

Boletim Internacional



Ano VI n° 22 20.06.2006

GM : Dia de Luta na Europa

Os metalúrgicos realizaram nesta semana manifestações em toda a Europa em solidariedade aos trabalhadores da GM em Portugal, onde a empresa quer fechar sua fábrica na cidade de Azambuja. A manifestação foi organizada pelo Fórum Europeu dos Trabalhadores da Opel/GM



Kaiserslautern, Alemanha

Dia 19.06 - Assembléia de Informação (Info-Meeting) quando os trabalhadores do ultimo turno da Opel paralisaram a produção por 4 horas.

Rüsselsheim, Alemanha

Dia 20.06 - Assembléia de Informação (Info-Meeting). No primeiro turno os trabalhadores da Opel pararam a produção

por três horas

Aspern, Áustria

21.6. Assembléia de Informação (Info-Meeting), os trabalhadores de todos os turnos paralisaram por três horas a produção



Saragoça, Espanha



Dia 20.06 - Os trabalhadores fizeram paralisações de 2 horas em cada turno. Os trabalhadores da fábrica de Saragoça da General Motors (GM) decidiram tomar uma posição junto da empresa, afirmando que não querem receber a produção do modelo Combo na indústria espanhola, se isso implicar o encerramento da unidade portuguesa da Azambuja. A transferência da produção do Combo e o encerramento da fábrica da Azambuja será "o primeiro passo" no processo de reestruturação da empresa na Europa, que numa fase posterior, entre 2008 e 2010, deverá fechar pelo menos mais duas unidades fabricas na

Europa que produzem o modelo Astra.

Azambuja, Portugal

20.06 - Os trabalhadores da fábrica de Azambuja paralisaram duas horas por turno. Paulo Vicente, porta-voz da CT da GM de Azambuja, declarou ao jornal Publico que a greve, que chegou a estar prevista para o período das 10h00 às 24h00, foi reduzida para as duas horas por turno para funcionar de forma articulada com as paralisações igualmente previstas para as fábricas da GM em Saragoça e Rüsselsheim (Alemanha). Os 1200 trabalhadores da fábrica da Opel na Azambuja querem que a administração da General Motors mantenha a fábrica em funcionamento pelo menos até 2009, conforme prevê o acordo social assinado com o Governo no ano passado.



Exportações : Na contramão da projeção

Leandro Alves

“Maio foi um bom mês”. Para Rogélio Golfarb, presidente da Anfavea, utilizar essa frase ao comentar os resultados das exportações no mês – mudando o discurso dos cinco anteriores, quando a relação cambial e outros entraves somados como a tributação, a questão logística e a falta de crédito corroíam o resultado dos embarques – é porque alguma coisa mudou. Ou está mudando.

O que motivou Golfarb? Dois recordes: em maio a indústria automobilística brasileira faturou lá fora US\$ 1 bilhão 58 milhões, crescimento de 10,8% ante igual mês no ano passado e o melhor resultado mensal de toda a história, e chegou a US\$ 4,6 bilhões no acumulado do ano, 8,6% a mais do que nos primeiros cinco meses de 2005 e também o melhor desempenho em meio século do setor.



Os reajustes de preços em dólar promovidos pelos fabricantes e uma discreta mudança no mix de exportações em alguns segmentos de alto valor agregado, como o de ônibus, têm colaborado para o bom desempenho e a

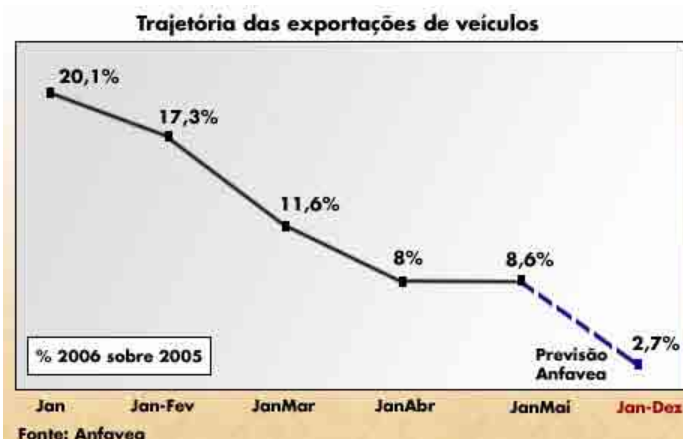
mudança de trajetória da taxa de crescimento acumulada – que em abril atingiu seu menor patamar, 8%.

