Conflito de Normas

No direito comum, quando existem conflitos entre normas, procura-se resolver o dilema com regras de diferenciação e hierarquia, de forma a dar mais segurança jurídica aos sujeitos de direitos e deveres. Quando se trata de Teoria do Direito, 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 possui uma função teleológica de equilíbrio das partes contratuais. O empregador é a parte mais forte da relação de trabalho. O Direito do Trabalho, então, veio para reduzir esta diferença entre as partes.

> OBSERVAÇÃO! A Reforma Trabalhista (Lei 13.4672017) criou a figura do empregado hiperssuficiente, 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 há a presença do princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, ao contrário do que ocorre no direito comum, não existem regras rígidas para a resolução dos conflitos entre normas, podendo ser aplicadas normas anteriores no lugar de posteriores, por exemplo. É a partir da discussão sobre a hierarquia das normas em Direito do Trabalho que surgem as seguintes teorias:

- A **Teoria da Acumulação**, que é uma teoria dita **atomista,** defende o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando dele os institutos e preceitos que julgar mais favoráveis ao empregado, para a aplicação.

- A **Teoria do Conglobamento** deverá ser aplicada quando uma norma é mais favorável que outra, globalmente falando (em sua integralidade).
- 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.

OBSERVAÇÃO! Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.4672017), o art. 620 da CLT foi alterado para dar mais força ao acordo coletivo, fazendo com que esse se sobressaia à convenção coletiva, independentemente de qual dessas 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 (Lei 13.467/2017), passou a elencar uma série de hipóteses nas quais os acordos e as convenções coletivas terão força maior do que as normas previstas legalmente, 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.