CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JULIA AVELAR CARRARA

OS PEDIDOS DE REVISÃO DOS ACORDOS TRABALHISTAS DECORRENTES DA CRISE ECONÔMICA DA PANDEMIA DO COVID-19

LAVRAS-MG
2020

JULIA AVELAR CARRARA

OS PEDIDOS DE REVISÃO DOS ACORDOS TRABALHISTAS DECORRENTES DA CRISE ECONÔMICA DA PANDEMIA DO COVID-19

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências do curso de Bacharelado em Direito.
Orientador(a) Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães.

LAVRAS-MG
2020

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

C313p

Carrara, Julia Avelar.
Pedidos de revisão dos acordos trabalhistas decorrentes da crise econômica da pandemia do COVID-19; orientação de Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2020.
45 f.; il.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das exigências do curso de graduação em Direito.

1. Revisão. 2. Acordo judicial trabalhista. 3. Pandemia. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

JULIA AVELAR CARRARA

OS PEDIDOS DE REVISÃO DOS ACORDOS TRABALHISTAS DECORRENTES DA CRISE ECONÔMICA DA PANDEMIA DO COVID-19

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências do curso de Bacharelado em Direito.

APROVADO EM: 06/10/2020.

ORIENTADOR(A)

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós – Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/UNILAVRAS

LAVRAS

2020

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Tales e Luzimar, por se fazerem tão presentes em minha vida e não meidrem esforços para que esse sonho se tornasse realidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por iluminar o meu caminho e sempre guiar os meus passos. Ao professor Giovani, os meus sinceros agradecimentos pela orientação e pelos ensinamentos durante minha vida acadêmica. Aos professores do UNILAVRAS, que ao longo desses cinco anos souberam nos transmitir, de forma brilhante, os seus ensinamentos. Á toda a minha família pelo apoio , incentivo e amor, em especial a minha irmã Camila. Às minhas amigas Amanda, Lorena e Thayná que tornaram a caminhada mais leve e divertida. A minha amiga/irmã Isis, minha inspiração para o início dessa jornada, agradeço pela amizade e pelocompanheirismo ao longo desses anos. Ao João Paulo, pessoa com quem amo partilhar a vida. Obrigada pelo carinho e paciência à cada novo desafio. Aos amigos da Ticle Advogados, agradeço pela oportunidade e pelo ensinamentos compartilhados.

RESUMO

Introdução: O presente trabalho de conclusão de curso irá analisar os pedidos de revisão dos acordos trabalhistas decorrentes da crise econômica da pandemia do COVID-19. **Objetivo:** analisar, do ponto de vista jurídico, os pedidos de revisão de acordos trabalhistas decrrentes da crise do COVID-19, levando em consideração a proteção legislativa e principiológica conferida ao trabalhador. **Metodologia**: A pesquisa foi realizada pelo método bibliográfico, mediante busca de livros e artigos científicos com temas referentes ao assunto dos pedidos de revisão dos acordos trabalhistas decorrentes da crise ecônomica da pandemia do COVID-19. Houve o levantamento bibliográfico, a leitura e seleção dos materiais pertinentes. **Conclusão:** Este estudo permitiu concluir que a melhor opção quanto a revisão dos acordos trabalhistas é que as partes, auxiliados por seus advogados, cheguem a um consenso quanto as alterações necessárias para que o pacto continue sendo cumprido.

Palavras-chave: Revisão; acordo judicial trabalhista; coisa julgada; pandemia.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Apud	Citado por
ART	Artigo
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CC	Código Civil
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana de Saúde
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 09
2 REVISÃO DE LITERATURA 12
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS 12
2.2 OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NA ECONOMIA NACIONAL 15
2.3 OS ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO 17
2.4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO 18
2.5 A NATUREZA JURÍDICA DOS ACORDOS TRABALHISTAS 23
2.6 OS ACORDOS TRABALHISTAS E A COISA JULGADA 25
2.7 A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E A REVISÃO DE ACORDOS JUDICIAIS 30
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS 39
4 CONCLUSÃO 41
REFERÊNCIAS 42

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo realizar uma análise sobre os pedidos de revisão dos acordos trabalhistas decorrentes da crise econômica gerada pela Pandemia do COVID-19.

Os primeiros casos de COVID- 19 no mundo surgiram na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019 e logo se espalharam pelo mundo, dando início a atual situação de pandemia vivenciada.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (OPAS, 2020).

No Brasil os governos, principalmente municipal e estadual, como medida para conter o avanço da doença deram início aos protocolos de distanciamento social, restringindo os horários de funcionamento de diversos comércios e em alguns casos determinando seu fechamento temporário.

Em decorrência das medidas adotas muitas empresas tiveram seu faturamento prejudicado, o que em muitos dos casos foi a justificativa para requerer na justiça a revisão dos acordos anteriormente homologados.

Com relação à escolha do tema, justifica-se pelo momento atípico vivenciado mundialmente e por se tratar de uma questão recente e que traz uma discussão em relação às garantias constitucionais que resguardam os trabalhadores, bem como sobre a segurança jurídica da coisa julgada. Trata-se também de um tema interdisciplinar, onde se faz necessário analisar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como do Código Civil e do Código de Processo Civil.

Dito isto, a importância de analisar de forma mais profunda este tema, consiste na necessidade de conhecer as normas legais que autorizam ou não a revisão, sem deixar de lado a análise da essencialidade do Direito do Trabalho, que é a proteção e a promoção da dignidade da pessoa humana para quem necessita do trabalho para sobreviver.

O grande problema do estudo reside em analisar se a alegação de

alteração na situação econômica da empresa é decorrente exclusivamente das políticas de distânciamento social decorrentes da pandemia, o que enseja uma possível revisão do acordo ou se a crise alegada não possui nexo com a atual situação.

Ante o exposto, o questionamento a ser solucionado é o seguinte: a revisão dos acordos trabalhistas fere o instituto da coisa julgada, conferida aos acordos homologados? E, quais os critérios devem ser observados ao analisar os pedidos de revisão?

O presente estudo tem por objetivo analisar se as consequências da pandemia do COVID-19 no Brasil, principalmente em relação a crise econômica e financeira de algumas empresas, ensejam o direito a revisão dos acordos trabalhistas.

Desta forma o primeiro tópico do presente trabalho faz uma análise sobre o surgimente do vírus no mundo e no Brasil. No segundo tópico a análise é em relação aos efeitos do vírus na economia nacional, onde são apontadas algumas pesquisas que demonstram os seus efeitos.

Por conseguinte, o terceiro tópico faz uma análise sobre os procedimentos dos acordos trabalhistas na justiça do trabalho, sua importância e dados que comprovam sua eficácia da garantia de uma resolução mais célere das lides trabalhistas.

O tópico subsequente analisa quais são os princípios constitucionais aplicaveis ao Direito do Trabalho e quais garantias asseguradas aos trabalhadores. O tópico seguinte análisa qual a natureza jurídica dos acordos trabalhistas, para que assim fique claro quais os institutos processuais poderão ser aplicados no momento do pedido de revisão.

Posto isso, o tópico subsequente discute o instituto da coisa julgada em relação aos acordos trabalhistas, analisando a legislação vigente, bem como as decisões dos tribunais.

Por fim, em decorrência de todo o exposto, o capítulo final realiza uma análise no campo material e processual trabalhista dos pedidos de revisão tendo como justificativa a crise econômica instaurada pela pandemia do Coronavírus.

A presente análise tem sua importância por se tratar de um assunto recente e que aborda não só a parte econômica das empresas, mas a vulnerabiliade extrema de quem recorre a justiça do trabalho.

No que tange à metodologia utilizada, a pesquisa se desenvolveu por meio do recurso metodológico bibliográfico, com base no estudo de livros, portais de periódicos, legislações, sites e pesquisas científicas que abordem algo semelhante ao assunto em análise. Dito isto, foi realizada uma abordagem qualitativa em busca de melhor explicar o tema e adequá-lo a legislação vigente.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Considerações iniciais

Os primeiros casos de Covid- 19 no mundo surgiram na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019 e logo se espalharam pelo mundo, dando início a atual situação de pandemia vivenciada.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia (OPAS, 2020).

No Brasil, o primeiro caso da doença foi confirmado em 26 de fevereiro de 2020, pelo Ministério da Saúde. Por causa da rapidez de contaminação do vírus, as incertezas em relação aos sintomas e métodos de tratamento e a preocupação com as ocupações nos leitos hospitalares o país adotou as medidas de distanciamento social.

Ocorre que o reconhecimento do estado de calamidade pública (Decreto Legislativo n. 6/2020) que o Brasil enfrenta e as consequentes medidas de distanciamento social e quarentena trouxe repercussões substanciais nas relações de trabalho, que já também são sentidas nos processos trabalhistas (ASSUNÇÃO, 2020).

