

**HOME OFFICE NA INDÚSTRIA:
A ENQUETE OPERÁRIA COMO FERRAMENTA DE DIÁLOGO
PARA A REPRESENTAÇÃO FORA DO CAMPO FABRIL¹**

Rita Correa Garrido².

Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Davide Carbonai³.

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Resumo: O presente estudo explora o processo de negociação coletiva sobre o tema do *Home Office* na Campanha Salarial de 2021 da categoria metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita, no Rio Grande do Sul. A pauta, que foi novidade em muitas mesas de negociação a partir do avanço da pandemia da COVID-19, impôs desafios à representação sindical, o que exigiu a adoção de uma estratégia até então pouco recorrida por parte do sindicato dos trabalhadores: a aplicação de uma enquete dirigida aos empregados em atividade remota. A análise se desenha a partir de uma metodologia mista, que emprega os dados quantitativos obtidos na consulta do Sindicato em conjunto com o método de observação-participante em atividades e reuniões no período da campanha. Com a finalidade de mapear aspectos econômicos e de satisfação em relação ao trabalho remoto, a consulta cumpriu o papel de subsidiar o Sindicato na mesa de negociações, momento em que a proposta patronal para o *Home Office* foi derrubada, mas também se construiu como uma importante ferramenta de participação dos trabalhadores dos setores administrativos, tradicionalmente pouco afeitos à representação sindical, na construção da pauta.

Palavras-chave: *Home Office; Negociações Coletivas; Representação Sindical; Relações Trabalhistas; Enquete Operária.*

1. INTRODUÇÃO

O desmonte dos direitos trabalhistas no Brasil, possível a partir de uma contrarreforma (Lei 13.467/17) promovida pelo ex-presidente Michel Temer, aprofundou a precarização nas relações de trabalho do país. Não somente em razão das alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mas também a partir da extinção de mecanismos de sustentação dos sindicatos, que se veem enfraquecidos em sua capacidade de mobilização, luta e representação da classe trabalhadora. Em um modelo no qual a estruturação das relações ocorre por meio da legislação (NORONHA, 2000), as limitações já existentes na atuação dos sindicatos se acentuaram, na medida em que a partir da contrarreforma foram incentivadas as negociações individuais sob o argumento da liberdade de negociação e da desburocratização das relações entre empregadores e trabalhadores.

Ricardo Antunes (2020, p.109) aponta que as transformações no campo do trabalho, a partir da desregulamentação, da informatização e da intensificação do trabalho geraram uma dissociabilidade destrutiva, que procura dilapidar todos os laços de solidariedade e de ação coletiva, individualizando as relações de trabalho em todos

¹ Trabalho preparado para apresentação no XIV Congresso Nacional e VII Congresso Internacional de Democracia, organizado pela Faculdade de Ciência Política e Relações Internacionais da Universidade Nacional de Rosário, Rosário, 8 a 13 de novembro de 2021.

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. E-mail: rita.garrido@ufrgs.br.

³ Docente do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. E-mail: davide.carbonai@ufrgs.br.

os espaços onde essa pragmática for possível. No caso brasileiro, a individualização dos trabalhadores também se encontra no receio da perda do trabalho, visto que após quatro anos de aplicação da contrarreforma, os índices de desemprego e informalidade dispararam.

Neste cenário, a crise sanitária provocada pela pandemia da COVID-19 surgiu como mais um agravante para as relações trabalhistas no país, principalmente a partir de março de 2020. A partir dela, duas Medidas Provisórias⁴ foram editadas pelo presidente Jair Bolsonaro (sem partido) com o objetivo de promover a manutenção dos empregos e da renda. Porém, ao permitirem acordos individuais, estas políticas mantiveram o princípio da individualização nas relações trabalhistas. Na prática, foram medidas impostas aos trabalhadores sem qualquer possibilidade de negociação, como se verificou na modalidade de trabalho conhecida como *Home Office*. Em razão da necessidade de distanciamento social, muitos trabalhadores das mais diversas categorias, foram encaminhados às atividades remotas sem a necessidade de diálogo prévio com as entidades sindicais, conforme previa a MP 927.

Apesar das dificuldades e das limitações, a estrutura sindical ainda é responsável pela construção das principais garantias e conquistas dos trabalhadores no país (MOREIRA e CALVETE, 2020, p.202 *Apud* GALVÃO e Teixeira, 2018). Deste modo, o *Home Office* adentou a pauta de reivindicação como tema novo, e teve expressivo aumento de menções nas mesas de negociações coletivas, segundo nota técnica divulgada pelo Dieese (2021)⁵. No setor da indústria, onde majoritariamente o trabalho ocorre no formato presencial, a modalidade remota originou um novo desafio aos sindicatos: encontrar ferramentas de diálogo para fiscalizar as condições em que o trabalho à distância é realizado.

O Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMEC), localizado no Estado do Rio Grande do Sul, abordou o tema no processo de negociação da Campanha Salarial 2021, optando pela aplicação de uma enquête junto aos trabalhadores e trabalhadoras da base⁶. Para isso, a entidade organizou o formulário em cinco eixos, buscando investigar o perfil, as condições de trabalho e renda, a posse de equipamento e estrutura adequada ao trabalho, a satisfação quanto ao trabalho remoto e a relação com a empresa no que diz respeito à organização de metas e tarefas. Com o levantamento dos dados, a partir de 151 respondentes, a pauta foi aprovada em Assembleia Geral e incluída nas discussões com o Sindicato Patronal.

O *Home Office* também levantou discussões sobre a representação sindical durante a campanha da categoria. Apesar de aprovada na Assembleia Geral, a pauta não agradou a todos os trabalhadores da base metalúrgica, gerando questionamentos e insatisfação em razão do Sindicato propor uma luta específica a trabalhadores pouco

4 A Medida Provisória 927 foi editada pelo Governo Federal em 22 de março de 2020, possibilitando em seu texto a antecipação de férias, a instituição de Banco de Horas e adesão do Home Office, tema que vamos tratar mais atenção neste artigo. Já a MP 936 foi editada também pelo Governo Federal em 1º de abril de 2020, prevendo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e posteriormente sendo transformada na Lei 14.020/2020.

5 Segundo nota técnica divulgada em abril de 2021, o tema do *Home Office* foi mencionado em apenas 1,2% das negociações coletivas no ano de 2019. Em 2020, a modalidade integrou 13,7% das tratativas entre sindicatos e empresas. Na indústria, o percentual foi o menor (9,7%), se comparado os ramos de Serviços e Comércio, o que pode ser explicado pela dificuldade de se executar remotamente a maioria das atividades do segmento. Ainda assim, é expressivo o crescimento, em apenas um ano, no número de mesas de negociações que abordaram o tema, passando de 66 para 708 discussões no setor.

6 Para um quadro geral sobre o sistema de contratação no setor metalúrgico em Canoas e Nova Santa Rita ver Carbonai e Rezende (2020).

afeitos à representação sindical. No ramo da indústria, as atividades remotas são desempenhadas majoritariamente por empregados que integram os setores de administração e gestão das empresas, descolados do campo fabril mais tradicional e próximo das atividades sindicais. O conflito interno da classe, surgido no decorrer do processo de negociação, reflete a realidade de uma classe trabalhadora mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada, como aponta ANTUNES (2020, p.93), sendo a retomada dos sentidos de pertencimento e coletividade um dos grandes desafios do movimento sindical brasileiro.

A base do Sindicato conta com cerca de sete mil trabalhadores e trabalhadoras, grande parte operando na produção em tarefas manuais. A direção atua em uma dinâmica de negociação própria, diretamente com o Sindicato das Indústrias Metal Mecânicas e Eletro Eletrônicas de Canoas e Nova Santa Rita (SIMECAN), bem como negocia uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) específica aos trabalhadores, de forma independente das tratativas que são realizadas pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul⁷.

Neste contexto, a presente pesquisa explora o processo de negociação coletiva realizado pelo Sindicato na Campanha Salarial 2021, momento em que o tema do *Home Office* foi inserido nas tratativas exigindo inovação nas estratégias de diálogo e participação junto aos trabalhadores da categoria. Para tanto, será utilizada uma metodologia mista, que emprega os dados quantitativos obtidos na consulta do Sindicato em conjunto com o método de observação-participante, a partir da nossa participação em reuniões, assembleias e mesas de negociação. Ainda, serão utilizados documentos e publicações do Sindicato, divulgados no período da campanha.

2. NOTA METODOLÓGICA

Para a construção de nossa análise, o desenho da pesquisa é misto. Os dados quantitativos, obtidos a partir da enquete com os trabalhadores, precedem os dados qualitativos (observação-participante). Cresweel e Plano Clark (2018) definem esses desenhos como “sequenciais” (*Explanatory Sequential Design*). Conforme será apresentado no estudo, a análise qualitativa é estritamente ligada aos resultados da análise quantitativa: os resultados da enquete com os 151 trabalhadores entrevistados, são utilizados pela direção do sindicato dos trabalhadores como diretrizes da negociação, o que representa também um elemento de inovação da atuação sindical. Por meio da observação participante (MARIETTO, 2018), entendemos que o resultado da enquete afetou profundamente a negociação.

Os dados obtidos pelo Sindicato foram sistematizados no *software* SPSS e serão apresentados na sessão 3 deste artigo. Em sequência, nos capítulos 4 e 4.1, organizamos nossas observações e anotações na medida em que foi possível acompanhar: três assembleias virtuais dos trabalhadores; duas reuniões virtuais dos diretores da executiva e dos assessores jurídicos do STIMMEC; e uma reunião virtual de negociações junto ao sindicato patronal. Para uma melhor compreensão, os trechos obtidos a partir da observação participante eletrônica estão organizados da seguinte forma: **E1**, fala de sindicalista do STIMMEC; **E2**, fala de integrante da Patronal; **E2-1**, fala de integrante da Patronal.

7 As negociações coletivas são organizadas a partir das bases que possuem Sindicatos Patronais e, nas localidades em que não há entidade patronal, a negociação é assumida pela Federação dos Metalúrgicos do RS. Apesar de possuir mesa própria, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita dialoga com a Federação e alinha estratégias e parâmetros às negociações.

Ainda, trouxemos para a análise menções que foram obtidas a partir de mensagens de texto dos trabalhadores enviadas ao Sindicato, por meio do canal de *whatsapp* da entidade, e algumas mensagens deixadas no campo aberto da pesquisa do *Home Office*. Estas estão organizadas na análise da seguinte forma: **M5-1**, mensagem de trabalhador da base do STIMMEC; **M5-2**, mensagem de trabalhador da base do STIMMEC; **M6**, resposta do Sindicato; **M7-1**, mensagem de trabalhador na pesquisa; **M7-2**, mensagem de trabalhador na pesquisa. Por fim, o período de negociações sobre o tema do *Home Office*, que compreende também o período desta pesquisa, parte de setembro de 2020 até junho de 2021, e está contextualizado por meio de fontes documentais sindicais, tais como matérias divulgadas pelo Sindicato em seu site (www.sindimetalcanoas.org.br) e documentos oficiais pertinentes às negociações coletivas (oficialização de pautas e Convenção Coletiva de Trabalho).

3. HOME OFFICE: MAPEANDO A BASE PARA AS NEGOCIAÇÕES

Elaborada em uma plataforma gratuita do Google Formulários, a primeira versão da enquete do Sindicato contava com 25 perguntas e foi aplicada em setembro de 2020, obtendo 136 respostas. Com o adiamento das negociações que estavam previstas para o mês de novembro⁸ daquele ano, a entidade encaminhou uma segunda aplicação, que foi realizada no início de 2021. Foram incluídas perguntas à enquete, que ficou aberta a respostas entre os meses de fevereiro e abril. No total da segunda aplicação foram obtidas 151 respostas, sendo este o quadro de dados onde se desenvolveram as negociações da Campanha Salarial de 2021 e do qual apresentamos abaixo os pontos mais relevantes.

A idade dos participantes corresponde à fase mais produtiva dos sujeitos que estão ativos no mercado de trabalho, compreendidos entre os 26 e 45 anos, com um perfil predominante de trabalhadores autodeclarados brancos (90,1%) e com formação no ensino superior (39,1% Graduação / 49% Pós-Graduação).

Quando verificados os dados sobre trabalho e renda, foram constatadas informações importantes às negociações, na medida em que mais de 70% dos participantes relatou trabalhar em grandes empresas da base, que contam com mais de 500 trabalhadores na ativa. No entanto, a renda líquida não atinge para a maioria (84,8%) o valor de três mil reais, que mesmo acima do piso instituído na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria (R\$ 1.428,85) se mostra relativamente baixa quando considerada, por exemplo, a formação superior.

Neste aspecto, destacam-se duas constatações: **a)** a falta de valorização dos trabalhadores/as com formação/qualificação na categoria; **b)** a maioria dos participantes é dependente das negociações do Sindicato para obter melhores condições salariais e benefícios, visto que ganham consideravelmente abaixo do teto limitador⁹ estabelecido pelo Patronal na Convenção Coletiva de Trabalho. Ainda, se observado o contexto da

8 Um dos encaminhamentos da Campanha Salarial de 2020, encerrada no mês de setembro daquele ano, foi abrir discussões específicas sobre o *Home Office* no mês de novembro. No entanto, após a divulgação de uma nota técnica do Ministério Público do Trabalho (MPT), com diretrizes para o trabalho remoto, o Sindicato Patronal pediu mais tempo para analisar e discutir o tema.

9 **Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022** - Cláusula 4ª, parágrafo primeiro: *Para empregados que possuam remuneração base acima de R\$ 8.000,00 (oito mil reais), as empresas concederão uma parcela única de acréscimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) ao salário mensal base do empregado.*

pandemia, é possível afirmar que o aumento de gastos no trabalho *Home Office* gerou impacto expressivo na renda destes trabalhadores.

