

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 setembro de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de setembro 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

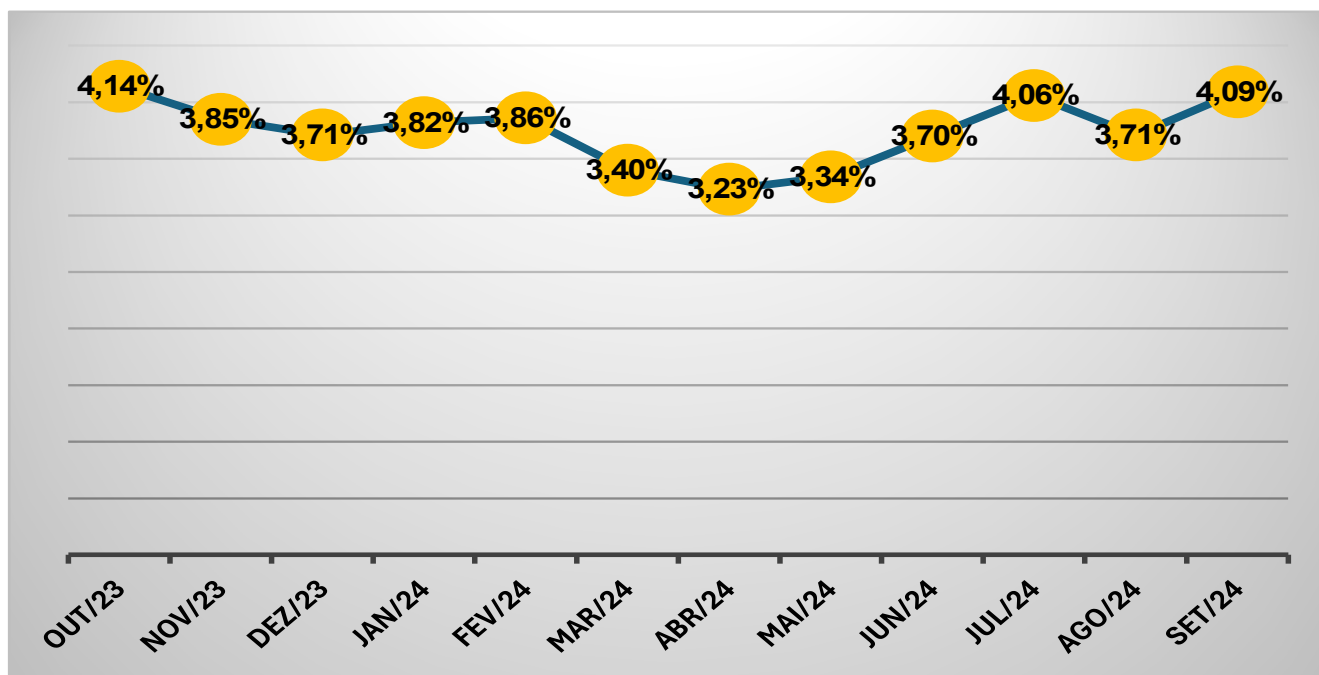
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

111Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**12**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
setembro/24**4,09%**INPC acumulado em 12
meses até setembro/2024**1**Instrumento de setem-
bro/24 é retroativa a
janeiro de 2024**4,50%**Menor percentual de rea-
juste em setembro/24**6%**Maior percentual de re-
ajuste em setembro/24

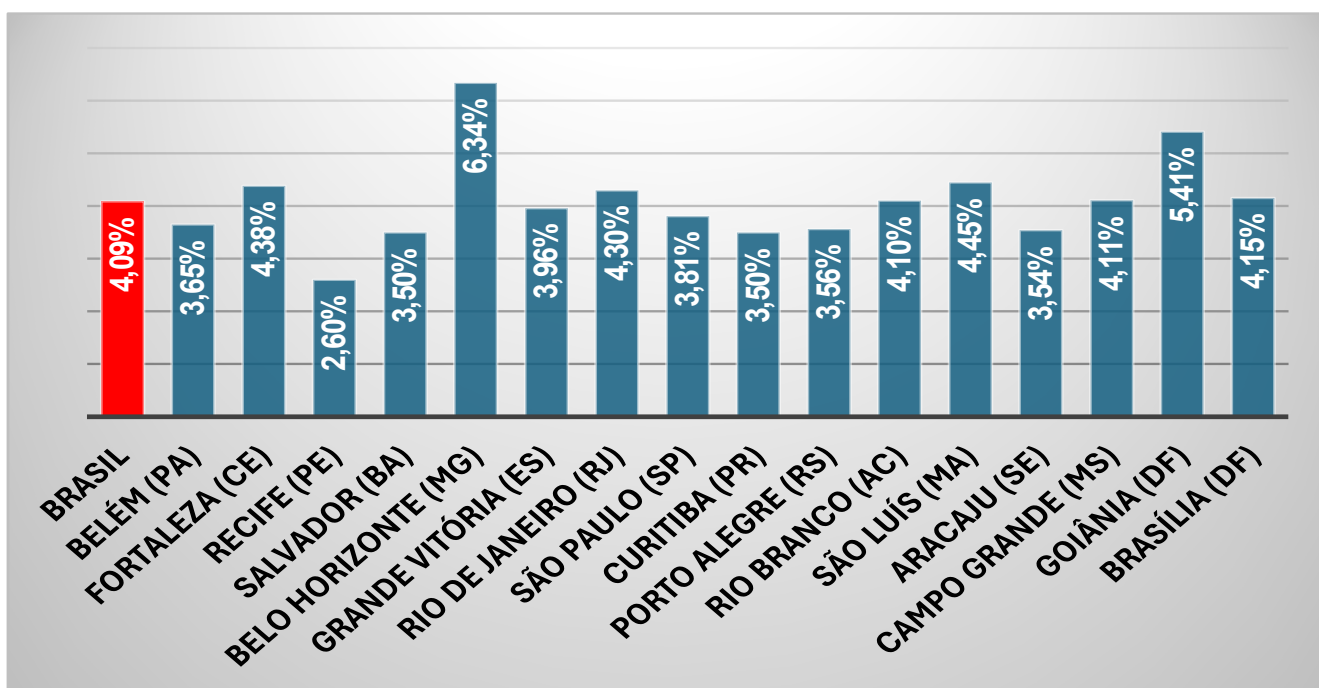
Pisos Salariais (setembro/2024)

Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.493,36	R\$ 2.066,01
Meio Oficial	R\$ 1.548,65	R\$ 2.513,91
Oficial	R\$ 2.063,34	R\$ 3.171,52
Mestre	R\$ 3.611,04	R\$ 5.178,80

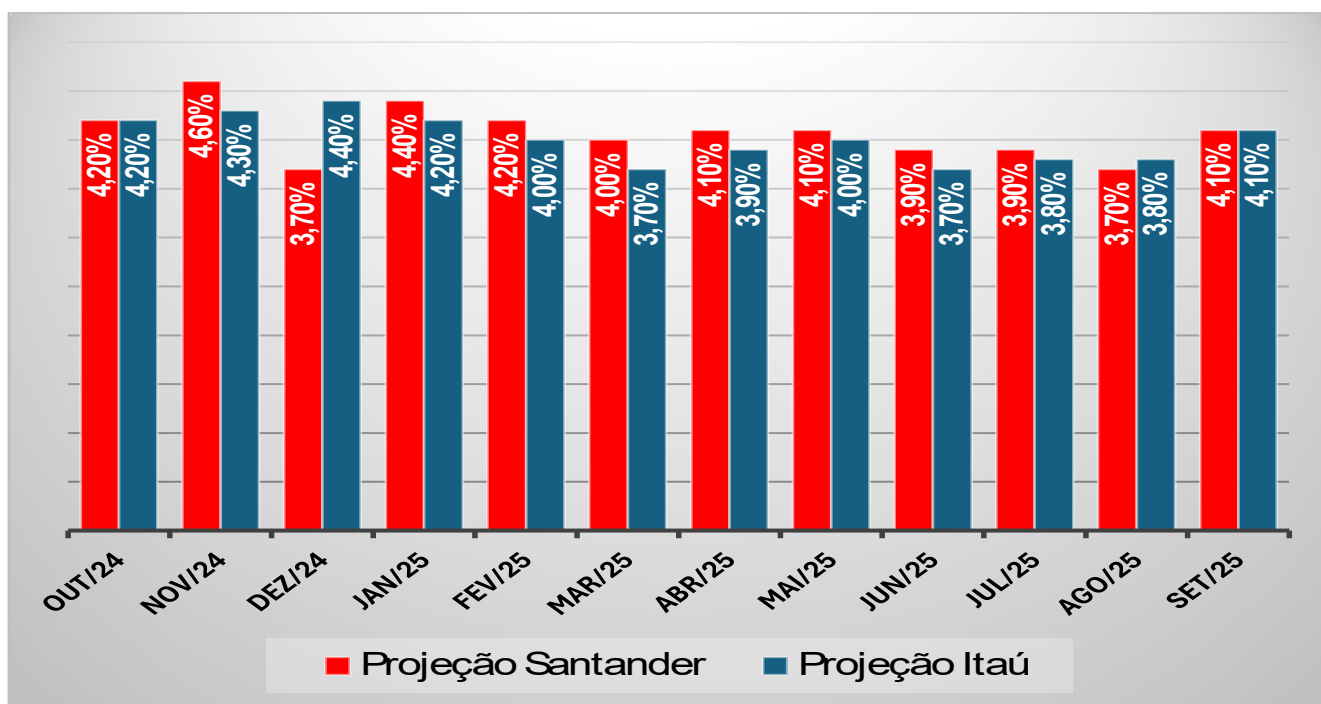
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 doze 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	PIB 2022	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.412,00	4,60% ^(*)	2,90%	R\$ 1.517,90
R\$ 1.412,00	4,30% ^(**)	2,90%	R\$ 1.513,66

(*) Projeção Santander;

