

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LUIZA ARRUDA CÂMARA BRASIL

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA DE GERENCIAMENTO
DE CRISE**

BELÉM
2020

LUIZA ARRUDA CÂMARA BRASIL

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA DE GERENCIAMENTO
DE CRISE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

BELÉM
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

B823n Brasil, Luiza Arruda Câmara.

Negociação coletiva como ferramenta de gerenciamento de crise / Luiza Arruda Câmara Brasil. – Belém, 2020.

21p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2020.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

1. Negociação coletiva de trabalho. 2. Relações trabalhistas. 3. Empregados. I. Mendes, Felipe Prata (orient.). II. Título.

CDD 342.6

LUIZA ARRUDA CÂMARA BRASIL

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA DE GERENCIAMENTO
DE CRISE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Me. Felipe Prata Mendes – Orientador
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA DE GERENCIAMENTO DE CRISE

COLLECTIVE BARGAINING AS A CRISIS MANAGEMENT TOOL

Luiza Arruda Câmara Brasil¹

Orientador: Prof. Me. Felipe Prata Mendes²

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar se as negociações coletivas durante a pandemia do novo coronavírus contribuíram para evitar demissões em Belém do Pará, no período de 15/04/2020 a 30/07/2020. Enfrentando o problema proposto, analisar-se-á o histórico da estrutura sindical no Brasil para compreender de que forma as negociações coletivas se desenvolveram. Além disso, busca-se enfatizar em quais as bases as negociações coletivas precisam estar ancoradas em um cenário de crise, destacando as funções política e econômica. Também far-se-á uma análise da Medida Provisória n. 936, atual Lei 14.040 de 2020, em contraposição aos instrumentos coletivos. Analisa-se a quantidade de instrumentos coletivos firmados em Belém do Pará. Posteriormente, aborda-se as principais dificuldades na relação negocial e soluções interdisciplinares para que as partes sejam capazes de negociar em ambos os cenários (de normalidade e de crise). Por fim, aponta-se que, apesar dos diversos impasses que envolvem a relação negocial, no período da pandemia, as negociações contribuíram para evitar demissões. Porém, não exime a necessária e imperiosa solução de tais dificuldades.

Palavras-Chaves: Crise. Empregado. Empregador. Impactos. Negociação Coletiva.

Abstract: The present work aims to analyze whether collective solutions during a new coronavirus pandemic contributed to avoid layoffs in Belém do Pará, in the period from 04/15/2020 to 07/30/2020. Facing the proposed problem, analyzing the history of the union structure in Brazil to understand how collectives developed. In addition, it seeks to emphasize on which bases the collectives should be anchored in a crisis scenario, highlighting the political and economic functions. An analysis of Provisional Measure no. 936, current Law 14,040 of 2020, as opposed to the collective instruments. The number of collective instruments signed in Belém do Pará is analyzed. Subsequently, the main difficulties in the negotiating relationship and interdisciplinary solutions are addressed so that the parties are able to negotiate in both scenarios (of normality and of crisis). Finally, points out that, despite the various impasses that involve the business relationship, during the pandemic period, how they contributed to avoid dismissals. However, it does not exempt the necessary and imperative solution from such difficulties.

Key-words: Crisis. Employee. Employer. Impacts. Collective Bargaining.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.

² Orientador. Professor de Direito do Trabalho do Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC/SP.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID-19 agravou sobejamente as já conhecidas mazelas sociais do País, especialmente no que se refere ao histórico de desemprego e informalidade no mercado de trabalho, o que gera prejuízo, de forma geral, do setor produtivo. Neste cenário, nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho foram beneficiadas.

Nas palavras de Bordoni (2016), a crise atual é diferente. Os países afetados pela crise estão endividados demais e não têm vigor, talvez nem sequer os instrumentos, para investir em soluções. Bauman (2016) complementa ao afirmar que a crise é caracterizada por uma coligação de causas, compreendida como uma aposta econômica no âmbito internacional, e de efeitos (medidas para enfrentar a crise), impactando o cidadão de várias formas, contribuindo para a complexidade de um mal-estar social que tem se mostrado cada vez mais importante.

A economia brasileira, como conjunto de atividades relacionadas ao sustento de milhares de trabalhadores, está diretamente relacionada à oferta, à demanda e aos agentes econômicos que influenciam na contratação de empregados.

Nesse sentido, verificou-se que o fator que predispõe à mudança é a própria crise, que prepara o cenário para futuros ajustes sobre novas bases. A bem da verdade, uma mudança requer uma crise, principalmente, quando se colocada em uma situação que desnuda uma relação indevidamente construída.

Não obstante, a ‘nova’ relação negocial requer o preparo cuidadoso e minucioso para ambas as partes alcançarem um resultado útil.

A necessidade da manutenção dos empregos em plena pandemia envolve desafios multifacetados, sejam eles de estabilidade dos empregados, de continuidade das empresas, a pertinência da atuação dos sindicatos, dentre outros.

Nessa perspectiva, as negociações coletivas se mostram como uma ferramenta útil para equilibrar as necessidades e interesses de trabalhadores e empresas, por permitir a aplicação adequada da legislação trabalhista às peculiaridades de cada região e setor produtivo, de forma a compatibilizar expectativas.

Assim, considerando o ineditismo e a ausência de dados focados na realidade local, foi escolhida a cidade de Belém do Pará para servir como marco local de pesquisa, visto que foi uma das primeiras capitais a ser fortemente impactada pela COVID-19, razão pelo qual se espera números expressivos de negociação.

A partir desta apresentação contextual, coloca-se o seguinte problema: em que medida as negociações coletivas em Belém do Pará contribuíram para evitar demissões nas atividades econômicas mais afetadas pela pandemia?

O objetivo geral do trabalho é analisar se a negociação coletiva é uma ferramenta de gerenciamento de crise no contexto da pandemia.

Para tanto, os objetivos específicos são: analisar a trajetória da negociação coletiva, verificar as medidas implementadas dado o cenário delicado e propor uma atualização dos mecanismos de negociação.

Para enfrentar os pormenores do problema proposto, a estrutura do trabalho contempla, no primeiro tópico, o desenvolvimento dos sindicatos e a relação com a categoria patronal até os dias atuais, com o escopo de verificar se a negociação coletiva tem o condão de equilibrar um cenário instável para as partes.

Em um segundo momento, serão destacados alguns princípios e explorar as funções econômica e política da negociação coletiva, para que se possa compreender em quais bases devem ser ancoradas as relações de trabalho em uma crise.

