

TRABALHADOR NÃO É COLABORADOR: A ILUSÃO POR TRÁS DO EUFEMISMO CORPORATIVO



A linguagem nunca é neutra. As palavras carregam ideologias, moldam percepções e, não raro, servem como instrumentos para diluir realidades incômodas. Nos últimos anos, o “mundo corporativo” (leia-se capitalismo) adotou com entusiasmo a substituição de termos como “trabalhador” ou “empregado” por “colaborador” ou “parceiro”. À primeira vista, a mudança parece inofensiva, quase um gesto de inclusão. Por trás dela, porém, esconde-se um projeto mais profundo: negar o conflito de classes e a assimetria intrínseca às relações trabalhistas, transformando desigualdades estruturais em uma ilusão de harmonia.

A escolha da expressão “colaborador” não é casual. Derivada do latim *collaborare* (“trabalhar junto”), a palavra sugere uma relação horizontal e supostamente igualitária entre patrões e empregados. Essa narrativa, contudo, ignora um fato essencial: a relação de emprego é, por definição, vertical - hierárquica - e baseada em subordinação. O trabalhador vende sua força de trabalho em troca de salário, enquanto o empregador detém o poder de ditar condições, horários e metas. Chamá-lo de “colaborador”, portanto, é uma tentativa de camuflar essa dinâmica de poder, como se ambos os lados compartilhassem riscos e lucros em igual medida.

Mais do que uma disputa vocabular, trata-se de um esforço estratégico para enfraquecer a consciência de classe. Ao substituir “empregado” por “colaborador”, busca-se diluir a noção de interesses divergentes: de um lado, o trabalhador busca salários dignos e qualidade de vida; de outro, o empregador visa reduzir custos e ampliar lucros. Essa tensão é inerente ao capitalismo, e fingir que ela não existe beneficia principalmente quem está no topo da pirâmide.

Não por acaso, o Direito do Trabalho surgiu como resposta a esses conflitos, fruto de lutas históricas por dignidade. Normas como jornada máxima, salário mínimo e proteção contra demissões arbitrárias reconhecem a vulnerabilidade do trabalhador frente ao poder econômico. A atual flexibilização dessas leis — muitas vezes justificada como “modernização” ou “estímulo ao empreendedorismo” — reflete, sob uma perspectiva crítica, um movimento de desmonte de conquistas sociais, convertendo direitos em mercadorias negociáveis.

Diante desse cenário, a insistência no termo “colaborador” não é ingênua. Ela caminha lado a lado com essas práticas de destruição dos direitos trabalhistas, com práticas como a terceirização indiscriminada, a pejotização e o trabalho por plataformas, que transferem riscos do empregador para o trabalhador.

Se o empregado é um “parceiro”, a lógica perversa questiona: por que precisaria de carteira assinada, férias ou décimo terceiro?

A linguagem, aqui, torna-se um cavalo de Troia: sob um verniz de igualdade, reforça a precarização das relações laborais.

Subestimar o poder das palavras é um erro perigoso.

Quando um trabalhador é rebatizado de “colaborador”, sua condição material não muda: ele continua sujeito a ordens, metas abusivas e à ameaça do desemprego. O que muda é a percepção de sua realidade. Se não há patrão, não há luta; se não há exploração, não há resistência. Rejeitar esse eufemismo, portanto, é um ato de reafirmação da luta de classes, não mero purismo linguístico.

Trabalhadores não são colaboradores. São sujeitos de direitos, protagonistas de suas histórias e agentes essenciais na construção da riqueza que, hoje, segue concentrada desproporcionalmente. Reconhecer isso é o primeiro passo para exigir um mundo onde a dignidade não seja confundida com favor, e onde a linguagem não sirva para mascarar, mas para revelar as estruturas de poder.

A situação dos sindicatos frente a essa questão

A insistência no termo “colaborador” também mina a força coletiva dos sindicatos. Essas organizações dependem da identificação comum dos trabalhadores como classe com interesses compartilhados e antagônicos aos dos empregadores. Ao promover a ideia de uma parceria supostamente igualitária, o discurso do “colaborador” fragmenta essa unidade, substituindo a noção de coletivo por uma lógica individualista.

Se cada trabalhador é visto como um “parceiro” autônomo do empregador, a necessidade de representação sindical parece menos evidente, como se conflitos pudessem ser resolvidos caso a caso, por meio de negociações pessoais. Na prática, essa narrativa desarma os trabalhadores: sem perceberem-se como grupo com demandas estruturais, tornam-se mais vulneráveis às pressões patronais e menos propensos a mobilizar-se por direitos coletivos.

Não é coincidência que a ascensão desse vocabulário ocorra paralelamente às políticas de flexibilização trabalhista e ao declínio das taxas de sindicalização. Afinal, um “colaborador” não entra em greve – ele “dialoga”. Não exige direitos – “sugere melhorias”.

A linguagem, aqui, é ferramenta de desmobilização: ao apagar as linhas de conflito, esvazia a razão de existir dos sindicatos. Se não há trabalhadores unidos por condições precárias, mas apenas “colaboradores” isolados buscando “crescimento mútuo”, a resistência organizada perde sentido.

Os sindicatos, então, enfraquecem não por irrelevância, mas porque o próprio terreno de luta é sutilmente envenenado por palavras que dissolvem a noção de exploração.

O eufemismo, portanto, não se limita a camuflar as hierarquias sociais – ele também enfraquece diretamente a capacidade da classe trabalhadora de se organizar politicamente. Onde deveria existir união e luta por direitos comuns, insinua-se a falsa ideia de que patrões e empregados são “parceiros” em igualdade de condições. Dessa forma, mina-se a solidariedade essencial para a ação coletiva.

As consequências são concretas: a perda de força nas negociações, a aceitação passiva de desigualdades e a perpetuação de um sistema em que quem controla o capital dita as regras do jogo.

Rejeitar a linguagem que disfarça essa realidade não é mera discussão semântica – é um ato político.

Defender termos como “trabalhador” fortalece a identidade de classe e reafirma a urgência dos sindicatos como ferramentas de resistência e mudança social.

A escolha das palavras, aqui, define de qual lado da trincheira ideológica estamos.

CAMPANHA SALARIAL SERPRO 2025

22/05 É DIA DE ENCONTRO NA PORTA DO SERPRO



Quem participou da ASSEMBLEIA VIRTUAL NACIONAL SERPRO, no último dia 06/05, sabe que saiu de lá a agenda de uma mobilização na porta da Empresa no próximo dia 22/05.

O café está garantido!

Teremos um tempo na manhã deste dia 22/05 para rever amigos e tomar um café gostoso, enquanto conversamos sobre nossa campanha salarial 2025.

Este grande encontro estadual, que também é nacional, pois acontecerá em todas as regionais da Empresa e na sede, é fundamental que aconteça de um jeito determinado, para a direção do SERPRO entender que a Campanha Salarial é muito importante para os seus empregados!

Nosso encontro começará às 9h, na porta do SERPRO, Av. José Cândido da Silveira, 1200.

O horário de encerrar acertamos lá.

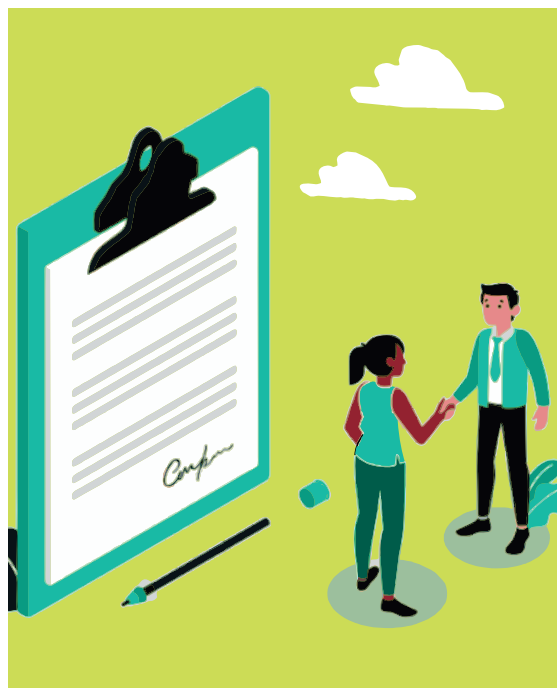
Participe, combine com os seus colegas.

Mobilizar é preciso e mobilizar com afeto é melhor ainda.

Até o dia 22/05!

CAMPANHA SALARIAL PRODABEL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT) FOI ASSINADO!



Ainda que não tenha contemplado ganho real, a proposta apresentada pela PRODABEL foi aceita pelos trabalhadores, considerando a evolução em outras conquistas.

Agora é organizar a luta por um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) que busque uma maior valorização dos profissionais da PRODABEL, o que já está passando da hora.

Este foi um debate importante apontado pelos trabalhadores em Assembleia.

Como o ACT em validade de dois anos, teremos um tempo bom para organizar a pauta de reivindicações do PCCS.

Fundamental os profissionais da Empresa refletirem sobre o tema e apresentarem para o Sindicato suas críticas ao que hoje é praticado na PRODABEL e suas proposições para o que deveria ser o PCCS.

