



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

LEONARDO LINS WANDERLEI

NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA ANÁLISE DA
EFETIVIDADE NEGOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PARAIBANAS DE
DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA

JOÃO PESSOA
2021

LEONARDO LINS WANDERLEI

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA ANÁLISE DA
EFETIVIDADE NEGOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PARAIBANAS DE
DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Marcela de Almeida Maia
Asfóra

**JOÃO PESSOA
2021**

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

W245n Wanderlei, Leonardo Lins.

Negociação coletiva em tempos de pandemia: uma análise da efetividade
negocial no âmbito das empresas paraibanas de distribuição de energia elétrica /
Leonardo Lins Wanderlei. - João Pessoa, 2021.

41 f.

Orientação: Marcela de Almeida Maia Asfóra.
TCC (Graduação)- UFPB/CCJ.

1. Pandemia. 2. Negociação Coletiva. 3. Trabalho. 4. Legislações. I. Asfóra,
Marcela de Almeida Maia. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

LEONARDO LINS WANDERLEI

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA ANÁLISE DA
EFETIVIDADE NEGOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PARAIBANAS DE
DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA**

Projeto de Pesquisa apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito para matrícula na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientadora: Marcela de Almeida Maia Asfóra

DATA DA APROVAÇÃO: 15 DE JULHO DE 2021

BANCA EXAMINADORA:

**Prof.^a Dr.^a MARCELA DE ALMEIDA MAIA ASFÓRA
(ORIENTADORA)**

**Prof. Ms. FRANCISCO JOSÉ GARCIA FIGUEIREDO
(AVALIADOR)**

**Prof. Ms. JULIANA COELHO TAVARES MARQUES
(AVALIADORA)**

AGRADECIMENTOS

“Você verá que a emoção começa agora, agora é brincar de viver. Não esquecer, ninguém é o centro do universo. Assim é maior o prazer.” É com esse trecho de Maria Bethânia que quero começar meus agradecimentos. No momento em que escrevo transbordo em gratidão e emoção por ter chegado até aqui. Venci meus desafios, superei meus obstáculos, conheci versões de mim pelo caminho, hoje sou um Leonardo mais forte, mais humano e mais adulto. A trajetória até aqui tem sido incrível, mas não a trilhei só, pelo contrário, aos meus, minha eterna gratidão. A Deus, obrigado pela vida. Aos meus avós, Elon, Idelci, e Isabel, obrigado pela dádiva da criação. Vocês me acolheram, zelaram por mim e me permitiram chegar até aqui. Ao meu pai, Mauricio, obrigado por ser a estabilidade em todos os momentos da minha vida, você me trouxe até aqui, sem você seria impossível. À minha mãe, Shirliany, obrigado por acreditar em mim em todos os momentos, até mesmo quando eu não acreditei, você é minha maior torcedora, e sem sua torcida e seu apoio, também não estaria aqui. Aos meus irmãos, João, Maria e Matheus, sou grato por dividir a vida com vocês, vocês são meu farol para quando eu estiver perdido, saber para onde voltar. À minha companheira, namorada e melhor amiga, Camille, obrigado por dividir os dias comigo, lutar as minhas lutas, e por me fazer sentir o mais belo e puro sentimento, o amor. Às minhas tias e tios, obrigado por todo o apoio que sempre deram. Em especial, minha tia Sandra, minha segunda mãe. Obrigado por aquela conversa em 2015. Você deu um “solavanco” na minha vida, e graças a você eu acordei para o que era preciso. À minha “boadrasta”, Mychelline, obrigado por me acolher e me receber na sua casa em um dos momentos mais difíceis da minha vida, você foi fundamental para minha construção. Aos meus primos, obrigado pelas boas memórias de infância, vocês tornaram minha vida mais leve. Aos meus amigos de vida, obrigado por todos os momentos, lembranças e parceria, cada um de vocês tem um lugar especial no meu coração. À minha orientadora, Marcela Maia, obrigado pelo incentivo e suporte. Aos meus amigos de trabalho, obrigado pela troca, pelo estímulo e aprendizado. Em especial, ao meu eterno e saudoso, James Simon, obrigado por apostar suas fichas em mim, e por abrir as portas do mundo profissional. A você, serei eternamente grato. Enfim, “Crescer dói, mas essa foi a história de todos os heróis”.

RESUMO

Os anos de 2020 e 2021 estão sendo marcados pela pandemia do Coronavírus - COVID 19, crise essa jamais vista e sem precedentes na história. Responsável, até o momento, por mais 4 milhões de óbitos e 160 milhões de infectados (OMS, 2021). No Brasil, em decorrência de políticas negacionistas e má gestão da crise, os casos são alarmantes. São mais de 15,5 milhões de casos e mais de 400 mil mortos. A pandemia ocasionou uma série de modificações em diversas esferas da sociedade, e causou impactos consideráveis na saúde, economia, educação. Além disso, diversas alterações foram ocasionadas pela pandemia na estrutura do trabalho no Brasil foram gravíssimas, intensificando ainda mais a relação capital e labor, dificultando a manutenção do emprego, bem como colocando em risco a saúde econômica de empresas e organizações. Visando solucionar e reduzir os impactos decorrentes da crise de saúde pública, o Governo Federal editou durante o atual período, uma série de Leis, medidas provisórias e decretos, que tinham como objetivo flexibilizar a legislação trabalhista vigente e criar institutos jurídicos. Nesse cenário de intensa atividade legislativa, as normas coletivas, firmadas entre entidades sindicais e empregadores, ganham ainda mais importância, ao passo que são institutos fundamentais na regulação das condições de trabalho e na garantia do equilíbrio negocial entre empregados e empregadores. Diante desse contexto, o presente trabalho tem como objetivo analisar se os instrumentos coletivos realizados entre duas empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba e os sindicatos representativos da respectiva categoria conseguiram abranger temas capazes de minimizar os impactos da pandemia nas relações de emprego. Questionamento este que, após o desenvolvimento da pesquisa, restou-se respondido positivamente, considerando que, foi possível perceber a importância dos instrumentos coletivos firmados entre os entes apontados acima, no processo de regulação de institutos que garantiram a redução dos impactos pandêmicos nas relações laborais.

Palavras-chave: Pandemia. Negociação Coletiva. Trabalho. Legislações. Governo Federal.

ABSTRACT

The year of 2020 and 2021 have been marked by the coronavirus-COVID 19 pandemic, crisis that has never been seen before and unprecedented in history. Responsible, in the moment, for 4 million more deaths and 160 million infected (WHO, 2021). In Brazil, due to negationist policies and poor crisis management, the cases are alarming, there are more than 15.5 million cases and more than 400,000 deaths. The pandemic caused a series of changes in various spheres of society, and caused considerable impacts on health, economy, and education. In addition, the changes caused by the pandemic in the work structure in Brazil were serious, intensifying the capital and labor relationship making it difficult to maintain employment, as well as putting economic health at risk. To solve and reduce the impacts of the public health crisis the Federal Government issued during the current period, a series of laws, provisional measures, and decrees which aimed to make the current labor law more flexible and to create new legal institutes. In this scenario of intense legislative activity, the collective norms between unions and employers become even more important, while they are fundamental institutes in the regulation of working conditions and the guarantee of a negotiated balance between employees and employers. Given this context, the present work aims to analyze if the collective instruments made between two electricity distribution companies in the State of Paraíba and unions were able to cover topics that minimized the impacts of the pandemic in work relations. Questioning this which, after the development of research, was answered positively, whereas it was possible to perceive the importance of the collective instruments signed between the entities mentioned above in the process of regulating institutes that have ensured the reduction of pandemic impacts on labor relations.

