

# O IMPACTO DA PANDEMIA E DAS MEDIDAS DO GOVERNO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR SIDERÚRGICO

*Flávia Ferreira Ribeiro<sup>1</sup>*

## 1. Introdução

A crise econômica que já se anunciava no cenário brasileiro e mundial e seu aprofundamento com a pandemia de COVID-19 impactaram seriamente nas relações de trabalho e emprego e nas condições de vida dos trabalhadores no país. No setor industrial, 127.886 empregos foram fechados no acumulado dos 4 primeiros meses do ano<sup>2</sup>, segundo os dados do Novo CAGED. No mesmo período, a produção da indústria brasileira recuou 8,2% na comparação com o ano anterior, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)<sup>3</sup>. No setor de bens de capital, a queda foi ainda mais acentuada, 15,8%.

Até 14 de abril, 9 em cada 10 indústrias já haviam adotado “medidas em relação aos trabalhadores”, segundo sondagem especial realizada pela Confederação Nacional da Indústria- CNI<sup>4</sup>. Destacam-se entre elas, o trabalho domiciliar (*home office*), adotado por 61% das empresas, e a concessão de férias, adotada por 50%. Na indústria de transformação, também são altos os percentuais de redução de salários e jornada e demissões. A redução da jornada de trabalho (com ou sem redução de salários) foi implementada por 19% das indústrias e o banco de horas por 37%. A suspensão de contratos de trabalho foi implementada por 8% das empresas industriais e houve demissões em 15% delas<sup>5</sup>. As medidas implementadas acentuam a precariedade do mercado de trabalho brasileiro, já nitidamente marcado pelas altas taxas de desemprego, rotatividade e informalidade, e aprofundam o quadro de instabilidade e vulnerabilidade

---

1 Doutoranda do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas IFCH/UNICAMP, pesquisadora da REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista e do GT Mundos do Trabalho: Reformas.

2 Estatísticas Mensais do Emprego Formal – Novo CAGED – janeiro – abril. Ministério da Economia

3 Pesquisa Industrial Mensal - Produção Física (PIM-PF) do mês de março.

4 Sondagem Especial: IMPACTOS DA COVID-19 NA INDÚSTRIA ISSN 2317 7330 • Ano 20 • Número 77 • Maio 2020 - Confederação Nacional da Indústria- CNI.

5 Mais de uma medida pode ter sido tomada simultaneamente para o mesmo grupo de trabalhadores ou para grupos diferentes de trabalhadores.

vivido pelos trabalhadores, especialmente após as recentes mudanças na legislação trabalhista.

## **2. O impacto no setor siderúrgico**

No setor siderúrgico, medidas de alteração nas relações de trabalho foram implementadas ainda no mês de março e impactaram severamente nas condições de emprego. Entre as principais estão a antecipação de férias, demissões - especialmente de trabalhadores terceirizados - alteração nos turnos de revezamento, home office e redução salarial. A produção de aço bruto no Brasil foi reduzida em 7,0% no primeiro trimestre de 2020, quando comparada com o mesmo período de 2019, segundo o Instituto Aço Brasil - IABr, entidade representativa das empresas do setor<sup>6</sup>. No mês de abril a queda foi de 39% frente ao mesmo mês de 2019<sup>7</sup>.

Essa conjuntura econômica e social alcançou o setor siderúrgico brasileiro em um momento de recuperação da produção e do faturamento após um longo cenário de instabilidade, que pode ser remontado à grande crise mundial de 2008/2009. O setor foi seriamente impactado no período e, após um breve respiro de crescimento nos anos de 2010 e 2011, acumulou taxas negativas na produção bruta até 2016, ano no qual apresentou um recuo de 6% (IABr). Os principais fatores determinantes desse resultado, segundo o Instituto Aço Brasil (2018), foram o fraco e recessivo desempenho da economia nacional e o excedente da produção mundial de aço, que no período atingiu a marca de cerca de 700 milhões de toneladas, a maior parte proveniente da China. No biênio 2014 e 2015, o setor demitiu, segundo o Instituto, 29.740 trabalhadores e 2.296 contratos foram suspensos (*lay off*). O número de terceirizados no período chegou a 41,5% do total de trabalhadores do setor<sup>8</sup>.

Os anos de 2017 e 2018<sup>9</sup> representaram, como apontado, a reversão desse cenário com o crescimento do setor. Em 2017, a produção de aço bruto aumentou 9,8% na comparação com 2016 e, em 2018, 2,9% em comparação com o ano anterior. O crescimento no período significou o aumento do faturamento nas empresas

---

6 PRELIMINAR ESTATÍSTICO - Nº 060 ABRIL 20 – Instituto Aço Brasil

7 PRELIMINAR ESTATÍSTICO - Nº 061 MAIO 20 – Instituto Aço Brasil

8 Dados retirados dos Relatórios de Sustentabilidade dos anos de 2009 a 2018 elaborados pelo Instituto Aço Brasil.

9 Últimos dados disponíveis para todas as variáveis analisadas mantidas a mesma metodologia de sistematização.

siderúrgicas<sup>10</sup>, os desdobramentos nos indicadores de emprego e das condições de trabalho, no entanto, ficaram aquém.

Segundo dados do Rais / Caged, o número de empregos diretos no setor siderúrgico apresentou resultados negativos ininterruptos entre os anos de 2012 e 2016. Após as demissões ocorridas no biênio 2014-2015, expostas acima, o setor apresentou em 2016 o pior resultado dos últimos dez anos, 77.672 empregos diretos, o que representa uma queda de 10,27%. O resultado representa um patamar inferior ao vivenciado na crise de 2008/2009, quando o setor reduziu em 5,24% o número de empregos e fechou o ano de 2009 com 80.944. No período de retomada do crescimento, apontado anteriormente, o setor apresentou uma pequena elevação no número de empregos no ano de 2017, de 1,17%, mas voltou a cair no ano de 2018, -1,13%, retornando, portanto, ao patamar anterior. Os valores são bastante contrastantes com o aumento da produção nesses anos, 9,8% e 2,9%, respectivamente, como apontado acima. Esses resultados foram motivo de preocupação pelo DIEESE que apontou que o aumento da produção com um nível reduzido de trabalhadores poderia acarretar um maior número de acidentes e doenças ocupacionais. Em nota divulgada em 2017, este aponta ainda outros problemas enfrentados pelos trabalhadores do setor, como “dificuldades nas negociações coletivas para recomposição do poder de compra dos salários dos últimos anos, desemprego e os previsíveis efeitos da reforma trabalhista sobre a jornada de trabalho, terceirização e flexibilização no contrato de trabalho” (DIEESE, 2017)<sup>11</sup>.

As medidas já implementadas nas siderúrgicas no país e as que se avizinham ainda para o primeiro semestre de 2020, em decorrência da crise econômica e da pandemia de COVID-19, devem ser analisadas, portanto, nesse quadro mais amplo das relações de trabalho na siderurgia. Estas impactam no emprego e nas condições de trabalho de um setor que, em que pese sua alta taxa de formalização do trabalho e de tradição de mobilização sindical e negociação coletiva, vem registrando um aumento da precarização desde as privatizações na década de 1990 e, especialmente, após a crise de 2008 e 2009, como mostrado. O setor apresenta altas taxas de rotatividade, terceirização crescente, salários baixos e condições de trabalho insalubres e perigosas, que representam um risco cada vez maior à saúde e à vida dos trabalhadores em virtude da falta de investimentos e das jornadas excessivas em turnos de revezamento.

---

10 Mini Anuário Aço Brasil 2019.

11 Setor Siderúrgico no Brasil – Primeiro Semestre de 2017 – Subseção DIEESE – FEM CUT/MG

Soma-se a esse cenário, a reforma trabalhista aprovada em 2017 que altera substancialmente a regulação do trabalho no país aumentando a liberdade das empresas na definição das regras e gestão do trabalho e, na outra face, a insegurança dos trabalhadores. Associações patronais do setor siderúrgico se mobilizaram fortemente no período e foram um importante agente no lobby para a aprovação de medidas que permitissem uma maior flexibilização das relações trabalhistas. Em um boletim de balanço, publicado em 2018, o Instituto Aço Brasil apontou que a “introdução do limite dos gastos do governo, a reforma trabalhista e a terceirização” (IABr, 2018, p.6) foram os elementos responsáveis pela retomada do crescimento no último período de 2017 e 2018<sup>12</sup>.

Com o discurso de recuperação da economia, o governo federal sancionou novas medidas que aprofundam a lógica da reforma trabalhista, como as Medidas Provisórias 936/2020 e 927/2020, que permitem entre outros dispositivos: a celebração de acordos individuais entre as empresas e trabalhadores que terão sobreposição aos demais instrumentos normativos permitindo, portanto, a retirada de direitos já garantidos; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; a suspensão do contrato de trabalho; e a redução proporcional de salários e de jornada. Grande parte dessas medidas já foram aplicadas pelas principais siderúrgicas no país e outras estão em fase de implementação, o que impacta severamente nas condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.

Segundo o Instituto Aço Brasil, as medidas foram tomadas em decorrência da grande diminuição das vendas de aço no Brasil e no Mundo que, segundo este, retomaram ao patamar de há 25 anos<sup>13</sup>. Segundo o presidente-executivo do Instituto, Marco Polo de Mello Lopes, as usinas de aço no país estão operando com 42,2% da capacidade instalada, quase um terço menor do que os 62% do início do ano<sup>14</sup>. Lopes, que também é coordenador da Coalizão Indústria<sup>15</sup>, foi um dos empresários que acompanhou o presidente Jair Bolsonaro na sua “marcha” ao Supremo Tribunal Federal, no dia 07 de maio, para solicitar medidas de flexibilização do comércio e de ajuda à

---

12 INSTITUTO AÇO BRASIL. Balanço econômico de 2018. São Paulo. 2018

13 Ver reportagem: <https://institutoacobrasil.net.br/site/noticia/vendas-de-aco-voltam-a-1995-e-setor-pede-reativacao-economica/>

14 Ver reportagem: <https://institutoacobrasil.net.br/site/noticia/producao-brasileira-de-aco-bruto-tem-queda-de-143-ate-abril/>

15 Grupo de 13 setores da indústria de transformação do país.

economia. Segundo Lopes, “a indústria está na UTI e, para sair, precisa que ocorram as flexibilizações, de maneira que a roda volte a rodar”<sup>16</sup>.

