

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Sindicato dos Metalúrgicos e Relações Trabalhistas no Vale do Rio dos Sinos. - Notas de pesquisa

**Davide Carbonai¹
Thais Rezende Machado²**

Introdução

O texto explora os efeitos da Reforma trabalhista nas empresas do setor metalúrgico do Vale dos Rios do Sinos (RS): apresenta a conjuntura político-sindical (a fragilização da estrutura sindical), esboça um quadro geral das relações trabalhistas na região, aprofunda os efeitos nas condições de trabalho. O intuito é discutir a Reforma apresentando os resultados de uma análise exploratória, meramente qualitativa: análise de documentos, entrevistas com trabalhadores e sindicalistas do setor metalúrgico da região.

¹ Departamento de Ciências administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Leciona nos programas de pós-graduação em Administração (UFRGS), Ciência Política (UFRGS) e Políticas públicas (unipampa). E-mail para contato: davide.carbonai@ufrgs.br

² Graduanda de ciências sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Integrante projeto de pesquisa Relações trabalhistas na américa latina. E-mail para contato: thaisrezendemach@outlook.com

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Em linha com a literatura mais recente, o texto desenvolve uma crítica à reforma; conforme José Dari Krein (2018), a lei n. 13.467/2017 e a lei n. 13.429/2017 (que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário) terão como principal efeito, de um lado, a desconstrução dos direitos e, do outro, a fragilização das instituições reguladoras das relações de trabalho. O texto aprofunda três dimensões apresentadas por Krein (2018): negociação e relações sindicais, fragilização da estrutura sindical, efeitos nas condições trabalhistas e no mercado de trabalho.

A região do Vale dos Sinos possui um perfil econômico voltado às atividades industriais com bastante diversificação (além dos ramos tradicionais, como calçados, alimentos, móveis e metalurgia, é relevante a média-alta tecnologia) e com pouca participação da agropecuária (a diferença de outras regiões do Rio Grande do Sul)³. A indústria metalúrgica é presente em todos os municípios do Vale dos Sinos (sobretudo a micro e pequena empresa); entre as empresas mais conhecidas: Gerdau (Sapucaia do Sul), Romagnole (Portão), Gedore (São Leopoldo), Agco e Springer (Canoas). Quanto aos indicadores sociais, o Corede do Vale dos Sinos possui desempenho insatisfatório em comparação ao contexto estadual, especialmente em relação de saúde e educação (COREDE VALE DOS SINOS, 2017, p. 39)⁴. Além desta conotação industrial, o intuito de estudar a região reside também no fato que os quatorze municípios que a constituem são organizados, desde 1994, num Conselho Regional de Desenvolvimento (COREDE

³ O Vale constitui-se em quatorze municípios: de um lado, cinco de alta urbanização e com transição metropolitana (Canoas, Esteio, Novo Hamburgo, Sapucaia do Sul, São Leopoldo), e de outro, nove com média ou baixa urbanização (Nova Santa Rita, Portão, Estância Velha, Ivoti, Dois Irmãos, Campo Bom, Sapiranga, Araricá e Nova Hartz).

⁴ Os Conselhos Regionais de Desenvolvimento - COREDEs, criados oficialmente pela Lei 10.283 de 17 de outubro de 1994, são fóruns de discussão para a promoção de políticas e ações que visem o desenvolvimento do sistema regional.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

do Vale dos Sinos). Os Coredes do Rio Grande do Sul são definidos pela proximidade territorial, econômica e social dos municípios da região, visando o desenvolvimento harmônico e integrado. O Estado do Rio Grande do Sul, por meio da sua política de regionalização fomenta a integração econômica e social de municípios localizados no mesmo contexto regional. Contudo, como melhor analisado na segunda seção do texto, há várias diferenças no sistema local de relações trabalhista.