Keywords: Pandemic. Collective negotiation. Work. Law. Federal Government.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	12
2.1 HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA DAS NEGOCIAÇÕES.....	12
2.2 NEGOCIAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	13
2.2.1 Negociação Coletiva na OIT	14
2.2.2 Negociação Coletiva na Constituição de 1988	15
2.2.3 Negociação Coletiva na CLT	16
3 PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS – COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO CENÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO	21
3.1 MEDIDAS LEGISLATIVAS RELACIONADAS À SEARA TRABALHISTA EDITADAS DURANTE A PANDEMIA	23
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DURANTE A PANDEMIA	30
4.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DURANTE A PANDEMIA- EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA	31
4.2 ANÁLISES DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE DISTRIBUIDORAS DE ENERGIA ELÉTRICA NO ESTADO DA PARAÍBA.....	32
5 CONCLUSÃO	36
6 REFERÊNCIAS.....	39
ANEXO A- TERMO DE ANUÊNCIA DO USO DE DADOS DAS EMPRESAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

Segundo as ideias dos autores Roger Fisher, William Ury e Bruce Patton (2014) é possível inferir que desde os primórdios das civilizações, a negociação esteve presente. Negociar sempre foi uma das maiores ferramentas usadas pelo homem para estabelecer a vida em sociedade. Hoje não é diferente, principalmente em um contexto de extrema globalização, as negociações seguem no protagonismo das relações interpessoais.

No cenário do direito trabalho, as negociações, denominadas de negociações coletivas de trabalho, também são institutos de extrema importância, tendo em vista que estabelecem normativas que buscam arrefecer a relação capital *versus* trabalho, manter o equilíbrio entre as partes e estabelecer condições dignas e justas para o exercício do labor, como um todo (DELGADO, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho prevê a negociação coletiva como sendo o mecanismo indispensável para as relações empregatícias, pilar este que também foi estimulado com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (OIT, 1981).

A Lei 13.467/17, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, apresentou como um dos escopos a concessão de maior destaque à negociação coletiva no dia a dia do trabalho, que vem sendo priorizada em grandes empresas e corporações, fazendo-se cada vez mais presente cotidiano do Direito do Trabalho brasileiro, trazendo impactos econômicos, sociais e até mesmo políticos para empregados, empregadores e entidades sindicais. Tendo como uma das principais bases legais o Art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (DL 5.452/43), as normas coletivas buscam protagonismo no cenário trabalhista brasileiro, ao trazer dinamismo e flexibilidade para a legislação vigente, fato este que é alvo de aceitações e rejeições a depender do viés analisado (DELGADO, 2017).

Em paralelo ao recente cenário trabalhista vivenciado no Brasil, o ano de 2020 foi marcado pela pandemia do Coronavírus - COVID 19, crise sem precedentes na história. Responsável por mais 4 milhões de óbitos e 160 milhões de infectados. No Brasil, em decorrência de políticas negacionistas e má gestão da crise, os casos são alarmantes. São mais de 15,5 milhões de casos e mais de 400 mil mortos (OMS, 2021).

A pandemia ocasionou uma série de modificações em diversas esferas da sociedade, e causou impactos consideráveis na saúde, economia, educação. Além disso, diversas alterações foram ocasionadas pela pandemia na estrutura do trabalho no Brasil, intensificando ainda mais a relação capital e labor, dificultando a manutenção do emprego, bem como colocando em risco a saúde econômica de empresas e organizações.

No Brasil, visando reduzir os impactos causados pela pandemia nas relações do trabalho, foram editadas leis, medidas provisórias e decretos, que ressignificavam ou até mesmo introduziam novos institutos às bases jurídicas já existentes. Tais inovações legais serviram como norte para guiar as relações de trabalho do Brasil durante a pandemia, gerando aceitações e rejeições a depender do viés analisado.

Diante desse contexto, os envolvidos nas dinâmicas negociais, quais sejam, entidades sindicais e empregadores, necessitaram direcionar as demandas das negociações coletivas para temas cujo objetivos eram minimizar os impactos e dar efetividade aos mecanismos legais criados durante a pandemia. Fato este que levantou novamente a discussão em relação ao protagonismo da negociação coletiva frente à legislação trabalhista vigente, tendo em vista os impactos causados pela pandemia no cenário nacional e, conseqüentemente, no âmbito estadual. Impactos estes que trouxeram uma série de implicações no dia a dia do trabalho, sendo a seara trabalhista uma das mais afetadas com a edição de medidas provisórias, criação de novos institutos jurídicos e alterações legislativas editadas pelo Governo Federal.

Além das macros alterações no direito do trabalho, a negociação coletiva também sofreu impactos importantes nas suas etapas integrantes, criando a necessidade de reformulação estrutural, pelas partes, do modelo clássico negocial, e a readaptação de etapas importantes que marcam a validação de acordos e convenções coletivas de trabalho, qual seja a assembleia sindical.

Sendo assim, diante do cenário trazido acima, o presente projeto visa a responder à seguinte questão: durante o cenário de crise ocasionada pelo COVID-19, as negociações coletivas realizadas no âmbito das empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba conseguiram abranger temas que minimizaram os impactos da pandemia nas relações de trabalho?

O objetivo sobre o qual o trabalho se desenvolve é pautado em analisar se as normas coletivas firmadas durante o período pandêmico, no âmbito das empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba, conseguiram abordar temas

visando reduzir os impactos da pandemia nas relações de trabalho. Para o alcance do objetivo maior, faz-se necessário entender o protagonismo da negociação coletiva no cenário trabalhista brasileiro, entender como a pandemia impactou as relações do trabalho e por fim, analisar os instrumentos coletivos das empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba, com a finalidade de entender como as negociações coletivas abordaram temas que reduzam os impactos da pandemia no dia a dia do trabalho.

A metodologia científica utilizada no presente trabalho adota um viés analítico das legislações e institutos jurídicos trabalhistas desenvolvidos e alterados durante a pandemia do coronavírus, observando como a pandemia impactou as relações do trabalho e alterou a estrutura bifásica capital e trabalho, tornando-a trifásica, ou seja, capital, trabalho e COVID-19. Além disso, utiliza-se analisa instrumentos coletivos celebrados no âmbito das empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba, com a finalidade de entender se os instrumentos coletivos celebrados no período pandêmico conseguiram ser efetivas na abordagem de temas que minimizam os impactos do coronavírus nas relações de trabalho desenvolvidas nos seus estabelecimentos.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam ajudar as empresas e entidades sindicais, principalmente no cenário ainda existente de pandemia, a estimularem a dinâmica negocial, bem como promoverem a instauração de normas coletivas que abordem temas de relevância no dia a dia do trabalho, visando ajudar os trabalhadores no enfrentamento da crise pandêmica. Espera-se também que esse trabalho possa ajudar a Academia, bem como seus docentes e discentes a entenderem melhor o instituto da negociação coletiva, e suas funções, especialmente durante um período de crise, bem como servir, no futuro, de base bibliográfica sobre o papel das empresas e sindicatos na consolidação de condições mais justas e igualitárias para a as relações do trabalho.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2.1 HISTÓRICO E IMPORTÂNCIA DAS NEGOCIAÇÕES

As negociações de um modo geral são institutos presentes desde os primórdios da sociedade. Negociar tornou-se, ao longo do desenvolvimento histórico das civilizações, um mecanismo que garantiu as condições de um povo para prosperar e evoluir. Foram através dos acordos e tratados entre civilizações que demarcações territoriais foram definidas, guerras foram encerradas, e principalmente, as rotas comerciais mais antigas do mundo foram estabelecidas (FISHER, URY, PATTON, 2014).

Do ponto de vista da construção da civilização ocidental, a arte de negociar foi uma das maiores responsáveis pela transição da Idade Antiga para a Idade Média, ao passo que possibilitaram a abertura do Império Romano à influência de povos estrangeiros, à época denominados de povos bárbaros, processo esse que, diferentemente do entendimento majoritário do senso comum, não se deu somente através de invasões, mas sim de negociações e instaurações de acordos mútuos de cooperação. Sobre esse ponto, cabem as palavras do professor Marcelo Cândido da Silva (2019, p. 8):

Até o final dos anos de 1980, muitos historiadores consideravam a Idade Média o resultado da decadência e da corrupção do legado antigo (instituições, cultura, costumes etc.) [...] Um quadro desolador, que teria como responsáveis, principalmente os bárbaros e a Igreja. Os primeiros teriam destruído o Império Romano e sua civilização, sem conseguir colocar em seu lugar nada comparável [...]. Nas últimas três décadas, nosso conhecimento sobre o período medieval mudou de maneira significativa. [...] Os povos bárbaros não conquistaram o Império, mas se integraram ao mundo romano, tanto pela violência quanto por acordos pacíficos.

