

CARLOS MINA

AUTOR DE “AUTONOMIA DELEGADA” E
“A MAGIA DO EQUILIBRIO NAS RELAÇÕES HUMANAS”

GOVERNANÇA TRABALHISTA

**COMO FUNDAMENTAR DIRETRIZES
TRABALHISTAS-SINDICAIS
PREVENTIVAS E NEGOCIÇÃO
COLETIVA DE RESULTADOS**

- A base das relações trabalhistas no Brasil
- A função das relações trabalhistas nas empresa
- Aspectos práticos do direito do trabalho
- Aspectos práticos do direito sindical
- Conflitos coletivos e meios de solução
- O processo e as técnicas de negociação coletiva
- Gestão de greve e plano de contingências



© Copyright 2024 - Carlos Mina

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Mina, Carlos

Governança trabalhista : como fundamentar
diretrizes trabalhistas-sindicais preventivas e
negociação coletiva de resultados / Carlos Mina. --
São Paulo : Ed. do Autor, 2024.

Bibliografia.

ISBN 978-65-01-23654-4

1. Direito do trabalho 2. Direito sindical
3. Negociação coletiva de trabalho 4. Relações de
trabalho 5. Sindicalismo I. Título.

24-239828

CDU-34:331

Índices para catálogo sistemático:

1. Relações de trabalho : Direito do trabalho 34:331

Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

Proibida a reprodução total ou parcial desta obra, de qualquer forma ou meio eletrônico, mecânico, inclusive por meio de processos xerográficos, sem permissão expressa do editor (Lei n 9.610/98).

Todos os direitos reservados à:

Carlos Mina Consultoria S/S Ltda.

carlosmina@uol.com.br www.carlosmina.com.br

Projeto Gráfico e Diagramação

Mauro Lenhaioli Junior

Preparação de Textos e Revisão

Camila Fernandes

Capa

Gian Felipe

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	07
CONTEÚDO	09
Introdução à gestão trabalhista-sindical	11
O trabalho	11
A gestão de pessoas	12
Os sindicatos	14
CAPÍTULO 1 - a base das relações trabalhistas no Brasil	19
O sistema representativo sindical	21
O sindicato e suas características	25
Como manter as prerrogativas da linha de comando	32
O impacto do sindicato na vida das empresas	33
O reconhecimento e a sobrevivência do sindicato	35
A atuação dos gerentes na representação dos empregados	38
A participação dos trabalhadores na vida das empresas no Brasil	39
CAPÍTULO 2 - a função das relações trabalhistas nas empresas	43
Por que a empresa deve investir em relações trabalhistas	46
O papel e a função do profissional de relações trabalhistas	50
Estratégia de trabalho visando resultados de relações trabalhistas	57
Diagnóstico trabalhista	64
CAPÍTULO 3 - aspectos práticos do direito do trabalho	69
Direito do trabalho	71
Fontes e hierarquia das normas jurídicas	75
Relação do direito do trabalho com os demais ramos do direito	80
Integração das normas trabalhistas	82
Pontos específicos da relação de trabalho e contrato de emprego	86
Responsabilidade trabalhista solidária e subsidiária	88
Empregador	89
Empregado	91

<u>CAPÍTULO 4 - aspectos práticos do direito sindical</u>	93
<u>O princípio da liberdade sindical</u>	95
<u>Organização sindical</u>	100
<u>Atividades sindicais</u>	104
<u>CAPÍTULO 5 - conflitos coletivos e meios de solução</u>	109
<u>Conflitos coletivos de trabalho – vertente legal</u>	112
<u>Conceito, tipos de dissídio coletivo e a dinâmica do processo</u>	117
<u>Autotutela (greve)</u>	123
<u>Conflitos coletivos de trabalho – vertente administrativa</u>	128
<u>Estrutura e dinâmica do programa participativo</u>	132
<u>CAPÍTULO 6 - o processo e as técnicas de negociação coletiva</u>	139
<u>O processo de negociação coletiva</u>	141
<u>Conceito</u>	141
<u>Finalidade</u>	142
<u>Premissas</u>	144
<u>Características</u>	151
<u>Aspectos variáveis e a dinâmica da negociação coletiva</u>	151
<u>Objetivos da negociação coletiva</u>	153
<u>Padrões de desempenho da negociação coletiva</u>	158
<u>Etapas do processo</u>	175
<u>As técnicas de negociação coletiva</u>	176
<u>Como negociar bem?</u>	184
<u>O planejamento estratégico</u>	187
<u>O poder de barganha</u>	190
<u>As táticas de negociação</u>	201
<u>Aspectos comportamentais da negociação coletiva</u>	208
<u>Estilos de negociação</u>	210
<u>Reforçando sobre comunicar os empregados na negociação coletiva</u>	211
<u>CAPÍTULO 7 - gestão de greve e plano de contingências</u>	213
<u>Gestão de greve</u>	215
<u>O impacto econômico da greve</u>	219
<u>Lei de greve - direito fundamental do trabalhador</u>	222
<u>Interpretação prática da lei de greve</u>	

<u>Plano de contingência de greve (PCG)</u>	229
<u>Estrutura Operacional do PCG</u>	230
<u>Referências bibliográficas</u>	239
<u>Sobre o autor</u>	241

APRESENTAÇÃO

Este livro foi escrito especialmente para profissionais da área de relações trabalhistas e sindicais, bem como para aqueles atuando em recursos humanos que lidam com essas questões. Também é direcionado para pessoas interessadas no tema ou que, por profissão, estão comprometidas com ele, como sindicalistas, advogados trabalhistas e executivos empresariais.

Trata-se de um material inédito e abrangente, que oferece pontos efetivos para uma estratégia de resultados, contribuindo significativamente para o aprimoramento, reciclagem ou desenvolvimento do conhecimento dos leitores.

Este é um livro para ser lido com atenção, pois as palavras e textos apresentam particularidades que precisam ser entendidas e interpretadas para se situar em uma estratégia de trabalho de absoluto sucesso.

O livro não se limita a resumir temas ou a oferecer dicas simples do tipo “faça isto ou aquilo”. Não é, tampouco, uma coletânea de textos desarmonicos que tratam das relações trabalhistas de forma simplista. O objetivo é conduzir o leitor pela complexidade dos temas de forma integrativa, lógica e progressiva.

