

PROTEÇÃO AO EMPREGO E RENDA EM TEMPOS DE CRISE: O PPE NA MAN LATIN AMERICA

PROTECTION OF EMPLOYMENT AND INCOME DURING CRISIS: THE
PPE AT MAN LATIN AMERICA

*Lucas Lemos da Silva Walmrath Reis**

Cite este artigo: REIS, L. L. S. W. Proteção ao emprego e renda em tempos de crise: o PPE na Man Latin America. **Revista Habitus:** Revista da Graduação em Ciências Sociais do IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 42 – 61. 2018. Semestral. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/habitus>>. Acesso em: março, 2019.

Resumo: O artigo analisa as relações Estado-mercado na indústria automotiva brasileira a partir do estudo de caso da implementação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) na MAN Latin America, montadora de caminhões e ônibus sediada em Resende (RJ). Metodologicamente, o artigo revisa as mudanças na negociação coletiva entre os trabalhadores e a empresa em questão entre os anos de 2009 a 2016, com foco no PPE. Analisa qualitativa e quantitativamente os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e os Termos Aditivos ao Acordo Coletivo de Trabalho (TAAC) firmados entre a empresa e o Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETALSUF). Os resultados apontam que o PPE se apresenta como uma alternativa “nova” e intermediária – dentre as alternativas usualmente escolhidas – à disposição da(s) empresa(s) e do Estado para contornar a crise e regular o conflito capital-trabalho. Embora formulado como política ‘horizontal’, dirigindo-se a todas as empresas que comprovassem dificuldades econômicas durante a recessão, fora utilizado principalmente por empresas automobilísticas. A especificidade do caso diz respeito ao fato de que nesta empresa o PPE foi mobilizado em conjunto com outros mecanismos comumente utilizados, como os planos de demissão voluntária (PDV) e os *layoffs*, demonstrando natureza complementar. Há indícios que a origem institucional da empresa ajude a entender o motivo pelo qual o PPE foi adotado e considerado exitoso pela empresa. Sociologicamente, o PPE atua na manutenção das relações sociais desenvolvidas pelos trabalhadores em suas diversas redes sociais.

Palavras-chave: Relações Estado-mercado; Políticas públicas; Emprego e renda; Indústria automobilística; Volkswagen; MAN Latin America.

Abstract: This paper analyzes the State-market relations in the Brazilian automotive industry, on the basis of a case study about the implementation of the Employment Protection Program (PPE) at MAN Latin America, a truck and bus company headquartered in Resende, Brazil. The methodology comprised reviewing the changes in collective bargaining between workers and the company between 2009 and 2016, with a focus on the PPE. A qualitative and quantitative analysis of the Collective Bargaining Agreements (ACT) and the Additives to the Collective Bargaining

Agreements (TAAC) between the company and the Union of Metalworkers of the Southern Fluminense (SINDMETALSF) was also provided. Empirical findings point to the fact that the PPE was both a 'new' and intermediate level mechanism at disposal of companies and the State in order to overcome the current economic crisis while maintaining both employment and income of workers as well as the company productivity. While set as an 'horizontal' policy, aimed at all companies which proved to be struggling during the crisis, it was mainly used by auto companies. The specific features of the present case relate to the fact that PPE worked together with other commonly used mechanisms, such as voluntary dismissal plans and layoffs. The PPE, proposed for all companies that proved to be struggling during the crisis, was mainly used by auto companies, such as the one studied. Evidence suggests that the company's institutional origin may be helpful in understanding why the PPE was adopted and thereafter considered successful by the company. Sociologically, the PPE acts in maintaining the social relations developed by the workers in their various social networks.

Keywords: State-market relations; Public policy; Work and income; Auto industry; Volkswagen; MAN Latin America.

O presente artigo apresenta um estudo de caso da implementação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) na MAN Latin America, fabricante de ônibus e caminhões das marcas MAN e Volkswagen estabelecida em Resende (RJ). O trabalho mobiliza os aportes da Sociologia do Trabalho (SANTANA; RAMALHO, 2004; SORJ, 2000) e da Sociologia Econômica (SWEDBERG, 2004; GRANOVETTER, 2007) para melhor entender tal evento recente para além das questões propriamente teóricas restritas ao *desenho* do PPE. O objeto da investigação diz respeito à relação entre a implementação do PPE (no âmbito de um conjunto amplo de mecanismos à disposição da(s) empresa(s) e do Estado com vistas à regulação do conflito capital-trabalho) e o ciclo econômico enfrentado pelo setor no Sul Fluminense.

A mesorregião Sul Fluminense, que abriga a empresa em questão, é uma região do estado do Rio de Janeiro fronteira aos estados de Minas Gerais e São Paulo, composta pelos seguintes municípios: Angra dos Reis, Barra do Piraí, Barra Mansa, Itatiaia, Paraty, Pinheiral, Piraí, Porto Real, Quatis, Resende, Rio Claro, Rio das Flores, Valença e Volta Redonda. Tradicionalmente associada à dinâmica da indústria siderúrgica, em razão da presença da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) em Volta Redonda, a região observa desde meados dos anos 1990 a implementação de um conjunto de investimentos automotivos.

Desde então, as dinâmicas econômicas e do mercado de trabalho regionais vêm progressivamente se tornando mais dependentes desse setor, de maneira que a adoção de políticas públicas e outros mecanismos – públicos e privados – voltados ao ajuste das empresas ao ciclo econômico têm sido particularmente relevantes neste setor. Dessa forma, a implementação do PPE e seus efeitos se relaciona, de modo importante, à dinâmica macroestrutural da indústria automotiva.

Assim, o desenvolvimento mundial dessa indústria e o processo recente de instalação na região também importam para a interpretação do objeto:

Considerando de modo panorâmico a conjuntura internacional do setor automobilístico – expressivo destas alterações paradigmáticas –, centrada no período entre 1979 e 1994, observa-se uma tendência bastante acentuada de redução do número absoluto de empregos na França, no Japão, na Itália, nos EUA e no Brasil. Especificamente, neste último, podem ser observadas, a partir de 1980, tendências concomitantes de aumento da produção e das taxas de produtividade e lucratividade [...] (SANTOS, 2007, p. 92).

Dessa forma, as decisões de investimentos de montadoras globais a partir dos anos 1990 encontraram um cenário fértil no Brasil. No caso específico do Sul Fluminense, cabe lembrar que redes sociais bem estruturadas e condições políticas favoráveis foram decisivas na atração dos investimentos automotivos, e impulsionaram uma corrida pelo desenvolvimento econômico estadual e do Sul Fluminense – não coincidentemente relacionados à “implosão” do ABC paulista, à guerra fiscal dos anos 1990 e à consequente profusão de incentivos fiscais e infraestruturais por parte dos governos estaduais.

Assim sendo, no que diz respeito aos efeitos do setor sobre a mesorregião, é possível segmentá-los em duas fases: 1996-2010 e 2011-presente. A primeira fase corresponde à imple-

mentação propriamente dita da indústria automobilística, ao passo que a presente década testemunhou o adensamento da mesma neste espaço. Dessa forma, a instalação da atual MAN Latin America, em 1996, constitui o marco da primeira onda de implantação de empresas automotivas, que hoje compõem um *cluster* automotivo na região. Ao longo das duas fases, mudanças significativas foram observadas em termos de investimentos econômicos e seus impactos espaciais, ambientais e socioeconômicos.