Assim, de acordo com o exposto por Silva (2019) acima, percebe-se que as negociações são basilares na construção da sociedade hodierna, não sendo possível, imaginar a conjuntura atual sem falarmos da importância do estabelecimento de termos e acordos nas mais diversas searas, sejam elas comerciais, empresariais, trabalhistas, diplomáticas entre várias outras, cabendo citar ainda as negociações realizadas no contexto de globalização, responsáveis por estreitar as relações internacionais entre países, organizações, grupos econômicos e afins.

Em que pese a importância da arte de negociar descrita acima, é necessário analisar o viés através de um corte temático para a área das negociações voltadas

para a seara do trabalho e do direito do trabalho como um todo, tema este que será objeto de análise do presente trabalho.

2.2 NEGOCIAÇÕES NO ÂMBITO TRABALHISTA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Segundo Ananda Tostes Ison (2015), a negociação coletiva representa o instituto negocial no âmbito do direito do trabalho internacional e nacional, sendo definidas como um instituto de autocomposição para resolver e delimitar temas relacionados com as condições e naturezas do trabalho, e ainda, garantir o equilíbrio de forças entre capital e trabalho, consubstanciando com o equilíbrio negocial. Ou seja, é um processo adotado por empregadores e sindicatos, ou entre os próprios sindicatos, visando definir e regular termos e condições do trabalho.

Assim, entende-se negociação coletiva como sendo o processo voluntário negocial responsável por estabelecer normas coletivas, podendo ser acordos ou convenções coletivas de trabalho. Na modalidade dos acordos coletivos, negociam de forma direta representante dos trabalhadores (Entidades Sindicais) e empregadores. Já nas convenções coletivas de trabalho as negociações ocorrem entre sindicatos, o laboral e o patronal (CASSAR, 2017).

Assim, com base no exposto acima, é factível perceber que, o real sentido prático das normas coletivas é tornar a aplicabilidade genérica das legislações trabalhistas, em uma aplicabilidade mais específica, ao passo que permite, dentro das margens e possibilidades legais, flexibilizar institutos trabalhistas que melhor adequem-se às realidades de determinada categoria econômica. Tem-se, no Art. 2º da Convenção nº 154 da OIT que:

Art.2º - Para os efeitos desta Convenção, o termo "negociação coletiva" compreende todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, para: a) definir condições de trabalho e termos de emprego; e/ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores (OIT, 1981).

Assim, o conceito de negociação coletiva citado acima, norteia e delimita a nível internacional e nacional a necessidade de pensar as normas coletivas como institutos indispensáveis na relação entre empregados e empregadores.

2.2.1 Negociação Coletiva na OIT

No âmbito internacional, a OIT tem papel fundamental na valorização e estímulo aos desenvolvimentos de normas coletivas. Tal processo de atribuição de importância aos instrumentos coletivos teve como principal fonte o protagonismo internacional dado as normas coletivas pela Convenção nº154 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada na cidade de Genebra em 1981.

Dentre os principais pontos trazidos na conferência supracitada, reafirmou-se a obrigação da OIT de “estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, e levando em consideração que tal princípio é plenamente aplicável a todos os povos” (OIT, 1981), conforme expresso no próprio website da Organização Internacional do Trabalho.

Além da estimulação a realizações de acordos e convenções coletivas, foi pauta da conferência o estímulo e valorização da liberdade sindical, como fator determinante no processo de democratização do trabalho e da instauração da dinâmica negocial, sobre isso, dispõe a Convenção nº 154 da OIT (1981):

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA
 Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.
 2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
 a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
 b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
 c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
 d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao carácter impróprio de tais normas;
 e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Com base na redação do Art.5 da Convenção nº 154 da OIT é factível instruir que o estímulo a negociação coletiva, e a consequente valorização da autocomposição para resolução de conflitos trabalhistas, foram as principais

premissas abordadas, e que serviram como fonte normativa, no que diz respeito ao tema, para a Constituição Federal do Brasil em 1988.

Em 2015 a OIT compilou um guia de políticas sobre a negociação coletiva de trabalho, tendo como foco ratificar o caráter de direito fundamental da negociação coletiva, sendo considerada como instituto garantidor de condições laborais mais justas e democráticas, servindo como instrumentos de eliminação da instabilidade e desigualdade presente no universo do trabalho em vários países, conforme é possível perceber no seguinte texto:

A negociação coletiva é um princípio e um direito fundamental no trabalho. A negociação coletiva também é considerada um direito facilitador indispensável. Podem surgir diversos benefícios do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva. Os estudos demonstram que a negociação coletiva pode contribuir para melhorar os salários e as condições de trabalho, bem como a igualdade. Também tem sido decisiva para a promoção da adaptabilidade das empresas e das economias durante as crises económicas (OIT, 2015).

Conforme o exposto acima, é factível perceber, que do ponto de vista do Direito do Trabalho Internacional, representado pela OIT, existe o estímulo ao desenvolvimento da negociação coletiva, bem como à liberdade sindical, fatores estes que, como falado anteriormente, são binômios que devem ser analisados conjuntamente, visto que a representação sindical é condição de validade das normas coletivas.

2.2.2 Negociação Coletiva na Constituição de 1988

Com efeito, a atual Carta Magna do Brasil ampliou a importância e a abrangência dos direitos coletivos, especialmente na seara trabalhista, tal fato pode ser explicado através do artigo publicado em 2015, pela autora Ananda Tostes Isoni (2015, p. 1), a qual afirma que:

A negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição de conflitos a partir do ajuste de interesses entre os atores sociais. A Constituição de 1988 foi responsável pelo maior avanço democrático do Direito Coletivo brasileiro. Vedou a interferência e a intervenção estatais na organização sindical (art. 8º, I), ampliou os instrumentos de atuação dos sindicatos (art. 8º, III) e conferiu larga amplitude ao direito de greve (art. 9º). Além disso, reconheceu os instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva, convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV), ressalvada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negocial coletiva (art. 8º, VI).

Percebe-se assim que, a nova Ordem Constitucional advinda com a Carta Magna de 1988, incrementou a importância da negociação coletiva, reconhecendo os institutos que as compõem, como o acordo e convenções coletivas de trabalho, e garantindo a participação das Entidades Sindicais no processo negocial, conforme redação dos seguintes dispositivos legais abaixo, o qual regulam que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (BRASIL, 1988).

De acordo com os dispositivos constitucionais acima apontados, nota-se que a valorização da autocomposição por meio das negociações coletivas de trabalho foram priorizadas e trazidas para o rol de direitos de ordem pública, fato este que dificulta sua alteração por meios de legislações infraconstitucionais, e servem como parâmetro interpretativo para futuras disposições legislativas, como foi o caso com a Reforma Trabalhista de 2017, que apresentou como objetivo ratificar a importância das normas coletivas, regular e expandir o rol de possibilidades que a dinâmica negocial poderia abordar (DELGADO, 2017).

Segundo Delgado (2017), observa-se também que a Constituição Brasileira de 1988, promulgada para representar um processo de democratização nacional, trouxe para o direito coletivo e o direito trabalhista um maior proeminência, na qual as Entidades Sindicais ganharam destaque e tiveram seus rol de direitos e importância previstos e garantidos constitucionalmente, fato este que influencia diretamente nos institutos negociais, pois só há de se falar em acordos e ou convenções coletivas, se analisadas sob a ótica da participação das Entidades de Classes. Assim, no processo negocial, a participação sindical deverá ocorrer tanto para a realização dos acordos coletivos de trabalho como para a realização das convenções coletivas de trabalho.

Ou seja, de forma geral, a Carta Magna brasileira não restringiu a participação sindical a apenas um dos institutos advindos das negociações coletivas, pelo contrário, pela interpretação literal do Art.8º, VI, percebe-se a necessidade de participação sindical nas negociações coletivas de trabalho como um todo.

