

COVID-19 E AS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE REVISÃO DOS ACORDOS HOMOLOGADOS SOB A PERSPECTIVA DOS IMPACTOS ECONÔMICOS ORIUNDOS DAS MEDIDAS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL E QUARENTENA

Carolina Silva Silvino Assunção*

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O surgimento do COVID-19 e sua súbita disseminação pelo mundo ocasionaram abalos significativos nas mais diversas relações sociais. O reconhecimento do estado de calamidade pública¹ que o Brasil enfrenta e as consequentes medidas de distanciamento social e quarentena trouxeram repercussões substanciais nas relações de trabalho, que já também são sentidas nos processos trabalhistas.

Além de já receber inúmeras novas ações, nas quais partes discutem questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho em contexto de pandemia e a aplicação das medidas excepcionais

* Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF. MBA em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos (FDMC/MG). Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 3ª Região. Professora do curso de pós-graduação da Faculdade de Direito Milton Campos e Centro Universitário Newton Paiva.

¹ Decreto Legislativo n. 06/2020.

criadas pelo governo federal², o Poder Judiciário trabalhista enfrenta reflexos do coronavírus em ações ajuizadas antes do início da pandemia e da declaração do estado de calamidade no País.³

A redução do funcionamento - e até mesmo o fechamento - de diversos estabelecimentos comerciais impactou o fluxo de caixa de vários empregadores, introduzindo empresas em forte crise financeira. Em razão da situação de instabilidade em que se encontram, alguns empregadores buscam a Justiça do Trabalho com o intuito de alterar as condições pactuadas em acordos judiciais homologados.

Trata-se de situação inusitada e sensível, até então não enfrentada pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro. O grave momento de crise sanitária pelo qual passamos, decorrente do COVID-19, não foi vivenciado pela sociedade brasileira em um passado recente. Não há registro de uma pandemia dessa magnitude nas últimas décadas, sendo o último registro de situação similar datado de 1917, época na qual o mundo enfrentou a gripe espanhola. Não se pode olvidar, contudo, de que, apesar das semelhanças sanitárias, o mundo do trabalho daquela época em muito se distancia do atual, o que torna a experiência anterior pouco relevante no que diz respeito às soluções aplicadas ao universo trabalhista.

Nesse contexto, e considerando ser o direito um produto das relações sociais, baseado em uma integração normativa de fatos e valores⁴, necessário reconhecermos que o nosso atual ordenamento jurídico não possui respostas prontas e perfeitas para o momento que estamos enfrentando. Por tal razão, é necessário que os operadores do direito tenham muita cautela e façam um exercício especial de reflexão na interpretação e na adaptação dos institutos jurídicos existentes.

² Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020.

³ 20 de março de 2020, conforme Decreto Legislativo n. 06/2020.

⁴ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed., ajustada ao novo Código Civil. 8. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 64-65.

É preciso não perder de vista, no entanto, que toda interpretação a ser feita deve ser pautada nos princípios constitucionais, nos princípios que refletem a razão de ser e de existir do Direito e do Processo do Trabalho e do ordenamento jurídico posto. O momento é de construirmos alternativas que tenham seus alicerces na Constituição da República de 1988, notadamente na valorização social do trabalho, na livre iniciativa e no prestígio da segurança jurídica.

É que, apesar de o Estado brasileiro ter editado diversos atos normativos em razão da pandemia⁵, o ordenamento jurídico pátrio, notadamente no que diz respeito aos negócios jurídicos e às normas processuais, permanece vigente, sendo de extrema relevância sua observância para que tenhamos segurança nas relações.

É certo que a Justiça do Trabalho carrega em seu DNA o espírito conciliatório.⁶ A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 846 e 850, torna obrigatória a proposta de conciliação em dois momentos processuais. Além disso, o art. 831, parágrafo único, incluído na CLT pela Lei n. 10.035/2000, confere ao acordo judicial trabalhista a mesma força de uma decisão transitada em julgado, excetuando tais efeitos apenas para a Previdência Social, no que diz respeito às contribuições previdenciárias.

Por toda a relação especial que a Justiça do Trabalho tem com a conciliação, é este ramo especializado, de acordo com o relatório do CNJ, o responsável pelos maiores índices de solução de conflitos pela composição, tendo média de 24% dos casos finalizados pela via da conciliação.⁷ O acordo judicial trabalhista, portanto, tem importância fundamental no âmbito da Justiça do

⁵ Neste link, o leitor poderá encontrar todos os atos normativos federais editados em razão da pandemia: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>. Acesso em: 11 maio 2020.

⁶ COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. *A conciliação no processo do trabalho*. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 maio 2020.

⁷ Informações retiradas do sítio do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/indice-de-conciliacao-da-justica-do-trabalho-e-o-maior-de-todo-o-judiciario-aponta-cnj. Acesso em: 14 maio 2020.

Trabalho porquanto, além de resolver parte significativa das lides, propicia solução célere do conflito, pois, sendo espontaneamente cumprido, evita a fase executória, verdadeiro gargalo da jurisdição trabalhista.

Este estudo visa a analisar as possibilidades de revisão de acordos judiciais trabalhistas homologados em razão da pandemia do coronavírus.

2 O ACORDO JUDICIAL TRABALHISTA

O acordo judicial trabalhista é fruto da aplicação exitosa de método de solução de conflitos em que as partes agem na composição, dirigidas por um Juiz, que exerce expressiva força condutora dinâmica, conseguindo resultados que, originalmente, não eram imaginados ou queridos pelas partes.⁸

Segundo Adriana Goulart de Sena Orsini⁹, os requisitos para a conciliação e, conseqüentemente, para o acordo judicial trabalhista são:

[...] convenção das partes; reciprocidade das concessões, incerteza (subjéctiva) a quem pertence o direito (*res dubia*); incerteza sobre o resultado do processo (*res litigiosa*); direitos patrimoniais de carácter privado.

Não se pode olvidar de que o acordo judicial trabalhista é um negócio jurídico transaccional e, como todo negócio jurídico,

⁸ ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Solução de conflitos por meio da conciliação: contínuo espaço institucional para a composição processual adequada. In: KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista*. São Paulo. LTr, 2017. p. 33.

⁹ ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Solução de conflitos por meio da conciliação: contínuo espaço institucional para a composição processual adequada. In: KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista*. São Paulo. LTr, 2017. p. 33.

caracteriza-se por ser um ato de vontade, no qual a vontade das partes atua no sentido de se obter um fim pretendido.¹⁰ Trata-se de inequívoca demonstração de liberdade dos indivíduos em alcançar efeitos jurídicos queridos, constituindo o acordo judicial um instrumento de expressão da autonomia privada, que confere às partes o poder de autorregulamentação de seus interesses, desde que observados o princípio da boa-fé objetiva e os demais preceitos que circundam o Estado Democrático de Direito.¹¹

O acordo judicial entabulado entre as partes é dotado da garantia do ato jurídico perfeito, conforme preceitua o inciso XXXVI do art. 5º da Constituição da República. Nas palavras de Kildare Gonçalves de Carvalho, é perfeito o negócio jurídico que reúna os elementos substanciais previstos na lei civil, quais sejam: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.¹²

Diferentemente dos demais negócios jurídicos firmados no âmbito das relações privadas, as transações judiciais perpetradas após o ajuizamento de uma ação levam, tanto no Processo do Trabalho quanto no Processo Civil, a chancela do Estado-Juiz, conferindo aos negócios também o manto da coisa julgada.

Nas palavras de Cleber Lúcio de Almeida, a coisa julgada, além de ser uma opção política, fundada em razões de oportunidade, utilidade social e certeza¹³,

[...] atribui à decisão judicial uma especial qualidade, qual seja, a imutabilidade e a indiscutibilidade. [...] Passada em julgado a decisão, torna-se definitivo o seu conteúdo, o que implica proibição de demanda idêntica àquela decidida ou de ataque ulterior

¹⁰ MONTEIRO, Washington de Barros; PINTO, Ana Cristina de Barros Monteiro França; Curso de direito civil: parte geral. 42. ed. São Paulo. Saraiva, 2009. p. 219.

¹¹ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito das obrigações*. 2. tiragem. 4. ed. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2010. p. 92.

¹² CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*. Teoria do estado e da constituição. Direito constitucional positivo. 15. ed., revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 815.

¹³ ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 7. ed., revista, atualizada e ampliada. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 664.

tendente a obter o reexame da questão (indiscutibilidade) e de proferimento de nova decisão sobre ela (imutabilidade). A imutabilidade e a indiscutibilidade, como qualidades da decisão, dizem respeito ao seu conteúdo (a definição da norma regente do caso concreto ou dos direitos ou obrigações das partes) e não seus efeitos (consequências sobre a realidade concreta).

No que tange à aparente colisão entre a transação judicial trabalhista e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, Adriana Goulart de Sena Orsini¹⁴ esclarece inexistir incompatibilidade dos institutos no âmbito da Justiça Especializada:

No caso da conciliação judicial trabalhista é importante ressaltar que nada impede que o trabalhador e o empregador avencem cláusulas, sem com isso implicar em nulidade necessária. O caráter cogente da norma ou a sua inderrogabilidade não implicam, necessariamente, na absoluta impossibilidade de disposição de direitos (art. 334, § 11º, do CPC/15 c/c art. 769 da CLT). Quando a transação ocorre perante o Estado, o princípio da utilidade social prepondera. O Estado entende que é melhor, politicamente, terminar a lide e que, assim celebrada, a transação não serviu como um instrumento para a derrogação de institutos básicos.

A mesma autora¹⁵ demonstra, ainda, que o ato praticado pelo Juiz do Trabalho, ao homologar uma transação judicial, é um

¹⁴ ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Solução de conflitos por meio da conciliação: contínuo espaço institucional para a composição processual adequada. In: *Direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista*. KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). São Paulo. Ed. LTr, 2017. p. 34.