Segundo o IABr, a partir do mês de março, vários altos-fornos foram abafados ou estão em fase de desmobilização devido à queda na demanda de aço. O quadro é alarmante, uma vez que a paralisação de um alto-forno demanda, além de um elevado custo para sua operacionalização, um período relativamente grande para a sua retomada. A medida sinaliza, portanto, que o impacto não será apenas a redução abrupta da produção no período e que a previsão não é de retomada no curto prazo. Também foram desativados aciarias, fornos elétricos e laminações. Diante desse cenário e das medidas decretadas pelo governo que aumentam o poder das empresas de definição das regras laborais, como apresentado, analisamos os impactos nas condições de emprego e trabalho nas indústrias siderúrgicas.

A pesquisa foi realizada em três siderúrgicas instaladas no Brasil, que estão entre as 5 maiores do país em produção de aço bruto, AcellorMital, Gerdau e Usiminas. Estas implementaram nos meses de março e abril medidas de grande impacto para os trabalhadores, como demissões e suspensões de contratos, e reduziram a produção, com a paralisação de um ou mais de seus altos-fornos e o desligamento de outros setores produtivos. A análise mais específica das medidas implementadas foi realizada nas unidades dessas empresas onde houve redução da produção ou nas suas maiores plantas siderúrgicas.

## **2.1. Usiminas**

A Usiminas foi a empresa com a maior redução da produção. Em comunicado aos investidores, publicado no dia 02 de abril, a empresa anunciou a utilização de “banco de horas, extensão do home office, readequação de efetivo de pessoal contratado por empresas terceirizadas, alteração nos turnos e concessão de férias a parte dos empregados” (USIMINAS, 2020)<sup>17</sup>, nas suas duas plantas siderúrgicas, localizadas nas cidades de Ipatinga, Minas Gerais, e Cubatão, São Paulo. Segundo o comunicado, “houve alteração na produção com a paralisação temporária dos altos-fornos 1 e 2 e das atividades da Aciaria 1, na usina de Ipatinga” (USIMINAS, 2020), e a suspensão por 30 dias da usina instalada em Cubatão.

---

<sup>16</sup> Ver reportagem <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2020-05/bolsonaro-vai-com-empresarios-ao-stf-para-pedir-retomada-da-economia>.

<sup>17</sup> Fato Relevante - USINAS SIDERÚRGICAS DE MINAS GERAIS S.A. – USIMINAS – Disponível no site <http://ri.usiminas.com/comunicados-e-avisos/fatos-relevantes/>

A primeira medida implementada pela empresa foi a alteração do turno de revezamento dos trabalhadores na unidade de Ipatinga de 8 para 12 horas diárias, sem que as horas excedentes à 6ª sejam consideradas como extras, conforme estabelece súmula do TST que rege os turnos de revezamento. A alteração foi solicitada pela empresa e mediada, a pedido desta, pelo Ministério Público do Trabalho - MPT com a justificativa de “reduzir o trânsito de empregados em razão do caráter emergencial que se vive no território nacional”<sup>18</sup>. Segundo Acordo Coletivo firmado entre a Usiminas e o Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e região - SINDIPA, e anuência do MPT, a nova tabela, que reduz de 3 para 2 os turnos de trabalho, será implementada por 90 dias, até 4 de julho. Segundo boletim divulgado pelo Sindicato, que se posicionou contrário à medida e defendeu o estabelecimento de férias remuneradas, a nova jornada não evita a aglomeração e “além de prolongar a jornada diária, é massacrante dentro da usina e provoca mais adoecimento e acidentes de trabalho” (SINDIPA, 2020)<sup>19</sup>.

A empresa estabeleceu também a antecipação de férias entre os meses de abril e maio por meio de Acordos Coletivos firmados com os sindicatos representantes dos trabalhadores nas duas plantas siderúrgicas<sup>20</sup>. Os acordos estabelecem a garantia do pagamento do salário de férias no período devido e o adiamento do pagamento de direitos trabalhistas como o adicional de 1/3 de férias e o ‘Retorno de férias’ (correspondente a 20 dias do salário, direito conquistado e garantido em acordos anteriores) para dezembro.

