

ISSN 2236-0859

DIREITO & DESENVOLVIMENTO

REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NAS
VARAS DO TRABALHO DE BELÉM/PA E OS ACORDOS
COLETIVOS EM TEMPOS PANDÊMICOS

ELIANA MARIA DE SOUZA FRANCO TEIXEIRA
VERSALHES ENOS NUNES FERREIRA
VANESSA ROCHA FERREIRA

A INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA NAS VARAS DO TRABALHO DE BELÉM/PA E OS ACORDOS COLETIVOS EM TEMPOS PANDÊMICOS

THE INTERPRETATION OF THE LABOR REFORM IN THE LABOR COURTS OF BELÉM/PA AND COLLECTIVE AGREEMENTS IN PANDEMIC TIMES

Recebido: 02/04/2022
Aprovado: 17/07/2022

Eliana Maria de Souza Franco Teixeira¹
Versalhes Enos Nunes Ferreira²
Vanessa Rocha Ferreira³

RESUMO:

O artigo investiga o tratamento interpretativo de pontos da Reforma Trabalhista, a partir da perspectiva do primeiro grau de jurisdição, especificamente na cidade de Belém/PA, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). A realização do estudo foi autorizada por Comitê de Ética, sob o CAAE nº 22472919.1.0000.0018, e aprovada em Edital PIBIC/UFPA. Em continuidade, observou-se a forma de utilização do teletrabalho em tempos de Pandemia da Covid-19, a partir dos Acordos Coletivos firmados entre o Sindicato dos Professores (SINPRO/PA) e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino em Belém/PA (SINEPE/PA). O estudo utilizou a pesquisa empírica, realizando abordagem qualitativa e servindo-se do método indutivo. Pontos da Reforma foram descritos, questionário semiestruturado foi aplicado e documentos foram analisados, especificamente os Acordos Coletivos realizados pelo SINPRO/PA e SINEPE/PA, durante a Pandemia. Os resultados da pesquisa mostraram que a Reforma Trabalhista foi recepcionada com cautela pelas juízas e juizes do Trabalho, cujo padrão decisional ficará em conformidade com a Constituição e com os Tratados Internacionais. Além disso, constatou-se que a ocorrência da Covid-19 e seus impactos negativos obrigaram, no âmbito local, a união de professores e de mantenedores educacionais aos seus respectivos sindicatos, firmando-se o teletrabalho como a melhor maneira de manter os empregos e as atividades educacionais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. TRT da 8ª Região. Acordo Coletivo. Covid-19. Teletrabalho.

Classificação JEL: K41. K31. K40. K19.

¹ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará. Professora do Programa de Mestrado em Gestão Pública do NAEA/UFPA. Professora do Programa de Mestrado em Direito e Desenvolvimento na Amazônia do ICJ/UFPA. Coordenadora de Pesquisa e Extensão do ICJ/UFPA. E-mail: eliana.f.t@hotmail.com

² Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Graduado em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Integrante da linha de pesquisa “Teorias da Justiça e Políticas Públicas: Fundamentação” (CESUPA/CNPq) e dos grupos de pesquisa “Trabalho Decente” (CESUPA/CNPq) e “Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas” (UFPA/CNPq). E-mail: vfenes@gmail.com

³ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha) - Título Revalidado pela Universidade de Brasília (UNB), com equivalência ao Doutorado em Direitos Humanos e Cidadania (Certificado de Reconhecimento nº 4406913). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa “Trabalho Decente” (CNPq/CESUPA). E-mail: vanessarochaf@gmail.com

ABSTRACT:

The article investigates the interpretative treatment of points of the Labor Reform, from the perspective of the first degree of jurisdiction, specifically in the city of Belém/PA, at the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT8). The study was authorized by the Ethics Committee, under CAAE nº 22472919.1.0000.0018, and approved by the PIBIC/UFGA. In continuity, it was observed the way telework was used in times of the Covid-19 pandemic, from the Collective Agreements signed between the Union of Teachers (SINPRO/PA) and the Union of Teaching Establishments in Belém/PA (SINEPE/PA). The study used empirical research, using a qualitative approach and the inductive method. Points of the Reform were described, a semi-structured questionnaire was applied, and documents were analyzed, specifically the Collective Agreements made by SINPRO/PA and SINEPE/PA, during the pandemic. The results of the research showed that the Labor Reform was received with caution by the judges of the Labor Court, whose decisional pattern will be in accordance with the Constitution and with the International Treaties. Furthermore, it was noted that the occurrence of Covid-19 and its negative impacts forced, at the local level, the union of teachers and educational maintainers with their respective unions, establishing telework as the best way to maintain jobs and educational activities.

Keywords: Labor Reform. TRT 8th Region. Collective Agreement. Covid-19. Telework.

1 INTRODUÇÃO

A Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”, foi publicada no Diário Oficial da União do dia 14 de julho de 2017 e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-Lei nº 5.452/43 - e outras leis brasileiras, tais como a Lei nº 6.019/74, a Lei nº 8.036/90 e a Lei nº 8.212/91, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, tendo entrado em vigor em 11 de novembro de 2017.

A referida alteração legislativa ingressou no ordenamento jurídico com o objetivo de modernizar as relações trabalhistas e, com isso, gerar mais empregos e renda. Contudo, sua aprovação ocasionou inúmeras discussões, até mesmo quanto à sua constitucionalidade e ressonância às normas internacionais tratativas do direito ao trabalho decente, defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesta conjuntura, de reestruturação normativa, com impactos econômicos e sociais, o projeto de pesquisa intitulado “Reforma Trabalhista e gestão dos negócios públicos e privados: tendências decisórias das decisões judiciais de primeiro grau no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região” foi desenvolvido junto à Universidade Federal do Pará e autorizado por Comitê de Ética da plataforma Brasil, com número CAAE 22472919.1.0000.0018, sendo financiado com uma bolsa pelo Edital PIBIC/UFGA nº 06/2019.

A pesquisa de campo, desenvolvida dentro do supracitado projeto, foi realizada no período de 20 a 24 de janeiro de 2020, e consistiu na aplicação de questionário aos participantes para demonstrar como a Reforma foi interpretada no primeiro grau de jurisdição, especificamente na cidade de Belém/PA, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) (Pará/Amapá). Some-se o processo de adaptação da Reforma — com novos parâmetros interpretativos que desconsideram o Princípio da Proteção do Trabalhador — com o advento da Pandemia da Covid-19, que já ceifou a vida de mais de 660 mil brasileiros (JOHNS HOPKINS, 2022), forçando mudanças comportamentais, inclusive na forma de prestação do serviço, acelerando exponencialmente o uso do teletrabalho, modalidade de trabalho regulamentada pela Reforma.

Assim, o objetivo do texto é analisar a Reforma Trabalhista, a partir de dados coletados pela pesquisa de campo realizada, bem como investigar, a partir de Acordos Coletivos realizados entre o SINPRO/PA e o SINTEP/PA, a opção pelo teletrabalho para manter o funcionamento das escolas e preservar os empregos. Para efetivação do objetivo, a investigação foi realizada de forma empírica, a partir de análise qualitativa com a interpretação das respostas obtidas, assim como pelo estudo dos documentos dos Acordos Coletivos firmados entre os referidos sindicatos. Ademais, utilizou-se o método indutivo para atingir o objetivo proposto.

A metodologia compreendeu várias etapas, sendo realizada: a) de forma descritiva e explicativa, por meio da verificação do texto da Reforma Trabalhista; b) na discussão bibliográfica, a partir da análise de doutrinas e artigos científicos, mas sem a amplitude de uma revisão bibliográfica; c) de campo, através da aplicação de questionário semiestruturado que permitiu a averiguação da percepção da aplicação prática da indicada Reforma; e, d) pela apreciação da Medida Provisória nº 927/2020 que regulou o uso do teletrabalho durante a Pandemia e pelos Acordos Coletivos realizados pelo SINPRO/PA e SINEPE/PA neste período.

