

Aula 10 – Direito Coletivo do Trabalho: Sindicatos e Negociação

Imagine que você está em seu primeiro emprego e percebe que as condições de trabalho podem ser melhores. Tentar negociar um aumento ou um benefício sozinho, diretamente com a diretoria, pode parecer uma batalha de Davi contra Goliás. Agora, imagine se todos os seus colegas de departamento, ou mesmo da empresa inteira, se unissem com uma única voz para propor as mesmas melhorias. A dinâmica de poder muda completamente, não é mesmo? Essa é a essência do Direito Coletivo do Trabalho, um universo onde a força não está no indivíduo, mas na união.

Esta aula é um convite para desvendar os bastidores dessa negociação em grande escala. Ao final destes 75 minutos de leitura, você será capaz de decifrar a complexa estrutura dos sindicatos no Brasil, entenderá como são forjados os acordos que definem pisos salariais e benefícios de categorias inteiras, e poderá analisar criticamente o famoso princípio do "negociado sobre o legislado", uma das maiores inovações da Reforma Trabalhista. Nosso objetivo não é apenas memorizar artigos de lei, mas compreender a estratégia e o impacto real do jogo coletivo no seu futuro profissional.

Nossa jornada começará pela espinha dorsal deste sistema: os sindicatos, explorando sua organização e seu polêmico financiamento. Em seguida, mergulharemos em suas principais ferramentas de atuação, o Acordo Coletivo (ACT) e a Convenção Coletiva (CCT), diferenciando o alcance e a força de cada um. Por fim, enfrentaremos o tema mais debatido dos últimos anos: os limites e as possibilidades de um acordo coletivo prevalecer sobre a própria lei. Vamos lá?



A Arquitetura da Representação: **Unicidade** **Sindical**

Você já se perguntou por que, em uma mesma cidade, não existem dois ou três sindicatos diferentes competindo para representar os mesmos trabalhadores, como vemos em outros países? A resposta está em um princípio fundamental e bastante particular do sistema brasileiro: a **unicidade sindical**. Essa regra, prevista na Constituição Federal, estabelece que só pode haver um único sindicato representando uma determinada categoria profissional ou econômica em uma mesma área geográfica, que geralmente é um município.

Pense na unicidade sindical como o sistema de embaixadas entre países. Uma nação pode ter vários consulados e centros culturais em território estrangeiro, mas haverá sempre apenas uma embaixada oficial responsável por representar diplomaticamente o Estado. Da mesma forma, em uma cidade como Porto Alegre, podem existir diversas associações de engenheiros, mas apenas o Sindicato dos Engenheiros do Rio Grande do Sul (SENGE-RS) tem o poder legal para negociar salários e condições de trabalho em nome de toda a categoria naquela base territorial. Essa estrutura foi pensada para fortalecer a representação, evitando a fragmentação e a pulverização da força dos trabalhadores em múltiplas entidades.

Na prática, isso significa que o sindicato eleito representa *todos* os integrantes da categoria, sejam eles filiados (sócios) ou não. Quando o Sindicato dos Bancários negocia um reajuste salarial, por exemplo, aquele percentual se aplica a todos os bancários daquela região, reforçando a ideia de que a conquista é coletiva. Contudo, este modelo não está livre de críticas. Seus detratores argumentam que a falta de concorrência pode levar à acomodação e à falta de representatividade efetiva. Esse debate é recorrente e continua a ser objeto de discussões no Supremo Tribunal Federal (STF), mostrando que mesmo as estruturas mais sólidas do direito podem ser questionadas.



Ponto-chave

O sindicato representa **TODOS** os integrantes da categoria, sejam eles filiados ou não. As conquistas são coletivas!

Como a Engrenagem Gira: O **Financiamento** das Entidades Sindicais

Toda organização precisa de recursos para operar. Um sindicato forte não vive apenas de boas intenções; ele precisa de uma estrutura com advogados, negociadores, espaço físico e capacidade de mobilização. Mas de onde vem o dinheiro para manter essa engrenagem funcionando? A questão do **custeio sindical** é, talvez, uma das mais sensíveis e que sofreu a mudança mais drástica com a Reforma Trabalhista de 2017.

01

Antes de 2017

Contribuição sindical **obrigatória** (imposto sindical) - equivalente a um dia de salário, debitada automaticamente de todos os trabalhadores.

