

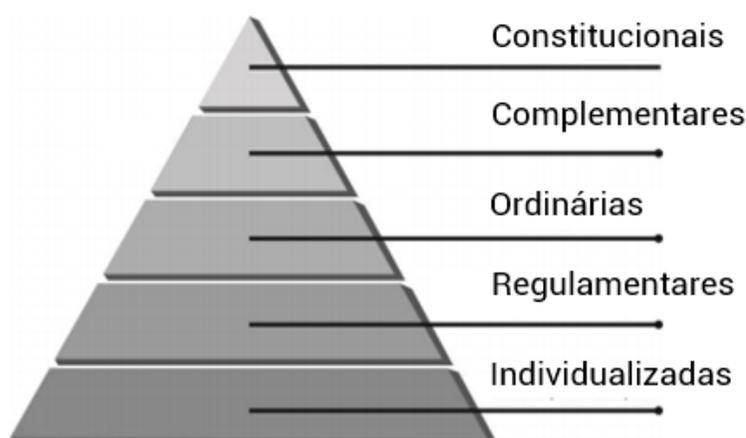


Informe Estratégico – Hierarquia das normas jurídicas e a regra da prevalência dos instrumentos coletivos

As normas jurídicas guardam entre si uma hierarquia, uma ordem de subordinação entre as diversas categorias, como se verá a seguir:

I – Hierarquia das normas jurídicas.

Quanto à hierarquia, segundo a doutrina jurídica, as normas podem ser alinhadas da seguinte forma:



- No topo da pirâmide estão as **normas jurídicas constitucionais**, que são as normas da Constituição Federal e as decorrentes das Emendas Constitucionais. Tais normas são tão importantes que condicionam a validade de todas as outras normas existentes, e têm o poder de revogá-las, uma vez que a Constituição é a Lei Maior e todas as outras leis dela se originam. As Emendas Constitucionais constituem alterações ou acréscimos que são feitos à Constituição Federal, por intermédio de órgãos competentes.
- Após, vem as **normas jurídicas complementares**, que são as normas das Leis Complementares, que visam complementar a Constituição Federal, conforme orientação desta. Isto porque algumas normas da Constituição Federal não são autorreguláveis ou autoaplicáveis e necessitam então de um complemento, mediante a aprovação de leis complementares. Por exemplo, o inciso V do art. 7º da CF/1988 prevê a adoção de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho. Coube à Lei Complementar nº 103, de 2000, autorizar

os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial para os empregados que não tenham piso definido em lei federal, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

- Após, vem as **normas jurídicas ordinárias**, que são as normas das Leis, Medidas Provisórias e Leis Delegadas.
- Após, vem as **normas jurídicas regulamentares**, que são as normas dos Decretos, que constituem atos do Poder Executivo determinando medidas administrativas para desempenho de suas atribuições.
- Por fim, na base da pirâmide, estão as **normas jurídicas individualizadas, específicas, particulares**, que são as normas dos testamentos, das sentenças judiciais, dos contratos em geral, dos contratos individuais de trabalho, dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho etc.

II – Regra da prevalência do negociado sobre o legislado.

Apesar de, didaticamente, os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho estarem localizados na **base da pirâmide**, por serem normas **específicas, particulares**, pois são aplicáveis a uma empresa ou empresas, ou mesmo a uma categoria profissional, conforme o tipo de instrumento coletivo, a legislação do trabalho lhes dá “status” mais relevante que as outras normas tidas como individualizadas.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 2017, alterou substancialmente a CLT, e no tocante aos instrumentos coletivos prevê expressamente que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” (“caput” do art. 611-A da CLT), **privilegiando o negociado sobre o legislado**.

Portanto, a princípio, as normas contidas nas cláusulas das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre todas as normas, ou seja, se sobrepõem a todas as outras normas jurídicas.

Porém, **a regra da prevalência do negociado sobre o legislado possui ressalvas**, visto que o art. 611-B da CLT, também incluído pela Reforma Trabalhista, relaciona vários direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva, constituindo objeto ilícito a supressão ou a redução de tais direitos, como, por exemplo, a negociação coletiva que envolver a redução do valor do salário mínimo ou mesmo do valor dos depósitos mensais do FGTS.

Outrossim, os direitos contidos no art. 7º da Constituição Federal de 1988 também não podem ser suprimidos ou mesmo reduzidos, pois se constituem em direitos mínimos de todos os trabalhadores.

Além disso, há direitos da própria CLT que também não podem ser objeto de negociação coletiva, como, por exemplo, a negociação que buscar flexibilizar a exigência de atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (inciso IV do art. 373-A da CLT), ou mesmo a negociação que permitir empregar a mulher em serviço que demande a utilização de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (“caput” do art. 390 da CLT).

Isto significa que **a prevalência das normas coletivas é relativa e não absoluta**, visto que há direitos contidos em outras normas que não podem ser negociados pelos sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais, com vistas a reduzir ou mesmo a suprimir tais direitos.

É importante destacar, ainda, que a segundo o art. 620 da CLT, que também foi alterado pela Reforma Trabalhista, “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Portanto, **em conclusão**, as condições previstas nas convenções coletivas de trabalho e nos acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre as condições previstas em outras normas jurídicas, porém não de forma absoluta, pois como visto há exceções.

E no comparativo entre o previsto na convenção coletiva e no acordo coletivo de trabalho, as condições contidas no segundo deverão prevalecer sobre condições previstas no primeiro, uma vez que **o art. 620 da CLT empregou a expressão “sempre” ao designar a prevalência de um instrumento coletivo sobre o outro**, mesmo que o acordo coletivo de trabalho contenha condição menos favorável ao trabalhador.

Isto pode ser explicado pelo seguinte motivo: enquanto as convenções coletivas objetivam resolver questões de uma determinada categoria profissional, os acordos coletivos objetivam resolver questões de uma determinada empresa ou empresas. Assim, por exemplo, se uma empresa não tiver como cumprir com o previsto na convenção coletiva de trabalho, poderá buscar ajustar uma condição que lhe seja mais condizente por meio de um acordo coletivo de trabalho. Outrossim, através do acordo coletivo de trabalho uma empresa poderá conferir aos seus empregados um aumento salarial superior ao contido na convenção coletiva de trabalho. Em assim sendo, as necessidades e condições de cada empresa ou empresas é que poderão ensejar que ocorra o ajuste com o sindicato representativo da categoria profissional por meio do acordo coletivo de trabalho.

Importante

O antigo texto do art. 620 da CLT previa o seguinte:

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção **quando mais favoráveis**, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Esta foi a redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 1967, na qual em havendo um conflito entre o estabelecido na convenção coletiva e no acordo coletivo de trabalho deveria prevalecer o instrumento coletivo mais favorável ao empregado (Teoria do Conglobamento).

Porém, a nova redação dada pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, dispõe de forma diferente:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Assim, atualmente, não vale mais a regra do instrumento coletivo mais favorável ao trabalhador, mas a regra que prevê a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho, independentemente de a convenção coletiva ser mais favorável.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho