

# Radar Convenções Coletivas

## APRESENTAÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta mais uma edição do **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações concluídas no ano de 2024, até a **data-base de agosto de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de agosto de 2024**.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos associados à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, infraestrutura ou montagens industriais, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego ou no sítio eletrônico da entidade empresarial. Pode ocorrer, portanto, de que instrumentos firmados antes da data de referência não constem do presente boletim, por ainda não estarem disponíveis para consulta.

Também é importante pontuar que os índices e dados apresentados no Radar Convenções são **atualizados e consolidados** mensalmente, o que implicará no ajuste e alteração dos números constantes do presente informativo em relação aos anteriores, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como as datas em que os instrumentos são disponibilizados para consulta. Isso significa dizer que os números consolidados não necessariamente serão uma soma dos constantes nos informativos anteriores.

## **Apresentação**

O boletim também conta com um texto informativo sobre questões relativas às negociações coletivas, notícias legislativas, decisões judiciais, conceitos e outros pertinentes ao tema, intitulado **PANORAMA CONVENÇÕES**. Assim, o informativo está dessa forma organizado:

### **Seção 1 – PRINCIPAIS DADOS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS**

### **Seção 2 – COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS**

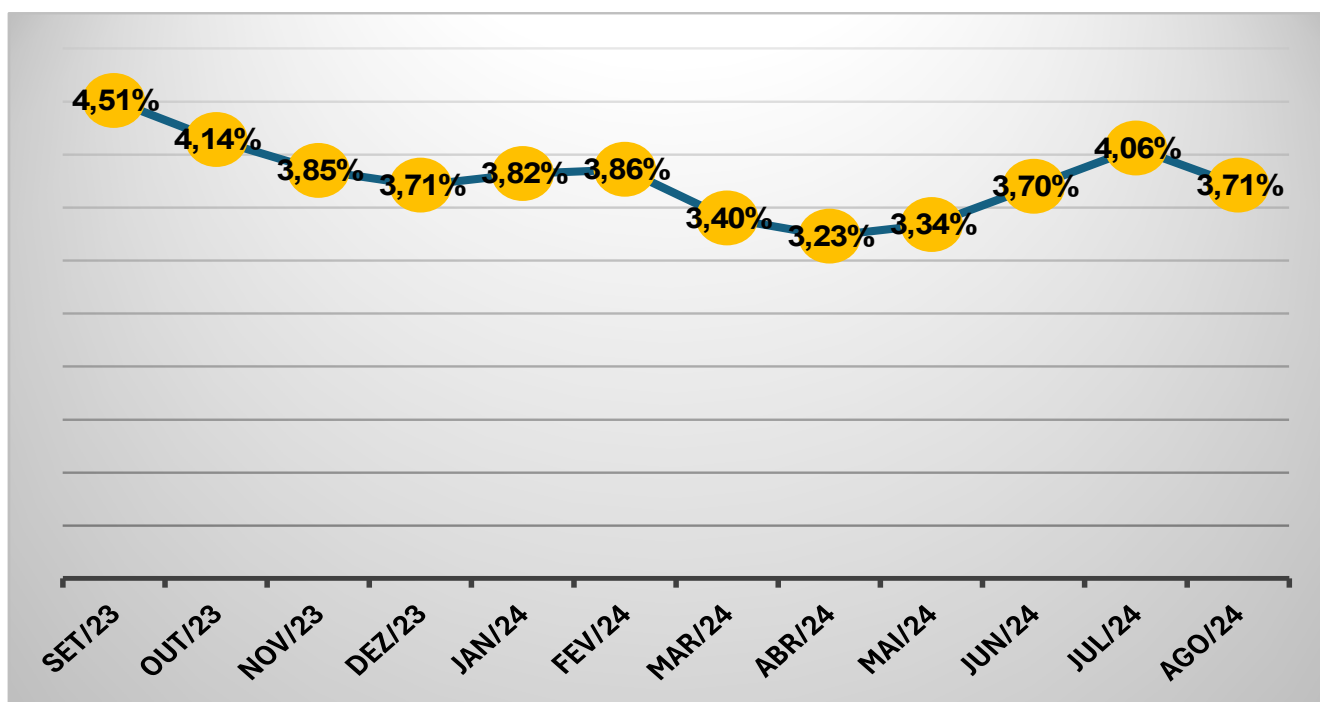
### **Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES**

## PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

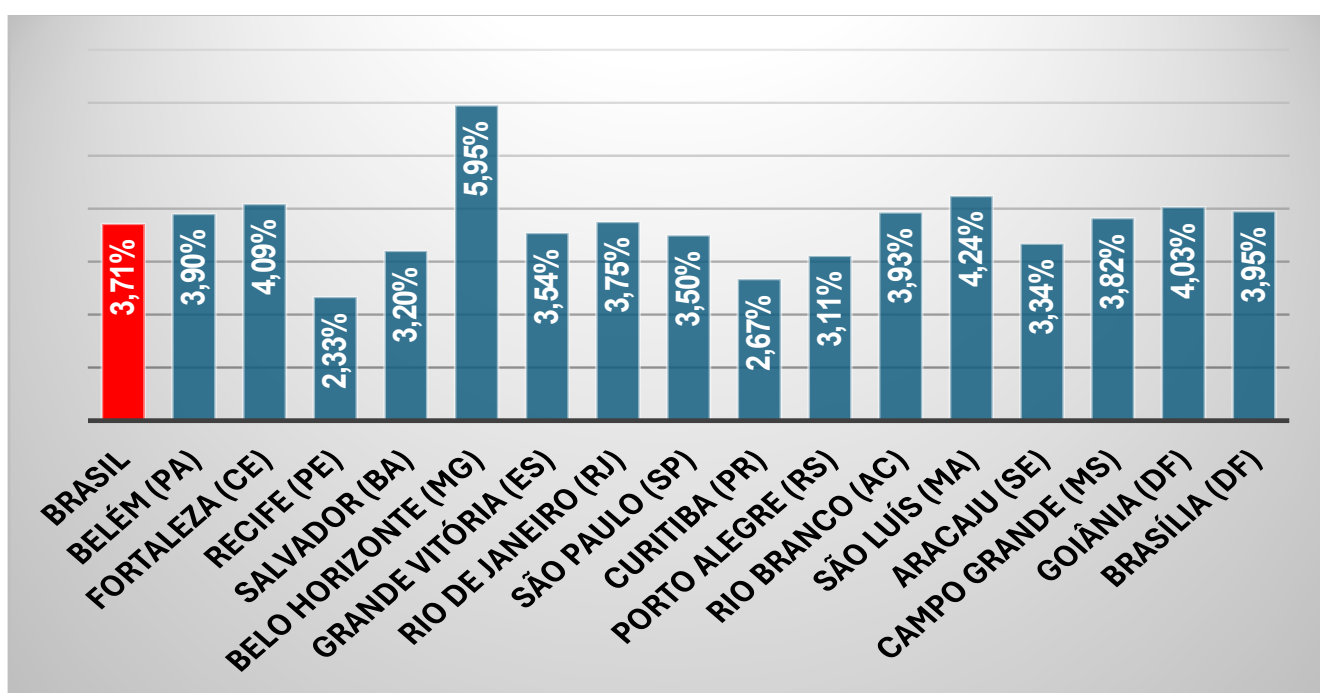
**99**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em 2024**8**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em agosto/24**3,71%**INPC acumulado em 12  
meses até agosto/2024**4**Instrumento de agosto/24 são retroativos a  
maio de 2024**3,00%**Menor percentual de re-  
ajuste em agosto/24**5%**Maior percentual de re-  
ajuste em agosto/24