Como bem disserta Assunção (2020), a respeito da pandemia do Covid-19

> “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”.

Diante das peculiaridades trazidas pela nova situação econômica e financeira enfrentada pelo país, houve na justiça do trabalho uma grande procura pela revisão e suspensão dos acordos trabalhistas anteriormente homologados, uma vez que a situação de isolamento social acarretou grandes prejuízos e diminuição de rendimento das empresas, que passaram a não ter condições de arcar com as obrigações anteriormente acordadas.

Para a análise que o presente trabalho busca desenvolver é importante ressaltar que a CLT incentiva a conciliação ao estabelecer nos artigos 846 e 850 que o juiz proponha a conciliação às partes no início e no final de cada audiência.

> Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.
>
> Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão. (Grifo meu)

Ressalta-se também que 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 (Assunção, 2020).

> Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.
> Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas

É importante destacar que a conciliação é um dos princípios que regem o processo do trabalho. A redação original do artigo 114 da Constituição da República, ao tratar sobre a competência da Justiça do Trabalho, aludia que a esta competia “conciliar e julgar”. Com o advento da Emenda Constitucional 45/2004 a expressão foi suprimida, mas esta omissão não desnaturou o princípio em comento, já que ele continua a existir infraconstitucionalmente e não é incompatível com a nova redação (BEZERRA *apud* MANDALOZZO, 2012).

De acordo com Manus (2018) a conciliação dos interesses de partes contrapostas é o objetivo de todo aquele a quem incumbe arbitrar o conflito. A importância da conciliação reside no fato de que, quando esta é alcançada, há participação efetiva dos litigantes, que, para chegar a bom termo, atuam positivamente na solução do problema.

Diante da importância da conciliação para os processos trabalhistas e diante das peculiaridades impostas pelo atual momento o magistrado deve ser cauteloso ao analisar os pedidos de revisão e suspensão dos acordos anteriormente homologados, uma vez que não só a situação da empresa deve ser analisada, mas, principalmente a do trabalhador que conta com aquele dinheiro para a sua subsistência.

É preciso não perder de vista, 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.

2.2 Os impactos da Pandemia do Coronavírus na economia nacional

A pandemia do COVID-19 alterou de forma substancial a parte financeira de muitas empresas do país, diante das normas de isolamento social o setor se viu obrigado a parar ou diminuir suas linhas de produção. Não só as grandes empresas foram afetadas, como também os pequenos comerciantes que precisaram fechar seus estabelecimentos durante alguns meses e viram seu faturamento cair.

Tentando minimizar os impactos da pandemia o governo instituiu algumas Medidas Provisórias que buscam auxiliar a população durante a crise. Na seara trabalhista, a MP 936/2020, posteriormente convertida na Lei 14.020/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública e ainda, autoriza a redução de jornada e de salários e a suspensão dos contratos enquanto durar o estado de

calamidade pública decretado até 31 de dezembro de 2020 em razão da pandemia.

Entretanto, as medidas adotadas pelo governo federal e até mesmo pelos governos estaduais não foram suficientes para causar uma alteração econômica para a indústria e comércio, desta forma muitos daqueles que já haviam celebrados acordos trabalhistas anteriores à crise se viram em uma situação onde não era possível arcar financeiramente com as obrigações estabelecidas.

O Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV IBRE) antecipando a possibilidade de que o quadro evoluísse rapidamente, como previam especialistas, incluiu tópicos especiais nas sondagens para entender o impacto da pandemia no dia a dia de consumidores e de empresas da indústria, de serviços e do comércio. A pesquisa foi realizada entre os dias 01 e 25 de março e foram consultados 1.700 consumidores.

No mês de março quando o país se encontrava ainda no início da pandemia o cenário empresarial já era desfavorável. Apesar das medidas restritivas terem se iniciado a partir do dia 15, mais de 30% das empresas em todos os setores já percebiam o efeito da pandemia nos seus negócios, principalmente a indústria e comércio com 43% e 35% das empresas respectivamente. A expectativa das empresas para os próximos meses é menos favorável: 68,5% das empresas da Indústria previam ser impactadas pela crise, 59,1% do Comércio e 49,7% de Serviços (49,7%). Neste último setor, é possível que as empresas não percebessem, no início do período, como a política de isolamento afetaria seus negócios (TOBLER E BITTENCOURT, 2020).

Tobler (2020) aponta que com a redução brusca na circulação de pessoas e a queda na renda das famílias, a demanda despencou nos últimos meses. Isso afeta a maioria das empresas do comércio, mas tende a ser pior para as menores, que naturalmente tem menor fôlego para absorver impactos negativos da pandemia. A recuperação e principalmente a velocidade da reação ainda é muito difícil prever, dado o elevado nível de incerteza que persiste no país.

Outra pesquisa também desenvolvida pela FGV IBRE mostra o percentual na redução dos quadros de funcionários entre as empresas de

pequeno, médio e grande porte. Ficou demonstrado que os maiores percentuais de empresas apontando redução de quadro de funcionários ocorrem entre as empresas de pequeno e médio porte (37,8% e 40,0%, respectivamente). Vale ressaltar que o percentual de empresas grandes que reduziram seu quadro pessoal grande também é elevado (29,8%). Algumas medidas alternativas ao ajuste de quadro de pessoal estão concentradas nas empresas de grande porte, como antecipação de férias individuais, uso de banco de horas e suspensão temporária do contrato de trabalho (TOBLER, 2020).

A pesquisa aponta que a dificuldade das pequenas empresas em ter acesso aos programas governamentais ou a linhas de créditos é um dos fatores que explicam os altos níveis de demissões.

Diante dos dados expostos e das várias notícias recorrentes nos meios de comunicação dos últimos meses, fica evidente que a pandemia, aliada aos decretos de distanciamento social resultou em uma substancial alteração na situação econômica das empresas.

2.3 Os acordos na justiça do trabalho

Os procedimentos conciliatórios são inerentes ao processo do trabalho, fazendo parte do processo trabalhista desde a criação da Justiça do Trabalho, em 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, que atendia aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava[1].

Segundo a Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, conciliação é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por ele supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando o processo já está instaurado, com a apresentação de opções para composição do litígio. Na mediação, a terceira pessoa que participa do processo não cria nem propõe opções de resolução, apenas conduz as partes a uma solução consensual. Nos dois casos, são procedimentos em que empregado e empregador decidem, conjuntamente, a melhor forma de resolver seu conflito (TST, 2020).

[1] - Informação extraída do site http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho.

As conciliações podem ser realizadas em qualquer momento processual, mediante interesse das partes. Podemos citar o tempo médio de tramitação processual como uma das vantagens de se realizar um acordo, nas Varas do Trabalho, de janeiro até maio de 2020, foi de 247 dias[2]. Ou seja, o processo, em média, demora cerca de oito meses para que seja prolatada a sentença. Com a conciliação, o conflito de interesses pode ser resolvido de forma bem mais rápida.

De acordo com o Relatório Justiça em Números, divulgado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2019, a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário com maior índice de conciliação, com 24% dos casos solucionados por meio de acordo, sendo que nos quatro ramos do Judiciário, o índice médio foi de 11,5%.

Outro fator que estimulou a realização dos acordos na Justiça do Trabalho foi a inovação instituída pela Reforma Trabalhista, que autoriza os acordo extrajudiciais, e o dispositivo que prevê a quitação total do contrato de trabalho, impedindo cobranças e pedidos posteriores na Justiça do Trabalho.

Segundo dados do TST nos 12 meses anteriores à Lei, válida desde novembro de 2017, foram processados 1.742 acordos extrajudiciais. Um ano após a reforma, foram 33,2 mil, um salto de 1.804%. Desses, quase 80% foram considerados procedentes na íntegra ou em parte.

2.4 Princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho

Em todos os ramos do direito os princípios exercem um papel relevante e fundamental ao traçar e limitar a forma como a norma deve ser interpretada. São os princípios que direcionam as escolhas dos interpretes nas mais variadas situações. Conforme o entendimento de Resende (2019) princípios são os elementos de sustentação do ordenamento jurídico, elementos estes que lhe dão coerência interna.

Sobre o tema princípios, disserta Miguel Reale:

> "Princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em

[2] - Informação extraída do site http://www.tst.jus.br/-/especial-acordos-trabalhistas-durante-a-pandemia.

> um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validez de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários". (REALE, Miguel. Filosofia do Direito. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p 60).

No Direito do Trabalho os princípios ganharam maior destaque na Constituição de 1988, ao serem realocados do capítulo "Da Ordem Econômica e Social" para o início, sendo encontrados nos artigo 6º ao 11.