A pesquisa foi estruturada em três itens, além da introdução e da conclusão. O primeiro item apresenta aspectos gerais da Reforma Trabalhista; o segundo, trata sobre o regime de teletrabalho como opção da Medida Provisória nº 927/2020 à continuidade das atividades laborais, dentro do contexto da Pandemia da Covid-19; e o terceiro, apresenta os resultados da pesquisa empírica, coletados por meio da aplicação de questionário semiestruturado junto aos magistrados/as das Varas do Trabalho de Belém/PA (TRT8), além de serem apresentados os resultados de análises documentais dos Acordos Coletivos firmados no período pandêmico entre o SINPRO/PA e SINEPE/PA.

2 ASPECTOS GERAIS DA REFORMA TRABALHISTA

A realização de direitos essenciais no Brasil ainda é um grande desafio. As frequentes crises econômicas vivenciadas, aliadas a questões de desvio de recursos públicos e gestões ineficientes, contribuem com a não efetividade de direitos fundamentais. No segundo semestre de 2014, o Brasil ingressou em uma nova crise orçamentário-financeira, resultando na criação de um panorama de deterioração dos principais números e indicadores da economia. (BARBOSA FILHO, 2017)

A crise fiscal, caracterizada pelo *deficit* nas contas públicas do país, exigiu que o Governo Federal adotasse medidas de combate ao cenário econômico desfavorável, marcado pelo desequilíbrio entre receitas e despesas. Dentro do pacote de possíveis providências, ventilou-se a necessidade de aprovação das Reformas da Previdência, Fiscal, Tributária e Trabalhista — esta última, ocorreu, como já mencionado, com a edição da Lei nº 13.467/2017, com o propósito de fomentar a geração de emprego e renda.

Outrossim, a Reforma Trabalhista acabou dividindo a sociedade e a própria classe jurídica entre aqueles que a defendem como necessária para o avanço das regras trabalhistas e adaptação aos novos modelos de trabalho e aqueles que a criticam, levantando argumentos sobre retrocessos para os direitos trabalhistas e para o trabalhador como destinatário desses. A questão é que existem inúmeras ações tramitando no Supremo Tribunal Federal (STF), questionando a constitucionalidade de alguns dispositivos⁴.

⁴ Tramitam no STF: ADI's 6050, 6069 e 6082 (Teto indenizatório em ações trabalhistas); ADI's 5826, 5829 e 6154 (Trabalho intermitente); ADI 6142 (Dispensa da participação dos sindicatos nas despedidas imotivadas de trabalho individuais, plúrimas ou coletivas e nas homologações de acordos extrajudiciais de trabalho); ADPF 323 (Discussão da ultratividade de normas coletivas); ADI 6002 (Requisitos para reclamação trabalhista); ADI 6188 (Edição de súmulas e outros enunciados pelo TST e TRT's); ADI 5994 (Possibilidade da jornada de trabalho de "12x36" ser pactuada por meio de acordo individual); ADC 62 (Edição de súmulas e enunciados pelo TST); ARE 1121633 (Repercussão Geral – Tema 1046) (Acordado sobre o legislado). A tramitação das ações pode ser consultada acessando o *site* oficial

Dentre as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista estão: o teletrabalho; o autônomo; a tarifação do dano extrapatrimonial; alteração da jornada de trabalho, permitindo, expressamente, até 12 horas de trabalho, com 36 horas de descanso; a possibilidade de despedidas em massa realizada sem a chancela do sindicato (artigo 477-A, CLT); e o controvertido trabalho intermitente.

Teixeira (2018, p. 03) afirma que o texto “[...] concentrou mais de cem alterações em direitos trabalhistas”, somando-se modificações na CLT e em outras leis. Além disso, chama atenção a “[...] profundidade das mudanças substantivas e a velocidade na tramitação e aprovação do então projeto de reforma” (MOTA; VERBICARO, 2020, p. 127), tanto que foi aprovada, em pouco mais de três meses, mesmo carreando mudanças estruturais para o ramo juslaboral.

Ademais, entre todas as modificações realizadas, a reflexão recai sobre o pilar da reforma, qual seja o fortalecimento da “autonomia privada coletiva” (FRANCO FILHO, 2018, p. 31), “por meio da desregulamentação ou flexibilização das regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 41). Em síntese, como resultado dessa vontade legislativa, os instrumentos de negociação coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho) poderão firmar regras que irão se sobrepor à legislação. Assim, o negociado prevalecerá sobre o legislado, excetuando-se o núcleo protetivo constitucional.

Para D’Angelo & Rabêlo (2018, p. 277), frente ao cenário de crise econômica vivenciada pelo Brasil, “a flexibilização da legislação protetiva do trabalho” foi utilizada como alternativa “para solucionar a crise e voltar a promover o desenvolvimento econômico”. Porém, a flexibilização implica no abrandamento da proteção do trabalhador nas relações de trabalho e na redução de direitos trabalhistas, a fim de diminuir o ônus de quem os contrata. Por desdobraimento, isso aumenta a vulnerabilidade da parte hipossuficiente, o trabalhador, revelando-se como retrocesso no que diz respeito à sua tutela. É por isso que Filgueiras, Lima & Souza (2019, p. 234) afirmam que flexibilização é sinônimo de “corte de direitos”.

E, foi exatamente a prevalência do negociado sobre o legislado que mais despertou inquietude da crítica especializada, conquanto que essa regra, prevista no artigo 611-A da CLT, levanta discussões, na medida em que destoia de princípios e fundamentos do ramo juslaboral. Não à toa, no julgamento do ARE 1.121.633 (BRASIL, 2018), que discute a flexibilização de direitos trabalhistas por meio de acordos e convenções coletivas, o STF reconheceu existência de repercussão geral. Deste modo, caberá ao plenário da Corte julgar o Tema 1.046, isto é, a “validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente”.

O artigo 611-A da CLT, basicamente, autorizou uma ampla flexibilização, aumentando o leque de possibilidades de direitos previstos em lei que podem ser negociados. Essa alteração normativa enfraqueceu o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, assim como fragilizou Princípio da prevalência da norma mais favorável, tornando os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, fazendo com que a maioria dos direitos contidos na CLT, que não estão insertos na Constituição, tornem-se disponíveis. (CASSAR, 2018)

O problema da negociação coletiva se sobrepor à legislação protetiva reside, justamente, no sistema sindical brasileiro, marcado por entidades que, efetivamente, não representam a categoria, mostrando-se sem combatividade e dinamismo esperados. Se a flexibilização for operacionalizada pelas atuais entidades sindicais profissionais, sem dúvida, poderá haver um grave retrocesso relativo às garantias tão arduamente alcançadas, pois, indubitavelmente, o empresariado irá impor sua vontade, concedendo pouca ou nenhuma vantagem. Esta premissa parte da desigualdade estrutural entre os dois polos da relação laboral — pelo menos, este era o pensamento até o surgimento da Covid-19.

do STF na internet: <http://portal.stf.jus.br/>

A crise da representatividade que atinge os sindicatos, leciona Malcher (2018), pode ser explicada a partir de dois prismas: um da participação e outro da representação. Quanto à participação, tem-se a queda das taxas de sindicalização dos trabalhadores, que corresponde à proporção de trabalhadores filiados a sindicatos no conjunto das camadas assalariadas, sendo que esta ausência de participação advém da ineficiente representatividade exercida pelos sindicatos, ou seja, não há uma efetiva tutela dos interesses dos indivíduos que fazem parte desse grupo. Em função da ausência de uma representatividade sindical eloquente, a legitimidade enfraquece.

Repensar o modelo sindical hoje em vigência, não apenas para adequar o Brasil à realidade sindical vivenciada em diversos países do mundo, mas, sobretudo, para possibilitar aos trabalhadores condições de negociar, igualmente, em sede de flexibilização, é medida que se amolda à ideia de Trabalho Decente⁵, resguardando a dignidade do trabalhador.

