 Os códigos e a nomenclatura dos grupos e das cláusulas do escopo temático se encontram no Quadro 2 do Anexo.

Tabela 3 – Número de cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático

Período de cobertura dos instrumentos normativos									
Tema/ Grupo/ Cláusula	2011-13	2012-13	2012-13	2012-14	2011-13	2011-13	2011-13	2011-13	2012-13
	Unidades de Negociação								
	Fiat Betim	Ford Camaçari	Ford São Bernardo*	GM Gravataí	GM São Caetano	GM S. José dos Campos	Honda Sumaré	Hyundai Anápolis	Iveco Sete Lagoas
04	21	8	23	33	23	17	18	1	21
0401	6	5	4	8	6	4	5	0	3
040104	1	2	2	2	2	1	1	0	0
0405	2	1	1	4	1	1	1	0	0
040505	1	0	1	1	1	1	1	0	0
08	42	23	27	29	21	22	17	3	42
0801	10	0	3	7	4	6	4	3	2
080104	0	0	1	0	1	1	0	0	0
15	0	0	5	0	5	3	3	0	0
1501	0	0	5	0	5	3	3	0	0
150101	0	0	1	0	1	1	1	0	0
150102	0	0	1	0	1	1	1	0	0
150103	0	0	1	0	1	1	1	0	0
150104	0	0	1	0	1	0	0	0	0
150105	0	0	1	0	0	0	0	0	0
150106	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria, Acordos e Convenções Coletivas da indústria automotiva.

Tabela 4 – Número de cláusulas nos instrumentos normativos firmados entre representantes dos sindicatos dos metalúrgicos e das empresas automotivas segundo escopo temático

Período de cobertura dos instrumentos normativos				
Tema/ Grupo/ Cláusula	2012-13	2012-13	2011-13	2011-13
	Unidade de Negociação			
	MB Juiz de Fora	MMC Catalão	Nissan S. José dos Pinhais	Toyota Indaiatuba
04	9	6	10	13
0401	0	2	4	5
040104	0	0	0	1
0405	0	1	0	1
040505	0	0	0	1

08	6	3	25	25
0801	1	0	6	4
080104	0	0	0	0
15	0	0	1	3
1501	0	0	1	3
150101	0	0	0	1
150102	0	0	0	1
150103	0	0	0	1
150104	0	0	0	0
150105	0	0	0	0
150106	0	0	1	0

Fonte: Elaboração própria, Acordos e Convenções Coletivas da indústria automotiva.

No caso da cláusula 040104 (Critérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função/igualdade de oportunidades) que compõe o tema 04, nos restringimos àquelas que apontam para a diversidade e igualdade de oportunidade nos processos seletivos das empresas. Ou seja, a regulação via negociação coletiva lança elementos para uma política de seleção de pessoal sem discriminação. Cabe observar que em doze unidades de negociação encontramos no mínimo uma cláusula com essa preocupação (Tabelas 3 e 4). À guisa de ilustração, segue o conteúdo da cláusula que consta do Acordo Coletivo firmado entre os representantes da Ford São Bernardo e o Sindicato do ABC, qual seja:

A empresa se compromete em continuar a despende todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a **igualdade de oportunidade** para os jovens **entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião** (BRASIL-MTE – destaques dos autores).

A maioria das unidades de negociação, em que se verifica, nos instrumentos normativos, cláusula com conteúdo semelhante, localiza-se em terras paulistas, no entanto, observa-se uma exceção geográfica que se refere à negociação coletiva entabulada entre representantes da GM-Gravataí/RS e o sindicato dos trabalhadores metalúrgicos dessa cidade. Além do que, nessa negociação, temos duas cláusulas em consonância com o tema da diversidade de contratações. A primeira tem o seu conteúdo bastante semelhante àquele do instrumento normativo firmado pelo sindicato do ABC:

As empresas estão comprometidas com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente da idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade e espera a observância desta política por sua supervisão, tanto para casos de admissão como de promoção de empregados (BRASIL-MTE).

