



DOI: 10.33947/2238-4510-v10n1-4356

PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS

FIRST THOUGHTS REGARDING THE IMPACT OF THE CORONA VIRUS (COVID-19) ON COMPLIANCE WITH LABOR AGREEMENTS.

Demis Roberto Correia De Melo¹

RESUMO

Trata-se de um dos mais relevantes temas da atualidade, pois tivemos diversas decisões em flagrante desrespeito a coisa julgada, uma vez que os acordos judiciais trabalhistas, fazem coisa julgada, conforme previsto em nossa carta constitucional.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19. Acordos trabalhistas. Coisa julgada. Acordos na justiça do trabalho. Imutabilidade. Suspensão.

ABSTRACT

It is one of the most relevant issues today, as we have had several decisions in flagrant disregard for res judicata, since the judicial labor agreements do res judicata, as provided for in our constitutional charter.

KEYWORDS: Covid-19. Labor agreements. Thing judged. Labor justice agreements. Immutability. Suspension.

¹ Graduado em Direito - Especialização em Direito do Trabalho Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - Especialização em Direitos Humanos pela Universidade de São Paulo -Mestre em Direito das Relações Sociais - PUC/SP



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

INTRODUÇÃO

Vivemos momento de alta complexidade, em que as relações habituais estão totalmente destorcidas, fazendo com que o mundo pare e olhe para seu próprio íntimo na busca de solução ao distópico momento vivido.

O mundo há pelo menos dois meses encontra-se parado, o lema é ficar em casa, somente os profissionais da saúde estão bravamente resistindo a esse estigma, arriscando suas vidas para salvaguardar a de outrem.

A tristeza assombra a população com medo do que pode vir, sem uma cura, sem remédios confiáveis e com pouco conhecimento da doença, vivemos discursos dissonantes que mais causam terror do que ajudam nesse difícil momento.

Não distante desse cenário de verdadeiro caos, nosso judiciário busca equacionar essa disfunção social, pois sabe-se que em nosso país a judicialização das questões ainda é a maneira mais procurada por uma sociedade em que impera o poder do mais forte, sendo o judiciário na figura do magistrado o equilíbrio dessa balança.

Por isso, brilhantemente *Aristóteles em seu livro Ética a Nicômaco*, ao ensinar que a justiça é como uma flecha que deve acertar o centro do alvo, propõe que se a flecha se

desviar do alvo, o arqueiro, representado pelos juízes, promotores, procuradores, advogados, estarão praticando algo que podemos chamar de injustiça, dessa forma a justiça só é realizada se o arqueiro acerta o centro do alvo.

É importante mencionarmos que não se trata de irresignação com o sentenciado, uma vez que para isso existem os Tribunais para a solução do conflito, aqui estamos pautando nosso pensamento na flecha que deve alcançar, ao final, o centro de seu alvo.

Nesta medida, surge o COVID – 19, pandemia reconhecida pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, que alcança a vida modificando todos os parâmetros existentes na sociedade, pois passamos de um estado de caos “normal”, para um estado de calamidade pública, com centenas de mortos, milhares de infectados e paralisação temporária das atividades econômicas, com exceção das atividades chamadas essenciais, definidas por cada Estado a partir de legislação própria.

No âmbito Federal as diretrizes foram delineadas pela Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, que buscou em consonância com os ditames estabelecidos pela OMS, reconhecer o período de emergência e ajudar o Estado a combater tal pandemia.



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

Ato contínuo, ao longo desse período foram editadas diversas medidas provisórias para socorrer os empregadores e os trabalhadores, apenas como exemplo, em nossa opinião as mais importantes são a MP 927 e a MP 936.

Todavia, uma problemática nos assola, pois em nenhuma das medidas provisórias é tratado o tema com relação a suspensão dos parcelamentos e acordo pendentes na justiça do trabalho, parecendo que para o legislador pátrio é assunto de menor importância.

É fato que a Justiça do Trabalho equilibra a balança entre o capital e o trabalho, relação que de longe é conflituosa, sabe-se que a força do monetária subjuga o trabalho, por isso o princípio norteador da relação de trabalho é que o laborista em regra é hipossuficiente.

