

# CONFLITO ENTRE NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO<sup>1</sup>

## CONFLICT BETWEEN COLLECTIVE LABOR STANDARDS

Graziella Ambrosio<sup>2</sup>

**Sumário:** Introdução; 1 Convenção coletiva de trabalho; 2 Acordo coletivo de trabalho; 3 Conteúdo das normas coletivas; 4 Conflito entre normas coletivas do trabalho; 4.1 Prevalência da norma coletiva mais favorável; 4.1.1 Teoria da acumulação ou tomista ou atomista; 4.1.2 Teoria do conglobamento ou do conjunto; 4.1.3 Teoria intermediária ou eclética ou conglobamento por instituto ou conglobamento mitigado; 4.2 Prevalência da norma coletiva específica (Teoria da especificidade); 4.3 Prevalência do acordo coletivo de trabalho desde que a convenção coletiva contenha cláusula de adaptação; 4.4 Prevalência da norma coletiva acordada posteriormente (critério cronológico); Conclusão; Referências.

**Resumo:** Atualmente, é habitual o conflito entre normas coletivas do trabalho devido ao grande número de acordos e convenções coletivas que são firmados pelas empresas e pelos empregados visando, sobretudo, a manutenção dos níveis de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho tem regra específica a respeito do tema, determinando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620 da CLT). Referida norma possibilita uma multiplicidade de interpretações. Por isso, quatro teorias surgiram propondo a solução do conflito entre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. Os Tribunais brasileiros têm demonstrado uma tendência à aplicação da teoria da especialidade, prestigiando a negociação direta realizada entre as partes interessadas.

**Palavras-chave:** normas coletivas do trabalho; conflito; direito coletivo do trabalho.

**Abstract:** Currently, is usual the conflict between collective labor standards due to the large number of collective agreements and collective bargainings that are signed by companies and employees, aimed mainly to maintain employment levels. The Consolidation of Labor Laws has specific rule on this subject, establishing that the conditions laid down in the collective bargaining, when more favorable, prevail over those stipulated in the collective agreement (art. 620 of the CLT). This standard allows a multiplicity of interpretations. Therefore, four theories have emerged suggesting a solution to the conflict between collective bargaining and collective agreement. The Brazilian Courts have shown a tendency to the application of the theory of specialty, by esteeming the direct talks held between the parties concerned.

**Keywords:** collective labor standards; conflict; collective labor right.

### Introdução

Considerada o melhor sistema para solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho, a negociação coletiva apresenta-se como meio autocompositivo de solução dos conflitos trabalhistas, derivando das próprias partes, sem a interferência do Estado.

A negociação coletiva representa um processo de diálogo entre as partes – empregador e empregados – visando não apenas à melhoria das condições de trabalho como também à própria manutenção dos postos de trabalho, ou seja, à tutela do emprego, principal bem jurídico da relação empregatícia.

A legislação brasileira admite a formalização de dois tipos de acordos de caráter normativo: a convenção coletiva de trabalho, firmada entre entidades sindicais e prevista no art. 611, *caput*, da CLT, e o acordo coletivo de trabalho, pactuado por sindicato(s) profissional(is) e empresa(s), conforme o § 1º do mesmo artigo celetista.

---

<sup>1</sup>Trabalho apresentado para conclusão da disciplina “A negociação coletiva do trabalho como forma de efetivação dos direitos sociais fundamentais”, do curso de mestrado em Direito das Relações Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob orientação do Professor Dr. Renato Rua de Almeida.

<sup>2</sup> É advogada do Banco do Brasil S/A, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e mestranda em Direito das Relações Sociais na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Nesse contexto, podem surgir conflitos entre a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. O escopo do presente trabalho é estudar as possíveis soluções a esse conflito entre normas coletivas de trabalho.

## 1 Convenção coletiva de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 611, *caput*, define a convenção coletiva de trabalho como: “Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho, a “convenção coletiva de trabalho é dotada de dupla natureza: contratual para as obrigações que estabelece para os contratantes, e regulamentar, em relação às normas nela inseridas, que passam a regular, genericamente, os contratos individuais de trabalho dos integrantes das categorias representadas pelos pactuantes” (BRITO FILHO, 2009, p. 172-173).

Os sujeitos da contratação coletiva são os sindicatos, as federações e as confederações. Importante destacar que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que, quando o sindicato profissional se recusa a participar da negociação coletiva, é eficaz e legítima a atuação da comissão de empregados para esse fim, pois os titulares dos direitos são os empregados, de forma que o sindicato profissional, como seu representante, deve se ajustar à vontade que, livremente, expressam e que atende aos seus interesses, mormente consideram-se as peculiaridades que envolvem a prestação de serviços e a realidade econômico-financeira do empregador<sup>3</sup>.

Quanto ao campo de aplicação pessoal, dispõe o art. 8º, III, da Constituição Federal, que o sindicato é o representante da categoria e não, somente, dos associados, o que se deve combinar com o prescrito no art. 611, *caput* e § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que determina a estipulação de condições de trabalho aplicáveis no âmbito da representação das entidades convenentes, no caso das convenções coletivas e, no âmbito da empresa ou empresas, em tratando-se de acordos coletivos.

Além disso, o campo de aplicação geográfico é o que coincide com a base territorial das entidades contratantes que, no Brasil, não pode ser inferior a um município (art. 8º, II, CF/88). Isto, entretanto, considerando o território comum a ambos os contratantes, ou seja, a base física coincidente das entidades sindicais ou empresas que firmam o ajuste.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a regra que resolve os problemas de aplicação da convenção coletiva, nos casos de não coincidência das bases territoriais dos sindicatos convenentes, é a da limitação àquela de menor amplitude de qualquer dos dois sindicatos (NASCIMENTO, 2009, p. 483).

