

NEGOCIAR É PRECISO, TRABALHAR NÃO É PRECISO

Antonio Carlos Aguiar

“Navegar é preciso; viver não é preciso”. Quero para mim o espírito [d] esta frase, transformada a forma para a casar como eu sou: Viver não é necessário; o que é necessário é criar. Não conto gozar a minha vida; nem em gozá-la penso. Só quero torná-la grande, ainda que para isso tenha de ser o meu corpo e a (minha alma) a lenha desse fogo. Só quero torná-la de toda a humanidade; ainda que para isso tenha de a perder como minha. Cada vez mais assim penso. Cada vez mais ponho da essência anímica do meu sangue o propósito impessoal de engrandecer a pátria e contribuir para a evolução da humanidade. É a forma que em mim tomou o misticismo da nossa Raça.

Fernando Pessoa

Eu também quero, tal e qual Fernando Pessoa, para mim o espírito do título desse pequeno ensaio, tendo claro que o *trabalhar*, com suas formas de se materializar: *como, onde e quando* se encontra num processo contínuo, exponencialmente vinculado a um fluxo de modificações, que abandona, rápida e efusivamente, tudo aquilo que há pouco era tido como tradicional.

Tudo e todos estão em constante marcha mutante.

É preciso olhar para frente. Fixar atenção no para-brisa da vida e não apenas de acordo com visão circunscrita junto ao seu retrovisor. Há de se criar; evoluir; engrandecer e contribuir para a alteração conceitual da razão pela qual o suor que brota do nosso rosto, para que possamos comer o nosso pão, deva obrigatoriamente ser modernizando, perpassando, para tanto, por um viés humanizante, justamente em razão do porquê motivacional dessa transpiração.

Trabalhar não é preciso.

Antonio Carlos Aguiar

Advogado, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho, pela PUC São Paulo. Titular das cadeiras 28 e 48, respectivamente, das Academias Paulista e Brasileira de Direito do Trabalho. Autor do livro *Negociação Coletiva de Trabalho* pela editora Saraiva.

Tendo em mãos uma bússola, durante e dentro desse espaço de caminhar-laboral, nos damos conta de que ela nos leva a caminhos diferenciados, compostos de traçados, desvios e bifurcações estranhas, que, ao mesmo tempo que nos levam ao novo, também nos direcionam e nos incluem de maneira ativa, dentro de veredas linear-analógicas, que persistem, mesmo no mundo digital em que estamos inseridos, em alojar sistemas de trabalho tradicionais.

Por isso, dúvidas não faltam.

Ao mesmo tempo em que práticas do século passado ainda estão em voga e se prestam a empregar vários trabalhadores, que ficam limitados dentro de um espaço de confinamento analógico, que lhes prejudica enxergar eficazmente caminhos disruptivos-digitais rumo ao novo, simultaneamente o novo atropela a tudo e a todos deixando muitas vítimas laborais analógicas no meio dessa estrada.

Como lidar com esse emaranhado – simultaneamente preso ao passado e exposto ao novo e seu rastro de vítimas?

Qual a vacina?

Certamente não é a mesma utilizada no mundo analógico-laboral, que ela ainda tem alguma (não total) eficácia. O vírus laboral sofre constantes mutações, pelo viés digital. As cepas de composição têm de ser alteradas.

Daí porque a vacina, que contém certezas para minimamente dar segurança aos partícipes analógicos, não é eficaz ao novo digital.

O vírus digital é atropelante; provém do novo. Exige nova medicação.

*Ninguém coloca remendo novo em roupa velha; porque o remendo força o tecido da roupa e o rasgo aumenta.*¹

Dentro desse novo falta exatidão sobre muita coisa, como, por exemplo: quem contrata; para quem se trabalha; onde, como e porque se exerce esse trabalho, que por vezes sequer consegue-se conceituá-lo ou ter claro se é ou não subordinado; quanto se ganha pelo suor e até quem paga e como paga pelo labor.