3 TELETRABALHO E A COVID-19

Dentro desse contexto de alterações legislativas, um ponto que merece destaque é a modalidade de trabalho intitulada Teletrabalho, que foi regulamentado pela Reforma Trabalhista no artigo 75-A e ss da CLT.

O teletrabalho foi objeto de investigação de Larrat, Bouth e Teixeira (2019) quando dos estudos relativos às mudanças da legislação pela Reforma Trabalhista. Naquele momento, a preocupação estava centrada na saúde física e mental do trabalhador, tal como na remuneração, no descanso e na privacidade. Com esta primeira perspectiva, a observação se dava no tocante à forma como o teletrabalho seria realizado, em casa ou em outro local fora da empresa, com uso de tecnologia, podendo incidir em excesso de carga horária de trabalho, sem as medidas ergonômicas adequadas para a manutenção da saúde física e um esgotamento mental.

A redação com interpretação aberta do artigo 75-B, da CLT, incluído pela reforma trabalhista, é que pode fazer com que efeitos negativos aconteçam, reduzindo os possíveis impactos positivos desta forma de trabalho que não demanda deslocamento, auxiliando, inclusive, com a diminuição do fluxo urbano, que está cada vez mais conturbado, por exemplo.

As características legais apontadas para o contrato de trabalho do teletrabalhador apontam para: a) a possibilidade de alteração contratual de forma negociada ou unilateral pelo empregador, a partir do aviso com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado; e, b) o empregador deverá instruir o empregado quanto à maneira adequada de realização da atividade laboral, a fim de evitar problemas de saúde relacionadas à atividade trabalhista. Os problemas que essa modalidade pode apresentar dizem respeito à formulação de metas e planos de trabalho que podem exceder a jornada laboral que seria realizada em regime presencial, incidindo na falta de direito de desligamento, de desconexão do trabalho. Os meios de comunicação e o uso da tecnologia devem ser sopesados para garantir o mínimo de privacidade, de convivência familiar e de realização pessoal e privada do trabalhador.

⁵ A expressão *trabalho decente* foi utilizada, originariamente, na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada por ocasião da realização da 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998, promovida pela OIT. O *trabalho decente* pode ser compreendido como um conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho encontrar meios que assegurem a sua subsistência e dos que lhes são dependentes, prestando o trabalho de maneira que sua dignidade seja salvaguardada, logo, a atividade desenvolvida deve ser livre, igual, e em que direitos mínimos sejam, efetivamente, realizados. Assim, haverá um *trabalho decente* quando forem assegurados ao ser humano que trabalha: ao direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho da criança e regularização do trabalho do adolescente; liberdade sindical; e, proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (BRITO FILHO, 2018).

Ao pesquisar acerca a temática, Fincato e Lemonje (2019) elencaram pontos positivos e negativos deste regime de trabalho, sendo os primeiros a flexibilidade de horários para conciliar a vida profissional com as demandas pessoais, a diminuição do local e estrutura do trabalho e a redução da mobilidade urbana. Já os pontos negativos remetem ao fato de o trabalhador estar em contato direto com instrumentos tecnológicos, telemáticos que o absorvam de tal modo a levá-lo à hiperconexão, com conseqüente confusão de tempo de trabalho *versus* tempo livre — hiperconexão esta que poderá abalar as relações familiares. As autoras também destacam que a relação de emprego no regime de teletrabalho mantém o vínculo de subordinação, assim como poderá ser regulada a jornada de trabalho por meio do uso de *webcam* e *softwares*.

No mesmo sentido, Melo e Rodrigues (2018) defendem que uma concentração na vigilância eletrônica, mesmo com a distância e com a potencial e natural flexibilidade temporal do trabalhador, pode resultar em uma submissão a um intenso controle de jornada, e indiretamente de seu tempo livre, levando a uma possível situação em que o trabalhador ficará conectado em tempo integral mesmo afastado de seu centro de trabalho. Desta maneira, o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal pode desaparecer, ocasionando inúmeros prejuízos ao teletrabalhador.

Até antes da Pandemia da Covid-19, o problema do teletrabalho era a novidade da regulamentação e a forma um pouco aberta de como fora regulado, demonstrando a incidência de impacto negativo na vida privada do trabalhador. Com a Pandemia, os trabalhos em escritórios, escolas e serviços em geral passaram a se desenvolver por meio remoto, pelo teletrabalho, como único meio de continuidade das atividades. A questão é que a mudança de regime de presencial para teletrabalho deveria ser planejada, quando o que ocorreu foi a alteração de forma célere para o regime teletrabalho, a fim de que fosse possível manter as atividades laborais que poderiam ser submetidas a este regime.

De qualquer forma, a modalidade contratual do teletrabalho despontou como resposta ao cenário epidemiológico ocasionado pela Pandemia, que exigia permanência em casa, mais também, conseqüência direta do novo formato do mercado de trabalho ligado ao avanço tecnológico que, tende a evoluir em velocidade cada vez maior.

Como modo de possibilitar a continuidade das atividades laborais e minimizar o impacto negativo da Covid-19 sobre empregos e a economia, foi editada a Medida Provisória nº 927/2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, abordando, no capítulo II, o Teletrabalho. A referida MP previu:

a) a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho de forma unilateral, sem a necessidade da existência de acordo individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio de alteração no contrato individual de trabalho, como previa a norma reformadora;

b) a alteração de trabalho presencial para remoto terá que ser notificada ao empregado com 48h de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico;

c) as despesas decorrentes da alteração do regime de trabalho para o teletrabalho, em termos de aquisição de equipamentos tecnológicos, serão previstas em contrato escrito, podendo ser firmado previamente ou no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da mudança;

d) na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos necessários à prestação do teletrabalho, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato; e,

e) o tempo de uso de aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constituiria tempo à disposição, salvo se houvesse previsão nesse sentido em acordo individual ou coletivo.

Antes, durante e depois do período pandêmico mais severo, a aura que deve circundar as relações de trabalho deve ser da boa-fé nas contratações e nas alterações dos contratos. Isso é determinante para que se possa apurar a existência ou não de abusos por parte dos empregadores, por exemplo. É que o teletrabalho é cada vez mais utilizado nos setores público e privado, para se ter ideia, Sivolella (2018) comenta que em 2003 o mundo contava com mais de 130 milhões de trabalhadores desempenhando suas atividades remotamente. A Nota de Conjuntura 20 do IPEA (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2021), referente ao 3º trimestre de 2021, estima que o contingente de trabalhadores atuando de forma remota no Brasil está em 8,1 milhões, com tendência de aumento.

Apesar da possibilidade permitida pela então MP nº 927/2020, que perdeu sua validade em julho de 2020, de o empregador realizar a alteração do regime de trabalho de presencial para o teletrabalho, de forma unilateral e individual, sem a necessidade de interveniência de sindicatos, o que ocorreu, na prática, no setor educacional em Belém do Pará foi a busca pela representação sindical por empregados e empregadores, o que será mais a frente verificado, ao lado dos resultados da pesquisa.

4 RESULTADOS EMPÍRICOS

O resultado da investigação está dividido em dois pontos: o primeiro, apresenta os dados da pesquisa de campo realizada no período de 20 a 24 de janeiro de 2020, quando foi aplicado questionário semiestruturado aos/as magistrados/as do TRT8 (PA/AP); e o segundo, trata de análise qualitativa dos documentos dos Acordos Coletivos celebrados entre o SINPRO/PA e o SINEPE/PA durante a Pandemia da Covid-19.

4.1 RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

É consabido que a nova legislação trabalhista realizou profundas alterações no Direito e no Processo do Trabalho, bem como na própria atuação da Justiça do Trabalho, sendo que sua edição causou polêmica, na medida em que diversos artigos são apontados como responsáveis por precarizar condições de trabalho e restringir o acesso do ser humano que trabalha ao Poder Judiciário. Nesse sentido, asseveram Libardoni e Galia (2021, p.121) que essas “[...] alterações legislativas afetaram, em medidas distintas, o funcionamento e os procedimentos das ações judiciais”.

