



GOVERNANÇA TRABALHISTA

Da base legal à mesa de negociação:
O guia definitivo para gestão de conflitos
e contingências sindicais



CARLOS MINA

(Autor de "Autonomia Delegada")



© 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

CM Publicações

Capa

Robson Rodrigues



Sumário

Apresentação	7
A organização do livro	11
O conteúdo	13
Introdução à governança trabalhista	15
PILAR 1 - Fundamentos e Estratégia de Governança	19
CAPÍTULO 1: A base das relações trabalhistas no Brasil	21
A lente da governança: o conhecimento como ativo estratégico	23
O sistema sindical brasileiro	25
As funções do sindicato	28
O impacto do sindicato na vida das empresas	32
Lições que ficam - o essencial deste capítulo	34
CAPÍTULO 2: A função das relações trabalhistas nas empresas	39
RT como pilar de sustentabilidade e governança	41
O papel e a função do profissional de relações trabalhistas	47
O respaldo legal da função: CBO	49
A estrutura e a autonomia necessária	53
Diagnóstico trabalhista	60
Lições que ficam - o essencial deste capítulo	62
PILAR 2 - Segurança Jurídica e Conformidade	67
CAPÍTULO 3: Aspectos práticos do direito do trabalho	69
Direito do trabalho	71
Fontes e hierarquia das normas jurídicas	75
Pontos específicos da relação de trabalho e contrato de emprego	81
Empregador	84



<u>Empregado</u>	88
<u>Lições que ficam - o essencial deste capítulo</u>	89
<u>CAPÍTULO 4: Aspectos práticos do direito sindical</u>	93
<u>Direito sindical</u>	95
<u>O princípio da liberdade sindical</u>	95
<u>A liberdade sindical nas constituições do Brasil</u>	97
<u>Conceito e natureza jurídica do sindicato</u>	99
<u>Organização sindical</u>	100
<u>Lições que ficam - o essencial deste capítulo</u>	106
<u>PILAR 3 - Relações e Resolução de Conflitos</u>	111
<u>CAPÍTULO 5: Conflitos coletivos e meios de solução</u>	113
<u>Vertentes dos conflitos trabalhistas</u>	115
<u>Conflitos coletivos de trabalho — vertente legal</u>	116
<u>Gestão preventiva e conformidade trabalhista</u>	121
<u>Conflitos coletivos de trabalho - vertente administrativa</u>	123
<u>Lições que ficam - o essencial deste capítulo</u>	126
<u>CAPÍTULO 6: O processo e as técnicas de negociação coletiva</u>	131
<u>O processo de negociação coletiva</u>	133
<u>As técnicas de negociação coletiva</u>	140
<u>Negociação na governança trabalhista: mapan, zopa e o ponto de reserva</u>	142
<u>O planejamento estratégico: a lógica do acordo</u>	148
<u>O poder de barganha na negociação coletiva</u>	151
<u>Táticas operacionais na negociação coletiva</u>	153
<u>Aspectos comportamentais da negociação coletiva</u>	158
<u>Lições que ficam - o essencial deste capítulo</u>	163



<u>CAPÍTULO 7: Gestão de greve e plano de contingências</u>	169
<u>Greve</u>	171
<u>Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (greve)</u>	172
<u>Greve – entendimento além da lei 7.783/89 moldada pelo TST e STF</u>	177
<u>Perguntas e respostas sobre a lei de greve</u>	183
<u>Plano de contingência de greve (PCG)</u>	186
<u>Lições que ficam - o essencial deste capítulo</u>	192
<u>Referências bibliográficas</u>	196





Apresentação

“O trabalho é o amor feito visível.”

Khalil Gibran

Este livro foi escrito para profissionais de relações trabalhistas e sindicais, gestores de RH, sindicalistas, advogados trabalhistas e executivos empresariais. É para qualquer um que trabalha ou se interessa por relações capital-trabalho. Trata-se de um material inédito e abrangente que oferece estratégias práticas e efetivas. Vai ajudar você a aprimorar, reciclar ou desenvolver seu conhecimento nessa área.

