

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANTONIO RAUL SOUSA DE ALMEIDA

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO
PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

ANTONIO RAUL SOUSA DE ALMEIDA

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO
PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Professor Orientador do curso de direito
da Universidade Dr. Leão Sampaio, Rawlyson Maciel
Mendes, especialista em Direito do Trabalho e
Previdenciário.

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

ANTONIO RAUL SOUSA DE ALMEIDA

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO
PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de ANTONIO RAUL
SOUSA DE ALMEIDA.

Data da Apresentação 11/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF. ESP. RAWLYSON MACIEL MENDES

Membro: PROF. ESP. EVERTON DE ALMEIDA BRITO

Membro: PROF. ESP. FRANCISCO GLEDISON LIMA ARAÚJO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO PRÍNCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES

Antonio Raul Sousa de Almeida¹

Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

Advindo das relações trabalhistas ao longo do tempo, o direito coletivo e a noção do que entendemos por coletividade laboral foram ampliados, ensejando novos princípios e rigores. Com a chegada das diferentes dialéticas jurídicas, atores como o sindicato e princípios como o da autonomia da vontade das partes acabaram por protagonizar um novo marco na história da atividade laborativa, uma vez que ações como o Dumping Social é comum em países que adotam o princípio da autonomia de forma desequilibrada. Desse modo, o presente trabalho tem por objetivos gerais e específico a análise da evolução dos princípios da autonomia da vontade das partes e negociação coletiva de trabalho, compreendendo os limites da relativização do princípio da autonomia da vontade das partes. Para tanto, a pesquisa tem caráter qualitativo e sua metodologia de pesquisa é a revisão sistemática, tendo por fonte a pesquisa bibliográfica.

Palavras Chaves: Autonomia da Vontade. Coletividade Trabalhista. Mitigação de Princípios. Legislação. Normativas.

ABSTRACT

As labor relations have evolved, the understanding of collective law and what we comprehend by labor collective have broadened, consequently, leading to the emergence of new principles and rigors. Furthermore, the rise of various legal discourses and actors, such as labor unions and the principle of party autonomy, eventually led to a significant development in labor activity history. This is especially noteworthy considering the prevalence of phenomena like Social Dumping in countries that exhibit an imbalanced approach to the principle of autonomy. Accordingly, the overall and specific goals of this study are to analyze the evolution of the principles of autonomy of will and collective bargaining among parties, while also examining the limits of the relativization of the principle of autonomy of will. Therefore, the study is qualitative in nature and its research methodology is a systematic review based on bibliographical research.

Keywords: Autonomy of will. Labor Collective. Mitigation of Principles. Legislation. Normative.

¹ Graduando do curso de Direito da Universidade Dr. Leão Sampaio.

² Professor Orientador do curso de direito da Universidade Dr. Leão Sampaio, Rawlyson Maciel Mendes, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A evolução do direito não se deu de forma linear, muito embora, em diferentes jurisdições, o desenvolvimento das mais diferentes temáticas convergissem em um único ponto: a evolução do direito como fundamento da evolução humana.

Isto se verifica com a negociação coletiva do trabalho, o chamado “moderno processo de negociação coletiva de trabalho”, somado à denominada ecologia sindical, demonstra essa evolução. A capacidade da sociedade de adquirir novas modalidades de automodernização, favorece um de seus atores mais importantes, o trabalhador, enquanto adquirente de direitos trabalhistas e sub-rogados sindicalistas – quando necessário – (AGUIAR, 2018).

Desse modo, o presente trabalho tem o objetivo geral de analisar a evolução dos princípios da autonomia da vontade das partes e negociação coletiva de trabalho, compreendendo os limites da relativização do princípio da autonomia da vontade das partes, uma vez que nas normas internas, leis específicas, na Constituição Federal e mesmo na Consolidação das Leis Trabalhistas, há uma inclinação por mitigar esse princípio, basilar para a conjectura do que entendemos por Negociação Coletiva de Trabalho.

Com o objetivo específico de dirimir o conflito dos limites do que possa ser convencionado entre as partes em negociação coletiva de trabalho, é que o presente estudo tem por finalidade responder a presente pergunta: como se dá a aplicação do Princípio da Autonomia da Vontade das Partes no instituto da negociação coletiva de trabalho frente a delimitação constitucional de sua matéria?

Ainda, o presente estudo tem por objetivo traçar um comparativo entre o cenário trabalhista nacional e internacional, a partir do qual pode-se concluir que as disposições quanto ao avanço são meramente promocionais, não se valendo de efetiva concretização para o trabalhador, uma vez que as novas modernizações não são de fato efetivas para a contribuição de uma evolução nas negociações coletivas de trabalho, ao passo que inviabilizam os direitos inerentes ao trabalhador e partem de uma releitura dos princípios fundamentais que não observa os parâmetros mínimos do que se entende como aceitável no direito trabalhista brasileiro.