Pisos Salariais (agosto/2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.738,00	R\$ 1.760,00
Meio Oficial	R\$ 1.782,00	R\$ 1.905,20
Oficial	R\$ 2.094,40	R\$ 2.250,60
Mestre	Sem previsão	Sem previsão

Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:

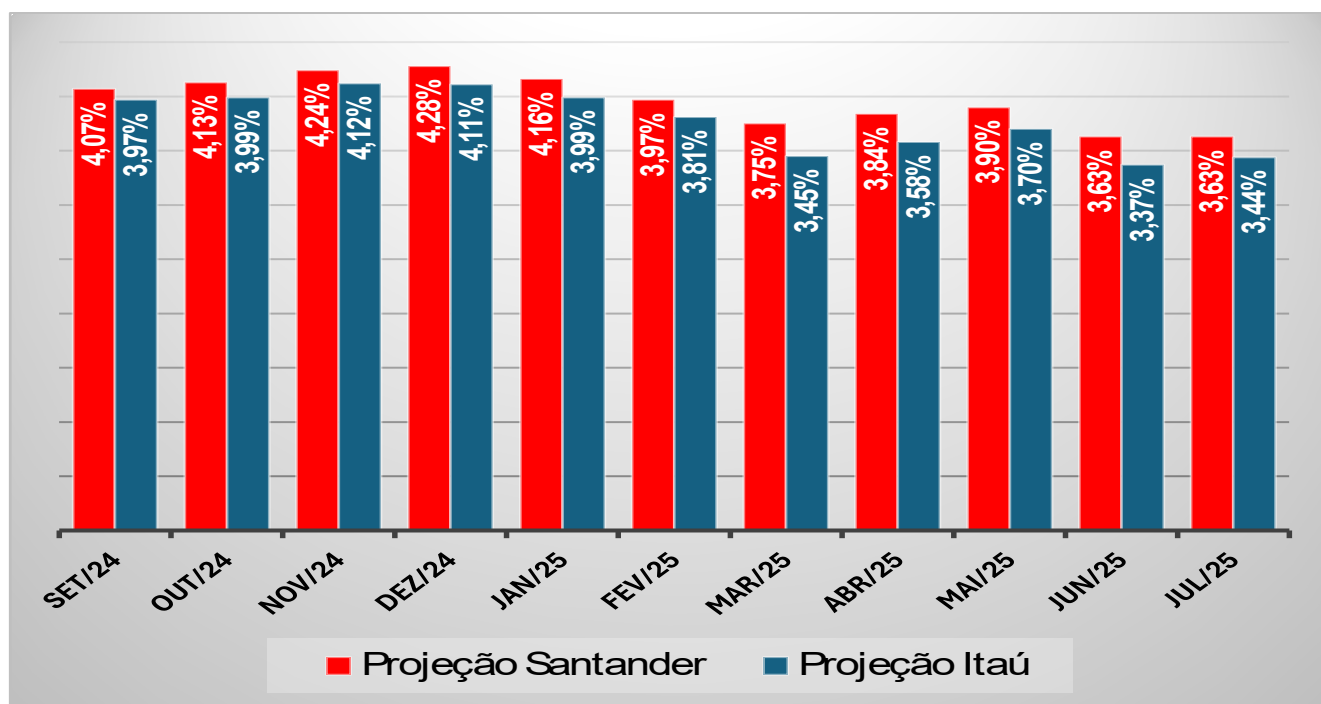


Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:





Projeção para o acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os próximos onze meses (elaboração FIPE):



Projeção para o Salário Mínimo de janeiro de 2025 com base na projeção do INPC e metodologia da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

Salário Mínimo Janeiro de 2024	Projeção INPC	PIB2022	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.412,00	4,24% <sup>(*)</sup>	2,90%	R\$ 1.512,81
R\$ 1.412,00	4,12% <sup>(**)</sup>	2,90%	R\$ 1.511,12

(\*) Projeção Santander;

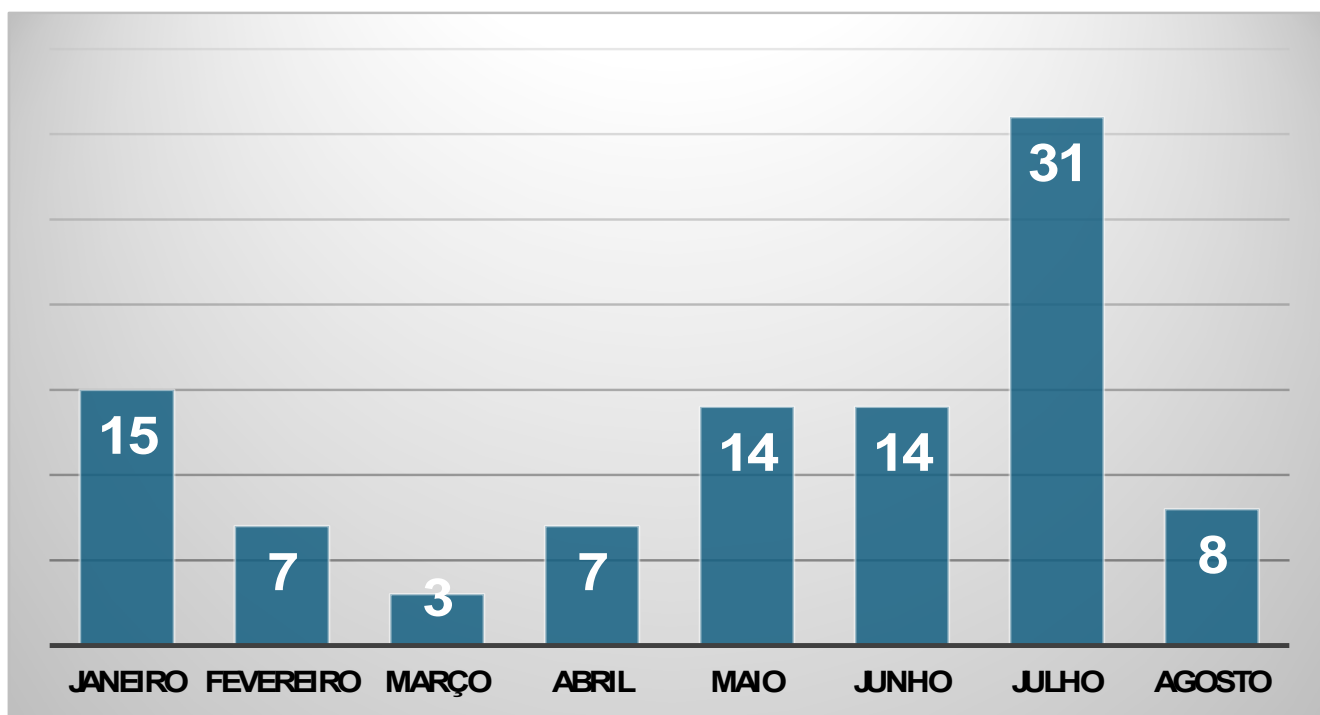
(\*\*) Projeção Itaú.

**Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo:** INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

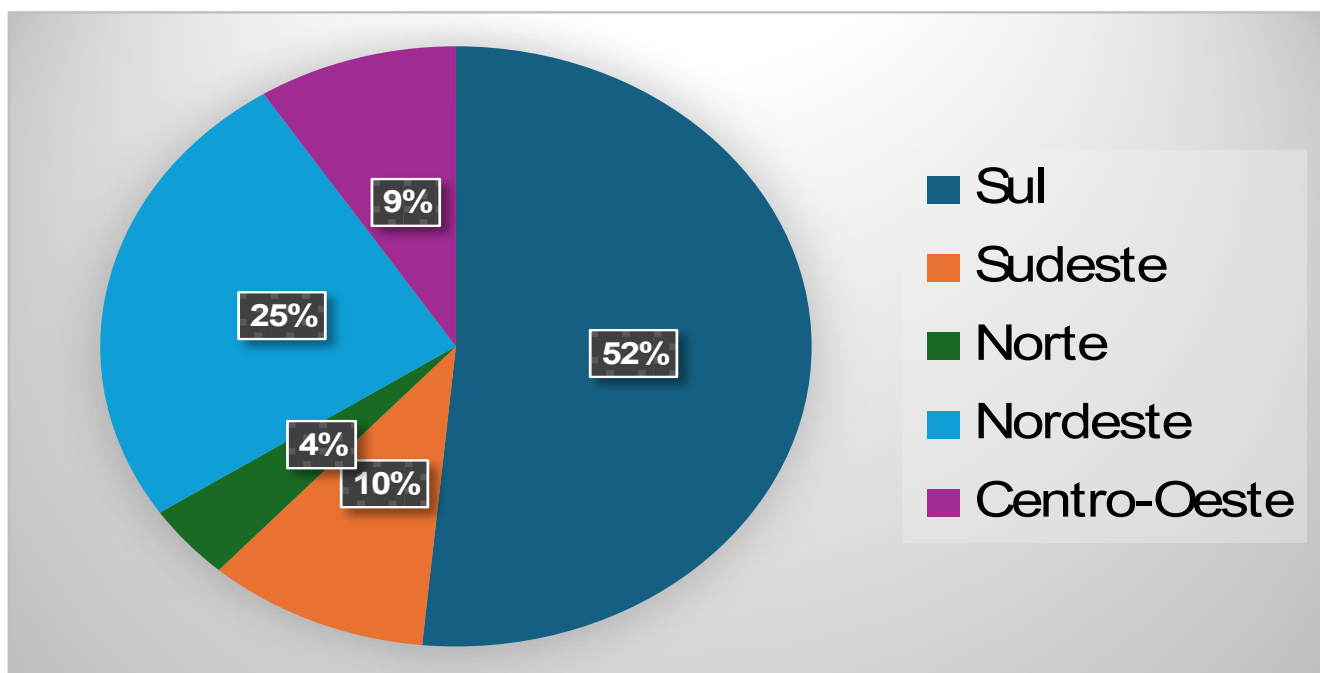
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de agosto do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 99 (noventa e nove) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

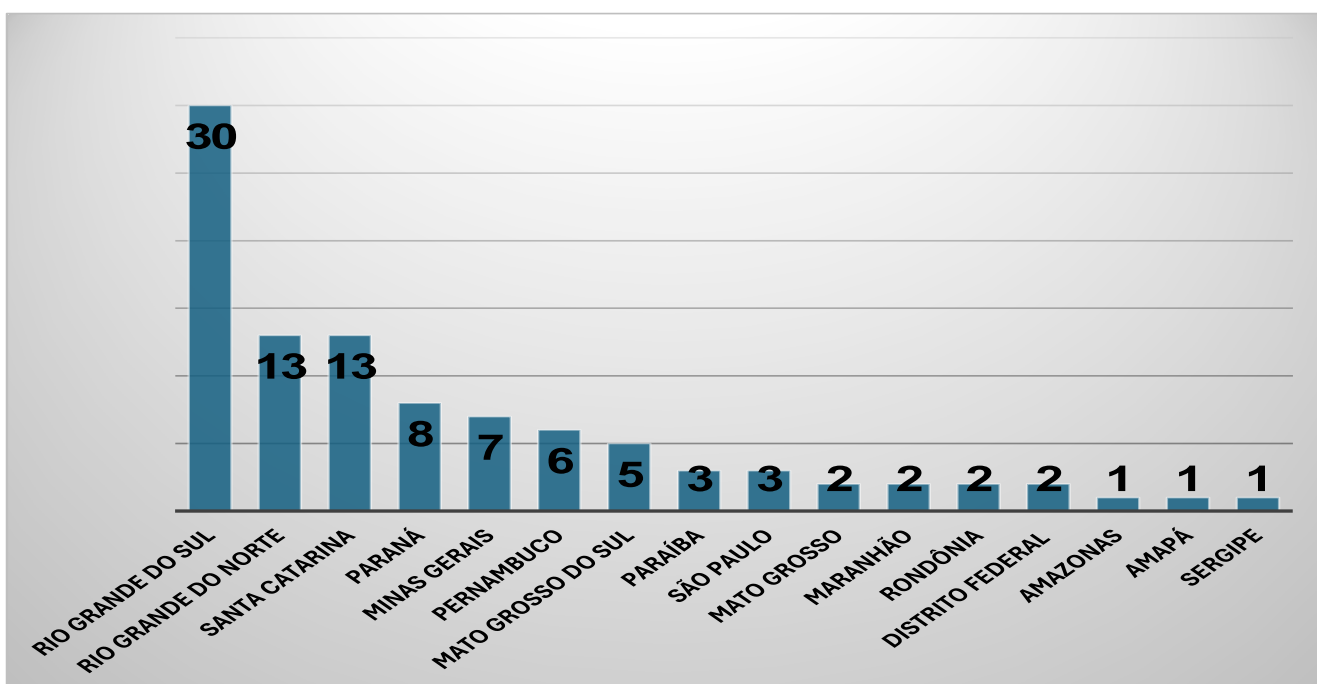


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 25 foram na região nordeste, 4 na norte, 10 na região sudeste, 51 na região sul e 9 na centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