No que diz respeito ao tempo de atuação na modalidade, a grande maioria dos participantes informou estar há pelo menos 12 meses trabalhando de forma remota, e mais de 90% relatou trabalhar assim de forma integral, ou seja, realizando as atividades 100% fora da empresa. Também se verificou que a maioria dos trabalhadores atua com bons equipamentos tecnológicos, tais como computador, notebook e celular que, segundo o levantamento, foi concedido pelas empresas.

Quanto à realização do trabalho em espaço e mobiliário adequado, a maioria dos trabalhadores/as relatou que tem realizado ou realizou a jornada em um ambiente propício. No entanto, no campo aberto destinado aos comentários gerais da consulta, muitos trabalhadores incluíram nas reivindicações econômicas os gastos com a compra, principalmente, de cadeiras, o que nos faz considerar a hipótese de que muitos arcaram com a adequação da estrutura.

Tabela 1 – Distribuição de frequências

	Sim	Não	Respondentes Totais
Você possui um bom computador?	137 90,7%	14 9,3%	151 100%
O equipamento é próprio?	37 24,8%	112 75,2%	149 100%
O equipamento é fornecido pela empresa?	121 80,7%	29 19,3%	150 100%
Trabalha em espaço e mobiliário adequado?	79 52,3%	72 47,7%	151 100%

Fonte: nossa pesquisa

De forma geral, o peso da consulta ficou centrado no que diz respeito às condições econômicas nas quais os trabalhadores foram submetidos no trabalho *Home Office*. Isso porque a maioria relatou acréscimo em gastos cotidianos, tais como internet (necessidade de ampliar o alcance), luz, água e gás. Quando solicitada uma estimativa destes valores, a média de aumento nos gastos ficou em torno de 30%. Neste contexto, a pesquisa verificou que a totalidade das empresas não se responsabilizou por tais acréscimos no decorrer do trabalho remoto, fato que se repete em relação à alimentação dos trabalhadores, que teve acréscimo de 21%. Sendo esta uma das principais reivindicações, os relatos no campo aberto da consulta dizem que não foi fornecida qualquer ajuda de custo para realizar/comprar refeições e/ou o valor recebido é insuficiente para os gastos diários.

Tabela 2 – Distribuição de frequências

	Sim	Não	Respondentes Totais
A empresa se responsabiliza pelo acréscimo de gastos?	0 0%	148 100%	148 100%

Fonte: nossa pesquisa

Quanto à avaliação do trabalho em *Home Office*, os participantes relatam que se sentem “muito bem” (60,4%) e “regular” (38,9%) com o trabalho remoto. Ao mesmo

tempo, a maioria afirma sentir falta do ambiente coletivo e dos colegas de trabalho (54,7%), o que pode refletir em um sintoma do isolamento e da individualização das atividades. No entanto, quando questionados sobre a vontade de permanecer no *Home Office*, 41,6% dos trabalhadores deseja manter o trabalho remoto de qualquer forma (integral ou híbrido), o que reforça não haver uma rejeição à modalidade, ainda mais que esta representa segurança em tempos de pandemia, mas sim, a influência de um cenário social atípico que rompe com a socialização, tanto do ambiente de trabalho quanto da vida cotidiana.

Também, foi percebida a capacidade de organização da jornada, visto que há, pela maioria, respeito aos períodos de intervalo (80,7%) e ao limite das horas de trabalho (68,7%). No entanto, chama atenção a parcela expressiva (49%) de trabalhadores/as que sentem a necessidade de estender as horas de trabalho. A pesquisa não buscou saber se, de fato, são realizadas horas-extras e se estas são devidamente remuneradas, mas é possível trabalhar com a hipótese de que os trabalhadores sentem acrescido o volume de tarefas, não conseguindo realizá-las dentro do horário da jornada.

Tabela 3 – Distribuição de frequências

	Muito Bem	Regular	Mal	Respondentes Totais
Como você se sente trabalhando em <i>Home Office</i> ?	90 60,4%	58 38,9%	1 0,7%	149 100%

Fonte: nossa pesquisa

Tabela 4 – Distribuição de frequências

	Qualquer forma de HO	HO Integral	HO Híbrido	Presencial
Como você deseja manter sua Jornada de Trabalho?	62 41,6%	44 29,5%	41 27,5%	2 1,3%

Fonte: nossa pesquisa

Em linhas gerais, os dados obtidos pelo Sindicato mostram que o principal ponto das reivindicações se dá no campo econômico, devido à baixa remuneração e o acréscimo de gastos sem qualquer compensação por parte das empresas. Contudo, permanece difusa a informação quanto à avaliação do *Home Office*, na medida em que é percebido o desejo de permanecer na modalidade e também se constata a falta do ambiente coletivo e dos colegas de trabalho. De fato, é preciso considerar, assim como na avaliação realizada pelos sindicalistas em 2020, que a persistência da pandemia no Brasil e da necessidade de isolamento pode afetar a percepção destes trabalhadores, visto que o trabalho remoto não está sendo realizado dentro de uma normalidade social.