02

Lei nº 13.467/2017

Transformação radical: a contribuição passou a ser **facultativa**, exigindo autorização prévia e expressa do trabalhador.

03

Novo Modelo

De "conta de água obrigatória" para "assinatura de streaming" - você só paga se quiser e autorizar ativamente o serviço.

Contribuição Assistencial

Essa mudança abalou as finanças dos sindicatos e gerou um intenso debate jurídico sobre outras formas de custeio, como a **contribuição assistencial**. Essa contribuição é geralmente fixada em acordo ou convenção coletiva e destina-se a custear os serviços do sindicato durante a negociação, beneficiando toda a categoria.

Decisão do STF (2023)

A grande polêmica, que chegou ao STF, é se ela pode ser cobrada de trabalhadores não sindicalizados. Em uma decisão de grande repercussão em 2023, o STF **validou essa cobrança para não filiados**, desde que o direito de oposição seja garantido.

Essa decisão representa uma tentativa de encontrar um novo equilíbrio para a sustentabilidade financeira dos sindicatos na era pós-reforma. Isso nos leva a uma questão fundamental: se os sindicatos são a voz dos trabalhadores, quais são exatamente seus poderes e suas responsabilidades?

Mais do que Negociar Salários: O Mandato dos Sindicatos

Quando a palavra "sindicato" surge em uma conversa, as imagens que vêm à mente costumam ser de greves e negociações salariais. Embora essas sejam, de fato, duas de suas atividades mais visíveis e importantes, o mandato de uma entidade sindical é muito mais amplo. Ele atua como um verdadeiro guardião dos direitos coletivos e individuais da categoria que representa, empunhando uma lâmina de dois gumes: de um lado, os direitos e prerrogativas; do outro, os deveres e responsabilidades.



Como Advogado

O sindicato possui **substituição processual**. Pode ajuizar ação judicial em nome próprio para defender o direito de toda a categoria, sem precisar de autorização de cada trabalhador.



Como Diplomata

Sua função primordial é a **negociação coletiva**, que materializa os acordos e convenções que definem as regras do jogo trabalhista.



Como Gestor Comunitário

Tem o dever de prestar contas, administrar os recursos com transparência e defender os interesses do grupo.

Direitos Principais

- Representar a categoria perante empresas e autoridades
- Celebrar Acordos e Convenções Coletivas
- Arrecadar contribuições
- Atuar como substituto processual

Deveres Fundamentais

- Defender os direitos e interesses da categoria
- Manter transparência na gestão financeira
- Promover a negociação para solução de conflitos

Essa atuação multifacetada é o que dá vida ao conceito de direito coletivo. Agora que entendemos quem são os atores e quais são seus poderes, vamos analisar as ferramentas que eles utilizam para escrever as regras do jogo.


As Ferramentas da Diplomacia: **Acordo e Convenção Coletiva**

Já estabelecemos que o sindicato é o diplomata da categoria. Mas quais são os tratados de paz que resultam de suas negociações? No universo jurídico-trabalhista, esses "tratados" assumem duas formas principais, com nomes e alcances distintos: o **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** e a **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**. Entender a diferença entre eles é crucial, pois define quais regras se aplicam a você e a sua empresa.

Convenção Coletiva (CCT)

Como as regras do condomínio


Ampla, geral e negociada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal. Estabelece um padrão para toda a categoria.

 *Exemplo:* Piso salarial dos porteiros de uma cidade

Acordo Coletivo (ACT)

Como regras internas de um prédio

Específico, negociado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas específicas. Adaptado à realidade da companhia.

 *Exemplo:* PLR exclusivo para funcionários da Empresa X

Em resumo, a CCT é a grande regra do setor, enquanto o ACT é um ajuste fino, uma negociação de "boutique" feita para a realidade de uma empresa. Isso nos leva a uma pergunta importante: um pode se sobrepor ao outro? E, mais importante, eles podem se sobrepor à própria lei?

Desvendando o ACT e a CCT: Um Quadro Comparativo

A distinção entre um Acordo Coletivo e uma Convenção Coletiva vai além da teoria; ela determina o conjunto de direitos e deveres que rege o dia a dia de milhões de trabalhadores e empresas no Brasil. Depois de usar a analogia do condomínio e do prédio, organizar essas diferenças em uma estrutura clara nos ajuda a fixar o conhecimento e a entender rapidamente qual instrumento se aplica a cada situação.