Se faz, portanto, necessário, analisar de forma crítica e aprofundada a aplicação do Princípio da Autonomia da Vontade das Partes na negociação coletiva de trabalho, que possui matérias constitucional e prevista em lei específica, já pré-estabelecidas para o empregado e empregador.

Atribuindo tais prerrogativas nos conceitos ao longo da história, é que podemos identificar como certas modificações históricas influenciaram o conceito do que hoje

entendemos como “autonomia”, “direitos coletivos”, “sindicalização”, entre outros temas, que embarcam no mesmo preceito histórico, assim como diz o Juiz de Direito Luciano Martinez:

"Tal ajuste, além de acabar com as contendas entre os sujeitos coletivos, estabelece condições aplicáveis às relações individuais de trabalho em caráter mais vantajoso do que aquele oferecido pela lei, desde que, evidentemente, essas condições supletivas não contrariem o interesse público."
(SALES, 2017.)

As Negociações Coletivas de Trabalho são instrumentos que depreendem de muito estudo, pois se tornaram de grande relevância com as evoluções do contexto das relações de trabalho atuais, visto que essa matéria, trata de um importante instrumento de diálogo entre a parte laboral e patronal. A autonomia da vontade das partes é um princípio fundamental para que essa prerrogativa de negociação seja conclusa, porém, assim como os bônus, vem os custos, dentre eles as limitações de, em uma mesma negociação, equilibrar categorias que versam de diferentes assuntos.

Cabe, ainda, mencionar os Direitos Fundamentais e as normas já pré-estabelecidas, como, por exemplo, a Consolidação das Leis Trabalhistas e a própria Constituição Federal de 1988, pois tais delimitam de certa forma essa autonomia.

Diante disso, esse trabalho se justifica com a análise profunda dessa autonomia para as negociações que visam as soluções de certos percalços, dentre eles o próprio diálogo entre empregado e empregador, fazendo assim a melhora dos ambientes de trabalho no país, contribuindo com uma evolução dessa dialética para que o desfecho das negociações seja mais favorável a ambos, almejando o avanço das duas partes para um futuro mais equânime.

2 CONCEITO HISTÓRICO DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Com o advento das relações sociais modernas, o trabalho se tornou uma fonte de grande estudo e realizações para com a evolução social em si. Observando essa evolução, surgiu a necessidade de dirimir em categorias o que entendemos como sendo necessário para que o conceito de trabalhador seja totalmente contemplado. Esse ramo do Direito se desenvolveu à medida que a mão de obra e as relações econômicas evoluíam de acordo com cada contexto histórico, desde a escravidão até os dias atuais (ZAFFARI e GIACOMELLI, 2018).

O direito coletivo de trabalho, tem seu escopo nas noções de coletividade e os resultados advindos dessas nas relações trabalhistas. Estudando sobre o que hoje compreendemos como negociação coletiva de trabalho, vê-se que sofreu grandes mudanças ao longo do tempo,

perfazendo um caminho árduo até os dias atuais. É sabido que as notórias evoluções do direito coletivo de trabalho se deram com o avanço normativo e psicossocial, não obstante, as organizações pós-revolução industriais no século XVIII. Que foram, segundo a doutrina, as de maior relevância para o que hoje entendemos como coletividade trabalhista. Diz-se, comumente, que o surgimento do direito coletivo do trabalho aconteceu em 1720, especificamente em Londres, quando surgiram as Trade Unions, primeiras associações de trabalhadores cujo objetivo repousava na reivindicação de melhores salários e limitação da jornada de trabalho (LEITE, 2022).

Após os avanços conseguidos na esfera coletiva de trabalho, veio a expansão com a ampla difusão dos sindicatos. Conceito esse aplicado ao redor do mundo no século XX, mais precisamente nos anos de 1903 a 1907, com a criação das chamadas uniões operária. E antes delas no século XIX, com as ligas operárias. Mas foi no século XX, no Brasil, que o preciosismo Sindical decorreu do surgimento dos primeiros sindicatos em 1903 e 1907, previstos por normativas estatais, nos decretos (979 – trabalhadores rurais 1903) e decreto (1.637 – trabalhadores urbanos 1907). Foi o estopim para o sindicalismo nacional (LEITE, 2018).

A política trabalhista se consolidou com a chegada do Governo Getúlio Vargas em 1930. Diferentemente da principiologia sindicalista, as normativas trazidas por Getúlio Vargas eram concernentes e garantiam ao trabalhador uma ressalva quanto ao seu status laboral (GIACOMELLI, 2021).

Vindo a 1943, temos a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, um importante marco para conjectura da atual configuração jurisdicional. Mas, foi em 1988, com a Constituição Federal, que houve a conquista de um grande marco: pois via-se no seu capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, um vislumbre do que o futuro do trabalho já aguardava.

Tendo como base o conceito histórico aludido, chegamos então à contemporaneidade, onde, poderemos destacar as funções do Direito Coletivo do Trabalho. Sua relevância propriamente dita, repousa na divisão dessas duas funções: as gerais e específicas. Nas palavras de Giacomelli (2021, p.14):

As funções gerais se referem ao próprio sentido do regramento do Direito do Trabalho, ou seja, à busca pela melhoria das condições de trabalho diante da ordem socioeconômica. Já as funções específicas dizem respeito às características próprias dessa ramificação do Direito, quais sejam: geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos de natureza coletiva, equilíbrio social e econômico. (ZAFFARI; GIACOMELLI; REIS, 2021).