Muitos dos assuntos abordados têm conformação jurídica, enquanto outros são de resolução administrativa e prática, todos convergindo para um excelente manual de governança trabalhista. Esse termo, no contexto do livro, representa um conjunto de ações destinadas a gerenciar a relação capital-trabalho e buscar a paz trabalhista.

Todos os assuntos foram pesquisados sistematicamente e escritos cuidadosamente em uma linguagem informal, observando, obviamente, os termos técnicos próprios do contexto e do propósito do livro.

O livro em questão se destaca por sua abordagem única e minuciosa sobre as relações trabalhistas e sindicais, proporcionando um aprendizado teórico-prático que é raro encontrar em outras obras do gênero. Ele oferece uma análise detalhada dos processos e técnicas de negociação coletiva, uma área que muitas vezes é negligenciada ou tratada de forma superficial em outros textos.

A riqueza de detalhes e a profundidade dos temas abordados tornam este livro uma ferramenta indispensável para profissionais que desejam entender e aplicar corretamente as práticas de negociação no ambiente empresarial.

Este é um livro de referência para ser consultado tanto em situações preventivas quanto em momentos críticos e corretivos da dinâmica trabalhista.

Com sete capítulos (lições) essenciais, o livro fundamenta a governança trabalhista, capacitando o leitor a gerir relações trabalhistas-sindicais, conciliar interesses, prevenir conflitos e negociar acordos coletivos com competência e domínio.

O conteúdo representa a minha vasta vivência, de mais de trinta anos, em consultoria, assessoria e treinamentos na área de relações trabalhistas-sindicais, e a

minha sólida formação acadêmica e profissional é a credencial essencial para tratar, com total competência e domínio, os temas apresentados.

São inúmeros trabalhos realizados em empresas de diversos segmentos no Brasil. Com certeza estamos te entregando o que você buscava como conhecimento sistêmico e integrado para realizar um trabalho de alta competência profissional.

O profissional de relações trabalhistas-sindicais, temos convicção, se manterá em serviço ativo e demandado pelas empresas no mundo capitalista e democrático. A razão é bastante simples: a importância do seu papel de mediador e conciliador das relações capital e trabalho, propiciando um ambiente digno e de respeito nas organizações.

Desejo a você muito sucesso e a realização de um trabalho que engrandeça esta nobre profissão.

Carlos Mina

CONTÉUDO

GOVERNANÇA TRABALHISTA: como fundamentar diretrizes trabalhistas-sindiais preventivas e negociação coletiva de resultados prepara você para:

1. Compreender gestão trabalhista-sindical.
2. Atuar na gestão trabalhista de empresas conforme as práticas, conceitos, regras legais e fundamentos teóricos, visando um ambiente organizacional harmonioso e de respeito mútuo entre capital e trabalho.
3. Ter domínio do assunto relações trabalhistas nos aspectos estrutural, conjuntural e comportamental, de forma teórica e prática, para o exercício de uma assessoria efetiva em colaboração direta com a gestão de recursos humanos e a gestão jurídica.
4. Assimilar os modos e as técnicas para desenvolver um trabalho efetivo nessa área.
5. Entender o papel do sindicato na representação dos trabalhadores, bem como as suas prerrogativas, e o papel e as responsabilidades pertinentes ao empregador e sua prerrogativa de exercer o poder diretivo da empresa.
6. Compreender o sistema de relações trabalhistas no Brasil,
7. Entender a complexidade da legislação trabalhista, conciliando regras legais e necessidades operacionais, visando paz trabalhista.
8. Assegurar à empresa uma assessoria prática e relevante na conciliação de interesses entre empresa, empregados e sindicato.
9. Atuar na negociação coletiva com absoluta compreensão do processo e com estratégias para formalizar acordos.
10. Conduzir conflitos trabalhistas, paralisações e greves por meio de técnicas e ações administrativas e legais.

Texto e Contexto

O encadeamento dos temas descritos nos sete capítulos que se sucedem, propõe-se a fornecer aos leitores uma sólida direção e uma forma de procedimento executivo e operacional com foco na gestão das relações trabalhistas.

Esta obra não tem a pretensão de esgotar o assunto, mas asseguramos que o conteúdo abrange os principais temas de gestão trabalhista. Bastaria, no decurso do tempo, o leitor continuar atualizando os aspectos legais. Embora os assuntos estejam encadeados de forma progressiva, cada capítulo poderá ser lido separadamente, conforme a conveniência do interessado, sem prejuízo à compreensão geral.

A seção “introdução à gestão trabalhista sindical”, antecedendo a abertura dos capítulos, é um ponto essencial sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Ela serve como um breve guia que orienta o leitor pelos principais conceitos e dinâmicas que moldam o cenário atual das relações laborais. Nessa seção são abordados

tópicos fundamentais sobre o trabalho, a gestão de pessoas e os sindicatos. Com esse preâmbulo, o leitor é situado em um contexto analítico, preparado para aprofundar-se nos temas específicos que serão abordados nos capítulos subseqüentes.

- Capítulo 1 (A base das relações trabalhistas no Brasil) aborda o contexto trabalhista sindical, assunto imprescindível de posicionamento das relações trabalhistas no Brasil.
- Capítulo 2 (A função das relações trabalhistas nas empresas) trata com muita pertinência da função do profissional desta área, papel e responsabilidades, e técnicas e estratégias para um desempenho eficiente.
- Capítulo 3 (Aspectos práticos do direito do trabalho) fornece uma base legal imprescindível a ser observada na relação capital e trabalho, no entendimento e cumprimento da legislação, e na prevenção trabalhista.
- Capítulo 4 (Aspectos práticos do direito sindical) expressa a dimensão necessária ao entendimento legal da função sindical, atuação na representação dos trabalhadores e a relação com as empresas.
- Capítulo 5 (Conflitos coletivos e meios de solução) explica as categorias de conflitos na dinâmica do trabalho, de caráter individual e coletivos, bem como os meios de soluções de controvérsias.
- Capítulo 6 (Processo e técnicas de negociação coletiva) apresenta, em amplo aspecto, o escopo de uma negociação, objetivos, conceitos, e planejamento de todas as etapas necessárias aos acordos com sindicatos, como também o conhecimento necessário para o negociador ser eficiente no processo de persuasão, barganha e apresentação de argumentos.
- Capítulo 7 (Gestão de greve e de plano de contingência) orienta as nuances da lei de greve, como agir em paralizações, e fornece um completo plano de contingências, amplamente experimentado na prática.