Analogia Visual

O **rolo de pintura (CCT)** é ideal para cobrir grandes áreas de forma uniforme e rápida, estabelecendo um padrão para todos. O **pincel (ACT)** é a ferramenta para os detalhes, para criar algo específico e adaptado a um canto particular da parede.

Característica	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)	Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)
Partes Envolvidas	Sindicato dos Trabalhadores vs. Uma ou mais Empresas	Sindicato dos Trabalhadores vs. Sindicato Patronal
Âmbito de Aplicação	Restrito à(s) empresa(s) que participaram da negociação.	Abrange toda a categoria na respectiva base territorial.
Natureza	Mais específico, focado na realidade de uma ou poucas empresas.	Mais geral, estabelece um piso de direitos para o setor.
Exemplo Prático	Um ACT que define as regras de teletrabalho para a empresa de tecnologia "InovaTech".	Uma CCT que fixa o piso salarial dos comerciários de São Paulo.

Essa distinção nos leva diretamente ao coração da Reforma Trabalhista e ao tópico mais transformador do direito coletivo moderno. Se um ACT e uma CCT podem criar regras, até que ponto elas podem se sobrepor ao que já está escrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)? É o que veremos agora.

A Balança do Poder: Quando a Negociação Prevalece sobre a Lei

Por décadas, o Direito do Trabalho no Brasil operou sob uma lógica protetiva muito clara: qualquer negociação coletiva só poderia ampliar ou melhorar os direitos já previstos em lei. Era uma via de mão única para cima. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) promoveu uma verdadeira reviravolta ao introduzir e dar força ao princípio do "**negociado sobre o legislado**". Isso significa que, para uma lista específica de assuntos, o que for definido em um Acordo ou Convenção Coletiva terá força de lei e prevalecerá sobre a CLT, mesmo que estabeleça condições diferentes.

Negociado sobre Legislado

Para entender essa mudança, pense na CLT como um cardápio padrão de um grande restaurante, com pratos e regras definidos para todos os clientes. O princípio do "negociado sobre o legislado" permite que um grupo de clientes (os trabalhadores de uma empresa, representados pelo sindicato) negocie com o chef (a empresa) um "menu degustação" personalizado. Esse menu pode ter porções e combinações diferentes do cardápio padrão, e será totalmente válido para aquele grupo, pois foi fruto de um acordo entre as partes. A ideia é dar mais flexibilidade e autonomia para que trabalhadores e empresas encontrem soluções mais adequadas às suas realidades específicas.

Exemplo Clássico

Intervalo para Almoço

A CLT estabelece como padrão um intervalo de, no mínimo, **1 hora** para jornadas de mais de 6 horas.

O artigo 611-A da CLT permite que um acordo coletivo reduza esse intervalo para, no mínimo, **30 minutos**.

Resultado: Se o sindicato e a empresa negociarem essa redução, ela será legal e válida, sobrepondo-se à regra geral da CLT.

Essa flexibilidade, contudo, não é ilimitada. A própria lei criou barreiras para proteger direitos essenciais.

As Cláusulas Pétreas do Contrato de Trabalho

A ideia de que um acordo pode se sobrepor à lei pode soar alarmante. Será que isso significa que direitos históricos, como o salário mínimo ou as férias, podem ser simplesmente negociados e reduzidos? A resposta é um categórico **não**. A mesma Reforma Trabalhista que consagrou o "negociado sobre o legislado" (no artigo 611-A) também criou um escudo de proteção para um núcleo de direitos considerados intocáveis (no artigo 611-B da CLT).

Analogia da Construção

A lei entrega uma caixa cheia de peças coloridas (os temas do art. 611-A) e diz: "Sejam criativos, montem jornadas de trabalho, bancos de horas e planos de carreira diferentes". No entanto, ela também fornece uma **base de concreto já pronta e sólida** (os direitos do art. 611-B) e avisa: "Vocês devem construir sobre esta base. Ela não pode ser alterada".

