

O PROCESSO NEGOCIAL COMO FERRAMENTA DE CONSCIENTIZAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO

Daniel Ferrer de Almeida¹
Kelly Cristina de Andrade Galhardo²
Willian Oliveira de Freitas³
Alexandre Meduneckas⁴
José Ricardo Gouveia Neto⁵

Resumo

O presente trabalho aborda o potencial da negociação coletiva para o processo de conscientização das mais diversas categorias profissionais, bem como para o avanço da sindicalização. Para tanto, o texto está composto por cinco seções principais, conforme segue: (i) as etapas do processo negocial; (ii) diferenças entre Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT); (iii) organização no local de trabalho; (iv) a participação das mulheres no processo negocial; (v) os desafios do diálogo com a base de representação. Pretende-se, assim, sistematizar parte da experiência prática dos próprios autores, enquanto dirigentes sindicais, bem como vislumbrar caminhos para uma ação sindical mais efetiva e fortalecida pela base de trabalhadores representados.

Palavras-chave: negociação coletiva; sindicato; convenção coletiva de trabalho.

Introdução

Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), que resultam do processo negocial entre trabalhadores⁶ e empregadores, são comumente vistos pelas mais diferentes bases de representação como uma liberalidade – ou ainda “benevolência” – dos patrões. Compete,

1 Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP) e professor da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho.

2 Dirigente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT) e graduanda em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

3 Dirigente do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo (STIEESP) e graduando em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

4 Dirigente do Sindicato dos Eletricitários de São Paulo (STIEESP) e graduando em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

5 Dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região e graduando em Ciências do Trabalho pelo DIEESE.

6 Em “trabalhadores” leia-se sempre “trabalhadores e trabalhadoras”.

portanto, às entidades sindicais envolver verdadeiramente as categorias profissionais nas diversas etapas da negociação coletiva para que seus resultados sejam percebidos pelos trabalhadores representados como aquilo que de fato são, ou seja, como o resultado de uma conquista da luta sindical e não como uma concessão da “generosidade empresarial”. Nesse sentido, o processo negocial pode, inclusive, se tornar uma importante ferramenta capaz de potencializar a conscientização da classe trabalhadora e até mesmo incentivar a sindicalização.

Trata-se de uma percepção comum aos dirigentes sindicais de diferentes categorias profissionais (sobretudo, no caso do presente estudo, dos metalúrgicos e eletricitários) o fato de os trabalhadores de base não reconhecerem o papel do sindicato para assegurar a manutenção dos contratos coletivos firmados. Ocorre que essa falta de identificação não está relacionada à falta de atuação sindical da entidade representativa, mas à ideia – insistentemente propagada pelas empresas, especialmente na figura da área de recursos humanos – de que os direitos trabalhistas e sindicais são fruto exclusivo da legislação trabalhista (como se inclusive esta não fosse fruto da luta histórica da classe trabalhadora organizada), na tentativa de reduzir a importância dos contratos coletivos firmados pelos sindicatos.

Por exemplo, a Reforma Trabalhista de 2017 extinguiu a ultratividade dos contratos coletivos, ou seja, caso os sindicatos não negociem a extensão da vigência dos ACTs e CCTs após o prazo de validade, os trabalhadores abrangidos perdem todos os direitos convencionados, restando assim os patamares mínimos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Poucos trabalhadores têm demonstrado uma compreensão desse assunto que afeta tão diretamente as suas condições de trabalho, assumindo equivocadamente que seus “benefícios” (ex. hora extra superior a 50%, adicional noturno superior a 20%, dentre outros) seriam “direitos adquiridos” não passíveis de perda.

Essa percepção equivocada, que anula o processo histórico de lutas e conquistas da classe trabalhadora – inclusive nas particularidades relativas a cada categoria profissional –, precisa ser desconstruída por uma atuação sindical bem estruturada, cabendo às lideranças sindicais apresentarem, para as suas respectivas bases, a importância do engajamento dos trabalhadores no processo de garantia e preservação de direitos também no contexto dos contratos coletivos. Esse processo de convencimento e conscientização tem se tornado cada vez mais difícil diante dos recorrentes ataques (midiáticos, institucionais e antidemocráticos) às organizações sindicais.