No terceiro tópico, realizar-se-á a análise do direito do trabalho de emergência, com enfoque no estudo da Medida Provisória n. 936, atual Lei n. 14.020/2020, em contraposição aos instrumentos coletivos. No mesmo tópico, será abordada a atuação dos sindicatos no momento de crise, por meio de dados coletados no período de 15/04/2020 a 30/07/2020, por amostragem, avaliando se a negociação coletiva foi frutífera para os trabalhadores, na região de Belém do Pará.

No quarto momento, far-se-á uma análise sobre as principais dificuldades em uma relação negocial. Posteriormente, serão abordados os mecanismos interdisciplinares para uma negociação eficaz, com o intuito de contribuir para o desenvolvimento do referido instituto e em momentos de crise, evitar demissões.

A pesquisa desenvolvida é teórica e empírica, adotando, como metodologia, a revisão de literatura, por levantamento bibliográfico, que abrange a utilização de livros e artigos científicos de autores nacionais e internacionais, por meio de análise de dados fornecidos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e dados colacionados, por amostragem, dos Sindicatos que atuam em Belém do Pará.

O estudo que será apresentado visa, sobretudo, contribuir de forma prática para a atualização e aprimoramento da negociação coletiva, com o objetivo de resguardar os

direitos dos empregados e empregadores em tempos de crise, para que as partes envolvidas no processo de negociação sejam beneficiadas.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA: ASPECTOS HISTÓRICOS

Ainda que a negociação coletiva seja essencial nas relações laborais, ela ganha destaque em momentos instáveis. Além de propiciar maior proximidade entre os polos da relação de trabalho (empregado e empregador), permite o diálogo de forma a atender as necessidades de ambos, com a chancela constitucional prevista no art. 8, da CF/88, dando ênfase ao princípio da autonomia coletiva entre as partes.

Para compreender esta ferramenta atemporal, faz-se necessário entender as raízes históricas que a consolidou, para, posteriormente analisá-la.

Mendes (2018), leciona que os primeiros anos do século XX foram marcados por inúmeras crises socioeconômicas e sociais. As condições degradantes de trabalho e da vida dos trabalhadores motivaram a constituição de organizações sindicais.

No início do século XX, os sindicatos começaram a ser regulados por meio dos Decretos n. 979 e n. 1.637. O primeiro regulava a sindicalização dos trabalhadores rurais, enquanto que o segundo possuía a mesma finalidade, mas para os trabalhadores urbanos.

Durante esse período houve grande influência do anarcosindicalismo³, promovida pelos imigrantes que, à época, chegavam no Brasil, estimulando os trabalhadores brasileiros a buscarem melhorias nas condições laborais.

Em 1919, o Brasil assinou o Tratado de Versalhes, possibilitando o início de direitos pontuais reconhecidos pelo Estado. Porém, a maioria das intervenções legislativas neste período apresentava viés repressivo aos sindicatos (SILVA, 2008, *apud* MENDES 2018).

Com a Emenda Constitucional n. 3, no ano de 1926, o “trabalho” passou a constar no rol de matérias passíveis de legislação pelo Congresso Nacional, conforme art. 34, ponto 28, da mesma Emenda.

A crise econômica de 1929 eclodiu no Brasil promovendo nos anos seguintes, com repercussão no mercado interno, em que muitos brasileiros foram desempregados

³ Nascimento (2015) leciona que a doutrina sindical que exerceu grande influência na formação do sindicalismo denominado de revolucionário. O anarquismo sindical foi fortemente propagado pelos imigrantes, que distribuíam panfletos divulgando suas ideias.

devido à dissolução do liberalismo oligárquico, representado fortemente pela comercialização de café.

No ano seguinte, a Era Vargas marcou fortemente as relações de trabalho. Nascimento (2015, p. 106) destaca a fase intervencionista desta época:

Alguns fatos significativos influíram para que assim fosse: a conquista do poder político por Getúlio Vargas, dando início a um longo período de uma política trabalhista interveniente, reação às provocações e as agitações nos grandes centros, o incontável número de greves, a perda de horas de produção e a crise na economia de 1929.

Segundo Smith (2010), durante o governo Vargas, o direito do trabalho sofreu grandes influências do corporativismo italiano, chama-se à atenção para o fato de que ambos os regimes representaram novas formas de governo, nas quais o Estado ficou altamente envolvido na economia nacional. Similaridades mais específicas foram constatadas entre a lei sindical italiana e a brasileira, como no caso da unicidade sindical e o imposto sindical.

A intervenção do Estado nas relações entre empregado e empregador era visível. Nesse ínterim, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) com o objetivo de fiscalizar a observância das normas trabalhistas, assim como houve a criação do Decreto n. 19.770, para regular o processo de sindicalização das classes profissionais e patronais, e a criação do Decreto n. 21.761, que introduziu na legislação brasileira os instrumentos coletivos de negociação.

Meirelles (2018) explica que no Decreto n. 21.761 não havia indicação, de forma expressa, de que somente os sindicatos poderiam negociar. De qualquer forma, era necessária submissão ao MTIC, que intermediava as tratativas, e, quando houvesse conflitos, o referido órgão acionava as Comissões Mistas de Conciliação. Nesta época não havia autonomia privada entre as partes.

Durante o período da ditadura militar, com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho foi integrada ao Poder Judiciário.

Com a manutenção da interveniência do Estado sobre as questões trabalhistas, houve a flexibilização dessas relações, ocasionando à alteração dos arts. 611 e 625 da CLT, que autorizou as empresas a negociarem diretamente com os sindicatos profissionais. Entretanto, como bem pontua Meirelles (2018), todos os procedimentos tinham que passar pelo MTIC e a liberdade no ato de negociar ficava tolhida, levando ao seu desestímulo, dado ao longo trâmite de análises que persistiam os processos.

Após breve resgate histórico, percebe-se que a negociação coletiva esteve presente em todos estes períodos em que as bases do sindicalismo e direitos trabalhistas se estruturavam.

Com a promulgação da Carta Magna e a inserção do art. 8, houve a legitimação e a ratificação da negociação coletiva no século XXI, reconhecendo o árduo caminho traçado pelos protagonistas da negociação.

Além disso, também legitimou a unicidade sindical, sistema que havia perdurado no passado, apesar de controvérsias para instituir a pluralidade sindical⁴.

Mendes (2018) defende que o sistema corporativista, com sua constante presença na estrutura sindical brasileira, comprometeu a força e o amadurecimento dos sindicatos, desvirtuando, de forma contundente, os fins para os quais foram concebidos.

Apesar de a unicidade sindical ser o modelo atual, a busca por melhorias é obrigatória e deve ser incessante para que a efetividade e o aprimoramento das negociações coletivas possam alcançar a finalidade proposta, qual seja a de regular direitos e interesses contrapostos.