INTRODUÇÃO À GESTÃO TRABALHISTA-SINDICAL

O trabalho

A dinâmica do trabalho tem procurado se adequar às mudanças estruturais e conjunturais da tecnologia e da economia mundial. Há oportunidades e incertezas de toda espécie, para empresas e para pessoas de modo geral. O crescimento exponencial da tecnologia computacional definiu, de certa forma, uma nova revolução no campo do trabalho, ou seja: a revolução digital ou Quarta Revolução Industrial, em que impera a realidade virtual. Estamos frente a inteligência artificial (IA).

É uma mudança radical e uma quebra de paradigmas sem precedentes no campo do trabalho, desde a remota era das máquinas a vapor - uma transformação que revela um futuro que já começou. Todos nós, de uma forma ou de outra, vemos e experimentamos a grande velocidade das transformações no nosso cotidiano, em especial no mundo do trabalho. Há maior acesso a informações e conhecimentos de toda espécie, devido principalmente à internet, com destaque para as redes sociais. Assim, o trabalho também procura se enquadrar nesse novo contexto, em termos de importância e significado. E tudo o que está acontecendo contribui expressivamente para melhorar a gestão de pessoas. São métodos de trabalho menos desgastantes, automatização de rotinas e mais produtividade com menos esforço físico.

Certamente, toda essa mudança impacta outros fatores, como a exigência de especialização para funções de maior complexidade, a reestruturação de atividades e até mesmo a redução de postos de trabalho. É um caminho sem volta, tanto para as empresas quanto para as pessoas. Vivemos hoje a realidade da volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade – mundo VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*), termo usado pela primeira vez em 1987, com base nas teorias de liderança de Warren Bennis e Burton Nanus (escritores, professores e consultores). Há, seguramente, outros conceitos que explicam as mudanças. A cada dia uma novidade.

Outro aspecto relevante no mundo do trabalho é que entramos na Era da Indústria 4.0 — termo originário da Alemanha, a partir de um projeto de estratégias que engloba automação, controle e tecnologia da informação aplicadas aos processos de manufatura. A partir de sistemas ciberfísicos, internet das coisas (IOT) e internet dos serviços (IOS), os processos de produção tendem a se tornar cada vez mais eficientes, autônomos e customizáveis. Isso significa um novo período industrial, com processos mais inteligentes, flexíveis e auto ajustáveis. Ainda assim, as pessoas estarão envolvidas, de uma forma ou de outra.

Todo esse processo de mudanças tem gerando grande impacto nos hábitos das pessoas, desde novas formas de consumo a questões ambientais, sociais, éticas e de saúde, o que tem demandado novos negócios e, obviamente, alterações significativas nos negócios atuais. No mundo todo, as empresas empreendem uma busca sistemática pela sobrevivência. Para cada produto ou serviço há pelo menos duas empresas que os oferecem. As pessoas passaram a conhecer melhor os seus direi-

tos como consumidores e se tornaram mais exigentes. Isso altera toda a dinâmica organizacional, fazendo com que a empresa se volte, de fato, para as necessidades e expectativas dos clientes. Duas décadas atrás, estudiosos do assunto, como Peter Drucker, já previam claramente essa situação.

As relações de trabalho, especificamente as relações trabalhistas sindicais, estão inseridas nesse contexto de mudanças, e estas são percebidas nos modelos de contratação, nas garantias de direitos, nas formas e métodos de trabalho etc. Assim, entender o novo ambiente de negócios, visualizar o futuro e observar as tendências tecnológicas, econômicas e sociais é imprescindível para estabelecer uma política de relações trabalhistas. Do mesmo modo, ter uma perspectiva realista do cenário mundial e perceber interfaces com os processos de trabalho, as redes sociais, inovações, diversidade, convergências e possíveis conexões, certamente, é a melhor forma de estabelecer uma estratégia de conciliação de interesses entre empresa, sindicato e empregados.

A gestão de pessoas

A predominância dos métodos de trabalho conhecidos como taylorismo e fordismo — hoje, também há o toyotismo — levaram as empresas a obterem importantes ganhos de produtividade, dessa forma podendo remunerar melhor os trabalhadores, condição imposta, de certa forma, pelos movimentos sindicais. Esse fato econômico injetou dinheiro na economia, aumentando o consumo, e, essencialmente, amenizou a resistência dos trabalhadores à racionalização do trabalho e a novos métodos como polivalência, multifuncionalidade e grupos semiautônomos - essas denominações eram divulgadas pelas empresas como “enriquecimento de cargos”, o que gerava forte oposição dos sindicatos.

Contudo, é inegável que as transformações tecnológicas e organizacionais do mundo do trabalho, impostas pela globalização da economia, fizeram os trabalhadores repensarem seu comportamento nas reivindicações e entenderem melhor a competitividade empresarial e, conseqüentemente, a sobrevivência de seus empregos.

A sobrevivência das empresas dependia criticamente de altos índices de produtividade, qualidade do produto e inovação do processo para diminuição dos custos de produção, além da inovação do produto. Do mesmo modo, as empresas compreenderam a importância da parceria com os seus empregados e passaram a adotar políticas de maior participação nas decisões operacionais e nos lucros obtidos, bem como no aumento da produtividade, por meio de soluções conjuntas com as equipes de trabalho. A remuneração variável, tendo como base os programas de participação nos lucros ou resultados, hoje, é realidade na maioria das empresas, e também um meio de reconhecer e valorizar os trabalhadores, com efeitos positivos no clima organizacional.

Para ser eficiente, a gestão de pessoas deve estar atrelada ao processo de remuneração variável, condição estabelecida a partir do desempenho individual e coletivo dos empregados, uma vez que esse fator é determinante dos resultados e da motivação dos trabalhadores. Certamente, outros fatores fazem parte da gestão de pessoas e promovem satisfação no trabalho, como assistência médica, transporte, alimentação etc.

De modo geral, a relação salarial e os demais benefícios devem ser estabelecidos pela capacidade de produção das empresas e pela tecnologia instalada. E mais: eficiência dos trabalhadores, qualidade do produto, competência para inovações etc.; são esses fatores que devem definir a gestão de pessoas, que visa a capacidade da empresa competir no mercado e, ao mesmo tempo, assegurar a manutenção de empregos.