Mesmo assim a Anfavea mantém a projeção inicial de crescimento de 2,7% - US\$ 11,5 bilhões - para as exportações em 2006, sugerindo uma drástica redução nos volumes e no faturamento nos próximos sete meses.

Mas ainda que até o fim do ano as exportações em valor repitam o desempenho de junho a dezembro de 2005 o resultado acumulado de 2006 seria de US\$ 11,6 bilhões, 3,6% mais, acima, portanto, da projeção da entidade. Para se concretizar a expectativa da indústria as exportações deveriam recuar 10% no acumulado dos próximos sete meses. “Ainda não identificamos sinais que podem mudar para cima a projeção das exportações”.

A Anfavea se apóia no volume de unidades embarcadas que, se não é positivo até aqui, pelo menos mantém a estabilidade na comparação com o ano passado. Em maio foram enviadas 80,6 mil unidades, kits CKD incluídos, 3,2% menos do que há um ano, mas incremento de 14,8% com relação a abril. De janeiro a maio a indústria já exportou 351,7 mil unidades, ligeira alta de 0,2%. Nesse momento Golfarb retoma a velha forma: “As exportações em unidades estão sobre pressão. O ritmo pode ser de crescimento, mas há uma clara desaceleração”.

Destaque para a exportação CKD, alternativa que vem ganhando força em automóveis e comerciais leves. Somando com o embarque de caminhões e ônibus, segmentos que buscam recuperação nessa modalidade, o Brasil exportou 25,5 mil kits no mês passado, elevação de 51,7% sobre igual período do ano passado e de 31,1% na comparação com o volume de abril. No acumulado de



2006 já 88,5 mil kits e alta de 29,8%. “É sempre melhor exportar valor agregado, mas não é nenhuma vergonha embarcar CKD. No entanto, essa modalidade ainda não é uma tendência.”

Macro – Pela primeira vez este ano Golfarb não culpou o câmbio como o principal vilão para a redução das exportações. Limitou-se a dizer que o dólar “não é mais diferencial para as exportações”. Entretanto, afirma que o setor defende “modernização da política cambial do País” e discussão de medidas que possam manter os volumes exportados sem redução da lucratividade.



O presidente da Anfavea não respondeu como a indústria resolverá a perda da competitividade no mercado internacional dos modelos feitos no Brasil, que possuem versões atualizadas sendo fabricadas em outros países.

No curto prazo, a boa notícia vem do BNDES, que estuda flexibilização das linhas de crédito para o embarque: “O governo está sensível às

nossas solicitações”. A negociação com a Argentina no âmbito do Mercosul segue atrasada, segundo Golfarb, mas caminha para o entendimento.

“A Argentina recebeu investimentos e o câmbio favorece a produção lá. São fatores que estão na mesa de negociações para definirmos os volumes de troca entre os países.”

O problema é o prazo para o fim das negociações, dia 30. O grupo negociador não pretende adiar mais uma vez o fechamento do documento e, para atender às

normas vigentes nas fronteiras, tem que defini-lo o mais rápido possível: “Mas com a Copa do Mundo e o próximo feriado pode ficar apertado”. (Agência Autodata – 06.06.2006)



Mercedes: Acordo mundial pela saúde do trabalhador

A direção da Mercedes Benz e o Comitê Mundial dos trabalhadores assinaram protocolo estabelecendo princípios de saúde e segurança a serem seguidos em todas as fábricas da multinacional.

A empresa se compromete a desenvolver de forma contínua processos integrados de saúde e segurança, garantindo todos os investimentos necessários. Agora, a prevenção das doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho passam a fazer parte das metas da multinacional.

‘É um avanço, pois a Mercedes colocou no papel as conquistas acumuladas pelos trabalhadores na área de saúde e segurança’, disse Valter Sanches, secretário geral da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT. Outro avanço é que os princípios também valem para os trabalhadores nas empresas fornecedoras.