O *cluster* automotivo [1] em questão é atualmente formado pelas seguintes empresas, além da MAN Latin America: Grupo PSA, fabricante de automóveis Peugeot e Citroën, instalada em 2001 no município de Porto Real; a unidade da Aliança Renault-Nissan-Mitsubishi, instalada no município de Resende em 2014; e Jaguar-Land Rover, instalada em 2016 no município de Itatiaia. Em resumo, para os fins pretendidos neste artigo, basta ressaltar que “Os anos 1990 representaram, nesse sentido, uma reorientação do setor para novos investimentos em regiões com pouca ou nenhuma tradição produtiva automotiva” (SANTOS, 2007, p. 93).

Quanto ao programa em questão, ainda em termos introdutórios, é preciso dizer que o PPE “foi resultado de negociação das centrais sindicais, indústria e o Planalto” (FOLHA DE S.PAULO, 2015) durante o contexto da recessão econômica vivenciada entre 2014 e 2015, tendo entrado em vigência no dia 7 de julho de 2015. Quanto aos objetivos mais gerais, a seção de perguntas frequentes feitas ao Portal do Fundo de Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho nos oferece uma resposta sintética: “O Plano de Proteção ao Emprego – PPE é um programa que visa preservar os empregos dos trabalhadores de empresas que se encontram temporariamente em situação de dificuldade econômico-financeira.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

Em um último recuo introdutório, julgamos ser preciso ainda considerar a conjuntura econômica nacional na década de 2000. Diferentemente das principais economias do mundo, o impacto econômico da crise econômica de fins dos anos 2000 no setor automotivo brasileiro foi sentido de forma mais amena [2]:

[...] a crise financeira começou a ser observada no país no segundo semestre de 2008. Entre julho e novembro de 2008, as vendas internas de automóveis e comerciais leves declinaram cerca de 49%. Apesar disso, 2008 foi considerado o melhor ano da indústria automotiva no país até então, com recordes de produção e vendas. Os níveis de produção de março de 2009 já eram similares aos observados no mesmo mês do ano anterior (BARROS; PEDRO, 2011, p. 183).

Quanto a metodologia empregada, o artigo faz uso de fontes secundárias, advindas de pesquisa bibliográfica sobre a produção acadêmica na área de políticas públicas acerca do PPE, assim como de documentos oficiais, sintetizando uma análise de dados quantitativos (estatística descritiva) e, principalmente, qualitativos. No caso dos últimos, foram analisados os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e os Termos Aditivos ao Acordo Coletivo de Trabalho (TAAC) produzidos pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Sul Fluminense (SINDMETALSF), sindicato representante dos trabalhadores da MAN Latin America e demais empresas automotivas instaladas na região; e pelas empresas que fazem parte do consórcio modular da MAN Latin America, du-

rante o período de 2009 a 2016, totalizando 45 documentos. Os documentos foram então codificados tematicamente e analisados com o auxílio do *software* Nvivo9. Finalmente, para analisar os dados e as demais fontes secundárias, se deu ênfase nos campos das sociologias econômica e do trabalho, ao setor automotivo, à região em estudo e à natureza deste tipo de política pública específica.

Além desta seção introdutória ao tema e à metodologia, o artigo está dividido em mais três seções. Na seção acerca do Sul Fluminense, MAN Latin America e PPE, discutimos a literatura consultada acerca destes itens, fazendo uso de estudos sociológicos e econômicos que detalham o objeto e o campo com dados e características relativas a cada um dos tópicos. Apresentamos, ao final desta, nossa contribuição para uma interpretação sociológica do PPE na MAN Latin America. Na sequência, a seção de discussão retoma o cenário econômico recente, este que compreende os impactos da crise econômica do final dos anos 2000 e a recessão nacional da década de 2010, em relação ao setor automotivo estudado. É nesta seção que discutimos os achados da análise dos dispositivos legais consultados em contraste com o contexto apresentado, assim como demais detalhes acerca da situação econômica da empresa e o posicionamento dos agentes estudados sobre o PPE. Por fim, a seção de conclusão sintetiza a discussão elaborada, apontando para os principais resultados empíricos, dadas as limitações deste estudo de caso.

1. O Sul Fluminense, a MAN Latin America e o PPE

A seguir, discutiremos brevemente algumas das principais contribuições acadêmicas acerca da empresa, da indústria e da região, com ênfase nas áreas da Sociologia do Trabalho e Sociologia Econômica, assim como o debate acadêmico acerca do PPE, abrangendo outras áreas de investigação.

Primeiramente, muito da literatura dedicada à mesorregião Sul Fluminense buscou entender as particularidades e as mudanças de ordem econômica, social e ambiental decorrentes da reestruturação produtiva encabeçada pela industrialização automotiva recente. Santos (2007, p. 92) propõe sinteticamente que, para entender a mesorregião, a indústria para lá movida e, conseqüentemente, qualquer empresa que lá se instale, é preciso ter em mente tanto o aspecto estrutural da reespecialização mundial da indústria automotiva; quanto a agência de atores que compõem as relações de força no plano local, uma vez que a implantação e operação dessa indústria no Sul Fluminense depende do “imbricamento entre estrutura econômica e conjuntura política”.

De um lado, a escolha da MAN Latin America pelo Sul Fluminense atraiu a atenção de sociólogos do trabalho, inicialmente, pela dimensão organizacional – e não tecnológica – inovadora do processo de trabalho que propunha, sintetizada pelo conceito de consórcio modular. Neste consórcio, a MAN Latin America organizava a produção de seus ônibus e caminhões de modo a deixar a cadeia de empresas associadas conduzirem as operações fabris em seus diversos segmentos: chassis, motores, eletrônica, pintura, etc. À empresa, de fato, cabia a responsabilidade pelas vendas e revendas, o setor de *marketing* e a organização das demais empresas do consórcio (ABREU; BEYNON; RAMALHO, 2006). Assim, a MAN Latin America se encaixa no

perfil das empresas “[...] que já se iniciam nos parâmetros da chamada produção enxuta [...]” (RODRIGUES *et al*, 2007, p. 69).

De outro lado, quanto às relações entre a empresa e seu modo produção nesta unidade fabril e a região estudada, a literatura vinha enfatizando o papel das relações sociopolíticas em escala regional como “[...] a argamassa que enraíza[va] atores globais como a Volkswagen [...]” (SANTOS, 2007, p. 114). Assim,

[...] acredita-se que o Sul fluminense tem sido ao longo dos últimos quinze anos um laboratório de ações de reconfiguração institucional, que envolvem a conjunção sincrônica de uma estrutura econômica do tipo central-radial, [e] uma conformação produtiva territorial atípica – uma região *greenfield* que caminha para o amadurecimento econômico, político e social [...] (SANTOS, 2007, p. 115)

As transformações nesses dois planos convergiam, em particular, no que diz respeito ao perfil dos “novos” trabalhadores recrutados pela empresa na região, fato que também chamara atenção à época de sua instalação, por favorecer a nova configuração produtiva do consórcio:

O grupo operário oriundo do Sul fluminense, diferentemente dos trabalhadores do ABC [Paulista], tem as características da nova fase de investimento da indústria automotiva, a saber: são majoritariamente jovens, com pouca experiência fabril, com salários mais baixos, com boa escolarização e formação técnica já adaptada às novas estratégias produtivas e com escassa participação sindical (RODRIGUES *et al*, 2007, p. 69).

