

# 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 2025, até a **data-base de janeiro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de janeiro de 2025**.

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 2025

9

Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em 2025

9

Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em  
janeiro/25

4,17%

INPC acumulado em 12  
meses até janeiro/2025

1

Instrumento de janei-  
ro/25 é retroativo a  
março de 2024

3,7%

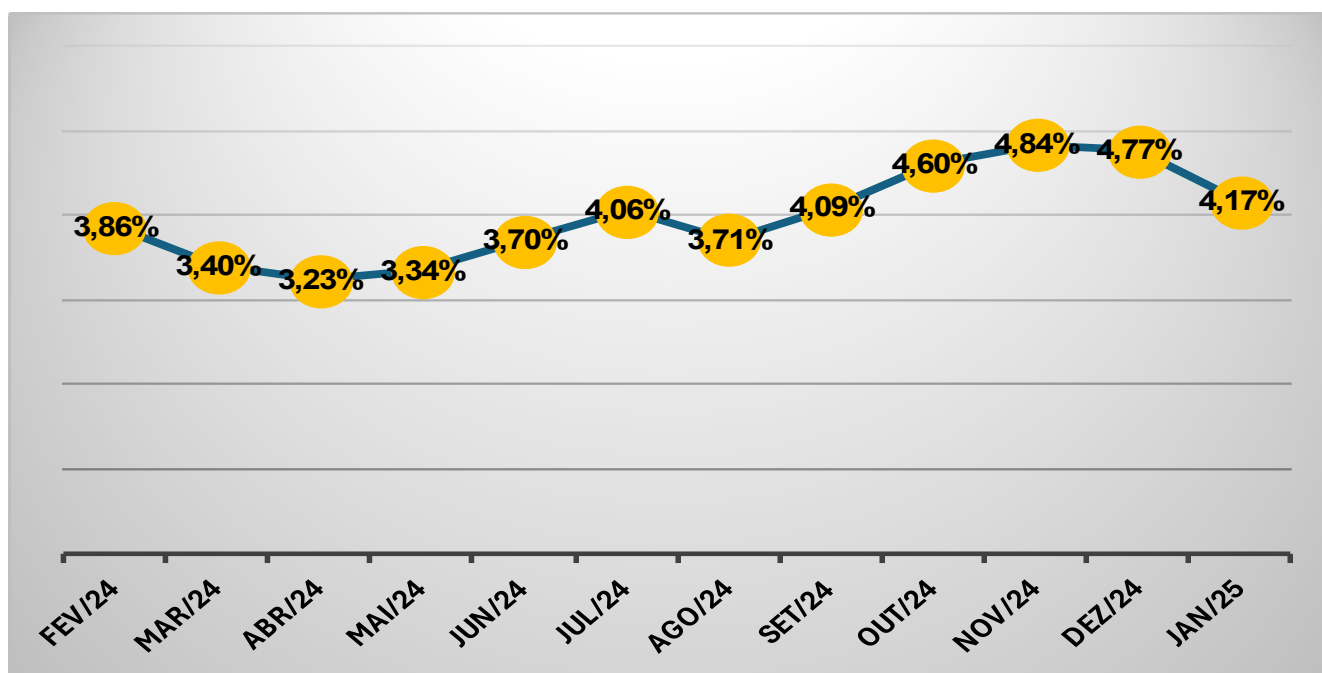
Menor percentual de rea-  
juste em janeiro/25

6%

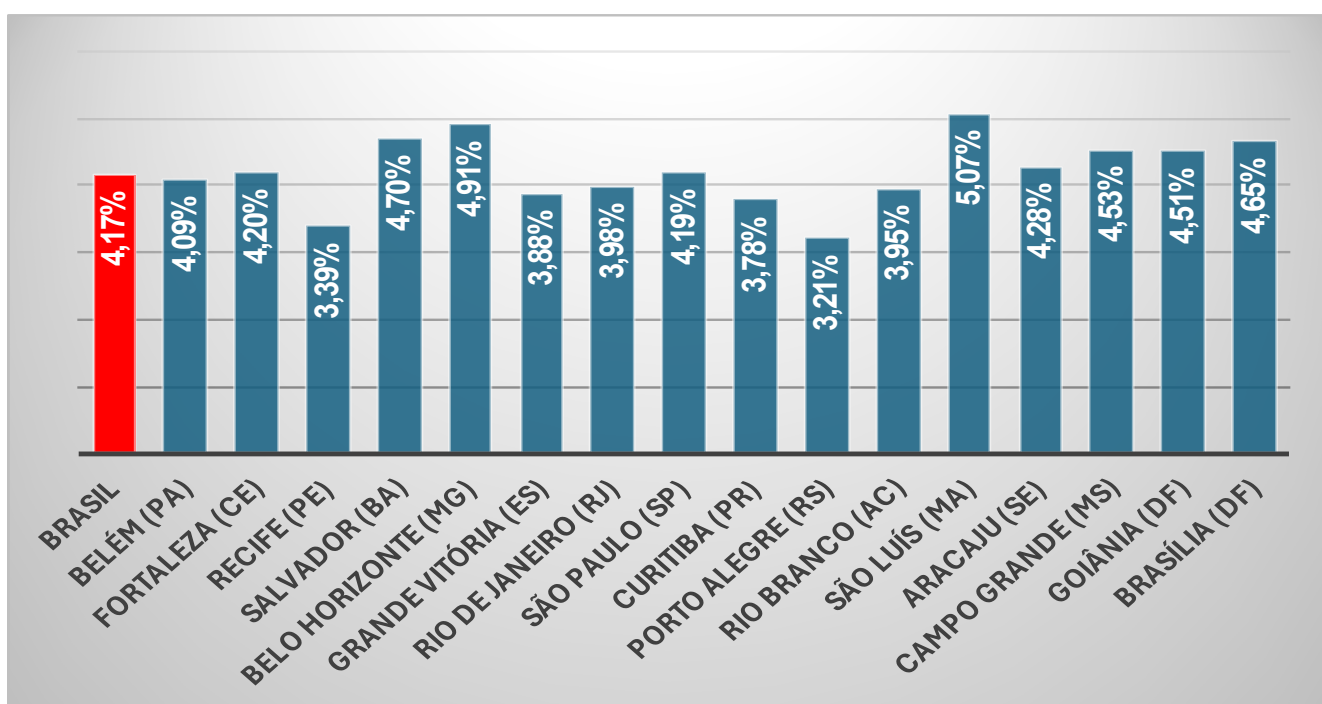
Maior percentual de re-  
ajuste em janeiro/25