Para João (2007), desde a Constituição Federal de 1988, é inegável que as negociações coletivas foram privilegiadas, colocando, dessa forma, o sindicato no centro das decisões.

Verifica-se, com isso, a importância dada aos instrumentos coletivos ao tratar dos acordos de jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIV), da redução do salário (art. 7º, inciso VI) e, ainda, com a presença obrigatória e necessária dos sindicatos quando a questão envolver acordos ou convenções coletivas (art. 8º, inciso VI).

Nas palavras de Nascimento (2015, p. 44):

A Constituição Federal de 1988 tem um significado relevante como instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação, além de representar, em alguns aspectos, o avanço voltado para a melhoria da condição social dos trabalhadores.

Nesta sucinta apresentação histórica da criação dos sindicatos e da negociação coletiva, é possível inferir que, desde a primeira regulação dos sindicatos no Brasil em 1903, o Estado sempre esteve interessado no controle da relação com os trabalhadores e

⁴ Nascimento (2015, p. 195) explica que o Brasil segue uma tradição legal de unicidade sindical. Não foi assim no início da sua organização sindical. As leis sindicais de 1903 e de 1907 permitiram a pluralidade sindical e a Constituição Federal de 1934 a manteve, declarando (art. 120): A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos. A unicidade foi introduzida em nosso ordenamento em 1939, mantida até os dias atuais.

empresas. Esta interferência permanece impactando diretamente o instituto da negociação coletiva.

Nas palavras de Mendes (2018), o desenvolvimento do Estado permitiu a multiplicação dos atores sociais, mas não reforçou a sua atuação em conjunto, sendo necessário conceder espaço ao maior número de atores sociais. De nada adianta a multiplicação dos atores sociais se suas condições com a relação negocial, forem, paulatinamente, enfraquecidas, como vêm ocorrendo com os sindicatos.

Nesse sentido, não é demais lembrar que a relação negocial foi desenvolvida sob interferência Estatal, não proporcionando, portanto, o desenvolvimento pleno dos sindicatos. Nascimento (2015) contribui para este posicionamento ao lecionar que o modo de criação dos sindicatos reflete diretamente sobre a forma de assimilar e compreender a negociação coletiva.

Com efeito, o atual cenário de crise apenas reverbera as dificuldades de negociação advindas do histórico do surgimento dos sindicatos, provocando a necessidade de analisar as bases que regem a negociação coletiva, com a finalidade de averiguar se o instituto tem o condão de ser eficaz em momentos de crise.

3 BASES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), houve grandes modificações nas relações laborais. Dentre elas, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 620 da CLT) concretizada por meio da legitimação da negociação coletiva (art. 611-A, da CLT).

Ao introduzir, no ordenamento jurídico, os instrumentos de negociação coletiva, o legislador também trouxe a flexibilização dos meios para que se materializassem os direitos ordenados no capítulo VI, da CLT, com a previsão das matérias passíveis de negociação e as inegociáveis, nos artigos 611-A e 611-B, da CLT, respectivamente.

Com isso, a prevalência do negociado sobre o legislado (Art. 620, da CLT) ampliou as opções de direitos a serem negociados, do que se convencionou a chamar de flexibilização⁵ do Direito do Trabalho, prevista no rol 611-A, da CLT.

⁵ Segundo Brito Filho, Ferreira e Garcia (2019), a flexibilização do Direito do Trabalho é caracterizada por um ajuste em prejuízo dos trabalhadores (real ou aparente), mediante negociação coletiva, tomando-se por base, em oposição, as condições normais definidas na legislação trabalhista geral.

Nas palavras dos ilustres Brito Filho, Rocha Ferreira e Mendes Garcia (2019, p. 91), “a flexibilização do Direito do Trabalho deve ser entendida como fenômeno que importa no fortalecimento da autonomia privada coletiva, em detrimento do ordenamento jurídico trabalhista estatal”.

Na mesma linha, Magano (*apud* Brito Filho, Ferreira e Garcia, 2019, p. 91) leciona:

A flexibilização é o processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante, que vem sendo delineado em razão da crise econômica e do desenvolvimento da técnica, que colocaram em cheque a rigidez da concepção tradicional de Direito do Trabalho.

Entretanto, vale pontuar que o entendimento acerca do conceito de flexibilização adotado por Barros Jr. (1994), se difere por completo de desregulamentação, como leciona Martins (2006). Aquela se relaciona com a possibilidade de ajustar as finalidades sociais e econômicas às condições de trabalho, diante das constantes mudanças no sistema econômico, ao passo que esta se refere à ausência do Estado em regular o mínimo de direitos dos trabalhadores.

Por ser uma ferramenta mutável aos anseios das partes, a negociação coletiva é uma fonte autônoma do direito do trabalho e o instrumento hábil para a criação de normas elaboradas pelos Sindicatos e entre Sindicatos ou Sindicatos e Empresários, com a finalidade de harmonizar os interesses contrapostos. Meirelles (2018, p. 17) conceitua a negociação coletiva como:

O procedimento de discussão que envolve, de um lado, uma ou mais organizações empresariais, a própria empresa, ou, ainda, um grupo de empresas; e de outro lado, uma ou mais organizações de trabalhadores, ou mesmo um grupo determinado de trabalhadores, visando a composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho, com aplicabilidade nos contratos individuais de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico.

Não obstante, deve-se atentar que a negociação coletiva segue diretrizes do Direito Coletivo, em que os princípios que a rege analisam o poderio da relação negocial. Dessa forma, os princípios do Direito Individual do Trabalho não podem ser impostos para analisar os efeitos da negociação coletiva.

Delgado (2015) aborda sobre esta relação quando trata do princípio da equivalência dos entes coletivos. Deste princípio resultam dois aspectos fundamentais: a natureza dos entes coletivos e os seus processos característicos. Em primeiro lugar, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos.

Já o segundo aspecto é a circunstância de ambos contarem com instrumentos eficazes de atuação e pressão.

O princípio da autonomia privada coletiva entre as partes se destaca nesta relação paritária. Justifica-se, pois, a classe empresária, representada ou não pelo sindicato patronal, assemelha-se, em termos de hipersuficiência com o sindicato dos trabalhadores. Aliás, este é o pressuposto de validade da negociação coletiva.

Segundo Orsi (2014), a autonomia privada coletiva (ou autonomia coletiva profissional) refere-se à possibilidade de composição de interesses mediante acordos entre grupos sociais, dos quais advêm normas abstratas que irão reger as relações individuais dos membros do grupo.