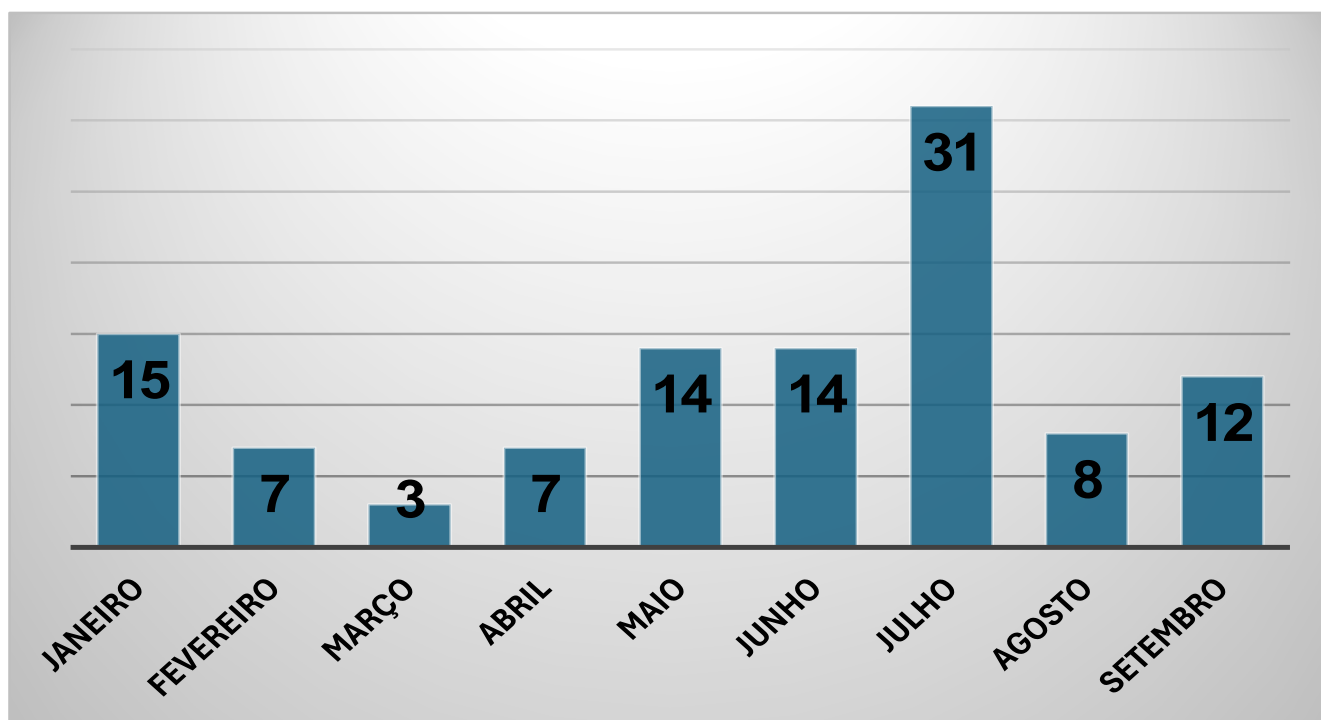
(**) Projeção Itaú.

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

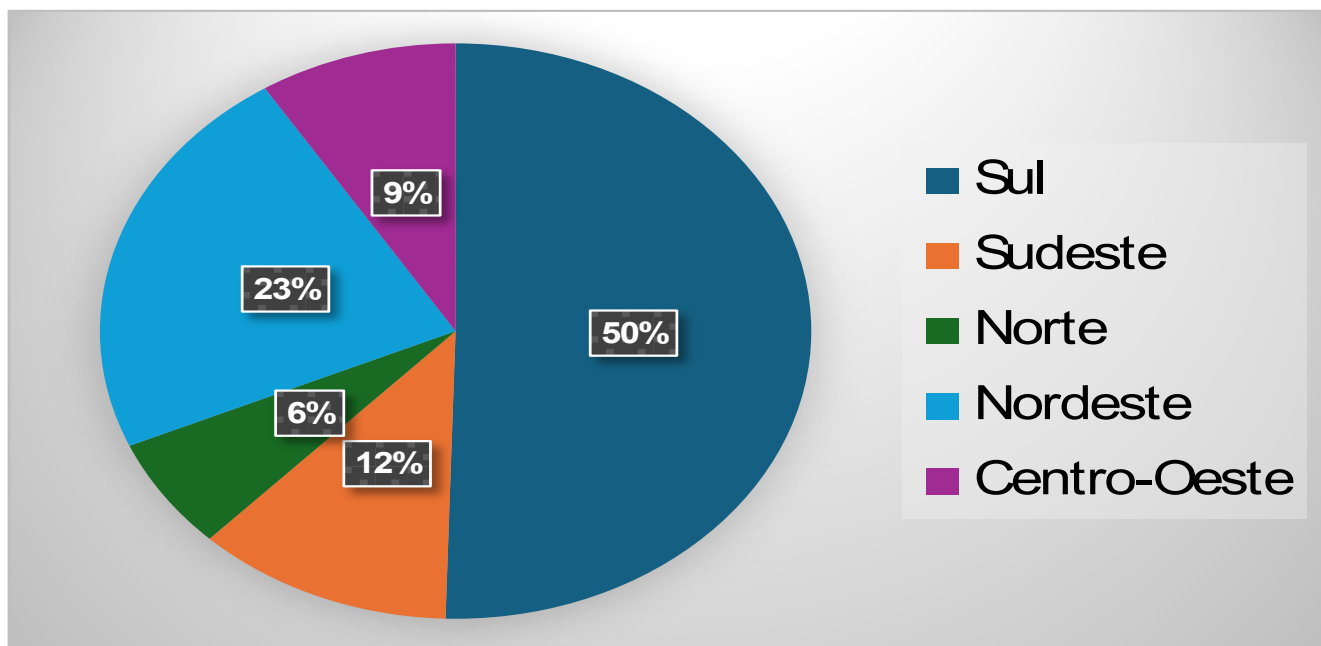
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de setembro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 111 (cento e onze) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

