

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

HOME OFFICE IN THE INDUSTRY: THE WORKER SURVEY AS A DIALOG TOOL FOR REPRESENTATION OUTSIDE THE FACTORY FLOOR

Recebido em: 10/06/2022

Aceito em: 18/08/2022

Rita Correa Garrido¹ 

Davide Carbonai² 

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. Com a finalidade de mapear a 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.

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

Abstract: The present study explores the collective negotiation process about the Home Office issue in the 2021 Wage Campaign of the metalworker category of Canoas and Nova Santa Rita, in Rio Grande do Sul. The agenda, which was new in many negotiation tables since the advancement of the COVID-19 pandemic, imposed challenges to the union representation, which required the adoption of a strategy little used by the workers' union until then: the application of a survey directed to employees in remote activities. The analysis is based on a mixed methodology, which employs quantitative data obtained in the union's consultation together with the participant-observation method. With the purpose of mapping the satisfaction in relation to remote work, the survey played the role of subsidizing the Union at the negotiation table, when the employer's proposal for the Home Office was overthrown, but it was also built as an important tool for the participation of workers from administrative sectors, traditionally not very inclined to union representation.

Keyword: Home Office; Collective Negotiations; Union Representation; Labor Relations; Survey.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da UFRGS. Pesquisa sobre Sindicalismo e Relações de Trabalho. E-mail: rita.garrido@ufrgs.br.

² Departamento de Ciências Administrativas (UFRGS). Professor do Programa de Pós-graduação em Políticas públicas (Unipampa). E-mail: davide.carbonai@ufrgs.br.

INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 modificou o ambiente de trabalho de muitos trabalhadores e trabalhadoras ao redor do mundo. A atuação de forma remota, também conhecida como *Home Office*, não só transferiu o trabalho para o ambiente de casa como também isolou os indivíduos. Segundo o Ipea (2021), 11% dos trabalhadores ativos do Brasil exerceram atividades remotas em 2020, com destaque para as áreas da Educação, do Setor Financeiro e da Comunicação.

Na Indústria, onde há predominância do trabalho de produção essencialmente presencial, as discussões sobre o *Home Office* podem não aparentar grande relevância, mas para os sindicatos de trabalhadores o tema foi uma importante novidade nas mesas de negociação coletiva. Segundo nota técnica divulgada em abril de 2021 pelo Dieese (2021), o trabalho remoto integrou 13,7% das tratativas entre sindicatos e empresas³. Na indústria, o percentual foi menor (9,7%), mas representa expressivo crescimento, visto que em apenas um ano o número de mesas de negociações que abordaram o tema passaram de 66 para 708 no setor.

Inevitável, em razão da necessidade de distanciamento social, o *Home Office* integra um conjunto de transformações no campo do trabalho, que no Brasil se veem aceleradas desde a Reforma Trabalhista (13.467/17) e seus resultados catastróficos sobre a legislação protetiva dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como seus efeitos sobre as percepções de pertencimento da classe. Antunes (2020, p.109) afirma que a desregulamentação, a informatização e a 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 os espaços onde essa pragmática for possível. Destes novos cenários, cabe ao movimento sindical, *ainda responsável pela construção das principais garantias e conquistas dos trabalhadores no país* (MOREIRA e CALVETE, 2020, p. 202 *apud* GALVÃO e Teixeira, 2018) o papel de encontrar meios e mecanismos de aglutinamento e participação, desafio este ainda maior junto à parcela de trabalhadores que se encontra fora do ambiente tradicional de trabalho.

Neste contexto, esta pesquisa busca explorar o processo de negociação coletiva sobre o tema do *Home Office* em uma categoria de trabalhadores da indústria. O objetivo é verificar se a estratégia utilizada pelo Sindicato dos trabalhadores garantiu a representação do grupo em atividade remota, tanto no aspecto dos direitos quanto no de participação. Para tanto, optamos

³ Comparação com o ano de 2019, onde a menção do tema nas mesas de negociação foi de apenas 1,2%.

por um estudo junto ao Sindicato dos Metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita (STIMMEC), localizado no Rio Grande do Sul, durante o período da Campanha Salarial de 2021. A entidade, que tem tradição junto à produção fabril e à cultura do chão de fábrica, optou pela aplicação de uma enquete virtual direcionada aos trabalhadores dos setores de administração e gerenciamento. Em hipótese, a ferramenta de consulta elaborada e aplicada pela entidade não serviu apenas ao interesse de coleta das informações, ainda que tenha sido fundamental às negociações, mas também, serviu como um método de ação efetiva da entidade sindical, no qual segundo Michel Thiollent (1985, p. 114), supõe a participação ativa dos trabalhadores no próprio processo de investigação.