E, para piorar, ainda dentro desse mesmo balaio, há práticas que exigem remédio tradicional para sua cura, uma vez que nada mais são do que simulacros, que se escondem dentro de uma embalagem que aparentemente contém novos produtos, mas, que, em verdade, encontram-se embolorados.²

São, pois, vários os elementos que compõem esse ecossistema trabalhista,

1 Mateus 9:16

2 Ditado popular: “por fora bela viola, por dentro pão bolorento”.

que, além desse encontro entre o analógico e o digital ainda abrange o “não trabalho”.

Um ecossistema trabalhista que contempla, portanto, “o todo, como um conjunto, que dentro de si abrange a existência das espécies que nele habitam e se formam, por meio do entrelaçamento que lhes é comum: (a) o trabalho: realizado, contratado, vivido/vivenciado, sonhado, que serve de status social, prática política institucional; democrática e inclusão (para nós, comemoração) da diversidade; e (b) o não trabalho, que tem de obrigatoriamente ser compreendido não apenas como espaço de necessária ocupação ou recuperação àqueles que a ele não lhe têm acesso (histórica ou temporariamente) e, por isso mesmo, margeiam-se da sociedade, com a sonegação do seu direito fundamental de respeito, enquanto ser humano, mas, também, o do simples direito à opção por não trabalhar, sem que isso represente afronta à sociedade ou um selo social discriminatório de não contribuição ao ecossistema.

Afinal, todo ecossistema é uma unidade natural constituída de parte não viva (passiva) e de parcela viva (ativa), que interagem ou se relacionam entre si, formando um sistema estável.

É considerado no e pelo todo. Como o conjunto de todos os organismos que habitam nesse determinado espaço vital, com a totalidade de fatores animados ou inanimados desse espaço.

Dentro do ecossistema trabalhista entrelaçam-se, para formação do seu bioma, elementos advindos de modelos analógicos e digitais, que têm características e desdobramentos diferentes, por vezes díspares, que exigem estudo e análise individualizada, a fim de se evitar conclusões equivocadas, com exigências de um sobre o outro como se iguais fossem.

Os integrantes do ecossistema trabalhista interagem entre si por meio de fatores bióticos, ou seja, por intermédio do contato direto entre as diversas populações que o compõe, e abióticos, em razão de fatores externos, o que, ao final, corresponde exatamente a essa cultura de conformação e formação de todas as relações dos organismos entre si, e com seu meio ambiente, na composição do que se denomina de ecossistema”³.

Logo, há dentro desse ecossistema trabalhadores tradicionais, nômades, robôs, transumanos, avatares e sabe-se mais quem (ou o que) ... viventes num mundo virtual e/ou “real” (se bem que essa realidade é questionável).

Tempos atrás tinha-se como certo que “o trabalho dignificava o homem”.

3 AGUIAR, Antonio Carlos. Ecossistema Trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região/Escola do TRT - 15ª Região**; semestral: n. 63, jul./dez. 2023, pag. 100.

Max Weber (1864-1920), jurista e economista alemão, considerado um dos fundadores da sociologia, disse que ‘o trabalho dignifica o homem’. Weber destacou que o trabalho se encaixava como uma das ações sociais mais nobres e dignas presentes na sociedade. E dignificar significa dar dignidade, enobrecer e realmente o trabalho possui um papel importante para isso, desde que, claro, seja realizado em condições salubres e respeite o ser humano que está realizando aquela função. O trabalho não apenas dignifica o ser humano, mas dá sentido à sua existência. Nos torna úteis para o outro e para nós mesmo.⁴

Desta assertiva, porém, advém uma pergunta: “contempla quem cara pálida”?

Há, ao revés, várias ramificações que desmitificam essa assertiva, haja vista que a exclusão de quem opta por não trabalhar não deve servir para lhe retirar a dignidade (ou deve?).

E mais: por que somente o homem (aliás, não se sabe se cisgênero ou transgênero)? E as outras identidades de gênero?