Leia este livro com atenção. As palavras e conceitos apresentados têm particularidades que precisam ser entendidas para você situar-se em uma estratégia de trabalho de sucesso. Este não é um livro de dicas simples (“faça isto ou aquilo”). Não é uma coletânea desarmônica de textos superficiais sobre relações trabalhistas. O objetivo é conduzir você pela complexidade dos temas de forma integrativa, lógica e progressiva.

Muitos assuntos têm conformação jurídica; outros são de resolução administrativa e prática. Todos convergem para um manual de governança trabalhista — um conjunto de ações para gerenciar a relação capital-trabalho e buscar a paz trabalhista. Os assuntos foram pesquisados sistematicamente e escritos em linguagem informal, respeitando os termos técnicos próprios do contexto.

Este livro se destaca por sua abordagem única sobre relações trabalhistas e sindicais, oferecendo aprendizado teórico-prático raro em outras obras. Ele trata com profundidade os processos e técnicas de negociação coletiva — uma área frequentemente negligenciada ou superficial em outros textos. A riqueza de detalhes torna este livro uma ferramenta indispensável para profissionais que desejam entender e aplicar corretamente as práticas de negociação no ambiente empresarial.



Use este livro como referência — tanto em situações preventivas quanto em momentos críticos e corretivos da dinâmica trabalhista. Com sete capítulos essenciais, distribuídos em três pilares, o livro fundamenta a governança trabalhista, capacitando você a gerir relações trabalhistas-sindicais, conciliar interesses, prevenir conflitos e negociar acordos coletivos com competência e domínio.

O conteúdo representa minha vivência de mais de trinta anos em consultoria, assessoria e treinamentos na área de relações trabalhistas-sindicais. Minha formação acadêmica e profissional é a credencial para tratar com competência os temas apresentados. São inúmeros trabalhos realizados em empresas de diversos segmentos no Brasil. Você está recebendo conhecimento sistêmico e integrado para realizar um trabalho de alta competência profissional.

O profissional de relações trabalhistas-sindicais continuará em demanda pelas empresas no mundo capitalista e democrático. A razão é simples: seu papel de mediador e conciliador das relações capital-trabalho é essencial para propiciar um ambiente digno e de respeito nas organizações.

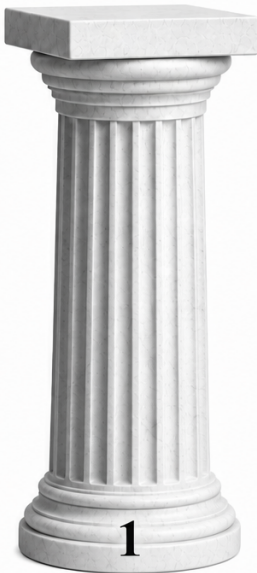
Desejo a você muito sucesso e a realização de um trabalho que engrandeça esta nossa nobre profissão.

Carlos Mina



Governança Trabalhista

**FUNDAMENTOS
E ESTRATÉGIA DE
GOVERNANÇA**



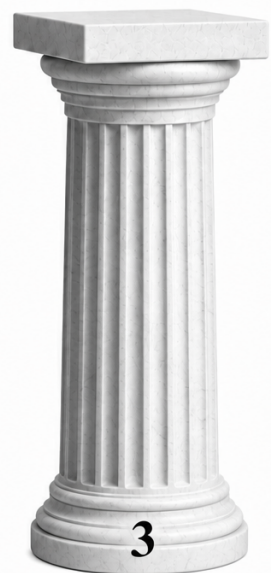
1

**SEGURANÇA
JURÍDICA E
CONFORMIDADE**



2

**RELAÇÕES E
RESOLUÇÃO
DE CONFLITOS**



3



“A justiça é a virtude mais excelsa, e nem a estrela da tarde nem a da manhã são tão admiráveis.”

Aristóteles.



A Organização Do Livro

“O conhecimento tem de ser melhorado,desafiado e aumentado constantemente, ou ele desaparece.”