Por outro lado, o discurso Governamental foi construído em sentido oposto, uma vez que levantava argumentos de que a nova lei criaria novos postos de trabalho, a partir de sua adaptação aos avanços tecnológicos e às novas formas de trabalho.

A dicotomia da reforma trabalhista, seja quanto aos seus avanços ou retrocessos, fez nascer uma série de dúvidas e conflitos de entendimentos sobre as disposições legais. As incertezas sobre o entendimento e aplicabilidade das novas normas levaram à propositura de projeto de pesquisa intitulado “Reforma trabalhista e gestão dos negócios públicos e privados: tendências das decisões judiciais de primeiro grau no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região”, com metodologia de pesquisa de campo, cuja execução revelou o entendimento de 13 (treze) magistrados de primeiro grau, vinculados ao TRT8⁶, quanto à aplicabilidade da Reforma sobre os direitos material e processual do trabalho e sobre a Justiça do Trabalho. É

6 A Justiça do Trabalho da 8ª Região tem circunscrição nos estados do Pará e Amapá e está estruturada em dois graus de jurisdição: Varas do Trabalho - 1ª Instância e Tribunal - 2ª Instância. A cidade de Belém, capital do Estado do Pará, sede do TRT da 8ª Região, acolhe, atualmente, 19 Varas do Trabalho (TRT, 2022).

importante mencionar que o total de participantes foi de 19 (dezenove) juízes, sendo que 13 (treze) responderam às perguntas, e será este quantitativo o parâmetro para a conversão em percentual, excetuando-se eventuais abstenções.

Em relação aos 06 (seis) remanescentes, informa-se que eles elaboraram respostas próprias, que não puderam ser quantificadas nas estatísticas analisadas, porém, serão apresentadas ao final.

O questionário, formado por 09 (nove) perguntas, abordou temas específicos, distribuídos da seguinte forma: reforma trabalhista em geral (01 questionamento); Justiça do Trabalho (01 questionamento); Direito processual do trabalho (01 questionamento); e Direito material do trabalho (06 questionamentos). Esses pontos poderão auxiliar empregados, empregadores públicos e privados, e operadores do Direito na tarefa de interpretar e aplicar, quando for o caso, a norma trabalhista reformada. Neste sentido, a pesquisa é importante para a academia e para a sociedade. Veja-se os resultados obtidos:

I. Sobre a reforma trabalhista*:

PERGUNTA	RESPOSTA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
1. De modo geral, a reforma trabalhista pode ser classificada, qualitativamente, quanto às modificações operadas na CLT, como:	a) excelente	0	0%
	b) boa	1	8,33%
	c) regular	6	50%
	d) insuficiente	5	41,66%

* Um participante não respondeu a esta questão.

Das respostas, infere-se que a reforma ingressou no ordenamento jurídico e não foi bem recepcionada pelos(as) magistrados(as) que responderam ao questionário, sendo esta a conclusão extraída da presente pesquisa. Apenas 01 (um) participante declarou que as modificações foram, de uma maneira geral, boas. Nenhum dos 12 (doze) que decidiram responder, entre os 13 (treze) participantes, atribuiu o conceito excelente à alteração legislativa.

II. Acerca da atuação da Justiça do Trabalho:

PERGUNTA	RESPOSTA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
2. O artigo 8º, da CLT, sofreu alterações e inclusões. Neste sentido, o Congresso limitou o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Quais os efeitos dessa alteração para os magistrados?	a) Decidirão de acordo com a lei vigente, sem utilização de Súmula ou Orientação Jurisprudencial que possa ampliar as obrigações ao empregado e ao empregador.	3	23,07%
	b) Não poderão cumprir o inciso XXXV, do artigo 5º, da CRFB/88.	1	7,69%
	c) Ignorarão a determinação legal por entenderem que se trata de alteração inconstitucional, ferindo a tripartição de Poderes.	3	23,07%
	d) Nenhuma das alternativas anteriores. Justifique:	6	46,15%

Em relação aos 06 (seis) magistrados que não optaram por nenhuma das respostas do questionário, as justificativas apresentadas foram as seguintes:

1. O Direito, como sistema uno, deve ser interpretado de maneira coerente, por isso precisa ser integrado para dar respostas ao contexto social. Deste modo, na prática, essa disposição é quase letra morta, posto que se utilizará o sistema para aplicar precedentes;

2. A alteração no artigo 8º, da CLT, não deve ser considerada relevante. As súmulas editadas pelos Tribunais são vinculadas a situações do cotidiano e têm por objetivo interpretar o Direito. Não há como ter impedimento à sua regular aplicação, na medida em que o Direito precisa, constantemente, ser interpretado, e não inventado;

3. A tendência é de que a interpretação da Reforma Trabalhista considere sua compatibilização com a Constituição da República e os Tratados Internacionais ratificados pelo país. Pelo menos 03 (três) juízes suscitaram essa questão; e,

4. A nova redação do artigo 8º, da CLT, modificado pela Reforma, não excluiu o julgamento por analogia, pelo uso da equidade e pelos Princípios Gerais do Direito.

Outrossim, é possível extrair, com base nas respostas e sua divisão quanto aos caminhos a serem adotados, que o conteúdo alterado ou acrescentado pelo legislador infraconstitucional ainda precisa ser interpretado com mais profundidade, levando-se em consideração não apenas o ordenamento jurídico brasileiro, como também as normas internacionais. Um estudo sistemático, em meio às divergências interpretativas, pode ser caminho consentâneo para a prolação de decisões compatíveis com os valores adotados pelo constituinte originário e aplicação de um controle de convencionalidade.

III. Sobre o Direito Material do Trabalho:

PERGUNTA	RESPOSTA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
3. Para a seara trabalhista, quais os efeitos do artigo 10-A, da CLT, sobre o sócio retirante com relação à aplicação de responsabilidade subsidiária na decisão do juiz?	a) Alivia a responsabilidade do sócio retirante e prejudica os direitos trabalhistas dos empregados.	0	0%
	b) Ajusta as responsabilidades, considerando a ordem de preferência, deixando o sócio retirante por último, sem prejudicar os direitos trabalhistas dos empregados.	10	76,92%
	c) Poderá servir para fraudar em compra e venda de empresas, sendo colocado em alto risco o recebimento dos direitos trabalhistas dos seus empregados.	1	7,69%
	d) Nenhuma das alternativas anteriores. Justifique:	2	15,38%
4. No Trabalho intermitente, as férias de 30 (trinta) dias depois de 12 (doze) meses devem ser remuneradas ou não?	a) Apesar de a CLT não tratar, expressamente, de remuneração, em uma análise sistêmica das férias, estas devem ser remuneradas.	13	100%
	b) Como não está expresso na lei, o empregador não será obrigado a remunerar as férias.	0	0%

PERGUNTA	RESPOSTA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
5. Quando a CLT dispõe que o trabalhador considerado autônomo pode ser contratado com ou sem exclusividade está fazendo o reconhecimento da pejetização?	a) Sim	3	23,07%
	b) Não	10	76,92%
6. Noteletrabalho, de quem será a responsabilidade no caso de desenvolvimento de doença do trabalho, tal como a LER-DORT (Lesões por Esforços Repetitivos), ainda que o empregador tenha entregue o EPI e concedido as instruções de uso, mas não fiscalizou, em virtude de o teletrabalho ser desenvolvido fora da empresa?	a) Será exclusivamente do empregado.	1	7,69%
	b) Será exclusivamente do empregador.	7	53,84%
	c) Poderá ter responsabilidade rateada, ou seja, cabendo auxílio financeiro por parte do empregador, mas não gerando qualquer tipo de indenização ao empregado.	1	7,69%
	d) Nenhuma das alternativas anteriores. Justifique:	4	30,76%
7. Sobre o teto fixado para justiça gratuita, pode-se entendê-lo como um mecanismo que ofende o livre acesso à justiça?	a) Sim. Fere e limita o acesso à justiça, prejudicando a parte menos favorecida, pois instaura o medo de requerer em juízo seus direitos, sendo esta portadora de uma grande insegurança jurídica para os trabalhadores.	6	46,15%
	b) Não, pois atua como um mecanismo necessário para o controle e fiscalização dessas demandas, uma vez que diminui, significativamente, o número de ações trabalhistas improcedentes e de má-fé.	4	30,76%
	c) Indiferente. Não altera de maneira significativa; apenas regula de modo mais rigoroso este mecanismo.	3	23,07%
8. A tabela indenizatória estabelecida no artigo 223-G, § 1º, da CLT, de acordo com o grau, é avaliada como:	a) Constitucional e de plena eficácia.	1	7,69%
	b) Inconstitucional, por tabelar o dano extrapatrimonial com base no salário, onde coisifica o trabalhador.	10	76,92%
	c) Nenhuma das justificativas anteriores. Justifique:	2	15,38%

Quanto à questão concernente ao sócio retirante (pergunta 3), é possível explicitar que a hierarquia trazida pelo artigo 10-A da CLT, alterada pela reforma, retrata o que, na prática,

já vinha sendo feito nas execuções trabalhistas anteriores à referida lei, de um modo geral. Os desdobramentos exigirão uma investigação mais criteriosa sobre essa responsabilidade.

Sobre o teletrabalho, contexto da pergunta 6, alguns magistrados apresentaram justificativas para suas negativas quanto à escolha das possíveis respostas. Para alguns, esta questão vai depender de cada caso concreto, pois, mesmo longe, o empregador pode criar um sistema para “travar” o teletrabalho e impor as pausas, consoante determina a CLT. Outros dizem que, a respeito do dever de fiscalização, este consta no artigo 157, da CLT, daí porque a sua omissão implica em responsabilidade. Existem doenças (como a LER-DORT) que se manifestam pela natureza do trabalho, ainda que com uso efetivo de EPI, daí que caberá a responsabilização do empregador. No caso de o empregado não ter cumprido as normas, responderá por isso, seja mediante a possibilidade de despedida, seja porque não lhe cabe a indenização integral postulada.

A questão 8, que versou sobre a tarifação do dano extrapatrimonial, é motivo de controvérsia até os dias atuais. Neste questionamento, um dos participantes alegou, à época, que não tinha posição solidificada. Entrementes, o TRT8 (2020, *on line*), em sua composição plenária, declarou a inconstitucionalidade do artigo 223-G, § 1º, I a IV, da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista. A decisão, por maioria absoluta, foi prolatada no dia 14 de setembro de 2020, dentro do julgamento do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível nº 0000514-08.2020.5.08.0000, e publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 16 de setembro de 2020.

IV. Sobre o Direito Processual do Trabalho:

PERGUNTA	RESPOSTA	QUANTIDADE	PERCENTUAL
9. Sabe-se que a Prova Testemunhal se destaca como um dos meios mais importantes para a comprovação de uma ação em litígio no processo, acerca dos novos ditames processuais instituídos pela Reforma Trabalhista, em que se insere a multa para testemunha em caso de má-fé. Qual seu significado no processo do trabalho?	a) Medida proveitosa, pois permite uma maior cautela na apresentação de testemunhas, haja vista que insere de maneira positiva uma responsabilidade objetiva à testemunha, evitando que esta atue com má-fé ao trazer os fatos ao conhecimento da Justiça.	8	61,53%
	b) Medida deficiente, pois insere o medo, principalmente no tocante à parte menos favorecida processualmente, podendo ser objeto de retenção de fatos ocorridos nas relações de trabalho por conta da punição em forma de multa instituída pela CLT.	4	30,76%

É cediço que a testemunha presta uma colaboração relevante no sentido de que se faça justiça no caso levado ao conhecimento do Judiciário, atuando para esclarecer os fatos controvertidos do processo. Apesar de sua falibilidade, ainda é muito utilizada na seara trabalhista, na medida em que a quase totalidade dos conflitos é atinente à matéria fática.

O artigo 793-D, da CLT, que traz a possibilidade de se aplicar multa à testemunha que, intencionalmente, alterar a verdade dos fatos, deve, segundo Schiavi (2017, p. 91), “ser aplicada com muita ponderação no processo trabalhista, considerando-se que as testemunhas do reclamante, como regra, são ex-empregados e as testemunhas do reclamado, empregados”. O caminho, no entender do autor (SCHIAVI, 2017), exige do juiz avaliar como a testemunha

teve apreensão dos fatos, se o foi de forma direta ou por terceiros, se a versão apresentada está compatível com os fatos declinados pela parte que a arrolou, o comportamento da testemunha ao depor, a espontaneidade no depoimento, se está tranquila, se está nervosa, a razoabilidade da versão, circunstâncias em que presenciou o fato, idade etc. Deve, assim, o julgador estar atento a todas as vicissitudes da prova testemunhal, conquanto que as testemunhas depõem sobre fatos pretéritos que muitas vezes já se passaram há alguns anos, além de que a interpretação dos fatos varia de pessoa para pessoa.

Por isso, pequenas divergências entre testemunhas podem ser consideradas normais, não devendo o magistrado desconsiderar a prova testemunhal, em razão de pequenas divergências entre os depoimentos das testemunhas e a versão das partes (SCHIAVI, 2017). Na pesquisa, mais de 60% dos participantes responderam que a medida foi proveitosa, denotando que bem recepcionada pelos juízes trabalhistas.

Ao lado dos questionamentos supramencionados, também foi perguntado aos participantes quais seriam as 03 (três) alterações positivas e negativas realizadas na CLT por intermédio da Reforma Trabalhista. À exceção de um comentário que alegava que não caberia fazer juízo de valor sobre o legislador, mas apenas jurídico, e isso se couber, à luz da Constituição, os demais magistrados expuseram suas opiniões. O quadro, abaixo, sintetiza as respostas.

Pontos positivos da Reforma Trabalhista
<p>Prescrição intercorrente: trouxe segurança jurídica e evitará que as execuções se prolonguem, demasiadamente, no tempo; Férias: o direito de o empregado escolher o período de férias, a possibilidade de fragmentação do período, a autorização para venda de parte das férias – situação esta que já existia e não era prevista em lei, gerando insegurança - e a proibição de início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, o que propicia ao trabalhador um número de dias úteis ou superior de férias em comparação à regra anterior; Imposto sindical: essa contribuição deixar de ser obrigatória foi algo positivo; Depósito recursal: ser reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, bem como ficarem isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial; Multa para testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa: gerará maior compromisso com a verdade dos fatos; Artigo 611-A, inciso III, CLT: muitas vezes, o empregado não tem tempo suficiente de deslocamento e opta por ficar no próprio ambiente de trabalho e a redução do intervalo permite que termine a jornada mais cedo. O pagamento integral do intervalo, como previsto anteriormente, gerava uma espécie de punição ao empregador, pois teria que pagar pelo tempo usufruído do intervalo pelo empregado; Honorários de sucumbência; Maior rigor na concessão de justiça gratuita; Incidente de desconsideração da personalidade jurídica da pessoa jurídica; Gradação da responsabilidade do sócio retirante; Exigência de depósito em conta para empregado analfabeto; Regulamentação do grupo econômico; Honorários para advogados; Teletrabalho; Homologação de acordo extrajudicial; Retirada das horas <i>in itinere</i>; Não encontro nenhum ponto positivo, porque a Reforma só precarizou, mais ainda, as relações de trabalho no Brasil.</p>