Nota metodológica

A pesquisa utiliza instrumentos típicos da abordagem qualitativa nas ciências sociais: a entrevista não-estruturada, a coleta de fontes documentais (principalmente sindicais) e estudos internos realizados pelo escritório regional do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Dada a dificuldade de recuperar fontes documentais organizadas em banco de dados, optou-se por uma pesquisa exploratória, meramente qualitativa: nos meses de novembro e dezembro de 2018 foram realizadas cinco entrevistas em profundidade e uma entrevista coletiva (essa última realizada em um curso de formação sindical da Central Única dos Trabalhadores). Outras duas entrevistas foram realizadas no início de 2019. As entrevistas estão organizadas da seguinte forma: E1, sindicalista CUT; E2, metalúrgico; E3 sindicalista STIMMESL; E4, sindicalista CUT; E5, metalúrgica; E6, dirigente sindical; E7, dirigente sindicato patronal; Ec, entrevista coletiva. Nas transcrições, as falas da entrevista coletivas (Ec) são indicadas pelo número correspondente ao entrevistado: Ec1, Ec2, Ec3, etc.). As entrevistas, em boa parte transcritas, podem ser lidas (quase integralmente) num repositório on line: https://drive.google.com/open?id=1LgZuBILNnfxKO-XXYTvXup3ThMAU_7YN.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Afinal, entre entrevistas e documentos, o estudo considera todo um conjunto de informações fornecidas pelos sindicatos STIMMEC (Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicas e de Material Elétrico de Canoas e Nova Santa Rita; <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/>), STIMMESL (Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo e Região; <http://metalsaoleo.org.br/>) e o sindicato patronal SINDIMETAL (<https://www.sindimetalrs.org.br/>).

Um quadro geral

Do ponto de vista negocial, as atividades econômicas localizadas nos quatorze municípios do Vale são respondem a cinco diferentes convenções coletivas, com distintas bases territoriais: as práticas de negociação ocorrem entre cinco sindicatos de trabalhadores do setor metalúrgico – afiliados a duas distintas centrais sindicais (CUT e Força Sindical) – e dois sindicatos patronais⁵. Em linha geral, conforme os entrevistados: 1. não há diferenças relevantes entre as empresas de grande porte e as pequenas (« [...] pequenas e grandes empresas normalmente agem na mesma lógica» (E7, dirigente sindicato patronal); 2. o conteúdo das convenções tende a reproduzir as cláusulas presentes em convenções anteriores, melhorando o reajuste; 3. com diferenças entre as bases, a negociação pode ocorrer em clima de conflito; 4. não há uma prática estabelecida de negociação por acordos ou um significativo número de acordos na região. Aliás, a

⁵ Também é importante considerar que a base do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Sebastião do Cai não é localizada na região, e que o Sindimetal também atua na Região Metropolitana de Porto Alegre.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Reforma não favoreceu o aumento dos acordos. Como sugerem as entrevistas:

O que mudou da reforma para cá? Muitas cláusulas que nós tínhamos agora não precisam mais. Rescisão do contrato de trabalho não precisa mais; a rescisão pode ser feita entre empregador e empregado [...]. Reduziram muito os processos na justiça; antes era um negócio sem lógica; o Brasil era e ainda é o país com os maiores números de ações na justiça do trabalho. Muitas empresas foram embora no Brasil por causa disso. (E7)

Geralmente, para suas negociações, os sindicatos dos trabalhadores utilizam das seguintes estratégias: tratativa na federação para alinhar diretrizes que serão debatidas em assembleias com os trabalhadores, e a partir dos resultados obtidos com os trabalhadores o sindicato passa a negociar com o patronal. Algo bem parecido ocorre no sindicato patronal.

Ainda que com exceções, as relações negociais ocorrem geralmente em clima cooperativo (ainda que o sindicato patronal sinalize menores hostilidades com o sindicato afiliado à Força sindical). Vale a pena lembrar que em tempos mais recentes (outubro de 2019) sindicato de trabalhadores e sindicato patronal participaram de vários eventos e encontros no Sindipolo (em Porto Alegre), para debater conjuntamente questões de organização sindical e estrutura da contratação coletiva.⁶ Afinal, no Vale dos Sinos, o número de greves vem diminuindo constantemente. Segundo informações fornecidas pelo DIEESE de 2012 até 2019 poucos movimentos grevistas foram mapeados na região⁷.

⁶ O link do evento: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/mudancas-no-mundo-do-trabalho-e-os-desafios-para-reestruturar-o-movimento-sindical-e-tema-de-seminario-da-ftm-rs/>

⁷ Esse número não informe sobre paralisações de curta duração, como o atraso de uma hora no início da jornada para a realização de assembleias, etc.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Negociação e relações sindicais