Alinhe-se a todo esse arcabouço inerente ao ecossistema trabalhista, políticas de inclusão, diversidade, acultramento, compliance, dentre inúmeras outras, que podem ou não estar atrelada a arte de *trabalhar*.

Como se vê **trabalhar não é preciso...**

Por falar em vacina..., para tratar e/ou tentar buscar precisão para o trabalho, o melhor meio-propósito é o que vem do agir de um nexialista.

Segundo Walter Longo, “um *nexialista* tem como principais características,

curiosidade: curiosidade de conhecer e aprender;

proatividade: planejar e tomar ações com antecedência;

persuasão: capacidade de convencer as pessoas com argumentos sobre sua perspectiva;

comunicação: prender a atenção facilmente daqueles que o ouvem;

multidisciplinariedade: tratar com naturalidade assuntos improváveis e encontrando soluções de problemas por meio da combinação de diferentes abordagens;

visão holística: identificar o impacto que ela causa em cada área, tomando decisões coerentes com o todo;

questionamentos: sempre busca os porquês das coisas, não se contenta com os padrões estabelecidos; e

busca de conhecimento: encontrar respostas para o que ainda não

4 Disponível em: <https://www.imparcial.com.br/noticias/o-trabalho-dignifica-o-homem,50114>. Acessado em 02/02/2024, às 13:26.

conhece”.⁵

O nexialista deve se utilizar de ferramentas multidisciplinares *além-do-tradicional*.

Neste sentido, deve ultrapassar os limites da ciência do Direito, quando o assunto é *trabalhar*. Deve se valer da Ciência Translacional, que não é exatamente uma área nova do conhecimento científico, mas foi mais popularizada na pandemia da covid-19, quando se mostrou crucial no desenvolvimento de novas vacinas em tempo recorde, além de medicamentos e kits de diagnóstico para uma doença que, até então, ninguém conhecia. Segundo a professora Sue Ann Costa Clemens, representante da Universidade de Oxford signatária do protocolo, a pesquisa translacional requer a capacitação de profissionais que possam pensar o desenvolvimento de um novo produto ‘de ponta a ponta’, seja para contribuir para o surgimento de uma nova vacina ou para dar escala à testagem de novos biofármacos. O trajeto de desenvolvimento de um produto desde a bancada do laboratório até o usuário final envolve tantos obstáculos que a travessia é chamada no meio acadêmico de ‘vale da morte’, dadas as inúmeras potenciais descobertas que “morrem” antes de terem a chance de virar um produto. ‘Há mais de dez anos venho batendo na porta de diferentes instituições com a ideia de introduzir essa disciplina extra na graduação’, afirmou a pesquisadora brasileira Sue Ann, professora de Saúde Global e Desenvolvimento Clínico, na Universidade de Oxford. ‘A maioria dos pesquisadores, tanto no Brasil quanto em outros países, entra em um projeto por oportunidade. São treinados pela indústria ou pela academia naquele protocolo específico, mas não sabem o que aconteceu antes, como se chegou até ali, nem o que vai acontecer depois. E é este profissional que precisamos treinar para que esteja preparado para responder às próximas epidemias e pandemias, mas também para cuidar das nossas doenças endêmicas, que tanto matam.’ De acordo com Rui Seabra, a disciplina está projetada para se tornar no futuro uma habilitação acadêmica. Ou seja, para complementar, ao final do curso de graduação, a formação dos estudantes das mais diversas áreas, que sairiam habilitados em ciência translacional. ‘A ciência translacional tem impacto em todas as áreas do conhecimento. No nosso curso (de pós-graduação) de pesquisa clínica, já orientei administrador de empresa, advogado, publicitário’, disse⁶.

5 Disponível em: <http://www.cefsa.org.br/crescendojuntos/perfil-nexialista-conheca-as-caracteristicas/>. Acessado em 02/02/2024, às 15:59.

6 Jornal O Estado de S. Paulo. O que é a Ciência Translacional, curso que USP, Unicamp e Unesp oferecem em parceria com Oxford? **Nova cadeira busca orientar futuros profissionais sobre como fazer a ligação entre a pesquisa feita nas instituições de ensino e as demandas do mercado.** Por Roberta Jansen. 01/02/2024 | 20h58.

