

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 outubro de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de outubro 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

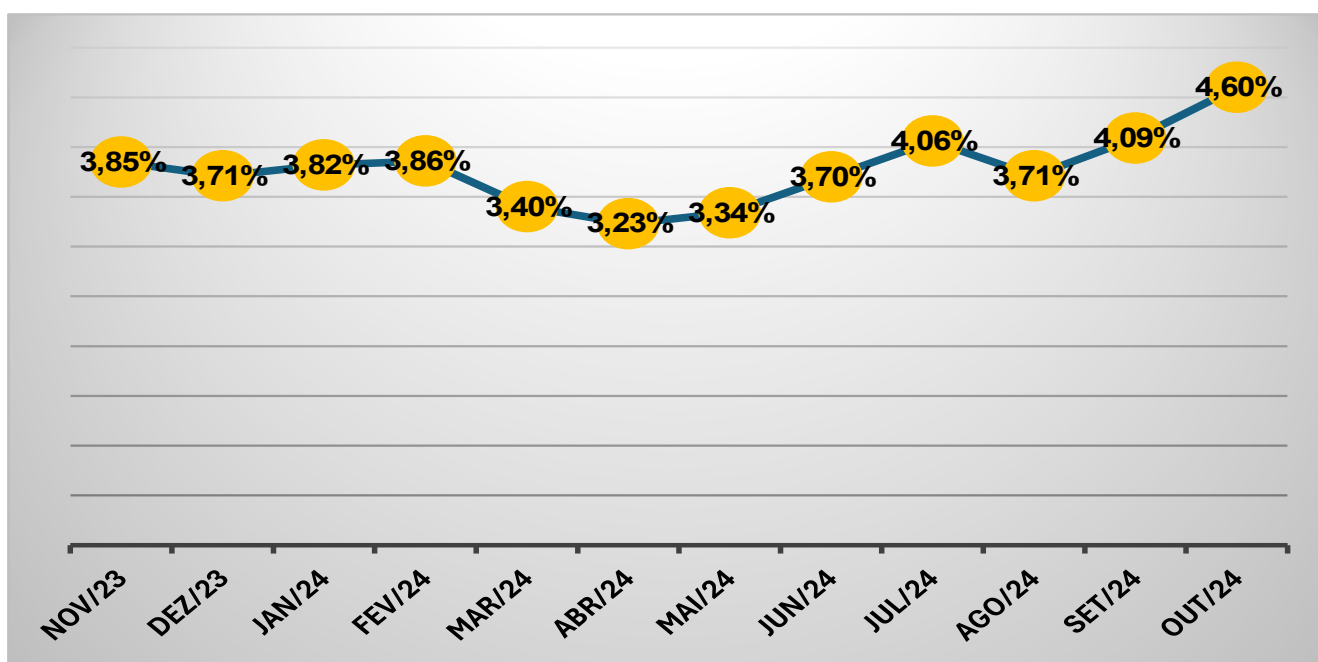
Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

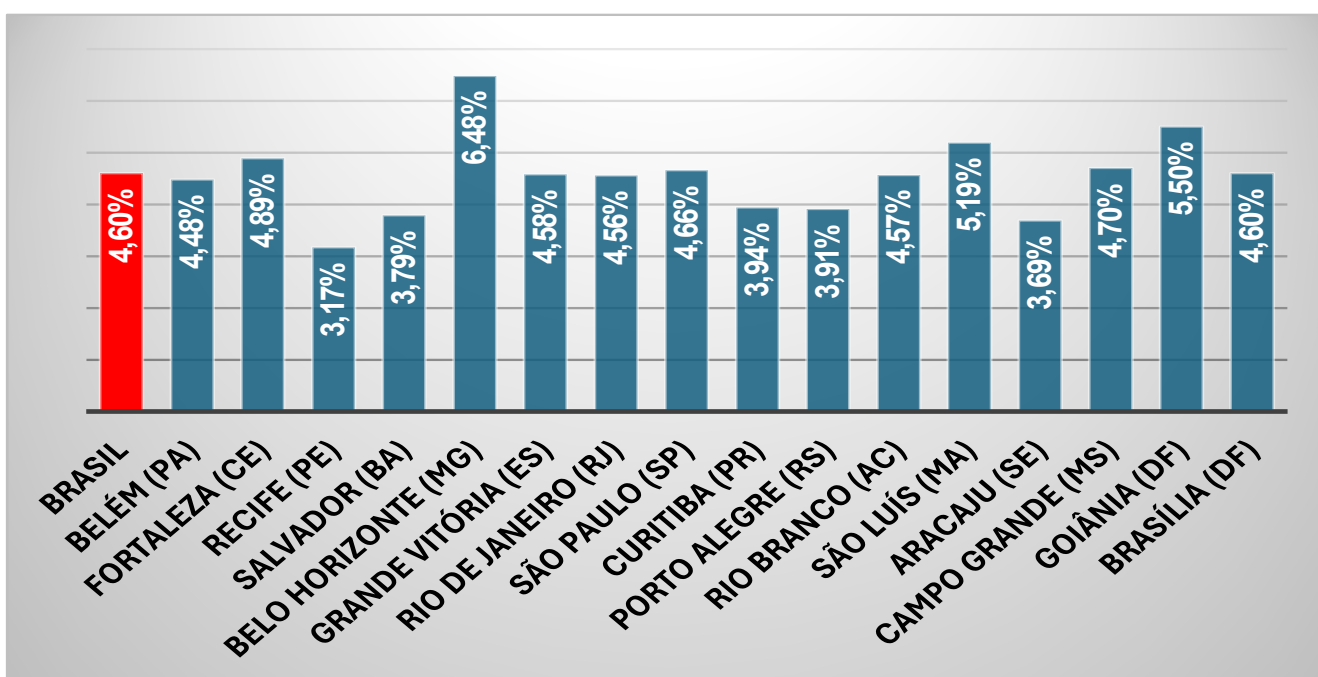
132Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**21**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
outubro/24**4,60%**INPC acumulado em 12
meses até outubro/2024**1**Instrumento de outu-
bro/24 é retroativo a
março de 2023**3,23%**Menor percentual de rea-
juste em outubro/24**5%**Maior percentual de re-
ajuste em outubro/24

Pisos Salariais (outubro/2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.423,00	R\$ 2.149,11
Meio Oficial	R\$ 1.482,70	R\$ 1.810,60
Oficial	R\$ 1.815,00	R\$ 2.952,79
Mestre	R\$ 3.424,00	R\$ 5.271,20

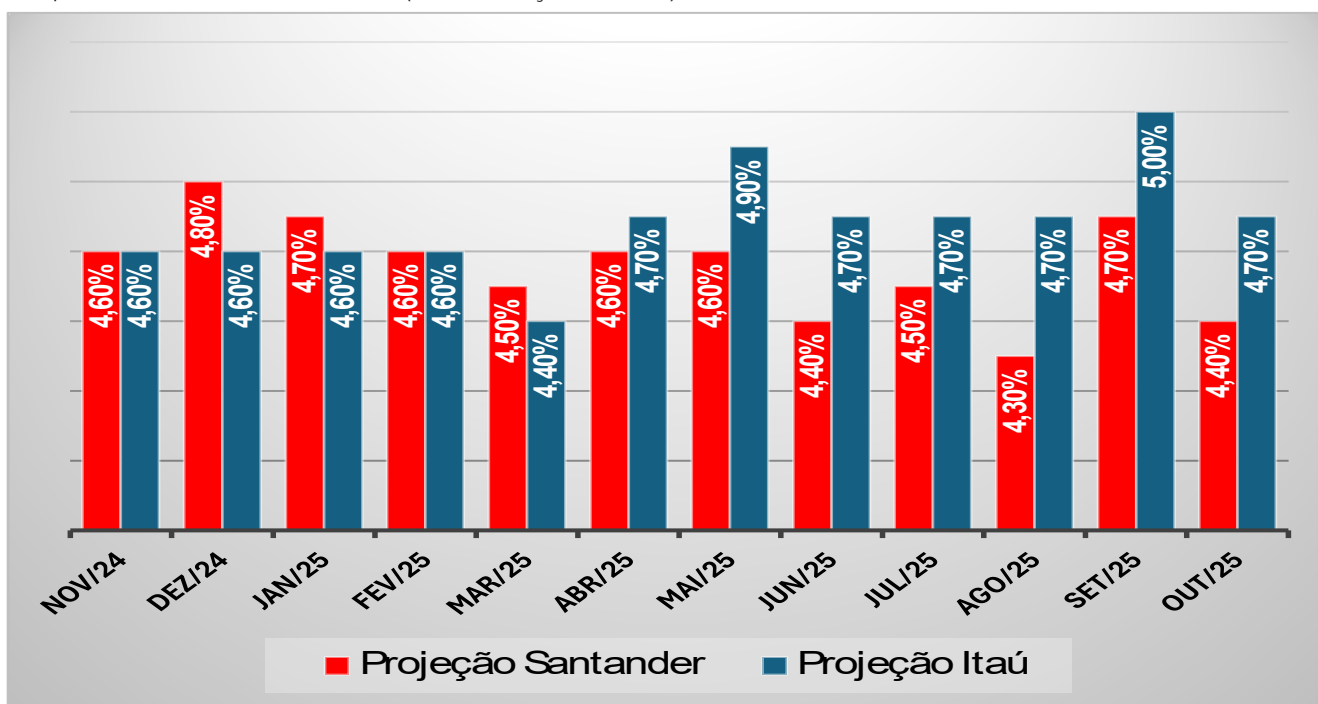
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



Varição 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	PIB2022	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.412,00	4,60% ^(*)	2,90%	R\$ 1.517,90
R\$ 1.412,00	4,60% ^(**)	2,90%	R\$ 1.517,90

(*) Projeção Santander;