As etapas do processo negocial

Conforme mencionado na introdução, atualmente com a extinção da ultratividade imposta pela Reforma Trabalhista (CLT, Art. 614, § 3º), um dos primeiros passos do processo negocial consiste no envio de ofício do sindicato profissional para a entidade representativa dos empregadores (empresa ou sindicato patronal) pleiteando a garantia de data-base e a manutenção das cláusulas econômicas e sociais até que se renove o acordo ou convenção coletiva. Essa etapa não consiste de imposição legal, mas de estratégia sindical com o objetivo de proteger a base de representação ao longo do processo de negociação, bem como assegurar que os resultados conquistados sejam aplicados retroativamente caso a negociação se estenda para além da data-base.

Satisfeita essa primeira etapa, inicia-se o processo de construção da pauta de reivindicações. As categorias profissionais têm liberdade para elaboração da pré-pauta, coletando as mais diversas reivindicações e demandas dos trabalhadores representados, o que passa por pretensões relativas à melhoria das condições de trabalho, assim como relativas ao percentual de reajuste salarial requerido. Observe-se que, quando bem realizado, o processo de construção da pauta de reivindicações pode favorecer em muito o diálogo, a confiança e o fortalecimento de vínculos entre sindicatos e trabalhadores.

Conforme Mauricio Delgado⁷, ainda que a liberdade sindical esteja garantida pela CF/88, “não se pode considerar válida negociação coletiva que não cumpra requisitos e formalidades *consistentes* fixadas no estatuto sindical”, dentre as referidas formalidades consistentes, destaca o autor: “convocação ampla, pauta publicizada, quórum razoável para instalação e deliberação assemblear, lançamento a termo escrito das regras e cláusulas estipuladas etc.”.

Realizada a mencionada sistematização, a categoria deverá consensuar e deliberar em assembleia os pontos da pauta de reivindicações que serão apresentados à bancada patronal em mesa de negociação. Como muitas dessas reivindicações necessitam de fundamentação técnica (sobretudo jurídica e econômica), essa etapa do processo pode ser especialmente delicada, reque-rendo por vezes a contribuição de profissionais especializados nas matérias em discussão.

Chega-se assim às rodadas de negociação em que ambas as bancadas – laboral e patronal – se encontram para debater propostas e contrapropostas visando à construção do contrato coletivo. Do mesmo modo que a elaboração da pauta de reivindicações, não existe uma prescrição legal que fixe parâmetros rígidos para as rodadas de negociação, de tal forma que cada setor constrói uma dinâmica própria, podendo assim se verificar uma quantidade bastante elevada de rodadas necessárias à elaboração de um acordo.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1578.

De forma geral, as partes envolvidas em uma mesa de negociação prezam pela cordialidade e respeito mútuo, para que, em um ambiente menos hostil, os argumentos de caráter técnico sejam expostos da maneira mais precisa possível. Todavia, compete ressaltar que, por mais importantes que sejam os elementos técnicos (apresentados como “neutros e imparciais”), o desfecho da negociação coletiva sempre refletirá a conjuntura da correlação de forças políticas na dinâmica do conflito capital-trabalho. Em outras palavras, os patrões rejeitarão a pauta de reivindicações até o ponto limite em que acreditarem não desencadear um processo grevista; por outro lado, a bancada dos trabalhadores exigirá a conquista de suas demandas mediante a efetiva capacidade de mobilização da categoria representada. Trata-se de uma linha sempre tênue cujos limites e potenciais somente as lideranças sindicais mais bem preparadas poderão identificar, sendo fundamental nesse processo manter a base de representação fortemente mobilizada.

Alcançando-se uma proposta de consenso entre os representantes das bancadas em mesa de negociação, caberá à Assembleia Geral deliberar pela aprovação ou recusa do contrato coletiva, tal como preconiza o Art. 612 da CLT:

Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos.