A autonomia privada coletiva pode ser evidenciada como um poder inerente às partes. Este poder também está relacionado à possibilidade de criação de normas jurídicas. Nascimento (2015), a delinea como a principal função da negociação coletiva (compositiva), como forma de superação dos conflitos, ao lado das demais previstas pela ordem jurídica.

Trata-se de uma autocomposição, quando os sujeitos da negociação, aqui delimitados sindicatos profissionais/patronais e empresas, buscam resolver o melhor interesse para as partes.

Nesta relação, há criação de normas jurídicas quando condizentes com a legislação constitucional e trabalhista. Meirelles (2018) destaca a importância desta função, quando, em determinadas situações, o poder de criar normas mediante o processo de negociação pode ser reconhecido constitucionalmente. O que significa que a lei (heterônoma) e a negociação coletiva (autônoma) são modos complementares de proteção aos trabalhadores.

Para além desta função, a situação econômica do Brasil em momentos de crise é fator decisivo de fomentação à negociação coletiva. Trata-se de uma ferramenta que permite o acerto entre dois polos de uma relação que são afetados pela oscilação do mercado.

Nascimento (2015) explica que a função econômica é o meio de distribuição de riquezas em uma economia em prosperidade, ou de redução de vantagens do assalariado no contexto de uma economia de crise. A negociação coletiva, portanto, exerce um papel ordenador em uma economia em qualquer situação que se encontre: debilitada, em recessão ou em prosperidade.

No cenário atual, a negociação não serve apenas para reduzir vantagens do empregado, mas para oportunizar ao empregador uma segurança em manter a produção operante e a correta garantia dos direitos dos trabalhadores. Além disso, permite-se a inovação de contraprestações como solução criativa de promover a manutenção econômica de ambas as partes.

Tão importante quanto a função econômica, durante a crise, a função política - esta compreendida como forma de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática - deve permear toda e qualquer negociação coletiva.

Em um momento de crise, os atores sociais e coletivos precisam estar presentes e atuantes para tomar decisões que irão impactar nas relações de emprego. Contudo, como bem destaca Mendes (2018), não se pode incorrer no erro de considerar que existe participação no qual haja uma interação mínima. O fato do indivíduo estar presente não quer dizer que haja participação.

Dessa forma, destaca-se a importância do papel da atuação sindical como função política da negociação. É por ela que os trabalhadores serão representados e irão expressar suas necessidades para a melhoria da condição econômica e social.

O compilado das funções delineadas permite o alcance da harmonia social, visto que a relação dual proporciona reflexos para a sociedade, extrapolando o liame das partes da relação negocial. Meirelles (2018, p. 69) pontua com exatidão a importância da negociação coletiva e seus efeitos no contexto social durante uma crise:

Essa função ganha importância vital, sobretudo, nos casos de negociação coletiva em momentos de crise, visando ajustes adequados e eficientes nos locais de trabalho, objeto primordial para o estudo proposto, na medida em que a parceria interessa diretamente às partes contratantes. Às empresas, já que procuram adequar a melhor solução dos conflitos aos seus interesses produtivos e objetivos mercadológicos e de competitividade. E aos trabalhadores, que terão na negociação localizada uma forma de garantir seus benefícios, e, principalmente seus empregos.

A norma deve ser aplicada em um contexto social. Dessa forma, a negociação coletiva atua como instrumento primordial para a decisão de conflitos de interesses controvertidos, principalmente, na situação atual, de pandemia da COVID-19 e da decretação do estado de calamidade (Decreto n. 06/2020).

Portanto, pode-se inferir que a negociação coletiva é a forma de solucionar os conflitos de trabalho, adaptando a norma ao momento.

4 IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A pandemia do novo coronavírus – aqui vista como um exemplo de um contexto de crise – revelou adversidades das relações de trabalho. Esta visão de revelar é porque algumas estavam latentes e, somente na situação da pandemia tornaram-se evidentes, como a ineficiência de atuação sindical. A decretação de calamidade pública pelo Decreto n. 06/2020, publicada pelo Presidente da República, culminou na necessidade de a relação contratual dos empregados e empregadores.

Os impactos sociais decorrentes quarentena, e mais fortemente do *lockdown*, geraram consequências no modo da prestação de serviços e, obviamente, na oferta e demanda dos mesmos.

Nesse cenário, medidas provisórias de urgência e de exceção foram implementadas, resultando nas Medidas Provisórias n. 927 e 936/2020, que trouxeram alternativas de alterações contratuais. É certo que as normas previstas na Constituição Federal de 1988 e na CLT foram flexibilizadas. Porém, estas medidas apenas podem ser utilizadas no período de 20 de março de até o fim da calamidade, 31 de dezembro de 2020. Isto, caso a pandemia esteja controlada até essa data, caso contrário, novas normas devem ser esperadas se o estado de calamidade for mantido.

No presente estudo, analisa-se a Medida Provisória n. 936/2020, que aborda questões da negociação coletiva, porém sob um novo viés, qual seja, a possibilidade de negociar direitos previstos no art. 611-A, da CLT. Esta MP foi criada com o objetivo de preservar o emprego e a renda e garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais no contexto da COVID-19.

Interpretar as medidas de urgência como estratégias do Estado e das empresas para ganhar proveito indevido de forma inidônea é, sem dúvidas, ignorar o cenário atual, as dificuldades das atividades econômicas e, sobretudo, a tribulação pandêmica, que atinge, principalmente, os trabalhadores. Essa interpretação, a contrario *sensu*, advém de sindicatos, de acordo com o estudo do DIEESE⁶.

⁶ Entidades sindicais laborais de todo o país estão buscando alternativas para proteger a vida e garantir os direitos dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19, diante das novas incertezas trazidas por essa grande crise. Ao mesmo tempo, as pautas governamentais e patronais avançam no sentido contrário - de pressionar pela redução ou exclusão de direitos conquistados, inclusive os assegurados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em instrumentos legais firmados diretamente entre empregados e empregadores, como convenções e acordos coletivos de trabalho.

Muitos são os debates que circundam as medidas provisórias. Inicialmente, questiona-se se os fatos sociais e jurídicos estão adequados ao Direito de emergência. Consoante Nahas e Frediane (2020, p. 381):

Acontecimentos relevantes que possam produzir efeitos no âmbito da vida do homem são denominados fatos jurídicos que criam, modificam ou extinguem direitos. [...] [...] o negócio jurídico constitui uma subclassificação da relação jurídica que determina um vínculo entre sujeitos, na conformidade do disposto no ordenamento legal.