Tal configuração atentou para possíveis diferenças nas relações de trabalho, uma vez que a MAN Latin America, enquanto consórcio modular, compreendia as demandas e a organização de diversos trabalhadores das respectivas empresas consorciadas na cadeia produtiva (FRANCISCO, 2007, p. 189-191).

Dessa forma, desde o início, essa literatura enfocou o papel dos agentes não econômicos (políticos e sociais) na atração dos investimentos automotivos e na influência exercida sobre o comportamento das empresas. Tais agentes mobilizaram recursos econômicos, políticos e sociais relevantes para alavancar o movimento de implantação da indústria que, *a priori*, privado e fruto de tomada de decisão de uma corporação multinacional, muito se relaciona com a interface pública-estatal (SANTOS, 2007, p. 94-95).

Análises mais recentes também ponderam que “A chegada da indústria automobilística delineou mudanças na vocação econômica da região, mas não se pode afirmar que essa transição trouxe consigo mudanças estruturais do ponto de vista da relação dos agentes econômicos mais importantes com os atores locais” (MONTEIRO; LIMA, 2015, p. 112).

Não obstante a crescente produção sobre as relações de trabalho na região, nenhum estudo focalizou a recente questão do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), enquanto outros dispositivos de ajuste empresarial e regulação das relações de produção – como as férias coletivas e os *layoffs* [3] – permanecem pouco investigados. Essa lacuna na literatura especializada é

digna de investigação própria, bem como pode ser mensurada para se entender os efeitos de sua implementação de modo mais abrangente.

Em paralelo, muitas das análises iniciais sobre o PPE não se debruçaram sobre os efeitos e desdobramentos de sua implementação. Dessa forma, tais estudos ponderavam situações hipotéticas de custo-benefício de sua adoção para empresas e Governo Federal, especialmente os de Pires & Lima (2015) e Anze *et al.* (2015).

Em seu conteúdo, o PPE pode ser resumido nos seguintes elementos-chave: (i) redução de jornada e salários em até 30%; (ii) compensação de 50% da perda da remuneração por meio dos recursos do FAT; (iii) exigência de acordo coletivo aprovado entre sindicato e empresas; (iv) estabilidade empregatícia durante o PPE e por mais tempo após o fim do mesmo na empresa; (v) exigência de comprovação de dificuldade econômica por parte da empresa; (vi) duração máxima de dois anos; (vii) não isenção do recolhimento de impostos a serem pagos pela empresa sobre a parcela de complementação do PPE; (viii) adesão livre para todo tipo de empresa (DIE-ESE; MTE, 2016, p. 2).

Como política pública, o desenho do PPE compreende ainda obrigações de comprovação de dificuldade financeira e contribuições para a seguridade dos trabalhadores por parte das empresas (ANZE *et al.*, 2015, p. 49). Uma simulação do programa se mostra bem-vinda para ilustrar os efeitos práticos do mesmo, como visto na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Impacto simulado da redução de jornada e salário com o PPE

	SITUAÇÃO SEM REDUÇÃO DE JORNADA (EM R\$)	SITUAÇÃO COM REDUÇÃO DE JORNADA DE 30% (EM R\$)	VARIAÇÃO (EM %)
SALÁRIO PAGO PELA EMPRESA	2.500	1.750	-30
SUBSÍDIO GOVERNAMENTAL	0	375	N/A
REMUNERAÇÃO TOTAL DO TRABALHADOR	2500	2.125	-15

Fonte: Elaboração e adaptação própria da tabela 1 “Decomposição dos encargos trabalhistas com e sem redução de jornada de trabalho” In: PIRES; LIMA, 2015, p.54

Na literatura especializada sobre o programa, pode-se dizer que a maior parte da recepção foi positiva quanto à proposta e fase de implementação. Deve-se ressaltar que tais análises foram feitas ainda no estágio inicial do programa, com modelos simulando os efeitos dedutivamente, ainda que baseados em evidências de estudos referentes às experiências internacionais (PIRES; LIMA, 2015). No campo de discussão jurídica, por sua vez, o PPE também recebeu aprovação inicial (MENEGUIN, 2015, p. 7).

Exemplarmente, o estudo conduzido pelo DIEESE em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) destacou a posição geral das empresas e trabalhadores que aderiram ao programa:

A incerteza quanto à profundidade e duração da crise e o cenário político indefinido, no momento da realização das entrevistas, dificultou aos entrevistados emitir uma opinião firme quanto à efetividade do PPE. Mesmo assim, as avaliações de momento consideraram-no positivo, devido à forma como mitigou o desemprego, para um programa em estágio inicial (DIEESE; MTE, 2016, p. 5).

Entretanto, o PPE também recebeu críticas, especialmente no tocante à jurisdição flexibilizadora dos direitos trabalhistas, entrando em contradição/violação com os pressupostos do direito do trabalho brasileiro em um cenário anterior à reforma trabalhista do final de 2017 (OLIVEIRA; SOUZA, 2016).

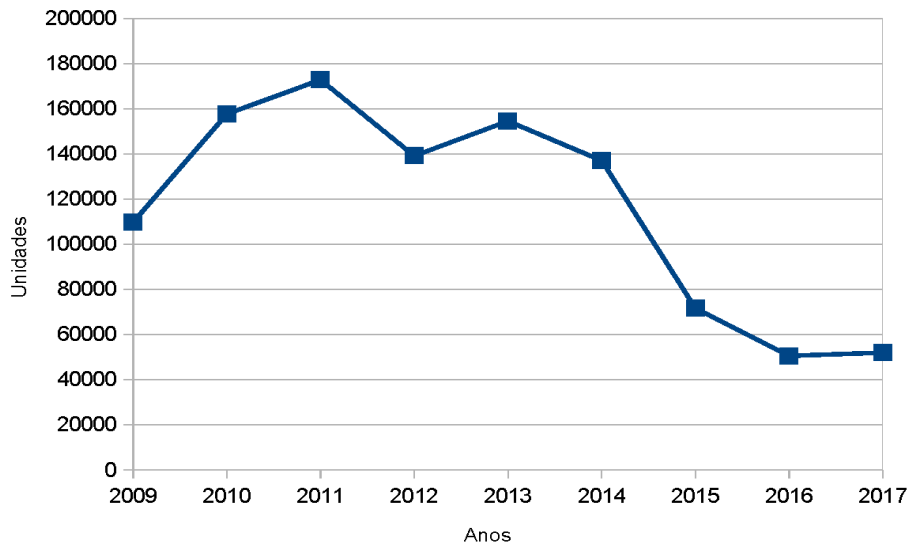
Em termos sociológicos, o PPE se relaciona à manutenção das relações sociais centradas no trabalho em períodos de crise econômica, atuando como um contrapeso à desocupação e à potencial desfiliação social dos trabalhadores em tempos de crise econômica. Assim, para além da manutenção do emprego e da renda, como abordado até aqui em termos formais da legislação e da subsequente justificativa econômica, o PPE garante a continuidade de toda uma rede de relações sociais construídas em paralelo ao emprego. Dentre estas, poderíamos destacar a identidade coletiva dos trabalhadores e a relação destes com a região e com o tipo de emprego exercido. Além destas, deslocando a análise para fora da esfera imediata do emprego e da economia, o programa proporciona a continuidade do reconhecimento social dos trabalhadores que aderiram ao programa em relação às suas famílias e demais esferas sociais aos quais os indivíduos participam e ajudam a constituir. Alguns trabalhadores entrevistados em veículos midiáticos, por exemplo, reportaram tais efeitos socialmente positivos (OLMOS, 2017). Ressaltamos, assim, que o PPE apresenta um impacto no todo social que compreende a vida dos trabalhadores.