Esses princípios devem, a partir de agora, constar do contrato entre a Mercedes e as terceiras. ‘É mais uma bala na agulha para melhorar a qualidade dos empregos nas fornecedoras e terceiras, exigindo investimentos’, comentou ele. A Mercedes tem fábricas em 21 países e emprega 372 mil trabalhadores. (Tribuna Metalúrgica nº 2176)

Volkswagen mostra suas garras

O título original desta matéria é "VW quer ser newcomer" – O título utilizado, que reflete mais propriamente a matéria foi sugestão de Valter Sanches.

O plano de reestruturação que a Volkswagen executará em dois anos levará a companhia, caso obtenha sucesso em todos os pontos de sua proposta, a operar no País como se fosse uma newcomer: com fábricas enxutas, modernas, infinitamente mais eficientes e pagando salários, mesmo no ABC paulista, comparáveis com os da concorrência em regiões ainda sem tradição automotiva.

Plano de reestruturação VW

Reforma da relação trabalhista

Término da contratação compulsória de aprendizes

Intensificação das ações de melhoria da produtividade

Eliminação das pausas existentes nas pinturas das plantas Anchieta e Taubaté:

- Trabalha 1 hora e folga 1 hora (92 empregados - Taubaté)
- Trabalha 2 horas e folga 1 hora (132 empregados - Anchieta)

Introdução dos conceitos de Integração de Fornecedores, Consórcio Modular e efetivação de terceirizações:

- Estabelecimento de acordo que permita a aplicação dos conceitos de "Consórcio Modular" e "Integração de Fornecedores"
- Terceirização de atividades non-core business

Introdução de jornadas de trabalho diferenciadas:

- Jornada 6x2 para todas as áreas de manutenção e retrabalho
- Possibilidade de aplicação da chamada Jornada Polo (folga fixa aos domingos e outra alternada nos dias da semana), caso haja necessidade por parte da companhia

Adicional de função para monitores

- Determinação em acordo coletivo do pagamento de 7% do salário para os monitores do sistema de produção

Adequação da condição dos cipeiros ao estabelecido na legislação trabalhista

Transferência de 40 empregados da área de pós-venda da planta Anchieta para o Centro de Distribuição de Peças em Vinhedo

Fonte: Volkswagen

Nesse caso, a empresa não estará considerando os 53 anos de presença no País, boa parte desse período como líder de produção, vendas e exportação. Nessas décadas os trabalhadores também tiveram diversas conquistas, especialmente no ABC, que deverão ser eliminadas pela "necessidade de a montadora continuar existindo no País", conforme afirma Josef-Fidelis Senn, vice-presidente de recursos humanos: "Se não houver mudanças não haverá futuro para a VW no Brasil".

(...) Propostas – O conjunto das propostas que formam o projeto de reestruturação é complexo e abrangerá quase todas as áreas produtivas das fábricas de São Bernardo do Campo, Taubaté e São Carlos, SP, e São José dos Pinhais, PR (veja tabelas). A VW apresentou os pormenores sem, no

entanto, falar em quantas pessoas que serão demitidas. A companhia aposta em crescimento das vendas tanto no mercado interno quanto para exportação nos próximos anos o que, segundo Senn, justificaria menor número de desligamentos. "Não vamos falar em quantas demissões nem confirmamos o número apresentado pelo sindicato de 5,7 mil cortes no País", disse Senn.

Um dos muitos pontos polêmicos é a renegociação do reajuste com data base em setembro, que projetava remuneração pelo INPC mais 1,3% de aumento real. Trata-se de acordo coletivo, válido para todas as montadoras. A VW quer aplicar a fórmula elaborada no projeto de reestruturação, de reajuste dos salários em 85% do INPC, com os outros 15% condicionados a metas de produtividade e receita pré-acordadas. "A média de salários dos horistas no ABC e em Taubaté é 125% superior à dos trabalhadores de montadoras de outros estados. Precisamos adequar imediatamente essa situação."

A adequação das práticas atuais dos trabalhadores também é foco da reestruturação. Por exemplo, os funcionários da linha de pintura em Taubaté e SBC têm direito a uma hora de descanso por período de trabalho – em SBC o regime é 2x1 e em Taubaté a cada hora, uma de parada. Júnior afirma que não há condição extrema que motive essa parada. "Nenhuma linha de pintura da concorrência trabalha nesse regime."