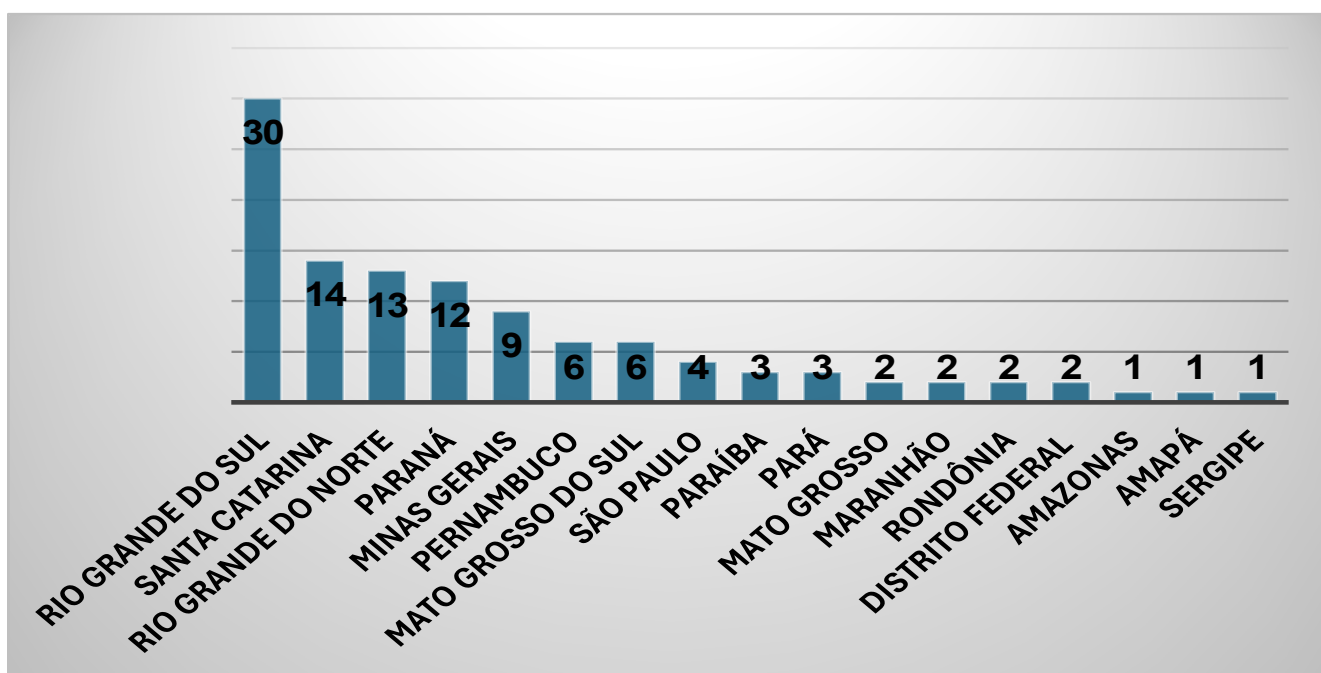


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 25 foram na região nordeste, 7 na norte, 13 na região sudeste, 56 na região sul e 10 no centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

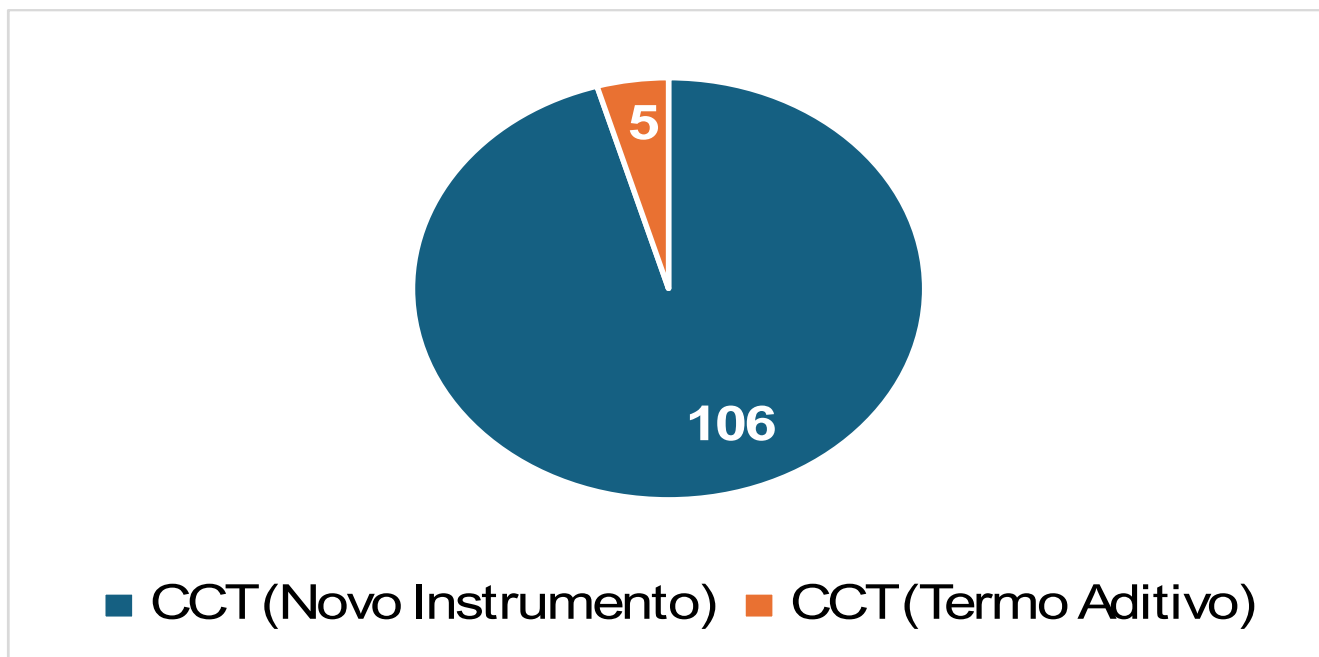
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