Na planta de Cubatão, que teve a produção suspensa por 30 dias, como apontado, a medida atingiu mais de 90% dos trabalhadores, aproximadamente 1.500, segundo o sindicato - STISMMMEC. Em Ipatinga, a medida atingiu, segundo o presidente do SINDIPA, quase 2.000 trabalhadores diretos da empresa e suas subsidiárias<sup>21</sup>. As empresas terceirizadas que atuam nas duas áreas da Usiminas também estabeleceram férias coletivas, segundo os sindicatos, para uma parcela dos trabalhadores, porém sem acordo com as entidades. Estas foram impostas pelas empresas individualmente e, segundo denúncias dos trabalhadores recebidas pelos sindicatos, estabelecem o adiamento do pagamento devido apenas para o mês seguinte.

---

18 ACORDO COLETIVO SOBRE JORNADA DE TRABALHO - Ipatinga, 23 de março de 2020

19 SINDIPA – Boletim Nº 04 – ano VIII, Ipatinga, 26 de março de 2020

20 Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga e região, SINDIPA e Sindicato dos Siderúrgicos e Metalúrgicos da Baixada Santista – STISMMMEC.

21 Usimias, Usiroll, Unigal e Usiminas mecânica.

No início de maio, segundo boletins<sup>22</sup> publicados pelos sindicatos, a Usiminas propôs para as unidades de Ipatinga e Cubatão a assinatura de Acordos Coletivos, com validade até 31 de dezembro de 2020, com base nas Medidas Provisórias 936 e 927. A proposta apresentada pela empresa estabelecia a possibilidade de redução salarial em 20%, 25%, 50% e 70% e a redução de jornada na mesma proporção pelo período máximo de 90 dias. A proposta estipulava o pagamento de uma “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que, somada ao benefício emergencial pago pelo governo nos termos da MP 936, garantisse 85% do salário líquido mensal para trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 80% para salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 75% para salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 70% para salários acima de R\$ 20 mil. No caso de redução de jornada e salário no percentual de 20% não seria devido o pagamento de ajuda compensatória. A proposta de acordo estipulava também a suspensão do Contrato de Trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, que poderia ser fracionado em até 2 períodos de 30, com redução proporcional do 13º salário e férias. Nos casos de suspensão de contrato, a Usiminas pagaria uma “Ajuda Compensatória Mensal” no valor de 30%, conforme MP 936, e uma “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que, no total, garantisse 80% do salário líquido mensal para trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 75% para salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 70% para salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 65% para salários acima de R\$ 20 mil.

Além da suspensão de contrato e da redução salarial com redução jornada, mecanismos previstos na MP 936, a proposta previa também a suspensão do contrato para requalificação profissional conforme o art. 476-A da CLT (*lay off*). A medida poderia ser adotada sucessivamente às anteriores pelo período de dois a cinco meses. Nesses casos, a empresa pagaria uma “Ajuda Compensatória Mensal” sem natureza salarial nos mesmos percentuais da suspensão de contrato, apontados anteriormente. A proposta de acordo previa ainda a possibilidade de implementação simultânea e ou sucessivamente, das medidas constantes na MP 927, como por exemplo, o estabelecimento do teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas e alteração no banco de horas.

O acordo estava sendo negociado pela Usiminas e pelas entidades representativas dos trabalhadores das duas plantas, mas foi suspenso em Cubatão em decorrência, segundo o sindicato da região, da informação de que a empresa estava

---

22 SINDIPA – Boletim Nº 09 – ano VIII, Ipatinga, 26 de março de 2020

preparando a demissão de 900 trabalhadores na cidade, o que corresponde a 60% dos trabalhadores na unidade. Em boletim distribuído aos metalúrgicos<sup>23</sup>, o sindicato afirma “de que adianta um acordo que suspenda contratos, reduza jornada se a empresa pretende demitir quase mil trabalhadores?”. Segundo a Usiminas, no entanto, a empresa “vem tentando o diálogo para a solução conjunta, visando ao máximo, a preservação da sua força de trabalho e a sobrevivência da operação em Cubatão<sup>24</sup>. As demissões foram suspensas, no dia 20/05, por meio de decisão liminar concedida pela 2ª Vara de Cubatão em decorrência de ação judicial movida pelo STISMMMEC<sup>25</sup>. A decisão determinou também a reintegração de 100 trabalhadores que já haviam sido demitidos naquela semana<sup>26</sup>. Além das demissões dos trabalhadores diretos, cerca de 600 trabalhadores terceirizados já perderam o emprego ou tiveram redução de salários e suspensão de contrato por acordo individual, segundo o presidente do STISMMMEC.

As demissões também já tinham atingido trabalhadores de Ipatinga. Segundo o sindicato da região, 300 trabalhadores da Usiminas que realizavam obras internas foram demitidos e também trabalhadores terceirizados, mas não foram informados do número. Na unidade, o acordo foi negociado entre a Usiminas e o SINDIPA e, após modificações na proposta inicial da empresa, foi aprovado pelos trabalhadores em assembleia virtual realizada no dia 01 de junho. Em boletim<sup>27</sup> convocatório da assembleia, o sindicato afirma que devido à pressão realizada por este a proposta melhorou em alguns pontos. As modificações no acordo final foram: 1) retirada da possibilidade de redução de 20% nos salários e jornadas, posto que este percentual não está incluído na MP 936 e, portanto, não faz jus ao pagamento da Ajuda Compensatória do governo e nem “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” da empresa; 2) retirada da possibilidade de suspensão do contrato para requalificação profissional conforme o art. 476-A da CLT (*lay off*); 3) inclusão do pagamento do 13º salário integral dos trabalhadores que tiverem o contrato suspenso; 4) aumento da “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” para os trabalhadores que tiverem redução de jornada e salário garantindo 95%, 90%, 85% e 80% dos salários líquidos nas mesmas faixas já

23 Disponível no link <http://metalurgicosbs.org.br/comunicacao/boletim/568-O-Metalurgico-URGENTE-14-05-2020>

24 Ver reportagem <https://www.tribuna.com.br/cidades/sindicato-dos-metal%C3%BArgicos-tenta-reverter-900-demiss%C3%B5es-na-unidade-da-usiminas-em-cubat%C3%A3o-1.101104>

25 Ver reportagem: “Com demissão em massa suspensa pela Justiça, Usiminas tem prejuízo de R\$ 424 milhões no 1º trimestre”. Jornal A Tribuna

26 Ver reportagem <http://metalurgicosbs.org.br/comunicacao/noticia/3752-MAIS-UMA-VITORIA-DALUTA-DOS-TRABALHADORES-JUNTO-COM-SEU-SINDICATO-USIMINAS-NAO-CONSEGUIU-DERRUBAR-A-LIMINAR-QUE-A-IMPEDE-DE-DEMITIR>

27 SINDIPA – Boletim Nº 10 – ano VIII, Ipatinga, 29 de maio de 2020



apresentadas; 5) aumento da “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” para os trabalhadores que tiverem os contratos suspensos garantindo 90%, 85%, 80% e 75% nas mesmas faixas já apresentadas.

A Usiminas já havia implementado medidas de grande impacto para os metalúrgicos e de precarização do trabalho no ano de 2015. A empresa reduziu os salários e a jornada de trabalho de parte dos metalúrgicos em 15%, sob a justificativa de adequar-se à competitividade do preço do aço mundial (USIMINAS, 2015) e impôs 0% de reajuste salarial nas datas bases daquele ano, ou seja, não houve recomposição da inflação do período, o que levou à perda do poder de compra dos salários dos trabalhadores. No período, a empresa desligou dois dos seus altos-fornos, um na planta de Ipatinga e outro na de Cubatão, e demitiu 5 mil trabalhadores entre efetivos e terceirizados.

## **2.2 ArcelorMittal**

A ArcelorMittal, maior produtora de aço no mundo, também estabeleceu, por meio de Acordo Coletivo, medidas trabalhistas que impactaram nos salários e contratos, com base nas Medidas Provisórias 927 e 936. No dia 30 de março, a empresa anunciou a paralisação, por 45 dias, do alto-forno 3 da sua planta em Tubarão, no Espírito Santo, dedicada a produção de aços planos, e a manutenção das operações na usina siderúrgica de João Monlevade, na Mina do Andrade e em algumas unidades florestais em Minas Gerais, voltadas para a produção de aço longo<sup>28</sup>. A empresa anunciou ainda que adotou o *home office* para os trabalhadores administrativos, o distanciamento nas unidades e reforçou as medidas de higienização.

O Acordo Coletivo, firmado com o Sindicato dos Metalúrgicos de Tubarão - Sindimetal-ES e aprovado em assembleia virtual pelos trabalhadores, tem vigência de 1º de maio a 31 de dezembro, podendo ser renegociado se alterado o período de calamidade fixado pelo governo, e estabelece: 1) a possibilidade da concessão de férias individuais e coletivas à totalidade ou parte dos trabalhadores a critério da empresa, assim como a sua prorrogação, ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido. Nesses casos, o pagamento do salário fica adiado para o 5º dia útil do mês subsequente e o adicional de 1/3 de férias e a gratificação de férias (correspondente a 2/3 do salário) poderão ser pagos até dezembro; 2) a possibilidade de redução de 25% do salário e da

---

28 Nota da empresa <https://brasil.arcelormittal.com/sala-imprensa/noticias/brasil/arcelormittal-brasil-faz-adequacoes-em-sua-producao-devido-ao-coronavirus>

jornada de trabalho para os trabalhadores de horário administrativo. A empresa fornecerá uma ajuda compensatória, de natureza indenizatória, que, somada ao benefício pago pelo Governo, deverá assegurar até 80% do salário dos metalúrgicos e respeitar o piso estabelecido em acordo. A redução terá validade por noventa dias e será estabelecida segundo critérios da empresa. Em caso de demissão sem justa causa que ocorrer no período de garantia provisória de emprego (período de redução salarial e de jornada e após o restabelecimento por igual período, segundo os termos da MP 936) a empresa pagará indenização de 60% do salário a que teria direito o trabalhador no período corresponde ao primeiro terço da garantia provisória, 55% no segundo terço e 50% no terceiro terço. A cláusula é um pouco superior à estabelecida na MP que determina o pagamento de 50% a que o trabalhador teria direito em todo o período em caso da redução de 25% do salário. Para trabalhadores em cargo de nível superior e/ou que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência social, o acordo autoriza a adoção de percentuais diferentes de redução de salário e jornada; 3) suspensão da homologação das demissões pelo Sindicato durante o período; 4) banco de horas de 6 meses para trabalhadores de nível operacional e técnico e 12 meses para nível superior, com limite de 120 e 180 horas respectivamente.