Negociar é preciso.

No meio de tanta incerteza, a única certeza é a de que os interessados têm ferramentas para chegar a acordos decisivos, perenes e eficazes, que tragam soluções específicas às suas necessidades, sem precisar que terceiros normatizem de maneira totalmente despersonalizada regras que podem ou não lhes servir.

Negociado sobre o legislado. Quer mais do que isso?

Possibilidade real de “separar as pessoas do problema; concentrar-se nos interesses e não nas posições; trabalhar junto para criar opções que satisfaçam às duas partes; e obter êxito na negociação com pessoas mais poderosas, recusando-se a ceder às pressões ou a recorrer a ‘truques sujos’”. (A Negociação) uma comunicação bidirecional concebida para chegar a um acordo, quando você e o outro lado têm alguns interesses em comum e outros opostos. Um número cada vez maior de ocasiões requer negociação; o conflito é uma indústria em crescimento. Todos querem participar das decisões que lhes afetam; um número cada vez menor de pessoas aceita decisões ditadas por outrem. As pessoas diferem e usam a negociação para lidar com diferenças. (...) Mesmo quando recorrem aos tribunais, quase sempre negociam um acordo antes do julgamento”.⁷

Quase uma dádiva os interessados não precisarem que terceiros intercedam e decidam por eles, somente porque uma lei os coloca dentro de uma camisa de força legislativa que lhes impede que exercitem seu sagrado direito de liberdade negocial.

Certeira forma de se **estar no presente!** De poder olhar à frente pelo parabrisa da vida e traçar as diretrizes necessárias às suas necessidades. Criar regras particularizadas que atendam e atentem para o novo, por intermédio de negociações formais ou atípicas, desvinculadas das amarras do passado analógico que se enxerga no e pelo pequeno retrovisor.

“Quem vive não no tempo, mas no presente, é feliz”.⁸

“O psicólogo e pesquisador Mihaly Csikszentmihalyi denomina esse fenômeno de ‘fluxo’, em seu livro *Flow*, sobre a condição psicológica de alta performance e satisfação interior. Os atletas às vezes o chamam de ‘zona’. Se os jogadores de tênis, por exemplo, ficarem preocupados com o último ponto ou com o próximo ponto, seu

7 FISCHER, Roger. **Como chegar ao sim: negociação de acordos sem concessões**/Roger Fischer, William Ury & Bruce Patton: tradução Vera Ribeiro & Ana Luiza Borges, 2ª ed. Revisada e ampliada – Rio de Janeiro: Imago Ed., 2005.

8 Ludwing Von Wittgenstein

desempenho provavelmente será prejudicado. Se estiverem plenamente presentes, serão capazes de abraçar o momento e dar o melhor de si. O ex-corredor de curta distância Mark Richardson, falando sobre a sua experiência de se manter no presente durante as corridas, explicou:

É um sentimento muito estranho, como se o tempo desacelerasse e você visse tudo com muita clareza, você se convence de que sua técnica não poderia ser melhor. Suas ações parecem espontâneas, sem esforço, quase como se estivesse flutuando na pista. Cada musculo, osso e tendão atuam em completa harmonia e o produto final é uma corrida fantástica”⁹.

Toda negociação é viva.

Toda negociação é técnica (precisa). Tem método.

Negociar é preciso.

O presente das negociações se faz por meio de novos arquétipos.

O sindicato *fora do presente* pautava sua atuação por meio dos arquétipos (a) do herói, que representava e trazia à tona todas as reivindicações da parte mais fraca na relação de trabalho: o trabalhador e do (b) fora da lei, que enfrentava as amarras institucionais do Estado, quando emparedava o trabalhador, dentro do seu universo de subordinação. O sindicato não se vergava a pressões; desafiava padrões instrucionais em busca de justiça e não necessariamente obediência à lei.

