

**Artigo: 02/2026**

## **O NEGOCIADO EM DETRIMENTO DO LEGISLADO**

No Direito do Trabalho brasileiro, uma questão relevante é saber se normas coletivas podem se sobrepor à lei. Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), essa possibilidade foi ampliada, mas com limites claros para proteger o trabalhador.

Historicamente, a lei trabalhista tinha prioridade sobre acordos coletivos, garantindo proteção ao trabalhador. A Constituição de 1988, no art. 7º, XXVI, já reconhecia a validade de convenções e acordos coletivos, fortalecendo a negociação sindical. A Reforma Trabalhista consolidou essa tendência, permitindo que normas coletivas prevaleçam sobre a lei em temas como jornada de trabalho, banco de horas, plano de cargos e salários e teletrabalho (art. 611-A da CLT).

Mesmo com essa flexibilização, existem limites. O art. 611-B da CLT define direitos indisponíveis que não podem ser alterados por acordo coletivo, como salário mínimo, décimo terceiro, FGTS e férias. Além disso, princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho devem ser respeitados, evitando prejuízos graves ao trabalhador.

A jurisprudência do STF também confirma essa possibilidade. No Tema 1046, decidiu-se que convenções e acordos coletivos podem limitar direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos indisponíveis e haja participação sindical legítima.

Há, porém, críticas sobre essa flexibilização, já que em situações de desemprego ou sindicatos fracos, o trabalhador pode aceitar condições menos favoráveis. Por isso, é essencial que os sindicatos sejam fortes e representativos, garantindo negociações equilibradas e justas.

Em resumo, normas coletivas podem se sobrepor à lei, mas apenas dentro dos limites legais e constitucionais. A negociação coletiva deve servir para adaptar o trabalho à realidade da categoria, sem reduzir direitos essenciais, equilibrando flexibilidade e proteção.

*Darci Aparecido Honorio*

**DARCI APARECIDO HONORIO**

**CONSULTOR JURIDICO**