¹⁵ ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Solução de conflitos por meio da conciliação: contínuo espaço institucional para a composição processual adequada. In: *Direito processual do trabalho na perspectiva do código de processo civil e da reforma trabalhista*. KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). São Paulo. Ed. LTr, 2017. p. 34.

verdadeiro ato jurisdicional, porquanto o magistrado, ao cancelar o negócio jurídico entabulado entre as partes, decide, considerando todas as particularidades do caso concreto, por fim à controvérsia, que ficará sepultada pela coisa julgada:

A transação judicial, pois, está dentro do sistema de legislação social, na medida em que concilia a necessidade de segurança dos negócios jurídicos com a necessidade de tutela da ordem econômica e social. Por conveniência de política legislativa, homologar (que é o que sempre ocorre com a transação judicial) é tornar o ato que se examina semelhante ao ato que deveria ser o que se tem por modelo ou ideia. Pode ser ficção jurídica, mas é de política legislativa. A existência de homologação é dita como suficiente para o controle da legitimidade do ato negocial. E, desta forma, resolve-se o aparente impasse - estabilidade nas relações jurídicas e indisponibilidade de certos direitos ou realização desses. Quando o Juiz homologa o acordo (dá o seu aval), ele está praticando um verdadeiro ato jurisdicional (“sentença de homologação”, para alguns) que inclusive põe fim ao processo, extinguindo-o com resolução de mérito - art. 457, III, b, do CPC/15-, possibilitando que seja reconhecida a coisa julgada (art. 515, II e III, do CPC/15 e art. 831, parágrafo único, da CLT) e o cumprimento da sentença (CPC) e/ou sua execução (CLT).

O acordo judicial trabalhista caracteriza-se por ser uma espécie de negócio jurídico que tem a proteção da coisa julgada a partir da sua homologação pelo juiz. Por se tratar de negócio criado a partir da autonomia da vontade das partes, não há dúvidas de que a melhor alternativa, no atual cenário, é aquela em que trabalhador e empregador atuam com transparência e com consciência das dificuldades do momento e resolvem, por espontânea vontade, renegociarem o acordo pactuado. No entanto, não sendo a nova conciliação possível, necessário se faz perquirir

acerca das possibilidades que o ordenamento jurídico oferece para o enfrentamento dos pedidos de alteração do pactuado. Assim, considerando que a revisão do acordo judicial trabalhista envolve questões de direito material e de direito processual, analisar-se-ão, separadamente, os referidos aspectos.

2.1 A possibilidade de revisão do pactuado na perspectiva do direito material

Por ser o acordo judicial trabalhista em sua essência um negócio jurídico, é certo que a transação deve observar o que é denominado de *pacta sunt servanda*, que pode ser traduzido como a característica de obrigatoriedade de cumprimento integral dos pactos firmados. Por ter sido o acordo judicial constituído por iniciativa das partes e, estando assim, alicerçado na autonomia da vontade, são, em regra, inadmissíveis intervenções externas que alterem o que foi livremente estabelecido entre trabalhador e empregador.

A exceção ao *pacta sunt servanda* é traduzida pela cláusula *rebus sic stantibus* - corolário da aplicação da Teoria da Imprevisão -, que determina que o pactuado deve ser cumprido desde que também estejam mantidas todas as condições existentes quando da elaboração do acordado. É que, havendo desequilíbrio entre as partes, encontrando-se uma delas em significativa onerosidade excessiva, admitir-se-á a revisão do pactuado com vistas a retornar ao estado de equilíbrio existente quando da formalização da transação.¹⁶

Carlos Roberto Gonçalves¹⁷ explica a origem da revisão dos contratos no ordenamento jurídico brasileiro e aponta o entendimento pacífico da jurisprudência, de até então, no sentido de que imprevisibilidades financeiras e econômicas não são causas suficientes a amparar o pleito de revisão do pactuado:

¹⁶ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. Volume 3, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 52-53.

¹⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. Volume 3, 9. ed. São Paulo. Saraiva, 2012. p. 52-53.

Entre nós, a teoria em tela foi adaptada e difundida por Arnaldo Medeiros da Fonseca, com o nome de teoria da imprevisão, em sua obra Caso fortuito e teoria da imprevisão. Em razão da forte resistência oposta à teoria revisionista, o referido autor incluiu o requisito da imprevisibilidade, para possibilitar a sua adoção. Assim, não era mais suficiente a ocorrência de um fato extraordinário, para justificar a alteração contratual. Passou a ser exigido que fosse também imprevisível. É por essa razão que os tribunais não aceitam a inflação e alterações na economia como causa para a revisão dos contratos. Tais fenômenos são considerados previsíveis entre nós.

Para a aplicação da Teoria da Imprevisão, imprescindível se torna verificar, além da superveniência de um fato imprevisível e a onerosidade excessiva para uma das partes, a alteração da base econômica objetiva do contrato.

No que diz respeito à ocorrência de um fato imprevisível, indiscutível que a pandemia causada pelo COVID-19 se enquadra na hipótese de caso fortuito (art. 393 do Código Civil e art. 501 da CLT), porquanto se configura como fato ocorrido independentemente da vontade dos indivíduos.

Questões que exigem maior aprofundamento, contudo, estão relacionadas à ocorrência ou não de alteração da base objetiva do acordo por força do COVID-19 e pelo estabelecimento de nexo causal direto entre o inadimplemento e a pandemia. A possibilidade de ocorrência de crise financeira, advinda do estado de calamidade sanitária, que exigiu a tomada de medidas drásticas pelo Poder Executivo - tais como fechamento de estabelecimentos, interrupção de alguns serviços, isolamento social e quarentena-, é elemento suficiente para caracterizar a alteração da base objetiva do pactuado, apta a autorizar a revisão do acordo judicial?