Tudo dentro de uma estrada linear que disciplinava as jornadas acima encabeçadas pelos arquétipos do herói e fora da lei.

Todavia, hoje, as jornadas são outras.

“Não se trata mais de um mercado de trabalho fechado, dividido por claras e específicas categorias.

Estamos diante de arenas abertas, que compõem o ecossistema trabalhista.

Mais do que nunca há a necessidade de observar o mundo pela lente de um *zeitgeist* internético¹⁰, própria de um lugar de trabalho abrigado pela multidisciplinariedade, pelo imprevisível e enfatize-se: formado por ‘pessoas híbridas’.

Sim. ‘Nos tornamos híbridos. Parte de nós é humana, ainda é orgânica. Mas, parte de nós já se tornou máquina. Porque quando alguém diz estou sem bateria (quando na verdade é o celular que está), a simbiose entre homem e máquina já foi absorvida

9 URY, William. *Como chegar ao sim com você mesmo*. Tradução de Afonso Celso da Cunha. Rio de Janeiro: Sextante, 2015, pag. 75.

10 Expressão de Tiago Mattos.

pelo espectro psicológico. Somos uma interface conectada, que entra em desespero se estamos sem sinal de wi-fi – ou simplesmente esquecemos o celular (...). Sentimos que o vidro do celular quebrado é quase como uma cicatriz na nossa pele¹¹.

O trabalhador do século XXI pode ser definido como um *homo zappiens*, conceito utilizado por Venn & Vrakking para definir os alunos do século XXI, mas que bem se enquadra ao trabalhador atual, na medida em que ele também é 'direto, ativo, impaciente, incontrolável e, de certa forma, indisciplinado (...), que aprende muito cedo que há muitas fontes de informação e que essas fontes podem defender verdades diferentes'¹² e, como tal, não pode ser regido por normas e/ou ditames próprios de um mundo linear.

Não dá para 'rodar' o hardware de uma sociedade eminentemente analógica dentro do software desses novos trabalhadores e seus novos trabalhos.

Dá pau.

Para melhor compreensão desse ecossistema trabalhista há de se desconsiderar alguns arquétipos então presentes no viés analógico, como, por exemplo e inicialmente, o arquétipo da linha de montagem, onde as pessoas/trabalhadores estão perfiladas, lado a lado, em frente a uma esteira.

No ecossistema trabalhista estão cada vez mais presentes atores com propósitos. Com viés transformador. Onde a transformação radical é o objetivo fundamental. Onde não há porque se prender a espaço, tempos, marcas e remuneração, se objetivos não são respeitados. Governança, ESG, *Compliance*, políticas de atração, engajamento, autonomia, experimentação, ativos alavancados, staff sob demanda, interfaces, pensamento efetual, algoritmos...

O sindicato deve se valer o **arquétipo criador (onde há vontade há caminho)**.

O Direito do Trabalho é transformador, cresce e se espraia de modo rizomático.

Várias definições de identidade neste ecossistema trabalhista são possíveis. Quando se limita apenas à *celetização* como o "melhor caminho", como se qualquer outro obrigatoriamente se vestisse de uma capa de exploração, se despreza a alteridade. Recusa-se então o pertencimento dentro do ecossistema, que é reduzido a uma identidade hierarquizada de um só 'ser o certo'; 'ser o melhor'; 'ser o tudo'. Cria-se uma definição de identidade do trabalhador, como empregado, de maneira melancólica, limitada a uma única experiência. À custa de uma série de derivas, ela

11 Ob. Cit. pag. 53.

12 VRAKING, Ben. VEEN, Wim. *Homo zappiens, educando na era digital*. Porto Alegre: Artmed, 2009, pag. 27.

não é mais usada como um instrumento conceitual histórico de compreensão evolutiva, mas, como uma trava; um 'obstáculo contra à exploração dos novos bárbaros digitais', que se estabelece por narrativas predefinidas, sem celebrar a diversidade.

Precisamos dar luz às trevas que sustentam a racionalização subjetiva desse entendimento próprio, que está preso às amarras do século passado; a um mundo analógico e linear, que está desaparecendo.