2. Discussão

A compreensão do comportamento de vendas do setor de caminhões é vital para entendermos a discussão acerca do PPE. Se a crise de 2008 não afetou imediata e consideravelmente o setor automotivo nacional, efeitos mais notáveis passaram a ser sentidos a partir de 2011, com uma queda nas vendas mais duradoura, se comparada com a recuperação do setor automotivo global no pós-crise. Este foi o padrão observado também para o nicho de caminhões referente à empresa estudada. Tal constatação é verificada a partir do comportamento comparado dos nú-

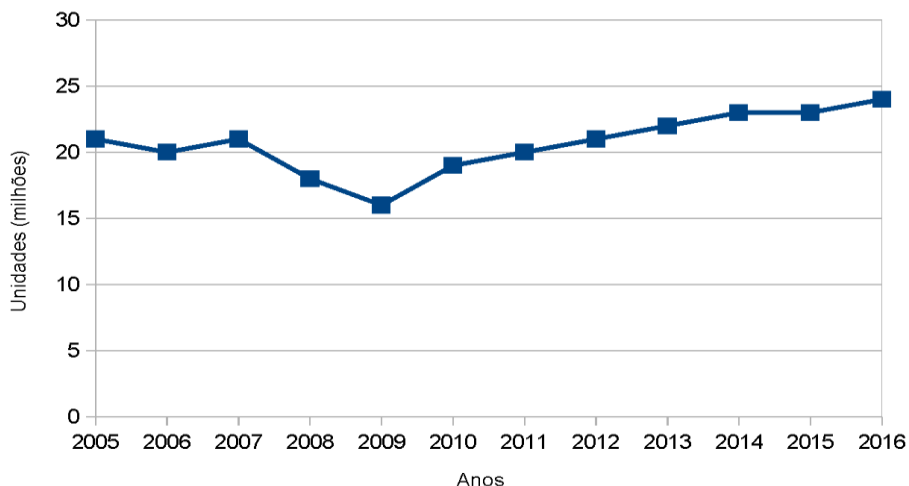
meros de licenciamentos de caminhões no Brasil (Gráfico 1), em contraste com as vendas deste nicho do setor automotivo no restante do mundo (Gráfico 2). Notamos que a escala temporal do primeiro gráfico foi escolhida de acordo com o período selecionado de análise dos ACTs e TAACs:

Gráfico 1 – Licenciamento total (nacional e importados) de caminhões por milhares de unidade produzidas no Brasil, 2009-2017



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da série histórica da ANFAVEA.

Gráfico 2 – Vendas de veículos comerciais em milhões de unidades no mundo entre 2005-2016



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OICA.

Conectando este cenário com a discussão do PPE no setor, em uma avaliação panorâmica, podemos ver como diferentes estratégias foram mobilizadas pelas diversas empresas e sindicatos envolvidos nas negociações que se seguiram à crise no setor automotivo. Se no Sul Fluminense apenas a MAN-Latin America veio a aderir ao programa, a Volkswagen, maior acionista da empresa em questão, também aderiu inicialmente ao programa para suas plantas de automó-

veis populares em São José dos Pinhais, Região Metropolitana de Curitiba, assim como em São Bernardo do Campo e Taubaté (SP) (G1 PR; RPC, 2015). Considerando apenas as produtoras de caminhões como a MAN Latin America, observamos que, para a Mercedes-Benz, a orientação estratégica das relações de trabalho foi direcionada para o PDV, combinada a um acordo de PPE de baixa adesão e duração, seguido de demissões (AGÊNCIA O GLOBO, 2016).

A Ford, por sua vez, buscou unir equipes de produção diferentes para melhor alocar sua mão de obra excedente ao mesmo passo que mantinha o PDV e os *layoffs*. A empresa foi a segunda a abrir mão do PPE, logo após a Mercedes-Benz (ESTADO DE SÃO PAULO, 2016). Outras montadoras anunciaram demissões antes de concluídas as negociações para a implementação das alternativas citadas, como ilustrado pela Volvo (SANT'ANA, 2016). Ainda em 2015 era possível ver como a maioria das empresas cogitou a adesão, e posteriormente vieram de fato a aderir ao PPE. Não era o caso da Scania: “A montadora é a única da região do ABC que não negociou redução salarial e da jornada e adesão ao PPE (Programa de Proteção ao Emprego). As demais fabricantes de veículos – Mercedes-Benz, Volkswagen e Ford – fecharam acordo com o sindicato que prevê essas medidas.” (ROLLI, 2015).

Tendo em mente a discussão e os dados acima apresentados, remetendo diretamente à dimensão cíclica das vendas do setor, nos deteremos na análise propriamente dita das negociações acordadas entre o SINDMETALSF e a MAN Latin America.

Antes de adentrarmos a discussão dos achados, cabe uma rápida e necessária caracterização do sindicato em questão. Fundado em 1945, o SINDMETALSF representa aproximadamente 60 mil metalúrgicos, distribuídos entre os municípios de Volta Redonda, Barra Mansa, Resende, Itatiaia, Quatis, Porto Real e Pinheiral (SINDMETALSF, 2018). A organização define sua linha de atuação atual como centrada na “luta pela recuperação dos salários e da dignidade desses trabalhadores” (SINDMETALSF, 2018). Para tal, o SINDMETALSF é responsável pela negociação coletiva com as empresas automobilísticas na mesorregião, realizando campanhas salariais, assim como firmando acordos em nome dos trabalhadores. Particularmente em situações de crise, o SINDMETALSF mobiliza os temas-chave da contenção de perdas de direitos e de ganhos reais e benefícios na negociação coletiva como lemas de sua atuação. Por fim, o sindicato também firma convênios com demais empresas para oferecer demais serviços aos seus associados (SINDMETAL-SF, 2018). Entretanto, cabe mencionar que se trata de um sindicato atuante comumente para com as demandas e particularidades do setor metalúrgico devido à presença e relevância da CSN na região, sendo relativamente recente e delicada a proximidade com as questões relativas à indústria automotiva na região.

Utilizando as Cláusulas do Sistema de Negociação Coletiva do Trabalho do MTE como códigos temáticos de base, seguindo a análise proposta por Santos e Ramalho (2015, p. 5), analisamos os 45 ACTs e TAACs separando-os nos respectivos nós: Salários, reajustes e pagamento; Gratificações, adicionais e outros; Contrato de trabalho – admissão, demissão e modalidades; Relações de trabalho – condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidade; Jornada de trabalho – duração, distribuição, controle e faltas; Férias e licenças; Saúde e segurança do trabalhador; Relações sindicais; Treinamento e qualificação. Os nós foram construídos por marcações

feitas nos textos de cada ACT e TAAC, sobrepondo mais de uma temática quando necessário fosse ao categorizar certa temática padronizada.