Em que pesem as reformas oriundas dos últimos governos visarem trazer um aspecto liberal às relações de trabalho, nunca podemos perder de vista os ditames esculpados nos artigos 2 e 3 da CLTⁱ.

Mesmo com as edições das legislação mais liberais, como exemplo o artigo 444 da CLTⁱⁱ, os princípios protetores das relações de trabalho não se alteraram, nesse sentido bem leciona o eminente professor *Renato Ruas de Almeida*, na *Pontifícia Universidade*

Católica de São Paulo, princípios formam a pedra fundamental que sem ela a construção desaba.

Assim, considerando a parte empregado na condição que lhe compete, como hipossuficiente nas relações, não podemos esquecer que por vezes o empregador encontra-se envolvido em situações que prejudicam o bom andamento de seus negócios, todavia, problemas que deles não deu causa e por isso não poder ser responsabilizado.

Tais, casos encontram-se previstos em nossa legislação e são plenamente aplicáveis, são os casos da força maior ou caso fortuitoⁱⁱⁱ e facto príncipe^{iv}.

Nesta linha conceitual, se faz necessário explicarmos os dispositivos acima mencionados, força maior, conforme Gustavo Filipe Barbosa Garcia^v, explica como: “sendo um evento inevitável, é que decorre da natureza (*act of good*), como desastres naturais; caso fortuito, caracterizado por ser imprevisível, é gerado por fato humano, como falhas humanas”.

Continua o eminente professor “Os diversos eventos que se alega serem imprevisíveis e inevitáveis, no campo das relações de Direito do Trabalho, recebem interpretação restritiva, não sendo a força maior de simples e frequente reconhecimento no



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

campo trabalhista. Por isso, casos como problemas financeiros, decorrentes de políticas econômicas ou dificuldades diversas verificadas no mercado, não são apenas previsíveis, mas inerentes à atividades econômica desenvolvida, cabendo ao empregador assumir os respectivos riscos, inclusive por ser o beneficiário de eventuais lucros. Do mesmo modo, a falência da empresa também não se amolda ao efetivo conceito de força maior”.

Já o fato do príncipe, é conceituado pelo professor Hely Lopes Meireles^{vi}: “fato príncipe é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo. Essa oneração, constituindo uma álea administrativa extraordinária e extracontratual, desde que intolerável e impeditiva da execução do ajuste, obriga o Poder Público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis”. Seguindo para o tratadista Gustavo Filipe Barbosa Garcia “sua caracterização exige a completa impossibilidade de continuação da atividade empresarial”.

Aqui nos parece que tais conceitos não se aplicam ao tema proposto, pois embora o resultado final seja o mesmo, não se trata de caso fortuito eis conceitualmente inaplicável e, já para a força maior, não existe efetivo impedimento quanto a realização do pagamento, isso porque o núcleo eixo do ato a ser praticado não está de fato obstaculizado, no sentido de que nada impede que a pessoa se mova para cumprir sua obrigação ou conte com suas atividades afetadas substancialmente. De fato, embora muitas empresas tenham sido atingidas, a prova da substancialidade cabe a quem alega, sendo importante não perder de vista que hoje muitas empresas promovem suas atividades em ambiente remoto, como o caso das vendas *online*, possuindo no comércio virtual grande fonte de renda.

Desta maneira, as empresas em sua maioria continuaram com suas atividades, com certas dificuldades, mas sem paralização por completo, devemos mencionar que alguns setores da economia pouco foram afetados como é o caso da indústria de alimentação, supermercados, açougues, medicamentos, farmácias, hospitais e transporte, citamos apenas como exemplo.

Neste sentido trago a luz, matéria publicada no jornal Valor Econômico^{vii}, com a temática “Caixa Alto Ajuda Grandes Empresas a Enfrentar Crise”, onde é possível extrair que



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

a maioria das grandes empresas negociadas na bolsa brasileira tem dinheiro em caixa ou aplicações financeiras para cobrir mais de um ano da folha de pagamento, neste lastro, em recente levantamento é possível concluir que 85% das empresas poderiam cumprir com suas obrigações trabalhistas mesmo que ficassem paradas por 12 meses, sendo que as demais conseguiriam por 6 meses, dados obtidos pelo Valor Data com base nos balanços apresentados pelas empregadoras.