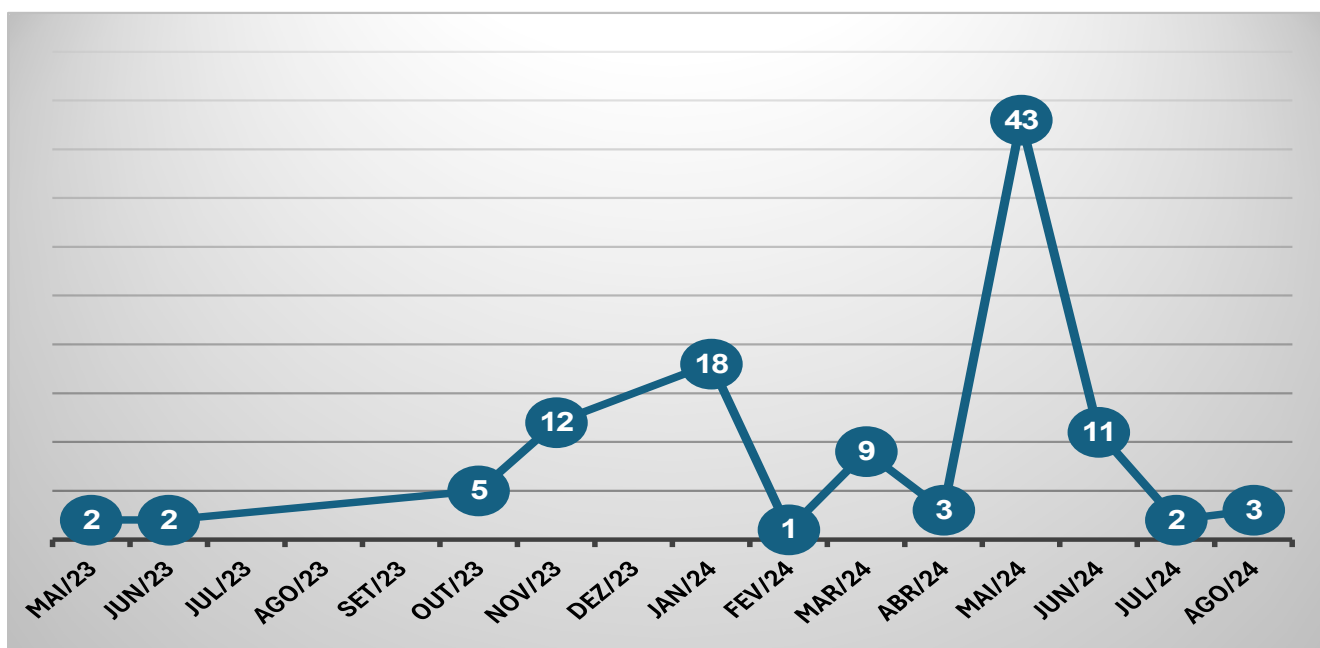
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