Peter Drucker

A presente obra estrutura a Governança Trabalhista não apenas como conformidade legal, mas como um sistema vital de mecanismos e princípios que sustentam a tomada de decisão institucional.

Ao alinhar as relações de trabalho às boas práticas de gestão e normas éticas, a governança atua como o eixo que equilibra os objetivos coletivos e a administração das interações com a sociedade.

Para guiar você nessa jornada, o conteúdo foi organizado em **três pilares fundamentais**: **o primeiro** estabelece os Fundamentos e a Estratégia, definindo o posicionamento e o papel dos profissionais; **o segundo** garante a Segurança Jurídica e Conformidade, blindando a instituição contra passivos; e **o terceiro** foca nas Relações e Resolução de Conflitos, oferecendo as ferramentas práticas para a negociação e a continuidade operacional em cenários de crise.

Ao todo são **sete capítulos** em três pilares, que movem a estrutura da estratégia para a execução prática. Esta divisão reforça a ideia de governança como um conjunto de mecanismos para a tomada de decisões e administração de relações.

Pilar 1: Fundamentos e Estratégia de Governança

Estabelece o “quem” e o “porquê”, definindo o posicionamento do tema frente ao cenário nacional e o papel do profissional responsável pelas decisões.

Capítulo 1:



A base das relações trabalhistas no Brasil (Contexto histórico e posicionamento estratégico).

Capítulo 2:

A função das relações trabalhistas nas empresas (Definição de papéis, responsabilidades e competências).

Pilar 2: Segurança Jurídica e Conformidade

Focado nos mecanismos de controle e prevenção, garante que a administração das relações esteja alinhada às normas éticas e legais, mitigando riscos institucionais.

Capítulo 3:

Aspectos práticos do direito do trabalho (Base legal para cumprimento da legislação e prevenção de passivos).

Capítulo 4:

Aspectos práticos do direito sindical (Dimensão legal da representação e atuação sindical).

Pilar 3: Relações e Resolução de Conflitos

Representa a governança em movimento, administrando as relações com a sociedade (sindicatos e trabalhadores) e garantindo a continuidade das operações por meio de métodos modernos de negociação e resposta a crises.

Capítulo 5:

Conflitos coletivos e meios de solução (Dinâmica de conflitos e métodos de resolução).

Capítulo 6:

Processo e técnicas de negociação coletiva (Escopo da negociação, planejamento e persuasão).

Capítulo 7:



Gestão de greve e de plano de contingência (Aplicação prática da lei e continuidade do negócio).

O Conteúdo

*“O futuro não é um lugar para onde estamos indo,
mas algo que estamos criando.”*

John Schaar

GOVERNANÇA TRABALHISTA: Da base legal à mesa de Negociação: o guia definitivo para gestão de conflitos e contingências sindicais, prepara você para:

1. Compreender gestão trabalhista-sindical
2. Atuar na gestão trabalhista de empresas conforme práticas, conceitos, regras legais e fundamentos teóricos, visando um ambiente harmonioso e de respeito mútuo
3. Ter domínio das relações trabalhistas nos aspectos estrutural, conjuntural e comportamental, de forma teórica e prática
4. Assimilar os modos e técnicas para desenvolver um trabalho efetivo nessa área
5. Entender o papel do sindicato na representação dos trabalhadores e suas prerrogativas
6. Compreender o sistema de relações trabalhistas no Brasil
7. Entender a complexidade da legislação trabalhista, conciliando regras legais e necessidades operacionais
8. Assegurar à empresa uma assessoria prática na conciliação de interesses entre empresa, empregados e sindicato
9. Atuar na negociação coletiva com compreensão do processo e estratégias para formalizar acordos
10. Conduzir conflitos trabalhistas, paralisações e greves por meio de técnicas administrativas e legais



Esta obra não tem a pretensão de esgotar o tema, mas assegura uma cobertura abrangente dos pilares fundamentais da gestão trabalhista. Dado que o cenário jurídico é dinâmico, recomenda-se a atualização constante frente às evoluções legislativas.