Os programas de participação nos lucros e resultados (PLR) são fundamentais para a empresa e empregados, não apenas para atingir metas previamente estabelecidas, mas, principalmente, para coibir paralisações ou ineficiência produtiva por negligência ou irresponsabilidade.

Em última hipótese, são programas de compartilhamento de responsabilidades sobre lucros e possíveis prejuízos decorrentes de variadas circunstâncias: mercado nacional ou internacional, política industrial e econômica, incapacidade tecnológica, má administração empresarial, ineficiência das operações e dos empregados etc. Sobretudo, significa reduzir conflitos trabalhistas pela maior integração de finalidades entre capital e trabalho no dia a dia, e amenizar investidas sindicais nos assuntos internos da empresa, uma vez que os próprios empregados são parte interessada na solução de problemas.

Enfim, a gestão de pessoas nas empresas é fator fundamental para obter um ótimo ambiente de trabalho. As empresas podem estabelecer metas arrojadas em seu rol de objetivos, uma exigência do mercado, mas os resultados dependerão sobremaneira do engajamento da força de trabalho — motivação, iniciativa e comprometimento. Uma gestão de pessoas voltada ao meio ambiente de trabalho (condições e organização interna) e à qualidade de vida no trabalho (intervalos, horários, relações humanizadas, reconhecimento etc.) cria vínculo dos empregados com a organização, o que resulta em menos potencial de conflitos internos e maior empenho para resultados.

O centro de uma empresa são as pessoas, e essa realidade se consolida a cada dia, independentemente do nível de automação e modernidade tecnológica instaladas “as pessoas continuam a ser protagonistas do processo”. Afinal, é como diz Peter Drucker (escritor, professor e consultor, considerado o pai da administração moderna): “Cada empresa requer desempenho em três áreas principais: ela precisa de resultados diretos, construção de valores e sua confirmação, formação e desenvolvimento de pessoas para o futuro”.

Tudo que estamos dizendo aqui parece bastante óbvio, mas conhecemos muitas empresas que não contam com uma gestão de pessoas eficiente e pecam por não conduzirem os processos de recursos humanos amoldados ao novo perfil do trabalhador, hoje, mais interessado em usar o seu talento e iniciativa e participar ativamente de todo o processo no seu entorno. A maioria das empresas conta com profissionais experientes, aptos a trabalhar em equipe, capazes de planejar o trabalho e ser produtivos, interessados em se aprimorar tecnicamente — o ressentimento, em muitos casos, vem da falta de maior participação no cotidiano do trabalho.

Na intenção de ter paz trabalhista nas empresas, essa possibilidade dependerá do encontro dos anseios dos empregados com os processos de recursos humanos

atualizados. Sabemos, por experiência, que não é a legislação trabalhista que garante um ambiente de trabalho em harmonia, mas sim uma gestão de pessoas eficiente.

Uma política de pessoal deve fundamentar-se na premissa de que as necessidades dos empregados e da empresa sejam conciliadas de alguma forma. E como princípio de gestão deve:

- Ter clareza de propósitos perante os empregados para evitar conflitos.
- Tornar a cultura organizacional uma propriedade de cada empregado.
- Aperfeiçoar os processos internos com o envolvimento das pessoas.
- Treinar e desenvolver as pessoas para torná-las empregáveis na atualidade.
- Incentivar o desenvolvimento pessoal-profissional.
- Ter uma comunicação eficiente, tanto descendente como ascendente.

Muitas empresas não têm tido sucesso nesse processo de mudanças e acabam por enfrentar todo tipo de resistência, do sindicato e dos empregados. O ambiente se torna hostil e as decisões acontecem mais por imposição administrativa do que por consciência da situação por parte dos empregados. Entretanto, há consequências no futuro, porque reconstruir o clima organizacional é bem mais complexo do que administrá-lo.

Os sindicatos

Ultimamente os sindicatos existentes nos países capitalistas, de modo geral, se ressentem da situação econômica mundial, uma realidade que vem colocando à prova sua capacidade de enfrentar o desemprego e, conseqüentemente, sua atuação social e representativa dos trabalhadores.

Nessa conjuntura global em que empresas, países e instituições realizam trocas financeiras, culturais e comerciais, e disputam mercados, as demandas entre sindicatos e empregadores não ocorrem mais com visão restrita a esse âmbito, uma vez que concessões e solução de problemas trabalhistas dependem do quanto isso poderá impactar a permanência ou inclusão da organização na economia mundial. Como se costuma dizer no mundo do trabalho, o oponente não é mais local, e sim mundial. Não se trata de salários (esse é o de menor peso), mas do regime tributário do negócio da empresa que produz forte efeito na folha de pagamento, afora, claro, todo o contexto social e trabalhista envolvido (direitos, aposentadorias, especialização profissional etc.).

Antes do processo de globalização, como conhecemos agora, e com a economia limitada ao mercado nacional, as empresas reconheciam suas fraquezas tecnológicas e mercadológicas e tentavam reagir - a exemplo da indústria automobilística brasileira, que impulsionou mudanças após a frase do ex-presidente da República Fernando Collor, na Europa, quando dirigiu um veículo de última geração e, muito impressionado, disse: "Os carros brasileiros são carroças". Ele tinha razão, a defasagem tecnológica era grande, e dificilmente se conseguiria disputar o mercado

globalizado, o que levou inúmeras empresas ao encerramento de atividades ou à incorporação por outras.

Contudo, os acordos coletivos avançavam nas conquistas entre montadoras de veículos e sindicatos, e não refletiam a realidade de um mercado aberto, porque o foco estava na solução de problemas trabalhistas locais, e não na tendência global — situação, hoje, muito diferente, já que as empresas transitam pelo mundo em busca de melhores condições de investimentos e custos de produção. Na esteira dessa situação seguem os sindicatos, tentando reverter perdas e buscando formas de adequar o status e as necessidades dos trabalhadores.

Se antes da globalização as empresas reconheciam suas fraquezas, atualmente elas passaram a reconhecer também ameaças tecnológicas e econômicas mundiais. A cada dia surgem novas posições nos blocos econômicos e nas negociações entre países que visam a proteção de mercados, custos, preços, tecnologia, direitos trabalhistas etc.