## 2 Acordo coletivo de trabalho

O acordo coletivo de trabalho difere da convenção coletiva por ser o acordo negociado entre uma empresa e um sindicato, sendo válido somente para aqueles empregados da empresa negociante, enquanto que a convenção coletiva tem eficácia *erga omnes*, ou seja, suas condições valem para toda a categoria. Dispõe o § 1º do art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho: “§ 1º. É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.”

Em se tratando de acordo coletivo, a aplicação só ocorrerá em relação aos estabelecimentos do empregador ou dos empregadores que estiverem localizados dentro da base territorial do sindicato ou sindicatos acordantes.

---

<sup>3</sup>EMENTA: ACORDO COLETIVO. COMISSÃO DE EMPREGADOS. LEGITIMIDADE. Em havendo recusa do sindicato profissional, e até mesmo da federação, em participar da negociação coletiva, que objetiva a formalização de acordo coletivo, legítima é a atuação de comissão de empregados, nos termos do que dispõem os arts. 8º, VI, da Constituição Federal e 617 da CLT. Titulares dos direitos são os empregados, de forma que o sindicato profissional, como seu representante, deve se ajustar à vontade que, livremente, expressam e que atende aos seus interesses, mormente considerando-se as peculiaridades que envolvem a prestação de serviços e a realidade econômico-financeira do empregador. Recurso ordinário conhecido e provido. (TST-RODC-163/2005-000-03-00.9 – Relator Ministro Milton de Moura França – Publicação DJ - 13/4/2007)

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho encontram-se no mesmo patamar na pirâmide hierárquica normativa. Ambos os convênios retiram o seu fundamento de validade dos mesmos dispositivos constitucionais (art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI). Assim, não existe hierarquia entre acordos e convenções coletivas de trabalho, pois ambos podem tratar das mesmas matérias. As diferenças entre eles residem, basicamente, nos sujeitos pactuantes e no grau de abrangência. No acordo, as partes discutem circunstâncias peculiares e individuais da empresa, enquanto que a convenção coletiva tem alcance mais genérico.

### 3 Conteúdo das normas coletivas

O conteúdo das normas coletivas de trabalho é determinado por cláusulas que estabelecem direitos e obrigações aos sujeitos convenentes.

A negociação coletiva de trabalho só pode ter por objeto o ajuste de condições que incidam sobre os contratos de trabalho (cláusulas normativas), que disciplinem relações entre os sindicatos convenentes (cláusulas obrigacionais), ou que se refiram à própria convenção ou acordo coletivo de trabalho (duração, prorrogação, modificação, multa por descumprimento, etc.). Questões estranhas ao contrato de trabalho e às partes envolvidas na negociação não são pertinentes.

Quanto à obrigatoriedade de inclusão das cláusulas, divide-se o conteúdo em cláusulas obrigatórias e cláusulas facultativas, pelo fato de que, nos termos do que está disposto no art. 613, da CLT<sup>4</sup>, existe conteúdo mínimo a ser observado, o que impõe aos convenentes, sempre, a observância do que deve ou não constar, imperativamente, de um contrato coletivo. Resulta que não haverá restrições à estipulação de quaisquer outras cláusulas desde que não atentatórias à natureza da convenção coletiva de trabalho. Além das cláusulas obrigatórias, a CLT faz menção às cláusulas facultativas no art. 621<sup>5</sup>.

O art. 621 da CLT, porém, não é taxativo, sendo possível a inserção de qualquer cláusula negociada entre as partes. Caso essa cláusula não seja obrigatória, ou seja, caso não esteja enumerada no art. 613 do mesmo diploma celetista, então ela será facultativa, cabendo às partes a decisão sobre sua inclusão ou não no convênio coletivo.

Octávio Bueno Magano diz que não há qualquer razão para se fixar conteúdo obrigatório para as convenções coletivas de trabalho. Esse critério, certamente, não estimula a sua prática. Assim, o ideal é que, com propósitos educativos, se faça apenas uma enumeração das cláusulas que possam adequadamente conter (MAGANO, 1972, p. 116).

Quanto ao destinatário das cláusulas, divide-se o conteúdo em cláusulas normativas e cláusulas obrigacionais. As primeiras se convertem em cláusulas de contratos individuais de trabalho e as segundas estabelecem obrigações entre as partes convenentes. As obrigacionais são dirigidas aos sindicatos e empresas signatárias dos acordos e as normativas dirigidas aos empregados e empresas e aos seus respectivos contratos individuais sobre os quais se projetarão.

Segundo Octávio Bueno Magano, o critério mais adequado para a identificação das cláusulas obrigacionais é o de verificar se não se traduzem em vantagens individuais ou genericamente atribuídas aos trabalhadores, abrangidos pela convenção, ou limitando-se, ao contrário, a fixar direitos e obrigações para as partes convenentes. Se a cláusula preceitua, por exemplo, que durante o prazo de vigência da convenção, o sindicato de empregados não recorrerá à greve, não está conferindo nenhuma vantagem ao

---

<sup>4</sup>Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

<sup>5</sup>Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

trabalhador, mas apenas, impondo restrição à ação de uma das partes convenientes (MAGANO, 1972, p. 114).

São assim consideradas as cláusulas obrigacionais, segundo Amauri Mascaro Nascimento, dentre outras: de organização da atividade sindical na empresa, destinadas a fazer com que o sindicato possa cumprir as suas funções normais de representação; de segurança sindical como as proibições de admissão de trabalhadores não sindicalizados, muitas em lesão à liberdade sindical individual; que fixam o dever de informação da empresa ao sindicato dos trabalhadores; que criam órgãos como Comissões de negociação, de arbitragem, delegados sindicais, seções sindicais na empresa; que preveem multas de cobrança de contribuições sindicais (NASCIMENTO, 2009, p. 482-483).