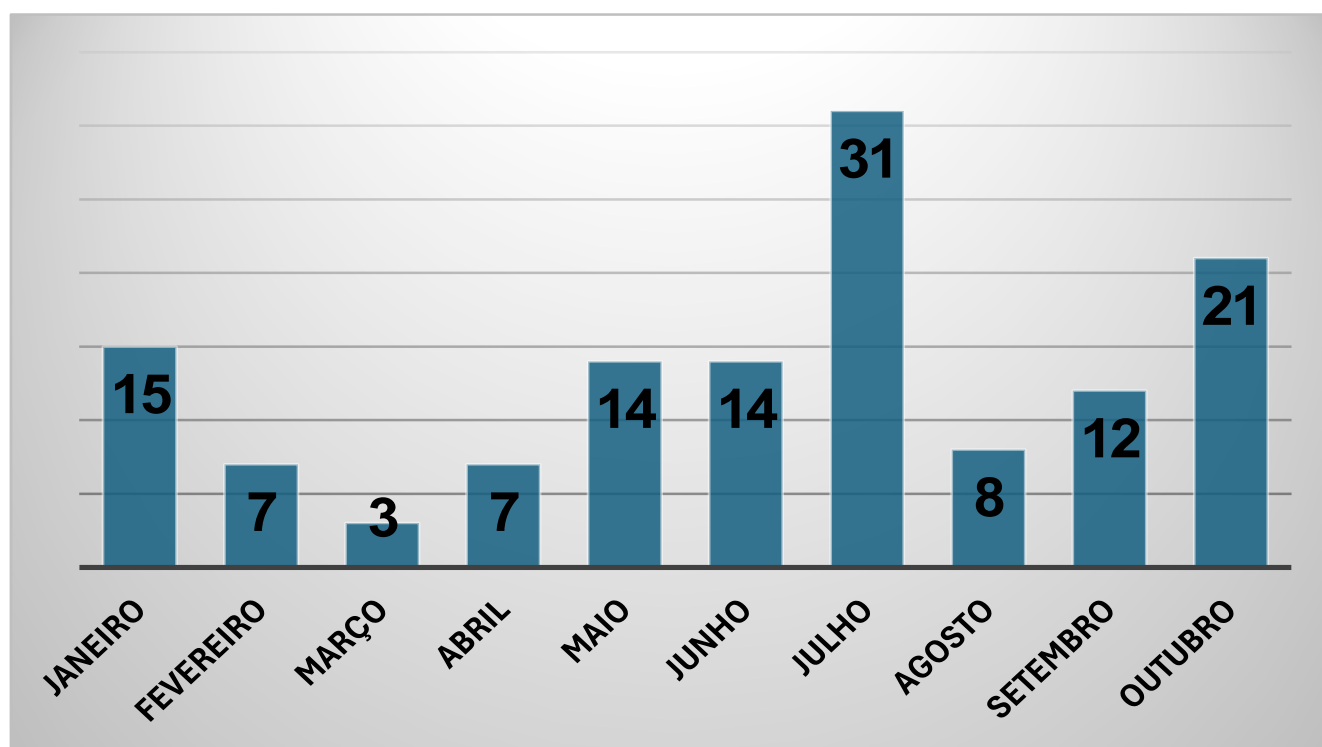
(**) Projeção Itaú.

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

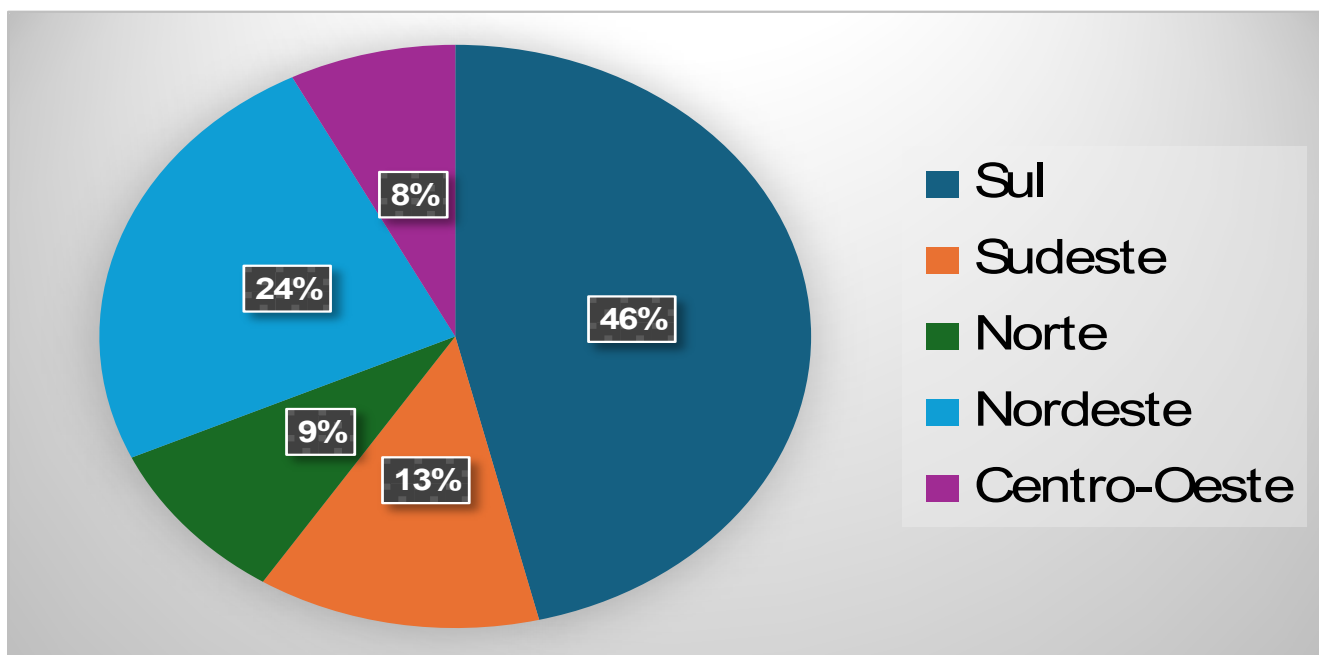
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de outubro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 132 (cento e trinta e duas) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