O formulário foi aplicado no formato virtual e se organizou em cinco eixos: perfil do trabalhador/a; condições de trabalho e renda; posse de equipamento e estrutura adequada ao trabalho; satisfação quanto ao trabalho remoto; e a relação com a empresa no que diz respeito à organização de metas e tarefas. Os dados obtidos a partir de 151 respostas serviram para subsidiar as negociações durante a campanha. Em nossa análise, utilizamos 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.

Para cumprir os objetivos propostos, este trabalho está organizado como segue: uma nota metodológica com o detalhamento dos nossos métodos; a apresentação dos principais dados obtidos pela enquete do Sindicato; nossa análise sobre o processo de negociação coletiva; e por fim, as conclusões.

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, no capítulo 4, 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 integrante da Patronal; **E2**, fala de integrante da Patronal; **E3**, fala de integrante da Patronal.

Ainda, trouxemos para a análise mensagens que foram obtidas a partir do campo aberto da pesquisa do *Home Office*. Estas estão organizadas na análise da seguinte forma: **M1**, mensagem de trabalhador na pesquisa; **M2**, 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 fevereiro 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).

HOME OFFICE: MAPEANDO A BASE PARA AS NEGOCIAÇÕES

Elaborada em uma plataforma gratuita do Google Formulários, a enquete foi aplicada entre fevereiro e abril de 2021, a partir de contatos (telefones e emails) que o sindicato possuía e/ou coletou junto à categoria. No total da aplicação foram obtidas 151 respostas, sendo este o quadro de dados encaminhado às 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 limitador⁴ estabelecido pelo Patronal na Convenção Coletiva de Trabalho. Ainda, se observado o contexto da 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%

⁴ **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.*

A empresa se responsabiliza pelo acréscimo de gastos?	0 0%	148 100%	148 100%
---	---------	-------------	-------------

Fonte: elaborado pelos autores.

Os trabalhos. 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.

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 acréscimo o volume de tarefas, não conseguindo realizá-las dentro do horário da jornada.

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS

	Muito Bem	Regular	Mal	Respondentes Totais
Como você se sente trabalhando em <i>Home Office</i> ?	90	58	1	149

	60,4%	38,9%	0,7%	100%
--	-------	-------	------	------

Fonte: elaborado pelos autores.

TABELA 3 – 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: elaborado pelos autores.

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.

CAMPANHA SALARIAL 2021: TEMA NOVO NA PAUTA DE REINVIDICAÇÕES

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 de 2021, 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 da reposição salarial foi o ponto

mais discutido da Assembleia, ainda que posteriormente tenham registros do envio de mensagens de trabalhadores insatisfeitos com a inclusão do *Home Office* na pauta. O motivo, segundo o conteúdo destas mensagens, tem relação com o posicionamento antisindical dos trabalhadores das áreas de administração e gerência. O Sindicato, por sua vez, sustentou a inclusão do tema, consciente da realidade econômica observada a partir da enquete.

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 ao Sindicato no dia 14 do mesmo mês o documento com a proposta das empresas para discussão na campanha. Em relação ao *Home Office*, os empresários propuseram a dispensa do registro da jornada de trabalho, que abre precedentes para o não pagamento de horas-estrás, e uma ajuda de custo considerada irrisória pelos representantes dos trabalhadores.

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. A exposição do levantamento comprovou dois pontos importantes e decisivos à negociação: a capacidade do sindicato em inovar no diálogo com os trabalhadores e, conseqüentemente, de obter informações sobre estes, que no caso, relataram uma realidade pouco condizente 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, o primeiro aspecto que se destacou foi a tentativa de desqualificar a pesquisa do Sindicato⁵. Neste sentido, os empresários utilizaram como argumento a necessidade de *escutar todos os trabalhadores, até os que não responderam a pesquisa do Sindicato* (E1).