Em relação à segunda cláusula do Acordo firmado em Gravataí, observa-se uma preocupação mais intensa em assegurar igualdade de oportunidade nos processos de seleção interna das empresas:

As vagas existentes em função de substituição de pessoal ou novas atividades poderão ser, a critério da Empresa, divulgadas internamente. O processo de seleção interna adotará o seguinte procedimento: a) Todos os empregados potencialmente interessados e que possuam os requisitos da função pretendida podem candidatar-se em igualdade de condições. A empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação; b) A Empresa divulgará internamente as vagas que estiverem disponíveis para que todos os empregados interessados e que possuam os requisitos da função pretendida, concorram em igualdade de condições (BRASIL-MTE).

Em resumo, a preocupação com a diversidade no processo de seleção das empresas e, portanto, a existência de norma dirigida ao combate da discriminação, se verifica em unidades de negociação de São Paulo e do Rio Grande do Sul. Dessa forma, as negociações coletivas, que somente se desenvolvem caso os direitos humanos como direitos políticos e a liberdade sindical sejam assegurados, contribuíram para promover esse sistema de direitos humanos, em especial os temas da Conferência de Viena, quais sejam, a promoção da igualdade e o combate da discriminação dos grupos vulneráveis.

Por outro lado, a observância de cláusulas voltadas para o combate ao assédio sexual se constitui avanço importante na luta das mulheres que, em geral, são em maior quantidade vítimas deste crime. A cláusula 040505 (Assédio moral/Assédio organizacional) integra os instrumentos normativos de doze unidades de negociação mencionadas anteriormente. A título de exemplo, segue-se o conteúdo do Acordo firmado pelo sindicato do ABC e representante da Ford São Bernardo: “A empresa, dentro de princípios ético e adequado aos seus empregados, rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédios sexual e/ou moral” (BRASIL-MTE).

Novamente, essa norma (040505) se encontra somente nos instrumentos firmados em São Paulo e Rio Grande do Sul. Por outro lado, no grupo 08, verificamos na cláusula 080104 (mulheres) conteúdo normativo dirigido ao combate da violência contra a mulher. Em oito unidades de negociação (Ford São Bernardo; MB São Bernardo; Scania São Bernardo; Toyota São Bernardo; VW São Bernardo; VW Taubaté; GM São Caetano; GM São José dos Campos) notamos que o conteúdo dessa cláusula abrigava preocupações que têm respaldo no sistema de direitos internacionais da mulher e na legislação nacional. Em geral, o conteúdo da cláusula é o seguinte: “A empresa, respeitadas as condições vigentes, poderá oferecer à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, serviço de apoio de assistência social” (BRASIL-MTE).

Ainda que de forma tímida, esses instrumentos normativos já abordam o apoio e a necessidade de serviço de atendimento às mulheres vítimas de violência. Cabe ressaltar que a difusão desse conteúdo ainda é reduzida entre os instrumentos normativos estudados.

No grupo 15, a cláusula 150102 se refere àqueles conteúdos normativos que versam sobre a igualdade de oportunidades, nota-se que em dez unidades de negociação essa cláusula é contemplada nos instrumentos normativos. Em oito unidades de negociação<sup>20</sup>, os instrumentos normativos firmados entre representantes das empresas e dirigentes do Sindicato dos Metalúrgicos têm o seguinte conteúdo:

A empresa se compromete com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica da empresa, independentemente da idade, gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade (BRASIL-MTE).

Por outro lado, em duas unidades de negociação (Honda Sumaré e Toyota Indaiatuba), o conteúdo da cláusula 150102 se refere exclusivamente às mulheres: “As entidades de classe envidarão esforços no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres” (BRASIL-MTE).

Retornando, na perspectiva que fundamenta o sistema de direitos humanos de promoção da igualdade e o combate à discriminação verifica-se também a presença da cláusula 040104 (igualdade de oportunidades) dedicada à contratação de indivíduos presidiários. Em sete unidades de negociação coletiva<sup>21</sup> nota-se a existência dessa cláusula com texto idêntico. No acordo firmado entre representantes da Ford São Bernardo e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, temos o seguinte conteúdo da cláusula: “As empresas abrangidas por esta Convenção, comprometem-se em negociar com o Sindicato Profissional, eventual contratação de mão-de-obra presidiária” (BRASIL-MTE).