Pontos negativos da Reforma Trabalhista

Artigo 444, parágrafo único, CLT: juntamente com o artigo 611-A, da CLT, significa redução de direitos. Os empregados vão ter direitos inferiores aos previstos na Lei e na negociação coletiva, o que gera discriminação perante os outros empregados da mesma empresa. Além de não incentivar a qualificação, o parâmetro utilizado pela legislação, salário superior ao dobro do teto do INSS, não é nem mesmo significativo a justificar tantas restrições de direitos; **Trabalho intermitente:** a lei não fixa a obrigatoriedade de chamado em determinado período, além de ser mal dirigida quanto às férias; **Artigo 477-A, da CLT:** equiparou diversas despedidas, sem definir a despedida coletiva. O dispositivo foi mal redigido, pois nunca foi exigida autorização sindical para despedida. Na realidade, o que está na contramão é justamente a empresa despedir muitos empregados ao mesmo tempo, em prejuízo não apenas aos empregados, mas a toda sociedade que sofre considerável impacto, sem precisar negociar com o sindicato condições melhores de despedida e prazos, pois a negociação não limita o poder do empregador, apenas tem por finalidade, se não eliminar, pelo menos reduzir os efeitos nefastos da despedida em massa; **Extinção das horas *in itinere*; Extinção da incorporação da gratificação de função, conforme a súmula 372, do TST; Fixação de custas, independente da concessão dos benefícios da gratuidade; Trabalho autônomo com exclusividade; A fixação de limites para a concessão dos benefícios da justiça gratuita; A tarifação do dano moral; O término da obrigatoriedade de homologação sindical nas rescisões de contratos superiores a um ano; Requisito formal de grupo econômico;** Autorizar mulher grávida a trabalhar em ambiente insalubre*; Obrigar o beneficiário da justiça gratuita a pagar honorários sucumbenciais e custas**;

Artigo 844, §3º, da CLT: exige o pagamento das custas de reclamação anterior arquivada como condição para propositura de nova reclamação, clara afronta ao art. 5º, inciso XXXV da CF; **Artigo 611-A, da CLT:** fragiliza direitos previstos na CF; Pagamento de honorários periciais a *posteriori*; Prescrição intercorrente; Execução de ofício; **Imposto sindical:** o fim da contribuição sindical obrigatória com a permanência do regime de unicidade sindical, o que causa asfixia econômica e, em consequência, prejudica a defesa dos interesses das categorias.

* Na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, o plenário do STF declarou a inconstitucionalidade da norma que admitia o trabalho da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre.

** Na ADI nº 5766, o resultado final foi 6 votos a 4 pela inconstitucionalidade dos dispositivos da reforma na CLT que fazem com que o trabalhador pague honorários periciais e os advocatícios sucumbenciais, caso seja a parte vencida, mesmo que seja beneficiário da Justiça gratuita. (ANAMATRA, online).

Da análise dos dados obtidos, de uma maneira geral, foi constatado que a interpretação da Reforma Trabalhista, a partir dos/as magistrados/as, levará em conta sua conformidade com a Constituição e com os Tratados Internacionais, o que denota o exercício não apenas de um controle de constitucionalidade, mais também um controle de convencionalidade.

Ademais, a inclusão de uma gradação na responsabilidade do sócio retirante relativa às questões trabalhistas ajustou as responsabilidades, considerando a ordem de preferência, deixando os direitos trabalhistas dos empregados mais preservados.

Outro parâmetro extraído da pesquisa refere-se ao teletrabalho, em que a responsabilidade pelo desenvolvimento de doença do trabalho será, exclusivamente, do empregador ou pode ser rateada dependendo do caso fático. Já em relação ao contrato intermitente, o empregado tem direito às férias remuneradas; e a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, não significa pejotização da atividade.

A questão da justiça gratuita teve resposta equilibrada entre a ideia de que o teto fixado para concessão fere ou não o direito de acesso à justiça, sendo o percentual assim estabelecido: 46,15% fere; 30,76% não fere; e 23,07% indiferente. Inclusive, em estudo de Hartmann, Fragale Filho e Silva (2020, 209) realizado no TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), a questão da justiça gratuita foi questionada aos magistrados, e, grande parte dos entrevistados respondeu que somente em alguns casos ela deve ser concedida, posto que “a hipossuficiência da parte não deve ser presumida no processo trabalhista”, mas sim, demonstrada.

Ademais, a imputação de multa para testemunha em casos de má-fé foi considerada por 61,53% uma medida proveitosa para evitar a atuação de má-fé, respeitando-se a dignidade da Justiça.

Por fim, a questão da tarifação do dano extrapatrimonial foi considerada inconstitucional por 76,92%. Essa situação, como frisado outrora, já foi superada pelo TRT8 que a declarou inconstitucional em setembro de 2020.

4.2 ACORDOS COLETIVOS CELEBRADOS ENTRE O SINPRO/PA E O SINEPE/PA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

O Conselho Estadual de Educação do Estado do Pará emitiu a Resolução nº 102/2020, a fim de regular as atividades que foram desenvolvidas pelas escolas, no âmbito do Estado do Pará. Considerando esta Resolução, assim como a MP nº 927/2020, o Sindicato dos Professores da Rede Particular do Estado do Pará (SINPRO/PA) e o Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Pará (SINEPE/PA) celebraram Acordo Coletivo em 23 de março de 2020 (*on line*), com o objetivo de regular as atividades laborais exercidas logo no início da Pandemia da Covid-19.

Observa-se que, apesar da previsão da possibilidade de acordo individual e de alteração unilateral do regime de trabalho previsto pela MP nº 927/2020, os sindicatos de trabalhadores e patronal optaram pelas suas representatividades para organizar as atividades laborais no período pandêmico, ou seja, a importância dos sindicatos ressurgiu em meio a emergência de saúde global. Ao menos na categoria de professores/as e de estabelecimentos de ensino, os sindicatos voltaram a se fortalecer e a representar seus membros.

O Acordo previu a adoção do regime de teletrabalho, indicando, na cláusula segunda, as atividades a serem desenvolvidas pelos docentes para realizarem as atividades educacionais, tais como: I – colaborar com a gestão da unidade escolar no planejamento e na elaboração de ações pedagógicas e administrativas a serem desenvolvidas durante a Pandemia; II – preparar material específico para cada etapa e modalidade de ensino; III – zelar pelo registro de frequência dos alunos; IV – organizar as avaliações dos conteúdos. Atividades normalmente já desenvolvidas por docentes da educação básica; e, V – registrar as atividades realizadas no período remoto.

O comparecimento presencial dos/as professores/as foi declarado de ordem excepcional, sendo dispensado o controle de ponto. As Instituições que não conseguiram alterar o regime de trabalho para teletrabalho tiveram que fazer acordos com os/as professores/as por meio dos sindicatos, ou seja, fortalecendo a posição dos sindicatos, mesmo sem essa necessidade, considerando o teor da MP nº 927/2020. O acordo regulou a alteração de regime de trabalho, as atividades exercidas pelos/as professores/as, e assegurou os pagamentos dos salários durante o período da Pandemia da Covid-19.

O Segundo Termo Aditivo de Acordo Coletivo firmado entre os sindicatos, em 23 de abril de 2020 (*on line*), teve como objetivo a regulamentação de férias coletivas dos professores, em razão da Pandemia da Covid-19, na tentativa de criar fluxo no calendário escolar que foi alterado, por sua vez, em função de caso fortuito, se é que se pode definir o período pandêmico desta forma. Pelo Segundo Termo Aditivo, foi possibilitada a antecipação das férias (começando em 04 de maio de 2020 e se encerrando em 02 de junho de 2020), sendo que as instituições que aderiram à antecipação tiveram que comunicar, previamente, ao SINEPE/PA, que comunicaria ao SINPRO/PA. Quer dizer, reforçou a representatividade dos Sindicatos dos Estabelecimentos de Ensino e dos Professores. Mantinha-se os pagamentos das férias, mas o 1/3 constitucional deveria ser negociado até o dia 31 de agosto de 2020.

