
TEORIA DA IMPREVISÃO NO DIREITO DO TRABALHO

MARCOS FELIPE HOLMES AUTRAN*Advogado da União, Pós-Graduado em Direito Processual Civil
pela UFPE e em Direito do Trabalho pela ESMATRA VI*

Dentro da seara do direito civil é comum o reconhecimento da *clausula da pacta sunt servanda*, segundo a qual os pactos devem ser cumpridos pelas partes. Por tal princípio, em sua matriz civilista, as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se seu cumprimento fiel pelos pactuantes (princípio da inalterabilidade contratual).

Sabe-se, contudo, que esse princípio sofreu muitas atenuações no próprio âmbito do direito civil, através da formula *rebus sic stantibus* (*teoria da imprevisão*). Por esta fórmula especial atenuadora, a inalterabilidade contratual deixou de ser absoluta, podendo ser suplantada por uma compatível **retificação** das cláusulas do contrato ao longo de seu andamento.

Essa possibilidade retificadora surgiria caso fosse evidenciado que as condições objetivas despontadas durante o prazo contratual – condições criadas sem o concurso das partes – provocaram grave desequilíbrio contratual, inexistente e impensável no instante da formulação do contrato e fixação dos respectivos direitos e obrigações. Tais circunstâncias novas e involuntárias propiciaram à parte

prejudicada, desse modo, a lícita pretensão de modificação do contrato.

Esta teoria da imprevisão encontra-se expressa no Novo Código Civil Brasileiro, que dispõe: “Art. 478: Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

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

De forma a compatibilizar o caráter tuitivo do direito do trabalho com o princípio da inalterabilidade

contratual, originário do direito civil, este princípio sofreu forte adequação ao adentrar no direito do trabalho, tanto que passou a ser mais bem enunciada, aqui, por meio de uma diretriz específica, a da inalterabilidade contratual lesiva.

Assim, a noção genérica de inalterabilidade perde-se no ramo justralhista. É que o direito do trabalho não proíbe, mas, ao contrário, incentiva as alterações contratuais favoráveis ao empregado (art. 462 da CLT). Por outro lado, aquelas desfavoráveis ao empregado tendem a ser vedadas pela normatividade trabalhista (art. 468 da CLT).

Ora, sendo o contrato de emprego um negócio jurídico de prestação continuada, o ideal é que as condições de emprego se alterem para melhorar o padrão social dos empregados, elevando-se, por conseguinte, o nível econômico e social das sociedades como um todo.

Ademais, a cláusula atenuadora *rebus sic stantibus* (atenuação muito importante no direito civil) tende a ser genericamente rejeitada no direito do trabalho. O direito do trabalho coloca sob o ônus do empregador os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), também conhecida esta característica por *alteridade* do contrato de emprego, independente do insucesso que venha a ter o empregador.

Em outras palavras, as obrigações trabalhistas permanecem intocáveis ainda que a atividade

econômica sofra revezes efetivos em virtude de fatores externos à atuação do empregador. Aliás, a própria jurisprudência tem reiteradamente esclarecido que no conceito de riscos assumidos pelo empregador inscreve-se a profusão legislativa, que sempre caracterizou a tradição jurídica e administrativa brasileira, como modificações econômicas e monetárias daí advindas. Portanto, prejuízos advindos de planos econômicos oficiais não eliminam ou restringem a responsabilidade do empregador por suas obrigações laborativas.

Esses princípios, decorrentes do caráter tuitivo do direito do trabalho, são os que se expressam mais claramente no campo do direito individual do trabalho, todavia, dada a expressividade que vem ganhando uma subdivisão do direito do trabalho, denominada direito coletivo do trabalho, é necessário analisar a presença desses princípios e o nível de sua manifestação diante desse ramo de direito.

Assim, importa observar que não se compatibiliza com o direito coletivo do trabalho a noção de princípio tuitivo. Não significa dizer, em hipótese alguma, que inexistam no direito coletivo do trabalho a noção de proteção. Apenas, que aquela noção de proteção especial, caráter tuitivo, característica do direito individual do trabalho, é que não existirá.

Justifica-se na medida em que o direito coletivo parte do pressuposto

da igualdade das partes contratantes, ambos entes coletivos, ou seja, os sujeitos do direito coletivo do trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos. O empregador, seja atuando isoladamente, seja representado por seu sindicato, é um ser coletivo. No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge através de seus entes associativos, no caso brasileiro, o sindicato.

Ainda, os instrumentos colocados à disposição do sindicato obreiro (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e estado, greve, etc.) reduziram, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário, o que possibilita, em tese, ao direito coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes envolvidas, perdendo o sentido no direito coletivo do trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o direito individual do trabalho.

Desta forma, partindo-se dessa noção de que as partes pactuantes dos acordos e convenções coletivas são iguais, restabelece-se a autonomia da vontade para a celebração das pactuações coletivas, devendo os contratos serem cumpridos da forma estabelecida.

Todavia, de acordo com o art. 313, IV, do regimento interno do TST,

cumulado com o art. 873 da CLT, decorrido mais de um ano da vigência da sentença normativa caberá aos pactuantes valer-se do dissídio coletivo de revisão, destinados a rever normas e condições coletivas de trabalho preexistentes que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram, o que se assemelha à teoria da imprevisão, prevista no art. 478 do Código Civil.

Ainda, a lei de greve estabelece que, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que seja motivada pela superveniência de fatos novos ou acontecimentos imprevisos que modifiquem substancialmente a relação de trabalho.

Por tudo isso, a teoria da imprevisão não se mostra compatível com o direito individual do trabalho, notadamente em vista do seu caráter tuitivo, do qual decorre o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, além de a inalterabilidade contratual ser um caráter específico do contrato de emprego. Já no que tange ao direito coletivo do trabalho, entendemos ser compatível a modificação das circunstâncias inicialmente previstas em decorrência de modificações substanciais supervenientes, através do instituto do dissídio de revisão, assemelhando-se, em muito, à teoria da imprevisão de matriz civilista.