Os princípios estão ligados aos valores que o Direito visa realizar (RESENDE, 2019). Entre os vários princípios existentes alguns evidenciam melhor a proteção dada a parte hipossuficiente da relação jurídica, ou seja, o trabalhador.

O estudo de tais princípios torna-se importante ao analisar a revisão e suspensão dos acordos trabalhistas, uma vez que o interesse e os direitos adquiridos pelo empregado não podem ser suprimido em detrimento da atual situação vivenciada.

É importante enfatizar os princípios constitucionais que estão ligados ao direito trabalhista, pois estes, juntamente com as normas legais, devem ser o pilar para a análise das revisões dos acordos já homologados.

Os princípios constitucionais do Direito do Trabalho estão voltados para o trabalhador enquanto indivíduo e enquanto parte integrante de uma coletividade social e econômica específica. Estes princípios que delimitam o Direito do Trabalho se fundamentam numa série de pressupostos abstratos de caráter jurídico que conferem validade e eficácia jurídica às normas legais dessa disciplina jurídica, quer a nível constitucional, quer a nível infraconstitucional, pressupostos abstratos esses alicerçados num conjunto integrado de valores de cunho político e social aceitos pela Sociedade Brasileira (FELIPE, 2014).

Dentre os vários princípios que regem o ordenamento jurídico brasileiro, ganha destaque o princípio da igualdade. Das variadas nuances que o princípio da igualdade permite abordar, a igualdade relativa aos direitos trabalhistas guarda profunda preocupação quando a própria segurança da manutenção do emprego está em xeque. Aprimorar a igualdade ou assegurá-la nos mais

diversos níveis, em momentos de delicada situação econômica e sanitária como a atual é fundamental no sentido de garantir a observância de outro princípio igualmente importante, a dignidade da pessoa humana (SANTOS, 2020).

Ressalta-se que a igualdade pode ser interpretada de duas maneiras, formal ou material. A igualdade em seu sentido puramente formal, também denominada igualdade perante a lei ou igualdade jurídica, consiste no tratamento equânime conferido pela lei aos indivíduos, visando subordinar todos ao crivo da legislação, independentemente de raça, cor, sexo, credo ou etnia. Já a igualdade Denominada por alguns de igualdade real ou substancial, a igualdade material tem por finalidade igualar os indivíduos, que essencialmente são desiguais (SILVA, 2017).

Em relação à aplicação do princípio da igualdade, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que

> "RECURSO DE REVISTA. MULHER. JORNADA SUPLEMENTAR. INTERVALO ANTECEDENTE. ARTIGO 384 DA CLT. EXTENSÃO AO HOMEM. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA IGUALDADE MATERIAL 1. Segundo a clássica lição do filósofo grego Aristóteles, deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade. No Brasil, Ruy Barbosa consagrou essa lição ao afirmar que " a regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigualam " (Oração aos Moços).
> 2. A dimensão material do princípio da igualdade impõe a atuação positiva do Estado no sentido de promover tratamento jurídico diferenciado aos indivíduos com vistas a superar desigualdades de fato, porquanto não se revela suficiente aos ideais de Justiça apenas estabelecer a igualdade de todos indistintamente perante a lei (igualdade formal). 3. Nessa perspectiva, as desigualdades inerentes à jornada de trabalho da mulher em relação à do homem justificam o tratamento distinto entre homens e mulheres, de modo a autorizar a consagração, no art. 384 da CLT, de norma protecionista dirigida exclusiva e especificamente ao trabalho da mulher. Trata-se, pois, de norma que visa à concretização do princípio da igualdade material.
> 4. Inviável, assim, estender ao homem a fruição do intervalo antecedente à jornada suplementar da mulher, nos termos do art. 384 da CLT, sob pena de se conferir tratamento igual a situações desiguais, em flagrante afronta ao princípio em apreço. 5. Recurso de revista do Reclamante de que não se conhece" (RR-157-79.2011.5.12.0049, 4ª Turma, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 25/08/2017).

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, disposto no art. 1º, inciso III da CRFB/88, aplicado ao direito trabalhista visa proteger o trabalhador da busca incessante pelo lucro das grandes corporações. O trabalhador não pode ser visto como mais uma peça da cadeia de produção, mas como o ser humano que auxilia no processo produtivo, e que desta forma lhe seja assegurado todas as condições adequadas para desempenho da sua função.

Destaca-se que a essencialidade do Direito do Trabalho é a proteção e a promoção da dignidade humana para quem precisa do trabalho para sobreviver e para sustentar os seus (ALMEIDA, 2020).

Associado ao princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade deve ser instrumento de ampliação e melhoria de direitos que possam permitir o melhor gozo de qualidade de vida para as pessoas, melhoria que se manifesta dentre outras formas, através do trabalho digno (SANTOS, 2020).

Outro ponto importante a ser destacado é o princípio que veda o retrocesso social. Lewandowski (2018) afirma que o princípio da proibição do retrocesso, impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto de bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade.

Sem esse tripé, que observe o princípio da igualdade, da dignidade da pessoa humana e do princípio que veda o retrocesso social, o que teremos será o enfraquecimento social, tendo como consequência o não enfrentamento adequado das vulnerabilidades sociais levando a sociedade como um todo ao caos. Tais vulnerabilidades sociais ganham musculatura preocupante quando se deparam com situações como a imposta pela pandemia do Covid-19, que exige uma vigilância sanitária que não encontra amparo eficaz justamente em função de debilidades sociais pretéritas (SANTOS, 2020).

Correspondente aos princípios já apresentados, o princípio da proteção, também chamado de princípio protetor ou tutelar, visa assegurar uma maior proteção ao trabalhador, como bem assevera Resende (2019) é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibra

a relação jurídica capital/trabalho (empregador x empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação jurídica.

Conforme afirma Capelari (2009), pode-se dizer que o princípio da proteção é o guardião de todos os princípios fundamentais do trabalhador, sendo que dele decorrem outros subprincípios constitucionais que objetivam assegurar ao trabalhador uma maior proteção, sendo eles os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

A aplicação da norma mais favorável é princípio constitucional com previsão no art. 7º, caput, combinado com o artigo 5º, parágrafo 2º da CRFB/88. Prevê o princípio que na interpretação entre duas normas irá prevalecer aquela que melhor se adéqua ao interesse do empregado, mesmo que essa seja hierarquicamente inferior a outra.

O princípio ora focalizado pode ser utilizado tanto na interpretação como na aplicação de determinada norma jurídica. Além disso, pode ser manejado para a solução de antinomias entre normas infraconstitucionais e na hipótese de colisão entre direitos fundamentais (LEITE apud TAUCEDA, 2007)

Outro princípio relevante na esfera trabalhista é o que garante ao trabalhador a condição mais benéfica, esse princípio está ligado às disposições do contrato de trabalho ou do regulamento da empresa. Desta forma, diante da promulgação de uma lei que restrinja direitos e benefícios trabalhistas prevalecerão as disposições anteriormente estipuladas entre as partes.

O art. 468, caput da CLT estabelece que:

> Art. 468, CLT Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ainda, de acordo com a súmula 51, I do Colendo TST “As cláusulas regulamentares, que revogue ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

É importante frisar que a postura do Estado ao garantir uma maior proteção ao empregado leva em consideração que o empregador, detentor de um maior poder econômico, possui condições de acesso mais favoráveis a

defesa nas lides judiciais. Em muitos casos o empregado não possui sequer condições de contratar um advogado, sendo necessário utilizar o instituto do *jus postulandi,* ficando muitas vezes prejudicado no decorrer do processo. Por esse motivo os princípios que asseguram uma interpretação e aplicação das normas de forma mais favorável ao trabalhador são tão importantes para resguardar os seus direitos.

2.5 A natureza jurídica dos acordos trabalhistas

A primeira previsão no ordenamento jurídico brasileiro a respeito de acordo ou autocomposição no decorrer dos processos foi no Código Civil de 1916, que previa em seu art. 1025, no Livro dos Direitos das Obrigações que "É licito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas".

Embora, no paradigma da codificação revogada, houvesse divergência em torno da natureza jurídica da transação, se era um meio de extinção das obrigações ou se era uma espécie de contrato, grande parte dos doutrinadores afirmam tratar-se de uma espécie de contrato (GONÇALVES *apud* MOLINA, 2020).