Assim sendo, excluindo como filtro o nó genérico de Relações Sindicais – que na maior parte do tempo correspondia a detalhes técnicos e reconhecimento mútuo das partes nos acordos, portanto não havendo conteúdo negociado de fato – os temas mais discutidos nos ACTs da MAN Latin America de 2009 a 2016 diziam respeito às cláusulas Gratificações, adicionais e outros; e Jornada de trabalho – sua duração, distribuição, controle e faltas.

Dentre os principais achados que nos ajudam a entender a adesão do PPE pela empresa e sindicato, podemos ver como a situação interna já vinha se deteriorando, seguindo o ritmo da indústria nacional como mostrado no Gráfico 1.

De início, observamos os reajustes com vigência bienal/trienal, com correção baseada no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Concretamente, o acordo de salários-base tinha validade de dois anos. O reajuste programado para o terceiro ano, no entanto, dizia respeito apenas ao segundo ano, e não ao acumulado nos dois anos de vigência. Dessa forma, o reajuste inflacionário bienal implicava, por definição, em perda acumulada de salários no período. Além disto, houve um biênio da série em que, de fato, não se reajustaram os salários: 2015-2016. Os biênios de reajuste foram: 2010-2012, 2013-2015, 2014-2015 e 2016-2017.

Ademais, foi constatado que a flexibilização de jornada e contrato com planos de demissão voluntária (PDV) e suspensão do contrato de trabalho, salários (sem reajustes e ganho real) e gratificações (perdas nas horas-extras) já ocorriam nos anos anteriores ao PPE (MTE, 2013, 2014, 2015). Tal constatação foi confirmada pelo CEO da empresa, Roberto Cortes, ao comentar o fim do programa no ano de 2017: “Desde janeiro de 2015 firmamos acordos para a redução da jornada, primeiro em acordo coletivo com o sindicato, depois por adesão ao PSE. No último mês de abril, a redução de 20% passou a 10%, e para o restante do ano o turno de produção será normal, de cinco dias por semana” (MAN LATIN AMERICA, 2017).

Em um dos boletins, o SINDMETAL-SF explicitava as alternativas apresentadas ao sindicato no contexto de crise, de modo que o PPE constituía uma alternativa potencial ao PDV e à suspensão do contrato de trabalho:

“Veja as alternativas que serão aplicadas conforme acordo com o sindicato:

PDV

- Pagamento das verbas rescisórias legais
- Incentivo financeiro: 80% de um salário nominal por ano de empresa com garantia de pagamento mínimo de 10 salários
- Opção pelo plano de saúde por 5 meses = R\$ 2.000 (este valor será descontado do pacote)
- Pagamento do pacote em 30/3/16
- Período de adesão ao PDV: 29/2 a 3/3
- Haverá cotas por empresa e por função.

Suspensão de Contrato de Trabalho (FAT):

- Complemento da empresa: a diferença para atingir 100% do salário líquido entre o valor do governo e da empresa
- Ressarcimento do INSS e FGTS pago no final do prazo da suspensão
- Ma-

nutrição do Cartão alimentação, Plano de Saúde e valor da PLR/16 • Período: 5 meses de 14/03/16 a 13/08/16, prorrogada automaticamente até 30 de Abril de 2017 caso não haja reação do mercado • Participação obrigatória no curso de qualificação.” (Boletim 9 de Novembro, 2016a, p. 1).

No caso da MAN Latin America, o PPE foi operacionalizado com redução de jornada e salários acordada em 20%, mantendo o padrão de redução que já havia sido implementado antes da adesão ao programa (MTE, 2015b). Como era de se esperar, também foi verificada uma leve queda nas metas de produção entre 2009 e 2016, de acordo com o ritmo de produção verificado no setor no Gráfico 1. A análise ainda revelou ser 2015 o ano-chave de maiores negociações na série histórica, sendo o ano que viu também a implementação do PPE. Por fim, após revisar as negociações entre as partes, notou-se que a maioria das alternativas comumente utilizadas para lidar com recessões de fato fora utilizada antes do PPE aparecer como uma nova alternativa, a saber: a flexibilização de jornada e contrato; planos de demissão voluntária (PDV) e suspensão do contrato de trabalho; salários sem reajustes e ganho real; além de perda de algumas gratificações.

Nesta análise, não seria menos importante explicitar os interesses manifestados dos principais atores sociais e institucionais envolvidos nas negociações, desenvolvimento e implementação do PPE na MAN Latin America. Por conseguinte, ainda que não seja possível inferir o posicionamento preciso dos trabalhadores pela ausência de trabalho de campo, por exemplo, constatou-se que, pelo menos de acordo com a posição oficial do sindicato, o PPE fora reconhecido como uma medida necessária por parte dos trabalhadores: “Nossa política, neste momento de crise, é evitar as demissões nas fábricas. Os trabalhadores não podem ‘pagar o pato’ sozinhos”, afirma Silvio Campos, presidente do sindicato” (Boletim 9 de Novembro, 2015, p. 1).

A aceitação do PPE também não fora feita sem algum grau de ceticismo, especialmente quanto aos cortes que também deveriam ser feitos, por justiça, em outros setores da empresa:

As empresas do Consórcio Modular estão reduzindo os custos neste momento de crise. OK. No entanto, a redução tem que ser feita em toda empresa, inclusive nas mordomias dos executivos. Não aceitaremos a retirada de direitos conquistados pelos trabalhadores. Estamos de olho (Boletim 9 de Novembro, 2016a, p. 2).

A postura do SINDMETALSF se manteve no decorrer do tempo, com as consecutivas renovações do programa entre 2015 e 2017 (Boletim 9 de Novembro, 2016c). Opiniões vindas do ABC também ressoavam e apontavam um parecer positivo para o PPE:

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Wagner Santana, diz que esses instrumentos ajudaram a evitar demissões. "Defendemos até que o PSE e o 'layoff' se transformem em política de Estado", diz. Santana prevê que os afastamentos de pessoal tendem a diminuir. Ele teme, porém, que isso traga mais demissões (OLMOS, 2017).

3. Conclusão

Nossas conclusões iniciam-se com uma advertência: tendo em vista o enfoque da pesquisa nos ACTs, não foi possível ter acesso aos números e dados precisos de trabalhadores aderentes ao PPE e em demais situações, nem quanto à situação financeira da empresa e outras informações relevantes para uma análise mais detalhada. Os ACTs indicam apenas a trajetória geral firmada pelas partes, não determinando nem mesmo a agência individual de cada trabalhador em termos de salário, benefício e situação quanto ao vínculo empregatício atual, seja o PPE ou *layoff*. É preciso ter em mente esta limitação inerente ao acesso disponível ao objeto de pesquisa e aos limites deste artigo.

Em primeiro lugar, o PPE se apresenta como uma “nova alternativa” à disposição da empresa e do Estado, com o consentimento do sindicato, para contornar a crise e regular o conflito capital-trabalho em relação a mecanismos mais comumente utilizados, e também considerados mais danosos, tais como os PDVs e o *layoff*. Nesse sentido, apenas reiteramos o que já havia sido observado anteriormente em outras análises sobre o PPE (DIEESE, 2016, p. 2). Em síntese, o PPE é apenas mais uma forma, não inteiramente nova – nem mesmo no Brasil – tendo em vista a proximidade com Lei nº 4.923/1965 [4], de lidar com a questão da crise e das alternativas à demissão e demais mecanismos de ajuste na relação tripartite. Concluimos também, como exposto anteriormente, que, em termos sociológicos, o PPE atua direta e indiretamente para a manutenção das diversas relações sociais experimentadas pelos trabalhadores a partir de sua vinculação com o trabalho.