Quando paramos para analisar o quão importante se torna essa ideia preceptora, na medida em que temos uma evolução sistemática no século XXI, podemos dimensionar o quão relevante o Direito Coletivo do Trabalho se tornou. Com a explicação dada pela professora Cintia Giacomelli, as funções se dividem em duas, gerais e específicas, que se subdividem em demais categorias. Entrando na temática das específicas, nós encontramos três subcategorias, a geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos e o equilíbrio social e econômico, que por si só já traz o substrato necessário para o entendimento da dimensão em que atua o Direito Coletivo (GIACOMELLI, 2021).

A geração de normas jurídicas é considerada a mais fundamental dentre todas as dispostas acima, pois é ela que irá primordialmente formalizar, não para um conjunto da coletividade laboral como um todo, mas sim para aqueles que fazem parte do contrato a ser dirimido pelas partes envolvidas. Entendimento esse que o professor Maurício Delgado muito bem exemplifica da seguinte forma:

[...] ao lado da criação de normas, também gera o Direito Coletivo, por meio da negociação coletiva, dispositivos obrigacionais, que irão se dirigir essencialmente aos sujeitos da própria negociação efetivada e não ao universo de trabalhadores geridos pelos instrumentos coletivos. (DELGADO, 2017.)

Em suma, o Direito Coletivo do Trabalho, além de espécie do gênero Direito do Trabalho, é também uma fonte formal e material imprescindível para os avanços alcançados até o presente contexto social, não obstante, as diferenças que ocorreram só foram possíveis graças a grandes lutas e superações de estigmas.

3. AS LIMITAÇÕES E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS SINDICATOS LABORAIS E PATRONAIS NA BUSCA DE ACORDOS COLETIVOS QUE RESPEITEM AS NECESSIDADES E INTERESSES DE AMBAS AS PARTES

Após a sindicalização dos meios de trabalho, e com a ideia de que, “nós possuímos direitos”, vê-se então a disponibilização para grandes empresas, ou empresas de produção em grande escala, princípios que devem ser seguidos. Há, então, uma desvirtuação do seguimento sindical, ou até mesmo dos conceitos de trabalho onde se relativiza em sua totalidade, os direitos anteriormente citados. Analisando o ordenamento jurídico pátrio, tem-se escalas superiores a 44h de trabalho semanais, sem o acréscimo das horas extras e adicional de 50% (cinquenta por

cento). Porém, com a dialética sindical, e até mesmo com as reformas que abrangem essas categorias já sindicalizadas, o trabalhador fica-se à mercê do entendimento de “até onde é viável ceder direitos”, entrando assim, em um novo capítulo dessa história (FROTA, 2013).

As estratégias de autopreservação e lucro das empresas se tornaram cada vez mais efetivas, prejudicando os trabalhadores através de práticas como a do dumping social. Costumeiramente, o dumping social era usado no direito comercial, como uma forma utilizada pelas empresas de ganhar vantagem sobre outras, se utilizando de uma tática cujo objetivo era vender grandes quantidades – sem se atentar a qualidade – a um preço muito baixo. Algo quase que inviável no mercado se utilizando matéria prima de qualidade. Essa estratégia evoluiu e chegou ao patamar onde agora, o que se retira não é mais a qualidade da matéria prima, e sim a qualidade social de trabalho dos empregados dessas grandes corporações. Isto às custas de grande degradação dos direitos trabalhista (TUNHOLI, 2013)

Fazendo uma correlação com o direito estrangeiro, mais precisamente nos países da região da Asia, como Tailândia, Índia e Singapura, vê-se que o número de pessoas que ficaram à mercê dos problemas da conhecida Escravidão Moderna, é inumerável, principalmente, após a ascensão da COVID-19. Problemas esses que perduram até hoje. Essa realidade é evidenciada, quando de um panorama geral, as medidas jurídico-trabalhistas tomadas pelos governos, em épocas como a do COVID-19, são no sentido de suspender o regramento de leis trabalhistas com o discurso de que são necessárias para retomar e salvar a economia do país. Abrindo assim, caminho para empresas, realizarem, tanto a escravidão moderna, quanto o dumping social.

Somente na Índia, no Estado de Madhya Pradesh, viu-se o quão grande se tornou essa desvalorização dos regramentos trabalhistas: cargas horárias superiores as normais, chegando a ultrapassar 12 horas diárias de trabalho, sem previsão para pausa ou descanso. Além de tudo, os órgãos de fiscalização trabalhistas, agora, ficaram a cargo da contratação da própria empresa que recorre a outras empresas privadas, para realizar essa fiscalização, sem dever qualquer satisfação ao governo que o sedia.