No que diz respeito ao tema, os Tribunais brasileiros tinham jurisprudência consolidada no sentido de que a alegação de crise econômica, por si só, não é motivo suficiente a autorizar a revisão do pactuado:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACORDO. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. IMPUGNAÇÃO AO CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. REVISÃO CONTRATUAL. TEORIA DA IMPREVISÃO. CLÁUSULA *REBUS SIC STANTIBUS*. CRISE ECONÔMICA. EFEITOS CONCRETOS. AUSÊNCIA DE PROVA. EXCESSO DE EXECUÇÃO. JUROS EXCESSIVOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. ALEGAÇÕES GENÉRICAS. AGRAVO IMPROVIDO. DECISÃO MANTIDA. - O acordo extrajudicial homologado pelo Judiciário constitui título executivo judicial, cabível execução forçada em caso de descumprimento. A só alegação da ocorrência de crise econômica, sem demonstração dos respectivos efeitos concretos, não autoriza a revisão de contrato com base na teoria da imprevisão. A alegação genérica de juros excessivos é insuficiente à demonstração do excesso de execução. (TJ-MG-AI: 10271160100860001 MG, Relator: José Marcos Vieira, Data de Julgamento: 31.10.2018, Data de Publicação: 09.11.2018.)

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE DESPEJO POR FALTA DE PAGAMENTO CUMULADA COM COBRANÇA DE ALUGUÉIS. [...] APLICAÇÃO DA TEORIA DA IMPREVISÃO. CRISE FINANCEIRA E QUEDA NO FATURAMENTO. AFASTAMENTO. OSCILAÇÕES NORMAIS NO CENÁRIO ECONÔMICO DO PAÍS. CIRCUNSTÂNCIAS INERENTES À ATIVIDADE EMPRESARIAL. AUSÊNCIA DE FATO EXTRAORDINÁRIO E IMPREVISÍVEL, A JUSTIFICAR A INCIDÊNCIA DA TESE. [...] REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA E REDISTRIBUIÇÃO DOS ÔNUS DE SUCUMBÊNCIA. RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO. [...] Como cediço, somente acontecimentos extraordinários ou imprevisíveis, isto é, fora da expectativa natural da realidade, podem, eventualmente, ensejar a resolução contratual com base na teoria da imprevisão. Do contrário, o princípio da conservação dos negócios jurídicos deve prevalecer, sob pena de total insegurança jurídica nas relações comerciais. Além disso, é entendimento jurisprudencial pacífico que as oscilações financeiras

(queda de faturamento) são fatos comuns na economia nacional, não considerados, via de regra, acontecimentos extraordinários ou imprevisíveis para fins de aplicação da cláusula *rebus sic stantibus* (art. 478 do Código Civil). A literalidade do art. 478 do Código Civil, *in verbis*, não deixa margem à dúvida, acerca da excepcionalidade da medida: 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. Na hipótese vertente, nenhum acontecimento extraordinário ou imprevisível foi provado após a formalização do contrato, tampouco é possível se extrair a obtenção de vantagem extrema por parte da Apelada/Autora, em detrimento da Apelante/Ré. [...] Assim, inviável a aplicação da teoria da imprevisão, para redução do valor dos aluguéis devidos. (TJ-SC - AC: 03023448920168240125 Itapema 0302344-89.2016.8.24.0125, Relator: Bettina Maria Maresch de Moura, Data de Julgamento: 05.05.2020, Sexta Câmara de Direito Civil.)

AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. DIREITO CIVIL. TEORIA DA IMPREVISÃO E TEORIA DA ONEROSIDADE EXCESSIVA. HIPÓTESES DE CABIMENTO. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DO DESEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO NO INSTRUMENTO CONTRATUAL [...] Esta Corte Superior sufragou o entendimento de que a intervenção do Poder Judiciário nos contratos, à luz da teoria da imprevisão ou da teoria da onerosidade excessiva, exige a demonstração de mudanças supervenientes nas circunstâncias iniciais vigentes à época da realização do negócio, oriundas de evento imprevisível (teoria da imprevisão) ou de evento imprevisível e extraordinário (teoria da onerosidade excessiva).

Na hipótese vertente, o Tribunal *a quo* ressaltou, explicitamente, que não pode ser reconhecida a imprevisão na hipótese vertente, em virtude de o recorrente ter pleno conhecimento do cenário da economia nacional, tendo, inclusive, subscrito diversos aditivos contratuais após os momentos de crise financeira, razão pela qual não seria possível propugnar pelo imprevisto desequilíbrio econômico-financeiro. (AgInt no REsp n. 1.316.595-SP. Quarta Turma. Rel. Min. Luis Felipe Salomão. Data do julgamento: 07.03.2017.)

É preciso registrar que, no Direito do Trabalho, a alegação de crise financeira deve ser analisada a partir das lentes especiais desse ramo do direito. É que, no âmbito do Direito do Trabalho, vige o princípio da alteridade, consubstanciado no art. 2º da CLT, que imputa ao empregador todos os riscos do negócio e confere ao salário seu caráter forfetário. Nessa perspectiva, a falta de recursos financeiros não pode, em regra, ser apontada como escusa válida para o descumprimento de obrigações trabalhistas.

Sobre o assunto, interessante é a decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA E NÃO CONCEDIDOS PELO EMPREGADOR. FORÇA MAIOR NÃO CONFIGURADA. CRISE FINANCEIRA NOTÓRIA NÃO COMPROVADA. LEI N. 7.238/1994. REQUISITOS NÃO CUMPRIDOS. A discussão se refere ao direito do reclamante aos reajustes salariais previstos em norma coletiva e não concedidos pela primeira reclamada, Massa Falida de S.A. Viação Aérea Rio Grandense. O fundamento da decisão regional para a improcedência do pedido foi a crise financeira vivenciada pela primeira ré, de conhecimento notório da categoria profissional. O reclamante sustenta que essa crise financeira não constitui força maior e não justifica o inadimplemento dos reajustes salariais, bem como que a ré não provou ter apresentado sua discordância perante as Assembleias Gerais da

categoria profissional, além do fato de as demais empresas reclamadas integrarem com ela grupo econômico e possuírem condições financeiras de arcar com os reajustes. Com efeito, de acordo com o artigo 501, *caput*, da CLT, considera-se força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. No entanto, a própria lei, no parágrafo primeiro do citado dispositivo, cuidou de assegurar que “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior”, de forma que, diante de uma situação de crise econômico-financeira experimentada pela empresa, é necessária a apuração dos fatores desencadeadores dessa conjuntura. E, uma vez constatada a participação, ainda que indireta, do empregador como causa dessa crise, não há falar em força maior. No caso, não há, na decisão regional, elementos que permitam se concluir não ter a reclamada contribuído para o surgimento da crise financeira alegada. Salienta-se que, de acordo com a doutrina, “nem a teoria da imprevisão ou mesmo a força maior seriam capazes, por si somente, a desobrigar o empregador de responder por sua obrigação de pagar a obrigação contínua e persistente dos salários obreiros.” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 789.) Isso porque é vedado à empresa transferir ao trabalhador os riscos da atividade econômica, em obediência ao princípio da alteridade insculpido no artigo 2º, *caput*, da CLT, segundo o qual, na esfera juslaboral, o ônus da atividade empresarial é de exclusiva responsabilidade do empregador, ainda que decorra do próprio contrato de trabalho, de modo que a simples alegação de força maior não tem o condão de isentar o empregador do cumprimento das suas obrigações contratuais. [...] Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 99700-86.2008.5.01.0010, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 07.10.2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16.10.2015.)

Verifica-se, assim, que, em razão de o empregador ser o destinatário de todos os eventuais bônus advindos da atividade econômica, assume para si a responsabilidade de todos os riscos do negócio, sendo que qualquer negligência ou descuido por sua parte pode vir a configurar concausa para o acontecimento inevitável, sendo suficiente para afastar até mesmo a figura da força maior (§ 1º do art. 501 da CLT). Pode-se concluir, nesse contexto, que as condições financeiras adversas que certas empresas enfrentam em virtude da pandemia não configuram, via de regra, elemento suficiente para a revisão de acordos judiciais.

Como já ressaltado, no entanto, em razão das características singulares da pandemia ocasionada pelo COVID-19, que traz verdadeiro ineditismo para a esfera jurídica, razoável e proporcional reconhecermos que, em certas situações, a pandemia, além de ser a responsável direta pelo inadimplemento do acordo pactuado, pode ter alterado a base econômica objetiva do acordo, autorizando a sua revisão.

É que, conforme amplamente divulgado pelas mídias, houve a edição de atos pelo Poder Executivo de todas as esferas, principalmente a municipal, nos quais foi estabelecido o fechamento compulsório de certas empresas, o que impossibilitou o exercício de algumas atividades econômicas por completo. E, em certos casos como o narrado, é possível que seja comprovado que o empregador não tenha contribuído, nem mesmo indiretamente, para a crise instaurada em seu negócio, ocorrendo tal situação de forma absolutamente imprevisível e alheia à sua vontade e ao seu comportamento.

Comprovada a hipótese acima referida, poderá o magistrado, após análise criteriosa das provas acostadas aos autos, com alicerce no art. 480 do Código Civil, alterar o modo de execução das obrigações, como forma de pagamento e de parcelamento, com vistas a evitar a onerosidade excessiva do empregador que não concorreu para a situação.

Registra-se parecer adequado ao magistrado, nesses casos, alterar tão somente a forma de cumprimento da obrigação,

concedendo ao devedor parcelamento diverso ou maior prazo para o pagamento dos valores. É que, diversamente do que se verifica na aplicação integral do art. 478 do Código Civil, não se observa, no caso de acordos judiciais trabalhistas que tiveram sua base econômica objetiva impactada pelo coronavírus, o surgimento de extrema vantagem para o credor. Pelo contrário. O trabalhador é a parte presumidamente hipossuficiente da relação jurídica e, nos tempos atuais, sente fortemente os efeitos da pandemia. A autorização para a revisão do acordo, nesses casos excepcionais, é pautada nos princípios da boa-fé, da razoabilidade, da conservação dos contratos e na tentativa de se encontrar meios céleres¹⁸ e eficientes de satisfação do crédito trabalhista.

É importante salientar, contudo, que, para que a parte requeira a revisão do acordo judicial trabalhista, é imprescindível que seu requerimento seja feito de forma fundamentada e transparente, sendo necessário que a empresa demonstre, de forma cabal, que seu faturamento foi significativamente atingido por ato da Administração Pública que tenha determinado a paralisação dos negócios, e que essa paralisação foi por tempo substancial e suficiente para trazer desequilíbrio inesperado nas contas da empresa. Em outras palavras, necessário que a empresa demonstre que o inadimplemento tem nexos diretos com o COVID-19 e com as restrições impostas.

Aqui, é preciso enfatizar que a crise financeira do empregador deve encontrar fundamento tão somente em questões externas à sua vontade, não podendo ter concorrido, ainda que em parte mínima, para o inadimplemento, sob pena de descaracterização dos requisitos indispensáveis que autorizam a revisão do pactuado.

Nesse contexto, necessário se faz que a empresa traga aos autos balancetes financeiros, fluxo de caixa, demonstrativo de vendas e demais documentos, de período anterior e posterior ao

¹⁸ É preciso pontuar que, não raras vezes, o parcelamento do pagamento é medida mais célere quando comparada com todos os trâmites que devem ser percorridos na execução trabalhista.

surgimento da pandemia, com vistas a subsidiar o seu pleito. A fim de não expor de forma desproporcional as questões atinentes ao funcionamento do empregador, pode a parte juntá-los com sigilo, requerendo ao juízo que a vista dos documentos seja restrita às partes e ao órgão judiciário.

Nesse fluxo de ideias, observa-se que a possibilidade de revisão das obrigações principais firmadas em acordo judicial trabalhista é extremamente pontual e excepcional e exige demonstração irrefutável para que seja acolhida.

No que diz respeito ainda às obrigações, observa-se que as partes, ao negociarem o acordo judicial, além de estipularem o valor da avença principal, local e forma de pagamento, têm por costume estabelecer multa para o caso de descumprimento do pactuado. A referida multa, em verdade, caracteriza-se como verdadeira cláusula penal, prevista nos artigos 408 e seguintes do Código Civil.

Segundo Orlando Gomes¹⁹,

A cláusula penal, também chamada de pena convencional, é o pacto acessório pelo qual as partes de um contrato fixam, de antemão, o valor das perdas e danos que por acaso se verificarem em consequência da inexecução culposa da obrigação.

Nas palavras de Cristiano Chaves de Faria e Nelson Rosenvald²⁰,

A cláusula penal desempenha função dúplice: inegavelmente, a sua função principal detém caráter ressarcitório, pois a pena convencional é previamente estipulada pelas partes, e, em caso de inexecução, o credor ficará dispensado de produzir

¹⁹ GOMES, Orlando. *Obrigações*. Atualizado por Edvaldo Brito. 16. ed. Rio de Janeiro. Forense, 2005. p. 159.

²⁰ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito das obrigações*. 2. tiragem. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 528.

provas em processo de liquidação, quanto aos eventuais danos emergentes e lucros cessantes. Há uma pré-avaliação dos prejuízos pela inexecução culposa; outrossim, acidentalmente, a cláusula penal possui natureza coercitiva, à medida que a imposição de uma sanção de caráter punitivo constrangerá o devedor a adimplir o contrato, reduzindo os riscos de descumprimento. Em suma, a coação é uma consequência indireta da liquidação prévia de danos.

É certo que o art. 416 do Código Civil estipula não ser necessário que o credor alegue prejuízo para exigir o pagamento da cláusula penal, e o art. 408 do mesmo diploma legal dispõe que incorre o devedor na cláusula penal desde que culposamente tenha deixado de cumprir a obrigação.

No que diz respeito à culpa do devedor em descumprir o acordo judicial homologado, na mesma linha do que defendido anteriormente, só estará o empregador autorizado a requerer a exclusão da cláusula penal, caso sua atividade tenha sido totalmente suspensa por ato da Administração Pública, tendo a restrição imposta impactado o fluxo de caixa de forma significativa, sendo essa a única causa do descumprimento da obrigação.

Pode ocorrer, também, de o descumprimento do acordo judicial ocorrer ao longo das prestações avençadas, em momento em que parte da obrigação já tenha sido efetivamente cumprida pelo devedor. O artigo 413 do Código Civil autoriza o Juiz, nesses casos, a reduzir o montante da penalidade, caso ela seja manifestamente excessiva. Assim, nos casos em que o descumprimento encontrar justificativa direta na pandemia, é possível que, em um juízo de equidade, seja a multa adequada ao montante efetivamente inadimplido.

Registra-se que tais alternativas, além de encontrar espaço extremamente diminuto de aplicação, haja vista todos os requisitos essenciais ao requerimento, devem ser utilizadas como *ultima ratio* nos casos em que as partes não foram capazes de resolver suas avenças pela negociação.

É que, renegociando o acordo judicial, as partes realizam efetiva novação da dívida (inciso I do art. 360 do Código Civil) que, homologada, passa a fazer nova coisa julgada.

Analisado o conteúdo material do requerimento de revisão do acordo judicial, necessário se faz perquirir acerca dos aspectos processuais, o que será feito no próximo tópico.

2.2 A possibilidade de revisão do pactuado na perspectiva do direito processual

Após a análise de qual matéria pode vir a ser arguida pela parte em eventual pedido de revisão de acordo judicial, necessário perquirir acerca do meio processual adequado para que o requerimento seja realizado.

Conforme já ressaltado neste estudo, por força do disposto no parágrafo único do art. 831 da CLT, o termo lavrado após a conciliação das partes valerá como decisão irrecurável, operando-se a coisa julgada.

Nas palavras de Felipe Bernardes²¹,

Celebrado o acordo em juízo, ou homologado judicialmente acordo extrajudicial (CLT, art. 855-B), a conciliação adquire força de coisa julgada para as partes no exato momento em que referendada pelo Juiz do Trabalho. (grifos nossos)

A coisa julgada caracteriza-se pela qualidade conferida à decisão transitada em julgado, que a torna imutável e indiscutível, de maneira a impedir que outros processos, entre as mesmas partes, venham a rediscutir e rejulgar o conflito já então definitivamente solucionado.²²

²¹ BERNARDES, Felipe. *Manual de processo do trabalho*. Volume único. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 578.

²² THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. Volume I. 59. ed., revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 1.142-1.143.

Observa-se, portanto, não ser, via de regra, possível rediscutir o acordo trabalhista homologado pelo juízo, haja vista operar-se a coisa julgada material tanto em relação à obrigação principal quanto em relação à multa estabelecida para o caso de descumprimento do pactuado, porquanto, conforme já ressaltado, trata-se de cláusula penal que muito se distancia das penalidades previstas no art. 537 do CPC²³ (*astreintes*).

Esclareça-se que, como também se admite o ajuizamento de ação rescisória com o fito de desconstituir decisão judicial transitada em julgado, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula n. 259 na qual consolidou o entendimento de que o termo de conciliação homologado pelo Juiz do Trabalho só poderia ser impugnável pela via da rescisória. A referida Súmula foi objeto de questionamentos quando da entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, que previu, em seu artigo 966, § 4º, que o meio processual adequado para se discutir eventual anulação de ato de disposição de direitos, homologado pelo juízo, é a ação anulatória.

A despeito da controvérsia ainda existente quanto ao meio processual adequado para a desconstituição de acordo judicial homologado no âmbito trabalhista, é preciso registrar que não é o pedido de revisão hipótese de utilização de uma das referidas medidas, porquanto, como analisado no tópico anterior, não há o intuito de desconstituição do acordo por um dos fundamentos

²³ Sobre as *astreintes*, decidiu o STJ que a penalidade não é abarcada pela coisa julgada material: AGRADO INTERNO NO AGRADO EM RECURSO ESPECIAL. *ASTREINTES*. ENTENDIMENTO ESTADUAL NO SENTIDO DA NECESSIDADE DE REDUÇÃO DO VALOR EXECUTADO. MONTANTE DESPROPORCIONAL. CONCLUSÃO FUNDADA EM FATOS E PROVAS. SÚMULA 7/STJ. POSSIBILIDADE DE REVISÃO DA MULTA. SÚMULA 83/STJ. AGRADO INTERNO DESPROVIDO. 1. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça firmou o entendimento de que o art. 461 do Código de Processo Civil de 1973 (correspondente ao art. 537 do novo CPC) permite ao magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, afastar ou alterar o valor da multa quando este se tornar insuficiente ou excessivo, mesmo depois de transitada em julgado a sentença, não havendo espaço para falar em preclusão ou em ofensa à coisa julgada (Súmula 83/STJ). [...] (AgInt no Agravo em Recurso Especial n. 1354776 - SP (2018/0222396-6. Relator: Ministro Marco Aurélio Bellizze. Data do Julgamento: 25 de fevereiro de 2019.)

apontados no art. 966 do CPC/2015 ou por alegação de anulação de negócio jurídico. O que pretende uma das partes é a revisão do acordo pela aplicação da Teoria da Imprevisão.

Nessa ordem de ideias, é preciso reconhecer que parte significativa dos acordos tem seus efeitos prolongados no tempo (como, por exemplo, acordos nos quais as partes estipulam o parcelamento do pagamento), caracterizando verdadeira relação jurídica continuativa ou sucessiva, situação apta a atrair a incidência do inciso I do art. 505 do CPC/2015.