As cláusulas normativas são as que se destinam a aplicar-se às relações individuais de trabalho. São consideradas da maior importância. O conteúdo normativo é o núcleo dos acordos e a sua parte principal, a sua verdadeira razão de ser: a constituição das normas para os contratos individuais de trabalho. Apresentam-se como normativas as cláusulas: salariais, como reajustes, aumentos reais, gratificações, auxílios, proteção ao pagamento, pisos, adiantamentos acúmulo de funções, remuneração dos repousos, licenças, faltas justificadas, etc.

#### **4 Conflito entre normas coletivas de trabalho**

Como já exposto em passagens anteriores, a convenção coletiva de trabalho tem âmbito de abrangência mais amplo do que o acordo coletivo de trabalho. O acordo coletivo é negociado entre uma empresa e um sindicato, sendo válido somente para aqueles empregados da empresa negociante, ao passo que a convenção coletiva tem eficácia *erga omnes*, ou seja, suas disposições valem para toda a categoria.

Nesse sentido, é possível que uma convenção coletiva abranja determinada categoria em todo um Estado da Federação e um acordo coletivo seja celebrado, naquela mesma base territorial, exclusivamente com uma única empresa da mesma categoria econômica. Surge, nessa hipótese, um conflito de regras.

A Consolidação das Leis do Trabalho tem regra específica a respeito do tema, determinando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620 da CLT). Se, porém, o acordo coletivo for mais favorável, ele prevalecerá. Essa disposição celetista afasta a aplicação do critério geral oriundo do Direito Civil.

Maurício Godinho Delgado explica a opção feita pelo legislador no art. 620 da CLT: “A lógica normativa justtrabalhista explica-se: é que interessa ao Direito Coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos (como as convenções coletivas), pelo suposto de que contêm maiores garantias aos trabalhadores. Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o acordo coletivo de trabalho, embora com o reforço participatório do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: aqui eles não agem, de fato, como categoria, porém como mera comunidade específica de empregados. A propósito, não é por outra razão que o sindicalismo de empresa é considerado uma via de submissão sindical à força do polo empregador” (DELGADO, 2009, p. 1281).

Atualmente, é habitual o conflito entre normas coletivas do trabalho devido ao grande número de acordos e convenções coletivas que são firmadas pelas empresas e pelos empregados visando, sobretudo, a manutenção dos níveis de emprego.

Existem quatro teorias para a solução do conflito entre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. Essas teorias serão estudadas a seguir.

##### **4.1 Prevalência da norma coletiva mais favorável**

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao dispor sobre o conflito entre acordo e convenção coletiva de trabalho, estabelece no art. 620 que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

Esse dispositivo preconiza a prevalência do instrumento coletivo mais benéfico, por aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Quando o intérprete estiver diante de duas ou mais normas que tratam da mesma matéria de forma diversa, onde ambas são aplicáveis ao trabalhador, deverá optar pela mais benéfica. Entretanto, a escolha do que é mais benéfico não é pacífico na doutrina, existindo três correntes a respeito do tema.

#### 4.1.1 Teoria da acumulação, tomista ou atomista

A teoria da acumulação (tomista ou atomista) reúne todos os artigos, dispositivos e vantagens ao trabalhador contidos em cada fonte autônoma comparada, conjugando-as numa só relação jurídica de trabalho, ignorando as desvantagens ao trabalhador.

Sobre essa teoria discorre Maurício Godinho Delgado: “A teoria da acumulação propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação” (DELGADO, 2009, p. 1279).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho entende ser correta a aplicação da norma mais benéfica por meio da adoção da teoria da cumulatividade, apresentando os seguintes fundamentos: “Embora acreditemos que a mais correta seja a do conglobamento, pois é no conjunto do ajuste que se verifica qual a situação mais favorável para o trabalhador, pois é no perde-ganha, no concede-conquista do jogo da negociação que se chega ao seu resultado final, não podendo ser feito o isolamento de cada cláusula, entendemos que a dicção do art. 620 da CLT pode conduzir à adoção de outra teoria, a da acumulação, pois o texto dispõe sobre as condições estabelecidas, ao que se pode depreender que as considera isoladamente e não em seu conjunto” (BRITO FILHO, 2009, p. 201).

Maurício Godinho Delgado critica essa teoria dizendo que: “A vertente da acumulação é bastante criticável, do ponto de vista científico. É que ela claramente conduz a uma postura analítica atomista, consubstanciada na soma de vantagens normativas extraídas de diferentes diplomas. É verdade que ela enseja o encontro de um saldo normativo favorável ao trabalhador. Contudo, não é menos verdade que o faz ao preço de liquidar a noção de Direito como sistema, tornando as operações de interpretação, interação e aplicação das regras jurídicas extremamente erráticas e verticalmente submetidas à forma ideológica particular de cada operador. Mais que isso, tal teoria suprime o caráter universal e democrático do Direito, por tornar sempre singular a fórmula jurídica aplicada a cada caso concreto” (DELGADO, 2009, p. 1279).

Concordamos com as críticas feitas à teoria da acumulação no sentido de que ela desrespeita as características de cada instituto, fracionando-o e fragmentando-o, sem desprezar que a redação literal do art. 620 da CLT possa levar à conclusão de que o legislador adotou essa teoria. É cediço que a interpretação literal, segundo a qual as palavras, em seu sentido gramatical, traduzem toda a intenção do legislador, é considerada a mais pobre de todas, pois essa técnica pode destoar do todo, já que toda legislação pertence ao sistema. Ademais, o sentido exato da norma jurídica não se apura quando esta se considera isoladamente e sim quando apreciada em suas relações com outras normas concernentes à mesma matéria.

#### 4.1.2 Teoria do conglobamento ou do conjunto

A teoria do conglobamento (ou do conjunto) consagra a escolha de uma ou da outra fonte de direito comparando-o em sua integralidade. Considera o caráter unitário de cada regime. O intérprete opta pela fonte mais benéfica no todo ao trabalhador.

Sobre ela diz Maurício Godinho Delgado que: “A teoria do conglobamento, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior. Por essa segunda teoria não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático; respeitada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à determinação do conjunto normativo mais favorável” (DELGADO, 2009, p. 1279).

Por essa teoria, cada regime normativo é mantido na sua integralidade. Assim, a escolha da norma mais favorável é feita considerando o sistema a que se integra. Tal teoria não contém as apontadas críticas da teoria da acumulação. Essa é a teoria prestigiada pela jurisprudência pátria<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>EMENTA: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. ART. 620 DA CLT. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. No âmbito desta Corte Trabalhista tem prevalecido o entendimento de que, na apuração da norma mais vantajosa, deve ser considerado todo o conteúdo dos instrumentos coletivos cotejados, mesmo porque o acordo coletivo pressupõe, na sua essência, que as partes acordantes se compuseram em razão de seus interesses prementes, sendo natural que

No entanto, a crítica que se faz é quanto à dificuldade de se examinar a integralidade de duas normas coletivas ou fontes autônomas aplicáveis a um empregado, para se fazer a comparação a fim de escolher qual a mais benéfica.

#### 4.1.3 Teoria intermediária ou eclética ou conglobamento por instituto ou conglobamento mitigado

A teoria intermediária (ou eclética), também chamada por alguns<sup>7</sup> de teoria do conglobamento por instituto ou conglobamento orgânico ou mitigado, determina a aplicação do conjunto de normas agrupadas sob a mesma forma de instituto jurídico desde que mais favorável ao trabalhador, em detrimento daquela matéria prevista em outra fonte de direito também aplicável ao empregado.

Assim, de acordo com essa teoria serão respeitadas as características de cada instituto, sem onerar de forma demasiada o empregador e sem beneficiar ilimitadamente o empregado. Dessa forma, as duas fontes autônomas, acordo coletivo e convenção coletiva, são aplicadas à mesma relação de trabalho, sendo que a adoção do instituto jurídico de uma fonte exclui a aplicação do mesmo instituto ou matéria contida na outra.

A Lei nº 7.064/82 (art. 3º, II<sup>8</sup>), que dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior, expressamente adotou esta teoria. Em sentido contrário, Maurício Godinho Delgado que entende que a lei em comento adotou a teoria do conglobamento no contraponto entre a lei territorial externa e a lei brasileira originária (DELGADO, 2009, p. 1280).

A doutrina<sup>9</sup> fornece o seguinte exemplo para explicar essa teoria: aplica-se ao trabalhador o capítulo “da remuneração” contido na convenção coletiva que fixa um piso salarial muito superior ao previsto no acordo coletivo, somado ao capítulo “da indenização por tempo de serviço” contido no acordo coletivo, desprezando-se o mesmo capítulo previsto na convenção, por menos benéfico.

A jurisprudência tem aplicado a teoria do conglobamento aos conflitos entre normas autônomas e a teoria da acumulação aos conflitos de normas heterônomas ou heterônomas e autônomas. Ou seja, sempre que o Estado participar deverá ser utilizada a teoria da acumulação, cumulando, somando os institutos. E somente nos casos onde o Estado não estiver presente, é que ao intérprete caberá a escolha de uma das três teorias acima estudadas<sup>10</sup>.

#### 4.2 Prevalência da norma coletiva específica (teoria da especificidade)

Essa teoria defende que se o acordo se referir a temas expressamente previstos na Constituição Federal como passíveis de negociação *in pejus* (art. 7º, VI<sup>11</sup>, XIII<sup>12</sup> e XIV<sup>13</sup>), prevalecerá esse acordo, ainda que

---

tenham aberto mão de vantagens para albergar outras exclusivamente visualizadas por elas. (Precedente da SBDI-1). Recurso de embargos conhecido e desprovido. (TST, 3ª Turma, RR-1021/2002-074-15-00.7 – Rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJU 7/12/06)

EMENTA: REAJUSTES E ABONO ESTABELECIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA E NÃO RATIFICADOS EM ACORDO COLETIVO. OBSERVÂNCIA DO ART. 620 DA CLT E APLICAÇÃO DA TEORIA DO CONGLOBAMENTO. I - O acordo coletivo, em razão de sua especificidade em relação aos empregados da empresa, deve ser preservado, pois é celebrado dentro de um contexto de concessões mútuas, no pleno exercício de autonomia negocial coletiva pelos sindicatos profissionais, que não pode ser desconsiderada, sob pena de frustração da atuação sindical na tentativa de autocomposição dos interesses coletivos de trabalho. II - Na interpretação dos ajustes coletivos prevalece o princípio do conglobamento, segundo o qual as normas coletivas devem ser observadas em sua totalidade e não isoladamente, pois, na negociação coletiva, os empregados obtêm benefícios mediante concessões recíprocas, sendo vedado aplicar, entre as disposições acordadas, apenas o que for mais benéfico aos trabalhadores. 3. É inviável a aplicação em parte da Convenção Coletiva, conjugando-se com o acordo coletivo firmado pela categoria, como feito pelo acórdão recorrido. O art. 620 da CLT não autoriza tal procedimento, devendo ser interpretado como determinante da aplicação da norma mais favorável em seu conjunto, e não de forma parcelada. Esse tem sido o entendimento do TST, conforme os precedentes citados. Recurso conhecido e desprovido. (TST, 4ª Turma – RR-638/2003-066-15-00.1 – Rel. Barros Levenhagem, DJU 7/12/2006)

<sup>7</sup>Nesse sentido: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 131.

<sup>8</sup>Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

<sup>9</sup>Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 104.

<sup>10</sup>Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. op. cit., p. 104-105.

<sup>11</sup>VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

<sup>12</sup>XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

<sup>13</sup>XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

menos benéfico que a convenção, em virtude da teoria da especialidade, ou seja, a norma especial revoga a norma geral.