Considerando, assim, que a pandemia do novo coronavírus se trata de um fato jurídico, o negócio jurídico, por sua vez, se materializa por meio de partes capazes civilmente que pactuam objeto lícito, possível, determinado ou determinável, previsto em lei. Nesse sentido, a utilização de instrumentos coletivos se encaixa como negócios jurídicos.

O conteúdo da Medida Provisória n. 936 privilegia o acordo individual sob a negociação coletiva. Alguns pontos a favor podem ser verificados: a) o acordo individual é mais célere; b) a formalidade é menor, por ser o acordo na modalidade escrita e c) a norma legitima a redução/supressão de direitos com acordo individual.

Entretanto, a partir do momento em que o acordo individual ganha destaque no direito trabalhista emergencial, em contrapartida a negociação coletiva oblitera sua relevância. Conforme abordado anteriormente, a negociação coletiva, vem, há muito tempo, envidando um lugar de destaque, principalmente no momento em que a Carta Magna a consagrou como meio hábil de buscar a eficácia dos direitos sociais dos trabalhadores quando da negociação de direitos com empregadores.

Ao tratar de supressão de direitos e/ou contrapartidas, a negociação coletiva é indispensável para tanto, conforme art. 7, inciso XIV, da CF/88. Nesse sentido, após a Medida Provisória n. 936/2020 permitir o acordo individual para redução proporcional de salário e jornada e suspensão contratual endereçando ao sindicato apenas para fins de registro, desestimulou a procura para que sindicatos atuem, enfraquecendo, portanto, a atuação dos mesmos (defensores dos direitos e interesses coletivos ou individuais de uma categoria, art. 8º, III e IV, da CF/88), que em momentos como este, deveriam estar operantes.

A referida Medida Provisória, convertida na Lei 14.020/2020, possibilita a aplicação proporcional da jornada e salário e suspensão contratual por um período de 90

dias e 60 dias, respectivamente. Apesar do acordo individual ter sido privilegiado neste íterim, a negociação coletiva ainda exerce papel basilar de enfrentamento de crise.

4.1 ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS FIRMADAS DURANTE A PANDEMIA EM BELÉM DO PARÁ

No âmbito da aplicabilidade da ferramenta da negociação coletiva, buscou-se verificar se a negociação foi aplicada no cenário de crise. De acordo com o estudo do DIEESE (2020), instrumentos coletivos foram firmados durante a pandemia da COVID-19, em que as matérias preponderantes foram:

Quadro 1 – Temas recorrentes tratados nos instrumentos coletivos

Regras sanitárias nos locais de trabalho
Licenças remuneradas
Trabalho remoto (<i>home office</i>)
Férias individuais ou coletivas
Suspensão temporária do contrato de trabalho (via MP 936/2020 ou regime de <i>layoffi</i>)
Redução de jornada de trabalho e de salários
Licenças não remuneradas

Fonte: DIEESE, (2020, 2-3).

Os dados acima referem-se às negociações de diversas categorias de trabalhadores: comerciários, metalúrgicos, químicos, bancários, condutores, entre outras. Até o momento, estima-se cerca de 4,41⁷ milhões de trabalhadores em todo o país tenham sido acolhidos pelo conjunto das negociações observadas pelo DIEESE, que envolve pelo menos algum desses itens referentes ao cenário da pandemia.

De acordo com o recente estudo do SEBRAE (2020), os setores da construção civil, alimentação fora do lar, moda e varejo tradicional foram um dos mais impactados pela pandemia da COVID-19 no Brasil. Além destes, outros 10 segmentos estão entre os

⁷De acordo com o DIEESE, a projeção refere-se apenas aos trabalhadores potencialmente abrangidos pelos instrumentos coletivos coletados pelo levantamento. Vale destacar também que as negociações não são somente relativas à aplicação das medidas estabelecidas pela MP 936/2020.

mais afetados e totalizam mais de 12,3 milhões de negócios, que respondem por mais de 21,5 milhões de empregos.

Nesse sentido, com o intuito de verificar os instrumentos coletivos firmados em Belém do Pará, foram selecionados, com base nesse estudo, cinco sindicatos profissionais e federações que firmaram convenções e acordos coletivos com sindicatos e empresas do ramo, cujos setores foram fortemente atingidos pelas restrições impostas pela COVID-19.

Para que um instrumento coletivo tenha validade, é imprescindível que seja registrado no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR (art. 614, da CLT), no sítio eletrônico do Ministério da Economia. Assim, considerando esta plataforma, coletou-se um estudo dos sindicatos e federações que firmaram convenções e acordos coletivos de emergência para regular os direitos trabalhistas durante esta época de pandemia:

Quadro 2 – Representantes da categoria profissional dos setores mais afetados pela pandemia que pactuaram por meio de instrumentos coletivos.

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado do Pará (SHRBS). CNPJ: 04.976.254/0001-09
Sindicato dos Empregados no Comércio e Serviços do Estado do Pará (SEC-PARÁ). CNPJ: 04.975.652/0001-00
Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços dos Estados do Pará e Amapá. CNPJ: 04.135.729/0001-26
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil de Belém (STICMBA). CNPJ: 04.550.265/0001-14.
Federação dos Trabalhadores da Indústria da Construção e do Mobiliário nos Estados do Pará e Amapá. CNPJ: 04.869.574.0001-1

Fonte: Sistema Mediador - MTE - Secretaria de Trabalho.

O levantamento considerou as convenções e acordos coletivos firmados no intervalo de 15/04/2020 a 30/07/2020, em razão de abril ter sido o mês em que houve mais demissões, resultando em 860.503 mil empregados demitidos, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

A começar pelo Sindicato de Bares e Restaurantes, durante o período escolhido, dos quinze instrumentos coletivos registrados na plataforma do MTE, treze acordos

coletivos foram firmados para regular a relação contratual no período da pandemia. As matérias preponderantes tratadas foram: redução de jornada e salário, suspensão contratual, garantia provisória de emprego, modificações de função em caráter temporário, férias (individuais ou coletivas), parcelamento das verbas rescisórias e reconhecimento de força maior.

De acordo com o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho, o Sindicato dos Empregados no Comércio e Serviços do Estado do Pará, que atua no ramo do comércio, firmou apenas uma convenção coletiva, porém não foi em virtude da pandemia da COVID-19. Contudo, a Federação dos Trabalhadores firmou com o Sindicato patronal uma convenção coletiva para regular as relações de trabalho no período do estado de calamidade, em que as matérias preponderantes foram o reconhecimento de força maior, a manutenção dos contratos, suspensão contratual, parcelamento das verbas rescisórias, férias (individuais e coletivas), antecipação de feriados e banco de horas.