Em se tratando do sindicato laboral, os termos corporativistas podem não ser tão favoráveis, prejudicando as normas coletivas como um todo. Uma vez que o Estado se libera da responsabilidade de observância das normas trabalhistas, não é possível a solução integral do problema da economia. A solução desse problema está justamente na efetivação de direitos: o aumento do salário-mínimo, ou, até mesmo, acordos mais vantajosos para ambos os lados.

As formas adotadas no Brasil, assim como em outros países, são ainda mais relevantes, uma vez sendo necessária a intervenção dos Sindicatos em situações costumeiras, como por exemplo as fabricas de confecção de roupas de grife, e de empresas com redes e canais de

distribuição internacional. Nos últimos anos tivemos um avanço significativo no que diz respeito as decisões e jurisprudência em torno do dumping social (AGUIAR, 2018).

No entanto, é importante ressaltar que a solução para esses problemas não reside apenas na implementação de leis trabalhistas mais rigorosas ou na intervenção dos sindicatos. Embora essas sejam medidas importantes, elas devem ser complementadas por uma mudança de mentalidade tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados.

Os empregadores precisam reconhecer que a exploração dos trabalhadores não é uma estratégia de negócios sustentável a longo prazo. Além de ser eticamente questionável, pode levar a uma série de problemas, incluindo o desrespeito aos funcionários, alta rotatividade de pessoal e danos à reputação da empresa.

Os trabalhadores, por sua vez, precisam estar cientes de seus direitos e estar dispostos a defendê-los. Isso pode envolver a busca de assistência jurídica, a denúncia de práticas de trabalho injustas e a participação em sindicatos ou outras organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, é crucial que os governos desempenhem seu papel na proteção dos direitos dos trabalhadores. Isso pode envolver a implementação e a fiscalização de leis trabalhistas justas, a promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis, e a garantia de que os trabalhadores tenham acesso a recursos e apoio adequados.

Em última análise, a luta contra a escravidão moderna e o dumping social requer um esforço conjunto de todas as partes interessadas. Somente através de uma abordagem holística e colaborativa podemos esperar erradicar essas práticas prejudiciais e criar um ambiente de trabalho mais justo e equânime para todos.

3.1 CONCEITO DO ECOSSISTEMA TRABALHISTA

Com o avanço da sociedade, alguns preceitos são voluntariamente expressos, a partir da necessidade, fazendo com que alguns agentes apareçam de forma necessária. A premissa de sociedade se dá, a partir do momento em que nos organizamos e resolvemos, dentro de um círculo celetos, os conflitos, inerentes aquelas pessoas. Não obstante, a criação de ferramentas que propiciam essa resolução, também, se tornam matéria de cunho necessário. Fazendo um pequeno anteparo com o texto narrado acima, podemos de forma análoga inserir esses conceitos no conjunto evolutivo das relações entre empregado e empresa. O professor Antonio Carlos Aguiar (2018. p. 60), divide essas classificações em um conceito muito bem definido, chamado Gramática Ecológica Sindical, que ele no seu livro, bem o define:

Daí o porquê de uma divisão sistêmica por meio do que chamamos de gramática ecológica sindical, que contemple quantificações, percepção de rupturas, percepção de continuidades e distinção entre um nível de tempo adequado, ou seja, um primeiro que represente a sua análise histórica e formativa, e um segundo, que a traga à realidade cotidiana, de velocidade selvagem, como num ritmo de redações de jornais diários[...] (AGUIAR, 2018, p. 60).

Essas relações cotidianas são importantes para a completude desse veio, é então nesse ponto que entra mais um agente do ecossistema trabalhista: a negociação coletiva. Agente de suma importância, pois coloca em jogo não somente um indivíduo no seu sentido restrito da palavra, mais sim, uma coletividade, tanto empresarial, quanto laboral.

Para que as negociações deem certo, e fluam de forma concreta, faz-se obrigatório a desinência do tema a ser discutido, entrando em ação o conceito gramática ecológica sindical. Essa, no seio do significado, traz todo um arcabouço necessário para o entendimento e interpretação do tema abordado, como dito pelo professor Aguiar (2019, p. 62.).

Para traçar corretamente o alcance da negociação, faz-se necessária uma desinência exata do tema. Aqui, o conceito de gramática apresenta-se perfeito a esse desiderato, não só em razão da sua abrangência significativa, e a precisão que deriva de seus conceitos estruturais, mas também porque traduz toda uma linguagem imanente ao processo negocial. [...] (Aguiar, 2018, p. 62)

Convergindo para os princípios do direito trabalhista, a história que se passa é a de que a evolução é passível em todos os âmbitos, no que tange ao trabalho, ou modelos de trabalho. Não se está mais preso no século XVIII (dezoito), ao Taylorismo ou Fordismo, evolui-se para as escalas de produção e autonomia do empregado, fazendo com que os direitos também evoluíssem, bem como os patamares mínimo, como os direitos fundamentais e dialéticas pré-estabelecidas.

Tais vinculações são preconizadas na supremacia da Constituição de 1988, observando a aplicação dos direitos fundamentais, dignidade da pessoa humana e a própria aplicação desses princípios, que em conjunto, fazem uma cobertura no suporte analítico baseados nos argumentos jurídicos das negociações (AGUIAR, 2018).

Partindo do pressuposto de que a nação é soberana e que as medidas adotadas pela OIT

são de reverberação mundial, podemos pressupor, que essas medidas serão, de certa forma, condizentes com o panorama geral do país. Viabilizando medidas totalmente sanadoras a fim de que o ecossistema trabalhista se faça parte importante no desenrolar das negociações.

Por tanto, podemos concluir que o ecossistema trabalhista é, de maneira indiscutível, importante para o desenvolvimento do meio social, não somente pelo fato do trabalho ser a base desenvolvedora junto do científico do mundo em si. George Friedmann em 1936, salientava a alegria do trabalho já em 1960, Jacqueline Fridsch-Gauthier, falava do binômio social satisfação e frustração do e no trabalho, sai do artesão, que no século XVIII, tinha o prazer e a satisfação de fazer suas peças e expolas, evoluindo e se transformando em uma massificação, justificável e tolerável, deixando o prazeroso para dar lugar ao pensamento de sobrevivência, e não na qualidade ou sentimento positivo de fazer algo, que será levado adiante, encabeçando a desvirtuação do trabalho bem-feito, e feito com prazer. (AGUIAR, 2018).

Com a evolução contínua do ecossistema trabalhista é imperativo que as organizações e os indivíduos se adaptem às mudanças. As organizações precisam reconhecer e valorizar a busca dos trabalhadores por um trabalho significativo e gratificante, e criar ambientes de trabalho que promovam o bem-estar e a satisfação dos funcionários.

Os indivíduos, por sua vez, precisam estar dispostos a aprender e se adaptar, a fim de prosperar em um ambiente de trabalho em constante mudança. Isso pode envolver a aquisição de novas habilidades, a adaptação a novas tecnologias ou a busca de novas oportunidades de carreira.

Além disso, é crucial que as políticas e regulamentações trabalhistas continuem a evoluir para acompanhar as mudanças no ecossistema trabalhista. Isso inclui garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, promovendo a igualdade e a justiça no local de trabalho e adaptando-se às novas formas de trabalho.

Em última análise, a evolução do trabalho é uma jornada contínua. À medida que avançamos para o futuro, devemos nos esforçar para criar um ecossistema trabalhista que valorize todos os trabalhadores, promova a satisfação no trabalho e contribua para uma sociedade mais justa e equitativa (AGUIAR, 2018).

4. DUMPING SOCIAL COMO FERRAMENTA DE MITIGAÇÃO DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTA NO DIREITO COLETIVO DE TRABALHO E O DEVER SOCIAL DA EMPRESA

Preconizado no estudo de Jorge Luis Souto Maior 2013, as tratativas de comportamento

da empresa para com seus funcionários, permeia a responsabilidade, deixando de ser concentrada para difusa. Faz-se necessária, uma vez que a responsabilidade social da empresa junto a sociedade é matéria fundamental para a evolução saudável de ambas as partes, respeitando princípios basilares, como a dignidade da pessoa humana, por exemplo. A partir do momento que se mitiga, ou, exclui essa responsabilidade social, visando unicamente o descabido enriquecimento ilícito, gera prejuízos a todo um ecossistema.

O diretório de comportamentos sociais aplicados pelas empresas que visam lucro, esquecendo da qualidade do ambiente de trabalho, e dos direitos trabalhistas são os mais impactantes junto das reformas realizadas para a maior mitigação possível dos direitos coletivistas.

No ano de 2021, a empresa Uber foi condenada a pagar uma indenização de 1 milhão de reais, a um motorista, por realizar, dentre outros, o Dumping Social. Viu-se, na Uber, o espelho do que muitas outras empresas fazem. Retiram de si a responsabilidade, deixando a cargo do funcionário uma opção inicialmente vantajosa, que no futuro, porém, se torna inviável, uma vez que as condições estabelecidas são totalmente desvirtuadas das iniciais. O poder sobre o empregado torna o dumping social muito mais fácil quando o sindicato não policia ou intervém de forma efetiva junto aos seus sindicalizados.

Trazendo conceitos doutrinários, a responsabilidade social da empresa é preceito fundamental para sua constituição, fundamento esse que traz à tona uma importância não só meramente lucrativa, mas sim para o desenvolvimento social na região onde aquela empresa é inserida, pensamento esse exposto também por Luis Paulo Sirvinskaskas (ano, p. 20):

Com o evoluir dos tempos, a sociedade passou a exercer função social e não mais individual, incidindo uma série de regras legais e administrativas na propriedade privada e rural com o objetivo de disciplinar o convívio harmonioso de seus habitantes. Mas para que a propriedade possa exercer plenamente sua função social é indispensável que o seu proprietário observe a legislação municipal, estadual e federal [...] (SIRVINSKASKAS, 2013, p. 20)

Vê-se que a função social não se limita as quatro paredes do local laboral, ela estende-se a sociedade como um todo, sendo reflexo de uma boa gestão. Não obstante, para atender a função social que esperamos, a empresa também deve seguir os ordenamentos positivados de sua determinada região. Não podendo excluir dele a responsabilidade de cumprir e instigar as normas em detrimento de um bem maior, e vale ressaltar que isso, não necessariamente significa sacrificar a todo custo os ecossistemas da empresa.