2.2.3 Negociação Coletiva na CLT

A partir das ideias dos autores Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2018) é possível inferir que desde a vigência da Lei 13.467/17, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, a negociação coletiva ganhou destaque no dia a dia do trabalho, sendo priorizadas em grandes empresas e corporações, fazendo-se cada vez mais presentes cotidiano do Direito do Trabalho brasileiro, trazendo impactos econômicos, sociais e até mesmo políticos para empregados, empregadores e entidades sindicais.

Tendo como uma das principais bases legais o Art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, as normas coletivas, mesmo que comumente usadas antes da reforma de 2017, tiveram seus papéis ampliados buscando um maior protagonismo no cenário trabalhista brasileiro, ao trazer dinamismo e flexibilidade para a legislação vigente, fato este que é alvo de aceitações e rejeições a depender do viés analisado.

Contudo, importante registrar que a reforma trabalhista não trouxe apenas ampliação dos temas passíveis de serem objeto de negociação coletiva, mas também retirada da imprescindibilidade de negociação coletiva para a flexibilização de alguns direitos. Exemplo claro de tema cujo protagonismo da negociação coletiva foi relativizado foi a jornada 12x36, anteriormente cabível apenas mediante lei ou norma coletiva, após a reforma houve sua flexibilização e a consequente possibilidade de negociação por meio de acordo individual e escrito. (MEROLA, 2017).

As normas coletivas, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, estão subdivididas em dois grupos: Convenção Coletiva de Trabalho, realizada entre Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, e Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre Sindicatos representativos das categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica. Tais conceitos estão previstos no Art. 611, caput e parágrafo único, o qual dispõe:

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 (Lei 13.467/17).

Com o advento da Lei 13.467/17, a negociação coletiva ganhou ainda mais força, em decorrência do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado. A

CLT estabelece no Art.611-A (redação dada pela lei 13.467/17), um rol de temas, de caráter exemplificativo, sobre os quais as normas coletivas têm prioridade em relação ao que se encontra legislado, respeitando os limites constitucionais:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - Banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - Regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa (Lei 13.467/17).

Além do rol exemplificativo trazido acima, a reforma trabalhista também resguardou no Art.611-B da CTL alguns temas que não poderiam ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva, tendo em vista serem temas de ordem pública, previstos e garantidos constitucionalmente, ou seja, o artigo representa uma limitação ao princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, de acordo com a seguinte redação:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (Lei 13.467/17).

Percebe-se assim que a reforma trabalhista foi responsável por instituir uma delimitação inicial, porém não definitiva, à negociação coletiva, visto que o rol de temas previstos no Art.611-A tem caráter exemplificativo. Diferentemente nos temas previstos no Art. 611-B, cujo rol é taxativo, ou seja, apenas os temas que estão dispostos no dispositivo legal não podem sofrer redução ou supressão por norma coletiva.

O estímulo a autocomposição no direito do trabalho, confirmada pela Lei 13.467/17 converge para um entendimento não apenas nacional, mas internacional,

de fomento ao instituto negocial, tendo como objetivo concretizar e democratizar termos e condições do trabalho (DELGADO, 2017).

3 PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS – COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO CENÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

Em 2020 o mundo foi maculado por uma trágica pandemia viral, sem precedentes, e considerada pela Organização Mundial da Saúde (2021) como sendo umas das maiores e mais severas pandemias mundiais. Decorrente da transmissão e propagação do novo Coronavírus, COVID-19, a pandemia alastrou-se com velocidade jamais imaginável, causando alterações em todas as esferas e setores da sociedade, e nos mais diversos países.

Importante falar que, ainda no ano de 2021, apesar da situação ter se estabilizado em grande parte dos países, principalmente naqueles considerados de 1º mundo, em decorrência do estímulo as campanhas de vacinação, o cenário ainda é caótico e preocupante. Ao todo, os números informados pela Organização Mundial de Saúde, até a presente data, meados de 2021, são de mais de 160 milhões de pessoas contaminadas e aproximadamente 4 milhões de óbitos.

No Brasil, em virtude de políticas negacionistas e uma péssima gestão pública para o combate da pandemia, a situação ainda é gravíssima. Sozinho, o país acumula mais de 15,5 milhões de casos confirmados e mais de 400 mil mortes, bem como uma lenta campanha de vacinação. Esse cenário, levou o Brasil a ser considerado um dos piores países no combate à pandemia do COVID-19. Os impactos no país foram diversos, aumento da taxa de desemprego, colapso do Sistema Único de Saúde, agravamento da crise econômica, entre outros, conforme pode-se observar no artigo publicado pelo Instituto Brasileiro de Economia-IBRE, no qual afirma:

A pandemia da Covid-19 teve um impacto profundo no mercado de trabalho, afetando principalmente os trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade. No Brasil os efeitos foram particularmente significativos, não somente em função da queda sem precedentes da população ocupada e da população economicamente ativa, mas também pelo fato de que, diferentemente de recessões anteriores, desta vez os trabalhadores informais foram mais atingidos que os formais. Em particular, embora a redução do emprego formal em 2020 tenha sido expressiva (-4,2%), a queda no emprego informal foi proporcionalmente três vezes maior (-12,6%) (IBRE, 2020, *online*).

Como é possível perceber no texto acima, a pandemia do coronavírus afetou em grau altíssimo as mais diversas searas da sociedade brasileira, e principalmente, o campo das relações de trabalho e emprego no Brasil.

De acordo com um importante site de economia brasileiro, os índices de desempregos e subutilização, processo pelos quais profissionais não conseguem espaço no mercado de trabalho, aumentou em média 24% quando comparado ao ano de 2019, conforme dados da UOL apresentados:

Entre o quarto trimestre de 2019 e igual período de 2020, o número de trabalhadores com ensino superior subutilizados passou de 2,5 milhões para 3,5 milhões, um aumento de 43%. Na população em geral, considerando todos os níveis de qualificação, os subutilizados passaram de 26,1 milhões a 32 milhões nesse mesmo intervalo, crescimento de 23% (UOL, 2020, *online*).

Somado isso, também é possível perceber um significativo aumento na taxa de desemprego geral, tendo chegado ao patamar de 13,5% da população brasileira em 2020, considerado a maior taxa desde 2012, conforme dados da UOL abaixo apontados:

A taxa média anual de desemprego no Brasil foi de 13,5% em 2020, a maior já registrada desde o início da série histórica em 2012. Os dados foram divulgados hoje e fazem parte da Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua, do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). A taxa de 13,5% verificada em 2020 corresponde a cerca de 13,4 milhões de pessoas na fila por um trabalho no país. O resultado para o ano interrompe a queda iniciada em 2018, quando a taxa ficou em 12,3%. Em 2019, o desemprego foi de 11,9% (UOL, 2020, *online*).

Assim, como é possível inferir das matérias e dados apontados acima, as alterações ocasionadas pela pandemia na estrutura do trabalho no Brasil são extremamente preocupantes. Colocando em xeque as bases do mercado de trabalho brasileiro, intensificando ainda mais a relação capital e labor, e dificultando a manutenção do emprego, bem como colocando em risco a saúde econômica de empresas e organizações.

Foi nesse cenário caótico de instabilidade e incerteza econômica, que o Governo Federal percebeu a necessidade de promover e realizar ações e medidas trabalhistas, visando amenizar os impactos da pandemia no mundo trabalho e consequentemente, na economia, editando decretos, medidas provisórias e leis, que deram subsídios legais para que empresas e entidades sindicais passassem a analisar a concretização dos novos institutos jurídicos no dia a dia do trabalho.

3.1 MEDIDAS LEGISLATIVAS RELACIONADAS À SEARA TRABALHISTA EDITADAS DURANTE A PANDEMIA

Diante do grave cenário decorrente da pandemia do coronavírus, em 06/02/2020 foi editada a Lei 13.979/20, na qual tinha como objetivo dispor sobre as medidas para enfrentamento da crise de saúde pública decorrente do surto da Covid-19.

A lei em questão já prenunciava um cenário de ativismo legislativo que marcou o ano de 2020, objetivando regular juridicamente as novas realidades sociais, trabalhistas e econômicas geradas pela pandemia.