O terceiro Sindicato analisado, STICMBA, negociou apenas uma Convenção Coletiva durante o período delineado, contudo, não versava sobre a pandemia da COVID-19. Por outro lado, a Federação dos Trabalhadores na Construção Civil firmou uma Convenção Coletiva de emergência com o sindicato patronal. As principais matérias abordadas no referido documento foram: férias (individuais ou coletivas), compensação de horas, flexibilização da jornada de trabalho e teletrabalho.

De acordo com o aporte teórico, as negociações no período de calamidade versaram, predominantemente, sobre as condições relativas à remuneração e a manutenção dos empregos. Isto se explica pela realidade econômica e social do país, que, aliada ao cenário normativo instável, apontam e reforçam a importância da negociação coletiva como instrumento de manutenção dos empregos.

Nesse sentido, mesmo com as medidas emergenciais instituídas pelo Governo, as negociações coletivas exercem um papel necessário e complementar às normas heterônomas, visto que as autorizações legais previstas na Medida Provisória n. 936 não são suficientes – sob o olhar do direito trabalhista – para solucionar a crise, atraindo, portanto, o instituto da negociação coletiva.

Importante destacar que houve a pactuação de garantia de emprego provisória para os empregados que tiveram seus salários reduzidos e/ou contratos suspensos em todos os instrumentos coletivos. Entretanto, de forma muito mais benéfica do que a atual Lei 14.020/2020, visto que o art. 611-A, §3º, da CLT dispõe que a referida garantia prevê proteção contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo,

que pode, inclusive, ser superior ao prazo de redução do salário ou suspensão dos contratos.

Para além da redução da jornada de trabalho e de salário que esteve em evidência nos últimos meses, a negociação coletiva possibilita que empregadores e empregados transijam para outros direitos favoráveis para às partes. A extinção de benefícios facultativos — que oneram a folha de pagamento —, com o intuito de reduzir custos, assim como a implementação de compensação de horas aliado a um saldo negativo, proporciona a manutenção das atividades empresariais e dos postos de trabalho, contribuindo para evitar demissões durante o período da crise.

Embora possua formalidades legais a serem observadas, a negociação coletiva é mais célere e simples, além de ser útil do ponto de vista da manutenção dos empregos. No mesmo sentido, Nascimento (2015, p. 402) explica:

Há maior possibilidade de atender às peculiaridades de cada setor econômico e profissional, ou cada empresa para a qual é instituída. A legislação é geral, uniforme, para toda a sociedade. A negociação é específica para segmentos menores. Permite a autorregulamentação de detalhes que a lei, norma de ordem geral, para toda a sociedade, não pode nem reger.

Assim, diante do abordado, as negociações coletivas contribuem para evitar demissões, motivo pelo qual são eficazes em momentos de crise. Entretanto, como constatado no presente estudo, a totalidade dos instrumentos coletivos firmados resultou em apenas quinze negociações, resultado menor que o esperado, embora tenham sido em setores foram fortemente atingidos pela pandemia.

Dessa forma, pode-se inferir que as negociações coletivas em Belém do Pará ainda precisam ser estimuladas, diante do número de poucos instrumentos coletivos firmados.

5 OBSTÁCULOS À RELAÇÃO NEGOCIAL EFICAZ

As medidas de proteção ao emprego e a renda não são os únicos meios de manutenção dos empregos em meio à crise. Como já abordado, os sindicatos exercem papel primordial na garantia de direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores.

Para além da garantia dos direitos mínimos, os sindicatos são os protagonistas das negociações com as empresas. Nas palavras de Mendes e Maranhão (2020), é

necessário que as entidades privadas estejam preparadas para lidar com os desafios impostos pelo momento. Dentre essas, destacam-se os sindicatos, que são reconhecidos, pelo texto constitucional brasileiro, como os legítimos representantes das categorias profissionais e econômicas, cabendo-lhes a defesa dos respectivos interesses.

Antes da reforma trabalhista, os sindicatos detinham de um capital generoso para buscar melhorias para a categoria. Entretanto, após a reforma trabalhista, uma das contribuições, a sindical, passou a ser facultativa, somente passível de cobrança quando da expressa autorização por parte do trabalhador.

Diante dessa mudança, os entes sindicais sofreram grandes abalos com a ausência da compulsoriedade que antes era prevista em Lei, tendo em vista a quantidade de trabalhadores que deixaram de realizar descontos em folha por quaisquer que sejam seus motivos.

Somado a isso, o fator da precária evolução da relação negocial decorrente da forte atuação Estatal, abordado no tópico 1, contribuiu, sobremaneira, pela falta de prática e técnica da negociação coletiva.

Diante do reconhecimento desses impasses, é primordial abordar os mecanismos de uma negociação e verificar como torná-la eficaz em um contexto de crise, em outras palavras, como explorar a negociação para manter os empregos.

Em sentido amplo, Santos (2007) leciona que a negociação coletiva representa todo processo de composição de interesses, o que inclui qualquer espécie de discussão trabalhista, seja direta ou indireta. Como bem pontua, inclui acordos-macros e pactos sociais, além de formas de negociação política e cooperação. Enquanto que em sentido estrito, a negociação coletiva envolve apenas dois polos da relação negocial, com o objetivo de materializar a negociação em instrumentos formais (Convenção ou Acordo Coletivo).

A relação negocial não pode ser reduzida a uma negociação de contrato ou ao ajustamento de posições divergentes sobre um dado problema. Ao centro dessa atividade, situa-se uma relação definida pela posse dos meios de produção e/ou de decisão, e por uma organização do processo de trabalho.

A negociação coletiva, seja curta ou prolongada, perpassa por uma ordem, em regra, cronológica com seus ritos próprios. Pode-se distinguir na negociação as fases de reconhecimento das possibilidades de negociação, dos pontos controvertidos, do desenlace do processo e da conclusão ou do momento onde os negociadores sentem ter atingido um ponto de não-retorno (MELLO, 1991).

A CLT prevê em seu art. 612 e seguintes, uma diretriz formal mínima para que uma negociação coletiva seja válida:

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

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

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (BRASIL, 2017)

Muito embora a CLT estabeleça linhas gerais para a negociação, não existe um modelo padrão, pois, se inscreve dentro de realidades particulares e se explica segundo a situação concreta de cada caso. Cada negociação, então, é única, não se repetindo, seja na sua forma ou no seu resultado.

