

Conflito de Normas

No direito comum, quando existem conflitos entre normas, procura-se resolver o problema com regras objetivas de diferenciação e hierarquia entre os dispositivos normativos, de forma garantir a segurança jurídica. Na Teoria do Direito de forma geral, aplicam-se, nessa ordem, os seguintes critérios de hierarquia:

1. Hierárquico (lei superior > lei inferior);
2. Especialidade (lei especial > lei geral);
3. Cronológico (lei posterior > lei anterior).

O Direito do Trabalho, entretanto, possui uma função teleológica de equilíbrio das partes contratuais. Como o empregador é considerado a parte mais forte da relação de trabalho, esse ramo do Direito possui alguns princípios específicos que criam critérios diferenciados de interpretação e integração em casos de conflitos de normas.

OBSERVAÇÃO! A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) criou a figura do empregado hipersuficiente, capaz de contratar com o empregador de forma equivalente à feita pelo sindicato, porém sem a presença deste:

Art. 507-A, CLT. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Princípio da Primazia da norma mais favorável ao trabalhador

Visto sua função de equilíbrio, no Direito do Trabalho existe o princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, para a resolução dos conflitos entre normas, podem ser aplicadas normas anteriores no lugar de posteriores, por exemplo, se trouxerem benefícios para o trabalhador.

A partir da discussão sobre a das normas em Direito do Trabalho que surgem as seguintes teorias:

Teoria da Acumulação

Também chamada de **atomista**, defende o fracionamento do conteúdo dos textos normativos. O juiz ou aplicador do direito extrai a regra mais favorável de um Documento A e a junta com trechos mais favoráveis do Documento B.

Por exemplo, magine que o Acordo Coletivo oferece um salário maior, mas a Convenção Coletiva oferece uma hora extra mais cara. Pela Teoria da Acumulação, o trabalhador teria direito ao salário do Acordo e à hora extra da Convenção.

É uma teoria muito criticada pois o juiz acabaria legislando, criando uma terceira norma, desrespeitando o que foi negociado e o ordenamento jurídico.

Teoria do Conglobamento

Nessa teoria, deverá ser analisada qual norma é mais favorável de forma completa, devendo ser aplicada em sua integralidade, em que pese seus aspectos negativos pontuais.

Usando o mesmo caso anterior, se o juiz concluir que o Acordo Coletivo (com salário maior) é, como um todo, melhor para o trabalhador, ele aplicará apenas o Acordo Coletivo. O trabalhador ganha o salário maior, mas perde a hora extra mais cara da Convenção.

Teoria do Conglobamento Mitigado

Por último, há a **Teoria do Conglobamento mitigado**, que prevê a aplicação das fontes por institutos, escolhendo, dentre as normas, os institutos mais favoráveis ao empregado.

É a teoria adotada pelo TST em nosso ordenamento jurídico. Nesse caso, a análise é feita por blocos (o bloco sobre a jornada de trabalho, sobre o salário, sobre os benefícios etc.) entre os documentos conflitantes.

O juiz pega tudo o que fala sobre "Jornada de Trabalho" no Acordo e compara com tudo o que fala sobre "Jornada de Trabalho" na Convenção. Ele escolhe o melhor "bloco" sobre jornada. Depois, faz o mesmo com o bloco de "Remuneração", e assim por diante.

Reforma Trabalhista

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o art. 620 da CLT foi alterado para dar mais força ao acordo coletivo do que à convenção coletiva, independentemente de qual desses dispositivos seja a norma mais favorável ao empregado. Assim, afasta-se, nesse caso, o princípio da primazia da norma mais favorável.

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

Já o art. 611-A, incluído pela Reforma Trabalhista, passou a prever uma série de hipóteses nas quais os acordos e as convenções coletivas terão força maior do que as leis, mesmo que menos favoráveis ao trabalhador.

Assim, os sindicatos podem diminuir direitos garantidos em lei, também afastando o princípio da primazia da norma mais favorável. Exemplo significativo é o do intervalo intrajornada de, no mínimo, uma hora, garantido aos trabalhadores com jornada superior a 6 horas. Com a Reforma Trabalhista, pode ser reduzido se assim for determinado em convenção ou acordo coletivo.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a [Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015](#);
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.