

Introdução

Hierarquia significa ter uma organização fundada sobre uma ordem de prioridade entre os elementos de um conjunto, ou seja, é a prevalência de uma norma sobre a outra nos casos em que é cabível a aplicação de duas ou mais normas vigentes.

A supremacia da Constituição deve ser preservada a todo o custo. Por isso, as leis devem estar de acordo com os preceitos constitucionais. Tanto é assim que o art. 9º da nossa Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, de forma expressa, que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Só que, especialmente no universo do direito do trabalho, quando observamos mais de uma norma aplicável a um caso concreto, devemos optar pela mais favorável ao trabalhador, desde que respeitada a constitucionalidade, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios já estabelecidos da hierarquia. Isso porque os princípios do direito do trabalho não têm pretensão de serem absolutos e imutáveis, eles só podem ser compreendidos em determinados períodos históricos, como sínteses de determinadas ordens jurídicas; justamente por isso, com o tempo, regras e princípios são aplicados de formas diferentes. Assim, tem-se uma flexibilização da hierarquia.

Por exemplo, o art. 444 da CLT permite que partes estipulem livremente condições de trabalho, desde que não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, as convenções coletivas, as decisões das autoridades competentes. Ainda, a CF prevê a adicional de 50% nas horas extras ao trabalhador, mas se um determinado acordo coletivo prever 60%, ele terá validade e eficiência.

Nesse sentido, o art. 611-A da CLT também permite que o conteúdo negociado e aprovado tanto em acordos coletivos quanto em convenção coletiva de trabalho prevalecerão sobre a legislação quando eles dispuserem sobre os assuntos (e outros semelhantes) trazidos pelos incisos deste mesmo artigo. Mas, preste atenção: esse rol encontra limitações no art. 611-B. Em outras palavras, os conteúdos deste artigo não são passíveis de negociação.

Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista trouxe exceções a esse princípio e trouxe alguns casos de prevalência automática. O mais significativo encontra-se no art. 620 da CLT:

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

A preferência pelo acordo coletivo prestigia ainda o princípio da autonomia privada coletiva, previsto no art. 7º, inciso XXVI da CF. Ressalta-se que, mesmo que o acordo coletivo seja menos benéfico para o trabalhador, ele ainda será válido sobre a convenção coletiva.

Porém, o princípio da norma mais benéfica é de extrema importância dentro do direito do trabalho. E para que ele não caía em desuso ou se torne uma “letra” morta devido a preponderância das negociações coletivas, a CLT estipulou que uma condição para que a negociação coletiva de fato tenha preferência sobre as outras leis: tanto no acordo quanto na convenção coletiva devem estar presentes os requisitos de validade e eficácia do negócio jurídico, dispostos no art. 104 do Código Civil.