

FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A POLÍTICA INDUSTRIAL

Ricardo Franzoi¹

Anualmente, os sindicatos se organizam para realizar suas negociações coletivas. A preparação passa por uma avaliação da conjuntura do setor, do panorama das negociações, em que se compilam os reajustes registrados em acordos e convenções coletivas de trabalho por todo o país. A disputa em questões da Reforma Trabalhista tem tornado a agenda patronal dura e extensa, a saber: modificação na escala de trabalho, terceirização, implantação do trabalho intermitente, retirada do descanso semanal remunerado, diminuição do horário do almoço, fim da hora noturna reduzida, fim do adicional noturno, fim das homologações no sindicato.

As negociações se tornaram mais longas e a orientação das federações patronais, embora não declarada, mas aparecendo na quase totalidade das mesas, determina que o reajuste dependa de trocas possíveis e, até mesmo da subtração de garantias já pactuadas e renovadas há muitos anos.

Durante as rodadas, na fase de argumentações, nas reuniões das comissões de negociação do lado dos trabalhadores são feitos exercícios, simulações e considerações sobre propostas patronais e dos sindicatos de trabalhadores buscando novos argumentos e estratégias de resistência, mas a questão do reajuste geral e dos pisos acaba prevalecendo.

Muitas negociações são centralizadas pelas federações dos trabalhadores para o alinhamento das posições com objetivo de obter consensos e unificar a luta na busca do reajuste acima da inflação na data base.

Dentre os temas, no âmbito das revisões das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos de Trabalho, dois tem ganhado força: trabalho intermitente/terceirizações e as homologações. Entender exatamente onde haveria contratações por trabalho intermitente, buscando levar a banca-patronal a apresentar exemplos, ajuda a construir contra-argumentações, debater com os trabalhadores terceirizados, bem como incluí-los na nossa convenção coletiva. Quanto ao outro ponto crítico, as homologações, a argumentação patronal foca na questão da forma e da distância. Sugere-se que os sindicatos de trabalhadores levem estatísticas da consulta à categoria, vídeo para demonstrar como ocorre o acolhimento do trabalhador no sindicato.

O vale alimentação apresenta-se como alternativa ao aumento salarial e

¹ Supervisor Técnico do Escritório Regional do DIEESE do Rio Grande do Sul. Pós-Graduado em Economia Política pela Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Especialização em Negociação Coletiva pelo Centro Internacional da OIT em Turim/Itália.

com impacto maior sobre os que têm menores salários, recompondo o poder de compra dos salários em relação ao custo dos alimentos, que tiveram o reajuste muito maior que o INPC durante a pandemia. O custo do trabalho nas empresas é um argumento histórico que deve ser rebatido com estatísticas da proporção do custo da folha de pagamento em relação ao custo da produção.

As avaliações sugerem elaborar um comparativo de todas as cláusulas que sofreram alteração, além de mapear os principais pontos discutidos durante o processo de negociação, que tenham sido indicados para resolução durante o ano ou no ano seguinte, e quais formações são prioritárias para obtermos resultados na negociação.

Outro ponto crítico é pensar novas práticas de aproximação da base. E, nessa perspectiva, tivemos um encaminhamento por parte da FTM RS que trazemos aqui como um aspecto de inovação. A Federação está debatendo, em suas atividades de planejamento, sobre como cada sindicato tem conduzido, no processo da campanha salarial, a incorporação do debate sobre o futuro da indústria no Rio Grande do Sul.

Dentre as razões da importância de uma indústria forte, foram eleitas as seguintes:

Uma maior predominância da indústria fomenta um melhor setor de pesquisas, remunera melhor os trabalhadores, desencadeia uma cascata de serviços em toda sociedade e gera mais empregos formais;

Uma indústria potente tem efeitos em toda a sociedade organizada daquele estado, o que se reflete em melhora de renda e qualidade de vida;

Empregados na indústria levantam uma massa de rendimentos no setor, considerando somente os salários, imperiosa para movimentar em cadeia todo o setor de serviços.