Nas palavras do doutrinador Carlos Roberto Gonçalves em seu livro de Direito Civil Esquematizado, o termo Transação Civil significa:

> "A palavra transação costuma ser empregada, na linguagem comum, para designar todo e qualquer tipo de negócio, especialmente os de compra e venda de bens. É qualquer convenção econômica, sobretudo de natureza comercial. Fala-se, nesse sentido, em transação comercial, transação bancária, transação na Bolsa etc. No sentido técnico-jurídico do termo, contudo, constitui negócio jurídico bilateral, pelo qual as partes previnem ou terminam relações jurídicas controvertidas, por meio de concessões mútuas. Resulta de um acordo de vontades, para evitar os riscos de futura demanda ou para extinguir litígios judiciais já instaurados, em que cada parte abre mão de uma parcela de seus direitos, em troca de tranquilidade. Segundo CUNHA GONÇALVES, "transação é o contrato pelo qual os transigentes previnem ou terminam um litígio, cedendo, um deles ou ambos, parte das suas pretensões ou prometendo um ao outro alguma coisa em troca do reconhecimento do direitocontestado".

Apesar da divergência existente, com a revogação do Código Civil de 1916 e a promulgação do CC/2002 houve uma mutação na natureza jurídica da transação posto que antes era apenas modo anômalo de extinção de

obrigações, e hoje é modalidade contratual típica, nominada, passando a integrar o elenco das várias espécies de contratos (ROMANO, 2016). Assim, com o deslocamento da transação que antes se encontrava no título do direito das obrigações para a parte especial, ficando estabelecida entre as diversas modalidades de contrato, o conflito entre a natureza jurídica de meio de extinção das obrigações e espécie de contrato foi solucionada.

No Direito do Trabalho, a CLT (Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) não prezou pelo refinamento jurídico-conceitual quando tratou dos acordos trabalhistas em seus diversos dispositivos, preferindo utilizar o conceito sociológico ao prever o método autocompositivo para resolução dos conflitos trabalhistas, ora falando em acordos, judiciais e extrajudiciais, ora em conciliação (MOLINA, 2020).

Ainda que omissa quanto ao conceito de acordo trabalhistas é indiscutível a receptividade da Lei Trabalhista quanto ao tema. São vários os artigos na CLT em que é possível encontrar a previsão legislativa, como é o caso dos artigos 764, 831, 846 e 876. Nota-se pela leitura dos artigos citados acima que a conciliação possui papel de destaque nas lides trabalhistas, devendo o Magistrado propor e esclarecer para as partes, sempre que oportuno, a importância de tal instituto, buscando-se assim uma maior celeridade processual. Com a reforma trabalhista de 2017 houve uma inovação em relação aos acordos trabalhistas, que foi a possibilidade de sua realização de forma extrajudicial. Assim, de acordo com o art. 652, inciso f, da CLT compete às Varas do Trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Júlio César Bebber, lecionando sobre esses acordos extrajudiciais, compreende que eles referem-se à transação, possuindo natureza jurídica de contrato, bilateral e sinalagmático, fundado na autonomia da vontade, diante da existência ou da possível ocorrência de um conflito de interesses gerado pela dúvida acerca da natureza da relação jurídica ou de um direito, ocasião em que as partes ajustam as suas diferenças e repartem os riscos por intermédio de concessões recíprocas, prevenindo uma demanda judicial. (BEBBER *apud* MOLINA, 2020).

Após análise da natureza jurídica dos acordos trabalhistas conclui-se tratar de contratos, que variam nas modalidades judiciais e extrajudiciais, conforme exposto acima. Sobre o tema conclui André Araújo Molina que, quanto à sua natureza jurídica de transação, que, em nível de direito material, os populares acordos trabalhistas submetem-se à teoria geral dos contratos, às disposições que regulam a novação (arts. 360 e ss. do CC) e as normas que regem as transações (arts. 840 e ss. do CC). Isto é, ainda que sejam objeto de discussão na Justiça do Trabalho (competência), que verse sobre direitos trabalhistas (conteúdo), a sua regulamentação de direito material (requisitos gerais, especiais e efeitos) está no Código Civil, com as complementações previstas na CLT.

2.6 – Os acordos trabalhistas e a coisa julgada

O instituto da coisa julgada data da época romana, em que a *"res judicata"* tinha como objetivo a paz social e a segurança jurídica. Com previsão constitucional de direito fundamenta prevista no art. 5º inciso XXXVI, da CRFB/88 que dispõe que a Lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

A coisa julgada está relacionada com a sentença judicial, sendo a mesma irrecorrível, ou seja, não admite mais a interposição de qualquer recurso, tornado esta, assim, imutável, sendo que a imutabilidade está ligada a impossibilidade do juízo competente, a pedido da parte interessada, dar novo provimento judicial ao caso já decidido.

De acordo com Theodoro Jr. citado por Cortez (2016) a coisa julgada é uma qualidade da sentença, assumida em determinado momento processual. Não é efeito da sentença, mas a qualidade dela representada pela "imutabilidade" do julgado e de seus efeitos, depois que não seja mais possível impugná-los por meio de recurso.

A coisa julgada tem por objetivo garantir a segurança jurídica das decisões judiciais, evitando dessa forma que os conflitos perdurem do tempo e evitando que litígios idênticos sejam novamente ajuizados, o que geraria desordem e discussões infindáveis.

A coisa julgada pode ser classificada em formal ou material, tem-se a coisa julgada formal quando há a impossibilidade de alteração de uma decisão dentro de um mesmo processo, como consequência da preclusão dos recursos. Destaca-se que seu efeito é válido apenas no processo em que teve origem.

A coisa julgada formal é aquela que advém de uma sentença terminativa, como nas hipóteses em que o processo será extinto pelo juiz, quando indeferira petição inicial, quando o processo ficar parado por negligência das partes, quando, por não promover os atos e diligências que lhe competir, o autor abandonar a causa, quando se verificar a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, quando o juiz acolher a alegação de perempção, litispendência ou de coisa julgada, quando não concorrer qualquer das condições da ação, como a possibilidade jurídica, a legitimidade das partes e o interesse processual, pela convenção de arbitragem, quando o autor desistir da ação, quando a ação for considerada intransmissível por disposição legal, quando ocorrer confusão entre autor e réu.[3]

A coisa julgada material possui previsão legal no art. 467 do Código de Processo Civil, que define como “a eficácia, que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário”.

Desse modo, podemos entender a coisa julgada material como a imutabilidade do dispositivo da sentença e seus efeitos em seu mais alto grau, tornando-a imutável e indiscutível, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário. Seria decorrente da necessidade de estabilidade nas relações jurídicas e seria capaz de repelir todas as alegações e defesas que poderiam surgir no futuro em decorrência do acolhimento ou rejeição do pedido. Sob seus efeitos, não mais se poderia voltar a discutir o que já fora discutido, salvo, as hipóteses do artigo 485 do CPC relativas à ação rescisória (LARA, 2013).

Na justiça do trabalho existem algumas formas de se chegar a uma conciliação entre as partes. A primeira forma é a hipótese típica dos acordos

[3] Informação retirada do site http://www.normaslegais.com.br/guia/clientes/coisa-julgada.htm#:~:text=Coisa%20Julgada%20Material%20%E2%80%93%20Denomina%2Dse,a%20recurso%20ordin%C3%A1rio%20ou%20extraordin%C3%A1rio.&text=Coisa%20Julgada%20Formal%20%2D%20%C3%A9%20a,consequ%C3%AAncia%20da%20preclus%C3%A3o%20dos%20recursos.

trabalhistas celebrados nas reclamações contenciosas (arts. 764, 831, 846 e 850, da CLT), nestes casos as partes põe fim a lide no decorrer da ação trabalhista. Neste caso é importante ressaltar que em qualquer momento do processo as partes podem chegar a um acordo, não havendo momento processual correto para ocorrer a transação.

> 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.

A segunda forma, transação extrajudicial, é uma inovação da Lei 13.467/2017, mais conhecida como a Reforma Trabalhista, que introduziu na CLT o capítulo III-A, que trata do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Neste caso a conciliação inicia com natureza privada, extrajudicial, mas que, na sua conclusão, exige a interveniência judicial, na medida em que o juiz deverá proferir sentença de homologação, em sede de procedimento de jurisdição voluntária. Caso a transação seja homologada, estarão completos todos os seus requisitos de existência, validade e eficácia, representando a novação da obrigação originária (MOLINA, 2020).

Nos dois casos citados acima a decisão homologatória terá natureza jurídica de sentença, extinguindo o processo nos termos do art. 487, III, “b”, do CPC, ou seja, com resolução do mérito, sendo considerada irrecorrível pelas partes e passando a ostentar, imediatamente, a eficácia, também, de coisa julgada formal e material.

Existe ainda outra hipótese de acordo no âmbito trabalhista, com previsão legal no art. 625-A, da CLT que trata das conciliações efetuadas perante as Comissões de Conciliação Prévia.

> Art. 625-A da CLT “as empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos

> empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho”.