Parágrafo único. O “quorum” de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.⁸

Observe-se que o Direito Coletivo do Trabalho busca incentivar a negociação como modalidade prioritária de resolução de conflitos trabalhistas, o próprio “princípio da autonomia coletiva” coloca ênfase na liberdade dos sindicatos e na autodeterminação dos interesses coletivos. Inclusive, a CLT em seu Art. 616, veda a recusa à negociação coletiva: “Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as emprêsas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”⁹. Ainda assim, é possível que a negociação coletiva não chegue a um desfecho consensuado, competindo à Justiça do Trabalho, após judicialização do conflito coletivo (ao qual se dá o nome de “dissídio”), decidir pelos impasses suscitados.

Importante mencionar ainda que a Emenda Constitucional Nº 45/2004 (conhecida também como Reforma do Poder Judiciário) estabeleceu a neces-

8 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943.

9 Idem.

sidade de concordância prévia entre as partes em conflito para que a disputa possa ser judicializada, mecanismo chamado de “comum acordo”, tal como exposto pelo Art. 114, § 2º da CF/88:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.¹⁰

O comum acordo foi criado sob a justificativa de “desafogar” o Poder Judiciário, promovendo mecanismos de mediação e arbitragem anteriores à judicialização dos conflitos. Entretanto, por vezes a exigência do comum acordo é utilizada pelas bancadas patronais – ao negá-la à bancada dos trabalhadores – como modo de dificultar o acesso à Justiça, restando ao sindicato profissional convocar uma assembleia de greve com o objetivo de judicializar o conflito independentemente da existência de comum acordo.

Diferenças entre Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho

No Brasil, os chamados contratos coletivos de trabalho podem assumir duas formas, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) ou os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs). As CCTs são firmadas de modo geral entre as respectivas entidades sindicais (econômicas e profissionais) tendo validade para todas as empresas e trabalhadores da base de representação, enquanto os ACTs são firmados entre a entidade sindical representativa da categoria profissional e a empresa, tendo, portanto, abrangência bem mais restrita. Ambas estão previstas no Art. 611 da CLT, conforme segue:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganiza-

das em Sindicatos, no âmbito de suas representações.¹¹

A CLT prevê ainda a possibilidade das federações e confederações, tanto laborais quanto laborais, estabelecerem CCTs. Caso uma federação firme contrato coletivo com uma empresa, trata-se de Acordo Coletivo de Trabalho. Ou seja, ao fim, o ente representativo do lado patronal acaba por determinar a feição do contrato, se representante direto da empresa, figura-se o ACT, se representante da categoria econômica, tem-se a CCT. Em outras palavras, enquanto as cláusulas da CCT têm validade para toda a categoria representada, as cláusulas do ACT têm validade apenas para os empregados de uma determinada empresa.

Antes da reforma trabalhista de 2017, vigia no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro o “princípio da norma mais favorável”¹² ou “princípio da condição mais benéfica”¹³, isto é, na hipótese de diversos instrumentos normativos tratando de um mesmo tema incidirem sobre um mesmo vínculo empregatício, valeria aquele mais favorável e benéfico ao trabalhador. Por exemplo, a CF/88, a CLT, além de diversas CCTs, ACTs e contratos individuais, se referem ao tema do adicional por horas extras; antes da reforma trabalhista, valeria para o trabalhador com multiplicidade de incidência de instrumentos normativos, aquele que mais lhe favorecesse.

Contudo, a reforma trabalhista trouxe a seguinte redação para o Art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”¹⁴. Ou seja, mesmo que a CCT traga uma condição mais favorável, o ACT prevalecerá sobre ela. No exemplo hipotético apresentado acima, se ambas tratarem do adicional por hora extra, a CCT estipulando o acréscimo de 100% e o ACT de 70%, prevalecerá o último. Além disso, o Art. 611-A da CLT determina a prevalência do negociado sobre o legislado em um *rol exemplificativo*, seguido pelo 611-B que apresenta um *rol taxativo* sobre quais institutos não podem ser alterados por meio da negociação coletiva – sendo basicamente os direitos trabalhistas mínimos assegurados pela própria CF/88. Sob o argumento de modernização da legislação trabalhista e incentivo à negociação coletiva, a reforma trabalhista simultaneamente subvertia um importante princípio do direito do trabalho, enquanto fragilizava as próprias entidades sindicais protagonistas do processo negocial.