Acredito que assim catapultamos as possibilidades de alegação de força maior, caso fortuito ou fato príncipe, todavia, ainda resta a alternativa até aqui não mencionada prevista nos artigos 478 a 480 do Código Civil^{viii}, teoria da imprevisibilidade, plenamente aplicável subsidiariamente a legislação consolidada, sendo esta mais próxima dos casos em concreto do que outras teorias já mencionadas.

Todavia, nossa inquietude subsiste na seguinte pergunta: tal teoria se aplica aos acordos trabalhistas já finalizados e muitos desses realizados na face de execução?

Em nosso sentir devemos fazer uma diferenciação importante, porém que ao final produzirá o mesmo resultado.

No processo do trabalho ao iniciar a audiência deve o magistrado propor as partes a realização de conciliação^{ix}, sendo dever do julgador a busca por conciliar os conflitos a ele apresentado.

Ocorre que ao realizar o acordo o juiz o homologa, sendo que tal ato realizado produz coisa julgada material, tonando a matéria irrecorrível.

Todavia, há casos em que a dinâmica processual corrente na justiça do trabalho, permeia seja o ato conciliatório realizado em audiência inicial, onde as partes sequer adentram ao mérito da demanda, de modo que não lhes será possível estabelecer o resultado final da questão delineada, com base no desenvolvimento e melhor robustez do campo probatório.

De outra sorte, como é dever da especializada conciliar, não são raros os acordos realizados em sede de execução trabalhista, em que a sentença final já transitou em julgado, sem a realização de pagamento voluntário, não restando alternativa que não a persecução executória.

Para esses casos o legislador, condescendente com o devedor, também deixou uma possibilidade de parcelamento da dívida^x, pois é melhor dar alguma



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

efetividade ao título executivo do que manter a sensação de injustiça.

Entretanto, nestes casos a dívida resta consolidada, o devedor sabe que deve e apenas busca o parcelamento do débito exequendo, conhecido e já existente, muitas vezes pendente durante longos anos.

Embora sejam casos jurídicos diferentes, devem ser aplicados os mesmos conceitos que aqui iremos mencionar, já que a suspensão ou alteração do pagamento afeta a coisa julgada^{xi} e a segurança jurídica uma vez que os acordos homologados são imutáveis^{xii}, nesta mesma linha sabe-se que o acordo homologado por consequência faz coisa julgada^{xiii}.

Por derradeiro e não menos importante, não é dado ao mesmo magistrado decidir duas vezes as mesmas questões que já apreciou^{xiv}, ora se houve a homologação do acordo e as partes concordam com a transação não pode o mesmo julgador apreciar os termos do acordo, sob pena de mutabilidade da coisa julgada material e ferimento da segurança jurídica.

Desta forma a modificação dos termos do acordo, aplicando-se a suspensão do pagamento ou alteração do pactuado, fere a coisa julgada, conforme inculpada no artigo 5, XXXVI, da carta constitucional, além de ir em contrapasso a legislação ordinária

capitulada no artigo 505 do Código de Processo Civil.

CONCLUSÃO

Nosso maior bem é a segurança jurídica das decisões transitadas em julgado, qualquer alteração fere a manutenção da ordem de todo o arcabouço jurídico e portanto, deve ser tomada com demasia cautela.

É cediço que o momento vivido é por demais prejudicial a todos, porém não deve ser o trabalhador, que havia buscado a justiça por não receber seus haveres em conformidade com a legislação, a parte atingida.

Neste período de pandemia, diversas legislações foram criadas no sentido de socorrer as empresas, bem como ajudar o empregador, com linhas de créditos, possibilidade de redução de jornada e salário, concessão de férias coletivas com posterior pagamento de terço constitucional e até suspensão do contrato de trabalho por 60 dias.