No caso específico do acordo celebrado nas comissões de conciliação prévia, a legislação trabalhista não exige a interveniência dos advogados, cogitada no art. 784, IV, do CPC, já que a presença dos representantes dos trabalhadores, na composição paritária dessas entidades, já supriria, em tese, a proteção do hipossuficiente, razão pela qual a Consolidação já outorga a força de título executivo extrajudicial a esses termos de conciliação (art. 876) (MOLINA, 2020).

Observa-se que as transações extrajudiciais não se submetem a homologação judicial, são acordadas apenas entre as partes, na presença de seus representantes, assim não possuem a proteção da coisa julgada, seja ela formal ou material. Contudo, a doutrina e a jurisprudência consideram que a transação – e a novação que ocorre simultaneamente têm o efeito direto de extinguir (por substituição) as obrigações jurídicas anteriores (art.360, I, c/c art. 844, ambos do CC), cujos efeitos são assemelhados à coisa julgada material, na medida em que não se admite a discussão judicial posterior sobre as obrigações originárias em si, exigindo dos magistrados a extinção dos processos sem resolução de mérito (art. 485, V, do CPC), caso uma ação judicial seja proposta com o objetivo de discutir o direito material já objeto de transação (MOLINA, 2020).

Desta forma dispõe o art. 625-E, da CLT:

> Art. 625-E: Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

O Tribunal Superior de Justiça – TST – já firmou seu entendimento no sentido de que quando não houver ressalvas no termo de quitação, o acordo firmado entre empregado e empregador perante Comissão de Conciliação Prévia tem eficácia geral e irrestrita. De acordo com o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga não há como limitar os efeitos do termo de conciliação, se não há nele nenhuma ressalva. O ministro destacou que o acordo realizado perante comissão de conciliação tem "eficácia liberatória geral, abrangendo todas as parcelas oriundas do vínculo de emprego" e efeito de coisa julgada.

De acordo com a Súmula nº 100, inciso V do TST o acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003).

Ainda de acordo com a Súmula 259, também publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Molina (2020) conclui que as conciliações celebradas perante as comissões de conciliação prévia, por possuírem natureza jurídica de transação e de título executivo extrajudicial, são atos jurídicos perfeitos, recobertos por essa camada protetora em relação à sua existência, validade e eficácia, tendo, inclusive, efeitos assemelhados ao da coisa julgada material, evitando o ajuizamento de ação de conhecimento para discutir o direito material que já foi novado.

A quarta turma, do TRT da 3ª Região em decisão recente julgou que nas hipóteses de conciliação, onde o acordo homologado dê geral quitação pelo objeto da lide e pelo extinto contrato de trabalho, inviabiliza ulterior demanda acerca do mesmo pacto laboral, decorrente da incidência da coisa julgada.

> ACORDO JUDICIAL. QUITAÇÃO PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. INVIABILIDADE DE ULTERIOR DISCUSSÃO ACERCA DE PRETENSÕES DECORRENTES
> DO MESMO PACTO LABORAL. Na hipótese de conciliação, em que consignada plena e geral quitação pelo objeto da lide e pelo extinto contrato de trabalho, inviabilizam-se ulteriores demandas acerca do mesmo pacto laboral, <u>por força de</u> <u>incidência da coisa julgada</u> (parágrafo único do art. 831 da CLT). Tal se justifica em razão do amplo efeito liberatório dessa transação, que não se limita àsparcelas pleiteadas na ação em que homologado o acordo, mas alcança títulos outros decorrentes do mesmo liame empregatício, uma vez que lhe é inerente, além da extinção, também a prevenção de futuros litígios, na esteira dos preceitos contidos no artigo 840 do Código Civil, plenamente aplicável à seara trabalhista, em que prevalece o princípio da autonomia da vontade dos litigantes, soberanos no delineamento das concessões mútuas, desde que não abranjam direitos irrenunciáveis (ROT- 0010861-55.2019.5.03.0039, 4ª Turma – TRT3,
> Relatora Desembargadora Denise Alves Horta, Publicação 16/09/2020) (Grifos meus)

Entretanto, os acordos resultantes de transações extrajudiciais ou as transações que ocorrem no curso do processo, têm a natureza jurídica de transação judicial, com toda a proteção do ato jurídico perfeito, além de, passando pelo crivo do Judiciário, revelar uma segunda camada protetora, desta feita própria da coisa julgada formal e material, cujas qualidades devem ser observadas para fins de verificação da possibilidade e dos instrumentos processuais para a sua, eventual, revisão ou suspensão dos seus efeitos jurídicos (MOLINA, 2020).

São essas as modalidades conciliatórias de análise do presente trabalho, uma vez que serão expostas as hipóteses em que é legalmente possível a revisão das decisões homologadas, mesmo que já tenham o status de coisa julgada.

2. 7 – A pandemia do coronavírus e a revisão de acordos judiciais

Para análise da dos pedidos de revisão de acordos trabalhistas homologados, deve ser considerado que na época da realização do acordo a empresa se encontrava em uma determinada situação fática que foi substancialmente alterada pela crise gerada pela pandemia.

O principal ponto de questionamento levantado pela instabilidade apresentada pela pandemia do coronavírus é saber se tal evento fatídico autoriza, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, a revisão ou a suspensão dos acordos trabalhistas.

De acordo com o Almeida (2020) a principal forma de solucionar os pedidos de revisão dos acordos trabalhistas é através da participação das partes, com a harmonização de seus interesses, uma vez que o que está em risco não é só a parte econômica do ex empregador, mas a vida humana do empregado que recebe as parcelas do acordo já homologado. Expõe ainda o Juiz do Trabalho Cléber Lúcio Almeida, do TRT da 3ª Região, durante o Seminário Mineiro de Direito e Processo do Trabalho que a vulnerabilidade extrema de quem recorre à justiça do trabalho, que muitas vezes encontra-se desempregado, não deve ser esquecida.

Na mesma linha, Molina (2020) expõe que a primeira e mais recomendada solução é que as próprias partes, orientadas pelos seus

advogados e com a interveniência do juiz natural do processo em que foram celebradas originalmente as transações, pelos meios tecnológicos de reunião on-line disponíveis, tentem uma renegociação, tanto dos acordos que estão sendo cumpridos com extrema dificuldade, quanto daqueles que já foram objeto de inadimplemento, para que, reajustando novamente as suas expectativas, diante do fato novo da pandemia, possam celebrar uma segunda transação, com a substituição do negócio jurídico original por outro, novando a obrigação, estando todas as partes em conformidade quanto aos novos termos do negócio jurídico.

Deve ser esclarecido um ponto muito importante quanto à revisão dos acordos trabalhistas, que é o limite imposto à revisão, uma vez que não se trata do perdão de uma dívida (ALMEIDA, 2020), mas tão somente da renegociação entre as partes quanto ao prazo e as formas de pagamento de um valor anteriormente acordado e homologado.

Não chegando às partes a um consenso quanto à revisão da forma e do prazo de pagamento dos acordos, caberá ao legislador observar o caso concreto, fundamento sua decisão nos dispositivos legais que autorizam ou não a modificação.

Tratando os acordos trabalhistas de um contrato, de natureza bilateral, o caminho para solucionar tal conflito quanto a sua revisão pode ser encontrado no Direito Processual Civil, uma vez que este é aplicado de forma supletiva na omissão da CLT.

Neste ponto é importante fazer uma ressalva quanto à aplicação supletiva do Código de Processo Civil nos casos de omissão da CLT, desta forma dispõe o art. 769 da legislação trabalhista:

> Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

A mesma ressalva é feita pelo CPC, que dispõe no art. 15 que na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

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 (ASSUNÇÃO, 2020).

A cláusula *réus sic stantibus* é uma exceção à cláusula do *pacta sunt servanda*, uma vez que determina que o acordo deve ser cumprido, desde que também estejam mantidas todas as condições existentes quando da elaboração do acordo.

Sem lançar dúvida a respeito da obrigatoriedade do contrato, princípio de aceitação universal, a cláusula *rebus sic stantibus* – "estando as coisas assim" ou "enquanto as coisas estão assim" – figura no universo do direito contratual como uma variável capaz de alterar os efeitos do *pacta sunt servanda*. Em que pese obrigatório e imutável como regra geral, o contrato pode vir a ser revisto, excepcionalmente, havendo mudança imprevisível nas condições existentes ao tempo de sua formação. A cláusula *rebus sic stantibus* é, por assim dizer, a instrumentalização da teoria da imprevisão. Objetiva a execução do contrato nas mesmas condições em que pactuado, salvaguardando os contrates de mudanças imprevisíveis e inesperadas (RODRIGUES, 2017).

Para que seja possível analisar a aplicação da Teoria da Imprevisão, é importante verificara superveniência de um fato imprevisível, a onerosidade excessiva para uma das partes e se houve a alteração da base econômica objetiva do contrato.