A própria Constituição Federal permite que, em matéria de salários e jornada de trabalho, sejam estipuladas condições coletivas menos favoráveis aos trabalhadores. Trata-se de exceção à regra geral de indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Além disso, o acordo coletivo está mais próximo da realidade da empresa do que a convenção coletiva que estabelece regras para toda a categoria.

Mônica Sette Lopes afirma que o acordo coletivo de trabalho deve prevalecer nesse caso específico pela possibilidade de avaliação mais próxima da contingência especial da relação jurídico-trabalhista, e assim, deve ser visto como prioridade, em se tratando da disciplina da mesma faixa de interesses, prevalecendo na hipótese do conflito (SETTE, 1998, p. 164).

Amauri Mascaro Nascimento defende que a teoria que deve prevalecer atualmente para solucionar o conflito de normas coletivas é a teoria da especificidade, sem se perder de vista que os diversos níveis de contratação coletiva evocam a necessidade de uma interpretação que considere a função de cada um. Segundo esse Autor, há acordos nacionais que podem fixar mínimos inderrogáveis, obrigatórios para as instâncias negociais menores; acordo de empresa, para evitar dispensas coletivas, e que podem suspender, temporariamente, os contratos individuais de trabalho como forma de defesa do emprego; existem regras gerais de interesse de uma profissão fixadas pelos contratos coletivos de sindicatos de categorias diferenciadas; numa região do país, os sindicatos podem ser suficientemente fortes para atuar perante o poder econômico, em outras, a situação não é igual (NASCIMENTO, 2000, p. 1119-1120).

Finaliza esse Autor dizendo que: “Se a lei de um país ordena a aplicação do contrato coletivo mais favorável, entre os de diferentes níveis, não há dúvida de que essa será a regra que deve ser observada, mas, se norma de hierarquia superior abre exceções, como a redução de salários pela contratação coletiva, nessa matéria a autonomia coletiva estará autorizada a hierarquizar os níveis não em função da favorabilidade, mas da excepcionalidade, o que leva, portanto, a um novo princípio. Vallebona, em ‘Instituzioni di diritto del lavoro’ (1998), sobre o ordenamento jurídico italiano, conclui: ‘E, assim, o princípio do favor, vigente nas relações entre contrato coletivo e contrato individual, não será aplicável às relações entre os contratos coletivos, pois a autonomia coletiva deve ser liberada para modificar também *in pejus* os precedentes tratamentos coletivos, ainda nos diferentes níveis, quando a nova situação o exigir’. Entende que os grupos menores podem ser tão livres quanto os grupos maiores para pactuarem entre si” (NASCIMENTO, 2000, p. 1120).

A propósito do tema, Luiz Carlos Amorim Robortella afirma que está se desenvolvendo aceleradamente a negociação no local de trabalho, descentralizada, ou por empresa. Nesse tipo de negociação descentralizada, as peculiaridades de cada estabelecimento ou empresa são melhor atendidas, eis que se discutem questões mais próximas da situação real de todos, patrões e empregados (ROBORTELLA, 2000, p. 1240).

Os tribunais brasileiros têm demonstrado uma tendência à aplicação da teoria da especialidade, prestigiando a negociação direta realizada entre as partes interessadas. Segundo tais decisões, os acordos coletivos representam avenças mais específicas firmadas entre as empresas e os sindicatos representativos de seus empregados e, por essa razão, devem prevalecer em relação às convenções coletivas de trabalho que espelham situações mais globais, não ocorrendo violação ao princípio da norma mais benéfica<sup>14</sup>.

Essa orientação de prevalência do acordo firmado no âmbito da empresa, prestigiando-se a situação específica empresarial, foi mantida no Código do Trabalho de Portugal de 2009, em seu art. 482º que dispõe: “Artigo 482.º Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.

---

<sup>14</sup>EMENTA: ACORDO COLETIVO DO TRABALHO. PREVALÊNCIA SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA. Nos acordos coletivos, de maneira geral, há uma avença mais específica firmada entre a empresa e o sindicato representativo de seus empregados, enquanto que nas convenções coletivas a situação é mais global, abrange todos os empregados e empresas de um mesmo seguimento econômico, não acolhendo situações específicas existentes na relação havida entre as partes envolvidas no acordo. Demais disso, sendo o acordo coletivo, em seu todo, mais favorável ao empregado, não pode ser ele desmembrado, para que sejam adotadas somente as suas cláusulas mais benéficas. (TRT da 3ª Região – 1ª Turma – Processo nº 00851-2004-036-03-00-8 – Data de publicação: 18/2/2005)

EMENTA: CONVENÇÃO COLETIVA - ACORDO COLETIVO - PREVALÊNCIA. O legislador constituinte reconheceu a validade dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas, sem estabelecer qualquer distinção entre um e outro. Celebrando a Reclamada acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional representativo da categoria da Reclamante, este prevalece em detrimento da convenção coletiva firmada com a Federação da categoria econômica, por disciplinar condições específicas, no âmbito da própria empresa que celebrou o acordo coletivo. A situação particularizada entre a representação sindical dos empregados e o empregador se sobrepõe, bastando, para a isto aferir, lembrar-se do aporte ao princípio jurídico segundo o qual a lei específica afasta a aplicação da lei geral. Contudo, o acordo coletivo vige pelo período estabelecido em seu texto. Não tendo a Reclamada juntado aos autos os acordos coletivos alusivos aos períodos pleiteados na petição inicial, aplicam-se as convenções dos mesmos períodos. (TRT 3ª Região – 6ª Turma – Processo nº 00971-2004-111-03-00-7 – Data de publicação: 20/1/2005)

1 — Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência: a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo ou do contrato colectivo; b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo. 2 — Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral. 3 — Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável: a) O instrumento de publicação mais recente; b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal actividade da empresa. 4 — A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adoptado. 5 — Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através de cláusula de articulação entre convenções colectivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa.”