Permite-se a inovação e criatividade ao negociar direitos trabalhistas e sociais, em razão dos instrumentos coletivos (acordo e convenção coletiva) terem um prazo de validade máximo de dois anos, consoante art. 614, §3º, da CLT e pela CLT prever apenas um rol exemplificativo de direitos a serem transacionados no art. 611-A, da CLT.

Em ambos os cenários (de normalidade e de crise), negociar supõe um mínimo de conflitos entre os grupos de interesses e se fundamenta em identificar diferentes interesses dos grupos em questão.

Harvard dispõe um estudo sobre negociação coletiva *Business Negotiation Strategies*, na qual elenca os principais pontos que devem estar presentes em uma

negociação eficaz. De início, sugere-se uma divisão dos conflitos propostos em componentes menores, ao fazer isso, cria-se uma negociação com várias questões a partir do que pode parecer ser um acordo de edição única. Essa possibilidade estimula a criatividade dos negociadores.

Em um segundo momento, deve-se analisar as questões que envolvem investimento monetário, especialmente na economia atual. Acordos não convencionais de estruturação de negócios podem oferecer uma maneira de preencher a lacuna entre o que os empregados desejam e o que o empregador pode pagar. Além disso, negociar mediante termos condicionais é uma estruturação técnica que pode ser expressa em uma declaração se (*if*), como "Vou fazer X se você quiser faça Y". Negociadores criativos não só encontram maneiras inovadoras de colaborar, mas também usam a criatividade para conseguir alcançar os seus objetivos.

A norma de reciprocidade também é um fator que deve ser considerado na negociação. Conceituada como o desejo universal de responder da mesma maneira ao comportamento dos outros, seja positivo ou negativo, os negociadores tendem a retribuir concessões, ameaças e emoções.

A comunicação entre as partes da relação negocial e do sindicato profissional com os trabalhadores também é um fator decisivo para o sucesso da tratativa, tal qual demonstra-se zelo aos trabalhadores em buscas de melhorias para a classe.

A ausência de técnica de estratégias de negociação não deve ser distanciada das outras áreas de conhecimento. A CF/88 e a CLT legitimam a negociação e estipulam regras mínimas. Entretanto, de nada adianta ter a possibilidade de negociar se as partes não possuem *know-how* para isso.

O BATNA (*Best Alternative To a Negotiated Agreement*) ou Melhor Alternativa ao Acordo Negociado é uma estratégia de negociação que visa analisar o curso de ação e opções caso não se chegasse a um acordo. Assim, quando o BATNA é desconsiderado, a parte corre o risco de aceitar uma proposta que deveria rejeitar ou recusar uma proposta que deveria ter sido aceita.

Para se chegar à negociação ideal, o ZOPA (*Zone of Possible Agreement*) ou Zona de Possível Acordo é o ponto em comum das tratativas. Só se encontra a zona de possível acordo se ambas as partes enxergarem os interesses próprios e alheios. Se ambos os lados, possuem uma posição inflexível ou se há um ambiente de somente um ganhador, não é possível encontrar o ZOPA.

Em termos práticos, se o sindicato profissional não souber qual a sua margem de negociação (análise que perpassa pelas demandas dos trabalhadores), incorrerá, provavelmente, em uma negociação infrutífera. De igual forma para as empresas. A função política relacionada à ativa participação dos protagonistas da relação negocial, abordada anteriormente, exerce, portanto, papel basilar nas negociações.

Outro obstáculo à negociação coletiva é o avanço tecnológico que a sociedade está vivenciando. A *internet*, local de interação, passa a ser um ambiente de negociação. Entretanto, muitos sindicatos não têm prática no meio virtual, o que impacta na precária relação negocial.

O Brasil tem pouca experiência acumulada em negociação coletiva. No estado do Pará, as coisas não são diferentes. Segundo MELLO (1991), as práticas gerenciais ainda se agrupam em torno de um estilo autocrático, com o exercício de comunicações unidirecionais descendentes, mostrando bem as dificuldades de se manter permanente o processo de negociação ao longo do ano.

Nesse sentido, a compilação dos fatos acima elencados, somados à crise atual, certamente contribuem para a estagnação dos sindicatos, enfraquecendo o instituto da negociação coletiva, prejudicando sobremaneira os trabalhadores.

Um dos princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho é o da interveniência sindical nas negociações coletivas, que promove os sindicatos como atores obrigatórios do processo de celebração dos acordos e convenções coletivas (MARANHÃO e MENDES, 2020).

Tal princípio direciona à ideia que de, por mais que os sindicatos tenham sofrido diversos impactos ao longo dos anos, estes ainda precisam manter suas atividades e funções ativas para a efetivação dos direitos dos trabalhadores, visto que a participação na relação negocial é obrigatória, consoante art. 8º, VI, da CF/88.

Os sindicatos precisam se reinventar sob um novo olhar. Além de ser o principal mecanismo de contorno às crises, os efeitos da negociação coletiva extrapolam o cenário em que foi circunscrita, refletindo impactos para a sociedade.

Meirelles (2018, p. 123) pontua, com exatidão, a importância da negociação coletiva, ao afirmar que “com as modernas formas de prestação de trabalho, mais flexíveis, a estrutura tradicional de legislação protecionista impossibilita de alcançar uma regulamentação muito mais complexa”.

Em constante atualização do direito do trabalho, das tecnologias e do cenário social, os atores também precisam inovar nos meios novos de negociação.

Nesse sentido, como forma de atualização, os sindicatos precisam inserir tecnologias no seu campo de atuação. A *internet* representa uma oportunidade para que os sindicatos se tornem fortes e atuantes. Além de atrair trabalhadores a se filiarem, esta estratégia possibilita o fomento a negociação, por tornar as operações mais céleres e mais eficientes. Para tanto, não basta a inserção no meio virtual sem a base atuante dos sindicatos, como deve ser. Também não é suficiente a inserção tecnológica sem o conhecimento da técnica que uma negociação coletiva requer.

Analisando o cenário econômico das regiões do Brasil, os acordos coletivos são os melhores instrumentos para oportunizar negociações personalizadas, de acordo com os interesses da classe trabalhadora, bem como ofertar contrapartidas que contemplem ambas as partes.

No cenário paraense, como visto, essas estratégias de negociação não são exploradas. Os sindicatos, na sua grande maioria, apenas reproduzem normas já estabelecidas em lei, sem se preocupar com a razão de ser da negociação e consequentemente, sem valorizar o próprio instituto.

Nesse sentido, pode-se afirmar que, as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos estão relacionadas, principalmente, com os obstáculos impostos pelo próprio sistema da negociação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notório que o mundo vive um momento histórico de uma pandemia que assola o ser humano e o induz a uma vida nunca pretendida e que o fez a mudar por completo sua maneira de viver.