A VW quer reduzir também a presença de representantes dos sindicatos em todas as fábricas brasileiras. No total são 84 – quarenta representantes sindicais, 32 diretores e doze cipeiros. "Pretendemos manter a presença ao padrão vigente na legislação." Muitos desses representantes recebem salários e não atuam diretamente na produção, segundo a VW.

Os negociadores da companhia dizem que estão dispostos a ser flexíveis em alguns pontos da proposta de reestruturação com o objetivo de evitar o fechamento de uma planta no País, como recomendou o board da VW na Alemanha. "Temos nos esforçado para enxugar a operação sem a necessidade de fechar uma fábrica. É um compromisso assumido pelo presidente Hans-Christian Maergner."

Entretanto, uma das poucas medidas inegociáveis é a redução de 25% do custo de mão-de-obra por veículos que valerá para o próximo modelo a ser produzido no Brasil. "Forçosamente temos que nos colocar como outras empresas aqui instaladas para poder sobreviver." (Leandro Alves) (Agência AutoData, 14.06.2006)

Plano de reestruturação VW			
Salários			
Incorporação nos salários de 85% da reposição do INPC *			
Utilização dos outros 15% para pagamento como remuneração variável condicionado a atingir resultados específicos da companhia *			
Interrupção de concessão de qualquer aumento acima da inflação *			
Nova tabela salarial horista 35% menor que a atual, considerando salário final			
Exemplo	Inicial	Final **	Função
Salário Atual	R\$ 1.086,36	R\$ 2.534,83	montadores
Proposta	R\$ 950,00	R\$ 1.647,64	
Desligamento			
Não renovação do acordo de "garantia de emprego"			
Possibilidade de negociação de incentivo financeiro para os empregados a serem desligados entre 2006 e 2008:			
- 0,4 salários por tempo de companhia para montadores, soldadores e pintores			
- 0,2 salários por tempo de companhia para os demais empregados			
- concessão de 3 meses do Plano Médico			
Os empregados desligados receberão carta de indicação da Volkswagen			
Plano de saúde			
Aumento da contribuição dos empregados com maior porcentual de desconto no salário: montador de produção.			
Porcentual do salário			
Atual		Proposta	
1%		3%	
Valor mensal médio			
Atual		Proposto	
R\$ 35,79		R\$ 85,71	
Retrabalho			
Estabelecer um sistema que garanta a permanência do empregado para execução de retrabalho em caso de falta de qualidade			
Extensão da jornada em 2 horas diárias limitado a 8 horas semanais			
Crédito das horas em banco de horas somente para os times que não tenham provocado o retrabalho			
Banco de horas			
até 200 horas	Crédito das horas no Banco (sem pagamento de adicional)		
de 201 a 400 horas	Crédito das horas no Banco e pagamento dos adicionais		
acima de 400 horas	Pagamento como hora-extra (hora + adicional)		
* Condições válidas por 2 anos (2006 e 2007)			
** 73 meses para evolução entre inicial e final			
Fonte: Volkswagen			

Ford : Maior meta é a igualdade de salários

O avanço da atividade na Ford começa a estimular a organização sindical dos metalúrgicos na Bahia. Não é um movimento nas mesmas proporções da categoria no ABC. Mas, ao contrário do trabalhador paulista, o metalúrgico baiano tem hoje, com o ritmo intenso da linha de montagem da Ford, um instrumento de pressão.

Algumas reivindicações estão na pauta permanente da Federação dos Metalúrgicos da Bahia, entidade ligada à CUT: redução de jornada de 42 para 40 horas semanais, criação de comissão de fábrica e reconhecimento formal da empresa dos casos de doença profissional por repetição de função. Nesse caso, a queixa encaminhada à Delegacia Regional do Trabalho já ganhou apoio do Ministério Público.