A aplicação da teoria da especialidade representa uma evolução do pensamento jurídico brasileiro, na medida em que acompanha as evoluções sociais e incentiva a negociação coletiva como meio de solução dos conflitos de trabalho. Esse prestígio da autonomia privada coletiva, que faz a adequação das disposições trabalhistas à realidade do mercado de trabalho, chega ao ponto de determinar a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho, a partir do consciente entendimento de que aquela avença é mais específica e, assim, espelha com mais fidelidade as necessidades das empresas e dos empregados.

O acordo coletivo de trabalho disciplina condições específicas no âmbito da própria empresa que celebrou esse ajuste e, por isso, tem condições de atender mais prontamente à manutenção do pleno emprego, fim último da própria negociação coletiva. Muitas vezes o mais benéfico pode ser a diminuição de alguns direitos devidos à categoria com vistas à preservação dos postos de trabalho.

As normas decorrentes de acordo coletivo devem prevalecer sobre as das convenções coletivas quando forem conflitantes, porque o acordo é mais específico que a convenção. Essa maior vinculação do acordo com uma determinada empresa atende aos anseios mais pormenorizados da categoria, em uma situação menos abrangente, harmonizando e melhor equacionando conflitos de interesses pontuais àquela determinada situação. Assim, torna-se indiferente perquirir acerca de qual das normas seria a mais favorável ao trabalhador, vez que o sindicato, ao celebrar acordo coletivo, expressamente afastou da esfera de aplicação das convenções os empregados da empresa com a qual firmou o acordo.

Ronaldo Lima dos Santos confirma a tendência de aplicação do princípio da especialização que faz prevalecer a norma especial sobre a geral, havendo conflito entre elas, mas ressalta que a prevalência da norma mais favorável é realmente o princípio fundamental para a resolução de conflitos entre contratos coletivos. Discorre esse Autor sobre o tema nos seguintes termos: “A tendência moderna é a conjugação do princípio da norma mais favorável com as circunstâncias específicas solucionadas por normas coletivas de menor abrangência. Por esse prisma, o princípio da norma mais favorável, geralmente aplicado no cotejamento da convenção com o acordo coletivo, não deve ser aplicado *in abstracto*, mas considerando-se as condições fático-jurídicas que levaram à elaboração de cada norma e as implicações da aplicação de cada uma delas no caso concreto. Desse modo, um acordo coletivo que, em princípio, apresenta-se menos favorável para os trabalhadores de determinada empresa em comparação com a convenção coletiva da categoria, pode apresentar-se mais idôneo para reger as peculiaridades da realidade da coletividade de trabalhadores para a qual foi elaborado. Um acordo nesse sentido pode tornar-se imediata e efetivamente mais favorável para a coletividade de trabalhadores, obstando os prejuízos que poderiam advir de uma convenção coletiva que se apresentaria imediata e nominalmente mais vantajosa. Por esse critério, aplica-se a norma mais favorável, salvo se a norma mais específica reger uma situação peculiar de determinada coletividade de trabalhadores, que viriam a ser prejudicados pela aplicação de uma norma geral. Em síntese, a vantagem deve ser aferida concretamente em se tratando de conflito entre acordo e convenção coletiva. Essa ponderação é extremamente necessária para que uma norma, em princípio mais vantajosa, não se volte exatamente contra aqueles a quem deveria beneficiar. E, aqui, não se trata de uma questão de flexibilização ou regulamentação, mais de uma ponderação de bens e princípios em face da complexa realidade nas quais são observados” (SANTOS, 2009, p. 293).

Para concluir, concordamos com Amauri Mascaro Nascimento segundo o qual para resolver o problema da hierarquia entre acordos coletivos e convenções coletivas a CLT (art. 620) declara que prevalecerá o que for mais benéfico para o empregado, mas como a Constituição Federal autoriza a redução de salários por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho (CF, art. 7º, VI), está derrogada a legislação infraconstitucional. Por outro lado, é lógico que a aplicação do princípio da especialidade, para preservar a finalidade da negociação coletiva que é a tutela do emprego, depende de uma representação sindical

adequada, pois, caso contrário, o acordo coletivo representará um mero desprestígio às regras contidas na convenção coletiva de trabalho (NASCIMENTO, 2000, p. 1122).

### **4.3 Prevalência do acordo coletivo de trabalho desde que a convenção coletiva contenha cláusula de adaptação**

Essa teoria surgiu da prática existente no mercado de trabalho atualmente, em que determinadas convenções coletivas de trabalho abrem margem expressa, por meio de cláusulas dispositivas, para a prevalência de regras menos vantajosas aos trabalhadores previstas em acordos coletivos de trabalho.

O fundamento para essa teoria reside na própria Constituição Federal que permite, em três hipóteses (art. 7º, incisos VI, XIII e XVI), o estabelecimento de condições *in pejus* para os trabalhadores. Assim, o art. 620 da CLT não seria aplicado em decorrência das disposições constitucionais, pois a Carta Magna é hierarquicamente superior à CLT, trazendo previsão de possibilidade de alteração seja por acordo coletivo, seja por convenção coletiva de trabalho.

Assim, haveria a possibilidade de a convenção coletiva dispor em seu bojo normas dispositivas que prevejam a alteração *in pejus* das condições pactuadas para a categoria pelo acordo coletivo de trabalho firmado pela empresa.

A teoria da prevalência do acordo coletivo de trabalho nas hipóteses expressamente autorizadas pela Constituição Federal e quando a convenção coletiva de trabalho contiver cláusula autorizativa da predominância do acordo menos favorável, prestigia a realidade de cada empresa, possibilitando que estas façam adequação das normas trabalhistas à sua capacidade econômica-financeira, sobretudo visando a tutela do emprego.