Em 2018, as entrevistas sugerem uma diferente abordagem perante as condutas e as práticas de negociação. Nos sindicatos CUT, « os debates iniciais ocorrem [sempre] na Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Rio Grande do Sul (FMT-RS) que apresentam pontos necessário e em comum, a se discutir, nas negociações que cada sindicato realizará» (E1, sindicalista CUT). A prática muda nas relações com o sindicato patronal. O STIMMESL viu sua negociação se estender até o final de setembro 2018, devido a um conjunto de propostas da parte patronal, reivindicando cláusulas da Reforma trabalhista («quinze propostas impostas», E1); entre essas: a retirada da adicional por tempo de serviço (quinquênio) e de um conjunto de garantias ao aposentando, a homologação das demissões (apenas na empresa), as alterações na revista pessoal, no auxílio estudante, na marcação do ponto, nas férias (parceladas em três vezes), no banco de horas individual, no trabalho aos sábados, entre outras medidas. Na época o presidente da FTM-RS, defendeu que:

Há uma mesa estadual, que abrange vários sindicatos da categoria, que já fechou as negociações com reajuste e manutenção dos direitos. Porém, o que acontece aqui em São Leopoldo beira a desumanidade, e é um problema de toda a classe trabalhadora. A única coisa que garante as conquistas dos trabalhadores são as nossas lutas e mobilizações.⁸

Como também destacado nas entrevistas:

Esse ano [2018] ocorreram bastante conflitos de ideais, por conta da demora em fechar o acordo; as empresas tiveram algumas divergências nas negociações. Com as mobilizações, algumas empresas queriam ceder às

⁸ Ver Machado (2018a).

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

reivindicações dos sindicatos, e outras queriam segurar mais. E isso causou conflitos entre elas. (E2, metalúrgico)

Após períodos de conflitos entre sindicato patronal e dos trabalhadores, ambos não querendo abrir mão de suas reivindicações, a convenção coletiva das empresas de São Leopoldo foi encerrada garantindo um significativo reajuste salarial de 4% (Machado, 2018). Contudo, parte das exigências do sindicato patronal foram garantidas: é o banco de horas individual que pela parte patronal representava «uma questão indiscutível [...], a cláusula mais esperada da Reforma» (E1).

Como os entrevistados relatam, pesa a prevalência do negociado sobre o legislado.⁹ A Reforma expõe o trabalhador a uma situação de maior vulnerabilidade: «a legislação em si, por sua natureza, possui um cunho mais protetivo para o trabalhador» (E5). A prevalência do negociado sobre o legislado, todo o conjunto de cláusulas introduzidas na Reforma, re-organizam, de fato, práticas e lógicas das relações trabalhistas na região. Como sugere um entrevistado: «Daqui para frente, a cada campanha salarial, é preciso se perguntar o seguinte: o que será inegociável para o próximo período?» (E2)¹⁰.

A Reforma, ainda, permite a criação de uma comissão, em nível de empresa, formada apenas por trabalhadores, que poderá fazer acordos abaixo da convenção coletiva; a comissão tem mandato de um ano, não possui nenhum tipo de estabilidade e também não pode concorrer no ano seguinte ao fim do seu mandato. No entanto, «no município de Canoas uma empresa tentou implementar esta comissão, mas os

⁹ A literatura já destacava eventuais efeitos nas relações trabalhistas (DIEESE, 2017).

¹⁰ Um estudo do Dieese (DIEESE, 2018) apresentou uma queda das negociações coletivas no ano de 2018, que ficaram 29% mais baixas referentes ao mesmo período no ano de 2017.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

trabalhadores se opuseram» (E1), tendo em vista que o próprio sindicato realiza acordos com as empresas individualmente, para tratar de questões como intervalo de almoço, PLR, entre outros: «E esses acordos só podem ser realizados para melhorar a convenção» (E1).

Nesse contexto, é preciso re-organizar práticas, pautas e agenda. O PLR, a participação nos lucros ou resultados das empresas, desvinculado do salário, representa agora uma oportunidade de avanço sindical.

A ideia é largar um jornal informativo – Canoas vai fazer outro e vai largar o da Federação – como primeiro passo de conscientização. Depois, vamos aplicar pesquisas em dois modelos. Uma, nas fábricas que já negociam PLR e outra nas fábricas que não tem negociação. (E6, dirigente sindical)

A fragilização da estrutura sindical

O fim do imposto sindical jogou as organizações sindicais em uma crise financeira sem precedentes. Os sindicatos são obrigados a realizar um forte ajuste em suas despesas, cortar serviços que favoreciam a categoria e vender patrimônio: o Sindimetal de Novo Hamburgo terá que se desfazer de uma sede recreativa para reabastecer¹¹. Como levantado pelos entrevistados, trata-se de uma tendência nacional: os sindicatos recorreram a demissões para conseguir se reorganizar financeiramente, e assim na região do Vale dos Sinos. O fim da contribuição obrigatória foi repentino e sem previsão de

11 Para maiores detalhes, veja: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2018/11/com-perdas-de-86-em-receita-apos-reforma-trabalhista-sindicatos-lutam-para-manter-contas-em-dia-cjoujq0yu0gaf01pi3sdz7jwi.html>.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

substituição de receita: «80% das despesas dependia do imposto» (E2, metalúrgico). Sendo assim, é preciso fomentar a fidelização, também por meio de campanhas de conscientização, valorizar a comunicação sindical e, conseqüentemente, aumentar o número de filiados; do outro lado, com recursos menores, o sindicato perde sua capacidade de mobilização; e para se manter, «para sobreviver sem imposto, um sindicato precisa de uma taxa de sindicalização igual a 50% » (E1).

Uma alternativa seria uma forma de contribuição sindical como a “cota negocial”. Como sugere um entrevistado:

A CUT sempre foi contra o imposto sindical, mas defende que quem tem que definir isso é o trabalhador; o trabalhador tem que decidir também o grau de sindicato que quer, se quer um sindicato fraco ou forte. Foi feita uma assembleia em que os trabalhadores aceitaram contribuir com o sindicato no município de Canoas, mas o ministério público impediu; mesmo o negociado prevalecendo o legislado (E1).

De todas as medidas que contribuem com a fragilização das instituições reguladoras do trabalho, o fim do imposto sindical, além de prejudicar financeiramente os sindicatos, desestrutura a parte mais frágil na relação empregado-empregador.

Como relatado por um sindicalista do STIMMEL:

O pessoal deixa de almoçar [para fazer oposição] e receber de volta a contribuição sindical. Nosso povo é muito mal-acostumado. Perdemos toda uma luta que foi conquistada lá no passado. É complicado conversar com os trabalhadores. O nosso associado tem até mais consciência de classe. O não-sócio não pode ser excluído da convenção. [por um lado] isto prejudica o associado: o associado paga, o não associado não paga. (E3, sindicalista STIMMEL)

Durante a entrevista, indicando a fila de trabalhadores fazendo oposição à contribuição assistencial, alguns dirigentes sindicais comentaram assim:

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

São oito dias é sempre assim. Uma fila. De pessoas que assinam para não ter o desconto da contribuição assistencial. O pessoal, às vezes, deixa de almoçar, para vir aqui, para fazer a oposição sindical. É triste isso. Toda uma luta feita no passado. Há um forte individualismo na nossa classe. O nosso associado não. E nós queremos fazer negociação para todos: associados e não associados. Também o patronal não fecha a convenção se não estão incluídos todos os trabalhadores. [A CUT] sempre defendeu a convenção para todos. Mas agora que não existe mais o imposto sindical. O sindicato tornou-se uma associação, para os associados. (E3, sindicalista STIMMESL)¹²

[...] O não sócio não quer contribuir. Imagina que também o associado às vezes vem fazer a oposição [...]. (E2, metalúrgico).

Enquanto, de um lado, os entrevistados destacam as dificuldades, do outro, destacam também os desafios para a manutenção da estrutura sindical:

[...] Estamos prontos para luta! Sabemos que vamos ter muitas dificuldades, estamos estudando a possibilidade de uma unificação das bases. Vamos esperar para ver o que o futuro nos reserva! [...] (E5, metalúrgica)

E o clima político, as mudanças que ocorrem na cultura sindical, não favorecem a organização sindical; como sugerem alguns trabalhadores:

[...] Na minha empresa, os jovens votam Bolsonaro; e querem uma arma (EC, 3).

Há duas tendências que me preocupam: as armas e a questão religiosa. Eu diria que o 60% dos operários da minha fábrica votam Bolsonaro. [...] (EC, 2).

A entrevista coletiva ocorreu uma semana antes do segundo turno das eleições presidenciais. Os entrevistados relatam sobre o clima político, hostil ao sindicato, afetando as relações de trabalho na empresa (Ec): uma mistura de ressentimento e raiva,

¹² Essa breve entrevista pode ser encontrada em: https://www.youtube.com/watch?v=TgRLQin_IWg

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ódio político e fanatismo religioso, auto verdades que exaltam Bolsonaro e sua figura.

Mercado de trabalho e direitos trabalhistas

Enquanto os anos de 2003 a 2014 são considerados pela categoria como gloriosos (E1), desde 2014 o que vem ocorrendo nos municípios de Canoas e Nova Santa Rita é uma alta rotatividade, o fechamento de empresas e a redução do emprego formal:

A categoria aproveitou o pleno emprego para reforçar o seu salário, mas a partir de 2014 começou a rotatividade, a perda de emprego, logo a luta de 9/10 anos foi perdida em 3 anos (E1).

A Reforma não modifica esta tendência. Em um levantamento dos sete primeiros meses de 2018, o Dieese aponta a crescente contratação de temporários na base de Canoas e Nova Santa Rita. Segundo o estudo, foram admitidos 1.464 trabalhadores no período, enquanto 1.419 acabaram desligados, totalizando um saldo positivo de 45 pessoas. Do total de trabalhadores admitidos no período, 443 foram contratados por prazo determinado, o que corresponde a 30,3% do total das admissões (STIMMEC, 2018). Também se destaca a demissão por acordo, que totalizou 14,1% dos desligamentos. « Números que representam o desespero do trabalhador brasileiro» (E1, sindicalista CUT): aceita-se condições piores com a intenção de garantir alguns meses de sustento. Como sugere um entrevistado:

Antes da reforma nunca havia trabalhado com temporários; hoje [o sindicato] possui 104 trabalhadores temporários; esse trabalhador ganha cerca de 40% a menos, não tem plano de saúde, não recebe o PLR – trabalhador com o contrato CLT recebe cerca de 6 mil por ano do PLR. Dentro da empresa, os trabalhadores possuem o direito de uniforme e toalhas limpas, mas o trabalhador temporário não recebe nem isso. Além de reduzir o salário, economiza no plano de saúde, no uniforme e no PLR, economiza em diversas frentes que os trabalhadores lutaram por muitos anos para conquistar,

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

conquistas que a reforma trabalhista retirou; não se possui debate com o trabalhador temporário, já que ele trabalha em poucas condições e sabe que dentro de uns meses estará desempregado, logo [...] as empresas se aproveitam destas condições de desemprego e da grande rotatividade, para submeter os trabalhadores a condições precárias. (E1)

A questão dos trabalhadores temporários representa uma nova pauta na agenda sindical¹³. Questionada pelos trabalhadores, a contratação de temporários é defendida pelo sindicato patronal: são de extrema importância, principalmente para as empresas que possuem uma atividade sazonal (E6). Os sindicatos dos trabalhadores destacam que as possibilidades de contratação que a reforma trabalhista prevê se adaptam apenas às necessidades do empregador, que poderá manejar, da forma que melhor entender, os horários, dias e o tempo de trabalho do empregado: «A reforma acaba regulamentando o que já existia na informalidade, quando você fala de jornada, quando você fala de representação, ou de contratação » (E4, sindicalista STIMMESL). Aliás,

[a isenção fiscal] que permite às empresas trocarem de endereço com maior facilidade, [representa] um problema antigo para os sindicatos. [...] é perceptível um frequente comportamento de mudança de local nas empresas, já que, assim pode-se baixar em até 30% um salário [...] A federação negocia para municípios que não possuem sindicato patronal, negociando [diretamente] com a FIERGS, o que ajuda a manter um nível de salário estadual. (E1)

As relações de trabalho ainda não resolvem problemas históricos de desenvolvimento regional:

O sindicato patronal não consegue pensar em estratégias para alavancar a indústria no estado; em Canoas com oito anos de mandato do PT, foi tentado uma união com os empresários para tentar trazer empresas para município, mas por desavença política os empresários não aceitaram, e por outros fatores

¹³ <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/terceirizados-trabalho-igual-direitos-iguais/>

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

foram fechadas de três a quatro empresas em Canoas. Uma fábrica de motores e caminhões [que] produzia motores para a GM, rompeu o contrato e foram 300 trabalhadores demitidos. E empresas familiares, hoje em Canoas são apenas duas empresas; outras foram vendidas para os chineses ou americanos. Os chineses são os que mais cortam os direitos (E1, sindicalista CUT).