Mas o maior desafio dos sindicalistas que representam esses e outros trabalhadores das fábricas de carros que vieram na última onda de investimentos é reduzir a diferença salarial. A média de salários na Ford na Bahia fica entre R\$ 800 e R\$ 900, segundo a federação. A empresa não revela salários. Nas fábricas paulistas, o salário médio é em torno de R\$ 1.400. "Conseguimos aumento real nos últimos anos, mas ainda há muita coisa a ser feita", diz o secretário da federação, Hélio Soares. (MO)

Modelo de produção da Ford garante um automóvel a cada 80 segundos

Para produzir quatro portas de três modelos de carros não muito sofisticados são necessárias 250 peças. A combinação entre componentes e cores pode resultar em 1,7 mil modelos diferentes de portas do Fiesta hatch, Fiesta sedã e EcoSport. Mas a Ford não precisa se preocupar com nenhum detalhe dessa complexa operação. O trabalho é todo feito pelos 255 funcionários da Faurecia, um dos fornecedores que trabalham dentro da linha de montagem em Camaçari.

Em movimento de ziguezague, a montagem dos automóveis da Ford em Camaçari, na Bahia, se mescla com as linhas de produção dos fornecedores

Desde a inauguração, em 2001, a fábrica da Ford na Bahia recebeu milhares de pesquisadores, estudantes e executivos da indústria automotiva do Brasil e do exterior. Somente no ano passado foram 1,4 mil visitas, a maior parte de grupos.

Todos querem conhecer o modelo de produção já diferente daquele que o próprio fundador da companhia, Henry Ford, pai da linha de montagem, inventou há um século. Cinco anos depois da invenção renovada, a opção de colocar os principais fornecedores sob o mesmo teto da linha de montagem se consagra.

A flexibilidade do método permitiu à empresa ultrapassar a capacidade da fábrica, feita para produzir 250 mil automóveis por ano. São 912 veículos por dia - um a cada 80 segundos - em três turnos de jornadas de 42 horas semanais, executadas por 8,5 mil trabalhadores. Os da Ford somam 3,8 mil. O restante são dos 25 fornecedores que dividem o mesmo espaço.

Outra curiosidade que leva tantos visitantes até Camaçari é entender como foi que a Ford conseguiu instalar uma fábrica de carros a mais de 4 mil quilômetros do principal centro fornecedor de autopeças e onde também está o maior mercado consumidor de veículos do país. E ainda em um lugar onde os operários sequer sabiam como era uma linha de montagem.

Mas hoje já existe um toque de conhecimento automotivo na cultura baiana. O ritmo frenético dessa indústria alterou parte dos costumes locais, como o tradicional Carnaval de uma semana inteira. Quem trabalha na Ford só tem três dias de folia.

Mas a fábrica vai parar sexta-feira e sábado próximos, véspera e dia de São João. A multinacional americana entendeu que precisa respeitar essa cultura. "Para o baiano, o dia de São João é sagrado", diz Vagner Galeote, diretor de compras da Ford na América do Sul, que fica em Camaçari porque é ali que se concentra hoje a maior parte da movimentação de compras da montadora no Mercosul.

Para ele, atrair os fornecedores para dentro da fábrica foi o segredo do sucesso do projeto da Ford. Um fabricante de peças não faria um investimento para construir a própria estrutura num local onde não existe mais do que uma montadora, explica Galeote. "Para uma fábrica de alternadores dar certo, por exemplo, não se pode pensar em volumes de produção anual inferiores a 500 mil peças", afirma.

Com tantos fornecedores juntos, misturar culturas de multinacionais de países distintos foi a maior dificuldade na opinião do executivo. "Aqui dentro temos culturas de americanos, japoneses, franceses. O maior desafio foi padronizar o que não necessariamente era padrão em cada uma dessas empresas", diz.

No caso das portas, a francesa Faurecia conta com a sua própria linha de montagem, que está ao lado da linha da Ford. Ambas funcionam simultaneamente para que cada carro encontre suas respectivas portas com o acabamento pronto. O mesmo ocorre com painéis, bancos e outros conjuntos que seguem uma linha de produção que funciona em ziguezague.

Na Bahia, a Ford tem 240 robôs e um dos mais altos índices de automação entre fábricas brasileiras. Nas áreas de estamparia e cabine não existe mão-de-obra humana. Braços mecânicos colocam as placas de aço nas prensas e um verdadeiro balé de robôs toma conta de todo o setor de montagem de cabines. (MO) (*Valor Econômico*, 20.06.2006)

Novata Peugeot dá lição de competitividade

O projeto é uma criação totalmente francesa. Mas logo que tomou mais fôlego, ganhou reforço brasileiro. Sob direção de um engenheiro paulista com experiência no setor automotivo, a fábrica do grupo PSA Peugeot Citroën ultrapassou a capacidade em dois turnos e está pronta para criar a terceira turma de trabalho.