A negociação por empresa é muito importante no atual cenário econômico e social em que as pequenas empresas são as grandes responsáveis pelos empregos com carteira de trabalho assinada e que, não raro, não apresentam condições de arcar com os benefícios previstos em convenção coletiva.

Octávio Bueno Magano, porém, alerta que a adoção da posição ora em análise poderia ser perigosa na medida em que colocaria em risco os direitos alcançados pela categoria por meio da convenção coletiva de trabalho. Afirma esse autor que: “A plena liberdade de busca de acordo de empresa, imediatamente após a celebração de convenção coletiva, ao nível de categoria, foi prática disseminada na Itália, no fim da década de 60 e no começo de 70. Contudo, os efeitos dessa prática parece não terem sido benéficos à economia do país, tanto assim que, no Acordo Nacional de 22 de janeiro de 1983, as partes signatárias houveram por bem formular a seguinte regra: ‘a contratação em nível empresarial não poderá ter por objeto matérias já definidas em outros níveis de contratação’. A melhor solução, para o problema aqui focalizado, parece ser a da legislação francesa: só permitir o acordo, sem limitação de conteúdo, inexistindo convenção de amplitude maior; caso contrário, circunscrever o acordo à disciplina de matéria ainda não regulada ou então utilizá-lo como instrumento de adaptação à empresa de cláusulas já constantes de convenção anterior” (MAGANO, 1990, p. 138).

Ainda que seja legítima a preocupação com a supressão de benefícios alcançados pela categoria por meio da convenção coletiva de trabalho, não se pode perder de vista que cada empresa tem sua realidade econômico-financeira, de modo que empresa e sindicato conhecem de forma profunda o contexto em que se dá a prestação de serviços e os benefícios que o empregador tem ou não condição de conceder aos seus empregados. A aceitação dessa realidade permite que empresas possam superar crises, reduzindo, através de acordo coletivo, os benefícios concedidos pela convenção coletiva de trabalho.

Sobre o tema, Henrique Macedo Hinz defende a prevalência do acordo coletivo menos benéfico, desde que a convenção coletiva traga, em seu bojo, a chamada *cláusula de adaptação*, a qual autorizaria expressamente a estipulação de condições *in pejus* nos acordos coletivos: “Pelo que se viu nos primeiros capítulos do presente trabalho, sobretudo as micro e pequenas empresas necessitam de um mecanismo de adequação das regras autônomas celebradas no âmbito da categoria (que envolve muitas empresas grandes e médias) a sua realidade econômica, pelo que a inexistência de alternativas ao disposto no art. 620 da CLT quase anula essa possibilidade, lançando, no mais das vezes, empregadores e empregados à marginalidade na questão laboral. A única saída possível é as próprias convenções coletivas de trabalho preverem entre suas cláusulas uma que permita que as condições nelas estipuladas sejam adaptadas, mediante a celebração de acordo coletivo de trabalho, às realidades das empresas e empregados individualmente considerados, pertencentes à categoria. É o que se denomina *cláusulas normativas de adaptação*. Assim o fazendo, a própria convenção coletiva de trabalho, atenta à possibilidade de ter suas

disposições adaptadas às diferentes realidades das inúmeras empresas às quais se aplica, prevê os mecanismos de adaptação, podendo mesmo permitir a redução ou derrogação de suas cláusulas pelo acordo. Não se pode, com isso, alegar violação ao previsto no citado art. 620 da CLT, pois nesse caso foi o próprio instrumento hierarquicamente superior que permitiu sua parcial revogação pelo inferior, garantindo a unidade do sistema e afastando a possibilidade de antinomias, inquestionável regra de lógica jurídica. Nem mesmo se poderia alegar a ilegalidade de tal cláusula, com base no mesmo art. 620 da CLT, sob o argumento de que ele traria prejuízos aos trabalhadores em decorrência da faculdade que dá aos acordos coletivos de trabalho reduzir eventuais direitos previstos nas convenções coletivas de trabalho. Afinal, tal cláusula tem natureza contratual, ao passo que a verificação de qual das normas é mais benéfica deve levar em consideração as cláusulas normativas” (HINZ, 2007, p. 118).

Henrique Macedo Hinz adverte, por derradeiro, que devem existir limites à possibilidade de adaptação pela elaboração de acordos coletivos de trabalho, a fim de que tal mecanismo não seja utilizado por empregadores mal intencionados que visem apenas a redução dos custos em face de seus concorrentes e em detrimento de seus trabalhadores (HINZ, 2007, p. 127-132).

O ideal, segundo Henrique Macedo Hinz, é que, estipulando a alteração da garantia prevista em cláusula da convenção coletiva de trabalho na própria cláusula, instituam-se, quando for o caso, limites ou parâmetros a essa adaptação para que se evite o mau uso de sua instituição. Assim, em cada cláusula da convenção coletiva de trabalho onde se entendesse cabível ou necessária a posterior adaptação por intermédio de negociação no âmbito da empresa, deve ser estipulado o limite claro dessa adaptabilidade (HINZ, 2007, p. 130).

O mesmo Autor diz, ainda, ser plenamente viável e justificável a vedação da adaptabilidade de uma ou mais cláusulas da convenção coletiva de trabalho por intermédio da celebração de acordo coletivo de trabalho, individualmente consideradas, pois estaria aí demonstrada a relevância da manutenção da garantia estabelecida no âmbito da categoria (HINZ, 2007, p. 130).

Pensamos que essa contratação coletiva de adaptação atende aos anseios da sociedade brasileira, que têm sua força de trabalho empregada em pequenas e médias empresas, podendo servir de poderoso instrumento para a manutenção dos postos de trabalho em momentos de crise econômica.

#### **4.4 Prevalência da norma coletiva acordada posteriormente (critério cronológico)**

A teoria cronológica considera que deve prevalecer a norma mais recente em detrimento da norma coletiva mais antiga.