Embora os conteúdos sigam uma sequência lógica e progressiva, os capítulos foram estruturados de forma independente, permitindo uma leitura pontual e consultiva, conforme sua conveniência, sem prejuízo à compreensão do todo.



Introdução À Governança Trabalhista

“A integridade é fazer a coisa certa, mesmo quando ninguém está olhando.”

C. S. Lewis

A dinâmica do trabalho contemporâneo atravessa transformações estruturais e conjunturais sem precedentes, impulsionadas pela volatilidade da economia mundial e pelo avanço tecnológico exponencial. Para empresas e profissionais, este cenário oferece tanto oportunidades disruptivas quanto incertezas sistêmicas. Vivemos a consolidação da Quarta Revolução Industrial, ou Revolução Digital, onde a realidade virtual e a Inteligência Artificial (IA) Generativa não são mais promessas de futuro, mas ferramentas que redefinem o cotidiano operacional e estratégico.

1. O Novo Contexto: Do Mundo VUCA ao Mundo BANI

Se em 1987 o conceito de mundo **VUCA** (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) era suficiente para descrever os desafios de liderança, a realidade de 2026 exige uma lente mais aguda: o mundo **BANI**. Proposto para explicar a fragilidade dos sistemas atuais, o acrônimo BANI reflete um cenário:

- **Frágil (*Brittle*):** Onde sistemas aparentemente sólidos podem ruir rapidamente diante de crises climáticas ou mudanças regulatórias.
- **Ansioso (*Anxious*):** Onde a incerteza gera uma ansiedade coletiva sobre a substituição de funções pela automação.
- **Não-linear (*Nonlinear*):** Onde pequenas causas geram impactos desproporcionais e rupturas imediatas.
- **Incompreensível (*Incomprehensible*):** Onde o volume de dados e a velocidade das mudanças desafiam a lógica tradicional de previsão.



Nesse contexto, a Indústria 4.0 — fundamentada em sistemas ciberfísicos, Internet das Coisas (IoT) e Internet dos Serviços (IoS) — torna os processos mais inteligentes, autônomos e customizáveis. Essa eficiência

reduz o esforço físico e automatiza rotinas, mas exige uma especialização técnica de alta complexidade e uma reestruturação profunda das atividades humanas.

2. A Evolução da Gestão de Pessoas

A transição dos métodos clássicos (Taylorismo e Fordismo) para modelos mais flexíveis como o Toyotismo permitiu ganhos de produtividade que, historicamente, viabilizaram melhores remunerações. Contudo, a sobrevivência das empresas hoje depende de uma parceria crítica com seus colaboradores.

A gestão de pessoas moderna deve ser o centro da estratégia organizacional. Como afirmava Peter Drucker, (considerado o ‘pai’ da administração moderna), a empresa precisa de resultados diretos, construção de valores e o desenvolvimento de pessoas para o futuro. Protagonistas do processo, os trabalhadores atuais buscam usar seu talento e iniciativa de forma ativa.

Para uma governança eficiente, a política de pessoal deve:

- Conciliar interesses: Alinhar as necessidades da empresa com os anseios de carreira e qualidade de vida dos empregados.
- Remuneração Variável e PLR: Utilizar programas de Participação nos Lucros ou Resultados não apenas como bônus, mas como ferramentas de engajamento, compartilhamento de responsabilidades e redução de conflitos.
- Cultura e Comunicação: Tornar a cultura organizacional uma propriedade de cada colaborador através de uma comunicação transparente e bidirecional.

Sabemos, por experiência, que a harmonia no ambiente de trabalho não é garantida apenas pela legislação, mas por uma gestão de pessoas capaz de humanizar as relações e incentivar o desenvolvimento contínuo.



3. O Novo Cenário Sindical e a Globalização

O sindicalismo enfrenta o desafio de se ressignificar em uma economia globalizada. O oponente de uma negociação não é mais local; as decisões sobre custos e benefícios impactam a competitividade da empresa em escala mundial.