Essas soluções visam a manutenção da saúde financeira do empregador, entretanto, na ponta dessa relação subsiste um trabalhador que deixou de receber seus haveres corretamente e buscou na justiça seu direito que já deveria ter sido adimplido em época própria e, por vezes, muitíssimo anterior. Assim, repassar o risco do negócio ao trabalhador à custa de se banalizar a



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

coisa julgada, nos parece algo que precisa de muita cautela e que o bom senso pede para não tomarmos, pois se a desconfiança na segurança jurídica subsistir não haverá mais nada na democracia confiável, caindo por terra o próprio estado de direito.

Por derradeiro, se o legislador ordinário entende-se como importante para a economia tal tema, teria tratado do assunto em legislação própria, todavia, até o presente momento inexistente mandamento referente a esse tema, cabe ao judiciário zelar pela segurança jurídica analisando a questão com base em toda a pirâmide de ordenamento existente, tratando as excepcionalidades como devem, pois caso alguma empresa necessite realmente de nova pactuação que seja carregado de provas robustas a fundamentar a questão, pois se assim não for salvaguardaremos a parte e perderemos o todo.



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

REFERÊNCIAS E NOTAS

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Método, 2011.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Consolidação da leis do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos. 1956. v. 2.

MAGANO, Octávio Bueno. **Lineamentos de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Ltr, 1969.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: Editora Ltr, 2009.

VENOZA, Silvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

i Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

ii Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos

contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de

Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

iii Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

iv Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável § 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. § 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. § 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

v GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 3º Ed. São Paulo: Editora Método, 2011. p. 382.

vi MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 26. ed. Atual. Por Eurico de Andrade Azevedo, Delcio Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 229

vii

<https://valor.globo.com/impreso/noticia/20/20/03/27/caixa-alto-ajuda-grandes-empresas-a-enfrentar-crise.ghtml>

viii Art. 478. Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação. Art. 479. A resolução poderá ser evitada, oferecendo-se o réu a modificar equitativamente as condições do contrato. Art. 480. Se no contrato as obrigações couberem a apenas uma das partes, poderá ela pleitear que a sua prestação seja reduzida, ou alterado o

modo de executá-la, a fim de evitar a onerosidade excessiva.

ix Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

x Art. 745-A. No prazo para embargos, reconhecendo o crédito do exequente e comprovando o depósito de 30% (trinta por cento) do valor em execução, inclusive custas e honorários de advogado, poderá o executado requerer seja admitido a pagar o restante em até 6 (seis) parcelas mensais, acrescidas de correção monetária e juros de 1% (um por cento) ao mês. (Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006). § 1º Sendo a proposta deferida pelo juiz, o exequente levantará a quantia depositada e serão suspensos os atos executivos; caso indeferida, seguir-se-ão os atos executivos, mantido o depósito. (Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006). § 2º O não pagamento de qualquer das prestações implicará, de pleno direito, o

vencimento das subsequentes e o prosseguimento do processo, com o imediato início dos atos executivos, imposta ao executado multa de 10% (dez por cento) sobre o valor das prestações não pagas e vedada a oposição de embargos. (Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006).



PRIMEIROS PENSAMENTOS COM REFERÊNCIA AO IMPACTO DA CORONA
VÍRUS (COVID-19) NO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS TRABALHISTAS
Demis Roberto Correia De Melo

xi Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

xii **Art. 502.** Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso.

xiii **Art. 487.** Haverá resolução de mérito quando o juiz: I - acolher ou rejeitar o pedido formulado na ação ou na reconvenção; II - decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição; III - homologar: a) o reconhecimento da procedência do pedido formulado na ação ou na reconvenção; b) a transação; c) a renúncia à pretensão formulada na ação ou na reconvenção. Parágrafo único. Ressalvada a hipótese do [§ 1º do art. 332](#), a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

xiv **Art. 505.** Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas relativas à mesma lide, salvo: I - se, tratando-se de relação jurídica de trato continuado, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito, caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença; II - nos demais casos prescritos em lei.