4. CAMPANHA SALARIAL 2021: A PAUTA NÃO AGRADA TODOS

Anualmente, a Campanha Salarial da categoria metalúrgica tem início com discussões ampliadas na reunião do Conselho dos Sindicatos, promovida pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do RS, e posteriormente com a aprovação da pauta de reivindicações, por meio de uma convocação de Assembleia Geral dos Trabalhadores. Na base de Canoas e Nova Santa Rita, a aprovação ocorreu no dia 15 de abril, no formato virtual, e contou com a participação de dezenas de trabalhadores. Junto à

aprovação do percentual de reajuste nos salários, o grupo presente no encontro aprovou as discussões para se buscar um abono aos trabalhadores em *Home Office*, bem como o regramento da modalidade de trabalho na Convenção Coletiva da categoria.

A demanda econômica é tradicionalmente o ponto de maior destaque na pauta e, diferente do ano anterior, o percentual referente às perdas inflacionárias fechou com expressiva alta (2,46% em 2020 / 7,59% em 2021). Neste sentido, o tema foi o ponto mais discutido da Assembleia e, sendo o de maior interesse dos trabalhadores, os esforços do Sindicato se voltaram às orientações quanto à necessidade de mobilização junto à entidade para conquistar a reposição integral INPC nos salários.

Vocês sabem companheiros que no ano passado foi uma luta grande para conseguir o reajuste dentro do ano. Agora imaginem como será neste ano, com um índice de inflação maior. Por isso precisamos que vocês estejam junto com o Sindicato se for preciso mobilizar na frente das fábricas. (E1).

No entanto, mesmo aprovada e incluída na pauta da Campanha Salarial, a menção de tratativas específicas aos trabalhadores do *Home Office* gerou manifestações dos trabalhadores da categoria, registradas por meio do canal de *whatsapp* do Sindicato. As mensagens expressaram a insatisfação sobre a iniciativa de abrir uma pauta específica de luta para trabalhadores que não demonstram apoio aos representantes sindicais. Abaixo, são produzidos dois trechos, permitidos pelo STIMMEC, que dão uma dimensão dos conflitos existentes dentro da classe.

[...] sei que foi aprovado um quesito de pedir 300 reais para trabalhadores que estão Home Office, gostaria de colocar minha opinião para diretoria. Mais de 90% dessas pessoas não são sócias, a maioria vive criticando o sindicato e poluindo a mente do chão de fábrica e muito mais, são contra aos direitos trabalhistas, defendem as novas políticas atuais e nos vamos contribuir para ajudar os contrários a nossa categoria a receber auxílio [...] (M5-1).

[...] vocês estão fazendo a campanha salarial, lutando pelos nossos direitos como vocês sempre fazem todo ano. Pedindo aumento pra nós, pra classe, que é o único aumento que a gente ganha no ano, quando tem o nosso dissídio. Só tem uma coisa que tá errado, pessoal: vocês estão pedindo uma ajuda de 300 reais para o pessoal do Home Office [...] esses trabalhadores, 5%, talvez menos, são sócios do Sindicato. A maior parte deles são contra vocês, inclusive chamam vocês de vagabundos. Botam em redes sociais coisas criticando o Sindicato, criticando quem luta pela gente. A maioria são bolsonaristas. Essas pessoas não merecem ajuda. Se vocês querem lutar por alguma coisa, luta por nós, que é o chão de fábrica, que estamos com vocês, que estamos sempre apoiando, que vamos nas assembleias, que colaboramos, que pegamos junto. Esse pessoal do Home Office não merece ajuda e tem muita gente contra isso aí [...] (M5-2)

Em resposta às mensagens, o Sindicato informou sobre os deveres da representação sindical para todos os trabalhadores e trabalhadoras nas negociações coletivas, bem como esclareceu que o tema do *Home Office* tomou grande importância nas negociações coletivas nacionais por conta da pandemia da COVID-19, fazendo-se necessárias as discussões na base. Abaixo, é reproduzido o trecho final da resposta, que evidencia a tentativa do Sindicato em conscientizar a parcela mais ampla da categoria sobre a importância dos princípios de coletividade, mostrando empenho na compreensão das transformações no campo do trabalho.

Vivemos um período obscuro e inédito enquanto sociedade, que deve resultar em profundas mudanças no mundo do trabalho. Por isso, nós acreditamos e

continuamos insistindo em movimentos de conscientização dos trabalhadores. E gostaríamos muito de poder continuar contando com o apoio e a compreensão daqueles que sempre estiveram alinhados com as nossas lutas. Quem sabe não revertemos esse jogo juntos, agora, com ainda mais argumentos a nosso favor! (M6).