11 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943.

12 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

13 Idem, p. 217.

14 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943.

Organização no local de trabalho

A mais restrita instância local de representação dos trabalhadores, no Brasil, consiste no sindicato, ou seja, não há, em princípio, uma Organização no Local de Trabalho (OLT) inferior ao sindicato na estrutura sindical confederativa. Contudo, ao longo do processo histórico de lutas e mobilizações da classe trabalhadora, diversas categorias profissionais conquistaram formas diferenciadas de OLTs, tais como, comissões de fábrica, comitês sindicais de empresa e comissões de PLR. As próprias Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) constituem importantes órgãos de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores nos que se refere à saúde e segurança nos locais de trabalho. O Art. 510-A da CLT – implementado pela reforma trabalhista – buscou regulamentar a representação prevista no Art. 11 da CF/88 (“Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”¹⁵), objetivando, todavia, enfraquecer a representação sindical oficial.

Entretanto, nenhuma das comissões anteriormente mencionadas, sejam elas temáticas ou por unidade produtiva, substituem o poder da representação sindical, isto é, nenhuma delas pode, por exemplo, convocar assembleia de trabalhadores para apreciação de contraproposta da pauta de reivindicações – e ainda que o faça, precisam contar com o respaldo do respectivo sindicato representativo da categoria para tanto. O “princípio da unicidade sindical” é que garante o sindicato como primeira instância (ou instância mínima) de representação da categoria profissional em uma determina base territorial – no caso brasileiro, o município:

CF/88, Art. 8º: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;¹⁶

De todo modo, a adequada organização no local de trabalho consiste em reivindicação histórica do movimento sindical, justamente porque somente os trabalhadores, que vivenciam a realidade de trabalho em suas respectivas unidades de prestação de serviço, conhecem as demandas locais específicas. Nessa abordagem, as OLTs se configuram como órgãos de colaboração e fortalecimento da atividade sindical e não como concorrente de representação enfraquecido. As OLTs podem se tornar importantes espaços de formação político-sindical para novas lideranças, favorecendo o processo de conscientização

15 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

16 Idem.

local sobre o poder da mobilização coletiva.

A participação das mulheres no processo negocial

São muitas as barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres sindicalistas para que se alcance a efetiva participação no processo negocial, protagonizando e verbalizando precisamente as reivindicações das trabalhadoras representadas. A primeira barreira se apresenta logo na inserção no mercado de trabalho, que oferece remunerações sistematicamente inferiores àquelas pagas aos homens, mesmo quando prestam um serviço mais bem qualificado. De acordo com o Boletim Especial 8 de março do DIEESE:

Do total da força de trabalho no Brasil, 44,0% eram mulheres, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para o 3º trimestre de 2022. Elas, no entanto, eram também a maioria entre os desempregados (55,5%). O resultado aparece na taxa de desocupação: 11,0% para as mulheres e 6,9% para os homens, no mesmo período de análise.

Em termos de rendimentos, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos do que os homens - o equivalente a R\$ 2.305 para elas e a R\$ 2.909 para eles. Por setor de atividades, mesmo quando as mulheres eram a maioria, elas recebiam menos, em média. Nos serviços domésticos, as trabalhadoras representavam cerca de 91% dos ocupados e o salário foi 20% menor do que o dos homens. No grupamento educação, saúde e serviços sociais, elas totalizaram 75% dos ocupados e tinham rendimentos médios 32% menores do que os recebidos pelos homens.¹⁷

A segunda barreira se refere às duplas e triplas jornadas de trabalho, já que o trabalho não remunerado de reprodução social (cuidados com a família, preparo de alimentação, limpeza e conservação do lar etc.) é majoritariamente realizado pelas mulheres antes e após suas jornadas fora do domicílio. Segundo Hildete Melo e Marta Castilho, “as mulheres dedicam, em média, entre duas e três vezes o tempo dedicado pelos homens às tarefas domésticas, essa diferença sendo mais elevada quando homens e mulheres saem do mercado de trabalho”¹⁸.