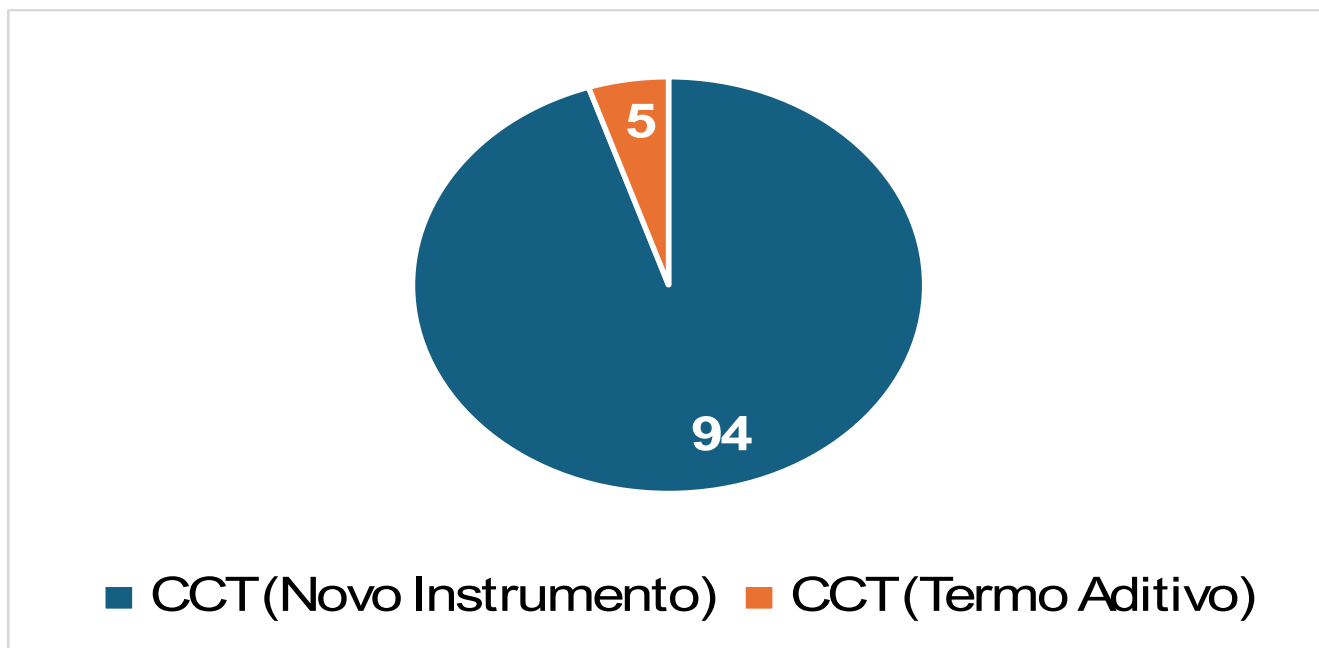
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



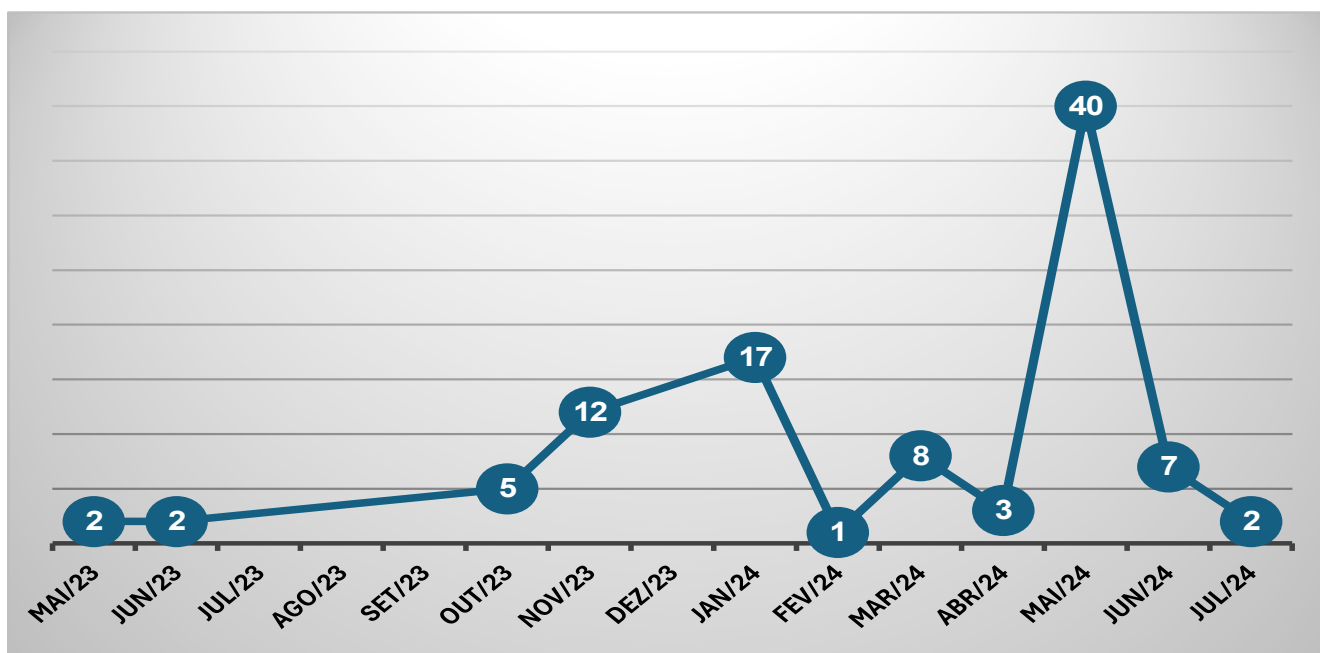
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:

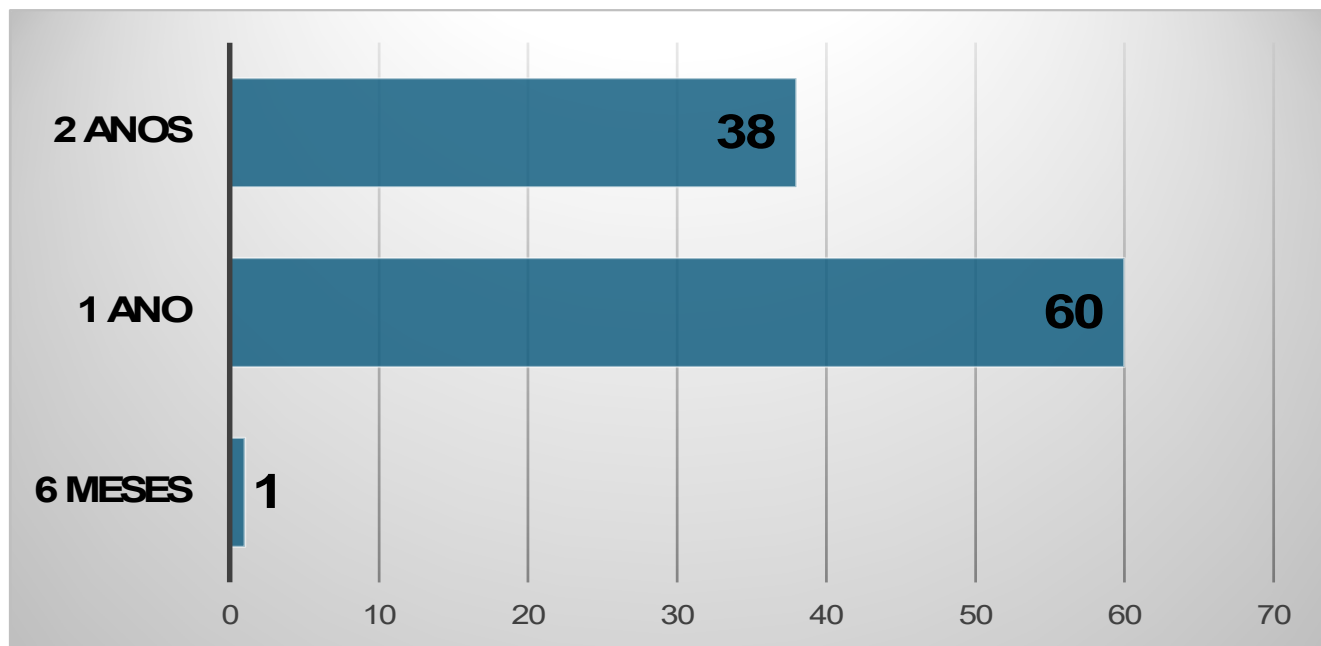


Foram encontradas 11 (onze) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

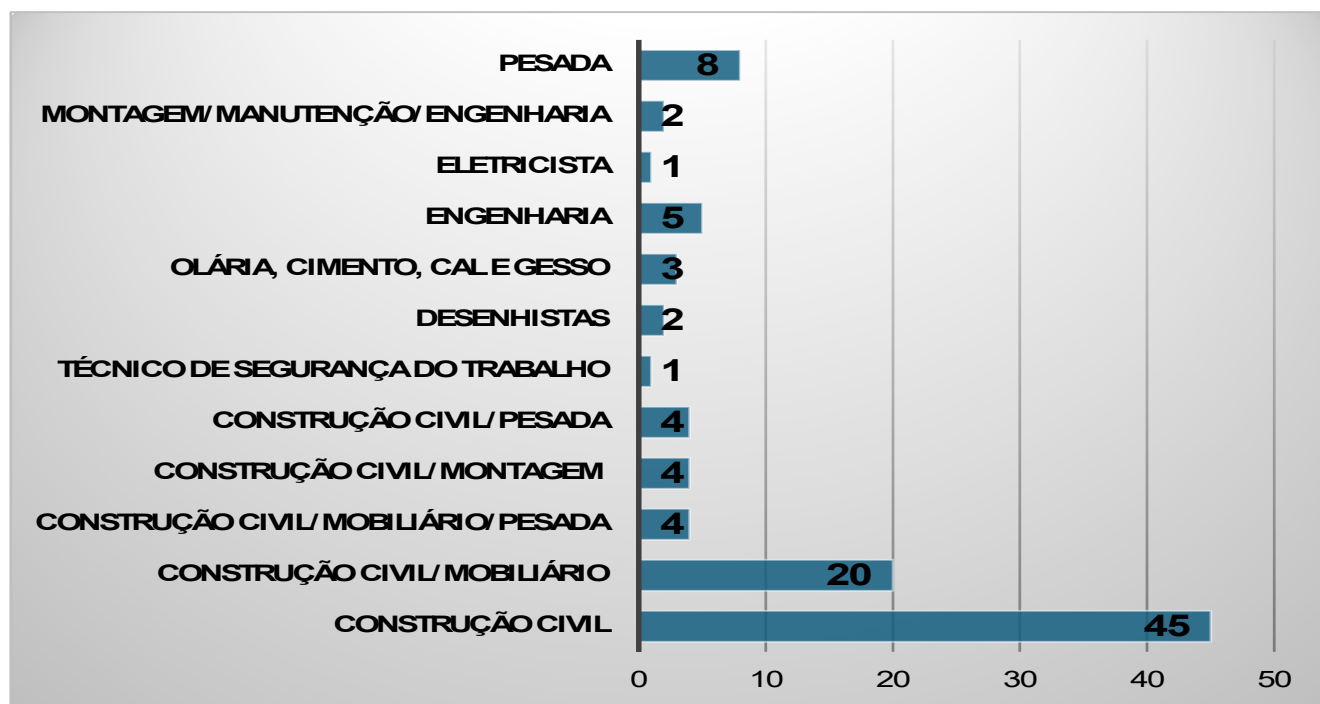




O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, variou de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos:



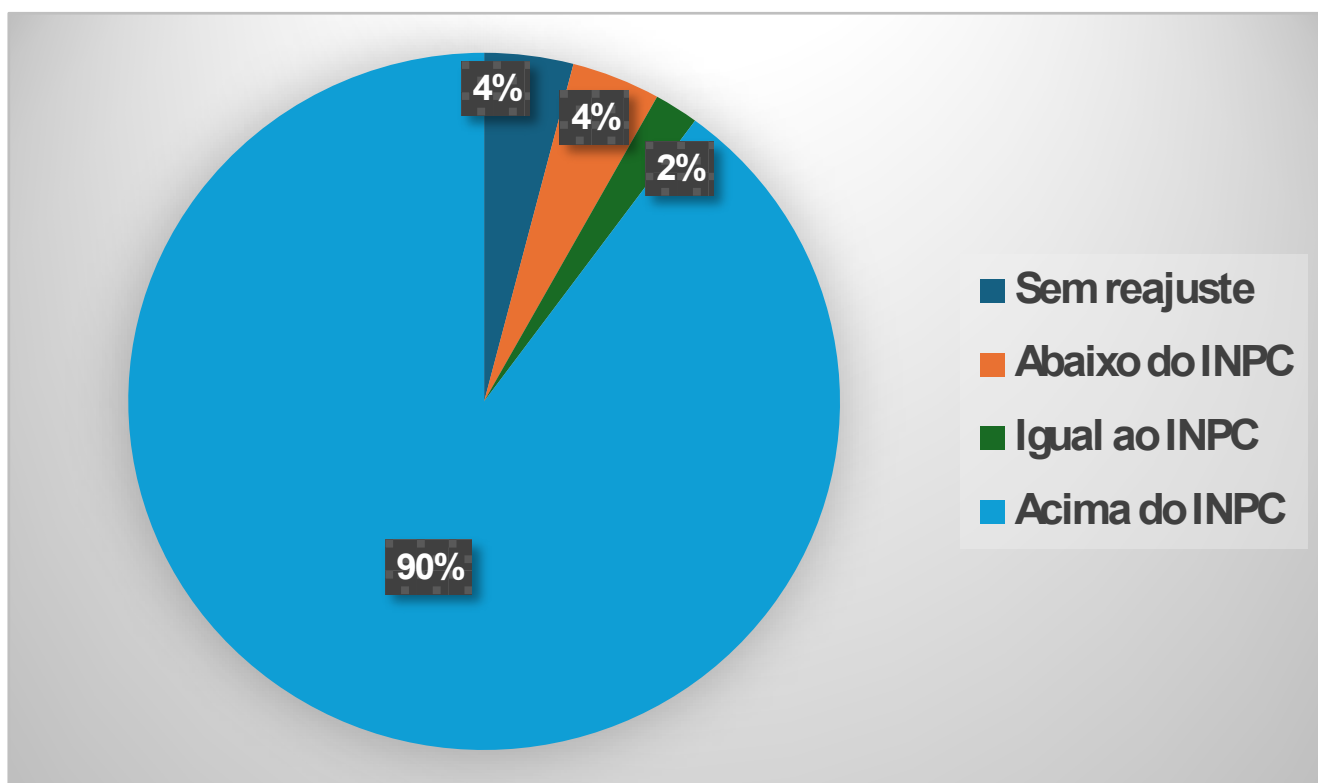
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de agosto de 2024:



Tempo de negociação, entre ao mês da data-base e o registro do Instrumento Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

<b>Tempo</b>	<b>Meses</b>
<b>Mais Longo</b>	<b>13 meses e 20 dias</b>
<b>Mais Curto</b>	<b>9 dias</b>
<b>Média</b>	<b>2 meses e 27 dias</b>

Das negociações analisadas, 89 (90%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (4%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (2%), sem ganho ou perda, e outras 4 (4%) não deram reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste, sendo que, acima do definido, passa a ter valor fixo de reajuste. O menor reajuste fixo encontrado foi de R\$ 260,82 (duzentos e sessenta reais e oitente e dois centavos) e o maior de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Outros valores fixos, acima dos convencionados, foram permitidos por meio de negociação livre e direta com os empregados. Também foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 3.500,00 (três e quinhentos reais) a R\$ 11.156,15 (onze mil, cento e cinquenta e seis reais e quinze centavos).

## **PISO SALARIAL**

Dos 99 (noventa e nove) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a agosto de 2024, verificou-se a definição de pisos salariais em duas modalidades, por hora de trabalho e mensalistas.

A tabela a seguir demonstra os menores e os maiores pisos salariais (mensalistas),

<b>Pisos Salariais (91 CCTs)</b>			
<b>Piso</b>	<b>Menor</b>	<b>Maior</b>	<b>Variação</b>
<b>Servente</b>	<b>R\$ 1.412,00</b>	<b>R\$ 2.134,60</b>	<b>51,17%</b>
<b>Meio Oficial</b>	<b>R\$ 1.435,00</b>	<b>R\$ 2.513,91</b>	<b>75,18%</b>
<b>Oficial</b>	<b>R\$ 1.746,11</b>	<b>R\$ 3.560,00</b>	<b>103,88%</b>
<b>Mestre</b>	<b>R\$ 2.163,00</b>	<b>R\$ 5.291,00</b>	<b>144,61%</b>

## Principais Benefícios

---

A análise das Convenções Coletivas Registradas no Sistema Mediador do MTE identificou, até o presente momento, 110 tipos de cláusulas diferentes nos instrumentos coletivos.

Dentre as mais frequentes, destacamos:

- Pisos Salariais;
- Adiantamentos Salariais;
- Abono de Faltas;
- Alimentação;
- Seguro de Vida;
- Auxílio Funeral;
- Estabilidade pré aposentadoria;
- Homologação no Sindicato de Trabalhadores;
- Acesso pelo Dirigente Sindical Laboral; e
- Contribuições (Mensalidade, Confederativa e Assistencial) ao Sindicato Laboral.

Os critérios para concessão de alimentação variam de forma bem significativa nos instrumentos firmados, sendo que dentre eles podem ser citados: o fornecimento de vales alimentação e/ou refeição; fornecimento de cestas básicas; alimentação in natura no local de trabalho; café da manhã, lanche da tarde e café da noite.

A maioria dos instrumentos normativos, quando não têm previsão da contratação de seguro de vida, determinam de que a indenização, no caso de morte, seja paga diretamente pelo empregador à família do empregado, normalmente com o nome de auxílio funeral.

Em relação a empregados em via de aposentadoria, normalmente os instrumentos trazem a previsão de estabilidade no período de 6 (seis) a 12 (doze) meses anteriores



a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

## Outros Benefícios

---

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo, limitado o número de beneficiários.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de anuênio, triênio e quinquênio (1%, 3% e 5% respectivamente, incidente sobre o salário do trabalhador).

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário), 15% (quinze por cento) para altura entre 2 m e 7 m e 20% (vinte por cento) para altura superior a 7 m, incidentes sobre o salário base trabalhador. Em julho e agosto, verificou-se o pagamento de 25% a incidir sobre o preço da tarefa para trabalhos acima de 2 m a 5 m.

O período de estabilidade da gestante está variando entre 60 (sessenta) a 120 (cento e vinte) dias após o retorno da licença maternidade e outra prevê a estabilidade a partir do início da gravidez até cinco meses após o parto.

No tocante a adiantamentos salariais, foram encontradas três modalidades até o momento, 30% (trinta por cento) a 40% (quarenta por cento) do salário mensal até o dia 20 (vinte) do respectivo mês, 30% (trinta por cento) do último salário recebido, para realização de compra de medicamentos de uso controlado e/ou antibióticos e 40% (quarenta por cento) de forma quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês.

Encontrou-se a previsão de multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

Há instrumentos que trazem cláusulas que autoriza a redução do intervalo intrajornada (almoço) para 30 (trinta) minutos, em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

Concessão aos empregados que se submetam a cursos profissionalizantes do SENAI ou em escolas técnicas, e que sejam lotados em canteiros de obras (excluídos os de nível superior), um prêmio de estímulo à profissionalização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso do profissional percebido pelo obreiro, a ser pago em rubrica própria.

Quanto ao pagamento das horas extras, foram encontradas percentuais que variam de 50% a 70% nas duas primeiras horas extras ou as primeiras 35 horas extras do mês e percentual de 100% a partir da terceira hora extra ou aquelas que excederem as 35 horas extras mensais. Trabalho no repouso semanal remunerado, acréscimos de 100% a 120%.