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 e as novas regras de 2026 consolidaram a prevalência do “negociado sobre o legislado”. Observamos tendências claras:

- **Redução de Conflitos:** Há uma preferência pela negociação em detrimento da greve, focando na preservação de empregos e na manutenção de benefícios.
- **Unificação e Fusões:** A exemplo de modelos internacionais (como o *Ver.di* na Alemanha ou o *Workers Uniting* no Reino Unido/EUA), os sindicatos brasileiros tendem à fusão para ganhar escala, recursos e relevância política.
- **Ressignificação de Papéis:** Sindicatos passam a atuar como agentes de políticas econômicas, preparação de mão de obra e debates sobre sustentabilidade e tecnologia.

A credibilidade e o compromisso com resultados conjuntos entre capital e trabalho são a tônica desta década. Entender esse “mapa do terreno” — as pressões que o sindicato sofre e as necessidades da empresa — é o que diferencia uma negociação técnica de uma negociação efetiva.





***Capítulo 1:***

A base das relações trabalhistas no Brasil (Contexto histórico e posicionamento estratégico).

Capítulo 2:

A função das relações trabalhistas nas empresas (Definição de papéis, responsabilidades e competências).



“Se você não sabe para onde ir, qualquer caminho serve.”

Lewis Carroll



CAPÍTULO 1

“O trabalho não é mercadoria.”
Declaração da Filadélfia, OIT (1944)

A BASE DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL



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



A LENTE DA GOVERNANÇA:

O CONHECIMENTO COMO ATIVO ESTRATÉGICO

Governança é, em essência, o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas. No campo trabalhista, a governança transcende o simples cumprimento da lei; ela estabelece a estrutura de integridade e a estratégia de convivência entre capital e trabalho.

Este capítulo é o alicerce dessa governança. Para governar com eficácia, é preciso primeiro mapear o ecossistema sindical e as forças que movem o trabalhador. Sem esse conhecimento, a governança é cega; com ele, ela se torna uma ferramenta de antecipação de riscos, transparência e construção de valor sustentável para a organização.

Por Que Entender Isso Importa

Se você trabalha com relações trabalhistas, RH ou gestão sindical, precisa entender uma coisa: não existe técnica de negociação que funcione sem conhecimento do contexto. Negociação efetiva exige que você entenda por que o sindicato existe, como ele funciona e quais são as pressões que ele enfrenta. Este capítulo estabelece essa base. É um mapa do terreno onde você vai trabalhar.

O Novo Sindicalismo Brasileiro e o ESG

Com as novas regras trabalhistas (reforma de 2017), as empresas vêm buscando formas de readequar a contratação coletiva de trabalho. 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.

Atualmente, a Governança Trabalhista está intrinsecamente ligada aos critérios de ESG (Environmental, Social, and Governance). O “S” (Social) foca na responsabilidade da empresa com as pessoas, diversidade e inclusão, enquanto o “G” (Governança) garante que as relações com sindicatos sejam transparentes e éticas. Sindicatos modernos já utilizam



o desempenho de ESG das empresas como métrica para suas reivindicações, exigindo que a “paz trabalhista” seja acompanhada de responsabilidade social real.

Uma análise do cenário trabalhista sindical aponta que mobilizações sindicais se intensificam tanto em conjunturas econômicas desfavoráveis quanto em conjunturas mais favoráveis. Em conjunturas desfavoráveis, as greves se intensificam e as reivindicações se mostram mais defensivas, visando reaver direitos, garantias, salários atrasados, além de protestos contra o desemprego.

Entretanto, atualmente, com o desemprego em alta e a possibilidade de novos cortes de postos de trabalho, os trabalhadores estão menos favoráveis a paralisações. 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, as horas paradas corresponderam a apenas 1/3 daquelas nos anos anteriores.

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, 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. A credibilidade entre empresas e empregados deve ser a tônica doravante, tendo como premissa o compromisso de resultados conjuntos.

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. 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.



O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

Agora que você entende o contexto, vamos entender como o sistema sindical está estruturado.