Segundo o Sindicato, que também realizou acordos com empresas do ramo metalúrgico e mineração, como a Samarco, as condições estabelecidas são melhores que as previstas nas MP 927 e 936, “os resultados demonstram que a participação do Sindicato em negociações, como forma de garantia da defesa dos interesses dos trabalhadores, é de extrema importância, principalmente em momentos excepcionais como esse” (Sindimetal-ES, 2020)<sup>29</sup>.

Assim como a Usiminas, a AcellorMital também já possuía um alto forno paralisado na unidade, desde 2019, com capacidade de produção de 1,2 milhão de toneladas. O alto forno 3, recentemente paralisado, tem capacidade para 2,8 milhões de toneladas.

### **2.3 Gerdau**

O grupo Gerdau também anunciou, por meio da publicação de *Fato Relevante*<sup>30</sup>, no dia 4 de março, que “promoveu o desligamento do alto-forno 2 da sua usina em Ouro

29 Sindimetal-ES, 2020, [http://sindimetal-es.org.br/#\[AbreEmDIV\]ajax.asp?link=noticia&id=9882](http://sindimetal-es.org.br/#[AbreEmDIV]ajax.asp?link=noticia&id=9882)

30 GERDAU; Fato Relevante; São Paulo, 03 de abril de 2020 <https://ri.gerdau.com/divulgacao-e-resultados/avisos-comunicados-e-fatos-relevantes/>

Branco”, com capacidade instalada de 5 milhões de toneladas anuais, e a paralisação “das aciarias elétricas e laminação de aços longo”. Ainda segundo a empresa, em algumas unidades optou-se pela implementação de férias coletivas, enquanto no setor administrativo, implementou-se o regime de *home office*.

Na unidade instalada na cidade de Ouro Branco, Minas Gerais, a empresa firmou Acordo Coletivo com o sindicato dos metalúrgicos da região<sup>31</sup>, com base nas Medidas Provisória 936 e 927, que estabelece: 1) a redução de salário e jornada de trabalho em três faixas - redução de 10% dos salários e de 20% da jornada para salários até o teto previdenciário (até R\$ 6.101,06), redução de 15% dos salários e 20% da jornada para salários entre 1 e 2 tetos previdenciários (de R\$ 6.101,07 até R\$ 12.202,12) e redução de 20% dos salários e 20% da jornada para trabalhadores com salários acima de 2 tetos previdenciários (acima de R\$ 12.202,12); 2) suspensão do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias. Nesses casos, a empresa realizará a concessão de ajuda compensatória mensal (de natureza indenizatória) correspondente à 30% do valor do salário nominal, conforme já estabelecido pela Medida Provisória.

O Acordo foi aprovado pelos trabalhadores em assembleia virtual realizada pelo sindicato, no dia 22 de abril, e tem validade até 31 de dezembro. Segundo boletim<sup>32</sup> de convocação publicado pelo sindicato, as medidas visam

(...) não tão somente a de atuar na conservação da saúde dos empregados das categorias, mas, também, a de preservar o emprego de vocês, principalmente em um país onde existem mais de 13 milhões de desempregados e, pior, sem a chance de ter como ir para a informalidade. (...) Companheiros e companheiras, com essas medidas, estamos tentando viabilizar que haja um final feliz para ambas as partes ou, pelo menos, que o final, embora incerto de quando ocorrer, seja de um saldo menos horrendo, quando ocorrer. (SINDOB, 2020)

O acordo pode impactar, segundo diretor do sindicato, 5 mil trabalhadores, mas, até o mês de março, só havia sido implementado para os trabalhadores em grupo de risco, maiores de 60 anos e gestantes, para os quais o contrato de trabalho foi suspenso. Ainda segundo o diretor, houve demissões apenas nas terceirizadas que atuam na parte de obras da usina.

A Gerdau estabeleceu também, com base nos mesmos critérios, Acordo Coletivo na sua planta localizada no porto de Praia Mole, Espírito Santo, com o mesmo

---

31 Sindicato dos Metalúrgicos de Ouro Branco, Congonhas e Base - SINDOB.

32 Boletim *O Tarugo* do Sindicato dos Metalúrgicos de Ouro Branco, Congonhas e Base – edição 2170 – 17/04/2020

sindicato representante dos trabalhadores da AcerlorMittal em Tubarão, Sindimetal-ES. Este acordo, no entanto, tem validade até 31 de julho de 2020 e estabelece um acréscimo de 30 dias no período de estabilidade provisória previsto pela MP 936.