Ademais, o trabalho de apenados e ex-apenados também se encontra na cláusula 150104. Novamente, sete unidades de negociação têm cláusula que contempla esse conteúdo. O texto do Acordo entabulado entre representantes da Ford São Bernardo e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC abriga o seguinte conteúdo: “As empresas abrangidas por esta Convenção [...] estimulará seus fornecedores diretos e indiretos a fazerem o mesmo (contratar presidiários) com o respectivo sindicato” (BRASIL-MTE).

No âmbito das negociações coletivas estudadas, que versam sobre a regulação normativa das relações de trabalho, se registra em oito unidades de negociação<sup>22</sup> a existência da cláusula 150104 (pessoas com deficiência), cujo conteúdo é idêntico e visa melhorar a acessibilidade dos deficientes nas fábricas. Na Convenção coletiva firmada entre os repre-

20 As unidades de negociação são: Ford São Bernardo; MB São Bernardo; Scania São Bernardo; Toyota São Bernardo; VW São Bernardo; VW Taubaté; GM São Caetano e GM São José dos Campos.

21 As unidades de negociação são: Ford São Bernardo; MB São Bernardo; Scania São Bernardo; Toyota São Bernardo; VW São Bernardo; VW Taubaté e GM São Caetano.

22 As unidades de negociação são: Ford Camaçari, Ford São Bernardo, MB São Bernardo, Scania São Bernardo, Toyota São Bernardo, VW São Bernardo, VW Taubaté e GM São Caetano.

sentantes do sindicato de automóveis e o sindicato dos metalúrgicos da Bahia consta o conteúdo a seguir:

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a empresa signatária compromete-se considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva (BRASIL-MTE).

Numa única unidade de negociação<sup>23</sup> o conteúdo da cláusula 150104 busca assegurar o compromisso com a admissão de deficientes. Nesse caso o conteúdo da cláusula estabelece que “As empresas convenientes, na medida de suas possibilidades, comprometem-se a admitir deficiente físico, para função compatível” (BRASIL-MTE).

De forma resumida, o conteúdo das cláusulas acerca das pessoas com deficiência prioriza o tema da acessibilidade nas unidades produtivas, sobretudo, em unidades de negociação localizadas em São Paulo. Além do que, somente um único instrumento normativo sinaliza na direção de um maior compromisso com a admissão de deficiente. Essa unidade de negociação se localiza em Sete Lagoas-MG, assim, nesse caso, a cláusula segue na direção da implementação de uma política afirmativa para esses indivíduos.

Em dez unidades de negociação<sup>24</sup> observa-se a cláusula 150102, cujo conteúdo aponta para o comprometimento dos fornecedores da empresa em não utilizarem o trabalho de crianças e adolescentes. À guisa de exemplo, o conteúdo da cláusula do acordo firmado entre a Ford São Bernardo do Campo e o sindicato dos metalúrgicos do ABC é o seguinte: “A empresa envidará esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito a proibição do trabalho infantil” (BRASIL-MTE). Novamente, essa cláusula consta, especialmente, nas negociações coletivas entabuladas no estado de São Paulo.

Nos instrumentos normativos estudados, nota-se também a presença de cláusulas que se referem aos direitos à saúde e meio ambiente, no entanto, neste artigo optamos por conferir destaque às cláusulas que versam sobre direitos à igualdade e à diferença.

