

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 Art. 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 considerados 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	Depois da Lei 13.467/2017
Art. 614 § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.	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 Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	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:
- 1ª corrente – teoria da aderência ilimitada – raciocínio do direito adquirido. (posição minoritária)
- 2ª corrente – teoria da aderência limitada pelo prazo – as vantagens vigoram durante o prazo de vigência do instrumento de negociação coletiva: 2 anos – 614 §3º CLT. Crítica pois o trabalhador pode ficar não amparado pelo tempo entre acordos.
- 3ª corrente – teoria da aderência limitada por revogação – TST chama de **teoria da ultratividade**: consubstanciada na Súmula 277 TST, a qual prevê que as vantagens vigoram até a edição de novo diploma normativo, que poderá mantê-la ou revoga-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 adota 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.