Em segundo lugar, o PPE é um tipo de programa supostamente desenhado para atender às especificidades da economia em tempos de recessão, como demonstra a seguinte passagem:

A MP no 680, de 2015, não delimita os setores que podem ter acesso ao PPE. Portanto, o programa é universal, ou seja, todos os setores podem acessá-lo. Em contrapartida, o Artigo 2º da referida MP determina que só poderão ser habilitadas as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo Federal (PIRES; LIMA, 2015, p. 56).

Isto é, embora não tenha sido possível identificar ou não qualquer tipo de vínculo setorial em seu processo de formulação, o PPE consistentemente atende mais às empresas do perfil da MAN Latin America: grandes firmas.

Contudo, ainda nas discussões anteriores à implementação e ao sancionamento da lei do PPE, juristas questionavam se o programa teria sido pensado de forma a atender todas as empresas que necessitassem de ajuda, isto é, se o PPE fora desenhado sem ter em mente um setor econômico específico a ser ajudado:

Não houve também a apresentação de estudo para saber quais empresas se beneficiarão do PPE. Será que tal política pública não está configurada somente para determinado setor? Será que os benefícios para um setor não serão pagos por uma espécie de subsídio cruzado? (MENEGUIN, 2015, p. 9-10).

Em sentido prático: “As empresas aderentes ao PPE, hoje, são das indústrias automobilística e da metalurgia”, como constatava Anze *et al* (2015, p. 51). Dessa forma, tendo sido desenhado como uma política pública abrangente, mas atendendo especialmente a um tipo específico de ator econômico em tempos de crise, a MAN Latin America constituiu um bom ponto de partida empírico para se verificar os efeitos da implementação do programa.

Finalmente, o comportamento relativo à adoção do PPE se mostrou congruente com a origem institucional da empresa em estudo. Um dos boletins do sindicato, por exemplo, exaltava os acordos com a empresa, ao comentar brevemente como outras fabricantes de caminhões, que não atuam na região, tais como IVECO e Mercedes-Benz, demitiam milhares de trabalhadores durante o mesmo período de relativa estabilidade e alternativas para os trabalhadores amparados pelo PPE e demais alternativas (Boletim 9 de Novembro, 2016b).

De volta à discussão acerca MAN Latin America, em uma das poucas fontes disponíveis que detalhavam um pouco mais a realidade prática a qual estavam submetidos os trabalhadores da empresa, tomamos ciência, com esta declaração do CEO da MAN, dos números relativos ao *layoff*:

“— Hoje, além de jornada reduzida, temos uma turma de 700 pessoas em lay-off (suspensão temporária do contrato de trabalho). Mas, esses empregados retornam no final de novembro. Pelos nossos cálculos, temos um excedente de 1,2 mil pessoas e não queremos demitir esses funcionários, por isso, a opção pelo PPE que deve durar por um ano em nossa fábrica —, disse [Roberto] Cortes” (MACHADO, 2015).

Em outra fonte especializada, obtivemos uma estimativa de trabalhadores sob outro mecanismo: “A MAN também fechou 450 vagas por meio de PDV” (OLMOS, 2017). O próprio acordo coletivo que selou a adesão do PPE pelas partes indicava que tal fora feito devido ao esgotamento das alternativas comumente utilizadas:

Considerando o objetivo de minimizar os fortes impactos negativos no quadro de empregados da EMPRESA decorrente da acentuada queda no volume de vendas no mercado nacional e de exportação de caminhões e ônibus, que reduziu drasticamente a produção; Considerando que a EMPRESA e SINDICATO, nos últimos 12 meses, negociaram várias medidas para evitar demissão face a queda do volume de produção da EMPRESA, tendo esgotado os recursos de férias individuais, férias coletivas, suspensões do contrato de trabalho por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT e programas de demissão voluntária; Considerando que tais medidas adotadas em comum acordo entre EMPRESA e SINDICATO não foram suficientes para administrar o excedente de mão de obra, uma vez que não há perspectivas de retomada do volume de produção no curto prazo; Considerando que a redução da jornada de trabalho e salários evitará excedente de mão-de-obra, assegurando a manutenção do quadro de profissionais qualificados [...] (MTE, 2015b)[5].

Assim, por meio da análise dos ACTs e TAACs, assim como pelas fontes secundárias analisadas, propomos uma sequência (que não lógica, linear ou necessária) de situações e suas respectivas respostas observadas na MAN Latin America entre 2009 e 2016. Este quadro, por-

que desenhado tendo em vista a MAN Latin America, assume que se trata de uma empresa de grande porte econômico, mobilizando um grande contingente de trabalhadores amparados por um sindicato da categoria. O esquema visa incluir e posicionar o PPE em função de necessidades de ajuste ao ciclo econômico por parte da empresa.

Concluimos, dadas as evidências disponíveis neste estudo de caso, que o PPE se situa entre os “extremos”, sejam estes os tempos de crescimento econômico e do emprego, de um lado, e o das crises e recessões, de outro. Com “extremos” queremos dizer em relação aos impactos negativos e positivos possíveis para com os trabalhadores e empresas. Como demonstrado, o PPE parece ter sido acionado como último recurso, mas assim o foi pois esta foi a primeira vez a qual tal política esteve disposta para uso efetivo de empresas e sindicatos uma vez que estas já haviam usado dos demais mecanismos. Por isso, não se deve encarar tal uso inicial e emergencial deste caso como a única forma a que se recorrerá ao programa em tempos futuros: acreditamos que o programa poderá ser acionado futuramente em detrimento de demissões, *layoffs* e PDV's caso seja a intenção da empresa a manutenção dos empregados.

Advertimos que nenhuma destas alternativas e mecanismos foi escolhida e/ou implementada de maneira exclusiva: empresas manejam o quadro de funcionários e a alteração deste de forma a combinar mais de uma estratégia concomitantemente, mesmo que os trabalhadores, por meio sindicato, também pressionem de certa forma, posto que o PPE para ser aceito requisi-ta aprovação em assembleia. Este quadro também fora elaborado tendo em vista o problema de como alocar o PPE, enquanto “nova” alternativa, dentro dos mecanismos já existentes e comu-mente praticados. Por fim, evidentemente, pode-se discutir o quanto o PPE deveria ser classifi-cado como atuante em recessões ou em crises, dependendo da conceituação adotada para cada momento econômico.