Finalmente, tem-se uma terceira barreira relacionada à própria inserção na vida sindical, que passa pela filiação ao respectivo sindicato, pela ocupação de cargos de liderança dentro das entidades sindicais e pela participação direta nos processos negociais. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS-MTE, 2021), con-

¹⁷ DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho. **Boletim Especial 8 de março – Dia da Mulher**, mar. 2023.

¹⁸ MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**. V. 13, N. 1, 2009.

siderando somente a CNAE subclasse 94.20-1.00 (Atividades de organizações sindicais), observa-se que os homens representam 64,6% dos vínculos ativos registrados, enquanto as mulheres ocupam apenas 35,4% dos postos, cenário que se repete nas ocupações ligadas à direção das entidades.

As mulheres enfrentam ainda uma série de discriminações e violências não relacionadas diretamente ao mercado de trabalho. Conforme levantamento do Fórum Brasileiro de Segurança Pública¹⁹, somente no primeiro semestre de 2022, uma mulher foi assassinada a cada 6 horas, totalizando 699 vítimas em situações de violência doméstica ou discriminação à condição de mulher, crime chamado de “feminicídio”.

Contudo, os movimentos e coletivos feministas têm-se fortalecido visivelmente ao longo das últimas décadas, estando na linha de frente no combate à ultradireita que governou o país entre 2016 e 2022. O fortalecimento do movimento sindical passa necessariamente pela incorporação das pautas de reivindicações das mulheres trabalhadoras, mas não apenas de maneira formal. As mulheres sindicalistas precisam ter efetivo espaço de poder dentro das entidades de classe que constroem, somente assim poderão protagonizar as negociações coletivas e mobilizar outras mulheres que se sentirão enfim representadas pelo sindicato da categoria. Neste propósito, o 11º Congresso Nacional da CUT (CONCUT) de 2012 aprovou a paridade de gênero nas instâncias de direção central²⁰.

Para promover uma maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho e no movimento sindical, cumpre abordar essas desigualdades e implementar medidas que assegurem a igualdade de oportunidades. Isso inclui a promoção de políticas de igualdade salarial, ações afirmativas para aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança e a criação de espaços seguros e inclusivos dentro dos sindicatos, nos quais as mulheres possam se engajar e se empoderar. Além disso, é fundamental que os sindicatos incluam a luta por igualdade de gênero e direitos das mulheres em sua agenda de trabalho.

Os desafios do diálogo com a base de representação

Existe uma percepção generalizada por parte das lideranças sindicais de que expressiva parcela dos trabalhadores representados acredita que suas respectivas CCTs e ACTs são produto de uma iniciativa governamental ou mesmo empresarial. Não identificam os contratos coletivos, que garantem melhores condições de trabalho e remuneração em relação à legislação trabalhista em geral, como fruto da negociação coletiva. Dessa forma, o primeiro – e possi-

19 Cf. ACAYABA, Cíntia. & ARCOVERDE, Léo. Feminicídios batem recorde no 1º semestre de 2022 no Brasil quando repasse ao combate à violência contra a mulher foi o mais baixo. **G1**, São Paulo, dez. 2022.

20 COSTA, Graça. **Os sindicatos em defesa dos direitos das mulheres**. São Paulo: CUT, 2018.

velmente maior desafio, já que permanente – consiste em demonstrar à base de representação que os instrumentos coletivos materializam as conquistas da categoria profissional mediante organização, mobilização e negociação, longe de serem mera liberalidade benevolente dos patrões ou do Estado.

A forma como o trabalhador reconhece seus direitos e benefícios varia de acordo com o contexto cultural, social e trabalhista em que se encontra. O modelo neoliberal, em curso na periferia do mundo ao menos desde 1990, buscou – conforme Pierre Dardot e Christian Laval²¹ – promover e aprofundar uma lógica individualista de convívio humano, combatendo sistematicamente as experiências coletivistas de qualquer espécie que ainda florescem como expressão de resistência na sociedade de classes.