Em *Fato Relevante*<sup>33</sup>, publicado em maio, a empresa anunciou que a produção nas aciarias elétricas e na laminação de aços longo já havia sido retomada. Em teleconferência com jornalistas, destinada à apresentação dos resultados da Gerdau no primeiro trimestre, o presidente-executivo da empresa, Gustavo Werneck, anunciou que a empresa pretende religar o alto-forno da usina siderúrgica de Ouro Branco entre o fim de junho e início de julho, devido à recuperação gradual nas encomendas de clientes<sup>34</sup>.

### 3. Conclusão

Medidas de alteração nas relações de trabalho e emprego foram implementadas extensivamente no setor siderúrgico, a partir do mês de março, principalmente teletrabalho, antecipação de férias, estabelecimento de férias coletivas, ampliação do banco de horas, redução salarial com redução de jornada, suspensão de contratos de trabalho e demissões de trabalhadores diretos e terceirizados.

Nas três empresas pesquisadas mais detidamente, Usiminas, AcelorMittal e Gerdau, já foram implementadas ou estão em negociação as medidas possibilitadas pelas MPs 936 e 927. Estas siderúrgicas representam juntas, segundo o Instituto Aço Brasil<sup>35</sup>, quase 60% do total da produção de aço bruto no Brasil reunindo em todas as suas unidades no país 45.710 trabalhadores diretos.

**Tabela 1. Informações gerais das empresas siderúrgicas selecionadas (2019)**

	Participação na produção de aço bruto no país	Ebitida - R\$	Total de trabalhadores (agregado Brasil)
Usiminas	10,05%	2 bilhões	13.410
AcelorMittal	30,34%	4 bilhões	17.000
Gerdau	19,40%	2.639 bilhões	15.300

33 GERDAU; Fato Relevante; São Paulo, 06 de maio de 2020. <https://ri.gerdau.com/divulgacao-e-resultados/avisos-comunicados-e-fatos-relevantes/>

34 Ver reportagem <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2020/05/07/gerdau-diz-sentir-retomada-nas-vendas-para-construcao.ghtml>

35 Mini Anuário 2020 - Instituto Aço Brasil

Elaboração própria. Fonte: Instituto Aço Brasil, Relatórios de Sustentabilidade das empresas e RAIS/CAGED.

As medidas implementadas nas três empresas são, portanto, não só representativas de um setor industrial de extrema importância e alta mobilização de capital, como seu impacto tem grande alcance. Estes vão além dos muros das usinas e de seus trabalhadores e atingem também as comunidades onde estão instaladas as plantas siderúrgicas por se tratarem de cidades que, em menor ou maior grau, têm a sua economia local bastante dependente dessas empresas, devido ao processo histórico de desenvolvimento da chamada questão siderúrgica no Brasil. O quadro abaixo resume as medidas implementadas nas empresas.

**Tabela 2. Medidas de alteração nas relações de trabalho nas empresas siderúrgicas AcellorMital, Gerdau e Usiminas, de acordo com as plantas selecionadas**