Segue, portanto, uma tipificação dos mecanismos de ajuste ao ciclo à disposição de grandes empresas que visa alocar o PPE em uma gama de alternativas, tendo em vista aquelas observadas no estudo de caso da MAN Latin America:

Quadro 1 – Estratégias e alternativas para a resolução do conflito capital-trabalho por período econômico na MAN Latin America, 2009-2016

AUMENTOS APÓS GREVES/ BOM DESEMPENHO DA INDÚSTRIA: GANHO REAL DE SALÁRIO E BENEFÍCIOS	CORREÇÃO SALARIAL DA PERDA INFLACIONÁRIA	USO DAS HORAS RESTANTES NO BANCO DE HORAS	FÉRIAS COLETIVAS	PPE/PSE	LAYOFF/ BOLSA QUALIFICAÇÃO: SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO/SEGURO-DESEMPREGO	DEMISÃO VOLUNTÁRIA E PDV'S	DEMISÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA
CRESCIMENTO ECONÔMICO/ESTABILIDADE ECONÔMICA	RECESSÃO			CRISE ECONÔMICA/REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA			

Fonte: elaboração própria

Tendo em conta a análise empreendida, algumas questões permanecem em aberto, demandando investigação futura. Será o PPE o novo modelo de alternativa padrão para o conflito trabalhista em grandes firmas em momentos de recessão, a partir de agora? Por que um programa supostamente universal foi abraçado por um setor industrial específico como a indústria automotiva, esta que, historicamente, goza de forte *lobby* com o governo em garantias e incentivos? Outros setores da economia, compostos por grandes firmas, adotarão o PPE futuramente? Estas indagações permanecerão e, com certeza, serão avaliadas pela comunidade acadêmica especializada na área para dar cabo destes percalços no futuro que se avizinha. 🌐

NOTAS

*O autor, à época da submissão do artigo, cursava o 7º período do curso de Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: lucaslemos_22@hotmail.com.

[1] Por cluster deve-se entender tanto um conceito analítico relativo à organização de empresas – “[...] uma aglomeração de empresas que podem ou não pertencer ao mesmo setor e não necessariamente apresentam interações entre elas e com as instituições locais” (LA ROVERE; SHEHATA, 2006 APUD PAULA, 2015, p. 5) – quanto uma ação coletiva promovida pelas mesmas em prol de seus interesses diante da conjuntura político-econômica regional.

[2] Não obstante, o país vivenciou sua própria recessão interna, com implicações mais notáveis a partir de 2011, especialmente no setor automotivo, donde se torna relevante o estudo da implementação do PPE.

[3] De acordo com a advogada Hangra Leite (2015), “O “lay-off” se revela sob dois aspectos de regimes jurídicos distintos, a saber: 1. Redução temporária de jornada de trabalho e salários, nos moldes do artigo 2º da Lei 4.923/65 e; 2. Suspensão de contratos de trabalho para requalificação de mão de obra, consoante o art. 476-A da CLT c/c lei 7.998/90 e resolução 591 do Ministério do Trabalho”. De modo geral, “O layoff, conhecido como bolsa qualificação no Brasil, também é considerado uma medida alternativa à demissão do trabalhador. Mais precisamente, é uma modalidade do seguro-desemprego, em que se prevê a suspensão do contrato de trabalho.” (PIRES; LIMA, 2015, p. 57).

[4] A Lei Nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, instituía o “Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados”, atual Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED); e estabelecia “Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e [...] outras Providências.”, estas que se aproximam da proposta atual do PPE-PSE, especialmente no artigo 2º: “A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.” (BRASIL, 1965). No entanto, “Ao contrário do PPE, a lei dá margem para que a redução de jornada e de salário ocorra sem a anuência do sindicato e dos trabalhadores, e também não garante o emprego dos trabalhadores afetados pela medida. Acima de tudo, a Lei nº 4.923 não prevê subsídio ao trabalhador que mitigue a perda de rendimentos durante o período de redução da jornada.” (LÚCIO; SCHERER, 2015, p. 66)

[5] Cabe ressaltar por último que o PPE se direcionou aos empregados das empresas que compunham o Consórcio Modular, mas não os terceirizados contratados por estas empresas. Como explicado pelo Ministério do Trabalho, “Os trabalhadores terceirizados não fazem parte do quadro de pessoal das empresas aderentes. Portanto, não estão relacionadas no Acordo Coletivo de Trabalho Específico.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Alice Rangel de Paiva; BEYNON, Huw; RAMALHO, José Ricardo. “**A fábrica dos sonhos**” da Volkswagen. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (Org.). Trabalho e Desenvolvimento Regional: Efeitos sociais da indústria automobilística no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Mauad, 2006. Cap. 3. p. 71-90.

AGÊNCIA O GLOBO. Mercedes-Benz anuncia demissão de 1.800 a partir de setembro. *Época Negócios*, 4 ago. 2016. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2016/08/mercedes-benz-anuncia-demissao-de-1800-partir-de-setembro.html>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

ANZE, Viviani R. et al. Programa de Proteção ao Emprego. 2015. **Boletim Mercado de Trabalho** – Conjuntura e Análise nº 59. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt_59_politica-em-foco-1.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2018.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FABRICANTES DE VEÍCULOS AUTOMOTORES (ANFAVEA) (Brasil). Séries históricas. 2018. Disponível em: <<http://anfavea.com.br/estatisticas.html>>. Acesso em: 24 jan. 2018.

BARROS, Daniel Chiari; PEDRO, Luciana Silvestre. As mudanças estruturais do setor automotivo, os impactos da crise e as perspectivas para o Brasil. **BNDES Setorial**, Automotivo. v. 34, p. 173–202, set. 2011.

BRASIL. LEI Nº 4.923, DE 25 DE DEZEMBRO DE 1965. Brasília, DF, dez 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4923.htm>. Acesso em: 14 jun. 2018.

Consórcio Modular: Na luta para evitar demissões. Boletim 9 de Novembro: Resende (RJ), 19 out. 2015. Boletim nº 1262, p.1-1. Disponível em: <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins12111.pdf>. Acesso em: 26/01/2018

De olho. **Boletim 9 de Novembro**: Resende (RJ), 02 fev. 2016a. Boletim nº 1293, p.2-2. Disponível em: <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins12711.pdf>. Acesso em: 29/01/2018

DIEESE; MTE. Avaliação do Programa de Proteção ao Emprego – PPE: Resumo Executivo. In: **SEMINÁRIO DE APRESENTAÇÃO DO ESTUDO DE AVALIAÇÃO DO PPE**. 2016, Brasília. Disponível em: <<http://www.fecep.org.br/Uploads/conteudosarquivos/05cc09cf497cc4a81400b4311ae8b753.pdf>>. Acesso em: 7 out. 2017.

ESTADO DE SÃO PAULO. Ford unirá linhas de produção para cortar ociosidade. *Época Negócios*, 29 jun. 2016. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2016/06/epoca-negocios-ford-unira-linhas-de-producao-para-cortar-ociosidade.html>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

FOLHA DE S. PAULO. Entenda o plano de proteção ao emprego, lançado por Dilma. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 6 jul. 2015. Mercado. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/asmais/2015/07/1652432-entenda-o-plano-de-protecao-ao-emprego.shtml>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. Organização dos trabalhadores na fábrica contemporânea: o caso do consórcio modular. **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: Comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Anna-blume, 2007. Cap. 7. p. 167-194. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

G1 PR; RPC. *Funcionários aceitam que Volks entre no Plano de Proteção ao Emprego*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2015/10/funcionarios-aceitam-que-volks-entre-no-plano-de-protecao-ao-emprego.html>>. Acesso em: 21 jun. 2018.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, 2007.