A Lei 13.979 foi a primeira manifestação jurídica do Poder Legislativo e Executivo sobre o assunto, objetivando trazer um cenário de maior segurança, ao regular, ao longo de sua redação, medidas de enfrentamento e combate ao novo vírus, como definição de isolamento social, quarentena, determinação de realização compulsória de exames médicos, uso de máscara para proteção individual e social, entre outras, conforme pode se observar no seguinte trecho:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
§ 1º As medidas estabelecidas nesta Lei objetivam a proteção da coletividade (BRASIL, 2020a).

Observa-se que a edição da norma marca o início de uma série de ações governamentais que tentaram trazer certa estabilidade jurídica e situacional em decorrência da pandemia.

Logo em seguida foi publicado o Decreto Legislativo Nº 6/2020, cujo seu intuito foi reconhecer e oficializar a ocorrência do estado de calamidade pública em decorrência da crise de saúde pública internacional promovida pelo coronavírus, e servirá como delimitador da vigência de duas Medidas Provisórias que vieram depois, a 927 e 936. Inicialmente o Decreto teria vigência e produziria seus efeitos até 31/12/2020, cuja data se baseava na previsão global de controle epidemiológico do covid-19, fato este que não ocorreu, e o Decreto precisou ser prorrogado (BRASIL, 2020).

Considerando que o cenário trabalhista brasileiro foi fortemente afetado pelo estado pandêmico no qual se encontrava- e ainda se encontra-, era necessário pensar medidas que reduzissem esses impactos, buscando garantir uma maior estabilidade aos trabalhadores, que dependem do seu labor mais do que nunca, e assegurar aos empregadores, um ambiente economicamente saudável capaz de sustentar a manutenção dos postos de trabalho.

Conciliar esses dois polos da demanda foi e continua sendo o desafio principal no que diz respeito as relações de trabalho no Brasil durante a pandemia. Visando atenuar esses conflitos, foram editadas no ano de 2020 duas Medidas Provisórias, a 927 e a 936, no dia 22/03 e em 01/04, respectivamente.

A primeira trouxe uma série de medidas que flexibilizavam a legislação trabalhista durante o período de calamidade pública, e a segunda instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, cujo objetivo foi manter os postos de trabalho, e que veio a tornar-se a Lei nº 14.020/20.

No Ano de 2021 esses institutos jurídicos ganharam praticamente uma segunda versão, tal fato ocorre tendo em vista a edição em 27/04/2021, das Medidas Provisórias 1.045, uma reedição da 936, e a 1.046, reedição da 927 (BRASIL, 2021a; 2021b). Sobre as medidas citadas acima, vale uma análise mais aprofundada.

Conforme o artigo publica pela Autora Vólia Bonfim Cassar na revista Genjurídico (2020), a Medida Provisória 927, reeditada pela MP 1.046, estabeleceu possibilidades jurídicas de flexibilização no que tange as relações de emprego, tendo como objetivo atenuar e aumentar a gama de opções à disposição do trabalhador na gestão dos postos de trabalho.

Ocorre que essas flexibilizações geraram grande desconforto por partes dos trabalhadores e entidades sindicais, pois enxergavam as medidas adotadas inicialmente na MP 927 como lesivas aos direitos dos empregados.

Entre os institutos jurídicos abordados pelo dispositivo legal, pode-se citar o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço- FGTS (BRASIL, 2020e).

Ao todo foram oito possibilidades jurídicas pensadas inicialmente para produzirem seus efeitos durante o estado de calamidade pública previsto no Decreto 06/2020.

Além dos pontos trazidos acima, o texto original da MP 927 previa no seu artigo 18 a possibilidade do empregador suspender, sem a necessidade de acordo ou convecção coletiva, o contrato de trabalho do empregado, durante o período de quatro meses. O artigo foi alvo de severas críticas por parte das categorias profissionais, o que levou o Governo editar a MP 928 revogando o artigo supracitado. Contudo percebe-se que, o Art.18 da MP 927 já se apresentava como um embrião do Programa Emergencial do Emprego e Renda, previsto e regulado inicialmente na MP 936, e posteriormente pela Lei nº 14.020/2020 (BRASIL, 2020b).

Dentre os principais pontos de tensão envolvendo a MP 927, convém tratar do Art. 29, o qual previa que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados doenças ocupacionais, ou seja, decorrente da relação de emprego, exceto mediante comprovação do nexo causal por parte do empregado. Ou seja, de acordo com o dispositivo legal, o ônus da comprovação do nexo causal caberia ao polo mais vulnerável da relação. Sobre o tema em questão, resolveu o STF, em sede de medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6380, o seguinte:

MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. 2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. Precedentes. 3. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020 (BRASIL,2020d).

Com o recente julgado do STF percebe-se a tentativa do dispositivo da medida provisória de invocar a responsabilidade subjetiva do empregador, fato este que

desencontra o entendimento recente do STF, expresso no julgamento do RE 828.040, o qual prevê a responsabilidade objetiva do polo patronal.

Em relação aos demais pontos oriundos da MP 927 merecem destaque o Teletrabalho, instituto advindo com a reforma trabalhista, mas que tem ganhado importante enfoque no período pandêmico por ter sido adotado nas mais diversas empresas e setores econômicos, e encabeçado a discussão da necessidade de modernização do Direito do Trabalho brasileiro (BRASIL, 2020e).

Outro ponto que ganhou ênfase com a referida medida provisória foi o banco de horas, que, de acordo com o Art.14, previu-se a possibilidade de um prazo de 18 meses para período de compensação, seis meses mais do que o período compensatório regular previsto no Art. 59, parágrafo 2º da CLT (BRASIL, 2020e).

A Medida Provisória 927 caducou em 09 de julho de 2020, por não ter sido convertida em lei dentro do prazo legal de 120 dias. Contudo, a MP. 1.046 apresentou-se como uma reedição da norma, sendo bastante semelhante em seu teor e prevendo as mesmas ações de flexibilização, salvo o direcionamento do trabalhador para qualificação, visando reduzir os impactos da pandemia no mundo do trabalho.

Outra Medida Provisória importante na tentativa governamental de reduzir os impactos da pandemia nas relações de emprego e de evitar as extinções dos postos de trabalho foi a MP 936, cuja finalidade expressa foi a de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e dispor sobre outras medidas complementares no que diz respeito ao enfrentamento da pandemia do coronavírus. A MP 936 foi convertida na Lei 14.020 de 06/07/2021, após aprovação do Congresso Nacional e Sanção presidencial, cujos objetivos previstos no Art.2º são:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:
I - preservar o emprego e a renda;
II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública (BRASIL, 2020b).

Da leitura do dispositivo legal informado acima, percebe-se a necessidade do legislador de regular e reduzir os efeitos decorrentes do surto do coronavírus nas relações de emprego, tentando equilibrar de um lado a necessidade do empregado de continuar exercendo sua atividade laboral, e de outro visando reduzir os custos patronais com a manutenção dos postos de trabalho.

Para operacionalizar esses objetivos, a Lei. 14.020, utilizou-se dos institutos da suspensão do contrato de trabalho e da redução proporcional da jornada de trabalho e salário. Atrelado a essas duas medidas, foi estabelecido o pagamento do BEM - Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

O Art.5º da Lei supracitada prevê que o benefício deve ser custeado com recursos da união, e em prestações mensais, e deve ser pago nas hipóteses citadas acima, ou seja, de suspensão e redução da jornada de trabalho (BRASIL, 2020b).

Assim, percebe-se com a instauração do BEM uma intervenção clara do Estado na economia e na seara trabalhista, visando desafogar as empresas com os custos inerentes à administração de pessoal, servindo como uma possibilidade dos empregadores manterem os postos de trabalho com custos reduzidos.

A Redução proporcional da jornada e salário está previsto no Art.7º da Lei 14.020, e parte da premissa de preservação do valor do salário hora de trabalho e pactuação por convecção ou acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregado e empregador. No caso da utilização do acordo individual escrito, faz-se necessário o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e previsão da redução da jornada e salário nas seguintes proporções: 25%, 50% e 70%, conforme é possível perceber na redação abaixo:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos: Vide Decreto nº 14.022, de 2020

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, encaminhamento da proposta de acordo ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos, e redução da jornada de trabalho e do salário exclusivamente nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento);

c) 70% (setenta por cento) (BRASIL, 2020b).