Durante a realização de uma Assembleia Geral no dia 27 de maio, voltada aos encaminhamentos do processo de eleições do Sindicato, também se registrou a contestação de um trabalhador sobre a pauta do *Home Office*, que foi ouvida e esclarecida por diretores do Sindicato.

Em linhas gerais, a insatisfação de alguns trabalhadores metalúrgicos quanto à iniciativa do Sindicato em pautar o tema do *Home Office* não avançou ao ponto de barrar a pauta ou mobilizar uma parcela expressiva de trabalhadores para inviabilizar as discussões. No entanto, representa um sintoma das transformações na classe trabalhadora e se soma aos desafios que o Sindicato deve enfrentar no seu processo de rearranjo enquanto representante da categoria, na medida em que se constata a necessidade de conhecer melhor a realidade dos trabalhadores, sendo este o papel desempenhado na aplicação da pesquisa, e junto a isso encontrar caminhos e discursos para a retomada dos sentidos de coletividade e pertencimento de classe.

4.1. O início das negociações

A primeira rodada de negociações foi realizada no dia 19 de maio e serviu apenas para apresentação das pautas e organização dos encontros. O Sindicato Patronal, que também delibera os pontos de pauta por meio de assembleia com as empresas, encaminhou no dia 14 de maio ao STIMMEC o documento com os temas a serem discutidos na campanha. No que tange o *Home Office*, os diretores do sindicato avaliaram que a proposta não apresentava benefícios aos trabalhadores, visto que dispensava o registro da jornada para as atividades realizadas de forma 100% remota, abrindo precedentes para o não pagamento das horas-extras devidas. Ainda, no que diz respeito à ajuda de custo para o reembolso de despesas, foram apresentados valores muito inferiores ao que foi informado na consulta do Sindicato.

Em reunião realizada no dia 26 de maio, a direção executiva do Sindicato avaliou os dados da consulta aplicada na categoria metalúrgica e deliberou, de forma unânime, pela apresentação dos resultados na mesa de negociações, como forma de mostrar que foi realizado um diálogo específico junto aos trabalhadores da modalidade e que a realidade apresentada não era compatível com a proposta das empresas.

Com o consenso de ambas as partes, ingressamos na segunda rodada de negociações, onde foi possível auxiliar na apresentação da pesquisa e acompanhar o debate sobre o tema. Na ocasião, se fez clara a tentativa dos empresários em desqualificar a pesquisa do Sindicato, na medida em que foi mencionada a realização uma pesquisa junto a todas as empresas¹⁰ da base para a construção da proposta patronal. Neste sentido, os empresários utilizaram como argumento a necessidade de “escutar todos os trabalhadores, até os que não responderam a pesquisa do Sindicato” (E2).

10 O Sindicato Patronal não apresentou os resultados da pesquisa realizada junto às empresas da base em nenhum encontro da Campanha Salarial 2021.

Outro sinal de desqualificação do mapeamento realizado pelo Sindicato ocorreu na argumentação de que a mesa deveria debater o “*Home Office do futuro*”, onde os trabalhadores teriam maior autonomia e liberdade sobre o trabalho. Para justificar, foram mencionadas grandes empresas, como a multinacional *Dell*, que teriam trabalhadores satisfeitos operando de forma remota. Como contra-argumento, o Sindicato pediu um olhar mais atento à realidade da categoria metalúrgica e do trabalho na indústria, não sendo possível ter como modelo, empresas que atuam em outros segmentos e formatos. Ainda que a consulta realizada junto aos trabalhadores tenha mostrado não haver rejeição ao trabalho remoto, problemas específicos foram apontados, como os gastos com estrutura e alimentação, além de relatos sobre dificuldades para se desconectar do trabalho.

No aspecto econômico, os empresários tentaram equiparar gastos diários e/ou mensais que são indispensáveis, como a compra de alimentos e o pagamento de contas de água, luz e internet, com gastos que o trabalhador pode escolher se faz ou não, em acordo com a vontade ou a necessidade, como a compra de roupas. A justificativa utilizada por um dos integrantes da mesa foi a de que na medida em que é verificado o acréscimo de gastos em alguns aspectos, também é preciso considerar a economia em outros, como por exemplo, na aquisição de roupas, pois, em casa, o trabalhador pode trabalhar “assim, de calça de abrigo e moletom” (E2-1).

Além dos dados obtidos por meio das perguntas, a pesquisa do Sindicato coletou relatos que foram de grande importância à argumentação nas negociações. Os trechos reproduzidos abaixo, sem identificação, foram descritos por trabalhadores no campo aberto do questionário e mostram de forma bastante clara o nível de consciência e preocupação dos trabalhadores sobre as questões econômicas e também sobre as consequências da falta de uma estrutura adequada ao trabalho.

