

Após a reforma trabalhista, percebe-se a prevalência do estabelecido por negociação sobre o estabelecido por lei (grande mote da reforma).

Note que a negociação coletiva sempre foi permitida no sentido de favorecer o trabalhador, sendo que há, inclusive, previsão constitucional nesse sentido.

Com o advento da reforma trabalhista, no entanto, é permitida também a redução de diversos direitos (antes não previstos).

Sugere-se a leitura integral do artigo 611-A da CLT, no qual constam as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva. Atenção: trata-se de um rol **exemplificativo**. Exemplo: inciso XII – adicional de insalubridade.

O artigo 611-B, por sua vez, elenca um rol **taxativo** de direitos que não podem ser excluídos (objetos ilícitos de redução ou supressão) nem por negociação coletiva. Também sugere-se a leitura integral do referido artigo.

Ponto de atenção: o parágrafo único do artigo 611-B prevê que regras sobre **duração do trabalho e intervalos** não são consideradas norma de saúde e higiene, ou seja, são assuntos passíveis de negociação – isso tem bastante impacto na matéria do intervalo intrajornada.

EFEITOS E HIERARQUIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Antes da Lei 13.467/2017

Art. 614, § 3º — Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 620 — As condições estabelecidas em convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo.

Depois da Lei 13.467/2017

Art. 614, § 3º — Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, **sendo vedada a ultratividade**.

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

Em relação aos artigos elencados acima, algumas observações importantes devem ser realizadas.

Como era antes?

- Se determinada vantagem ao trabalhador for oriunda de negociação coletiva, tínhamos **3 correntes diferentes** quanto aos efeitos e validades dessas vantagens:
 1. 1ª corrente — teoria da aderência ilimitada — raciocínio do direito adquirido. (posição minoritária)
 2. 2ª corrente — teoria da aderência limitada pelo prazo — as vantagens vigoram durante o prazo de vigência do instrumento de negociação coletiva: 2 anos (art. 614, § 3º CLT). Crítica pois o trabalhador pode ficar não amparado pelo tempo entre acordos.
 3. 3ª corrente — teoria da aderência limitada por revogação — TST chama de **teoria da ultratividade**: consubstanciada na Súmula 277 do TST, a qual prevê que as vantagens vigoram até a edição de novo diploma normativo, que poderá mantê-la ou revogá-la: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”
- Em 2012, o TST adotou essa terceira corrente.
- No entanto, em 2016, tivemos a **ADPF nº323** que tramitou perante o STF. Em decisão monocrática, o ministro Gilmar Mendes (em 14/10/2016) determinou a suspensão dos efeitos da Súmula 277 do TST, negando a teoria da ultratividade. Não tínhamos, no entanto, até a reforma, uma decisão plenária sobre o tema.
- Quanto à hierarquia das normas, **prevalecia, sempre, o critério da norma mais favorável**. Assim, independentemente do diploma normativo (ou negocial) em que se encontrava a regra, o mais favorável ao trabalhador prevaleceria. Exemplo: se uma norma sobre o benefício X está prevista em acordo coletivo de trabalho, e uma outra norma sobre o mesmo benefício X é prevista em uma convenção coletiva de trabalho com acréscimos protetivos, o dispositivo da convenção prevalecerá.

Como ficou?

- Encerrados os debates quanto à ultratividade. O artigo 614 veda expressamente a ultratividade das disposições em negociações coletivas, devolvendo-se às normas coletivas a natureza transitória.
- **Sempre prevalecerá o acordo coletivo de trabalho, independente de ele ser prejudicial ou não ao trabalhador.** Apesar de desfavorecer o trabalhador, há doutrinadores que afirmam que “a redação deste artigo 620 vem retificar erro histórico da CLT que, contrariando o caráter mais específico do acordo coletivo, previa a prevalência da convenção coletiva sobre este. Ora, afinal é conhecido que a norma específica deve prevalecer sobre a norma geral, e isto era contrariado pela antiga redação do artigo.”