A empresa, deve zelar pelo meio ambiente de trabalho para que se possa atribuir

melhorias constantes do meio laborativo. O dumping social, originalmente decorrente do direito comercial, entrou de cabeça como fonte de estudo no direito trabalhista. Com a Constituição de 1988, ficou em evidência conceitos que antes eram esquecidos. Um deles é o meio ambiente de trabalho, inerente a função social da empresa, esse rege-se pela primazia de que a empresa deve ser um local seguro não somente para os empregados, mas também para a sociedade. O ponto chave é que o dumping social, nada mais é do que uma ferida, alocada em um local muito difícil do seio social. Ferida essa que se espelha em outras esferas, como na educação, na qualidade de vida, na economia e no meio ambiente. Sendo a empresa responsável por seus locais de trabalho e empregados ficará mais fácil rever conceitos como qualidade de vida e economia. É o que não ocorreu na Índia, por exemplo, que ao invés de realizar melhoria para os trabalhadores, implodiu em uma crise econômica em uma região onde a exploração e os direitos trabalhistas mitigados e excluídos, foram a solução mais viável.

Com certeza, a responsabilidade social das empresas é um tema de grande relevância. A função social de uma empresa não se limita apenas ao seu ambiente interno, mas se estende a toda a sociedade. Isso significa que as empresas têm a responsabilidade de contribuir para o desenvolvimento social e econômico da comunidade em que estão inseridas.

O dumping social, como mencionado, é uma prática que infelizmente ainda é muito comum. Empresas que praticam o dumping social exploram seus trabalhadores, oferecendo condições de trabalho precárias e salários baixos, em uma tentativa de reduzir custos e aumentar lucros. No entanto, essa prática é insustentável a longo prazo e pode levar a consequências negativas, não apenas para os trabalhadores, mas também para a própria empresa e para a sociedade como um todo.

A condenação da Uber é um exemplo de como a justiça pode intervir para proteger os direitos dos trabalhadores. No entanto, é importante lembrar que a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e justo não recai apenas sobre o sistema jurídico. As empresas também têm um papel crucial a desempenhar. Elas devem se esforçar para criar um ambiente de trabalho que seja não apenas seguro, mas também propício ao crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional de seus funcionários.

Além disso, as empresas devem se esforçar para serem boas cidadãs corporativas, contribuindo para o bem-estar da comunidade em que operam. Isso pode incluir a implementação de práticas de negócios sustentáveis, o apoio a iniciativas comunitárias e a promoção de uma cultura corporativa que valorize a diversidade e a inclusão.

Em suma, a função social de uma empresa vai muito além do simples cumprimento das leis trabalhistas. Envolve a criação de um ambiente de trabalho positivo para os funcionários e

a contribuição para o bem-estar da comunidade em geral. As empresas que reconhecem e cumprem essa responsabilidade estão mais propensas a prosperar a longo prazo.

5 METODO

A presente pesquisa possui a natureza básica ou pura, tendo como objetivo a satisfação sobre determinado assunto, onde ele busca sanar de todas as formas determinado assunto, sem que necessariamente se possua uma aplicação prática para tal (PEREIRA, 2023). Além de básica a pesquisa também se enquadra nos objetivos exploratórios, nas palavras de Jose Matias-Pereira (2023):

(...)visa proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torná-lo explícito ou de construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão (PEREIRA, 2023).

Já a forma de abordagem qualitativa, se dá em relação à pesquisa não poder ser mensurada em números, ou dissociada da realidade, que em termos práticos é relativizada. Por ser uma revisão sistemática, cujo o objetivo é exploratório e não visa uma quantificação numérica ou de margem, a pesquisa no que cerne o direito do trabalho, principalmente em sede de evolução constante, não somente do objeto, mas também da metodologia em que a aplicamos se faz quase que obrigatório essa distinção de quantitativo e qualitativo, muito embora, a dialética atual, diz que as mesmas são utilizadas mais em conjunto, onde há uma complementariedade, e não aversão de uma para com outra, porém não é o que se aplica primordialmente ao presente trabalho (PEREIRA, 2023).

As fontes bibliográficas se fizeram de grande importância, para o presente trabalho, não obstante, apesar de ser um assunto recente, começando nos meados do século XIX, ainda a muito a ser discutido. A dialética estendida ao longo do trabalho é de cunho contributivo, que visa uma reaplicação e entendimento conceitual de temas já estabelecido na literatura acerca do texto dissertado (PEREIRA, 2023).