Mesmo sendo uma obrigação legal contida CLT e mais recentemente na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), um percentual considerável dos instrumentos coletivos não prevêem qualquer situação para a questão do auxílio creche. Dos que tratam a questão, nenhum utilizou a nomenclatura de “reembolso creche”, regulamentada pela lei.

Não há uma uniformidade quanto ao pagamento do “auxílio creche”. Alguns instrumentos limitaram o “auxílio creche” ao valor equivalente a 50% da mensalidade de creche ou pré-escola, limitada a de 10% do piso da categoria profissional e outros a valores fixos, como por exemplo, o pagamento do valor de R\$ 196,56 (cento e noventa e seis reais e cinquenta e seis centavos). No mês de agosto nenhum instrumento trouxe algum regramento para o pagamento do auxílio creche.

Também são poucos os instrumentos coletivos da Indústria da Construção que fazem previsão quanto a utilização da possibilidade contida no art. 507-B da CLT, que trata da quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Uma exceção foi o mês de agosto, cinco instrumentos dos oito registrados previram o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não foi encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente. As liberações variaram de 6 (seis) dias a 60 (sessenta) dias por ano. Os instrumentos também preveem a liberação de um número superior a 7 (sete) diretores eleitos. Vale lembrar, que o ministro Toffoli do STF, em decisão proferida este ano, ratificou o entendimento da corte no julgamento da ADPF 276, que limitou a estabilidade sindical a 7 (sete) dirigentes.

## Segurança e Saúde no Trabalho

---

Todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Uma importante é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado em serviço. Normalmente essa assistência passa pela obrigatoriedade da manutenção de kits de primeiros socorros em obra, além da responsabilidade pelo traslado do empregado acidentado para um hospital ou posto de saúde onde possa ser atendido.

A especificação do fornecimento de água potável e gelada foi identificada em instrumentos coletivos a partir do mês de abril. Também foi identificada a especificação de espessura e tipo de material para os andaimes de madeira.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores.

Ainda, existem instrumentos que possuem cláusulas que disciplinam, restringem ou simplesmente proíbem o uso de celulares ou aparelhos eletrônicos com jogos, acesso a redes sociais ou músicas durante a execução de tarefas no horário de trabalho.

Quando da proibição do uso de aparelhos celulares, em alguns instrumentos coletivos, foi normatizado a definição de um número para ligações de emergência aos trabalhadores.

A questão da aceitação de atestados médicos é também um tema recorrente nas Convenções Coletivas de Trabalho. Foram identificados mais de um tratamento neste quesito. Há, a definição da aceitação sumária de atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores. Existe a modalidade da prevalência sobre qualquer outro, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais vinculados ao serviço de medicina ocupacional mantido, conveniados ou contratado pelas empresas empregadoras. E a mais comum, que é que o atestado médico deverá ser submetido ao médico da Empresa. Na maioria dos regulamentos há a indicação de não necessitar constar a CID no atestado médico.

## Relações Sindicais

---

Fixação de contribuições da categoria profissional

Todos os instrumentos coletivos analisados trazem em seu bojo algum tipo de contribuição ao Sindicato laboral, seja ela uma mensalidade, a contribuição confederativa ou a contribuição assistencial.

Em relação a contribuição assistencial, dos 99 instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a agosto de 2024, apenas 2 instrumentos não prevêm nenhuma cláusula sobre essa modalidade.

Não há uma unanimidade quanto aos valores praticados pelas entidades laborais, variando entre 2% (dois) por cento em um mês até 24% (vinte e quatro) por cento por ano:

- 2% (1 mês) ou 2% (1 mês) mais um valor fixo mensal ou 2% ao mês ao longo do ano;
- 1 dia de trabalho ou 2 dias de trabalho (ano);
- 3% (1 mês);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 0,8% (mensal)
- 10% (em duas parcelas);
- 12% (parcelado) ou 12% (parcelado 1% mensal) mais 1% ou 3% em um mês específico;
- Valor fixo anual (R\$ 250,00) e Valor fixo mensal (R\$ 9 reais);
- 18% dividido em 12 parcelas de 1,5% ao mês ou 19,5% em 12 parcelas mais o 13º salário;
- 17,6 horas anuais.

Dos 99 (noventa e um) instrumentos coletivos analisados 86 (oitenta e seis) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 10 (dez), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR (ou e-mail) e 8 (oito) pelo Recursos Humanos da empresa. Todas as demais, exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição. Quanto aos prazos para o exercício do direito de oposição, também não há uma posição mais uniformizada por parte das entidades laborais.



## Relações Sindicais

---

Foram encontradas as seguintes possibilidades para a manifestação do direito de oposição:

- 5 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias após a assinatura da CCT;
- 10 dias do primeiro pagamento;
- 10 dias antes do desconto;
- 10 dias antes do pagamento do reajuste do trabalhador;
- 10 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 18 dias entre datas pré fixadas;
- 15 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 20 dias antes do primeiro pagamento;
- 20 dias nos meses do pagamento;
- 30 dias antes do primeiro pagamento;
- 30 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 40 dias pré fixados;
- 60 dias a contar do primeiro desconto;

Importante alertar, que a regulamentação de prazos “após” a realização de descontos no salário dos trabalhadores, pode acarretar responsabilizações as empresas da Indústria da Construção. O ideal, é que o direito de oposição seja praticado antes de qualquer desconto no salário do trabalhador.

### Homologação de rescisões

Quase a totalidade dos instrumentos coletivos direcionam a homologação das rescisões trabalhistas aos Sindicato Laborais. Essa obrigação, varia entre contratos de trabalho independentemente de prazos de vigência e contratos a partir de 60 (sessenta) dias, 180 (cento e oitenta) dias e 1 (um) ano de vigência. Apenas em 2 (dois) instrumentos há a previsão que esta obrigação será “preferencialmente” realizada no Sindicato Laboral.

## Panorama Convenções

---

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) deu mais um passo significativo para melhorar a eficiência e a agilidade no relacionamento com as entidades sindicais na análise dos processos de registro sindical. No dia 09 de agosto, foi publicada a Portaria nº 1.342/2024, no Diário Oficial da União (DOU) introduzindo uma série de inovações projetadas para simplificar e agilizar os procedimentos de registro e atualização de dados das direções sindicais de trabalhadores e empregadores.

Entre as principais mudanças, destaca-se a simplificação da documentação exigida para os pedidos de registro e de atualização de dados perenes (SD). A partir de agora, a autodeclaração de pertencimento à categoria precisará conter apenas o nome completo, o número de inscrição no CPF e a assinatura de cada dirigente eleito. Essa medida visa desburocratizar o processo, tornando-o mais acessível e menos oneroso para as entidades sindicais.

De acordo com o Secretário de Relações do Trabalho do MTE, Marcos Perioto, outra inovação importante possibilita utilizar a ata de eleição da diretoria para solicitar a atualização de dados perenes. “Como as eleições sindicais ocorrem geralmente antes do término dos mandatos, essa mudança permitirá que as entidades iniciem o processo de atualização antecipadamente, garantindo que o mandato da diretoria esteja atualizado no sistema Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) durante todo o seu período de vigência”, explica.