Com base nesse novo tempo, de saber conduzir e viver a presente situação, é que o tema foi pensado e motivou este trabalho, dentre os inúmeros e interessantes assuntos, não menos importantes. Assim, espera-se que seja uma forma de contribuir para a melhoria do que se pode, de maneira ainda muito cautelosa, indicar os caminhos que propiciam aos entendimentos de uma relação trabalhista em tempos de crise.

Conforme tratado ao longo do presente estudo, observou-se que a negociação coletiva passou por constantes interferências estatais na sua formação, o que impactou diretamente no desenvolvimento da ferramenta.

Diante desse contexto, a referida intervenção, sem dúvidas se mostrou prejudicial aos direitos dos trabalhadores e às empresas, uma vez que até os dias atuais há dificuldades de negociação.

A pesquisa realizada nos cinco sindicatos e federações que foram fortemente atingidos pela pandemia da COVID-19 em Belém demonstrou, que as matérias versaram sobre a manutenção dos empregos contribuíram para evitar demissões, visto que as negociações emergenciais estipularam garantia de emprego durante a aplicação de cláusulas dos instrumentos coletivos.

Contudo, o resultado alcançado a partir da análise das negociações em Belém do Pará foi muito aquém do esperado, visto que o cenário estava muito mais propício para a realização de acordos e convenções coletivas. Isto é reflexo, principalmente, da insegurança jurídica com relação ao tema, falta de experiência e de participação ativa dos protagonistas.

Chega-se, também, a conclusão que imprescindível e imperioso se faz o estímulo às negociações coletivas, para que em períodos de crise, a exemplo da COVID-19, as empresas e os sindicatos possam negociar contrapartidas úteis às partes, a fim de contribuir para o equilíbrio econômico do setor afetado. Para tanto, é mister a atuação ativa dos Sindicatos, protagonistas indispensáveis às negociações, que, atualmente, encontram grandes dificuldades de operacionalizar tratativas com as empresas.

Imperiosa, ainda, a atualização de estudos nas mais diversas áreas: do direito, da economia, informática, etc, para que as relações negociais possam se desenvolver como instituto integrado e multidisciplinar, visto que a negociação coletiva transcende à esfera trabalhista. Esta atualização de conhecimento deverá ser uma constante, outras crises virão e cabe aos protagonistas da relação negocial se anteciparem para minimizar as consequências das mudanças que virão a reboque.

REFERÊNCIAS

Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus- Covid 19 (atualização dos Estudos e Pesquisas 91). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.html>. Acesso em: 19 de junho de 2020.

BARROS JR. Cássio Mesquita. **Trabalho e processo**. São Paulo: Saraiva, 1994, nº 2.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Brasília: Senado Federal. 2016.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020. BRASÍLIA, DF Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 15 abril de 2020.

Brasil fechou 1,1 milhão de vagas formais em dois meses de pandemia. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/economia/2020-05-27/brasil-fechou-1-1-milhao-de-vagas-formais-em-dois-meses-de-pandemia.html>. Acesso em: 31 de julho 2020.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução Renato Aguiar. – 1.ed. – Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio. ROCHA FERREIRA, Vanessa; GARCIA, Anna. **Direito ao trabalho: reforma trabalhista e tema fins**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BULGUERONI, Renata Orsi; MANNRICH, Nelson. **Negociação coletiva e fontes do direito do trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego**. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28112016-165416/pt-br.php>. Acesso em 28 de julho de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 14ª ed – São Paulo**: Editora LTr, 2015.

Evolução dos desligamentos no novo CAGED em 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>. Aceso em: 01 de agosto de 2020.

Harvard Law School. Business Negotiation Strategies: how to negotiate better business deals. Disponível em: <https://www.pon.harvard.edu/freemium/business-negotiation-strategies-how-to-negotiate-better-business-deals/>. Acesso em: 31 de julho de 2020.

How to Find the ZOPA in Business Negotiations: Careful preparation in a business negotiation includes an analysis of the ZOPA in business. Disponível em: <https://www.pon.harvard.edu/tag/batna-and-zopa/>. Acesso em: 03 agosto de 2020

JOÃO, Paulo Sérgio. **Negociações coletivas de trabalho no Brasil**. IN: Temas Laborais Luso-Brasileiros: coordenadores: Paula Forjaz, J.A. Ferreira da Silva, Auta Madeira, Nilton Correia. 2007.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Negociação coletiva: tratamento teórico e prática**. Rev. adm. empres., São Paulo , v. 31, n. 4, p. 49-62, Dec. 1991 . Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400005&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 de agosto de 2020.

MENDES, Felipe. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Felipe. MARANHÃO, Ney. **Sindicalismo e Pandemia: Reflexões Críticas**. IN: Direito do Trabalho na Crise da COVID-19: coordenadores: Alexandre Agra Belmonte Luciano Martinez, Ney Maranhão. 2020. p. 507-524.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização nos contratos de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

NAHAS, Thereza. FREDIANI, Yone. **Limites da negociação individual em tempos de crise**. IN: Direito do Trabalho na Crise da COVID-19: coordenadores: Alexandre Agra Belmonte Luciano Martinez, Ney Maranhão. 2020. p. 381-400.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Negociação coletiva é a melhor solução para conflitos surgidos na COVID-19.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-25/gabriela-carvalho-negociacao-coletiva-covid-19#:~:text=Exemplificativamente%2C%20para%20al%C3%A9m%20da%20redu%C3%A7%C3%A3o,de%20pagamento%20%E2%80%94%20com%20o%20intuito.>

Acesso em: 02 de agosto de 2020.

O que é ZOPA? A importância de se planejar a melhor alternativa a um acordo negociado. Disponível em: <https://www.mediacaonline.com/blog/o-que-e-zopa-importancia-de-se-planejar-melhor-alternativa-um-acordo-negociado/>. Acesso em: 02 de agosto de 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **A Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

Sebrae identifica setores mais afetados pela crise do Coronavírus: Mapeamento da instituição mostra que segmentos mais impactados somam 12,3 milhões de empresas, que empregam 21,5 milhões de trabalhadores. Disponível em:

<http://agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/sebrae-identifica-setores-mais-afetados-pela-crise-do-coronavirus,ec0444e2adee0710VgnVCM1000004c00210aRCRD#prettyPhoto>. Acesso em: 01 de agosto de 2020

SMITH, Philip Dewayne. **A Formação Institucional e Social da Argentina e do Brasil: Um estudo comparativo do corporativismo estatal nos anos 1930-1955**. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/16279/16279_4.PDF. Acesso em 02 de agosto de 2020.