Em resumo, nas unidades de negociação estudadas nota-se pequena frequência de cláusulas em consonância com o sistema de direitos humanos em especial aqueles documentos mais vinculados com a promoção da igualdade e o combate da discriminação de grupos mais vulneráveis, no entanto, essas cláusulas se concentram mais intensamente nas unidades localizadas no estado de São Paulo. A difusão dessas cláusulas, portanto, é mais frequente nos sindicatos com maior tradição de luta e situados no estado com maior desenvolvimento industrial, embora as filiações desses sindicatos junto às Centrais Sindicais

---

23 A unidade compreende a fábrica da Iveco Sete Lagoas.

24 As unidades de negociação são: Ford São Bernardo, MB São Bernardo, Scania São Bernardo, Toyota São Bernardo, VW São Bernardo, VW Taubaté, GM São Caetano, GM São José dos Campos, Honda Sumaré e Toyota Indaiatuba.

sejam bastante diversas. A maior concentração dessas cláusulas em sindicatos paulistas não é surpreendente, dado o pioneirismo dessa unidade da federação no desenvolvimento econômico e luta sindical. No entanto, a ausência de correlação entre a presença dessas cláusulas na negociação coletiva e a filiação sindical é um resultado que aponta a difusão dessas cláusulas, sobretudo, nos instrumentos normativos dos sindicatos que participam ainda que indiretamente, vale dizer por meio das Centrais Sindicais, nas discussões realizadas no âmbito da OIT. No passado recente, o setor automotivo teve ligeira desconcentração espacial, embora as cláusulas vinculadas à promoção da igualdade e combate à discriminação permaneçam, sobretudo, nas unidades de negociação paulistas. A experiência das novas unidades de negociação com o processo de barganha coletiva pode resultar na difusão dessas cláusulas. Essa possibilidade poderá ser objeto de reflexão em trabalhos futuros.

## 5 Notas conclusivas

A análise dos instrumentos normativos entabulados entre os representantes das montadoras e os sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos, cuja cobertura vai de 2011 a 2014, revelou em que proporção aqueles instrumentos abrigam cláusulas mais intensamente relacionadas ao sistema de direitos humanos, em especial a promoção da igualdade e o combate da discriminação nos grupos mais vulneráveis.

As alterações nas legislações internacionais no sistema de direitos humanos apontam a construção e reconstrução da concepção de cidadania, sobretudo, a partir da II Guerra Mundial. No Brasil, a carta constitucional de 1988 contempla uma noção de cidadania ampla e próxima àquela que se desenvolveu no direito internacional do pós-guerra. Além disso, a Conferência Mundial de Direitos Humanos realizada em Viena no ano 1993 se preocupou em incorporar nesse sistema mecanismos que assegurem aos grupos mais vulneráveis a promoção da igualdade e o combate à discriminação e, portanto, conduzindo a um processo de especificação do sujeito de direito. Cabe ressaltar que, no caso brasileiro, a regulação do trabalho por meio da legislação trabalhista, ou via instrumentos normativos da barganha coletiva, promovem o sistema de direitos humanos na medida em que buscam assegurar melhores condições de trabalho e, portanto, assegurar direitos sociais e sindicais, contudo, neste estudo, nos concentramos em especial nas principais diretrizes da Conferência de 1993 na análise das negociações coletivas do setor automotivo.

No Brasil, nos anos 1990, o desempenho medíocre da economia, associado à elevada taxa de desocupação, embora o contexto político fosse democrático e os preceitos constitucionais apontassem para uma concepção ampla de cidadania, a agenda sindical e os instrumentos normativos desse período se caracterizam pela defesa da manutenção do emprego e outros temas da agenda neoliberal como o Banco de Horas. Desse modo, os temas discutidos na Conferência de Viena permaneceram distantes das agendas das negociações coletivas da década de 1990.

A partir do século XXI, sobretudo após 2004, a economia brasileira experimenta taxa de crescimento econômico razoável e sustentado (2004-2008), além de uma tendência

de redução da taxa de desocupação. Nesse clima econômico e político favorável à barganha coletiva, inclusive com a vigência da autonomia coletiva e liberdade sindical, analisamos os instrumentos normativos de dezoito montadoras de veículos localizadas em distintas partes do território nacional. O propósito central deste artigo é analisar em que medida esses instrumentos normativos abrigaram cláusulas mais diretamente vinculadas ao sistema de direitos humanos em especial aquelas discutidas na Conferência de Viena em 1993.