Assim que sentiu que a aposta no Brasil ia dar certo, o segundo maior fabricante de automóveis da Europa decidiu buscar um executivo local para cuidar da operação de manufatura. Com 12 anos de trabalho na General Motors e Delphi, Tarcísio Telles, tinha uma habilidade que os franceses até então não dominavam: saber adequar a produção de uma fábrica de carros para maior ou menor volume, de acordo com as turbulências de um país com economia de altos e baixos.

A busca pelo executivo começou em 2002, um ano depois da inauguração do empreendimento que já absorveu US\$ 750 milhões em investimentos. Telles, hoje com 42 anos de idade, abandonou o comando de uma fábrica da Delphi em Piracicaba, interior de São Paulo, e uma casa na mesma cidade projetada para ser usada até a aposentadoria.

O engenheiro cedeu à oferta de um insistente "headhunter". Mas antes de ocupar o cargo ele teria que passar por uma imersão cultural. Passou três anos na França onde, ao mesmo tempo em que lutava para aprender o idioma local, foi incumbido de melhorar processos de manufatura na fábrica onde é produzido o sofisticado Citroën C8. Deu certo e há um ano Telles é o diretor industrial em Porto Real.

Não se pode deixar de lado o fato de que o estilo dos carros fabricados no Rio de Janeiro - 206, da Peugeot e C3 e Picasso, da Citroën - agradou o mercado brasileiro - onde ficam 80% da produção. Juntas, Peugeot e Citroën têm 5,6% da vendas de carros no Brasil, o que significa estar à frente de Renault, Toyota e Honda e logo atrás da Ford.

Mas, o pano de fundo desse avanço no mercado é composto de conceitos de produção flexível, com ganhos de produtividade constante. Com o uso de processos de manufatura enxuta que aprendeu com os americanos, Telles eliminou gargalos. Há pouco tempo, o ritmo da linha projetada para fazer 22 veículos por hora alcançou a marca de 25. Isso significa um automóvel a cada três minutos.

Com isso, a capacidade, que era de 88 mil veículos unidades por ano, chegará a 100 mil em 2006, um incremento de quase 7%. Nos dois últimos anos, a produção da PSA mais do que dobrou.

A direção da companhia havia anunciado que partiria para o terceiro turno quando atingisse a capacidade. Ou seja, a terceira turma seria contratada mesmo que sem os ganhos de produtividade que, de certa forma, adiam a decisão. O principal executivo da PSA no Brasil, Pierre-Michel Fauconnier, recentemente revelou que o terceiro turno virá com o próximo projeto de novo carro, o que deve ocorrer em 2007.

O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos da região sul-fluminense, Carlos Henrique Perrut, estima que o terceiro turno poderá adicionar perto de 400 vagas às 2,5 mil existentes hoje na fábrica da PSA.

"Abriremos o terceiro turno quando o mercado pedir mais carros e não tivermos capacidade", diz Telles. Por ora, a fábrica do grupo na Argentina começou a produzir o modelo 206 para ajudar a abastecer o mercado brasileiro. Esse também é um dos méritos no conceito de flexibilidade da operação no Mercosul.

A fábrica de Porto Real é uma operação enxuta e chama a atenção pela simplicidade das instalações. A produção é dividida entre três prédios independentes - chaparia, pintura e montagem final. Os três são ligados por espécies de pontes fechadas, por onde flui a linha de montagem. Segundo a empresa, a divisão da estrutura facilita futuros projetos de expansão.

A principal característica do projeto é ter ao lado os quatro principais fornecedores: Faurecia (assentos), Gefco (logística), Magnetto (estamparia) e Benteler (suspensão, eixo e rodas). Num complexo chamado Tecnopolo as quatro empresas trabalham com 750 empregados.

A pedra fundamental da operação em Porto Real foi colocada um dia antes da maxidesvalorização do real, em janeiro de 1999. Talvez por isso, ao contrário do que aconteceu com as outras recém-chegadas, a brusca mudança cambial não pegou a PSA de surpresa em um momento em que a empresa dependia da importação de equipamentos e peças para os carros.

A reversão da situação econômica serviu, porém, como desafio. "É assim, por exemplo, que se explica o sucesso da indústria japonesa, que saiu da crise, da falta de espaço", diz Telles.

Por ser a última a chegar, a empresa também acabou não aproveitando incentivos fiscais do governo federal no regime automotivo. Também não recebeu isenção de ICMS ao contrário de outra. Mas usou empréstimos do BNDES e de fundos do governo do Rio de Janeiro, que, a princípio, foi sócio do empreendimento. Além disso, ganhou, por doação de um empresário local, que representava a Coca-Cola, o terreno de 2 milhões de metros quadrados. Uma área escolhida, aliás, pela localização, próxima à Via Dutra, a rodovia que liga os principais pólos de fornecimento de peças e de consumo de automóveis. (MO)

Município emancipado acompanha crescimento da montadora no Rio

Além de melhorar a economia local, o empreendimento trouxe oportunidade de emprego. A maior parte dos trabalhadores da PSA vive em Resende. Mas, proporcionalmente, Porto Real empata com o vizinho. Total de 11% da sua população trabalha na fábrica de carros.

A montadora também empregou gente de Volta Redonda. Nesse caso, os metalúrgicos remanescentes de cortes de empregos na Cia Siderúrgica Nacional (CSN) representaram mão-de-obra mais qualificada.

De certa forma, a existência de outras empresas na região ajuda a puxar os salários na PSA. Segundo o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos da região sul-fluminense, Carlos Henrique Perrut, a média salarial para operador na montadora começou em R\$ 600 e hoje está em R\$ 1,1 mil. Ainda assim abaixo do que paga a CSN (R\$ 1,5 mil), segundo o sindicalista. (MO) (*Valor Econômico*, 21.06.2006)

GM : Crise afeta o UAW

Os construtores de automóveis GM e Ford estão a atravessar uma crise que afeta também o sindicato dos trabalhadores do sector UAW, revelou este domingo o professor da Universidade de Berkeley na Califórnia, Harley Shaiken.

A crise dos construtores General Motors (GM) e Ford está «a pôr entre a espada e parede o sindicato dos trabalhadores do sector UAW que deve realizar mudanças muito dolorosas pois está também confrontado com escolhas cruciais para assegurar a sobrevivência da indústria automóvel», disse o especialista em questões sociais.

Nos EUA, o UAW é liderado pelo sindicalista Ron Gettelfinger, de 61 anos, que acaba de ser eleito para um segundo mandato de quatro anos.

A tarefa principal deste dirigente norte-americano é tentar estancar «a hemorragia» de efetivos da organização sindical, que passou de 1,5 milhões aderentes, para 557 mil, atualmente.

Nos últimos meses, a GM e a Ford anunciaram o encerramento para breve de várias dezenas de fábricas nos Estados Unidos e Europa e a supressão de cerca de 60.000 empregos.

Os fabricantes de equipamentos para automóveis Delphi e Dana estão sob proteção da lei das falências e não sairão da atual situação sem pagarem o preço da supressão maciça de empregos.

O UAW, empenhado em difíceis negociações com a Ford, GM e a Delphi, já fez importantes cedências, nomeadamente aceitar o não pagamento aos trabalhadores e empregados da General Motors de uma parte do seguro contra doença.

«Este foi sem dúvida o passo atrás mais difícil dado pelo sindicato UAW», reconheceu Ron Gettelfinger que aderiu ao sindicato em 1964, quando trabalhava para a Ford.

Os fabricantes norte-americanos estão a ser submetidos a uma lenta mas regular corrosão no mercado da América do Norte devido à concorrência dos fabricantes asiáticos que vendem mais de 60 por cento dos seus veículos nos Estados Unidos, montados por fábricas localizadas no sul do país. (*TSF Online*, 18.06.2006)

CNM Internacional é o boletim informativo da Confederação
Nacional dos Metalúrgicos – CNM-CUT

Secretário Geral da CNM : Fernando Lopes

<http://www.cnmcut.org.br>