

Intervenção Mínima

O art. 611-A da CLT traz nos seus parágrafos algumas normas importantes a respeito da negociação coletiva. O primeiro deles trata da Intervenção Mínima:

Art. 611-A [...]

§1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a justiça do Trabalho observará o disposto no §3º do art. 8º desta Consolidação.

O Judiciário poderá atuar apenas com base no princípio da intervenção mínima, já que o negociado fará lei entre as partes. Ainda que contrário ao previsto na legislação, o instrumento coletivo não pode ser revisto pelo Judiciário, exceto se constatado vício no negócio jurídico firmado entre as partes, conforme previsto na redação do §3º do art.8º da CLT:

Art. 8º. [...]

§3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art.4º da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

A Justiça do Trabalho deve verificar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Vê-se, portanto, que a redação do §3º do art. 8º da CLT restringiu consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico e ao respeito da autonomia da vontade coletiva, nos termos do **art. 104 do Código Civil**.

Litisconsórcio Necessário

O **art. 611-A, §5ª da CLT**, incluído pela Lei nº 13.467/2017, criou uma nova hipótese de litisconsórcio necessário legal ao exigir que os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou do acordo coletivo participem, obrigatoriamente, como litisconsortes em ações individuais ou

coletivas que tenham como objeto a anulação das cláusulas desses instrumentos.

Princípio da Contrapartida

A Lei nº 13.467/2017 prevê que a inexistência de contrapartidas em instrumento coletivo de trabalho **não enseja nulidade do negócio jurídico firmado**. Significa dizer que uma colocação unilateral - sem contrapartida do agente adverso - pode subsistir caso seja acordado mutuamente, mas não significa dizer que foi dispensada a necessidade de se manter o equilíbrio da relação contratual trabalhista.

Art. 611-A, CLT. [...]

§2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Com isso, pode ocorrer que haja a supressão ou redução dos direitos trabalhistas expostos no art. 611-A, sem que haja a comprovação de contrapartida. Exemplo: possibilita-se a redução de intervalo intrajornada para aqueles que trabalham por mais de 6 horas diárias, sem que, para isso, seja necessário conceder outro direito aos empregados. A previsão em comento seria prejudicial ao trabalhador, pois pode permitir a redução de direitos sem garantias adicionais aos empregados.

No entanto, o §3º do art. 611-A da CLT dispõe que, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou jornada, a convenção ou acordo coletivo deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo correspondente. É a única exceção legal que obriga a previsão de contrapartida no instrumento coletivo de trabalho:

Art. 611-A. [...]

§3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Anulação da Cláusula Compensatória em instrumento coletivo

A Reforma Trabalhista previu a necessidade de anulação de cláusula compensatória quando procedente ação anulatória de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Antes da Reforma

Trabalhista, a CLT não possuía nenhuma previsão acerca da anulação de cláusula compensatória. O §4º do art. 611-A estabelece que:

Art.611-A. [...]

§4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

Com essa disposição, surgem dois problemas:

1. Somente é possível anular cláusula compensatória se anulada toda a negociação coletiva, de forma que o empregado perderia o direito de manter cláusula compensatória a seu favor; e
2. No caso de existência de ação de anulação de cláusula em convenção ou acordo coletivo de trabalho, quando houver cláusula compensatória, será obrigatoriamente anulada, e o empregado não terá direito à eventual repetição do indébito. Ou seja, o empregado que se sentir lesado por cláusula contratual compensatória que tenha gerado ganhos injustos ao empregador, não poderá pedir a restituição dos valores.