PODE ser negociado

(Exemplos do Art. 611-A)

- Jornada de trabalho (ex: 12x36)
- Banco de horas anual
- Intervalo intrajornada (mínimo de 30 min.)
- Teletrabalho
- Plano de cargos e salários
- Participação nos lucros e resultados

NÃO PODE ser negociado

(Exemplos do Art. 611-B)

- Salário mínimo
- FGTS
- 13º salário
- Férias + 1/3
- Licença-maternidade
- Direito de greve
- Normas de saúde e segurança

Essa base sólida inclui direitos essenciais que não podem ser alterados. Portanto, um acordo coletivo nunca poderá, por exemplo, estabelecer um piso salarial para a categoria que seja inferior ao salário mínimo nacional, nem "negociar" a eliminação do recolhimento do FGTS. Essa divisão clara entre o que é negociável e o que é intocável é o ponto de equilíbrio do sistema atual.

O Veredito dos Tribunais: Como a Justiça Interpreta as Negociações

A lei pode traçar o caminho, mas são os tribunais superiores, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), que funcionam como os árbitros, interpretando as regras do jogo e resolvendo as disputas mais complexas. Desde a implementação da Reforma Trabalhista, o alcance e os limites do "negociado sobre o legislado" se tornaram um dos campos de batalha jurídicos mais acirrados do país. Afinal, como os juízes devem equilibrar a autonomia da vontade coletiva com o princípio de proteção ao trabalhador?



Tema 1046 do STF

A posição que tem prevalecido, principalmente no STF, é a de dar um peso significativo à validade dos acordos coletivos. Em uma decisão de enorme impacto, o STF estabeleceu a regra geral de que as normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas não previstos na Constituição são **válidas**, desde que não violem um direito absolutamente indisponível.



Teletrabalho em 2025

Na prática, as discussões mais atuais giram em torno da aplicação dessas regras às novas formas de trabalho. Muitos detalhes sobre o **teletrabalho** – como o custeio de equipamentos e internet, o controle de jornada e o direito à desconexão – não estão minuciosamente detalhados na lei.



Validação Judicial

É através de Acordos e Convenções Coletivas que essas lacunas estão sendo preenchidas. A Justiça do Trabalho tem, majoritariamente, validado essas cláusulas que adaptam a legislação a uma nova realidade, desde que observem os limites de proteção à saúde e dignidade do trabalhador.



Exemplo Prático

Um ACT recente no setor de serviços pode estabelecer uma ajuda de custo mensal de R\$ 90,00 para despesas de home office. Essa cláusula tem sido validada pelos tribunais como uma adaptação legítima à nova realidade do trabalho.

Essa decisão fortalece a ideia de que as partes, representadas por seus sindicatos, são maduras o suficiente para fazer concessões recíprocas em busca de uma solução mutuamente benéfica.

O Sindicato na Era Digital: Plataformas e "Pejotização"

O modelo sindical que estudamos foi forjado no calor das fábricas da Revolução Industrial, pensado para uma relação de trabalho clara: um empregado, um empregador, um local de trabalho. Mas o que acontece quando o "local de trabalho" é um aplicativo no celular e o "empregador" é um algoritmo? O Direito Coletivo enfrenta hoje seu maior desafio: adaptar-se a uma economia digitalizada, marcada pelo trabalho por plataformas e pelo crescimento da "pejotização".



O Dilema

Trabalhadores de aplicativos são autônomos ou empregados? Qual sindicato os representa?



A Indefinição

Milhões de trabalhadores em um limbo de representatividade, sem acesso aos instrumentos de negociação coletiva.



Debate Global

O mundo todo debate essa questão, e o Brasil está no centro dessa discussão.



A Analogia do Mapa

É como tentar usar um mapa do século XIX para navegar por uma metrópole do século XXI. As avenidas principais ainda estão lá (categorias tradicionais como bancários e metalúrgicos), mas surgiram bairros inteiros, com novas ruas e dinâmicas (a *gig economy*), que não constam no mapa original.



Pejotização

O fenômeno da **pejotização**, onde um trabalhador é obrigado a abrir uma empresa (Pessoa Jurídica) para prestar serviços, muitas vezes de forma exclusiva e subordinada, também ataca o coração do sistema, pois, em tese, um "PJ" não é representado por um sindicato de trabalhadores, ficando à margem da proteção coletiva.

O desafio para os sindicatos e para o próprio Direito do Trabalho é redesenhar esse mapa em tempo real.

O Impacto no Bolso e na Rotina: Estatísticas e Casos Reais

Toda essa discussão sobre leis, princípios e estruturas pode parecer abstrata, mas seus efeitos são sentidos diretamente no contracheque e no dia a dia do trabalhador. A negociação coletiva não é um exercício teórico; é a principal ferramenta para que categorias organizadas consigam, por exemplo, reajustes salariais acima da inflação, algo que a lei, por si só, não garante. Vamos sair dos artigos e olhar para os dados para entender a dimensão prática deste tema.

70%

Ganhos Reais

Das negociações de data-base resultam em ganhos reais (aumento acima da inflação) para os trabalhadores em anos de alta inflacionária.

1º

Causa Mais Frequente

O descumprimento de cláusulas de CCTs e ACTs está entre as causas mais frequentes de processos na Justiça do Trabalho.



Caso Real: Sofia, Técnica de Enfermagem

Conheça a Sofia, técnica de enfermagem em um hospital privado. Pela lei, seu adicional noturno seria de 20% sobre a hora normal. No entanto, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) negociada pelo sindicato de sua categoria com o sindicato dos hospitais estabeleceu:

- **Adicional noturno de 30%** (em vez de 20%)
- **Cesta básica mensal** de R\$ 250,00

Resultado: Nenhum desses dois benefícios está na CLT, mas, graças à força da CCT, eles são direitos adquiridos para Sofia e todos os seus colegas.

Estudos anuais de instituições como o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) consistentemente demonstram o poder da negociação. Isso mostra que, na prática, a organização coletiva gera um benefício econômico tangível que a negociação individual raramente alcança. Essa é a prova viva de que conhecer a CCT da sua profissão é tão ou mais importante do que conhecer as regras gerais da CLT.

Preparando-se para o Futuro: Tendências e Reflexões

Nós viajamos pelas fundações, pela estrutura atual e pelos desafios contemporâneos do Direito Coletivo. Mas, como em qualquer área dinâmica, o importante é olhar para frente. Quais são as correntes que estão moldando as relações de trabalho e que definirão as pautas de negociação nos próximos anos? Estar ciente dessas tendências é um diferencial para o estudante universitário e, principalmente, para o candidato a concurso público.



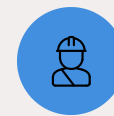
Hiper-especialização

A crescente diversidade de modelos de trabalho (presencial, híbrido, remoto) torna difícil para uma CCT ampla e geral dar conta de todas as realidades. A tendência é que os **Acordos Coletivos (ACTs)**, firmados no âmbito da empresa, ganhem cada vez mais protagonismo para regular temas específicos.



Agenda ESG

Pautas que antes eram vistas como "acessórias" hoje estão no centro das negociações. Cláusulas que promovem a equidade de gênero e raça, que estabelecem metas de diversidade, que garantem o direito à desconexão para prevenir o burnout ou que preveem a participação dos trabalhadores em comitês de sustentabilidade.



Estrutura Sindical

O debate sobre a **estrutura sindical** em si deve continuar. A discussão sobre a substituição da unicidade pela pluralidade sindical (permitindo mais de um sindicato por base) é um tema que ciclicamente retorna ao debate político e jurídico.



Para refletir:

Pensando em sua área de atuação ou na carreira que deseja seguir, que desafio específico do seu setor poderia ser mais bem resolvido por uma negociação coletiva do que pela lei geral?

Consolidação e Próximos Passos

Nesta aula, desvendamos a arquitetura do Direito Coletivo do Trabalho. Partimos da estrutura singular do sindicalismo brasileiro, marcada pela **unicidade**, e analisamos os desafios de seu **custeio** na era pós-reforma. Navegamos pelas poderosas ferramentas da negociação, diferenciando o alcance do **Acordo Coletivo (ACT)** e da **Convenção Coletiva (CCT)**. Por fim, enfrentamos o cerne da modernização trabalhista: o princípio do "**negociado sobre o legislado**", compreendendo tanto sua força (art. 611-A) quanto seus limites intransponíveis, as "cláusulas pétreas" dos direitos trabalhistas (art. 611-B). Vimos que este é um campo vivo, que se adapta para responder aos desafios da era digital e das novas formas de trabalho.

Em Prática



- Antes de iniciar em um novo emprego, pesquise no site do sindicato da categoria a Convenção Coletiva vigente para descobrir o piso salarial e benefícios que a lei não prevê.
- Se sua empresa propor um Acordo Coletivo, lembre-se de verificar se os temas negociados estão na lista do art. 611-A e se não infringem nenhum direito do art. 611-B da CLT.
- Acompanhe as decisões do STF sobre a contribuição assistencial, pois elas impactam diretamente a capacidade financeira e, conseqüentemente, a força de negociação dos sindicatos.



Autoavaliação

1. **(Iniciante)** A empresa "Alfa Tech" e o sindicato de seus empregados firmaram um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que se aplica somente aos funcionários daquela empresa. A empresa "Beta Services" atua no mesmo ramo e na mesma cidade, mas não participou da negociação. As regras do ACT da Alfa Tech se aplicam à Beta Services?
 - a) Sim, pois ambas são do mesmo ramo.
 - b) Sim, por força do princípio da unicidade sindical.
 - c) Não, pois o ACT tem seu âmbito de aplicação restrito às partes que o assinaram.
 - d) Não, a menos que a Convenção Coletiva da categoria autorize.
2. **(Intermediário - Estilo Concurso)** De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a Lei nº 13.467/2017, a prevalência do negociado sobre o legislado é princípio que permite a estipulação de condições de trabalho por meio de negociação coletiva. Contudo, constituem objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos, EXCETO:
 - a) Número de dias de férias devidas ao empregado.
 - b) Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
 - c) Salário mínimo.
 - d) Banco de horas anual.
3. **(Avançado)** A principal diferença conceitual entre uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) reside:
 - a) Na validade jurídica, pois a CCT é mais forte que o ACT.
 - b) No objeto, pois o ACT não pode tratar de salários.
 - c) Nas partes signatárias e no âmbito de aplicação.
 - d) No tempo de duração, pois o ACT só pode ter validade de um ano.
4. **(Avançado)** O princípio da unicidade sindical, previsto na Constituição Federal, implica que:
 - a) Todos os trabalhadores são obrigados a se filiar a um sindicato.
 - b) Só pode haver um sindicato por categoria em todo o território nacional.
 - c) É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.
 - d) Os sindicatos não podem se filiar a organizações internacionais de trabalhadores.
5. **(Discursiva)** De forma concisa, explique por que a transformação da contribuição sindical de obrigatória para facultativa, em 2017, impactou diretamente o poder de negociação das entidades sindicais no Brasil.

Gabarito e Próximos Passos

Gabarito

1-C | 2-D | 3-C | 4-C

Resposta Questão 5

A mudança de contribuição obrigatória para facultativa causou uma queda drástica na arrecadação da maioria dos sindicatos. Com menos recursos financeiros, a capacidade de manter uma estrutura de apoio (jurídica, técnica) e de mobilizar a categoria para as negociações coletivas foi enfraquecida, o que pode diminuir seu poder de barganha frente ao setor patronal.

Conexão com a Próxima Aula

- ❏ Nesta aula, vimos que as normas de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) estão no rol de direitos que não podem ser reduzidos pela negociação coletiva. Isso lhes confere uma importância especial. Na **Aula 11 – Saúde e Segurança no Trabalho (SST)**, vamos mergulhar fundo nesse universo, entendendo quais são essas normas (as famosas NRs), como elas se aplicam na prática para prevenir acidentes e doenças, e quais as responsabilidades de empregados e empregadores para garantir um meio ambiente de trabalho seguro, seja em uma fábrica ou no home office.

Recursos Complementares

- **Leitura:** [CLT, Artigos 611-A e 611-B](#) – Para consulta direta aos artigos que definem o que pode e o que não pode ser negociado.
- **Jurisprudência:** [Resumo do Tema 1046 do STF](#) – Para entender a decisão do STF que validou normas coletivas que restringem direitos trabalhistas.
- **Vídeo:** Sugestão de vídeo de um jurista renomado como Homero Batista Mateus da Silva ou Ricardo Calcini explicando os impactos da Reforma Trabalhista na negociação coletiva.

NOTA IMPORTANTE: As informações regulatórias/legais/técnicas desta aula estão atualizadas até 2025. Consulte sempre fontes oficiais para verificar alterações.