Conforme os dados da PNAD-IBGE²², 26,4% dos trabalhadores não filiados ao sindicato não o eram por desconhecer a respectiva entidade representativa e outros 11,8% não sabiam como se associar; considerando apenas os filiados, 50,8% responderam ter se filiado pelo papel de defesa de direitos exercido pela entidade e 20,2% pelos serviços oferecidos. Ou seja, além de existir uma expressiva margem para simples apresentação do sindicato aos trabalhadores, aqueles que se filiam o fazem principalmente por um convencimento político e não pela “contrapartida” em serviços (ainda que esta oferta possa ser um importante primeiro ponto de contato).

A chamada “correlação de forças políticas” está dada justamente pelo potencial de mobilização e organização das classes em conflito latente, quando essa balança pende para o lado empresarial, vivemos um processo de retirada de direitos – seja na esfera da categoria profissional, seja no âmbito da classe trabalhadora brasileira. Por esse contexto que a negociação coletiva pode se configurar em ferramenta estratégica na conscientização dos trabalhadores, posto que o envolvimento direto com o processo negocial amplia a percepção a respeito das dificuldades e barreiras impostas pelos representantes empresariais.

Ademais, o ordenamento jurídico brasileiro garante ao empregador o direito à dispensa sem justa causa do empregado (Art. 487 da CLT) enquanto expressão de seu “poder potestativo”. Nas palavras de Mauricio Delgado:

O critério da dispensa desmotivada por ato empresarial confere, infelizmente, a essa modalidade de ruptura do contrato empregatício o estatuto jurídico de simples exercício de um poder potestativo pelo empregador — poder próximo ao absoluto, portanto —, desconsiderando todos os aspectos pessoais e sociais envolventes à dinâmica da extinção do contrato de trabalho.²³

21 DARDOT, Pierre. & LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre o neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

22 IBGE. **Aspectos das relações de trabalho e sindicalização**. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: 2017.

23 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 1262.

Desse modo, expressiva parcela da classe trabalhadora habitualmente se encontra sujeita às práticas antissindicais, considerando que o encerramento do vínculo empregatício por vezes está relacionado à proximidade ou alinhamento político dos trabalhadores ao sindicato, ainda que a justificativa formal (mesmo que não obrigatória pela legislação) seja qualquer outra.

A rasa e equivocada percepção de que os direitos assegurados em contratos coletivos são fruto de uma “benevolência” empresarial ou estatal, acaba por invisibilizar o processo histórico de organização, mobilização, lutas e conquistas das mais diversas categorias profissionais. Na medida em que parcela crescente da base trabalhadora representada aceita este engano, o empresariado avança no processo de flexibilização e retirada de direitos trabalhistas. Compete aos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, adotarem ações permanentes de conscientização dos trabalhadores representados, bem compreendendo que este não consiste em atividade simples, mas que se trata de um trabalho insistente de disciplina, didática e paciência militante.

Referências

ACAYABA, Cíntia. & ARCOVERDE, Léo. Femicídios batem recorde no 1º semestre de 2022 no Brasil quando repasse ao combate à violência contra a mulher foi o mais baixo. **G1**, São Paulo, dez. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/12/07/femicidios-batem-recorde-no-1o-semester-de-2022-no-brasil-quando-repasse-ao-combate-a-violencia-contra-a-mulher-foi-o-mais-baixo.ghtml>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 jun. 2023.

COSTA, Graça. **Os sindicatos em defesa dos direitos das mulheres**. São Paulo: CUT, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre o neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de

DANIEL FERRER DE ALMEIDA
KELLY CRISTINA DE
ANDRADE GALHARDO
WILLIAN OLIVEIRA DE
FREITAS
ALEXANDRE MEDUNECKAS
JOSÉ RICARDO GOUVEIA
NETO

trabalho. **Boletim Especial 8 de março – Dia da Mulher**. Mar. 2023. Disponível em: dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.html. Acesso em: 28 ago. 2023.

IBGE. **Aspectos das relações de trabalho e sindicalização**. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/05/PNAD_Trabalho_Sindicalismo.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? **Revista de Economia Contemporânea**. V. 13, N. 1, 2009, pp. 135-158. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-98482009000100006>. Acesso em: 28 ago.2023.