Qualquer empresa, independentemente da atividade, mesmo sendo eficiente e eficaz no que faz, para se manter efetiva no mercado global dependerá da sua capacidade de prontidão para mudanças, bem como investimentos e reestruturações frequentes. Toda essa situação abala o contexto de relações capital e trabalho, e temas de interesse comum passam a ser negociados continuamente.

No Brasil, com as novas regras trabalhistas, as empresas vêm buscando formas de readequar a contratação coletiva de trabalho, com empregados e sindicatos, e em conjunto com outras medidas administrativas procuram se estabelecer no mercado nacional e internacional - ambos, ávidos por preços competitivos e novidades em tecnologia da informação, biotecnologia e eletrônica. Trata-se de um grande desafio no campo do trabalho, uma vez que estão em jogo novos modelos de contratação, emprego e remuneração, bem como renegociação de cláusulas econômicas e sociais com possíveis reduções.

Uma análise do cenário trabalhista sindical aponta que mobilizações sindicais se intensificam tanto em conjunturas econômicas desfavoráveis quanto em conjunturas mais favoráveis para os trabalhadores.

Em conjunturas desfavoráveis, as greves se intensificam nas diversas categorias profissionais e as reivindicações se mostram mais defensivas, visando reaver direitos, garantias, salários atrasados, 13º etc., além de protestos contra o desemprego e a política econômica que inibe a geração de empregos e obtenção de renda.

Entretanto, atualmente, com o desemprego em alta e a possibilidade de novos cortes de postos de trabalho em função da crise econômica, e diante da forte concorrência de mercado, os trabalhadores estão menos favoráveis à paralisações (houve uma expressiva redução das greves em 2018 e 2019, segundo o DIEESE), exceto em algumas categorias profissionais, e, ainda assim, a reivindicação básica é a defesa do emprego e/ou a manutenção do acordo coletivo.

Em conjunturas favoráveis, as reivindicações são propositivas, com maior poder de barganha dos sindicatos para reivindicar aumento real de salário, plano de cargos e carreira,

participação nos lucros etc. Um fato relevante é que mesmo nessas conjunturas, nas greves atuais, tanto no setor público quanto no privado, as horas paradas corresponderam a apenas 1/3 daquelas nos anos anteriores (dados do DIEESE).

É inegável que os sindicatos têm procurado mais negociar com as empresas do que organizar greves. Muitos assuntos que ensejavam conflitos, como salários, jornada e condições de trabalho, segurança e saúde, atividades sindicais na empresa etc., hoje já são contemplados em acordos coletivos. O que tem prevalecido nas negociações é a não demissão de pessoas ou, na pior das hipóteses, um rol de benefícios nos planos de demissões voluntárias. Também sob a perspectiva do negociado sobre o legislado, em artigos específicos, o foco da negociação se concentra na discussão e na manutenção (ou substituição) de cláusulas vigentes.

Também é visível a perspectiva de uma ressignificação de papéis dos sindicatos, que têm procurado participar mais das políticas econômicas, estabilização de mercado, preparação de pessoas e geração de empregos, bem como debates sobre modernização tecnológica e meio ambiente, entre outros. Essa situação exige preparo, conhecimento e habilidades, muito mais do que é exigido nas demandas internas das empresas e no confronto com modos de administração e gestão.

Os trabalhadores desta década têm maior compreensão de que a saída para o crescimento da indústria e dos empregos é uma questão estrutural da economia mundial, e não apenas conjuntural, de porta de fábrica, como se mostrava anteriormente.

Daí, maior resistência ao apoio sindical de modelos intransigentes unicamente contra o capital. A credibilidade entre empresas e empregados deve ser a tônica doravante, tendo como premissa o compromisso de resultados conjuntos - de um lado, clareza de objetivos e propósitos, e concessões em perspectiva realista; do outro lado, ideias, empenho, iniciativas e entendimento de limites para uma negociação consciente e apropriada às circunstâncias do momento.

É importante ressaltar que as novas regras trabalhistas preveem negociações específicas da empresa com os empregados sem a participação dos sindicatos. E há uma tendência à intensificação de acordos coletivos (empresa-sindicato) em detrimento de convenções coletivas (empresas e sindicatos), pelos motivos expostos, a um maior entendimento da realidade e interesse das partes.

Em síntese, há uma tendência à unificação de alguns sindicatos no Brasil, a exemplo de outros países, com vistas a uma melhor representação dos trabalhadores em função da reorganização do trabalho e das restrições da nova lei trabalhista. Um exemplo é o término do imposto sindical compulsório.

A fusão de sindicatos é uma tendência mundial. Na Alemanha, por exemplo, há oito sindicatos nacionais de trabalhadores e, em cada cidade e bairro, há uma seção (fonte: DIEESE). O movimento de agregação que já ocorreu na Alemanha está, em parte, associado a uma reorganização do sistema produtivo. As empresas estão mudando e, com a terceirização da produção, especialmente na indústria, foi preciso buscar uma nova forma de organização.

A título de informação, depois de tantas fusões de grandes empresas no passa-

do, cinco sindicatos alemães também resolveram se unir¹. A fusão criou uma das maiores agremiações sindicais do mundo, com o nome de *Ver.di*, a abreviação do nome oficial em alemão que significa Sindicatos de Serviços Unidos. (...) O sindicato conta com mais de 3 milhões de membros. Ele ultrapassa, assim, *IG Metall*, sindicato dos metalúrgicos alemães, que tem 2,7 milhões de membros e era até agora o maior do mundo. “O *Ver.di* agrega as mais diversas categorias: carteiros, lixeiros, professores universitários, jornalistas, bancários, comerciários. No total são mil profissões diferentes.”

A criação dessa entidade é uma reação dos sindicalistas à sua crescente perda de influência no passado recente. O sindicalismo alemão está em crise, com sindicatos perdendo associados cada vez mais, “e também com menor influência frente a grandes grupos industriais globalizados, que podem mudar suas fábricas de um país para outro com facilidade”. “Nos últimos cinco anos, os cinco sindicatos que agora fazem parte do *Ver.di* perderam quase meio milhão de membros.”