O art. 393 do Código Civil e o art. 501 da CLT disciplinam as hipóteses de caso fortuito e seus efeitos legais. Assim disciplinam:

> Art. 393, CC: O devedor não responde pelos prejuízos resultantes de caso fortuito ou força maior, se expressamente não se houver por eles responsabilizado.
>
> Art. 501, CLT - 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 substâncialmente, 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.

Observa-se que a CLT, no parágrafo 2º do artigo mencionado, é clara ao estabelecer que a ocorrência de força maior deve afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa para que sejam aplicados os dispositivos do Capítulo VIII da CLT.

Por se tratar de um fato ocorrido independentemente da vontade dos indivíduos é inquestionável que a pandemia do COVID-19 é uma situação de fato imprevisível, se enquadrando desta forma em um hipótese de caso fortuito.Neste ponto a questão mais importante a ser analisada é se a pandemia realmente causou uma alteração da base econômica objetiva do acordo pactuado para que assim, seja caracteriza a força maior que legalmente justificaria a revisão dos acordos.

Conforme se verifica com a leitura dos julgados relacionados ao tema da teoria da imprevisão, 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. AÇÃO REVISIONAL C/C CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. TEORIA DA IMPREVISÃO. EXCEPCIONALIDADE. NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO INEQUÍVOCA DO DESEQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO NO INSTRUMENTO CONTRATUAL. INEXISTÊNCIA NA ESPÉCIE. DECISÃO MANTIDA. RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO. I. Na esteira da compreensão professada pelo Egrégio Superior Tribunal de Justiça, 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) (STJ - AgInt no REsp 1543466/SC, Rel. Ministro PAULO DE TARSO SANSEVERINO, TERCEIRA TURMA, julgado em 27/06/2017, DJe 03/08/2017). Equivale a dizer, em outras palavras, que a Teoria da Imprevisão como justificativa para a revisão judicial de contratos somente será aplicada quando ficar demonstrada a ocorrência, após o início da vigência do contrato, de evento imprevisível e extraordinário que diga respeito à contratação considerada e que onere

excessivamente uma das partes contratantes (STJ - REsp 1045951/MA, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 09/03/2017, DJe 22/03/2017). II. A jurisprudência daquela Corte de Sobreposição revela-se bastante cautelosa na aplicação da Teoria da Imprevisão, sobretudo nos casos em que a alegação de crise econômica nacional não vem acompanhada com a inequívoca demonstração do desequilíbrio econômico-financeira do instrumento contratual. III. In casu , não se faz possível a aplicação da Teoria da Imprevisão, por diversas razões: a uma , porque se extrai não só das razões recursais, como também dos fundamentos que alicerçam a Exordial da demanda de origem, que a pretensão revisional e de consignação da Recorrente não restou embasada na existência de eventual vício ou nulidade contratual, encontrando-se substancialmente ancorada apenas na crise econômica nacional ocorrida a partir de 2015; a duas , porque tal alegação não se encontra instruída com a objetiva, pontual e inequívoca demonstração do desequilíbrio econômico-financeiro dos negócios jurídicos objeto da lide, sendo certo que o único contrato que instrui este recurso, traduzido na Cédula de Crédito Bancário CCB nº 1713213, fora pactuado em 04/11/2016 (fl. 77), quando a Recorrente possuía plena ciência do contexto da economia nacional; e a três , porque, ainda que o sobredito instrumento contratual tenha sido pactuado para fins de renegociação das operações anteriores, não houve a demonstração dos contratos anteriores, dos seus termos e do cenário econômico-financeiro em que preteritamente foram firmados. IV. Recurso conhecido e improvido. ACORDA a Egrégia Segunda Câmara Cível, em conformidade da Ata e Notas Taquigráficas da Sessão que integram este julgado, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao Recurso de Agravo de Instrumento, mantendo incólume o decisum recorrido, nos termos do Voto do Eminente Desembargador Relator. (TJ-ES - AI: 00001722220198080019, Relator: NAMYR CARLOS DE
SOUZA FILHO, Data de Julgamento: 07/05/2019, SEGUNDA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 16/05/2019)

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CERCEAMENTO DE DEFESA NÃO CONFIGURADO. NECESSIDADE DE PRODUÇÃO DE PROVAS. ART. 130 DO CPC. JULGAMENTO ANTECIPADO DA LIDE. FACULDADE DO JUIZ. REEXAME DE PROVAS. SÚMULA 7/STJ. TEORIA DA IMPREVISÃO. INTEMPÉRIES CLIMÁTICAS. INAPLICABILIDADE. PRODUTOR RURAL. COMPRA E VENDA DE INSUMOS AGRÍCOLAS. REVISÃO DE CONTRATO. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. NÃO INCIDÊNCIA. COBRANÇA ABUSIVA DE JUROS. CAPITALIZAÇÃO.
SÚMULA 7/STJ. 1. Compete ao magistrado zelar pela necessidade e utilidade da produção das provas requeridas, nos termos do art. 130 do Código de Processo Civil. Além

> disso, saber se a prova cuja produção fora requerida pela parte é ou não indispensável à solução da controvérsia, de modo a permitir ou não o julgamento antecipado da lide, é questão que exige o revolvimento do contexto fático- probatório dos autos, a atrair o óbice previsto na Súmula 7/STJ. 2. A jurisprudência desta Corte é pacífica em afirmar que a Teoria da Imprevisão como forma de revisão judicial dos contratos somente será aplicada quando ficar demonstrada a ocorrência, após a vigência do contrato, de evento imprevisível e extraordinário que onere excessivamente uma das partes contratantes, não se inserindo nesse contexto as intempéries climáticas. 3. "Esta Corte Superior consolidou o entendimento no sentido de que no contrato de compra e venda de insumos agrícolas, o produtor rural não pode ser considerado destinatário final, razão pela qual, nesses casos, não incide o Código de Defesa do Consumidor" (AgRg no AREsp 86.914/GO, Relator o Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, DJe de 28/6/2012). 4. O Tribunal a quo, com base no suporte fático- probatório dos autos, foi categórico em afirmar a inexistência de capitalização de juros. Desse modo, a alteração do julgado, quanto ao ponto, encontra óbice nas Súmulas 5 e 7 do Superior Tribunal de Justiça. 5. Agravo regimental a que se nega provimento. (STJ - AgRg no AREsp: 155702 MS 2012/0059562-0, Relator: Ministro RAUL ARAÚJO, Data de Julgamento: 16/05/2013, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 27/06/2013)

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 (ASSUNÇÃO, 2020).

> 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.

É evidente que nas relações trabalhistas todos os benefícios de um negócio bem sucedido são transferidos exclusivamente para o empregador, desta forma não é correto que no primeiro momento de crise vivenciado pela empresa esse ônus seja transferido para o empregado.

A excepcionalidade causada pela pandemia do COVID-19 é que a interrupção da atividade empresarial foi determinada pelas autoridades locais,

não tendo o empregador concorrido para que a crise se instaurasse. No caso de ser comprovado que a crise gerada na empresa foi decorrente dessas determinações 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 (ASSUNÇÃO, 2020).

Mais uma vez ressalta-se o posicionamento de Almeida (2020) de que uma possível revisão do acordo trabalhista não é uma hipótese de perdão de dívida, desta forma o que se discute é uma alteração quanto ao prazo ou forma de pagamento, mas não há discussão em relação ao valor anteriormente estipulado entre as partes. Ainda destaca que a alteração na forma de pagamento deve ser por tempo determinado e razoável, e que após esse período de modificação o acordo deve voltar aos termos originais e com o pagamento da redução sofrida.

É importante esclarecer que mesmo os acordos trabalhistas possuindo força de coisa julgada no momento de sua homologação, conforme disposto no parágrafo único do art. 831, da CLT o CPC, no seu art. 505 faz algumas ressalvas em relação às demandas em que o juiz poderá decidir novamente sobre questões anteriormente já decididas.

> 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.

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 (ASSUNÇÃO, 2020).