LEITE, Hangra. *“Lay-Off”: Uma alternativa para as empresas em tempos de crise*. Disponível em: <<http://hangraleite.jusbrasil.com.br/artigos/192963819/lay-off-uma-alternativa-para-as-empresas-em-tempos-de-crise>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

LÚCIO, Clemente Ganz; SCHERER, Clóvis. O PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO. *Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise*, POLÍTICA EM FOCO. n. 59, 9 pp., 26 out. 2015.

MACHADO, Ana Paula. Mais uma montadora deve aderir ao PPE: MAN propôs redução de jornada e salário de 20% aos seus metalúrgicos. O GLOBO, São Paulo, 17 out. 2015. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mas-uma-montadora-deve-aderir-ao-ppe-17718021>>. Acesso em: 30 jan. 2018.

MAN – Crise persiste e sindicato resiste: Sindicato mantém a luta pelos direitos trabalhistas dos metalúrgicos. **Boletim 9 de Novembro**: Volta Redonda (RJ), 11 nov. 2016b. Boletim nº 1361, p.1-1. Disponível em: <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins13491.pdf>. Acesso em: 30/01/2018

MAN – ACORDO COLETIVO 2016/2017: Metalúrgicos da MAN aprovam o ACT. **Boletim 9 de Novembro**: Resende (RJ), 11 nov. 2016c. Boletim nº 1391, p.1-1. Disponível em: <http://www.sindmetalsf.org.br/fotos/boletins14201.pdf>. Acesso em: 29/01/2018

MAN LATIN AMERICA (Brasil). MAN Latin America deixa o Programa Seguro-Emprego e fábrica de Resende volta a funcionar cinco dias da semana: A empresa mantém reduzida a jornada de trabalho desde janeiro de 2015. 2017. *Release de imprensa oficial da empresa*. Disponível em: <<https://www.man-la.com/sala-de-imprensa/noticias/man-latin-america-deixa-o-programa-seguro-emprego-e-fabrica-de-resende-volta-a-funcionar-cinco-dias-da-semana-381>>. Acesso em: 24 jan. 2018.

MENEGUIN, F. B. Proteção ao Emprego – uma Avaliação de Impacto Legislativo da Medida Provisória nº 680, de 2015. Brasília: **Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado**, setembro/2015 (Boletim do Legislativo nº 34, de 2015). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 25 de setembro de 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Programa de Proteção do Emprego (PPE) - Perguntas Frequentes*. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-aco-es-2/programa-de-protecao-do-emprego-ppe/perguntas-frequentes/>. Acesso em: 21 jun. 2018.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (2013). Acordo Coletivo do Trabalho nº RJ001259-2013, de 27 de junho de 2013. Acordo Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro, Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. (2014). Acordo Coletivo do Trabalho nº RJ000670-2014, de 30 de abril de 2014. Acordo Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro, Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. (2015a). Acordo Coletivo do Trabalho nº RJ000183-2015, de 05 de fevereiro de 2015. Acordo Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro, Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 12 ago. 2017.

_____. (2015b). Acordo Coletivo do Trabalho nº SRT00480-2015, de 17 de dezembro de 2015. Acordo Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro, Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 12 ago. 2017.

MONTEIRO, Cristiano Fonseca; LIMA, Raphael Jonathas da Costa. Entidades empresariais e desenvolvimento no Sul fluminense: governança, estratégia e estrutura. **Revista Pós Ciências Sociais**/ Universidade Federal do Maranhão, Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, v. 12, n. 24, p.101-116, São Luís: EDUFMA, 2015. Semestral, 314 p.

OLIVEIRA, Lourival José de; SOUZA, Oreonnilda de. A (in) constitucionalidade da redução salarial prevista pelo programa de proteção ao emprego (lei n. 13.189/2015). **Scientia Iuris**, Londrina, v. 20, n. 3, p.201-236, nov. 2016. DOI: 10.5433/2178-8189.2016v20n3p201. ISSN: 2178-8189.

OLMOS, Marli. MAN suspende redução de jornada. Valor Econômico: São Paulo, 26 jun. 2017. Valor Empresas. Disponível em: <http://www.valor.com.br/empresas/5016354/man-suspende-reducao-de-jornada>. Acesso em: 29 jan. 2018.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES CONSTRUCTEURS D'AUTOMOBILES (OICA). (França). 2005-2016 Sales Statistics. 2016. Disponível em: <http://www.oica.net/category/sales-statistics/>. Acesso em: 24 jan. 2018.

PAULA, Esdras Kênia de. Pólo Automotivo Sul Fluminense: novos rumos para o desenvolvimento econômico da região. Rio de Janeiro, 2015. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Estratégia e Desenvolvimento) – Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

PIRES, Manoel; LIMA Arnaldo. Uma análise do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) à luz da experiência internacional. 2015. **Boletim Mercado de Trabalho** – Conjuntura e Análise nº 59. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt_59_politica-em-foco-2.pdf. Acesso em: 24 jan. 2018.

RODRIGUES, Iram Jácome et al. Velhos e novos operários da indústria automobilística: o ABC paulista e o Sul fluminense. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: Comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Annablume, 2007. Cap. 2. p. 45-70. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

ROLLI, Claudia. Scania faz acordo com reajuste, abono e estabilidade até 2016. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22 set. 2015. Mercado. Disponível em:

<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/09/1685121-scania-faz-acordo-com-reajuste-abono-e-estabilidade-ate-2016.shtml>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SANT'ANA, Jéssica. Volvo comunica 400 demissões em Curitiba e trabalhadores param atividades. *Gazeta do Povo*, 11 maio 2016. Economia Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/volvo-comunica-400-demissoes-em-curitiba-e-trabalhadores-param-atividades-1jqdsq13qjjmyg5kqwuny25hi>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SANTANA, Marco Aurélio. Do aço aos automóveis: o sindicalismo metalúrgico no Sul Fluminense dos anos 1980/2000. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: Comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Annablume, 2007. Cap. 4. p. 89-118. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

_____; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo**. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2004. 64 p. (Passo-a-Passo Ciências Sociais).

SANTOS, Rodrigo Salles Pereira. O Sul Fluminense em questão: o papel das redes sociopolíticas na promoção do desenvolvimento regional. In: RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo (Org.). **Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos: Comparações entre o ABC paulista e o Sul Fluminense**. São Paulo: Annablume, 2007. Cap. 4. p. 89-118. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade).

_____; RAMALHO, José Ricardo. ESTRATÉGIAS CORPORATIVAS E DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: UMA ANÁLISE PRELIMINAR DE 4 GRUPOS MULTINACIONAIS. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 14., 2015, Campinas. **GT2 – Desenvolvimento, Territórios e Trabalho**. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/282367971_Estrategias_Corporativas_e_de_Relacoes_de_Trabalho_no_Brasil_uma_analise_preliminar_de_4_grupos_multinacionais>. Acesso em: 08 abr. 2018.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO SUL FLUMINENSE (Rio de Janeiro). O Sindicato. 2018. Disponível em: <http://sindmetalsf.org.br/sind_sindicato.asp?menu=sindicato>. Acesso em: 07 abr. 2018.

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 15, n. 43, p. 25-34, June 2000. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092000000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Mar. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000200002>.

SWEDBERG, Richard. Sociologia econômica: hoje e amanhã. **Tempo Social**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 7-34, nov. 2004. ISSN 1809-4554. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12434>>. Acesso em: 25 mar. 2018. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702004000200001>.

Recebido: 09/05/2018

Aprovado: 22/06/2018