Alguns sindicatos, como o dos comerciários, estavam quase falidos antes da fusão, e agora formam “um lobby mais poderoso para negociar com os patrões”, e contam com “mais recursos para financiar greves em vários setores”. Outro sindicato de peso no mundo é o *United Steelworkers*, que representa trabalhadores de diversas indústrias, incluindo metais primários e fabricados, papel, produtos químicos, vidro, borracha, correias transportadoras para serviços pesados, pneus, transporte, serviços públicos, indústrias de contêineres, produtos farmacêuticos, *callcenters* e serviços de saúde. Atualmente, o *United Steelworkers* é afiliado ao AFL-CIO (Federação Americana de Trabalho e Congresso de Organizações Industriais) nos Estados Unidos e ao *Canadian Labor Congress* (CLC) no Canadá, além de várias federações sindicais internacionais. Em julho de 2008, assinou um acordo de fusão com o sindicato *Unite the Union*, sediado no Reino Unido e na Irlanda, para formar uma nova entidade sindical global chamada *Workers Uniting*.

Rassalta-se que os sindicatos brasileiros (aproximadamente doze mil entidades) representam 91% do total de sindicatos do mundo. Alguns exemplos de quantidade de sindicatos em outros países: Argentina: 91; Dinamarca: 164; Reino Unido: 168; EUA: 190; África do Sul: 191.

¹ “Alemães criam o maior sindicato do mundo.” - Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2001/010320_sindicatos.shtml, acesso em 2/12/2019.

CAPÍTULO 1

A BASE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

“Este capítulo aborda o contexto trabalhista sindical, assunto imprescindível de posicionamento das relações trabalhistas no Brasil.”

O objetivo é estabelecer uma base razoável de conhecimentos gerais sobre o tema das relações trabalhistas. Porque sabemos que por trás de qualquer técnica ou prática (como é o caso das relações trabalhistas) há sempre um conjunto de teorias, ideias ou precedentes fundamentais. Esse conjunto é o que chamamos de qualificação de gestão, um acervo que procuramos obter, pois, supostamente, os profissionais mais cultos e mais bem informados são os que tomam as melhores decisões.

É oportuno posicionar algumas características do quadro de relações trabalhistas numa perspectiva histórica para chegarmos até os dias atuais e, assim, entendermos a dinâmica do que acontece na prática no cotidiano das empresas e qual deve ser o papel do profissional de relações trabalhistas nesse contexto.

O sistema representativo sindical

O termo sindicato deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, significando aquele que assiste em juízo ou em justiça comunitária. Em francês, o termo é *syndicat*. No direito romano, síndico era a pessoa encarregada de representar uma coletividade. Encontram-se em literatura estrangeira outras denominações, como *unions* ou *trade unions* (inglês), *arbeitsvereine* (alemão), *sindacato* (italiano) e *gremio* (espanhol).

No Brasil, a CLT não define o que vem a ser sindicato, apenas esclarece, no art.511, que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregados, empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. Soma-se a esse esclarecimento o texto da convenção 87/OIT de que “sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividades econômicas ou profissionais comuns, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. Não se trata de agrupamento, mas de associação, pois o primeiro está inserido no âmbito de categoria sociológica e não jurídica”, conforme texto publicado por Nelson Flávio Brito Bandeira no site Jus.com.br em 2015².

A Constituição Federal prevê no art. 8º o direito à livre associação profissional ou sindical, desde que observados alguns requisitos, como a proibição de interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical, e também a não obrigação de qualquer profissional se filiar ou se manter filiado ao sindicato de sua categoria.

Outro princípio aplicado à estrutura dos sindicatos brasileiros é a unicidade sindical, que determina que exista apenas uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, em uma mesma base territorial. A base territorial fica a critério dos trabalhadores (no caso dos sindicatos profissionais) ou empregadores (no caso dos sindicatos patronais) interessados, mas não pode ser inferior à área de um município.

² Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38287/estrutura-da-organizacao-sindical-no-brasil>, acesso em 2/12/2019

Outro aspecto do sistema sindical é a diferença entre sindicatos patronais e sindicatos profissionais. O sindicato patronal é uma associação representante da categoria econômica - empresas e empregadores. O sindicato profissional é uma associação representante dos trabalhadores de determinada categoria profissional.

Definições:

SINDICATO

Sindicato é uma associação que reúne pessoas da mesma categoria trabalhista, com o objetivo principal de defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados. Exemplos: aperfeiçoamento profissional de trabalhadores, organização de greves e manifestações coletivas, proteção de direitos trabalhistas e negociação de acordos coletivos.

FEDERAÇÃO SINDICAL

A federação sindical, no direito brasileiro, nasceu da reunião dos sindicatos do mesmo segmento ou objetivo, e a exigência legal para a sua validação é a de representarem pelo menos cinco sindicatos de um mesmo setor.

A federação constitui uma associação sindical de grau superior, assim como as confederações. Foi instituída como órgão de defesa dos interesses comuns dos sindicatos e pode ser regional ou nacional.

CONFEDERAÇÃO SINDICAL

Confederação sindical é uma organização que reúne no mínimo três federações sindicais de uma mesma categoria econômica ou profissional, e tem sede na capital da República.

O principal papel de uma confederação são a articulação política e a criação de projetos que promovam o desenvolvimento da sua área de atuação:

- As confederações de *trabalhadores* têm, segundo a lei, as seguintes denominações: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito, e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura. Nas últimas duas décadas alguns grupos foram se desmembrando dessas confederações, principalmente, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, para organizarem confederações próprias.
- As confederações de *empregadores* têm, segundo a lei, as seguintes denominações: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito, e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

“Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações” (Decreto-lei nº 5452 de 01/05/1943). “As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões” (Decreto-lei nº 5452 de 01/05/1943).

CENTRAL SINDICAL

Central sindical é uma entidade que reúne sindicatos de diversas categorias, possui uma estrutura independente e tem como propósito a defesa dos interesses de várias categorias profissionais, participando de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Também participa ativamente da vida política do país.

Para o exercício das atribuições e prerrogativas, uma central sindical, conforme a Lei nº 11.648/2008, deverá cumprir os seguintes requisitos: “filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas cinco regiões do País”; “filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma”; “filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica”; e “filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional”.

“As centrais sindicais atuam em âmbito nacional, coordenando os demais órgãos sindicais, sem, contudo, integrar o sistema sindical confederativo regulado na Constituição Federal. Exercem importante papel na sociedade, atuando não só em conjunto com as entidades sindicais, buscando melhores condições de trabalho e de vida, mas em matérias de interesse social”³.