Da mesma forma o TST já firmou entendimento através da súmula nº 259 ao determina que só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

> ACORDO HOMOLOGADO em JUÍZO. ATRASO NO PAGAMENTO DE PARCELA. APLICAÇÃO DA MULTA. O acordo homologado em juízo constitui sentença judicial transitada em julgado, só passível de revisão mediante ação rescisória. Entretanto, e com a devida vênia da decisão prolatada pelo Juízo de 1º grau, reputa-se como indevida a aplicação da multa no montante de 100% sobre o valor total da parcela inadimplida e sobre o valor da parcela a vencer, por entendermos inaplicável, conforme tivemos a oportunidade de externar nosso posicionamento em outros julgados, com base no princípio da razoabilidade e o da proporcionalidade e com esteio no art. 413 CC, c/c art. 8º da CLT. Portanto, de se dar parcial provimento ao apelo da agravante para condená-la no pagamento ao exequente da multa de 100% (cem por cento) incidente, somente, sobre as parcelas do acordo inadimplidas, não entendendo razoável a aplicação do pactuado de que o não pagamento de qualquer das parcelas até a data do vencimento implica o vencimento antecipado das demais, bem como multa de 100% sobre o total do acordo. Agravo de petição conhecido e parcialmente provido. (TRT-7 - AP: 00014993320195070034, Relator: FRANCISCO JOSE GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 02/09/2020, Seção Especializada II, Data de Publicação: 02/09/2020) (Grifos meus)

Desta forma tem-se que a ação revisional é meio legitimo para a parte requerer a revisão do acordo homologado, mas nada impede que a parte, amparada no princípio da simplicidade, requeira o pedido de revisão, nos próprios autos através de petição fundamentada e juntando os documentos necessários para comprovar o que a situação econômica da empresa foi substancialmente alterada.

Ainda não há um entendimento uníssono entre os tribunais quanto aos pedidos de revisão dos acordos trabalhistas fundamentados na crise advinda do COVID-19. Conforme exposto cada caso deve ser analisado de forma singular, para saber se a empresa realmente foi afetada pela pandemia, motivo pelo qual não conseguirá arcar com os pagamentos ou se sua situação já era desfavorável.

Em recente decisão proferida pelo TRT da 6ª Região foi indeferido o pedido de revisão em razão dos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus, fundamentou o Redator que a conciliação possui força de sentença irrecorrível e, portanto, somente rescindível por meio de ação rescisória. Ainda complementa que para o acordo homologado em juízo, os efeitos econômicos da pandemia do coronavírus tornam-se irrelevantes porque

não há na legislação espaço para relativizar-se os efeitos da coisa julgada pela situação emergencial em que vivemos.

> AGRAVO DE PETIÇÃO. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. EXECUÇÃO DE ACORDO JUDICIAL DESCUMPRIDO. REVISÃO. IMPOSSIBILIDADE. PANDEMIA. CORONAVÍRUS. IRRELEVÂNCIA. Uma vez descumprido o acordo, que tem força de decisão irrecorrível, nos moldes do art. 831, parágrafo único, da CLT, iniciou-se a execução com o acréscimo da cláusula penal. Assim, não há cogitar a exclusão da multa pelo fato de agravante ser responsável subsidiária porque ela subscreveu os termos do acordo e estava ciente de que a inexecução do mesmo importaria em execução com o acréscimo da penalidade. Ademais, embora já tenha me manifestado sobre a possibilidade excepcional de revisão de parcelamento da execução, em razão dos efeitos econômicos da pandemia do coronavírus, o fiz em situação na qual se discutia parcelamento de execução, na forma do art. 916 do CPC e não acordo de conciliação com força de sentença irrecorrível e, portanto, somente rescindível por meio de ação rescisória (Súmula nº 259 do C. TST). Para o acordo homologado em juízo, os efeitos econômicos da pandemia do coronavírus tornam-se irrelevantes porque não há na legislação espaço para relativizar-se os efeitos da coisa julgada pela situação emergencial em que vivemos. Agravo a que se nega provimento. (Processo: AP - 0000418-12.2019.5.06.0411, Redator: Sergio Torres Teixeira,Data de julgamento: 09/09/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 10/09/2020) (TRT-6 - AP: 00004181220195060411, Data de Julgamento: 09/09/2020, Primeira Turma)

Mesmo entendimento observou o TRT da 2ª Região, que não deu provimento ao pedido de suspensão, fundamento seu argumento no instituto da coisa julgada pela ausência nos autos prova robusta da situação de debilidade financeira da devedora.

> ACORDO. SUSPENSÃO OU PRORROGAÇÃO DO PAGAMENTO. PANDEMIA DE COVID-19. IMPOSSIBILIDADE. COISA JULGADA. ART. 832, PAR. ÚNICO DA CLT. ART. 5º, XXXVI DA CF. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas (CLT, art. 831, parágrafo único). E a Constituição Federal garante a intangibilidade da coisa julgada (CF, art. 5º, XXXVI). Não se desconhece o período de grave crise da atividade econômica do país, inclusive no seguimento explorado pela agravante, decorrente da pandemia de COVID-19. Porém, não há nos autos prova robusta da situação de debilidade financeira da devedora. E, diante da imunidade da coisa julgada material, deve ser mantido o respeito à segurança

> jurídica e às garantias constitucionais, ainda que em situações extremas, velando pela confiança, estabilidade e previsibilidade. Note-se que nem mesmo as medidas editadas pelo Governo Federal, voltadas a orientar as relações de trabalho nesse momento, contemplam a suspensão ou prorrogação das execuções trabalhistas. A questão demanda, se assim convencionarem as partes, a repactuação do acordo. Destarte, ausente o amparo jurídico para a pretensão. (TRT-2 10020022020175020075 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 29/07/2020).

Por outro lado o TRT da 18ª Região entendeu por certo conceder a suspensão do acordo trabalhista, fundamento sua decisão no art. 374, inciso I, do CPC, de que sendo o estado pandêmico fato notório não é necessário a demonstração de crise financeira.

> POSTERGAÇÃO DAS DATAS DE PAGAMENTO DE PARCELAS DE ACORDO. PANDEMIA - COVID-19. A
> pandemia do COVID-19 é juridicamente relevante e tem os mais variados impactos nas diferentes searas do direito (cível, trabalhista, empresarial, administrativo, saúde etc), sendo notório que a crise pandêmica obviamente que tem a potencialidade de trazer dificuldades financeiras aos empresários. De outro lado, não se olvida que a trabalhadora também pode estar em dificuldade financeira e necessitar do seu crédito para fazer frente as despesas do cotidiano e também de dívidas eventualmente contraídas. Nesta perspectiva, e sopesando que do ponto de vista processual, o estado pandêmico é fato notório, dispensada a necessidade de sua demonstração (art. 374, I, CPC), e que a balança da Justiça deve estar calcada na equivalência, mantenho a decisão de primeiro grau que elasteceu os prazos para pagamento do acordo. (TRT18, AP - 0011127-90.2019.5.18.0082, Rel. KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª TURMA, 14/08/2020) (TRT-18 - AP: 00111279020195180082 GO 0011127-90.2019.5.18.0082, Relator: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE,
> Data de Julgamento: 14/08/2020, 2ª TURMA)

Como se observa não há um entendimento pacífico quanto ao caso concreto, ficando cada decisão dependente do entendimento dos magistrados e da análise de cada caso. Mais uma vez ressalta-se que o empregador, parte hipossuficiente da relação trabalhista não deve ser prejudicado em detrimento da empresa. Sendo assim um novo acordo entre as partes, onde se alteraria as parcelas e prazos de pagamento, continuam sendo a melhor opção para solucionar o problema.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Os procedimentos conciliatórios são inerentes ao processo do trabalho, fazendo parte do processo trabalhista desde a criação da Justiça do Trabalho, em 1923, com a criação do Conselho Nacional do Trabalho, que atendia aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava.

As conciliações na Justiça do Trabalho podem ser realizadas durante todo o curso do processo, colocando fim a lide de uma forma mais eficaz e célere para as partes. Os acordos adquirem a força de coisa julgada no momento da sua homologação, conforme dispõe o parágrafo primeiro, do art. 831 da CLT.

Anterior a pandemia do COVID-19 a jurisprudência era unânime no sentido de que os acordos homologados não poderiam ser revistos, cabendo a parte cumprir com o seu pagamento sob pena de aplicação da multa com percentual também acordada entre as partes.

No entanto como forma de enfrentar a pandemia muitos governos estabeleceram as políticas de distanciamento social, o que gerou a redução e até mesmo o fechamento de muito comércios e atividades industrias. Decorrente da onda de distanciamento social muitas atividades foram economicamente prejudicadas, motivo pelo qual surgiram os pedidos para revisar o pagamento dos acordos trabalhistas, alegando que a mudança fática tornava difícil o seu cumprimento.

Ocorre que, os acordos possuem a força de coisa julgada e a princípio não podem ser revisados. Contudo, a mudança da situação fática existente no momento de celebração do acordo enseja a aplicação de alguns institutos processuais que dão margem as revisões, como é o caso da aplicação do art. 505, do CPC.

Outro ponto importante é em relação aos direitos conferidos ao trabalhador. Por ser esse a parte hipossuficiente da relação trabalhista e pelo pagamento possuir natureza de parcela alimentar as decisões devem ser pautadas preferencialmente no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Ressalta-se que a própria CLT dispõe que o risco do negócio é do empregador, neste caso não é viável que a luz da primeira crise enfrenta pela empresa o ônus seja transferido ao empregado.