No que tange a suspensão do contrato do trabalho, o artigo 8º da Lei.14.020 previa inicialmente a possibilidade de suspensão de até 60 dias podendo ser prorrogado por ato do poder executivo. Com a edição da Medida Provisória 1.045, houve alteração na redação do Art. 8 da lei mencionada acima, e o prazo máximo de

aplicação da medida foi estendido para 120 dias, sem a necessidade de fracionamento em períodos. Importante salientar que durante o período no qual o empregado fique com o contrato de trabalho suspenso, fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador.

Houve também a preocupação do legislador, ao passo que estabeleceu que as empresas que tiverem auferido no ano calendário de 2019, uma receita bruta superior a 4,8 milhões de reais, somente poderão fazer uso do instituto caso paguem uma ajuda compensatória mensal no valor de 30% o salário base do empregado, conforme prerrogativa do parágrafo 6º do Art. 8º da MP 1.045 (BRASIL, 2021a).

Visando evitar a dispensa injusta do polo mais vulnerável da relação empregatícia, foi estabelecido ao programa emergencial a garantia provisória no emprego, a todos os empregados que usufruírem do benefício emergencial, durante todo o tempo de suspensão do contrato ou de redução da jornada de trabalho, e também, após o restabelecimento das condições normais de trabalho, pelo mesmo período sob o qual o empregado esteve incluso no programa de manutenção de emprego e renda, e consequentemente, recebeu o benefício emergencial (BRASIL, 2021a).

Conforme entendimento do autor Raimundo Simão de Melo (2020), o âmbito trabalhista foi fortemente impactado pela eclosão pandêmica, sendo alvo de várias ações e medidas legislativas, com objetivo de regular novas situações jurídicas nascidas da relação não mais bipartidária, capital e trabalho, mas tripartidária, capital, trabalho e covid-19.

É inegável perceber que, uma série de novos institutos jurídicos surgiram no direito trabalhista brasileiro no decorrer de 2020 e permanecem até o presente momento. Importante entender também que a aplicação desses vários novos institutos legais influencia diretamente os sujeitos do processo negocial trabalhista, quais sejam empregadores, empregados e entidades de classe.

Adaptar a aplicação desses subsídios legais aos diversos setores econômicos envolve diretamente a dinâmica negocial, apresentada no capítulo anterior, pois é fundamental que sindicatos e empregadores definam e desenhem o modelo ideal de cada categoria, e o que se aplica ou não, a cada caso.

Assim, infere-se que a negociação coletiva, um dos principais institutos de manutenção do equilíbrio nas relações de emprego, apresenta-se nesse momento de pandemia, como um meio ainda mais importante no dia a dia do trabalho, por

concretizar e conferir sentido às diversas possibilidades jurídicas nascidas com a pandemia.

Pensar o processo negocial dentro do chamado “novo normal” e entender como as normas coletivas desenvolvidas nesse período se comprometeram com o equilíbrio negocial será o foco do próximo capítulo.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DURANTE A PANDEMIA

Conforme apontado anteriormente, a pandemia do novo coronavírus foi responsável por ocasionar uma série de modificações no cenário trabalhista brasileiro. Novos institutos legais foram criados com o objetivo de regular as inéditas relações jurídicas surgidas em decorrência dos impactos causados pelo vírus.

A partir desse contexto, é possível inferir que, para acompanhar essas modificações legislativas, empregados, empregadores e entidades sindicais precisaram ressignificar o conteúdo e o formato sobre o qual se relacionavam, considerando que, diante das limitações impostas pelo vírus, era necessário adaptar e fortalecer um dos principais institutos do direito do trabalho, a negociação coletiva (MELO, 2020).

As normas coletivas, abordadas no primeiro capítulo do presente texto, apresentam-se no contexto pandêmico como fundamentais para garantir e regular as condições do trabalho que, em decorrência do coronavírus, foi e continuam sendo fortemente afetadas.

As partes envolvidas no processo negocial precisaram redefinir o seu formato, ao passo que as tradicionais mesas de negociações precisaram ser substituídas por reuniões virtuais. Não apenas o formato precisou ser redesenhado, mas também o foco das demandas e das pautas sindicais foram direcionados a temas como, saúde e segurança do trabalho em tempos de pandemia, manutenção dos postos de trabalho, procedimentos de contenção de contágio do coronavírus.

Outro ponto importante na modificação da estrutura negocial foi o fato de as assembleias sindicais também precisarem passar para o modelo de votação *on-line*, ou até mesmo, necessitarem ser suspensas em muitas situações. Tal fato é tão verdade que, em 24/03/2020 o Ministério da Economia circulou Ofício nº1022/2020/ME aos Superintendentes Regionais do Trabalho, orientando que, para o registro de instrumentos coletivos no Sistema Mediador- SRTb, fosse flexibilizada à exigência de ata de assembleia, durante o período pandêmico (BRASIL, 2020f).

Mais do que nunca, os instrumentos coletivos, sejam eles acordos ou convenções precisaram abordar temas que conferissem às partes envolvidas uma maior segurança e estabilidade para lidar com a pandemia, e foi necessário que empregadores e entidades sindicais alinhassem suas expectativas frente a um perigo

viral jamais enfrentado pela sociedade. Conforme palavras do autor Raimundo Simão de Melo, o qual afirma que:

Nas relações de trabalho os impactos da crise provocada pelo coronavírus serão consideráveis. E essa crise está só começando. O papel das empresas e dos sindicatos está à prova como nunca antes. Se capital e trabalho não são inimigos, uma vez que um depende do outro para atingir seus objetivos, ambos devem se dar as mãos para defender o inimigo oculto: a pandemia do coronavírus. Aos sindicatos de trabalhadores cabe, neste momento, buscar assegurar condições adequadas de trabalho para os heróis que estão arriscando suas vidas pelos outros, mostrando para os tomadores de serviços que esses trabalhadores precisam receber os devidos cuidados, porque os riscos a que estão expostos não são de qualquer natureza; são riscos graves e iminentes (MELO, 2020, *online*).

Ou seja, como é possível perceber pelas palavras do ex- Procurador Regional do Trabalho, é necessário que as partes envolvidas na dinâmica negocial garantam um instrumento que abarque e minimize os impactos advindos com a pandemia.

4.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DURANTE A PANDEMIA- EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA

Analizando o panorama das de distribuição de energia elétrica, a situação da negociação coletiva não foi diferente. Assim como vários setores econômicos, o setor elétrico nacional, teve ainda mais a necessidade de, juntamente com as Entidades Sindicais representativas, firmar normas coletivas que, dentre os vários objetivos propostos, tinham como premissa máxima mitigar os riscos atrelados ao impacto pandêmico.

Tal fato pode ser exemplificado porque a atividade fim das empresas de distribuição de energia elétrica se dá em ambientes externos às dependências da empresa. Atividades como religamento de redes elétricas, cortes de energia às unidades consumidoras inadimplentes, manutenção de linhas de transmissão, entre outras, marcam a necessidade ainda maior de que termos e condições de saúde e segurança sejam estipulados e revisados em instrumentos coletivos, com a finalidade de mitigar os riscos ao contágio do vírus.

Outro ponto que fortaleceu a necessidade da negociação coletiva no período da pandemia, diz respeito à emissão da Resolução Normativa nº 878/2020 pela ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), pela qual era defeso às distribuidoras

de energia realizar atividade de cortes à unidade consumidoras inadimplentes (BRASIL, 2020c).

Tal fato teve impacto direto nas estipulações de escalas de trabalho em relação aos cargos responsáveis por tais atividades que, durante a vigência da instrução normativa, não tinham como realizar e exercer o trabalho para o qual eram destinados, fato este que, juntamente com a edição da MP 936, e a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, fez com que muitos colaboradores responsáveis pela atividade de cortes de energia, entrassem no programa de redução de jornada e suspensão de contratos de trabalho (BRASIL, 2020g).

Observando-se o exposto acima, é possível perceber como a negociação coletiva no âmbito do setor elétrico é um instituto necessário aos empregados, empresas e sindicatos, por trazer uma maior segurança jurídica no que diz respeito a temas de alta relevância, principalmente durante um cenário de pandemia.