Por um lado, a estrutura existente e as experiências já desenvolvidas não deixam dúvidas de que a transição para uma indústria com fortes alterações de tecnologias e uma base muito forte na inteligência artificial encontra empresas, governos e trabalhadores pouco preparados para enfrentá-la. Muita gente pensa que isso não está presente no Brasil; mas não pode haver dúvida de que já esteja acontecendo. Não é mais uma questão de saber se vai acontecer. Na verdade, a única questão é: com que velocidade e até onde irá.

Muitos não se dão conta de que a mudança já está ocorrendo, pois todo mundo que tem internet, assiste NETFLIX, faz compra por um site de compras ou chama uma entrega de refeição ou tem uma conta num banco digital, está trabalhando com essas tecnologias de forma muito intensa e, embora os estudos não sejam totalmente conclusivos, tais tecnologias são poupadoras de emprego. Elas beneficiam o topo da pirâmide do mercado de trabalho, bene-

ficiam aqueles que ganham mais, penalizam aqueles que têm uma qualificação menor e exigem um reposicionamento destes trabalhadores; não para que encontrem emprego, mas que tenham chance de encontrar emprego. Não há nenhuma garantia de que nós teremos no futuro emprego para todo mundo, mas nós teremos com certeza o encolhimento do emprego. Em especial, o emprego de qualidade será menor e mais compacto, e profissões mais rotineiras serão substituídas, automatizadas, o que vai gerar novos problemas.

Por outro lado, nossa indústria, que era considerada pujante no passado, foi atingida por um raio em pleno céu azul. Nós fomos, certamente, atingidos por fatores externos, mas não tivemos capacidade de respostas que outros países tiveram. A nossa indústria não possui um esforço sistemático para produzir soluções. A indústria do Rio Grande do Sul criou empresas tecnológicas frágeis, sem competências suficientes para enfrentar uma competição internacional que a partir dos anos 80 se tornou cada vez mais intensa.

Para articular a base das categorias foi proposto um conjunto de ações. Primeiramente, foi deliberado marcar reuniões com todas as diretorias dos sindicatos filiados à federação, produzir materiais de divulgação e incluir na agenda de todas as atividades das categorias o tema do futuro da indústria no Rio Grande do Sul, vinculado a emprego de qualidade, melhoria salarial e educação/formação profissional.

E, como forma de envolver os trabalhadores nesses debates, na busca de uma construção coletiva, progressiva, evitando modelos prontos, foi proposto uma pesquisa para ouvir alguns trabalhadores.

Nessa perspectiva, foram realizadas reuniões preparatórias com objetivo de identificar trabalhadores que atuavam nas empresas e tinham familiaridade com os problemas em curso. Os temas tratados foram: o tamanho das empresas, a representação das mulheres no sindicalismo, a origem das empresas, a importância dos trabalhadores e o baixo reconhecimento/valorização profissional.

Nas reuniões, a condução foi feita de modo a ouvir todas as pessoas. Feita a apresentação pessoal e breve exposição sobre a trajetória profissional, foi conduzido um diálogo orientado no qual se abordavam temas da empresa, do setor, da produção, do trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras, terceirização, renovação das gerações nas organizações empresariais e a separação entre o “chão de fábrica” e o setor administrativo.

As empresas representadas eram, na sua maioria, grandes, com exceção de uma empresa com cerca de 300 trabalhadores, o que nos leva à constatação da dificuldade de representação dos sindicatos em empresas menores, embora elas sejam importantes nas cadeias de produção.

A importância das empresas menores está relacionada ao fato de pagarem geralmente salários próximos dos pisos e sem nenhum salário indireto,

auxílio ou qualquer perspectiva e avanço numa carreira e, mesmo assim, têm mais dificuldades em tocar a produção por conta do baixo poder econômico, maior dificuldade de acessar crédito e capital para investir em equipamentos mais produtivos.

Além disso, a resistência a pagar salários mais elevados ajuda as empresas maiores a não dispendem esforços para encontrar trabalhadores, que facilmente migram para as empresas mais fortes em troca, muitas vezes, de receber algum benefício. As pequenas empresas funcionam, assim, como um espaço de reserva de mão de obra, muitas vezes já treinada, para as grandes empresas.