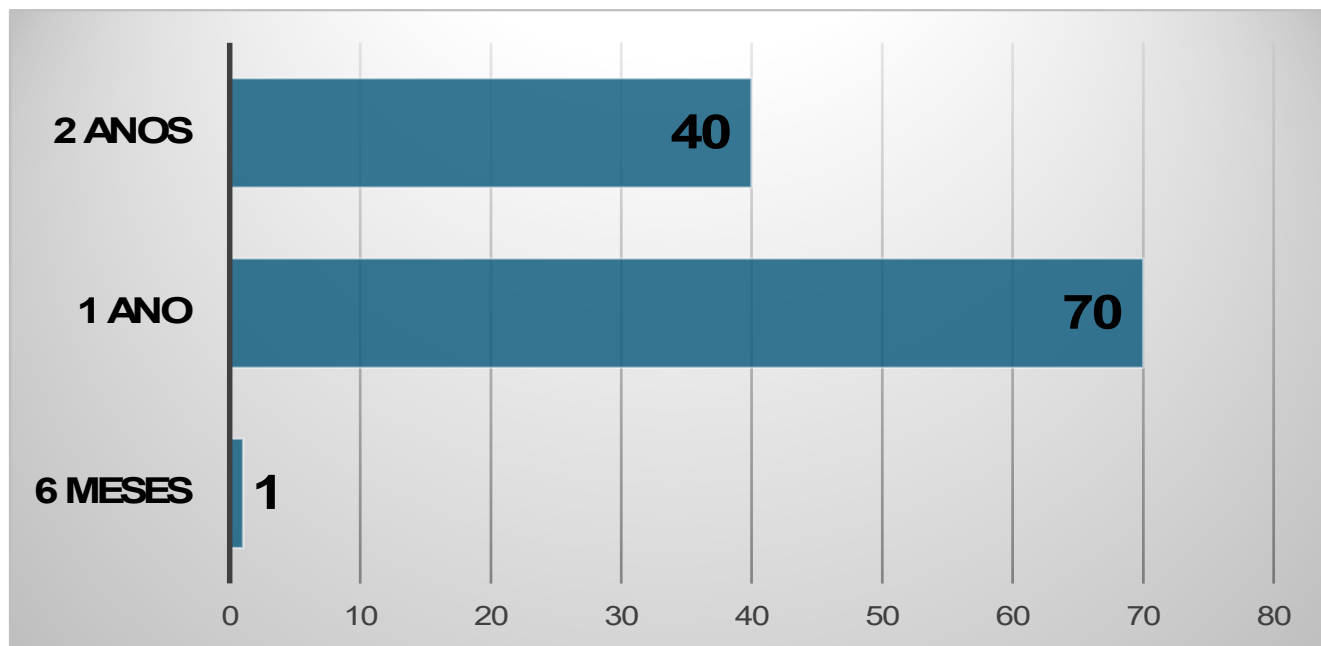
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



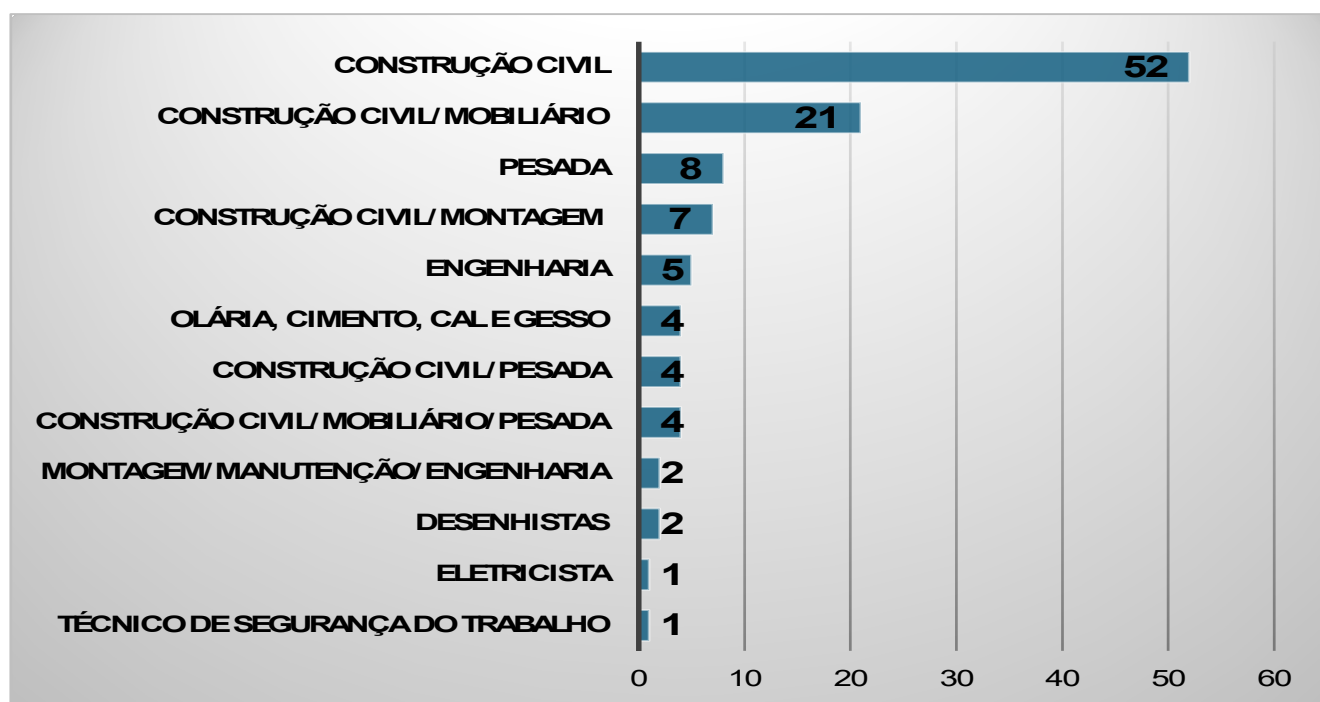
Foram encontradas 12 (doze) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



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:



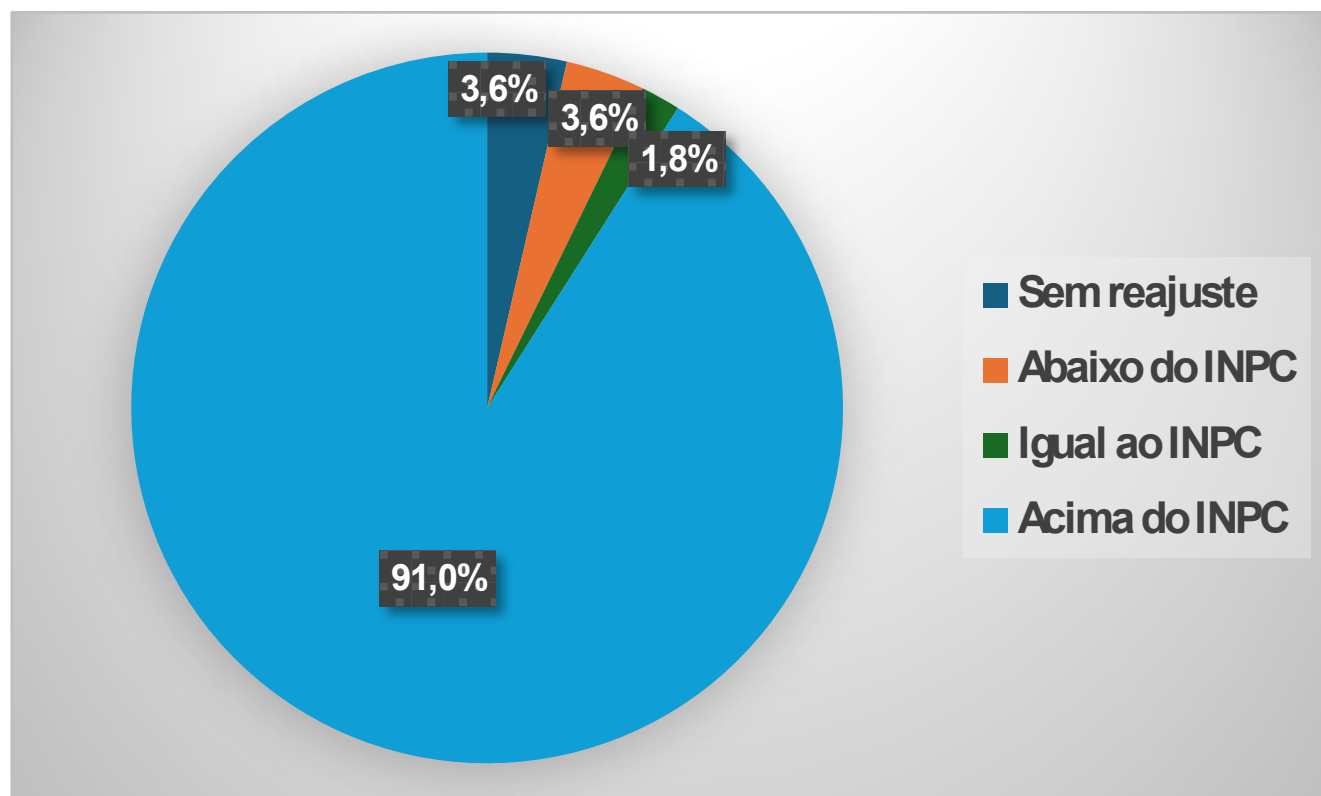
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de setembro de 2024:



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:

Tempo	Meses
Mais Longo	13 meses e 20 dias
Mais Curto	9 dias
Média	3 meses e 1 dia

Das negociações analisadas, 101 (91%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (3,6%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (1,8%), sem ganho ou perda, e outras 4 (3,6%) 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 111 (cento e onze) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a setembro 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),

Pisos Salariais (111 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.134,60	51,17%
Meio Oficial	R\$ 1.435,00	R\$ 2.513,91	75,18%
Oficial	R\$ 1.746,11	R\$ 3.560,00	103,88%
Mestre	R\$ 2.163,00	R\$ 5.291,00	144,61%

Principais Benefícios

A análise das Convenções Coletivas Registradas no Sistema Mediador do MTE identificou, até o presente momento, 112 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. Em algumas CCTs registradas no mês de setembro, foi previsto um requisito de 4 (quatro) a 10 (dez) anos de tempo de serviço, para ter direito a essa estabilidade.

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 180 (cento e oitenta) 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 50% (cinquenta 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 100% 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 preveem 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 setembro, apenas dois instrumentos 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. No mês de setembro, apenas um instrumento dos doze registrados, previu 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

Praticamente em 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 111 (cento e onze) instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a setembro 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 1% (um) por cento em um mês até 24% (vinte e quatro) por cento por ano:

- 1% do salário base do trabalhador
- 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 111 (cento e onze) instrumentos coletivos analisados 97 (noventa e sete) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 11 (onze), 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, 90 (noventa) 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. Em setembro, 6 (seis) CCTs não preveram homologações.

Panorama Convenções

No início do mês de setembro, 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 ficou fora do ar a partir do dia 20/08/2024. Essa situação no sistema do MTE, causou graves prejuízos aos sindicatos, prejudicando suas atividades e serviços.

O ministro Maurício Godinho Delgado, do Tribunal Superior do Trabalho, abriu prazo de 15 dias úteis para que partes, pessoas, órgãos e entidades interessadas possam se manifestar sobre a validade da regra que exige o comum acordo para dissídios coletivos mesmo quando uma das partes se recusa a negociar. O tema é objeto de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), e a tese a ser aprovada no julgamento do mérito deverá ser aplicada a todos os casos que tratem da mesma matéria.

O edital foi publicado no dia 03 de setembro, e o prazo passou a transcorrer a partir dessa data. Este mesmo prazo foi dado para os pedidos de participação no julgamento na condição de amicus curiae. Nessa circunstância, a pessoa ou entidade admitida pelo relator poderá manifestar seus pontos de vista oralmente na sessão, ainda que não seja parte do processo.