As principais centrais sindicais atualmente no Brasil são:

1. CUT (Central Única dos Trabalhadores).
2. FS (Força Sindical).
3. CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil).
4. CTB (Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil).
5. CSB (Central dos Sindicatos Brasileiros).
6. CSP (Conlutas — Central Sindical e Popular).
7. NCST (Nova Central Sindical dos Trabalhadores).
8. UGT (União Geral dos Trabalhadores).
9. Intersindical — Central da Classe Trabalhadora.

Representatividade em números

³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 6.ª ed. Rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

Atualmente há no Brasil aproximadamente 12.000 sindicatos de trabalhadores (urbanos e rurais), 424 federações e 36 confederações, e aproximadamente 5.500 sindicatos patronais, 14 federações e 178 confederações, totalizando aproximadamente 17.500 sindicatos, 438 federações e 214 confederações. Os sindicatos dos trabalhadores estão divididos na seguinte proporção aproximada por região: Norte: 842 (6,7%), Nordeste: 3.194 (26,5%), Centro-Oeste: 1.193 (9,9%), Sudeste: 3.989 (33,2%) e Sul: 2.834 (23,6%).

Os quatro principais órgãos de apoio e assessoria sindical são: DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), DIAP (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar), DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos Pesquisas de Saúde e Ambiente de Trabalho) e CESIT (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho). Registram-se sete escolas sindicais no Brasil, mantidas pela CUT (Central Única dos Trabalhadores).

O sistema trabalhista brasileiro (dados de 2019) fundamenta-se na Constituição Federal (344 artigos), na CLT (922 artigos), em mais de 100 leis e súmulas e nas convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) - 96 ratificadas e 81 vigentes.

A Justiça do Trabalho é composta de 3.207 juízes das diferentes varas do trabalho, 528 desembargadores dos tribunais regionais e 27 ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

Destacamos que 84% dos conflitos trabalhistas em 2018 foram resolvidos por negociação direta (empresa-sindicato) ou mediada (conciliação e arbitragem), e em apenas 34% houve envolvimento do Poder Judiciário. Esses percentuais demonstram a importância do processo de negociação na solução de controvérsias, e também a sua relevância como meio para acordos coletivos.

Nesse contexto de representação trabalhista, destaca-se a OIE (Organização Internacional de Empregadores) como a porta-voz do setor patronal em todo o mundo perante a OIT. Atualmente a entidade conta com 156 organizações de empregadores afiliadas, e a criação de empregos está no centro da sua agenda política. É formada por mais de 150 membros de 143 nações. O Brasil é representado pela CNI (Confederação Nacional da Indústria) e pela CNT (Confederação Nacional dos Transportes), que dividem a responsabilidade de apresentar os anseios do empresariado nacional no que diz respeito, principalmente, às relações de trabalho.

Quanto ao Ministério do Trabalho, em 01 de janeiro de 2019 foi extinto oficialmente, tornando-se uma secretaria especial do Ministério da Economia. Em 28 de julho de 2021, foi recriado oficialmente como Ministério do Trabalho e Previdência. Em 01 de janeiro de 2023, retorna a ser Ministério do Trabalho e Emprego com as pautas de previdência social destinadas ao seu respectivo ministério. A concessão de cartas sindicais integra as atribuições do Ministério do Trabalho e Emprego.

O sindicato e suas características

Para muitos executivos brasileiros, particularmente para os mais novos no cargo (de 5 a 10 anos), o sindicato não significa muita coisa, a não ser um grupo de sindicalistas que aparecem na empresa para negociar acordos coletivos e apontar falhas da administração de modo geral. Esses executivos ficam muitas vezes perplexos com os movimentos grevistas e não entendem muito a razão dos acontecimentos em um mundo que caminha para a modernização em amplo sentido.

Entretanto, a instituição sindical é antiquíssima; ela data do século XVI na Europa (as guildas - corporações de ofício), tomando corpo a partir da Revolução Industrial (século XVIII), e existe desde o final do século XIX no Brasil. Consagrada por lei em quase todos os países ocidentais, ela é um produto natural do próprio sistema capitalista que, ao diferenciar o trabalho do capital, torna necessária a existência de órgãos que representem os interesses de cada um. Mas a simplicidade dos motivos que justificam a sua criação não é suficiente para explicar outras características. Algumas perguntas estão sempre presentes quando tratamos de relações trabalhistas. Para que serve o sindicato? Por que os trabalhadores se sindicalizam? Como o sindicato é organizado? Qual é o seu impacto na vida da empresa? De que fatores ele depende para sobreviver?

Para um especialista em relações trabalhistas é imprescindível conhecer essas questões mais em detalhes, independentemente da legislação, porque no dia a dia das relações sindicais (empresa/sindicato) essas informações ampliam o entendimento sobre atitudes, posturas, direcionamento dos assuntos etc. Convenhamos, não há domínio de um tema sem o conhecimento das suas causas, razões e motivos. Certamente não se trata aqui de viver do passado, mas sim de entender a sua história e influência no presente. Muitas oposições do sindicato nos dias atuais, especialmente quanto à negociação coletiva e aos direitos dos trabalhadores, estão relacionadas à luta de classes laborais que remontam a outras épocas e que ocorreram com violenta repressão. As origens do Dia do Trabalhador e do Dia Internacional da Mulher retratam o assunto de que estamos tratando.

DIA DO TRABALHADOR

No dia 1º de maio de 1886, houve uma manifestação de milhares de trabalhadores nas ruas de Chicago, nos Estados Unidos, para reivindicar a redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias. No mesmo dia, foi deflagrada uma greve geral naquele país. Em 3 de maio, uma nova manifestação dos grevistas foi reprimida pela polícia, resultando na morte de alguns manifestantes.

No dia seguinte, durante novo protesto, um desconhecido lançou uma bomba que matou sete policiais. Em represália, a polícia atirou na multidão, matando doze pessoas e ferindo dezenas.

Em 1989, a Segunda Internacional Socialista, reunida em Paris, decidiu convocar anualmente uma manifestação com o objetivo de lutar pelas 8 horas de trabalho diário, e a data escolhida foi o 1º de maio, em homenagem às lutas sindicais de Chicago. No ano seguinte, milhões de trabalhadores da Alemanha, Áustria, Hungria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Holanda, Grã-Bretanha, Itália, Suíça e dos Estados Unidos mostraram seu apoio à redução da jornada de trabalho fazendo uma greve no dia 1º de maio e desfilando pelas ruas de suas cidades.

