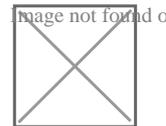




## Cláusula de norma coletiva autônoma diferente de texto legal vale?

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, consagra o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Isto significa que o legislador constitucional adota o princípio da autonomia privada coletiva, ou, como preferia denominar o professor Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da autonomia coletiva dos grupos.



Este princípio significa o reconhecimento pela norma constitucional da validade de normas autônomas negociadas por sindicato profissional e empresa (acordo coletivo de trabalho), ou normas autônomas negociadas por sindicato profissional e sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho), cuja aplicação torna-se obrigatória a todas as empresas e empregados que sejam representados pelas entidades acordantes ou convenentes.

Deste modo, no âmbito do Direito do Trabalho, as normas que o informam são elaboradas pelo Poder Legislativo ( Constituição Federal, artigo 22, I), pelas próprias partes, através do contrato individual de trabalho, ou ainda pelas normas constantes dos acordos e convenções coletivas de trabalho, que são aplicáveis a cada contrato individual de trabalho, no âmbito de representação das entidades sindicais.

A questão que ora se coloca é saber se um acordo coletivo de trabalho, ou uma convenção coletiva de trabalho só pode disciplinar questões sobre as quais a lei silencia, ou se é possível dispor de forma diversa daquela fixada em lei.

Para responder a tal questão pensemos desde logo na hierarquia das fontes formais do direito, que estabelecem, sob a ótica do direito positivo, a harmonia e coerência do ordenamento jurídico, no dizer do professor José Afonso da Silva (Curso de Direito Constitucional Positivo, Ed. Malheiros, SP, 10ª ed., 1995, p.50).

Para tanto, há uma regra no sentido de que a norma inferior há de se submeter à norma hierarquicamente superior, sob pena de, não o fazendo, atuar em desacordo com as regras do ordenamento jurídico, desafiando a ação para excluí-la do ordenamento.

Assim, em nossa disciplina, podemos elencar como fontes formais a norma constitucional, a lei complementar, a lei ordinária, a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, o regulamento de empresa e o contrato individual de trabalho.

Paralelamente às regras do ordenamento jurídico, no âmbito do Direito do Trabalho, tem aplicação a regra da norma mais favorável, como desdobramento do princípio protetor, segundo a qual quando houver mais de uma regra aplicável a determinada situação jurídica, aplica-se aquela que for mais favorável ao empregado, como expressão do princípio protetor, que constitui fundamento do Direito do Trabalho.



Assim, a resposta à indagação inicial é no sentido de que a cláusula normativa pode disciplinar a relação entre empregado e empregador, mesmo na vigência de norma legal, desde que seja mais benéfica do que esta.

Mas, ainda que brevemente, há de se compreender o conceito de “norma mais benéfica”, para tal fim. A questão remete a duas teorias que se aplicam

na interpretação do direito do trabalho, que são a “teoria do conglobamento” e a “teoria da acumulação”.

De acordo com a teoria do conglobamento cada documento que contenha direitos e obrigações deve ser analisado em sua integralidade, verificando se há compensação de vantagem reduzida com outra vantagem concedida ou ampliada, o que torna o ato lícito, pois aí não se constata eventual prejuízo do trabalhador, mas mera adequação de normas, compensando-se eventual redução de um benefício com ampliação de outro.

Já de acordo com a teoria da acumulação, os benefícios são somados, sendo vedada qualquer redução, por ser formalmente prejudicial, daí porque não se poderia proceder à pretendida adequação, fundamentada por uma exegese rígida da fonte formal.

A jurisprudência trabalhista, fundada no entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho, é no sentido da aplicação da teoria do conglobamento, por respeitar a vedação da diminuição de benefícios, mas permitir soluções que melhor se adaptem a cada realidade concreta, viabilizando soluções específicas, sem prejuízo dos trabalhadores.

**Date Created**

26/09/2014