O arquétipo criador baseia-se nisso.

Para tanto, vamos trabalhar com jornadas permeadas de pistas capazes de contribuir para nos tirar da desesperança, em direção a um mundo possível, dentro do ecossistema trabalhista.

É claro que a busca pela direção correta não implica menosprezar o que já existe, porque existe, e como existe.

'Os antigos navegadores guiavam-se pelas estrelas. Mesmo nesta nossa época do radar e do sonar, os pilotos ainda dependem da linha do horizonte para manter a perspectiva durante o voo. E, verdade seja dita, foi a Lua que guiou de volta à Terra os astronautas, já quase perdidos, da missão espacial Apolo 13. Sem pontos de referência fixos e estáveis, é quase certo que estaremos desesperadamente perdidos'¹³.

Tal como se come uma alcachofra, a meta é retirar todas as folhas desnecessárias e chegar ao coração; a razão e motivação do ecossistema.

Para isso o arquétipo do criador recorre ao aparato sensorial, que é em si recurso e ao mesmo tempo limite.

Com base no vetor do arquétipo da criação o sindicato permeia e entra em metamorfose junto com outros atores presentes no ecossistema trabalhista: os coletivos sociais.

Sua função principal passa pelo status de centro de convergência de pessoas e práticas, poroso e catalisador em relação a outros coletivos, grupos e blocos de criação e comunidades. Somente assim poderá de fato e de direito atender aos reais interesses daqueles que representa.

A ideia desse viés coletivo sindical do século XXI não é apenas para servir de representante (como nos tempos analógicos) de um certo número limitado de trabalhadores (empregados) de um determinado setor, mas trabalhar na construção de um bloco de interesses, afetos, diálogos, experiências aos quais o maior número de trabalhadores adira, numa espécie de condensador, agregador de sujeitos e ideias, em

13 MARK, Margaret e PEARSON, Carol S. *O Herói e o Fora-da-lei*. Tradução Merle Scoss. São Paulo. Editora Cultrix. 1ª edição 2003, 8ª reimpressão 2021, pag. 269.

constantes aproximações, diversidade, adesões e desgarramentos, transformando-se para tanto em contato ativo com outros centros de intensidade.

Afinal, 'um coletivo é um campo de troca privilegiado, uma concentração de encontros de intensidade distinta. (...) se articulam em função de uma afinidade que se concretiza em ações em tempos variados. (...) pela heterogeneidade necessária e pelas múltiplas velocidades que constituem um coletivo. E a manutenção da intensidade que atravessa um coletivo depende da possibilidade de suportar e fomentar a coabitação de velocidades distintas, presenças inconstantes e dedicações não mensuráveis em dinheiro ou tempo, uma vez que são as intensidades transindividuais que garantem a força irradiadora do coletivo'¹⁴.

Outro arquétipo funcional imprescindível é o da diversidade chamado de SINDIVERSIDADE.

A união de e com outras entidades sindicais, oficialmente ou não, para atender ao maior número de pessoas (mesmo aquelas que não são empregados), funcionando, igualmente, para formação de seus quadros, por meio de parcerias estratégicas, com vários outros coletivos sociais, catalisando, facilitando e aumentando o centro trabalhista dos interesses, numa espécie de "guarda-chuva" desses coletivos sociais no campo laboral, com ideias, ideais e idealização relativas a pontos de vista diferentes, mas integrativos.

Tudo atento e convergente à alteridade cultural e estruturante deste mundo digital, pivotando crenças, resolvendo conflitos por meio de co-criatividade (atuação conjunta com outros coletivos) e quebrando paradigmas comportamentais analógicos, onde não couber coexistência com o digital.

Transformando, deste modo, o quadrado num redondo, mas, não a fórceps ou por meio de digressões interpretativas tortas, e, sim, pela simplicidade inerente ao mundo digital.

Como se vê, a noção de coletivo faz parte de um contexto inalienável de configuração que atravessa as vidas por intermédio de várias redes sociotécnicas.