Os EUA até hoje não reconhecem essa data como Dia do Trabalhador, mas em 1890 o Congresso americano aprovou a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias. Em 1919 o senado francês também aprovou a jornada de 8 horas e proclamou o 1º de maio como dia dos trabalhadores e feriado nacional. Em 1920 foi a vez da Rússia incorporar a data ao seu calendário de feriados nacionais e, daí em diante muitos outros países seguiram o exemplo. No Brasil, o dia 1º de maio foi decretado feriado nacional pelo presidente Artur Bernardes em 1924. (fonte: Ministério Público Federal).

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

As histórias que remetem à criação do Dia Internacional da Mulher alimentam o imaginário de que a data teria surgido a partir de um incêndio em uma fábrica têxtil de Nova York em 1911, quando cerca de 130 operárias morreram carbonizadas. Sem dúvida, o incidente ocorrido em 25 de março daquele ano marcou a trajetória das lutas feministas ao longo do século 20, mas os eventos que levaram à criação da data são bem anteriores a este acontecimento. [De qualquer forma a data marca a luta por direitos trabalhistas.]

Desde o final do século 19, organizações femininas oriundas de movimentos operários protestavam em vários países da Europa e nos Estados Unidos. As jornadas de trabalho de aproximadamente 15 horas diárias e os salários medíocres introduzidos pela Revolução Industrial levaram as mulheres a greves para reivindicar melhores condições de trabalho e o fim do trabalho infantil, comum nas fábricas durante o período.

O primeiro Dia Nacional da Mulher foi celebrado em maio de 1908 nos Estados Unidos, quando cerca de 1.500 mulheres aderiram a uma manifestação em prol da igualdade econômica e política no país. No ano seguinte, o Partido Socialista dos EUA oficializou a data como sendo 28 de fevereiro, com um protesto que reuniu mais de 3 mil pessoas no centro de Nova York e culminou, em novembro de 1909, em uma longa greve têxtil que fechou quase 500 fábricas americanas. (fonte: novaescola.org.br/conteúdo).

As funções do sindicato

Sucintamente, a principal função do sindicato é a de representar os interesses dos trabalhadores sob uma determinada jurisdição, visando o seu bem-estar. Supõe-se que tal representação é necessária porque, se os trabalhadores enfrentassem individualmente o empregador, o governo etc., alcançariam resultados, no mínimo, insatisfatórios.

O fato é que a maneira como essa função é concretizada, as restrições que a limitam e a ênfase que a inspira variam de um país a outro. Em cada caso os valores adotados por essas variáveis são determinados pelo ambiente socioeconômico e pelo sistema político, em geral, e pela ideologia dos detentores do poder, em particular. Assim, nos Estados Unidos e no Brasil, na França e na Colômbia, a função do sindicato é a mesma, mas adota formas significativamente diferentes. Um detalhe é o que se refere à jurisdição do sindicato, ou seja, o campo de atuação do sindicato nas suas funções estritamente em defesa dos interesses da classe trabalhadora que representa. Não caberia a um sindicato, por exemplo, um movimento de trabalhadores pela legalização do aborto; mas competiriam a ele, sim, movimentos reivindicatórios por melhores condições de trabalho e segurança ou melhores salários.

Os objetivos do sindicato são frequentemente de natureza econômica, ainda que não sejam os únicos, e, para atingi-los, a entidade enfrenta em campo aberto os empregadores (e, se necessário, também o governo), visando conquistas que melhorem o nível de vida dos trabalhadores. O sindicato, então, seria entidade de tomada de decisões, tendo como um de seus objetivos a maximização de alguma dimensão salarial ou empregatícia, ou alguma combinação satisfatória de salários e empregos. Nesse processo de encadear melhor a dinâmica da lei de oferta e procura, tanto de empregos como de recursos humanos, o sindicato obtém do empregador maiores vantagens econômicas.

Nos tempos atuais o sindicato atua em ambiente econômico complexo e iminentemente político, que requer maior capacidade de conciliar conflitos, tanto no aspecto econômico como político, e não apenas na lei da oferta e procura, para exercer pressão sobre o empregador e assim obter vantagem econômica.

Mudanças e políticas econômicas desequilibram a estabilidade das empresas, seja por questões de exportação, importação, câmbio, juros ou recessão, e influenciam diretamente o relacionamento entre empresa e sindicato, uma vez que esse cenário condiciona perspectivas financeiras e impacta as negociações. A empresa estaria disposta, ou até mesmo em condições financeiras, de conceder aumento salarial? Qual é o limite para se chegar a um acordo coletivo? Independentemente do fato de os objetivos da função do sindicato serem econômicos ou políticos, o nível de envolvimento com os objetivos não é o mesmo em todos os casos.

Situações estruturais ou conjunturais de mercado, economia, concorrência etc. podem truncar negociações e conduzir empresa e sindicato a adotar atitudes passivas, defensivas ou ofensivas. Os fatos têm mostrado que a postura ofensiva é a mais usual do sindicato na conquista de novos direitos trabalhistas. A pressão da conjuntura econômica, como uma recessão com queda no nível de emprego, pode provocar uma atitude mais defensiva do sindicato, que busca manter conquistas. De modo geral, independentemente do ambiente econômico ou político, é certo que os sindicatos sempre fundamentarão sua função em atitudes reivindicatórias, especialmente aquelas de caráter social, em sentido amplo, atualmente bem menos de natureza assistencial.

No Brasil, a partir da Constituição de 1938, o sindicato foi levado a exercer atividades assistenciais, próprias do estado totalitário e paternalista da época, e nesse regime populista não havia o que reivindicar, cabendo-lhe, sim, ajudar o governo na concretização de medidas para o bem-estar dos trabalhadores. Consequentemente, os maiores sindicatos no país acabaram assumindo responsabilidades pela administração de ambulatórios, clínicas e hospitais, interferindo em atividades executivas de gestão de pessoas das empresas.

A partir de 1977 essa situação começa a mudar em função das primeiras greves ocorridas e da postura dos líderes sindicais, que visualizam espaço político nas relações capital-trabalho a ser conquistado por meio de reivindicações. Os encargos assistencialistas são progressivamente transferidos para os empregadores e também para as associações gremistas ou desportivas organizadas pelos trabalhadores.