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

⁵ O advogado do Sindicato Patronal mencionou que a entidade também realizou uma consulta junto a todas as empresas da base para a formulação da proposta. No entanto, durante a reunião que acompanhamos, não foram apresentados os resultados desta pesquisa.

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 fazer 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).

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. (M1)

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 horária 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, política, qualquer coisa que defenda o colaborador [...] (M2).

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” (E3). 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* resultaram 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 discussões junto às empresas, para que sejam firmados Acordos por Fábrica. As partes também atingiram um consenso quanto aos três pontos que deveriam estruturar as discussões do tema, sendo eles: horário de trabalho, estrutura e custos.

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.

Ainda que as negociações da Campanha Salarial não tenham resultado em uma resposta imediata 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, propiciou a participação dos trabalhadores no processo de investigação e findou por derrubar a proposta apresentada pelo Sindicato Patronal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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, houve aumento expressivo de discussões nas Campanhas Salariais, inclusive no ramo da indústria, onde majoritariamente são realizadas atividades de produção no formato presencial.

Na base dos metalúrgicos de Canoas e Nova Santa Rita, trabalhadores e trabalhadoras dos setores de administração e gerenciamento foram direcionados ao trabalho remoto a partir

de março de 2020, período em que a pandemia se agravou no país. Frente à inviliabilidade de um diálogo presencial e com tradição junto ao operariado da fábrica, o Sindicato considerou uma inovação: a aplicação de uma enquete virtual para verificar aspectos importantes do trabalho *Home Office*, posteriormente utilizados nas negociações da Campanha Salarial de 2021.

A consulta cumpriu o objetivo de levantar dados sobre o perfil, as condições de trabalho e renda, a relação com as empresas no que diz respeito à organização da jornada e das metas, e também, sobre as percepções do trabalho remoto. No entanto, se expandiu no propósito de fomentar a participação de uma parcela de trabalhadores e trabalhadoras até então pouco afeita à representação sindical. Deste modo, é possível afirmar que a utilização de novas ferramentas de diálogo e participação é uma garantia à defesa dos direitos, bem como de fortalecimento da luta sindical e dos processos de tomada de decisão destas entidades.

Conforme afirma Ricardo Antunes (2020), a nova morfologia da classe trabalhadora é ampliada, diversa, complexa e fragmentada. No Brasil, em meio às transformações do mundo do trabalho que foram aprofundadas pela Reforma Trabalhista de 2017 e aceleradas pela pandemia da Covid-19, o principal desafio dos sindicatos diz respeito à representação, e para tanto, é preciso conhecimento sobre as muitas realidades em que os trabalhadores estão inseridos.

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 inovação na aplicação de uma pesquisa, que foi utilizada para dialogar com os trabalhadores que não atuam no campo tradicional da indústria; 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 trabalhadoras, antes avessos à representação sindical, ao diálogo e à participação.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. 2ª edição, Boitempo, São Paulo, 2018.

CARBONAI, Davide; REZENDE, Thais. 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, Helena. (2017). **Análise Multivariada de Dados Qualitativos**: Utilização da ACM com o SPSS. 2ª edição, editora Sílabo, Lisboa, 2017.

CRESWELL, John. W.; PLANO CLARK, Vicki. L. **Designing and conducting mixed methods research**. Thousand Oaks, CA, SAGE, 2018.

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

MOREIRA, Éldio Martins Costa; CALVETE, Cassio da Silva. **A reestruturação das organizações dos trabalhadores**: reforma trabalhista em indústria 4.0. In: CALVETE, Cassio da Silva; HORN, Carlos Henrique. **A quarta revolução industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 1ª edição, Editora CirKula LTDA, Porto Alegre, 2020.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 4ª edição, Polis, São Paulo, 1985.

DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html>. Acesso em: 05 de junho de 2021.

G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 05 de junho de 2021.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 05 de junho de 2021.

STIMMEC. 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.

STIMMMEC. 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.

STIMMMEC. 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.

STIMMMEC. 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.

STIMMMEC. Disponível em: < <http://sindimetalcanoas.org.br/novo/wp-content/uploads/2020/09/JORNAL-383.pdf>.> Acesso em 11 de julho de 2021.