	<b>Medida Provisória 936</b>		<b>Medida Provisória 927</b>	<b>Outras medidas</b>
	<i>Redução de salário e jornada</i>	<i>Suspensão de jornada</i>		
<b>Usiminas: planta Ipatinga</b>	Vigência 01/06/2020 a 31/12/2020		Teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas, alteração no banco de horas e antecipação do gozo de feriados não religiosos.	Alteração do turno de revezamento de 8 para 12 horas diárias por 90 dias com validade até 4 de julho. Demissão de 300 trabalhadores diretos que realizavam obras interna e terceirizados.
	Redução de 25%, 50% e 70% por no máx 90 dias. Pagamento de “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que garante 95% do salário p/ trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 90% p/ salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 85% p/ salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 80% p/ salários acima de R\$ 20 mil.	Suspensão de contrato, máx de 60 dias. Pagamento de “Ajuda Compensatória Mensal” no valor de 30%, conforme MP 936, e “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que, no total, garante 90% do salário p/ trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 85% p/ salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 80% p/ salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 75% p/ salários acima de R\$ 20 mil.		
<b>Usiminas: planta Cubatão</b>	Negociação de acordo suspenso devido ao anuncio de 900 demissões de trabalhadores diretos		Teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas, alteração no banco de horas e antecipação do gozo de feriados não religiosos.	Demissão de 600 trabalhadores terceirizados. Anuncio da demissão de 60% dos trabalhadores diretos (medida suspensa por meio de liminar judicial).
	Redução de 20%, 25%, 50% e 70% por no máx 90 dias. Pagamento de “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que garante 85% do salário p/ trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 80% p/ salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 75% p/ salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 70% p/ salários acima de R\$ 20 mil.	Suspensão de contrato, máx de 60 dias. Pagamento de “Ajuda Compensatória Mensal” no valor de 30%, conforme MP 936, e “Ajuda Compensatória Mensal Adicional” que, no total, garante 80% do salário líquido mensal para trabalhadores que recebam até R\$ 4 mil, 75% para salários entre R\$ 4 mil a R\$ 10 mil, 70% para salários de R\$ 10 a R\$ 20 mil e 55% para salários acima de R\$ 20 mil.		
<b>Arcelor Mittal: Planta Tubarão (ES)</b>	Vigência 31/5/2020 a 31/12/2020		Teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas e banco de horas de 6 meses para trabalhadores de nível operacional e técnico e 12 meses para nível superior, com limite de 120 e 180 horas respectivamente.	Suspensão da homologação das demissões pelo Sindicato durante o período.
	Redução de 25% do salário e da jornada para trabalhadores de horário administrativo. Pagamento de ajuda compensatória, de natureza indenizatória, que, somada ao benefício pago pelo Governo, deverá assegurar até 80% do salário e respeitar o piso estabelecido em acordo. Trbalhadores em cargo de nível superior e/ou com salários maior ou igual 2x o limite máximo dos benefícios do RGPS, poderá ter percentuais diferentes.			
<b>Gerdau: Planta Praia Mole (ES)</b>	Redução em 3 faixas - 10% dos salários e 20% da jornada p/ salários até R\$ 6.101,06; 15% dos salários e 20% da jornada p/ salários entre R\$ 6.101,07 até R\$ 12.202,12; 20% dos salários e 20% da jornada p/ salários acima de R\$ 12.202,12.	Suspensão do contrato de trabalho pelo máx de 60 dias. Pagamento de ajuda compensatória mensal correspondente à 30% conforme já estabelecido pela MP		
<b>Gerdau: Planta Ouro Branco</b>				

As mudanças nas relações de trabalho e a implementação das MPs descritas na tabela foram analisadas apenas nas plantas indicadas e, portanto, não se pode afirmar que impactam a totalidade dos trabalhadores destas siderúrgicas. As plantas observadas, que estão entre as maiores do país, abarcam juntas 65% dos trabalhadores dessas empresas. A dificuldade de acesso e de sistematização dos dados de implementação das medidas se configura como mais uma problemática, uma vez que não permite uma análise mais ampla do cenário atual no setor e da real extensão e profundidade das modificações, o que nos permite assinalar que a gravidade dos impactos pode ser ainda maior. Essa problemática é ainda mais aguda na análise dos trabalhadores terceirizados para os quais os acordos estão sendo realizados de forma individualizada e, conforme apontam os sindicatos, são de proporções ainda maiores.

É importante ressaltar que as medidas podem ser aplicadas simultaneamente ou em sequência prorrogando e acentuando o impacto sob as condições de vida para cada trabalhador. Faz-se necessário também apontar os efeitos sob as condições de trabalho com a efetivação das medidas apontadas que, ao aumentarem a jornada por meio da extensão do turno de revezamento e intensificarem o trabalho por meio da redução do quadro de trabalhadores, aumentam os riscos à saúde e à vida dos que continuam nas fábricas.

As medidas implementadas impactam, portanto, seriamente nas condições de trabalho e vida dos trabalhadores com efeitos deletérios para toda a sociedade ao intensificarem a instabilidade e a vulnerabilidade por meio da suspensão de contratos de trabalho e redução salarial. Na contramão das justificativas do governo, as Medidas Provisórias não garantem a manutenção do emprego e, ao contrário, acumulam demissões e precarização do trabalho. As demissões em massa anunciadas na Usiminas denotam tais consequências, bem como os demais Acordos Coletivos firmados entre empresas e sindicatos que, ao possuírem cláusulas que estabelecem parâmetros para as demissões que forem realizadas no período de implementação das medidas, apontam para a previsão de redução das vagas de emprego.

Ao aprofundarem a lógica da reforma trabalhista aprovada em 2017, que amplia a liberdade das empresas no estabelecimento das regras das relações de trabalho, as Medidas Provisórias 936 e 927 agravam, portanto, o cenário enfrentado pelos trabalhadores no país. Na siderurgia, estas aprofundam o processo de precarização crescente e aumento do desemprego observado no setor desde a década de 1990 e intensificado após a crise de 2014 e 2015, como apontado. Esse percurso, no entanto,

longe de apresentar sinais de arrefecimento, parece reviver um novo período de intensificação. As medidas implementadas demonstram que as estratégias adotadas pelas empresas, frente à crise econômica e aos efeitos da pandemia, nesse período, assentam-se em uma forte investida sobre as condições de trabalho possibilitada pelas alterações na legislação trabalhista no país. Apesar do crescimento da produção siderúrgica no período anterior, como demonstrado, podemos apontar para uma reestruturação do setor direcionada para diminuição dos custos com a força de trabalho e aumento da valorização do capital, que não se limitará ao período de pandemia e crise econômica, mas que terá efeitos prolongados para os trabalhadores.