Perioto também alerta que, a partir de 1º de setembro desse ano, a análise das solicitações de atualização de dados perenes (SD) será realizada na Superintendência do Trabalho (SRTE) da unidade federativa onde a entidade está sediada. Para isso, basta a entidade sindical encaminhar os documentos necessários à Seção de Relações do Trabalho (SERET) da SRTE. Os documentos devem ser encaminhados através do sistema SEI/MTE.

## Panorama Convenções

---

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) promoveu nos dias 22 e 23 de agosto uma audiência pública para discutir um tema que afeta milhões de pessoas: o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. A iniciativa buscou reunir argumentos para que sejam estabelecidos critérios claros e objetivos para que quem não é sindicalizado possa exercer esse direito de forma simples e efetiva. A questão jurídica será apreciada no futuro julgamento de um incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR-1000154-39.2024.5.00.0000), sob a relatoria do ministro Caputo Bastos, e a tese a ser definida pelo TST deverá orientar as demais decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema.

Participaram da audiência 44 expositores e cada um teve 10 minutos para suas apresentações. Entre eles estiveram representantes das principais centrais sindicais, de confederações de diferentes categorias e de diversos setores da economia, da academia, de entidades ligadas ao direito do trabalho, de órgãos públicos e do Ministério Público do Trabalho.

O Fórum das Centrais enviou uma carta ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) solicitando com urgência a regularização do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), que permaneceu fora do ar desde por um longo período no mês de agosto.

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Espírito Santo (SRTE/ES) promoveu no dia 20 de agosto o Workshop “Entidades Sindicais e Instrumentos Coletivos de Trabalho”, voltado para discutir as novas diretrizes e melhorias no sistema de registro de instrumentos coletivos de trabalho. O evento reuniu representantes de entidades sindicais, laborais e patronais para abordar temas fundamentais à legislação e procedimentos vigentes.

Com a implementação da Portaria MTE 1.342/2024, que entrou em vigor no dia 1º de setembro, às Superintendências Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego

## Panorama Convenções

---

estão aptas a analisar as solicitações de atualização de dados perenes através da Seção de Relações do Trabalho. Este foi um dos pontos centrais discutidos durante o Workshop, que visou preparar as entidades para a nova realidade.

O encontro contou com a participação ativa de diversas entidades sindicais de trabalhadores e empregadores, que se aprofundaram nas funcionalidades do Sistema Mediador, regulamentado pela Portaria MTE 671/2021. Entre os tópicos abordados, destacam-se a Solicitação de Mediação (SM) e o Registro de Instrumentos Coletivos de Trabalho (MR).

[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR NORMA COLETIVA – INVALIDADE DE REDUÇÃO PARA PERÍODO INFERIOR A 30 MINUTOS - DIREITO TRABALHISTA COM CARÁTER DÚPLICE - INDISPONIBILIDADE PARCIAL - NORMA DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE IMPEDE SUA SUPRESSÃO TOTAL - NORMA DE JORNADA AUTORIZA SUA REDUÇÃO, OBSERVADOS PISO MÍNIMO E ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA - APLICAÇÃO DA TESE FIXADA PELO STF NO TEMA 1.046 DO EMENTÁRIO TEMÁTICO DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado em 02/06/2022, analisou a questão relacionada à validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos não assegurados constitucionalmente, tendo o Plenário da Excelsa Corte, quando da apreciação do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1.121.633/GO, fixado a tese jurídica no Tema 1.046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que ‘são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. Observada a adequação setorial negociada, os instrumentos coletivos podem limitar ou afastar direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa, ainda que não haja explicitamente uma vantagem compensatória específica para essa redução ou exclusão do direito. No entanto, não



## Panorama Convenções

---

é possível se extrair do referido julgamento a conclusão segundo a qual se está dispensando a necessidade de que nas negociações coletivas ocorra a concessão de vantagens compensatórias, na medida em que as 'concessões recíprocas' são intrinsecamente ligadas ao próprio conceito de 'transações', nos termos do art. 840 do Código Civil. Contudo, não se faz necessário que se discrimine de forma específica cada parcela que se está comutando com um determinado benefício. Todavia, a Excelsa Corte também deixa claro que a despeito da importância conferida aos instrumentos de negociação coletiva, a autocomposição coletiva não pode dispor dos chamados direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis. 2. É possível apreender os grandes temas admitidos para negociação coletiva pelo E. Supremo Tribunal Federal, em sede do voto do Relator no Tema 1046: normas trabalhistas envolvendo remuneração e jornada. Em uma interpretação sistemática, é possível compreender que o intervalo intrajornada encontra-se inserido na regulamentação da jornada de trabalho, sendo o período de pausa para descanso, alimentação e higiene pessoal, que tem como propósito proteger a saúde do trabalhador. Assim, é fundamental compreender que o intervalo intrajornada é um direito com caráter de disponibilidade dúplice: há uma parte de indisponibilidade absoluta e uma parte de disponibilidade relativa. Por ser norma de saúde, segurança e higiene do trabalho, o intervalo intrajornada não pode ser totalmente suprimido, sob pena de impor um regime de trabalho exaustivo a ponto de ocasionar diversos acidentes de trabalho ante a ausência de tempo para recompor as forças através de refeições, ida ao banheiro e descanso da atividade para recobrar a atenção necessária. Para suprir essas demandas fisiológicas (alimentação, descanso e higiene), o intervalo intrajornada possui caráter de indisponibilidade absoluta, na medida em que não pode ser realizada negociação coletiva a fim de suprimi-lo integralmente. Porém, apesar dessa faceta de indisponibilidade absoluta, o intervalo intrajornada pode sofrer eventualmente uma redução, uma vez que também configura norma relativa à jornada de trabalho, observado um piso mínimo de tempo para que o propósito do direito seja cumprido. 3. No caso dos autos, o Eg. TRT julgou válido o ajuste coletivo que reduziu o intervalo intrajornada do reclamante para 25 minutos. Considerando a fundamentação posta e os parâmetros

## Panorama Convenções

---

interpretativos que balizaram a tese firmada no Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral, não há como se reconhecer a validade de norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada para período inferior a 30 minutos, pois atinge a faceta de indisponibilidade absoluta do direito. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR- 860-77.2012.5.02.0461, 2ª Turma, rel. Min. Liana Chaib, julgado em 7/8/2024).

## Expediente

---

### **Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)**

Renato Correia  
Presidente

### **Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)**

Ricardo Dias Michelin  
Vice-presidente da CPRT/CBIC

Gabriela Serafim  
Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

### **Queiroz Neto Advogados**

Clovis Veloso de Queiroz Neto  
Consultor CBIC e Responsável Técnico

### **Projeto Gráfico**

Paulo Henrique Freitas de Paula