A 5ª turma do TST reconheceu a validade da dispensa de um empregado que se encontrava em período de pré-aposentadoria, mas não havia comunicado formalmente a condição ao empregador, como previsto em norma coletiva. O colegiado baseou-se em entendimento consolidado pelo STF no Tema 1.046, que traz novos contornos à interpretação das convenções e acordos coletivos de trabalho, privilegiando a vontade das partes em negociações. De acordo com o STF, são constitucionais as cláusulas de convenções e acordos coletivos que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Assim, a exigência de comunicação ao empregador sobre a pré-aposentadoria, conforme previsto em instrumento normativo, foi considerada válida.

Panorama Convenções

O Ministério do Trabalho e Emprego emitiu no dia 06 de setembro o Ofício SEI N.º 66948/2024/MTE, que tratou sobre a indisponibilidade dos sistemas de gestão do MTE, por meio do qual a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI-MTE) comunica que está enfrentando um incidente em um de nossos equipamentos que compõe a nossa infraestrutura gerando impacto nos seguintes sistemas: Cadastro de Empresas Fabricantes e Importadoras de Equipamentos de Proteção Individual (CAEPI); Mediador; Sistema Integrado de Gestão do Fundo de Amparo ao Trabalhador - SiGFAT; Sistema de registro de empresas de trabalho temporário - (SIRETT); Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT); Canal de Denúncias; Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); SAA - Sistema de Atendimento Agendado (SAAWEB); Servidores de Arquivos, e; Sistema de Comunicação Prévia de Obras (SCPO); Git; DTI-Atende; Sistema de Registro Profissional (SIRPWEB); CTPS-Recuperadas Aplicativo de Apoio à Gestão de Integridade e Riscos (AGIR); CNES; QBQ. Em virtude da impossibilidade de operacionalização do Sistema CNES, o MTE informou sobre a paralização de todos os prazos concedidos aos usuários que necessitam deste sistema para cumprimento de obrigações.

Foi publicado no DOU do dia 12 de setembro, o despacho do Diretor do Departamento de Relações do Trabalho, que tornou público às entidades sindicais e demais usuários dos sistemas CNES e Mediador que, em virtude da indisponibilidade técnica desses sistemas, ocorrida entre os dias 20 de agosto de 2024 e 11 de setembro de 2024, conforme informado pela Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), foram suspensos todos os prazos processuais e administrativos que dependiam da utilização desses sistemas. Com o retorno da normalidade dos sistemas em 11 de setembro de 2024, fica estabelecido que a contagem dos prazos será retomada no dia 12 de setembro de 2024, sendo restituído aos interessados o tempo igual ao que faltava para a complementação dos prazos no momento da suspensão, nos termos do art. 221 do Código de Processo Civil e do Parecer n. 00090/2023/CONJUR-MTE/CGU/AGU

Panorama Convenções

O Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de São José dos Campos e região foi condenado a devolver os descontos a título de contribuição assistencial de trabalhadores não sindicalizados. Assim decidiu o juiz do Trabalho Wilson Candido da Silva, da vara do Trabalho de Lorena/SP, ao reconhecer o direito de oposição dos trabalhadores. Os trabalhadores informaram que, ao tentarem manifestar oposição aos descontos, encontraram obstáculos impostos pela entidade sindical, que exigia a presença física para a formalização do pedido de suspensão. Na sentença, o magistrado reconheceu o direito dos trabalhadores de se oporem aos descontos, citando a decisão STF no ARE 1.018.459 (tema 935), que assegura a contribuição assistencial desde que o trabalhador tenha pleno direito de oposição.

É legal a cobrança de tarifa bancária pela Caixa Econômica Federal para transações de valores provenientes da arrecadação de contribuição sindical. A conclusão é da 3ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, que negou provimento ao recurso especial ajuizado pela Federação dos Caminhoneiros Autônomos de Cargas do estado de São Paulo.

O recurso foi resolvido por 3 votos a 2. Venceu a posição do relator, ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, acompanhado por Marco Aurélio Bellizze e Humberto Martins. A ação foi ajuizada pela entidade sindical para pedir a isenção ao pagamento de tarifas bancárias exigidas pela Caixa em razão do recolhimento, processamento e repasse das contribuições sindicais.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou examinar um recurso da 5M Comércio Atacadista e Varejista de Alimentos Ltda., de Diadema (SP), contra condenação ao pagamento de indenização a uma repositora que estava grávida ao pedir demissão. Com essa decisão, o colegiado referendou o entendimento do TST sobre a matéria.

Panorama Convenções

De acordo com o artigo 500 da CLT, o pedido de demissão de quem tem estabilidade só é válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho. Por sua vez, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) revogou o artigo 477, parágrafo 1º, que exigia a participação do sindicato na rescisão contratual.

Foi publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego a Portaria n.º 1.628, de 25 de setembro de 2024, que ampliou o prazo para as entidades sindicais que não efetuaram a atualização sindical a que se refere o inciso V do caput do art. 2º, em realizá-la por meio da opção “Atualização Sindical (SR)”, no portal gov.br, até o dia 31 de dezembro de 2024, sob pena de cancelamento do registro.

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