4.2 ANÁLISES DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE DISTRIBUIDORAS DE ENERGIA ELÉTRICA NO ESTADO DA PARAÍBA

Para o desenvolvimento do presente tópico, foram considerados instrumentos coletivos devidamente registrados e protocolados no Sistema Mediador- SRTb, de empresas com foco em distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba.

A opção por esse setor econômico decorre do fato de que, empresas de distribuição de energia representam um importante recorte temático para análises de instrumentos coletivos, visto que são consideradas atividades essenciais (BRASIL, 2020h), ou seja, atuam de forma ininterrupta durante a pandemia, e pelo fato dos seus trabalhadores poderem ser classificados em dois grupos, a depender da sua área de atuação¹.

O primeiro grupo engloba todos os cargos operacionais, ou seja, cargos que realizam atividades de campo, como por exemplo eletricitas, auxiliares comerciais, técnicos de operação, entre outros, cujo labor realiza-se fora dos estabelecimentos

¹ As informações utilizadas para o desenvolvimento do presente tópico foram fornecidas pelas Empresas de Distribuição de Energia Elétrica do Estado da Paraíba. O levantamento desses dados decorre do fato que, o presente autor deste TCC, atua na área de gestão de relações do trabalho dessas empresas, através de vínculo empregatício, desenvolvendo e analisando os dados aqui apresentados. Todos os dados aqui fornecidos foram validados pela Gerência de Relações Trabalhistas e Sindicais conforme anexo.

empresariais, e que somam praticamente 75% do efetivo de amostragem das empresas analisadas.

O segundo grupo de trabalhadores são aqueles que possuem cargos e atividades administrativas, isto é, não necessitam realizar atividades de campo, e podem, por exemplo, laborar de forma remota. Esse grupo completa os 25% restante do efetivo dessas empresas.

É possível, portanto, perceber que, por estarem inseridas no setor econômico considerado essencial, e por existirem no seu efetivo diferentes áreas de atuação, necessitam de instrumentos coletivos completos e que garantam condições seguras para o desenvolvimento das atividades em tempos de pandemia.

Analisando os instrumentos coletivos de duas empresas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba, registrados no SRTb sob o número MR011445/2021 e MR004760/2021, é possível identificar a regulação de um instituto que ganhou enorme destaque durante a pandemia, por ter sido usado como alternativa à exposição do trabalhador ao vírus, o teletrabalho.

Previsto no Art.75-B da CLT, o teletrabalho é a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Tal instituto foi amplamente adotado por várias empresas, e veementemente abordado nos instrumentos coletivos, pois, conforme previsto no inciso VII do Art.611-A, CLT, há a incidência do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (BRASIL, 1943)

Nos instrumentos coletivos acima citados, houve a regulação do tema, e a definição de condições ideais para a sua realização. Entre os tópicos negociados dentro da cláusula de teletrabalho, ganha destaque a inserção de ajuda de custo aos trabalhadores que ficarem tempo integral na sua residência; fornecimento de equipamentos por parte da empresa para a viabilização do modelo remoto, como por exemplo notebooks, desktops, mouses e teclados; orientação e emissão de uma cartilha direcionada aos trabalhadores inseridos no regime, dispondo sobre os requisitos básicos de saúde e segurança, como por exemplo a ergonomia, para a realização das atividades laborais; estabelecimento da ética digital entre empresa e empregado, ao passo que é valorizado a preservação da imagem e liberdade do empregado.

Ou seja, diante do exposto, é possível perceber que, o teletrabalho, regulado, negociado e inserido nos instrumentos coletivos supracitados, representam uma alternativa ao trabalho presencial que, em um cenário pandêmico, é imbuído de um maior risco a saúde e segurança dos trabalhadores (BRASIL, 2020h).

É fato que, a medida acima citada tem como foco o segundo grupo de trabalhadores das empresas de distribuição de energia, qual seja o público administrativo, os quais possuem atividades compatíveis com o trabalho remoto. Sobre o tema, o autor Fabrício Alves de Medeiros (2020, p. 39) desenvolveu uma pesquisa de campo, nas mesmas empresas cujos instrumentos coletivos foram citados acima, e constatou o seguinte:

Foi identificado na Tabela 2, que para 53,2% dos entrevistados, o trabalho remoto não afetou negativamente a produtividade, 51% se sentem tão produtivos no modo home office como no presencial, 40,4% sentem-se bem-dispostos em trabalhar na forma remota. 38,3% consideram-se motivados a fazer as tarefas de trabalho durante o dia a dia (MEDEIROS JUNIOR, 2020, p.39).

Diante do exposto na pesquisa de campo realizada, percebe-se que a modalidade remota teve importante aceitação entre os trabalhadores das empresas paraibanas distribuidoras de energia elétrica.

Assim, para os acordos coletivos analisados anteriormente e tendo em vista a aceitação informada na pesquisa supracitada, o trabalho remoto representou, um esforço comum entre sindicatos e empresas, no que diz respeito a viabilizar um tema, trazido de forma incipiente na CLT e nas MP 927 e 1046, na negociação coletiva e garantir que o processo negocial seja um dos meios responsáveis por viabilizar as medidas de enfrentamento ao coronavírus.

Outra medida fundamental no processo de redução do risco de contágio do coronavírus, adotada pelas empresas paraibanas de distribuição de energia elétrica e pelos sindicatos representativos da categoria, nos instrumentos coletivos mencionados anteriormente, foram as discussões no âmbito das normas coletivas desenvolvidas no decorrer de 2020, visando a definir e delimitar a aplicação, à época, da Medida Provisória 936, e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda.

Diferentemente do teletrabalho, cuja eficácia torna-se mais restrita aos cargos considerados administrativos, as normas coletivas que regularam a aplicação da MP 936 conseguiram abranger, de forma significativa, os cargos operacionais, como por

exemplo eletricitistas, auxiliares comerciais, técnicos de operação, entre outros cargos. Aproximadamente 590 trabalhadores das empresas em análise foram submetidos às medidas, sendo aproximadamente 70% inseridos na modalidade de redução proporcional de jornada e salário e 30% no modelo de suspensão do contrato de trabalho.

Como o texto da MP 936, que em seguida tornou-se a Lei 14.020, estabelecia em seu artigo 12 a possibilidade de aplicação do programa através de negociação coletiva, as empresas paraibanas de distribuidoras de energia, e os sindicatos dos eletricitários com abrangência no Estado da Paraíba, firmaram instrumentos coletivos com o viés de implementarem mais uma forma de minimizar os impactos decorrentes da pandemia na saúde e segurança dos trabalhadores, bem como garantir a sustentabilidade econômica das empresas (BRASIL, 2020h).

É possível perceber, que, conforme exposto acima, as normas coletivas foram de fundamental importância no processo de enfrentamento da pandemia pelos sindicatos dos eletricitários do Estado da Paraíba e as empresas paraibanas de distribuição de energia elétrica.

Os institutos regulados e estabelecidos nos instrumentos coletivos, fora as medidas e protocolos de saúde e segurança praticados e adotados internamente nas empresas e sindicatos, como distanciamento social, disponibilização de álcool em gel, medição de temperatura e controle de fluxo no acesso às dependências da empresa e do sindicato, concretizaram o real objetivo da negociação coletiva, qual seja garantir condições dignas de trabalho e manter o equilíbrio negocial.

5 CONCLUSÃO

A pandemia do novo coronavírus foi responsável por impactar e alterar, em certos pontos, a dinâmica das relações do trabalho no Brasil. A crise vivenciada em 2020 e que perdura ainda no ano de 2021, coloca em xeque a manutenção dos postos de trabalho e a higidez econômica das empresas e organizações.

Nesse cenário, fica constatado que, mais do que nunca, a negociação coletiva, culminando no estabelecimento de instrumentos coletivos cumprem papel fundamental nas dinâmicas trabalhistas, considerando que, por meio desse instituto, é possível que entidades sindicais e empregadores consigam minimizar e atenuar os impactos da pandemia nas relações vivenciadas dentro do ambiente empresarial.