Os resultados do estudo do escopo temático das Convenções Coletivas e Acordos Coletivos ainda indicam forte concentração de cláusulas no tema remuneração, especialmente, em novas unidades de negociação como aquela situada em Catalão-GO.

Em relação às cláusulas mais fortemente vinculadas ao sistema de direitos humanos voltadas à promoção da igualdade e ao combate da discriminação, verificamos maior proporção dessas cláusulas nos instrumentos normativos firmados em terras paulistas e gaúchas. Deste modo, essas cláusulas, embora em número reduzido, se difundiram mais intensamente nas unidades de negociações paulistas. Os instrumentos normativos firmados pelos sindicatos dos metalúrgicos do estado de São Paulo nas antigas ou novas unidades de negociação, bem como pelos metalúrgicos gaúchos, abrigam, em maior proporção, cláusulas associadas ao sistema de direitos humanos dirigidas à promoção da igualdade e ao combate da discriminação independentemente da filiação desses sindicatos à Central Sindical. Ou seja, a localização geográfica desses sindicatos, que se situam, sobretudo, em unidade da federação mais desenvolvida industrialmente, exerce peso relevante na adesão das cláusulas firmadas na barganha coletiva. Uma possível explicação seria o poder de irradiação dos instrumentos firmados pelos sindicatos dos metalúrgicos com maior tradição de luta e negociação coletiva, como o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (CUT) e de São Paulo (FS), nas novas unidades de negociação do estado de São Paulo. Além disso, os dirigentes desses sindicatos participam das discussões nas Centrais Sindicais que por sua vez têm representantes nas reuniões e conferências da OIT. O contato com esse organismo internacional, o contexto econômico e político favorável à barganha coletiva após 2004 e o pioneirismo no desenvolvimento econômico e na luta sindical no estado de São Paulo se revelam fatores importantes para presença de cláusulas vinculadas à promoção da igualdade e ao combate da discriminação nas negociações coletivas.

Cabe ressaltar a ausência de cláusulas de ações afirmativas nos instrumentos normativos das unidades de negociações estudadas. No período mais recente, organismos internacionais, como a ONU, consideram relevante a adoção de ações afirmativas no intuito de se assegurar a igualdade substantiva e não somente a igualdade normativa. À guisa de ilustração, nos Estados Unidos remonta aos anos 1960 a introdução, em sua legislação, de ações afirmativas no mercado de trabalho com a criação do escritório de programas federais de acatamento contratual<sup>25</sup> no ano de 1965, bem como a aprovação de leis que visam

---

25 Esse escritório deve supervisionar as práticas de contratação e de promoção das empresas contratadas pelo governo federal. Essas empresas devem avaliar a subutilização de mulheres e minorias entre seus empregados e propor mecanismos de superação dessa subutilização. As empresas que não cumprem essa exigência são ameaçadas de cancelamento de seus contratos e de sua elegibilidade em novos contratos.

combater à discriminação como o Título VII da Lei dos Direitos Civis. Segundo estudo da OIT (2009), as Convenções Coletivas e Acordos Coletivos firmados pela Companhia de Saneamento de Minas Gerais, pela Light S.A e pelas Centrais Elétricas de Santa Catarina-CELESC têm cláusulas que são na verdade ações afirmativas. Esse estudo revela que no ano de 2006, o instrumento normativo da Companhia de Saneamento de Minas Gerais assegurava que, em caso de empate em processo seletivo interno para cargos de confiança em que estiverem concorrendo mulheres e negros, esses trabalhadores terão acrescidos dois pontos ao total obtido na avaliação. Noutras palavras, os sindicatos dos metalúrgicos paulistas são pioneiros em relação aos outros metalúrgicos estudados na adoção de cláusulas associadas ao tema dos direitos humanos vinculados à promoção de igualdade e combate da discriminação, no entanto os instrumentos normativos de outras categorias profissionais contemplam cláusulas que estabelecem ações afirmativas que, por sua vez, são defendidas pela Organização das Nações Unidas em vários documentos. Em suma, os estudos de instrumentos normativos que resultam de negociações coletivas apontam a possibilidade desse mecanismo de regulação do trabalho contribuir para promover à igualdade e o combate à discriminação dos grupos vulneráveis bem como na difusão de ações afirmativas.