Este Segundo Termo poderia ter seu teor modificado em virtude de acontecimentos posteriores que poderiam ser provocados pela Pandemia da Covid-19. Embora a abrangência deste Segundo Termo não tenha gerado obrigações de concessão antecipada de férias, houve um encaminhamento para o caso de piora da Pandemia, o que de fato ocorreu e foi destacado mais uma vez o importante papel dos sindicatos. Assim, se o pensamento inicial da MP nº 927/2020 fosse de isolamento do trabalhador, isso não ocorreu no âmbito do setor escolar no caso analisado, havendo fortalecimento dos sindicatos.

Em 20 de agosto de 2020, foi celebrado novo Acordo Coletivo (*on line*), o qual previu a manutenção da data base para 1º de março de 2021 e ampliou a validade da Convenção Coletiva de 2019-2020 para 31 de dezembro de 2020, exceto para: 1) o não reajuste salarial, em virtude das crises econômica e sanitária; 2) o pagamento do 1/3 de férias até 30 de outubro de 2020; 3) o recesso escolar de 28/12 a 04/01/2021; e, 4) a impossibilidade de ministração de aulas particulares para alunos da escola em que o professor trabalhasse. Este Acordo destacou, no artigo 5º, três princípios para a discussão do processo de negociação: 1) o princípio da boa-fé; 2) o princípio da negociação permanente; e, 3) “o princípio da autonomia plena no processo negocial frente ao Estado, e o exercício da autonomia privada coletiva na formalização do resultado do processo negocial.”

Dos acordos coletivos celebrados, observa-se que os sindicatos voltaram a ter destaque após a Reforma Trabalhista, porque as crises sanitária e econômica fizeram ressurgir a necessidade da coletividade de empregados e empregadores no enfrentamento das referidas crises, ao mesmo tempo em que foi fortalecido o “negociado sobre o legislado”, mas, não para suprimir ou reduzir direitos, mas para encontrar um ponto de concordância e equilíbrio entre os polos da relação de trabalho. Portanto, acima das leis, porém, contido sempre pelo espírito da Constituição Republicana de 1988.

5 CONCLUSÃO

A presente investigação alcançou seu objetivo central, haja vista que a partir da execução da pesquisa de campo, foi possível conhecer a posição dos/as magistrados/as que integram 13 (treze) das 19 (dezenove) Varas do Trabalho de Belém (TRT8), quanto a determinados pontos da Reforma Trabalhista, revelando as tendências interpretativas decisórias na aplicação da norma. A ideia primordial foi conhecer a aplicação do Direito na perspectiva do julgador, de seu entendimento das normas vigentes — e tal desiderato foi alcançado.

Além das tendências decisórias do primeiro grau de jurisdição trabalhista, o manuscrito também refletiu sobre a previsão e aplicação do teletrabalho, novidade inserida na CLT pela Reforma Trabalhista, pontuando a necessidade de o Estado brasileiro adotar uma reforma sindical ampla, capaz de deixar em situação de equilíbrio os sindicatos da categoria econômica e da profissional, condição primordial para uma negociação coletiva justa e democrática. Logo, superar a unicidade sindical é medida assaz fundamental para se construir entidades sindicais possuidoras de legitimidade e força suficientes para defender os interesses de sua classe representada.

Outrossim, a respeito das tendências interpretativas decisórias, reveladas por conta da pesquisa de campo, especificamente sobre a alteração legislativa em si e sobre a Justiça do Trabalho, chegou-se à conclusão que: 1) em termos qualitativos, no geral, a Reforma Trabalhista foi considerada regular por 46,15% e insuficiente por 38,46%. Somente um magistrado a declarou boa, e nenhum atribuiu o conceito excelente; e, 2) o artigo 8º, da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/17, apresenta caminho que destoa da visão dos/as magistrados/as trabalhistas

que, em suas respostas, suscitaram que a determinação pode virar letra morta, que o Direito para ser bem interpretado e aplicado precisa ser lido sistematicamente, bem como a análise da reforma deve ser balizada pela CRFB/88 e pelos tratados internacionais.

Quanto ao direito processual do trabalho, a questão investigada revelou que a imputação de multa para testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa foi considerado por 61,53% uma medida proveitosa para evitar a atuação de má-fé.

Por fim, acerca do direito material do trabalho, os parâmetros decisórios foram no sentido de: 1) a inclusão de gradação da responsabilidade do sócio retirante relativa às questões trabalhistas ajustou as responsabilidades, considerando a ordem de preferência e deixando os direitos trabalhistas dos empregados preservados; 2) no contrato intermitente, o empregado tem direito às férias remuneradas; 3) a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, não significa pejotização da atividade; 4) no teletrabalho, a responsabilidade pelo desenvolvimento de doença do trabalho será exclusivamente do empregador ou pode ser rateada dependendo do caso fático; 5) a questão da justiça gratuita teve resposta equilibrada entre a ideia de que o teto fixado para concessão fere ou não o direito de acesso à Justiça, sendo o percentual assim estabelecido: 46,15% fere; 30,76% não fere; 23,07% indiferente; e, 6) a tarifação do dano extrapatrimonial foi considerada inconstitucional por 76,92%.

Em continuidade à pesquisa, realizou-se estudo sobre o teletrabalho, notadamente na conjuntura da Pandemia da Covid-19, que impôs desafios para a manutenção dos empregos e renda. Assim, aquilo que tinha sido pensado como passo para um processo de modernização foi aplicado de forma maciça. A MP nº 927/2020 previu o teletrabalho, entre outras providências, para garantir o prosseguimento das atividades laborais, sendo destacada a sua ampla adoção no setor dos serviços educacionais, público e privado.

A partir da MP nº 927/2020, o SINPRO/PA e o SINEPE/PA passaram a realizar Acordos Coletivos para regular situação laboral diante da crise pela Pandemia da Covid-19. O teletrabalho foi adotado de forma contundente, com uma série de ajustes no caminho, como a adoção de plataformas, regulação de horários de trabalho e de atividades educacionais. Os sindicatos saíram mais fortalecidos e as decisões coletivas geraram mais segurança nas escolhas que foram adotadas. Sendo que, as cláusulas avançadas partiram da negociação de ambos os sindicatos, em equilíbrio e buscando a melhor forma de não interromper as atividades, na medida em que os maiores prejudicados seriam os estudantes. A negociação entre trabalhadores e patronal restou frutífera.

A pesquisa empírica, na busca de dados para verificar de que maneira se daria a interpretação da Reforma Trabalhista, com vistas a compreender o futuro das construções decisórias, demonstrou que os/as magistrados/as terão que atualizar seu padrão de interpretação normativa ao novo olhar escolhido pelo Poder Legislativo. Muitos entendimentos sedimentados nas súmulas e demais enunciados editados pelo TST e pelos demais TRT's passarão por reformulações ou até superações, e, a questão que deve nortear a futura jurisprudência do Judiciário Trabalhista a partir da Reforma Trabalhista é a salvaguarda dos direitos e garantias do hipossuficiente, observando os comandos da Constituição Republicana de 1988.

A Reforma conseguiu responder em parte às necessidades de adaptação laboral com a ocorrência da Pandemia da Covid-19, mas foram necessárias novas regulamentações que possibilitassem a adoção de novos procedimentos, quer dizer, decisões mais céleres e com uso de registro telemático, menos usual nas relações de emprego em regime presencial, sendo o regime de teletrabalho a solução para as atividades laborais no setor educacional. Tudo isso para reduzir o impacto da adoção de mecanismos de isolamento em combate à Covid-19 sobre empregos e atividades educacionais.

A lição que fica é que toda a regulação na área trabalhista deve obedecer ao princípio protetor, vetor do ramo juslaboral, bem como ao princípio da boa-fé, sem olvidar a conexão com o espírito da Constituição e das Convenções Internacionais ratificadas pelo país. Ademais, as decisões judiciais devem ser tomadas com observância dos princípios da autonomia, da liberdade, da transparência e, especialmente, da razoabilidade, pois o que se deve perseguir é a máxima manutenção dos empregos. Ressalte-se, outrossim, que devem sempre observar a saúde dos/as trabalhadores/as e a lealdade no processo dinâmico de adaptação à crise sanitária (e outras que venham a surgir) entre empregado e empregador. Tendo em perspectiva que a dignidade do trabalhador e seus direitos fundamentais devem ser protegidos em qualquer conjuntura.