Entendo que para um bom andamento seria interessante ajuda de custo da empresa para compra de material (mesa, cadeira, alimentação e despesas luz, água, internet) creio que o numero de pessoas com problemas musculares possa aumentar grandemente. (M7-1)

Em 1 ano em home office nada foi fornecido aos funcionários, ajuda de custo como alimentação, material básico de trabalho (mesa e cadeira), ajuda de custo com internet e luz, sem contar nos itens básicos que teve aumento considerável. Nada foi projetado em 1 ano, isso é falta de respeito com o funcionário. A carga horaria não tem fim, a cia (os gestores) entendem que se estamos em casa as 21h, devemos estar “disponível” para a empresa. Outro ponto, o uso do celular, no meu caso é particular mas sou “obrigada” a estar sempre online e responder ali quando solicitada. Precisa ser criada uma regra, politica, qualquer coisa que defenda o colaborador [...] (M7-2).

Conforme verificado com a sistematização dos dados da consulta, o acréscimo de gastos foi o ponto central reivindicado pelos trabalhadores. No entanto, o campo aberto da pesquisa revelou grande insatisfação quanto à estrutura de trabalho, principalmente no que diz respeito à aquisição de cadeira e mesa adequadas. Neste aspecto, não houve pronunciamento dos empresários na ocasião das negociações.

A respeito das reivindicações sobre o direito à desconexão, foi mencionado que esta prática já era percebida antes da pandemia, pois, conforme argumentado, são chamadas de clientes e os “*trabalhadores que recebem comissão atendem porque sabem que envolve o salário*” (E2-1). Os diretores do sindicato rebateram, informando que a pesquisa evidenciou que os chamados ocorriam por parte das lideranças e dos gestores das empresas.

O desacordo e a diversidade de aspectos sobre a realidade dos trabalhadores do *Home Office* resultou na impossibilidade de formalizar um regramento na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, sob o risco de construir uma cláusula genérica em um cenário em que as empresas haviam realizado o direcionamento à modalidade de diferentes formas. Deste modo, o Sindicato dos trabalhadores propôs como encaminhamento as discussões junto às empresas, para que sejam firmados Acordos por Fábrica. As partes também atingiram um consenso quanto aos três pontos que devem estruturar as discussões do tema, que são: horário de trabalho, estrutura e custos.

Ainda que as negociações da Campanha Salarial não tenham atingido um resultado imediato às insatisfações dos trabalhadores do *Home Office* da base metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita, restou evidente que a consulta realizada pela entidade desempenhou um papel decisivo nas tratativas. Além de subsidiar o Sindicato com informações e dados atualizados da categoria para a argumentação, findou por derrubar a proposta de regramento do Sindicato Patronal.

A Campanha Salarial da categoria se encerrou na Assembleia Geral dos Trabalhadores no dia 10 de junho de 2021, após quatro encontros entre as partes, que resultaram em um reajuste salarial de 8%, retroativo à data-base fixada em 1º de maio. Ainda, foram renovadas por dois anos as cláusulas sociais da categoria. Até o fechamento deste estudo, não foram informadas datas para a negociação do *Home Office* junto às empresas.

5. CONCLUSÃO

O tema do *Home Office*, como pontou estudo realizado pelo Dieese (2021), foi a grande novidade das negociações coletivas no Brasil em 2020. Em razão da pandemia da COVID-19 e do direcionamento ao trabalho remoto de muitos trabalhadores e trabalhadoras, foi registrado um aumento expressivo de discussões sobre o tema nas Campanhas Salariais, inclusive no ramo da indústria, onde majoritariamente são realizadas atividades de produção presenciais.

Na base metalúrgica de Canoas e Nova Santa Rita, muitos trabalhadores dos setores administrativos e de gestão das empresas foram direcionados à modalidade a partir de março de 2020, período em que medidas emergenciais começaram a ser adotadas para conter o avanço da pandemia. Sem negociação prévia com o Sindicato de representação dos trabalhadores ou um regramento específico para o desenvolvimento das atividades fora do ambiente de trabalho tradicional, o trabalho remoto resultou em insatisfações e desvantagens, que puderam ser mapeadas a partir de uma consulta aplicada pelo Sindicato. Esta, revelou-se como uma importante ferramenta no processo de construção da pauta, mas também, como uma forma de diálogo efetiva com a parcela de trabalhadores que não atua no campo fabril.

O movimento sindical brasileiro que, em meio às transformações no mundo do trabalho, principalmente em decorrência da contrarreforma aprovada em 2017, se vê desafiado nos campos da sustentação e da representação, vem passando por novas e ágeis modificações, que exigem maior ação, diálogo e compreensão junto aos trabalhadores. Há uma nova *morfologia* da classe trabalhadora, que nos dias atuais é ampliada, diversa, complexa e fragmentada (ANTUNES, 2020). Neste ponto, o desafio dos representantes sindicais permanece sendo o buscar melhores condições de trabalho e renda, mas agora, de forma a atender a diversidade dos trabalhadores e, ainda, com habilidades para lidar com os conflitos internos que surgem neste caminho.