Nas palavras de Fredie Didier Jr., Paula Sarno Braga e Rafael Alexandria de Oliveira²⁴, que podem ser aplicadas, por analogia, ao acordo judicial trabalhista homologado - que tem força de decisão irrecorrível,

A sentença que regula relações jurídicas permanentes e sucessivas contém uma cláusula *rebus sic standibus*: havendo modificação superveniente no estado de fato ou de direito, é lícito rever o quanto se decidiu. O art. 505, I, CPC, cuida do assunto. O dispositivo autorizaria o reexame de decisão sobre relação jurídica de trato continuado (permanente ou sucessiva), em caso de modificação superveniente de fato ou de direito, automaticamente em certos casos, ou mediante simples ação de revisão. [...] Modificando-se os fatos que dão ensejo à relação jurídica de trato continuado (e o próprio direito) e que legitimam o pedido de uma tutela jurisdicional, tem-se a possibilidade de propositura de uma nova ação, com elementos distintos (nova causa de pedir e novo pedido), a chamada ação de revisão ou ação de modificação. A coisa julgada não pode impedir a rediscussão do tema por fatos supervenientes ao trânsito em julgado (a eficácia preclusiva só atinge aquilo que foi deduzido ou poderia ter sido deduzido

²⁴ DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Curso de direito processual civil*. Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. 11. ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016. p. 567-568.

pela parte à época da decisão). A modificabilidade da decisão é decorrente da peculiar relação jurídica de direito material que ela certificou; é o direito material certificado que traz consigo a marca da modificabilidade, já que seus pressupostos são suscetíveis a variações no tempo. Ao deparar-se com a ação de revisão, o juiz estará julgando uma demanda diferente, pautada em nova causa de pedir (composta por fatos/direitos novos) e em novo pedido. Com isso, gerará uma nova decisão e uma nova coisa julgada, sobre essa nova situação, que não desrespeitará, em nada, a coisa julgada formada para a situação anterior.

Nessa perspectiva, vislumbra-se ser a ação revisional o meio processual mais adequado para se postular a revisão do acordo homologado, porquanto é ação que permite às partes, além do substancial exercício do contraditório e da ampla defesa - necessário para viabilizar à parte requerente a comprovação de todos os requisitos indispensáveis para que a revisão seja acolhida -, e para se assegurar o respeito à coisa julgada, direito fundamental assegurado pelo inciso XXXVI do art. 5º da Constituição da República.

É preciso considerar, no entanto, em respeito aos princípios basilares do Processo do Trabalho - notadamente o princípio da simplicidade - e em atenção ao especial momento que estamos vivenciando, no qual todos enfrentam as mais diversas dificuldades, ser possível ao Juiz do Trabalho receber o pedido de revisão de acordo feito por mera petição, desde que devidamente fundamentado e lastreado nas provas documentais necessárias, sendo imprescindível, contudo, que todas as garantias processuais constitucionais - que seriam certamente observadas no caso de uma ação autônoma - sejam asseguradas a ambas as partes.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia ocasionada pelo COVID-19 afetou substancialmente as relações sociais e, conseqüentemente, os processos trabalhistas. Em razão da necessidade de se observar o

isolamento social e a quarentena, diversos estabelecimentos empresariais tiveram suas atividades interrompidas, levando certas empresas à grave crise financeira.

As dificuldades econômicas repercutiram nos acordos trabalhistas então já firmados por tais empresas em juízo, em momento no qual o mundo sequer aventava a possibilidade de vivenciar a crise sanitária atual.

O momento é grave e exige de todos extrema sensibilidade e reconhecimento de que o ordenamento jurídico posto não contém soluções prontas para a situação pandêmica vivenciada. Nessa perspectiva, necessário que os operadores do direito façam especial esforço interpretativo, sempre com vistas a dar efetividade à Constituição da República de 1988.

O acordo judicial trabalhista, além de se figurar como espécie de negócio jurídico, passa a ter feição de decisão irrecorrível após sua homologação. Em razão da sua natureza jurídica, necessário se faz analisar tanto seus aspectos materiais quanto processuais para verificar se há possibilidade de sua revisão com fundamento na pandemia do Coronavírus.

Após análise de tais aspectos, observa-se que a revisão de acordos já homologados é possível apenas em hipóteses específicas e extremamente pontuais, devendo ser utilizada como *ultima ratio* nos casos em que as partes não foram capazes de resolver suas avenças pela negociação.

Além disso, conclui-se que a via processual mais adequada para o pleito é a Ação Revisional. Ressalva-se, no entanto, a possibilidade de o Juiz do Trabalho, amparado no princípio da simplicidade, admitir a pretensão aduzida em mera petição, de forma incidental, desde que todos os princípios e garantias processuais constitucionais sejam devidamente assegurados às partes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. 7. ed. revista, atualizada e ampliada. Salvador: Juspodivm, 2019.

BERNARDES, Felipe. *Manual de processo do trabalho*. Volume único. Salvador: Juspodivm, 2018.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*. Teoria do estado e da constituição. Direito constitucional positivo. 15. ed., revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. *A conciliação no processo do trabalho*. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf. Acesso em: 11 maio 2020.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Curso de direito processual civil*. Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. 11. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito das obrigações*. 2. tiragem. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

GOMES, Orlando. *Obrigações*. Atualizado por Edvaldo Brito. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. Volume 3, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MONTEIRO, Washington de Barros; PINTO, Ana Cristina de Barros Monteiro França. *Curso de direito civil*. Parte geral; 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Solução de conflitos por meio da conciliação: contínuo espaço institucional para a composição processual adequada. In: KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (coord.). *Direito processual do trabalho na perspectiva do código*

de processo civil e da reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2017.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed., ajustada ao novo Código Civil. 8. tiragem. São Paulo: Saraiva, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. Volume I, 59. ed., revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2018.