Conforme abordado no último capítulo do presente texto, é possível perceber que o setor elétrico representa um importante ponto de partida para a análise dos impactos da pandemia na seara trabalhista, pois, por serem consideradas atividades essenciais e possuírem diferentes ramos laborais de atuação na sua composição, representam um cenário fiel e completo de como as partes do processo negocial coletivo precisaram se adaptar ao novo normal e concretizar temas fundamentais no combate à COVID19.

A opção em analisar o setor elétrico paraibano se deu, pois, o Estado da Paraíba possui distribuidoras de energia de grande relevância nacional, estando em posição de destaque no último ranking divulgado em 2020 pela Agência Nacional de Energia Elétrica- ANEEL², bem como possuíram certificado de “*Great Place to Work*”- GPTW, o que fortalece o recorte temático feito, pois é esperado que tais empresas tenham agido com responsabilidade para com seus trabalhadores, principalmente no caótico cenário de pandemia.

Assim, analisando os instrumentos coletivos celebrados entre as empresas citadas e os sindicatos representativos da categoria, percebe-se que dois grandes temas foram inseridos através das negociações no decorrer do ano de 2020, quais sejam o teletrabalho, e a regulação da aplicação da MP 936/2020, futura Lei 14.020/2020.

A primeira medida foi responsável por regular o instituto jurídico do teletrabalho, possibilitando aos empregados cujo cargo seja compatível com o trabalho remoto,

² Disponível em: <https://www.aneel.gov.br/ranking-2020>. Acesso em 18 de jun. 2021.

laborar através de suas casas, ou em ambientes que lhe convenham, e não mais apenas nos estabelecimentos da empresa. Essa medida representa um grande avanço, principalmente em um cenário pandêmico, ao reduzir o contato físico entre empregados, diminuindo assim, em níveis altíssimos, as chances de contágio do vírus.

Entre os tópicos negociados dentro da cláusula de teletrabalho, ganha destaque a inserção de ajuda de custo aos trabalhadores que fiquem tempo integral na sua residência; fornecimento de equipamentos por parte da empresa para a viabilização do modelo remoto, como por exemplo notebooks, desktops, mouses e teclados; orientação e emissão de uma cartilha direcionada aos trabalhadores inseridos no regime, dispondo sobre os requisitos básicos de saúde e segurança, como por exemplo a ergonomia, para a realização das atividades laborais; estabelecimento da ética digital entre empresa e empregado, ao passo que é valorizada a preservação da imagem e liberdade do empregado.

Ou seja, o teletrabalho apresenta-se como um importante baluarte na luta contra o coronavírus, visto que representa um grande avanço na temática de saúde e segurança dos trabalhadores.

A segunda medida teve como objetivo regular a aplicação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, previsto originalmente na MP 936/20. Dando efetividade ao Art.12 da MP 936/20, agora Lei 14.020/20, as empresas paraibanas de distribuição de energia elétrica e os sindicatos representativos implementaram, via acordo coletivo de trabalho, as regulações do instituto para seus colaboradores, fato este que foi de fundamental importância para a redução do risco de contágio ao empregado, manutenção dos postos econômicos, e saúde financeira das empresas.

Observa-se que, os acordos coletivos de trabalho, decorrentes de negociação coletiva, firmados no âmbito das empresas paraibanas de distribuição de energia elétrica no Estado da Paraíba, abordaram temas bastante relevantes, ao passo que tinham como objetivo reduzir os impactos ocasionados pelo coronavírus nas relações de trabalho. As partes do processo negocial foram responsáveis por dar efetividade aos instrumentos coletivos, adequando e adaptando as inovações legislativa ocorridas no ano de 2020 e 2021, à realidade local dos empregados paraibanos.

Percebe-se, pois, que em decorrência da competente atuação dos sindicatos paraibanos, bem como compromisso empresarial em garantir a segurança dos seus

empregados, as normas coletivas analisadas no presente trabalho cumpriram seu papel basilar, por garantirem o equilíbrio negocial, e regularam temas fundamentais ao enfrentamento da pandemia do coronavírus, mostrando-se como instrumentos coletivos eficazes e atuais.

Tal fato constata e reitera o princípio basilar norteador das normas coletivas, presente na Convenção nº 154 da OIT (OIT, 1981), recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro, quais sejam garantir e regular as devidas condições para o justo exercício do labor.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 24 jun. 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. 2021b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 24 jun. 2021

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 24 jun. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. 2020a. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14020, de 06 de julho de 2020**. 2020b. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. 2020e . Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 jun. 2021

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. 2020g. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. **Ofício Circular Sei nº 1022/2020**, de 24 de março de 2020.2020f.

BRASIL. **Resolução Normativa Aneel nº 878**, de 24 de março de 2020. 2020c.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/RES/res-878-20-mme-anel.htm. Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6380.

Relator: MIN. MARCO AURÉLIO. Brasília, DF, 15 de maio de 2020.2020d. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754312993>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego**. 2020. Disponível em:

<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15ª Ed., São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil Com Os Comentários À Lei 13.467/2017**. 2. Ed. São Paulo. LTr, 2018.

DESEMPREGO bate recorde no Brasil em 2020 e atinge 13,4 milhões de pessoas. São Paulo, 26 fev. 2021. **UOL**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/02/26/desemprego---pnad-continua---dezembro-2020.htm>. Acesso em: 20 maio 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA IBRE. 2021. **O impacto da pandemia no mercado de trabalho**. Fernando Veloso. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 24 jun. 2021.

ISONE, Ananda Tostes. **Negociação Coletiva no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Âmbito Jurídico, 2015. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-143/negociacao-coletiva-no-ordenamento-juridico-brasileiro/#:~:text=Resumo%3A%20A%20negocia%C3%A7%C3%A3o%20coletiva%20%C3%A9,democr%C3%A1tico%20do%20Direito%20Coletivo%20brasileiro>. Acesso em 18 jun. 2021.

MEDEIROS JÚNIOR, Fabrício Alves de. **IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DE ACORDO COM AS MPS 927 E 936 EM UMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA**. 2020. 54 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020.

MELO, Raimundo Simão de. **Negociações coletivas na crise do coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/negociacoes-coletivas-crise-coronavirus>. Acesso em: 17 jun. 2021.

MEROLA, Sérgio. **Como fica a jornada 12x36 com a reforma trabalhista?: e ainda: será que essa mudança é constitucional?..** 2017. Disponível em: <https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/artigos/507384558/como-fica-a-jornada-12x36-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jun. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Instrumentos coletivos**. 2020h. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em: 17 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em 18 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva:** Guia de políticas/departamento de Governança e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY)- OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf. Acesso em 18 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Coronavirus Disease.** 2021. Disponível em: <https://covid19.who.int/region/amro/country/br>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PATTON, Bruce. FISHER, Roger. URY, William. **Como Chegar ao Sim: Como Negociar Acordos Sem Fazer Concessões.** 3º Ed. Rio de Janeiro: Solomon, 2014.

SILVA, Marcelo Cândido da. **História Medieval.** 1º ed. São Paulo-SP. Editora Contexto, 2019.

ANEXO A- TERMO DE ANUÊNCIA DO USO DE DADOS DAS EMPRESAS

TERMO DE ANUÊNCIA

Declaro para os devidos fins de direito como Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais destas instituições ENERGISA PARAÍBA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA SA, CNPJ: 09.095.183/0001-40 e ENERGISA BORBOREMA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA SA, CNPJ 08.826.596/0001-95

que estamos de acordo com a execução da pesquisa intitulada “NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE NEGOCIAL NO ÂMBITO DAS EMPRESAS PARAIBANAS DE DISTRIBUIÇÃO

DE ENERGIA ELÉTRICA”, sob responsabilidade do(a) pesquisador(a) LEONARDO LINS WANDERLEI, o qual terá apoio destas instituições.

Estas Empresas estão cientes de suas Co-responsabilidades como Instituições Coparticipantes do presente projeto de pesquisa, e de seus compromissos em verificar seu desenvolvimento para que se possa cumprir os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares, como também, no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes da pesquisa nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

João Pessoa-PB, 24 de junho de 2021.