A luta por uma política de desenvolvimento industrial que interessa aos trabalhadores precisa fortalecer também as pequenas e médias empresas. Se elas forem mais desenvolvidas e puderem pagar mais, as grandes terão também que pagar mais. A rotatividade também será menor. A capacidade de desligamentos das grandes empresas também vai se reduzir, porque elas irão saber que não encontrarão pessoas disponíveis com tanta facilidade.

Um segundo tema está relacionado com a representatividade: como incorporar as mulheres na luta por uma política de desenvolvimento industrial buscando o equilíbrio na representação?

Diante das contribuições das poucas representantes femininas, pode-se constatar um olhar com enfoque diferente sobre problemas que não haviam aparecido anteriormente. O primeiro, que de fato existem diferenças salariais entre mulheres e homens que exercem a mesma função. O segundo, que a rotatividade das mulheres é inferior à dos homens, o que nos faz pensar se isso não deveria ser recompensado, pelas empresas, pagando melhor às mulheres.

Também foi trazida a questão racial. É um tema importante e devemos nos preocupar com ele nas próximas agendas. Afinal, todas as diferenças que sejam fonte de injustiça só ajudam a dividir os trabalhadores e a enfraquecer as lutas do trabalho. Esse é um elemento que precisamos manter no primeiro plano de nossas preocupações.

Outro ponto nesse debate são os territórios, a origem das empresas, se são nacionais ou estrangeiras, se as sedes estão no Rio Grande do Sul e há fábricas em outras regiões. Uma empresa cuja sede é no estado tem um compromisso com a região, diferente daquela que pode a qualquer momento deslocar a produção para outro estado ou para outro país. Empresas com sedes em outros países, ou em outras cidades, tendem a pressionar os salários locais para baixo e provavelmente terão as funções empresariais mais importantes, como o desenvolvimento da tecnologia e a criação de novos produtos.

A qualificação e requalificação é um processo de responsabilidade compartilhada entre o trabalhador e a empresa, que pode não só capacitar, mas ocupar os seus empregados em outros desenvolvimentos técnicos e melhorias da produção e até mesmo ajudar a montar uma pequena empresa que ofe-

reça serviços para a própria empresa. O mercado laboral brasileiro tem como características: elevada rotatividade, reduzida preocupação com a formação contínua dos trabalhadores, trabalhos muito desgastantes, além de salários nada atrativos.

A questão da qualificação reaparece em relação à terceirização, e um ponto que chamou muito a atenção foi a presença de muitos terceirizados em algumas empresas. Ficou explícito que os terceiros possuem menos direitos. As empresas terceirizadas procuram diminuir a força dos sindicatos e a condição dos assalariados diretos.

Outro tema são os jovens que entram na indústria e, percebendo que sua condição é temporária, não visualizam uma carreira no setor. Mas também ocorrem aqueles que, embora percebam a condição temporária, terminam por ficar muito mais tempo do que gostariam ou queriam quando começaram a trabalhar. Essas posturas afetam o movimento dos trabalhadores, dificultando a luta sindical. Ficou perceptível que os sindicatos precisam discutir esse tema com as empresas.

Por fim, a pesquisa indicou a necessidade de reconhecer as distâncias criadas entre trabalhadores do chão de fábrica e trabalhadores administrativos e, diante dessa dificuldade, ficou o desafio de fortalecer a ação coletiva e criar elos de identidade e reconhecimento, muitas vezes prejudicados pelo fato de o trabalhador não sentir orgulho de seu trabalho.

Os sindicatos querem tornar-se parte ativa na discussão relativa à política industrial, porque entendem ser responsáveis nessa transformação e porque percebem que a sociedade que não inovar vai perder competitividade e perder uma quantidade expressiva de empregos de qualidade. Esse debate não é só dos empresários.

A condição mais importante para uma política industrial efetiva, portanto, de prazos longos, é a participação mais informada, qualificada e efetiva dos trabalhadores e de suas organizações no conhecimento sobre as empresas.

A pergunta não é se queremos avançar e sim como vamos avançar levando em conta que não haverá oportunidades de trabalho para todos.