## Referências

ANUÁRIO DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA. Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores - ANFAVEA. São Paulo: Centro de Documentação da Indústria Automobilística - CEDOC, 2011, 2012, 2013.

ARENDDT, H. *As origens do totalitarismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BOITO JÚNIOR, A. (Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

BRASIL. CLT – *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2013. .

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 05 jan. 2013.

BRASIL. MTE - MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Acordo Coletivo de Trabalho*. Vários. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>>. Acesso em: 05 fev. 2013.

CASOTTI, B. P.; GOLDENSTEIN, M. *Panorama do Setor Automotivo: as mudanças estruturais da indústria e as perspectivas para o Brasil*. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 28, p. 147-185, 2008.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

DIEESE. *Relações e condições de trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE, 2007.

FLANDERS, Allan. *The nature of collective bargaining*. In: FLANDERS, Allan (Org.). *Collective Bargaining*. Middlesex, England: Penguin Books, 1971.

GOODMAN, J. F. B. et al. *Rules in industrial relations theory: a discussion*. *Industrial Relations Journal*, v. 6, n. 1, p. 14-30, mar. 1975.

HORN, C. H. *Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-85*. London: London School Economics and Political Science. PHD, 2003.

MOTA, C. V. *Incentivo eleva peso do setor automotivo na indústria do país*. *Jornal Valor Econômico*, São Paulo, 6 mar. 2014, p. A3.

OFFE, C.; WIESENTHAL, H. *Dois lógicas da ação coletiva: anotações teóricas sobre classe social e forma organizacional*. In: OFFE, C. *Problemas estruturais do estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 56-118.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Negociação coletiva de trabalho e equidade de gênero e raça*. Brasília: OIT, 2009.

OLIVEIRA, M. A. *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao Governo FHC*. 2002. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

OLSON, M. *A lógica da ação coletiva*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2011.

PIOVESAN, F. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2010.

PIOVESAN, F. *Ações Afirmativas na Perspectiva dos Direitos Humanos*. *Cadernos de Pesquisa*, v.35, n.124, p.43-55, jan/abr, 2005.

RAMALHO, J. R.; SANTANA, M. A. *Trabalhadores e a nova questão social*. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003.

SALM, C. L.; FOGAÇA, A. *Tecnologia, emprego e qualificação: lições do século XIX*. In: DIEESE. *Emprego e desenvolvimento Tecnológico: Brasil e contexto internacional*. São Paulo: DIEESE, 1998.

SÃO PAULO. PGE - PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimi-raci.htm>>. Acesso em: 8 fev. 2013.

SILVA, S. G. C. L. *Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: Editora LTR, 2008.

TRINDADE, A. A. C. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003. v. 1.v

## ANEXO

Quadro 2 - Códigos segundo Tema, Grupo e Cláusula vinculados diretamente aos Direitos Humanos no esquema de classificação do escopo temático

Tema/ Grupo/ Cláusula	Códigos
04	<b>RECRUTAMENTO E CONTRATO DE TRABALHO</b>
0401	Recrutamento, promoção e transferências
040104	Critérios de recrutamento, promoção e remanejamento de função / igualdade de oportunidades
0405	Supervisão do processo de trabalho
040505	Assédio moral / assédio organizacional
08	<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>
0801	Ambiente de trabalho e bem-estar
080104	Mulheres
15	<b>SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS</b>
1501	Sistema de direitos humanos
150101	Meio ambiente
150102	Trabalho de crianças
150103	Igualdade de oportunidades
150104	Trabalho de ex-apenados e apenados
150105	Pessoas com deficiência
150106	Saúde no trabalho

Fonte: Elaboração própria, Acordos e Convenções Coletivas da indústria automotiva.