O tempo é de conversar internamente, analisar, ver os furos do PCCS em vigor do ponto de vista dos trabalhadores e pensar as mudanças necessárias.

O desafio está lançado. Mãos à obra!

UNISYS BRASIL: EMPRESA APRESENTA PROPOSTA NAS NEGOCIAÇÕES DA CAMPANHA SALARIAL 2025



Após o adiamento da mesa de negociação da Campanha Salarial da Unisys Brasil, que estava prevista para o dia 24/04, as negociações foram retomadas no dia 30/04, às 14h, de forma virtual. Esta reunião teve como objetivo a apresentação da proposta pela Empresa, uma vez que na etapa realizada em 03/04, a representação patronal apenas tratou de detalhamentos das cláusulas apresentadas na Pauta de Reivindicações entregue pela FENADADOS.

A representante da Unisys iniciou com a apresentação do cenário econômico que a Empresa estaria passando no Brasil e nos demais países onde ela atua, o que teria feito com que rearranjos fossem necessários para a manutenção da oferta de serviços aos seus clientes e a intensificação na busca por novos contratos de forma a manter a alta qualidade de serviços prestados pela Unisys.

Dito isto, a representante da Empresa apresentou a seguinte proposta:

- **Reajuste Salarial: 5,15% para todos os empregados, independentemente do valor do salário ou posição;**
- **Auxílio Creche: 5% de reajuste sobre o valor atual, resultando em um montante de R\$477,14 mensais;**
- **Auxílio Refeição: 5% de reajuste sobre os valores atuais, resultando em R\$44,59 por dia para jornada de 40 horas semanais e R\$37,18 por dia para jornadas de 30 ou 36 horas semanais;**
- **Auxílio Alimentação (Cesta Básica): 5% de reajuste sobre o valor atual, resultando em R\$84,00 mensais.**

Formalizada a proposta pela Unisys, a coordenação de campanha salarial, FENADADOS/Unisys, se posicionou pela manutenção dos pedidos feitos na Pauta de Reivindicações, por entender que na data desta reunião ainda não havia sido divulgado oficialmente o índice inflacionário para as categorias de data base 1º de Maio, que é o nosso caso, tornando prematura a apresentação desta proposta ao conjunto dos trabalhadores. Na oportunidade, a FENADADOS já propôs para a data de 15 de maio de 2025, às 14h, uma nova mesa de negociação para, com o índice divulgado, se manifestar sobre a proposta apresentada.

O processo de negociação continua em curso e devemos nos manter atentos e mobilizados neste período. O SINDADOS/MG continuará divulgando todas as informações referentes a Campanha Salarial da Unisys no boletim Toques& dados e no nosso site, canais informativos do nosso Sindicato.

VOCÊ SABIA?



A existência de Comissões de Trabalhadores (CT's), em alguns Acordos Coletivos de Trabalho da categoria de T.I., é uma grande conquista dos trabalhadores?

A experiência revolucionária demonstrou que a Classe Trabalhadora só pode triunfar se estiver organizada em cada local de trabalho.

O triunfo de qualquer reivindicação só acontecerá se tivermos criado organismos de resistência, organismos defensivos e ofensivos, organismos que agrupem todos os trabalhadores em defesa desta reivindicação!

Nossa primeira Comissão de Trabalhadores de T.I. foi conquistada em 1986, no Acordo Coletivo do SERPRO.

Primeiro ACT assinado com a Empresa.

Valorizar as CT's é reconhecer nossa luta e organização. É por isso que este é um organismo exclusivamente dos trabalhadores, que não deve ter nenhuma intervenção patronal, e é justamente por isso que seus membros possuem um tempo de estabilidade, pois os embates com os patrões na defesa dos direitos trabalhistas são inevitáveis.

AGENDA DE AUDIÊNCIAS

Partes		Processo	Audiência		
Reclamante	Reclamado	Numeração	Data	Horário	Local
Sindados MG	SS Telemática e Serviços Ltda.	0010395-08.2025.5.03.0021	26/05/2025	08:25	Videoconferência
Sindados MG	Solusoft Informática	0010272-12.2025.5.03.0182	27/05/2025	08:05	Videoconferência
Sindados MG	Betel Tecnologia	0010182-14.2025.5.03.0017	03/06/2025	10:00	Videoconferência
Sindados MG	Extreme Digital	0010157-46.2025.5.03.0002	02/07/2025	08:05	Videoconferência
Sindados MG	AEC Consulting	0010157-97.2025.5.03.0179	17/07/2025	08:05	Videoconferência
Sindados MG	Sympla Internet	0010348-04.2024.5.03.0010	06/08/2025	09:30	Videoconferência