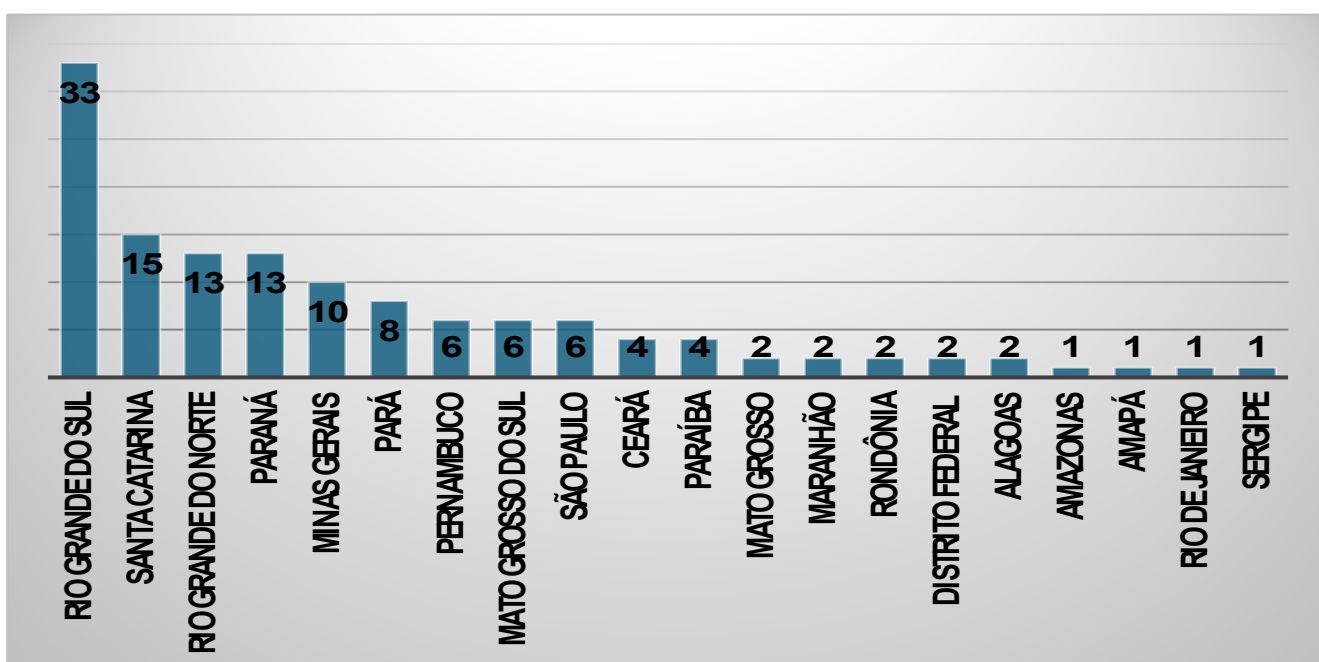


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 32 foram na região nordeste, 12 na norte, 17 na região sudeste, 61 na região sul e 10 no centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

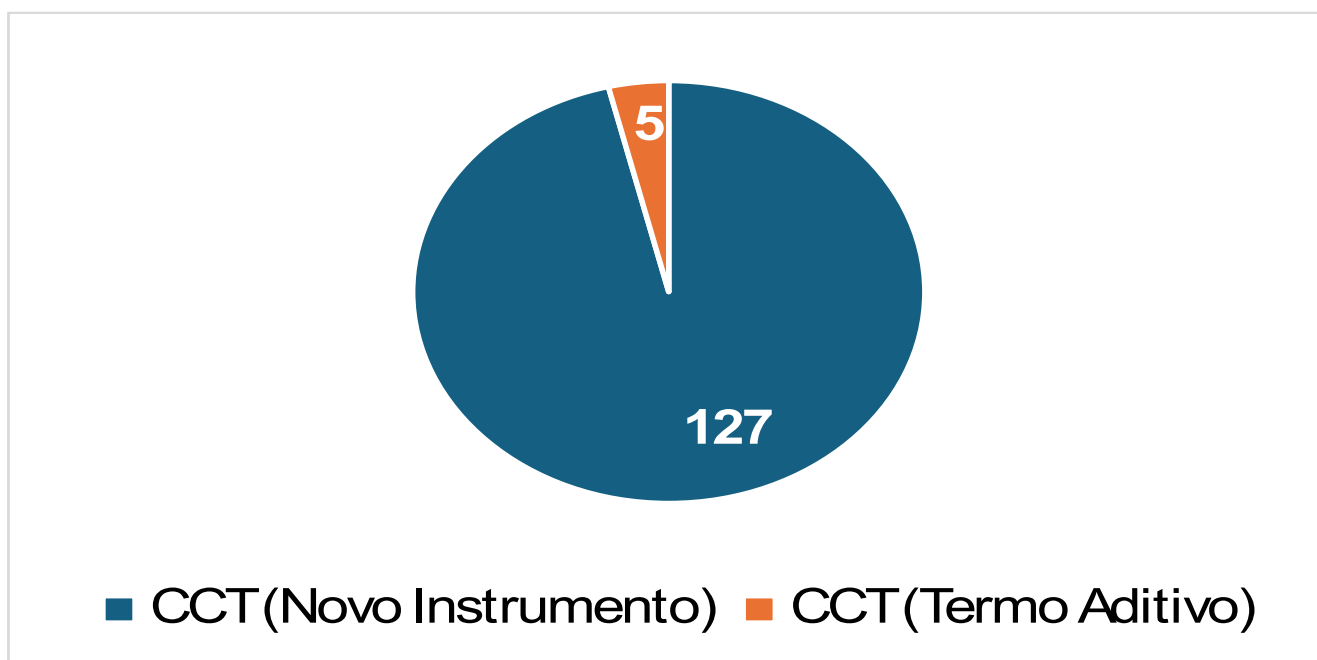
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



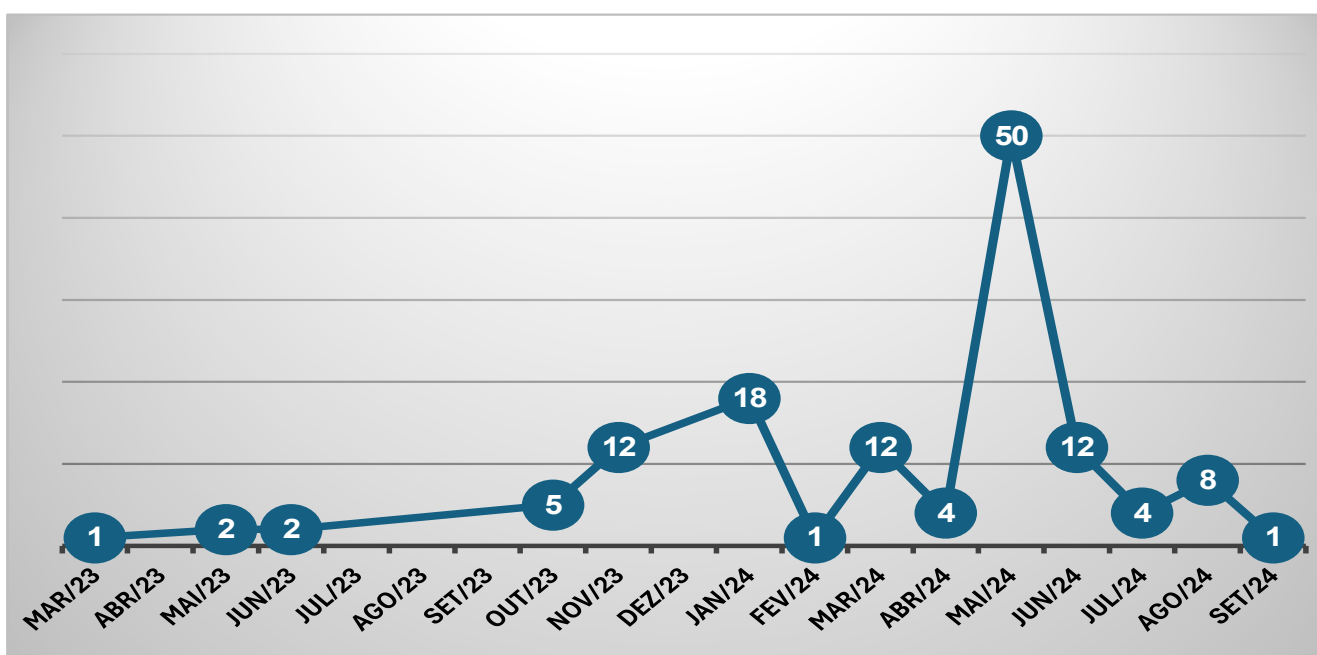
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



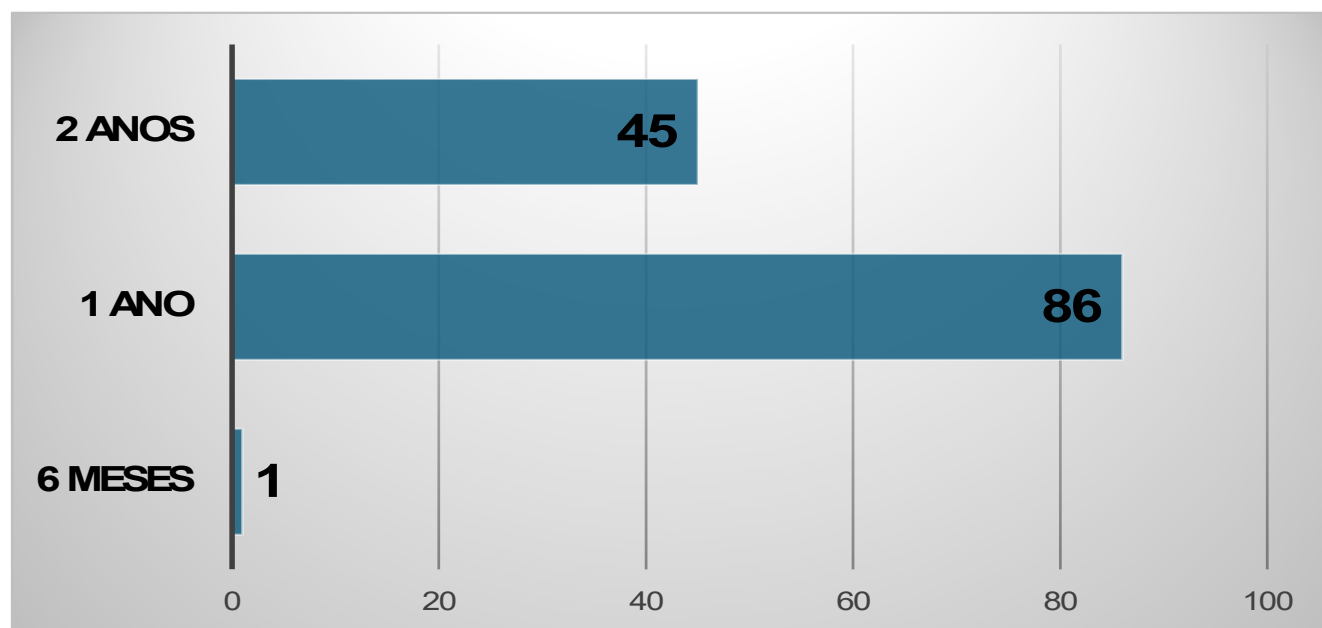
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



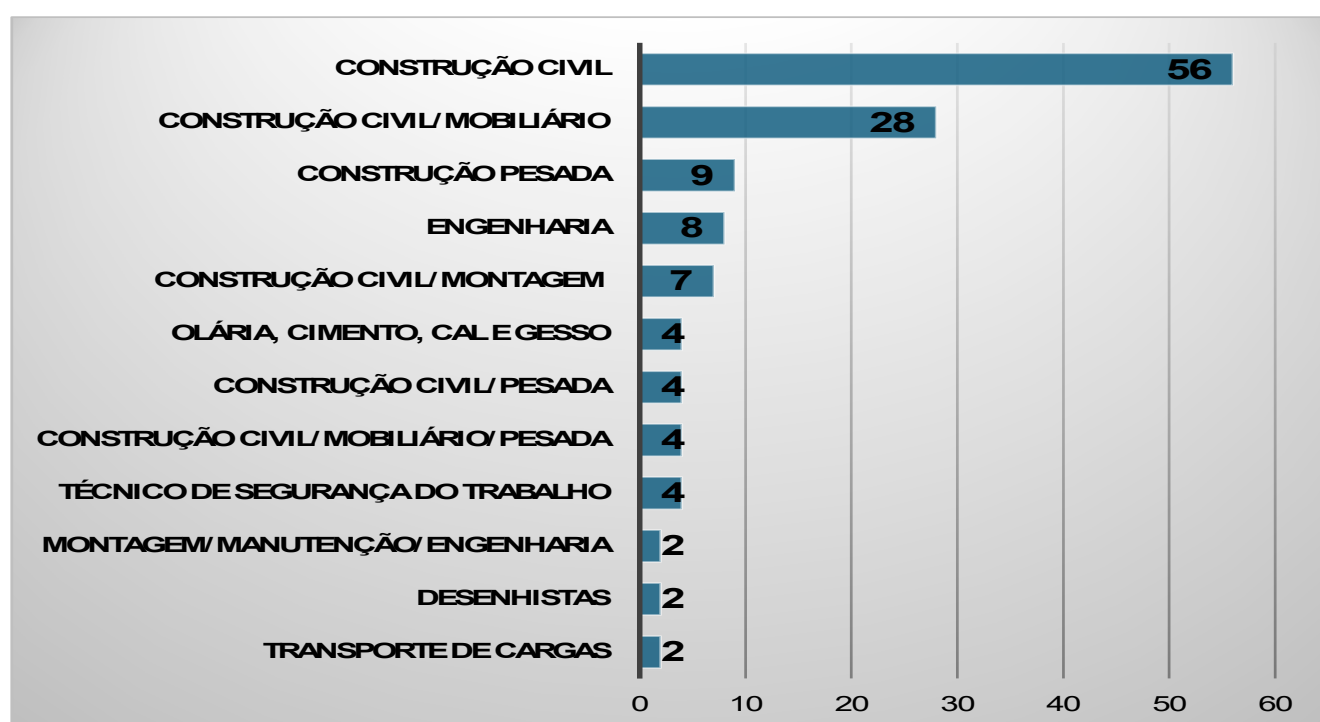
Foram encontradas 14 (quatorze) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



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:



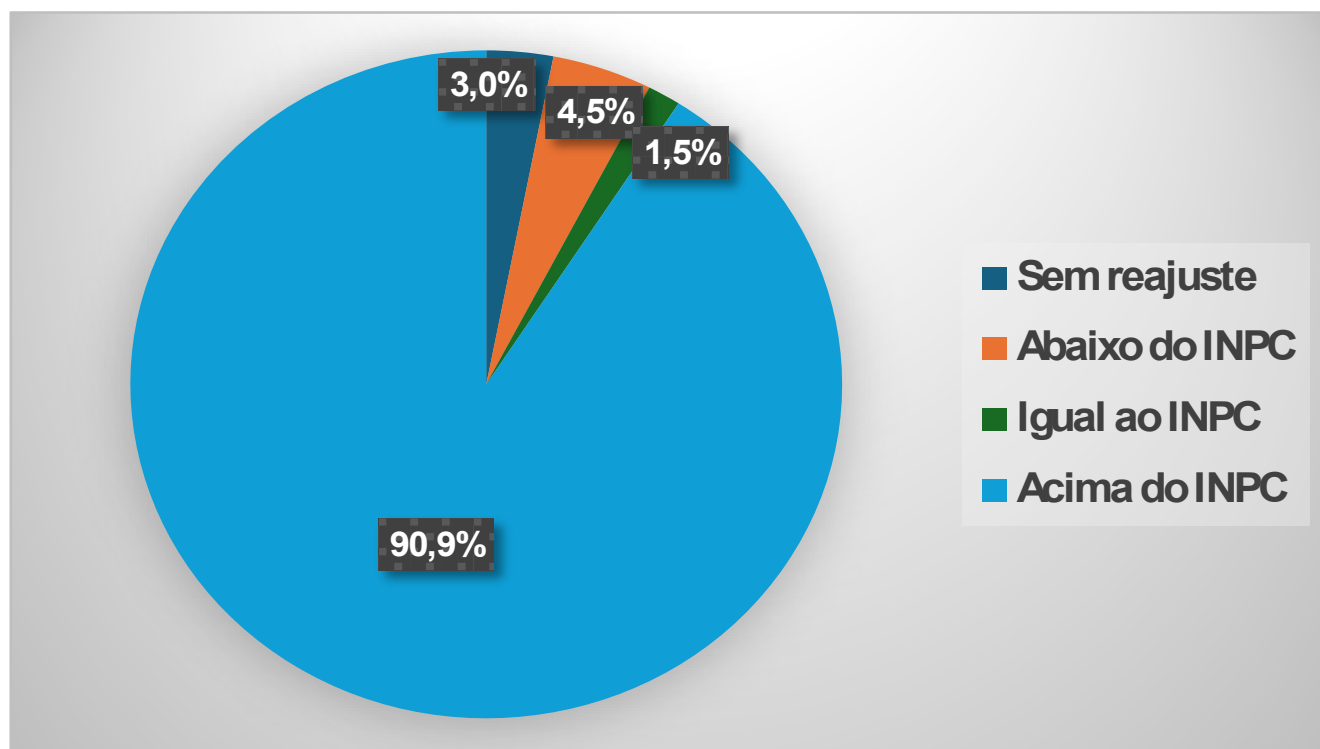
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de outubro de 2024:



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	19 meses
Mais Curto	9 dias
Média	3 meses e 4 dia

Das negociações analisadas, 120 (91%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 6 (4,5%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (1,5%), sem ganho ou perda, e outras 4 (3,0%) 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 oitenta 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 132 (cento e trinta e dois) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a outubro 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 (132 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.149,11	52,20%
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 24 (vinte e quatro) meses anteriores a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa. Em algumas CCTs registradas no mês de setembro e outubro, foi previsto um requisito de 4 (quatro) a 12 (doze) 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 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 outubro, seis instrumentos trouxeram algum regramento para a disponibilização de 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 outubro, apenas 2 instrumentos dos 21 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 identificado 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 132 (cento e trinta e dois) instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a outubro 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 132 (cento e trinta e dois) instrumentos coletivos analisados 115 (cento e quinze) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 15 (quinze), 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 ou formalização da CCT;
- 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 ou período pré fixado;
- 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. No mês de outubro, poucos instrumentos coletivos preveram a homologação da TRCT nos Sindicatos laborais.

Panorama Convenções

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), manteve válida uma cláusula em convenção coletiva que impede o ajuizamento de ações judiciais ou administrativas que tratem de pleitear qualquer direito a adicional de insalubridade por calor ou vibração. Em compensação a isso, a mesma cláusula prevê a concessão de adicional de insalubridade de 20% sobre o salário mínimo

Hoje esse adicional varia de 10% a 40% do salário mínimo, segundo o artigo 192, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No caso, o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Amazonas (Sinetram) e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Manaus (STTRM) entraram em acordo pelo pagamento de um adicional médio, desde que não houvesse contestação judicial ou administrativa.

Ao analisar o caso, a relatora na SDC, ministra Maria Cristina Peduzzi, destacou em sua decisão que “o Direito Coletivo do Trabalho não é permeado pela lógica eminentemente protetiva do trabalhador hipossuficiente que fundamenta o Direito Individual do Trabalho, já que as relações coletivas são protagonizadas pelo sindicato, com sua atuação coletiva na defesa dos interesses profissionais”.

De acordo com a relatora, “se o sindicato profissional, que é o sujeito coletivo com atribuição constitucional de defender os interesses dos trabalhadores (art. 8º, III), entendeu que a norma coletiva é adequada à categoria envolvida, não há como o Poder Judiciário intervir na autonomia privada coletiva e declarar a nulidade da cláusula”

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) acolheu três novos Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRRs), que irão estabelecer diretrizes sobre temas de impacto nas relações trabalhistas. Os temas envolvem a execução contra sócios de empresas em recuperação judicial, a atuação de sindicatos na defesa de direitos da categoria e a compensação de gratificações em convenções coletivas.

Panorama Convenções

O Tema 27 trata da extensão da legitimidade dos sindicatos para postular, em nome próprio, direitos que beneficiem seus representados, mesmo em ações relativas a apenas um trabalhador. Além disso, definirá se os sindicatos podem propor Ação Civil Pública (ACP) e quais direitos podem ser defendidos em Ações Coletivas ou ACPs. O objetivo é fixar uma tese vinculante sobre o papel das entidades sindicais na substituição processual de seus representados (Processo: RR-2061-71.2019.5.09.0653).

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a ilegitimidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados de Campo Grande (MS) - STIC-CG - para representar, em processo judicial, herdeiros e sucessores de empregados da JBS S.A. que morreram em razão da covid-19. De acordo com o colegiado, essas pessoas não são integrantes da categoria profissional defendida pelo sindicato e, portanto, não podem ser representadas por ele no processo.

O relator do recurso de revista do sindicato, ministro Breno Medeiros, explicou que a legitimação dos sindicatos para ajuizar ação em nome de uma categoria tem como pressuposto o interesse de classe envolvido, ou seja, os direitos ligados à categoria representada pela entidade sindical.

No caso, porém, a ação civil pública foi ajuizada não apenas em nome de trabalhadores que compõem a categoria, mas também de terceiros não vinculados ao sindicato. Nessa circunstância, não se trata de um direito sucessório, mas de um dano direto a pessoas que não fazem parte da categoria profissional.

Na segunda quinzena do mês de outubro, o Tribunal Superior do Trabalho iniciou o julgamento quanto a possibilidade de se negociar em acordo coletivo a prorrogação de jornada de trabalho para atividades insalubres, sem que exista autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Panorama Convenções

O caso julgado envolve a Companhia Brasileira de Estireno (Unigel). A empresa fez um acordo para extensão da jornada em atividades insalubres com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém. O Ministério Público do Trabalho (MPT), porém, entrou na Justiça questionando a validade do acordo, sem autorização do Ministério do Trabalho.

Segundo o relator do processo, ministro Alexandre Agra Belmonte, após a edição da Reforma Trabalhista (Lei 13.467, de 2017) passaram a existir previsões contraditórias sobre essa possibilidade, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O inciso XIII, do artigo 611-A, diz que pode haver a prevalência do negociado sobre o legislado em casos que tratam da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

Já os incisos XVII e XVIII, do artigo 611-B, dizem que é objeto ilícito de negociação de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.

Para o Ministro Agra Belmonte, o cuidado do legislador se justifica porque se tratam de atividades insalubres, que fazem mal à saúde do trabalhador e sua maior exposição pode causar doenças decorrentes do trabalho e aposentadorias especiais. Ele ainda destaca que a Súmula 85, do TST, ainda está em vigor. E que o no inciso VI diz que “não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente”.

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