Destarte, cumpre frisar, que a Reforma Trabalhista sofreu influência da Reforma Espanhola que ocorreu em 2012, no entanto, com a recente mudança de governo naquele país, a Reforma Trabalhista Espanhola que pretendia ampliar o número de empregos, mas não conseguiu alcançar tal desiderato, foi revogada. (BRASIL ECONÔMICO, 2022) Apesar da implantação da Reforma Trabalhista no Brasil apresentar dispositivos sendo questionados constitucionalmente, não há ainda expectativas no campo legislativo de que possa ser revogada ou alterada, devendo-se observar que o teletrabalho não terá mais volta, porque foi um meio eficiente de manter os empregos durante a Pandemia da Covid-19.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **ADI 5766**: beneficiários da justiça gratuita vencido não precisará arcar com os honorários de sucumbência. 20. Out. 2021. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/31494-adi-5766-beneficiario-da-justica-gratuita-vencido-nao-precisara-arcas-com-os-honorarios-de-sucumbencia>. Acesso em: 09 jan. 2022.

BARBOSA FILHO, Fernando de Holanda. **A crise econômica de 2014/2017**. Estud. av., São Paulo, v. 31, n. 89, p. 51-60, Apr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/BD4Nt6NXVr9y4v8tqZLjndt/?lang=pt#> Acesso em: 03 nov. 2021.

BELÉM (PARÁ). **Acordo Coletivo**. Celebrado entre o Sindicato dos Professores do Estado do Pará e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Pará em 23 de março de 2020. Disponível em: <https://anec.org.br/wp-content/uploads/2020/03/ACORDO-ASSINADO-SINEPE-SINRPO-1.pdf> Acesso em: 10 dez. 2021.

BELÉM (PARÁ). **Acordo Coletivo (Termo Aditivo)**. Celebrado entre o Sindicato dos Professores do Estado do Pará e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Pará em 23 de abril de 2020. Disponível em: <https://fi-fi.facebook.com/sinpropa.org.br/posts/1890956201039749>. Acesso em: 10 dez. 2021.

BELÉM (PARÁ). **Acordo Coletivo**. Celebrado entre o Sindicato dos Professores do Estado do Pará e o Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino do Estado do Pará em 20 de agosto de 2020. Disponível em: <http://www.sinpro-pa.org.br/sinpro2020/images/convencoes/Acordo%20Coletivo%202020.pdf> Acesso em: 10 dez. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212, 24 de junho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1121633 / GO. REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO**. Relator(a): Min. GILMARMENDES. Julgamento: 02/05/2019. Publicação: 23/05/2019. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Tema 1.046 (Repercussão geral). Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427> Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5.938**, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Plenário, Publicado no DJE em 23.09.2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065> Acesso em: 12 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Acórdão do TRT8 declara inconstitucional artigo da CLT modificado pela reforma trabalhista**. Assessoria de Comunicação (ASCOM) / TRT8 (Atualizado em 12/03/2021). Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2020/acordao-do-trt8-declara-inconstitucional-artigo-da-clt-modificado-pela-reforma> Acesso em: 19 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Institucional (Estrutura do Tribunal) - 2022**. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/estrutura-do-tribunal> Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASILECONÔMICO. **Espanha revoga reforma trabalhista após aumento do desemprego**. 04 jan. 2022. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2022-01-04/revogacao-reforma-trabalhista-espanha.html>. Acesso em: 09 jan. 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 5. ed. atual. de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *A prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado*. In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 441-454.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; RABELO, Rebecka Yasmin Teotônio Pereira. **Desvendando a Flexibilização do Direito do Trabalho como Solução para a Crise Econômica Brasileira: O Que os Noticiários não Contam**. Revista Jurídica, [S.l.], v. 3, n. 52, p. 275 - 305, set. 2018. ISSN 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3219/371371736> Acesso em: 13 out. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. **Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas**¹ Este texto apresenta resultados parciais da pesquisa: “Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise teórica e empírica das experiências internacionais”, contratada pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Processo: 1536/2018-87. Caderno CRH [online]. 2019, v. 32, n. 86. Epub 10 out 2019. ISSN 1983-8239 p. 231-252. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731> Acesso em: 13 dez. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO – UFPR | CURITIBA, VOL. 64, N. 1, JAN./ABR. 2019 | P. 119 – 136. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698/38404> Acesso em: 20 dez. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Perspectivas para o mundo do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; PAMPLONA, Gustavo Moreira; BACELAR, Jeferson Antônio Fernandes (Coords.). **Reforma trabalhista: perspectivas do mundo do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 27-42.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **O trabalho remoto na pandemia nas Unidades Federativas brasileiras: a heterogeneidade das suas realidades**. IPEA - Carta de conjuntura – número 52 / Nota de conjuntura 20 (3º trimestre de 2021). 31 de agosto de 2021, 11f. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/trabalho-remoto/> Acesso em: 02 jan. 2022.

HARTMANN, Ivar A. M.; FRAGALE FILHO, Roberto da Silva; SILVA, Lorena Abbas da. Questões candentes da reforma trabalhista de 2017: percepções e realidade do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Direito e Desenvolvimento**, v. 11, n. 2, p. 199-211, 29 dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/1328> Acesso em: 15 fev. 2022.

JOHNS HOPKINS University & Medicine. **Coronavirus Resource Center**. Atualizado em: 02 de abril de 2022. Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> Acesso em: 02 abr. 2022.

LIBARDONI, Paulo José; GALIA, Rodrigo Wasem. **Efeitos da Reforma Trabalhista na Justiça do Trabalho: análise da dinâmica processual na segunda vara do trabalho de Santa**

Maria/RS. Revista Opinião Jurídica (Fortaleza), Fortaleza, v. 19, n. 30, p.118-148, jan. 2021, p. 118-148. ISSN 2447-6641. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/3398> Acesso em: 07 nov. 2021.

LARRAT, Eduardo Pepe; BOUTH, Camila Lourinho; TEIXEIRA, Eliana Maria de Souza Franco. *A flexibilização positivada de direitos sociais do Teletrabalhador.* In: TEIXEIRA, E. M. de S. F.; FERREIRA, V. R. **A crise da proteção social no Brasil: a igualdade na filosofia política contemporânea.** Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019. p. 47-64.

MALCHER, Amanda Vieira da Gama. *A prevalência do negociado sobre o legislado: a negociação coletiva e a representatividade sindical.* In: PEREIRA, Emilia de Fátima da Silva Farinha; MENDES, Felipe Prata (Coords.). **Direito do trabalho brasileiro: inovações e perspectivas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 177-199.

MELO, Sandro Nahmias & RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017).** São Paulo: LTr, 2018.

MOTA, Saulo Marinho; VERBICARO, Loiane Prado. **Democracia e Liberdade: A reforma trabalhista como sintoma de fragilização da democracia brasileira.** Revista direitos fundamentais & democracia, v. 25, n. 2, p. 126-150, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1513> Acesso em: 10 out. 2021.

PARÁ. CONSELHO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução 102 de 19 de março de 2020.** Dispõe sobre medidas no combate a pandemia do COVID-19 no fluxo do calendário escolar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cee.pa.gov.br/?q=node/108> Acesso em 05 jan. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17.** 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. *Novas formas de contratação na Lei nº 13.467/17 e interpretação sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco.* In: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coords.). **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho.** Belo Horizonte: Fórum, 2018.

TEIXEIRA, Eliana Maria de Souza Franco. *Dano extrapatrimonial e o utilitarismo inconstitucional.* In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; PAMPLONA, Gustavo Moreira; BACELAR, Jeferson Antônio Fernandes (Coords.). **Reforma trabalhista: perspectivas do mundo do trabalho no Brasil.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 03-25.