O Que é um Sindicato

Um sindicato é uma associação de pessoas que exercem a mesma profissão, com o objetivo de defender seus interesses coletivos. No Brasil, a CLT deixa claro que é lícita a associação para “estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais”. Traduzindo: quando você negocia com um sindicato, está negociando com a organização que representa oficialmente aquela categoria de trabalhadores. É uma instituição com direitos, deveres e poder legal.

Unicidade Sindical

Aqui no Brasil, existe um princípio chamado unicidade sindical: em um determinado território e categoria profissional, existe apenas um sindicato. Isso é diferente de muitos países. Nos EUA, você pode ter vários sindicatos na mesma empresa. Na Alemanha, há oito sindicatos nacionais. No Brasil, não. Se você tem metalúrgicos em São Paulo, existe um sindicato que os representa. Não há alternativa. Por que isso importa? Porque você sabe exatamente com quem está negociando. Não há concorrência entre sindicatos.

Na prática: quando você negocia com um sindicato local, às vezes a federação ou confederação também está envolvida, especialmente em negociações maiores – veremos a estrutura sindical no capítulo 4.

Os Números

- Brasil: aproximadamente 12.000 sindicatos de trabalhadores.
- Sindicatos patronais: aproximadamente 5.500.
- Total: cerca de 17.500 sindicatos.



Os sindicatos brasileiros representam a grande maioria do total de sindicatos do mundo. Isso reflete a importância histórica do sindicalismo no Brasil.

Distribuição regional:

- Sudeste: 33,2%
- Nordeste: 26,5%
- Sul: 23,6%
- Centro-Oeste: 9,9%
- Norte: 6,7%

As Principais Centrais Sindicais

1. CUT (Central Única dos Trabalhadores) — a maior.
2. Força Sindical — segunda maior.
3. CGTB, CTB, CSB, CSP, NCST, UGT, Intersindical.

Cada central tem orientação política própria. A CUT é mais combativa. A Força Sindical é mais pragmática. Para você: entender qual central representa o sindicato ajuda a entender a postura dele.

Os Atores: Quem Você Vai Encontrar

Agora que você sabe como o sistema é estruturado, vamos conhecer as pessoas que você vai encontrar na mesa de negociação.

- O Presidente do Sindicato: É o rosto público e geralmente quem assina os acordos. Mas nem sempre é quem toma as decisões. O presidente responde a uma assembleia de associados. Se fizer um acordo que os associados não aprovam, perde credibilidade. Detalhe importante: quando o presidente diz “vou levar isso para a assembleia”, ele realmente precisa da aprovação dos associados.
- A Comissão de Negociação: É o grupo que realmente negocia. Pode ter 3, 5, 10 pessoas. Eles representam diferentes setores dentro do sindicato. Na prática: a comissão é com quem você realmente negocia. O presidente pode estar lá, mas a comissão apresenta argumentos e contrapropostas.



- Os Delegados: São representantes eleitos pelos trabalhadores. Cada departamento ou setor tem seus delegados. Os delegados são o elo entre os trabalhadores e o sindicato. Eles levam demandas e trazem informações de volta. Para você: os delegados têm credibilidade junto aos trabalhadores. Se quer que um acordo seja bem recebido, é importante que os delegados entendam e apoiem.
- Consultores Externos: Muitos sindicatos contratam advogados ou economistas para ajudar nas negociações. Para você: se o sindicato tem consultores, você também deveria ter. Não negocie sozinho.



AS FUNÇÕES DO SINDICATO

A principal função do sindicato é representar os interesses dos trabalhadores, visando o seu bem-estar. Essa representação é necessária porque, se os trabalhadores enfrentassem individualmente o empregador, alcançariam resultados insatisfatórios.

Objetivos Econômicos

Os objetivos do sindicato são frequentemente econômicos: aumentos salariais, melhores benefícios, mais segurança no emprego, melhores condições de trabalho, mais poder de voz. O sindicato busca maximizar alguma dimensão salarial ou empregatícia, obtendo do empregador maiores vantagens econômicas.

Posturas Ofensivas e Defensivas

A postura ofensiva é a mais usual do sindicato na conquista de novos direitos trabalhistas. A pressão da conjuntura econômica (recessão, desemprego) pode provocar uma atitude mais defensiva do sindicato, que busca manter conquistas. De modo geral, os sindicatos sempre fundamentarão sua função em atitudes reivindicatórias.