A característica das redes é estabelecer a "conexão entre coletivos em que os coletivos aparecem como uma tentativa micropolítica de sincronia com movimentos de redes que os ultrapassam e para as quais eles são fundamentais. O coletivo é um ponto na rede e, também, ele próprio uma rede. Na construção de redes, acentradas, entre múltiplos atores em um espaço ilimitado, os coletivos aparecem como centros

14 MIGLIOR, Cesar. *O que é um coletivo*. Disponível em: [file:///C:/Users/ACA/Downloads/Cezar_Migliorin%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ACA/Downloads/Cezar_Migliorin%20(2).pdf). Acessado em 26/08/2021, às 18:51.

de concentração de ideias, pessoas, criação, forças de onde novas conexões podem sair para compor outras redes¹⁵.

Tudo de modo digital e por meio de um trabalho sistêmico de construção de conhecimento e representação coletivos, que vai além do sindicato em si, se estabelecendo uma espécie de *crowdsourcing* sindical, sistema de chamada aberta e democrática para participação daqueles que efetivamente querem contribuir. Dentro desse sistema subdividem-se outros integrativos, como: a) *crowdvoting* (votação); b) *crowdfunding* (obtenção de recursos: vaquinhas digitais para projetos de representação específicos ou para manutenção da estrutura; c) *crowdsolving* (solução de problemas; e) *crowdsearching* (encontrar algo), etc.

O mundo está veloz. Constantes novos ciclos se criam em instantes. O mundo exige-nos alteridade-diversidade-representatividade. Algo como mesmo ouvindo e amando música clássica compreender a motivação e existência de fenômenos como Harry Styles e a acusação que lhe é feita de fazer *queerbaiting*.

Sim, *queerbaiting*, palavra que define uma pessoa que tenta se beneficiar de uma imagem queer (estilo de se vestir diferente do esperado em uma sociedade que determina ainda gêneros). Harry Styles usa vestidos, saias e unhas pintadas... A acusação que sofre tem a ver com uma eventual jogada de marketing para ganhar dinheiro e não defender efetivamente a causa LGBTI+.

Ou, ainda, *gaslighting*, que trata da violência psicológica que causa instabilidade emocional nas mulheres, por conta do machismo ou patriarcado.

É impossível defender interesses de coletivos sociais sem adentrar no novo. Nas novas discussões.

Não dá para ficar preso ao passado, tal como ficou o tenente Onoda.¹⁶

Não dá para ter um comportamento *globin mode* (esta palavra foi eleita a palavra do ano no dicionário de Oxford de 2022), vale dizer, autoindulgente, preguiçoso, desleixado.

Dentro dessa nova identidade sindical acomodam-se novas formas de trabalho. Acordos coletivos de trabalho que não se restringem a contratos de emprego. Atravessam zonas cinzentas ou cercadas de tabus de eventual “conflito de interesses” de trabalhadores que são mais trabalhadores do que microempresários ou simples

15 MIGLIOR, Cesar. *O que é um coletivo*. Disponível em: [file:///C:/Users/ACA/Downloads/Cesar_Migliorin%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ACA/Downloads/Cesar_Migliorin%20(2).pdf). Acessado em 26/08/2021, às 18:51.

16 AGUIAR, Antonio Carlos. *Surge um novo profissional: desenvolvedor de jornadas no ecossistema trabalhista*. Consultor Jurídico. Conj. 30 de dezembro de 2022, às 9h19.

associados. O espectro de alcance e acolhimento não é limitativo. O gênero trabalhador, tal como aquele ligado ao sexo não é binário. O sindicato evolui e se transforma. Torna-se digital”.¹⁷

Negociar é preciso.

17 AGUIAR, Antonio Carlos. **Novos Arquetipos Sindicais**, in *Direito Coletivo do trabalho*. Coordenação Platon Teixeira de Azevedo Neto, Renata Osório Caciquinho Bittencourt, Gustavo Afonso Oliveira. 1ª ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023, pag. 370.