Ao longo da história da Justiça do Trabalho pode ser notado muitos avanços em relação aos direito adquiridos pelos trabalhadores, mas em um passado mais recente vislumbra-se um movimento contrário, onde há cada vez mais a mitigação desses direitos.

Desta forma o assunto merece cautela ao ser analisado, para que assim, as recentes decisões favoráveis a alteração dos acordos anteriormente homologados e com força de decisão irrecorrível não sirvam de parâmetro e fundamentação para futuros pedidos, mesmo que após o fim da pandemia.

4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa bibliográfica se propôs ao longo do desenvolvimento analisar, sob o ponto de vista legislativo, jurisprudencial e dos princípios constitucionais, as possibilidade de revisão doa acordos trabalhistas tendo em vista a crise econômica instaurada pela pandemia do COVID-19

Durante toda a revisão de literatura deste trabalho, foi discutido sobre os direitos dos trabalhadores, por serem esses a parte hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, bem como discutiu-se o instituto da coisa julgada, conferida aos acordos homologados.

Ademais, outra discussão importante é em relação a alegação de crise econômica vivenciada pelas empresas, uma vez que deve ficar evidente que a crise foi gerada única e exclusivamente pela pandemia e não pela empresa já passar por anteriores dificuldades financeiras.

Conclui-se sobre o presente trabalho que a melhor opção quanto a revisão dos acordos trabalhistas é que as partes, auxiliados por seus advogados, cheguem a um consenso quanto as alterações necessárias para que o pacto continue sendo cumprido.

Não chegando as partes a um acordo desprende-se que os interesses da empresa não podem se sobrepor aos direito do empregado. Muitos dos direitos adquiridos hoje pelos trabalhadores são reflexo de anos de luta para serem alcançados, desta forma não pode ser aceitável um retrocesso social quanto ao assunto.

Desta forma as decisões que versem sobre a suspensão dos acordos trabalhistas devem ser profundamente analisadas e deferidas somente nos casos em que haja comprovada prova documental de que a precária situação financeira da empresa é decorrente da pandemia. Ainda, a revisão deve ocorrer por prazo curto e determinado, voltando os pagamentos a sua forma originária o mais breve possível.

REFERÊNCIA

ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silviano. Covid-19 e as repercussões nas relações de trabalho: análise da possibilidade de revisão dos acordos homologados sob a perspectiva dos impactos econômicos oriundos da medidas de distanciamento social e quarentena. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg**., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 551-574, jul. 2020

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado Federal. 1988.

_____.Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União** 9.8.1943. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943

_____.Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

_____.Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

_____.Ministério da Saúde. **Primeiro caso de Covid-19 no Brasil permanece sendo o de 26 de fevereiro**. Disponível em: https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47215-primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro. Acesso em 07 de set. 2020.

_____.Organização Pan-Americana de Saúde. **Folha informativa COVID- 19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19. Acesso em: 07 de set. 2020.

_____.Superior Tribunal de Justiça. **Proibição do retrocesso.** Disponível em:http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf. Acesso em: 12 de set. 2020.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **Acordo feito em Comissão de Conciliação não pode ser alterado na Justiça, decide TST**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/acordo- feito-em-comissao-de-conciliacao-nao-pode-ser-alterado-na-justica- decide-tst. Acesso em: 12 de set. 2020.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **Especial: acordos trabalhistas durante a pandemia**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/-/especial- acordos-trabalhistas-durante-a-pandemia. Acesso em: 12 de set. 2020.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **Índice de conciliação da Justiça do Trabalho é o maior de todo o Judiciário, aponta CNJ**. 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: 12 de set. 2020.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. Disponível em

https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-principio-da-protecao-ao-trabalhador/#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,face%20a%20altivez%20do%20empregador. Acesso em 08 de set. 2020.

CLEMENTE, Flávia Pala**. Aplicação Supletiva e Subsidiária do CPC no Processo do Trabalho.** Disponível em: https://flaviapala.jusbrasil.com.br/artigos/516425148/aplicacao-supletiva-e-subsidiaria-do-cpc-no-processo-do trabalho#:~:text=Conclui%2Dse%20que%20o%20CPC,lei%20disciplinar%20sobre%20tal%20instituto. Acesso em: 15 de set. de 2020.

CORTEZ, Murilo. **Coisa julgada: limites objetivos e recorribilidade das questões incidentalmente decididas na sentença**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/67618/coisa-julgada-limites-objetivos-e-recorribilidade-das-questoes-incidentalmente-decididas-na-sentenca/4. Acesso em: 11 de set. 2020.

CRUZEIRO, Deives Fernando. **Os efeitos da pandemia da Covid–19 nas conciliações trabalhistas**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-mai-15/deives-cruzeiro-covid19-conciliacoes-trabalhistas. Acesso em 15 de set. 2020.

FELIPE, Juliana Raquel de Oliveira. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/2 . Acesso em 11 de set. 2020.

LARA, Aline. **Coisa Julgada Formal e Material – Principais Características e Diferenças**. Disponível em: http://blog.angelicoadvogados.com.br/2013/03/01/coisa-julgada-formal-e-material-principais-caracteristicas-e-diferencas/. Acesso em: 11 de set. de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Saraiva Jur., 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. Método Ltda, 2019.
MOLINA, André Araújo. Suspensão, Revisão e Resolução dos Acordos Trabalhistas. Revista de Direito do Trabalho | vol. 213/2020 | Set - Out / 2020 DTR\2020\8977

MANDALLOZO, Silvana Souza Netto et. Al. **A Conciliação no Processo do Trabalho: Diálogos com a Psicologia**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/97442/2012_mandallozzo_silvana_conciliacao_processo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20finalidade%20%C3%A9%20%E2%80%9Ctentar%20conciliar,625%2DE%2C%20da%20CLT. Acesso em: 9 de set. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Conciliação no Processo do Trabalho: Diálogos com a Psicologia**. Disponível em:

https://www.conjur.com.br/2018- jul-27/reflexoes-trabalhistas-justica-trabalho-conciliacao-processo-judicial.
Acesso em: 09 de set. 2020.

MOLINA, André Araújo. Suspensão, Revisão e Resolução dos Acordos Trabalhistas. **Revista de Direito do Trabalho** | vol. 213/2020 | Set - Out / 2020 DTR\2020\8977

PIRES, Eduardo Rockenbach. **Pandemia e Coisa Julgada: A Revisão ou a Suspensão de Obrigações Previstas em Acordos Judiciais com Base na Crise Decorrente da COVID-19**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

Revista do SESCON-SP. **Números Mostram que Reforma Trabalhista Estimula Acordo Extrajudicial**. Disponível em:

https://www.revistasesconsp.com.br/9252-2/. Acesso em: 12 de set. 2020.

RODRIGUES, Madson Ottoni de almeida Rodrigues. **A cláusula rebus sic stantibus e a onerosidade excessiva do contrato no Código de Defesa do Consumidor e no Código Civil de 2002**. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/a-clausula-rebus-sic-

stantibus-e-a-onerosidade-excessiva-do-contrato-no-codigo-de-defesa-do-consumidor-e-no-codigo-civil-de-2002/. Acesso em: 17 de set. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. **A novação, a transação e a compensação**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/50811/a-novacao-a-transacao-e-a-compensacao#:~:text=A%20transa%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20neg%C3%B3cio%20jur%C3%ADdico,terminam%20lit%C3%ADgio%20mediante% 20concess%C3%B5es%20rec%C3%ADprocas.&text=c)%20A%20reciprocidade%20das%20concess%C3%B5es,do%20C%C3%B3digo%20Civil%20de%202002. Acesso em: 08 de set. 2020.

SANTOS, Rosilene. **Direito do Trabalho: Princípios Constitucionais Regentes em Tempos de Flexibilização de Direitos e Pandemia**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

TOBLER, Rodolpho. **Empresas de pequeno porte sofrem muito mais durante a pandemia.** Disponível em: https://portal.fgv.br/artigos/empresas- pequeno-porte-sofrem-muito-mais-durante-pandemia. Acesso em: 13 de set. 2020.

_____.**Os impactos do Coronavírus nas empresas e nos consumidores.** Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/posts/os-impactos- do- coronavirus-nas-empresas-e-nos-consumidores. Acesso em 13 de set. 2020.

ZARIF, Fernando **Sartori. Considerações sobre acordos trabalhistas condicionados à reabertura da instrução processual em caso de inadimplência**. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/306874/consideracoes-sobre-acordos- trabalhistas-condicionados-a-reabertura-da-instrucao-processual-em-caso-de- inadimplencia. Acesso em: 17 de set. 2020.