A História: Por Que o Sindicato Existe

Para entender os sindicatos de hoje, você precisa entender um pouco de história. Isso explica por que eles são tão resistentes sobre certos temas.

- **Dia do Trabalhador:** No dia 1º de maio de 1886, houve uma manifestação de milhares de trabalhadores em Chicago para reivindicar a redução da jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias. No mesmo dia, foi deflagrada uma greve geral. Em 3 de maio, a polícia reprimiu a manifestação, matando 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 12 pessoas e ferindo dezenas. Em 1889, a Segunda Internacional Socialista decidiu convocar anualmente uma



manifestação em 1º de maio, em homenagem às lutas sindicais de Chicago. No Brasil, o dia 1º de maio foi decretado feriado nacional pelo presidente Artur Bernardes em 1924.

- **Dia Internacional da Mulher:** Desde o final do século 19, organizações femininas protestavam em vários países. As jornadas de trabalho de aproximadamente 15 horas diárias e os salários medíocres levaram as mulheres a greves para reivindicar melhores condições de trabalho e o fim do trabalho infantil. 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.

Para você: entender essa história ajuda a entender por que o sindicato não vai simplesmente abrir mão de certos direitos. Eles foram conquistados com sangue.

Por Que os Trabalhadores se Sindicalizam?

O sindicato é um meio para satisfazer necessidades diferentes dos trabalhadores, e enquanto ele for eficaz continuará a ser apoiado.

As Seis Fontes de Atração

1. **Segurança:** O empregado busca precaver-se de problemas no trabalho: funções de risco, chefes agressivos, instabilidade de emprego, exploração. O empregado deduz que, sozinho, não conseguirá resolver esses problemas. Se o sindicato assumir a questão, qualquer retaliação é menos provável.
2. **Participação:** O desejo de participar e pertencer a grupos é importante. O sindicato estimula a participação em reuniões e assembleias, pregando a ideia de força coletiva.
3. **Reconhecimento:** As pessoas desejam que suas ações recebam aprovação. Há ambientes que privilegiam a valorização; há outros em que os chefes assumem posturas autocráticas. Em grupo, e organizados pelo sindicato, podem conseguir mudanças.



4. **Acerto de Contas:** As pessoas valorizam o equilíbrio do ambiente (trabalho/salário, produtividade/prêmio). Quando a pessoa percebe que é vítima de tratamento injusto, o equilíbrio é rompido. O sindicato é buscado como aliado nessa “desforra”.
5. **Benefícios:** Muitos trabalhadores se associam em busca de proteção e vantagens. No Brasil, alguns sindicatos mantêm colônias de férias, fundos de pensão e assistência jurídica.
6. **Status:** Para pessoas com perfil de liderança que não aproveitavam bem sua capacidade funcional na empresa, o sindicato passa a ser uma opção de vida e um meio de autorrealização.

O Que o Sindicato Quer (E Por Que)

Sindicatos não existem para ajudar sua empresa. Existem para proteger e melhorar as condições dos trabalhadores. Quando você entende isso, você para de se surpreender com as demandas e começa a negociar de verdade.

As Demandas Típicas e a Nova Pauta de Saúde Mental

1. Aumentos salariais — o mais importante.
2. Melhores benefícios — assistência médica, dental, vale refeição, etc.
3. Mais segurança no emprego — cláusulas que dificultam demissões.
4. Melhores condições de trabalho — jornada menor, ambiente mais seguro.
5. Mais poder de voz — participação em decisões da empresa.
6. Proteção contra assédios — moral, sexual, racial.
7. Saúde Mental e Direito à Desconexão: Em 2026, uma pauta central é a prevenção de riscos psicossociais (*Burnout*) e o respeito ao tempo de descanso, especialmente em modelos híbridos e remotos.



As pautas de reivindicação evoluíram, mas mantêm pilares clássicos como a busca por aumentos salariais — o item mais importante —,