Neste sentido, a Campanha Salarial promovida pelo Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita no ano de 2021 apresentou algumas

referências a estas modificações que podem ser consideradas como exemplo de avanço na organização da classe trabalhadora. Ainda que os encaminhamentos não tenham se dado de forma conclusiva, em alguns poucos meses, destacaram-se na ação do Sindicato: a atenção da entidade em incluir um novo tema nas negociações da categoria (o *Home Office*); a inclusão de meios e ferramentas, como as plataformas virtuais e a aplicação de pesquisas, que foram utilizadas pela mesma para dialogar com os trabalhadores que não atuam no campo tradicional da indústria; o diálogo e o reforço dos princípios de coletividade e pertencimento de classe frente à insatisfação de alguns trabalhadores com a aprovação da pauta que consolidou as discussões sobre o *Home Office*; e as tratativas na mesa de negociações com o sindicato patronal a partir do levantamento de dados, percepções e relatos específicos da categoria, que resultaram na derrubada de uma proposta sem vantagens aos trabalhadores. Este último ponto, cabe destacar, revela não somente a capacidade organizativa e combativa da entidade sindical, mas também, a convocação efetiva de trabalhadores e trabalhadores, antes avessos à representação sindical, ao diálogo e à participação.

6. REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. (2018). *O privilégio da servidão*. 2ª Ed. São Paulo. Boitempo.

Brasil: Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. BRASÍLIA, DF, 22 mar.2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 05 de junho de 2021.

Brasil: Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. BRASÍLIA, DF, 1 abr.2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 05 de junho de 2021.

CARBONAI, D; REZENDE, T. **Sindicato dos Metalúrgicos e Relações Trabalhistas no Vale do Rio dos Sinos. Notas de pesquisa**. Rede de Estudos do Trabalho - RET, v. XIV, p. 88-102, 2020; Meio de divulgação: Digital. Homepage: <http://https://www.estudosdotrabalho.org/RevistaRET25.htm>; Série: 25; ISSN/ISBN: 19829884.

CARVALHO, H. (2017). *Análise Multivariada de Dados Qualitativos – Utilização da ACM com o SPSS*. 2ª Ed. Lisboa: Editora Sílabo.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. (2018). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

DIEESE. (2021). *A Negociação Coletiva do Home Office*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html>. Acesso em: 05 de junho de 2021.

MARIETTO, M. L.(2018). Observação Participante e Não Participante: Contextualização Teórica e Sugestão de Roteiro para Aplicação dos Métodos. *Revista Ibero-Americana de Estratégia*, 17(4), 5-18.

MOREIRA, E.M.C; CALVETE, C. S. 2020. **A reestruturação das organizações dos trabalhadores: reforma trabalhista em indústria 4.0**. in: CALVETE, C. S. HORN, C.H. *A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil*. 1ª edição. Porto Alegre: Editora CirKula LTDA.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. Dados [online]. 2000, v. 43, n. 2 [Acessado 24 Julho 2021], Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0011-52582000000200002>. Epub 06 Nov 2000. ISSN 1678-4588. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582000000200002>.

STIMMEC. (2021) *Em assembleia virtual, metalúrgicos aprovam pauta e dão início à Campanha Salarial 2021*. Disponível em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/em-assembleia-virtual-metalurgicos-aprovam-pauta-e-dao-inicio-a-campanha-salarial-2021/>. Acesso em 27 de junho de 2021.

STIMMEC. (2020). *Pauta da Campanha Salarial 2020 será encaminhada ao patronal e negociações devem ocorrer em agosto*. Disponível em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/pauta-da-campanha-salarial-2020-sera-encaminhada-a-patronal-e-negociacoes-devem-ocorrer-em-agosto/>. Acesso em 27 de junho de 2021.

STIMMEC. (2021). *Campanha Salarial 2021: primeira rodada de negociações encerra sem avanços*. Disponível em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/campanha-salarial-2021-primeira-rodada-de-negociacoes-encerra-sem-avancos/>. Acesso em 27 de junho de 2021.

STIMMEC. (2021). *Campanha Salarial 2021: primeira rodada de negociações encerra sem avanços*. Disponível em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/campanha-salarial-2021-primeira-rodada-de-negociacoes-encerra-sem-avancos/>. Acesso em 27 de junho de 2021.

STIMMEC. (2021). *Informativo A Vez e a Voz n° 383*. Disponível em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/wp-content/uploads/2020/09/JORNAL-383.pdf>. Acesso em 11 de julho de 2021.