Uma entrevistada de São Leopoldo relata os efeitos da reforma nas indústrias dos municípios; a entrevistada avalia que no primeiro ano da reforma, os trabalhadores ainda não foram atingidos; contudo, a entrevistada levanta que o 2018 serviu para que seus colegas se conscientizassem e percebessem o quanto a retirada de direitos foi prejudicial para a «classe». Sobre as medidas aprovadas pela reforma trabalhista, ela afirma que:

Muitas coisas ali já eram praticadas por várias empresas; agora só tornaram oficiais. Quem foi mais atingido ali foram os sindicatos, com a retirada da contribuição anual que tinha um dia de trabalho de cada trabalhador. Acho errado a cobrança, mas acho injusto os sindicatos lutarem por direitos para todos os trabalhadores e na hora da categoria ajudar a fortalecer o sindicato... fazer oposição! (E5, metalúrgica).

No primeiro ano após a aprovação da Reforma trabalhista, diferente do município de Canoas, nas empresas de São Leopoldo não foi implementada a terceirização da atividade-fim e o trabalho temporário; segundo trabalhadores e sindicalistas da região até antes do mês de abril de 2019, não se tinha relato de contratações temporárias, apenas terceirizados em serviços como portaria, limpeza, restaurante. Após esse período uma empresa da região passou a contratar trabalhadores temporários, justificando-se com um aumento na demanda de trabalho.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Considerações Finais

A Reforma mudou o sistema, lógica e papéis dos dois principais atores das relações trabalhistas, invertendo as partes. Como as entrevistas sinalizam, a reorganização das relações trabalhistas pesa em favor das organizações patronais e das empresas: dificultando a ação sindical e reduzindo o amparo dos direitos, a reforma remete ao negociado a definição do nível salarial e a qualidade do trabalho, num sistema de relações sindicais caracterizado por atores mais frágeis. A Reforma permite melhorar a legislação por meio de acordos e convenções: mas num quadro geral confuso, com atores enfraquecidos, sobretudo o sindicato dos trabalhadores, num mercado do trabalho mais informal e precário, marcado pela desconfiança nas instituições reguladoras do trabalho e por uma cultura operária do indivíduo-trabalhador, que pensa e se organiza no proveito imediato e de curto prazo.

Quando se trata das instituições e organizações reguladoras do trabalho, a reforma trabalhista conseguiu atingir seu objetivo de fragilização, opondo os trabalhadores às entidades sindicais, e fazendo com que os sindicatos que ainda resistem busquem forças em suas bases reduzidas. Ao abrir mão da totalidade de suas verbas rescisórias e realizar o acordo com o empregador, o empregado deixa de reivindicar seus direitos trabalhistas, e se conforma com a política da Reforma.

Na região do Vale dos Sinos, a Reforma trabalhista não gerou mais empregos, apenas refletiu em uma substituição da mão de obra, com os empresários substituindo contratos CLT por jornadas flexíveis e assim apenas modificando as condições de trabalho em vagas já existentes, para diminuir o custo de um empregado.

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 25 – 2020

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Sendo assim, tendências recentes no estado, como a reorganização das relações trabalhistas em torno de macro setores econômicos oportunidade de reorganização das convenções é ainda mais complicado: a fragmentação da negociação na região, mais a tendência a uma segmentação ulterior do mercado do trabalho, representam tendência de divisão e ulterior pulverização do movimento sindical.

Referências bibliográficas

CONSELHO REGIONAL DE DESENVOLVIMENTO DO VALE DO RIO DOS SINOS. *Plano Estratégico de Desenvolvimento da Região do Vale do Sinos 2015-2030*. Novo Hamburgo: CONSINOS, 2017.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

MACHADO, Renata. Após patronal não respeitar acordo, metalúrgicos fazem nova assembleia e conquistam maior reajuste do RS. **Informativo STIMMEL**. Em: metalsaoleo.org.br/2018/10/04/apos-patronal-nao-respeitar-acordo-metalurgicos-de-sao-leopoldo-e-regiao-fazem-nova-assembleia-e-aprovam-reajuste-de-4-e-clausulas-sociais. 2018a. Acesso em: 12 de agosto 2019.

STIMMEC. Era PT: estudo mostra amplo período de valorização de empregos e salários na categoria. **Informativo STIMMEC**. Em: <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/noticias/a/era-pt-estudo-mostra-amplo-periodo-de-valorizacao-de-empregos-e-salarios-na-categoria/>. 2018. Acesso em: 12 de agosto 2019.

STIMMEL. Metalúrgicos de São Leopoldo e Região decretam estado de greve **Informativo Stimmel**, 2018. Em: <http://metalsaoleo.org.br/2018/08/31/metalurgicos-de-sao-leopoldo-e-regiao-decretam-estado-de-greve/>. Acesso em 20 de julho 2018.