Segundo essa corrente, as cláusulas de acordo coletivo devem prevalecer sobre as de convenção coletiva quando o referido instrumento for celebrado posteriormente a este último e sem qualquer ressalva dos acordantes. Assim, havendo conflito entre convenção coletiva e acordo coletivo, prevalecerá o acordo coletivo, mesmo que menos favorável, porque se inspirou na realidade profissional e capacidade econômica da empresa num momento mais atual.

O Tribunal Superior do Trabalho<sup>15</sup> já proferiu decisão no sentido de que as cláusulas de acordo coletivo devem prevalecer sobre as de convenção coletiva quando o referido instrumento for celebrado posteriormente a este último e sem qualquer ressalva dos acordantes.

Alice Monteiro de Barros concorda com o raciocínio exposto no arresto acima citado, somente se a matéria versar sobre as hipóteses constantes dos incisos VI (redução salarial), XIII (regime de compensação) e XIV (majoração da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento), em que se permite a alternativa entre acordo ou convenção coletiva (BARROS, 2009, p. 125).

Ronaldo Lima dos Santos explica com clareza porque o critério cronológico não pode ser utilizado para solucionar o conflito entre acordo e convenção coletiva de trabalho: “A figuração num mesmo patamar

---

<sup>15</sup>EMENTA: CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO - PREVALÊNCIA - APLICABILIDADE - As cláusulas de acordo coletivo devem prevalecer sobre as de convenção coletiva quando o referido instrumento for celebrado posteriormente a este último e sem qualquer ressalva dos acordantes, porque deve-se prestigiar o princípio da realidade, ou seja, de que as partes (sindicato profissional e empregador) conhecem de forma mais pormenorizada todo o contexto que envolve a prestação de serviços, e a capacidade econômico-financeira do empregador, e podem, por isso mesmo, direcionar seus interesses atentos a essa realidade que os cerca. *In casu* há de se aplicar a convenção coletiva, visto que o regional consignou serem suas cláusulas mais favoráveis em relação às cláusulas do acordo coletivo, sem apontar a ordem cronológica em que foram firmadas. A violação ao dispositivo legal e ao texto constitucional invocados encontram óbice no Enunciado nº 297 do TST. Arresto convergente. Recurso de Embargos não conhecido. (TST – SDI-1 E-RR-582.976/1999.3 – Rel. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula – DJ 6/9/2001)

hierárquico e o princípio da norma mais favorável obstam a aplicação das regras da *lex superior* – que soluciona o conflito entre normas que se encontram em escalas distintas na ordem hierárquica –, como também do critério da *lex posterior derogat priori* – pelo qual há prevalência da norma posterior sobre a anterior, pois em sede de convênios coletivos, não há derrogação de um pelo outro pelos critérios de anterioridade e sucessividade, porque ambos continuam vigendo nos respectivos prazos e nos seus âmbitos de aplicação. O art. 615 da CLT exige que o processo de revogação siga o mesmo procedimento no processo de elaboração da norma coletiva, de forma que não há, em nosso ordenamento jurídico, revogação tácita ou por sucessividade. O critério da *lex posterior derogat priori*, em princípio, teria aplicação na hipótese de instrumentos normativos do mesmo nível firmado entre as mesmas partes, como também nos regimes que admitem esse tipo de revogação tácita ou por sucessividade ou nos países que dispõem sobre essa matéria em sua legislação” (SANTOS, 2009, p. 291).

Essa teoria cronológica é minoritária, não desfrutando de prestígio nem na doutrina, nem na jurisprudência brasileira.

## Conclusão

Por todo o exposto neste trabalho, verifica-se que, atualmente, há tendência da jurisprudência em defender que as normas decorrentes de acordo coletivo devem prevalecer sobre as das convenções coletivas quando forem conflitantes, porque o acordo é mais específico que a convenção.

O acordo coletivo de trabalho disciplina condições específicas no âmbito da própria empresa que celebrou esse ajuste e, por isso, tem condições de atender mais prontamente à manutenção do pleno emprego, fim último da própria negociação coletiva. Ademais, torna-se indiferente perquirir acerca de qual das normas seria a mais favorável ao trabalhador, vez que o sindicato, ao celebrar acordo coletivo, expressamente afastou da esfera de aplicação das convenções os empregados da empresa com a qual firmou o acordo.

Concordamos com essa tendência dos tribunais brasileiros na medida em que acompanham as evoluções sociais e incentivam a negociação coletiva como meio de solução dos conflitos de trabalho, sobretudo envolvendo as pequenas empresas que permanecem à margem do processo negocial. A pequena empresa é a grande fonte de empregabilidade no atual mundo do trabalho, razão pela qual a contratação coletiva tende a surtir efeitos mais satisfatórios quando entabulada diretamente entre a empresa e a representação dos trabalhadores.

De qualquer forma, não se pode perder de vista que a finalidade da negociação coletiva é a tutela do emprego, a qual depende de uma representação sindical adequada, pois, caso contrário, o acordo coletivo representará um mero desprestígio às regras contidas na convenção coletiva de trabalho.

## Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2.ed. Niterói: Impetus, 2008.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009.
- HINZ, Henrique Macedo. **Cláusulas Normativas de Adaptação**. Acordos e convenções coletivos como formas de regulação do trabalho no âmbito das empresas. São Paulo: Saraiva, 2007.
- LOPES, Mônica Sette. **A convenção coletiva e sua força vinculante**. São Paulo: LTr, 1998.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Direito coletivo do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990.
- \_\_\_\_\_. **Convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2009.
- \_\_\_\_\_. O debate sobre negociação coletiva. **LTr**: revista legislação do trabalho, São Paulo, v.64, n.9, p.1105-1122, set. 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Prevalência da negociação coletiva sobre a lei. **LTr**: revista legislação do trabalho, São Paulo, v.64, n.10, p.1236-1243, out. 2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.