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica as literaturas já predominantes foram utilizadas para embasar a pesquisa do presente trabalho (PEREIRA, 2023). Autores renomados na área bem como profissionais afins que estudam o âmago do Direito Coletivo de Trabalho foram essenciais para completude dessa pesquisa.

A base da pesquisa realizada no presente trabalho, tem os dados catalogados nos meios

digitais, disponíveis nas plataformas internas do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, mais precisamente na Biblioteca Digital.

Com a Revisão Narrativa, por se tratar de um método não exaurível, então cabe a esta, uma reaplicação de estudos já pré-estabelecidos, cujo objetivo é a análise crítica de um novo ponto de vista, se utilizando das obras digitais disponibilizadas, por professores, advogados e jurista.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de seu não desenvolvimento linear, a ideia central da Negociação Coletiva de Trabalho é suprimida em terminologias e conceitos, que, no fim, convergem em um mesmo sentido: o benefício do trabalhador. Nesse sentido, a história evidencia, com a evolução do Fordismo e Taylorismo, a ideia de que não podemos evoluir sem garantir mais direitos aos trabalhadores.

Não obstante, esse conjunto de terminologias e conceitos não refletem uma verdade absoluta, é necessário lançar o olhar também para os coadjuvantes da relação trabalhista – sindicato, empresa, Estado. Como cita o professor Aguiar em seu livro, para evitar a desvirtuação dos princípios fundamentais e direitos basilares do trabalhador, não se pode retirá-los ou mitigá-los do condão do direito trabalhista, mas sim, adequá-los em função do melhor interesse para todos os envolvidos (AGUIAR, 2018).

Adequar a aplicação dos princípios não significa que o trabalhador possa renunciar a direitos. Situações em que o empregador condiciona os termos de contratação à supressão de direitos e garantias fundamentais não devem ser objeto de discussão, por um dever de repúdio a Escravidão Moderna e serem as garantias necessárias para ambas as partes, ocasionando proteção e organização, a fim de que conflitos sejam evitados.

Desse modo, matérias como horas trabalhadas, descanso, salário, dentre outros temas mais sensíveis, exclamam maior cautela. Nesse sentido, e principalmente nas discussões entre sindicatos, ou sindicato e Estado, são expostas fragilidades e ambições das empresas, entrando o Dumping Social e outras formas de exploração, que tem como agente iniciador, a própria vontade de mitigar os direitos adquiridos ao longo do tempo.

A Negociação Coletiva de Trabalho, portanto, surge como um instrumento de equidade e justiça nas relações de trabalhistas. Ela permite que os trabalhadores, através de seus sindicatos, possam negociar condições de trabalho mais favoráveis e justas, levando em consideração as individualidades de cada categoria e empresa.

No entanto, é importante ressaltar que a negociação coletiva não deve ser vista como uma ferramenta para a redução de direitos. Pelo contrário, ela deve ser utilizada para aprimorar e expandir os direitos dos trabalhadores, sempre com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais digno e justo.

Nesse sentido, a relativização de direitos deve ser feita com cautela e responsabilidade, sempre levando em consideração o bem-estar do trabalhador e a sustentabilidade do negócio. Afinal, como aponta Aguiar (2018), a retirada ou mitigação de direitos trabalhistas pode levar a situações de exploração e precarização do trabalho, o que é inaceitável em uma sociedade que valoriza a dignidade humana e o trabalho decente.

Portanto, é fundamental que haja um diálogo aberto e transparente entre sindicatos, empresas e Estado, a fim de garantir que a negociação coletiva seja conduzida de forma equânime e aplicável de forma correta, sempre com o objetivo de promover o bem-estar do trabalhador e a sustentabilidade do negócio.

Em suma, é importante lembrar que a luta por direitos trabalhistas é uma luta constante, que exige cuidado e participação direta de todos os envolvidos. A Negociação Coletiva de Trabalho é uma ferramenta poderosa nessa luta, ela, possibilita que anseios e conversações sejam passados e arguidos, mas ela só será efetiva se for utilizada de forma responsável e com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais justo e digno para todos.

REFERÊNCIAS

PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/>. Acesso em: 01 jun. 2023

ZAFFARI, Eduardo K.; GIACOMELLI, Cíntia L F.; REIS, Anna C. Gomes dos; **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Grupo A, 2021. E-book. ISBN 9786556901442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901442/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

AGUIAR, Antônio C.; BASILE, César Reinaldo O. **Negociação coletiva de trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. E-book. ISBN 9788553601547. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553601547/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788530981105. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530981105/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

SALES, Gabriel Bazalia. **Ultratividade das normas coletivas. Origem, evolução e recente decisão proferida pelo STF**. Migalhas, 29 de outubro de 2023. Disponível em: [\[https://www.migalhas.com.br/depeso/255084/ultratividade-das-normas-coletivas-origem-evolucao-e-recente-decisao-proferida-pelo-stf\]](https://www.migalhas.com.br/depeso/255084/ultratividade-das-normas-coletivas-origem-evolucao-e-recente-decisao-proferida-pelo-stf). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

TST. **Dumping social - indenização deve ser requerida pelo ofendido**. Disponível em: [\[https://www.tst.jus.br/-/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido\]](https://www.tst.jus.br/-/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho**. TRT-MG, 2023. Disponível em: [\[https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27269/O%20dumping%20social%20enoque.pdf?sequence=2\]](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27269/O%20dumping%20social%20enoque.pdf?sequence=2). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

VITAL, Tatiane Marques Santos. **Dumping social nas relações de trabalho e seus efeitos**. Gama-DF, 2021. Disponível em: [\[https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1093/1/Tatiane%20Marques%20Santos%20Vital_0006675.pdf\]](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1093/1/Tatiane%20Marques%20Santos%20Vital_0006675.pdf). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015. Disponível em: [\[https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269\]](https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27269). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

OLIVEIRA, Mayara Souza de; PELEGRÍNI, Mari Ângela. **Dumping social no direito do trabalho**. Presidente Prudente: UNOESTE, 2016. Disponível em: [\[https://www.unoeste.br/site/enepe/2016/suplementos/area/Socialis/Direito/DUMPING%20SOCIAL%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf\]](https://www.unoeste.br/site/enepe/2016/suplementos/area/Socialis/Direito/DUMPING%20SOCIAL%20NO%20DIREITO%20DO%20TRABALHO.pdf). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

CARVALHO NETO, Frederico Costa. **A função social da empresa**. Prisma Jurídico, vol. 15, núm. 2, pp. 175-199, 2016. Disponível em: [\[https://www.redalyc.org/journal/934/93449824007/html/\]](https://www.redalyc.org/journal/934/93449824007/html/). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

GIOVANAZ, Daniel. **“Dumping social”: entenda condenação inédita e milionária contra a Uber no TRT4**. Brasil de Fato, São Paulo, 27 de setembro de 2021. Disponível em: [\[https://www.brasildefato.com.br/2021/09/27/dumping-social-entenda-condenacao-inedita-e-milionaria-contra-a-uber-no-trt4\]](https://www.brasildefato.com.br/2021/09/27/dumping-social-entenda-condenacao-inedita-e-milionaria-contra-a-uber-no-trt4). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

GIOVANAZ, Daniel. **Com pretexto de “salvar economia”, estado indiano suspende leis trabalhistas até 2023**. Brasil de Fato, Nova Delhi (Índia), 11 de maio de 2020. Disponível em: [\[https://www.brasildefato.com.br/2020/05/11/com-pretexto-de-salvar-economia-estado-indiano-suspende-leis-trabalhistas-ate-2023\]](https://www.brasildefato.com.br/2020/05/11/com-pretexto-de-salvar-economia-estado-indiano-suspende-leis-trabalhistas-ate-2023). Acesso em: 24 de novembro de 2023.

CONJUR. **Ultratividade das normas coletivas trabalhistas é inconstitucional**. Publicado

em 28 mai. 2022. Disponível em: [<https://www.conjur.com.br/2022-mai-28/ultratividade-normas-coletivas-trabalhistas-inconstitucional/>]. Acesso em: 13 out. 2023.

REVISTA JURÍDICAS. **Função social e responsabilidade social da empresa e desenvolvimento sustentável.** Publicado em 02 de Julho de 2015. Disponível em: [<https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/942>]. Acesso em: 13 out. 2023.

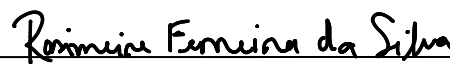
REVISTA DA ESCOLA DE DIREITO. **A função social da empresa sob a ótica do desenvolvimento sustentável.** Publicado em 05/2020. Disponível em: [<http://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2020/05/PDF-D13-01.pdf>]. Acesso em: 13 out. 2023.

SINDIPETRO-SP. **Uber é condenada pela primeira vez no Brasil por dumping social.** Publicado em 27 de Setembro de 2021. Disponível em: [<https://sindipetrosp.org.br/uber-e-condenada-pela-primeira-vez-no-brasil-por-dumping-social/>]. Acesso em: 13 out. 2023.

PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA INGLESA

Eu, Rosimeire Ferreira da Silva, professora com formação Pedagógica em Letras: Português e Língua Inglesa - Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri, realizei a tradução do resumo do trabalho intitulado NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES, do aluno Antônio Raul Sousa de Almeida e orientador Rawlyson Maciel Mendes. Declaro que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, 09/12/2023


Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Márcio de Sousa Silva Almeida, professor(a) com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa-Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Est. Vale do Acaraú, realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E A RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES do (a) aluno (a) ANTONIO RAUL SOUSA DE ALMEIDA e orientador (a) RAWLYSON MACIEL MENDES. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, ____/____/____

Márcio de Sousa Silva Almeida
Assinatura do professor

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, Raulysom Noziel Mendes, professor(a) titular do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) Antonio Raul Sousa de Almeida, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título Superação Coletiva de Trabalho e a Relativização do Princípio da Autonomia da Vontade das Partes.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 01 / 12 / 2023



Assinatura do professor