Pisos Salariais (janeiro/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.428,00	R\$ 1.880,00
Meio Oficial	R\$ 1.560,00	R\$ 2.136,00
Oficial	R\$ 1.861,64	R\$ 2.573,00
Mestre	R\$ 2.669,64	R\$ 5.271,20
Engenheiro	R\$ 7.563,00	R\$ 10.733,00

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

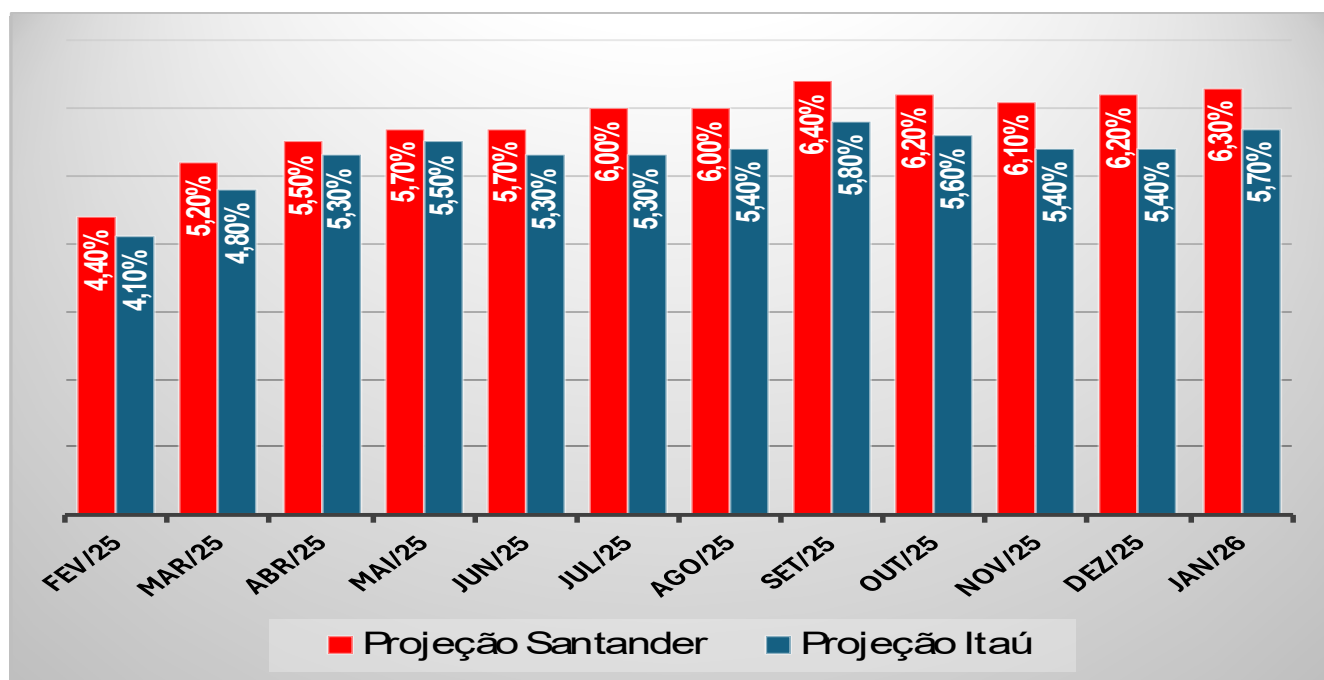


Varição do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:





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



Valor do Salário Mínimo em janeiro de 2026 com base na projeção do INPC e metodologia atual da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

Salário Mínimo Janeiro de 2025	Projeção INPC	PIB2023	Teto de Aumento Real	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.518,00	6,1% <sup>(*)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.648,54
R\$ 1.518,00	5,4% <sup>(**)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.637,92

(\*) Projeção Santander

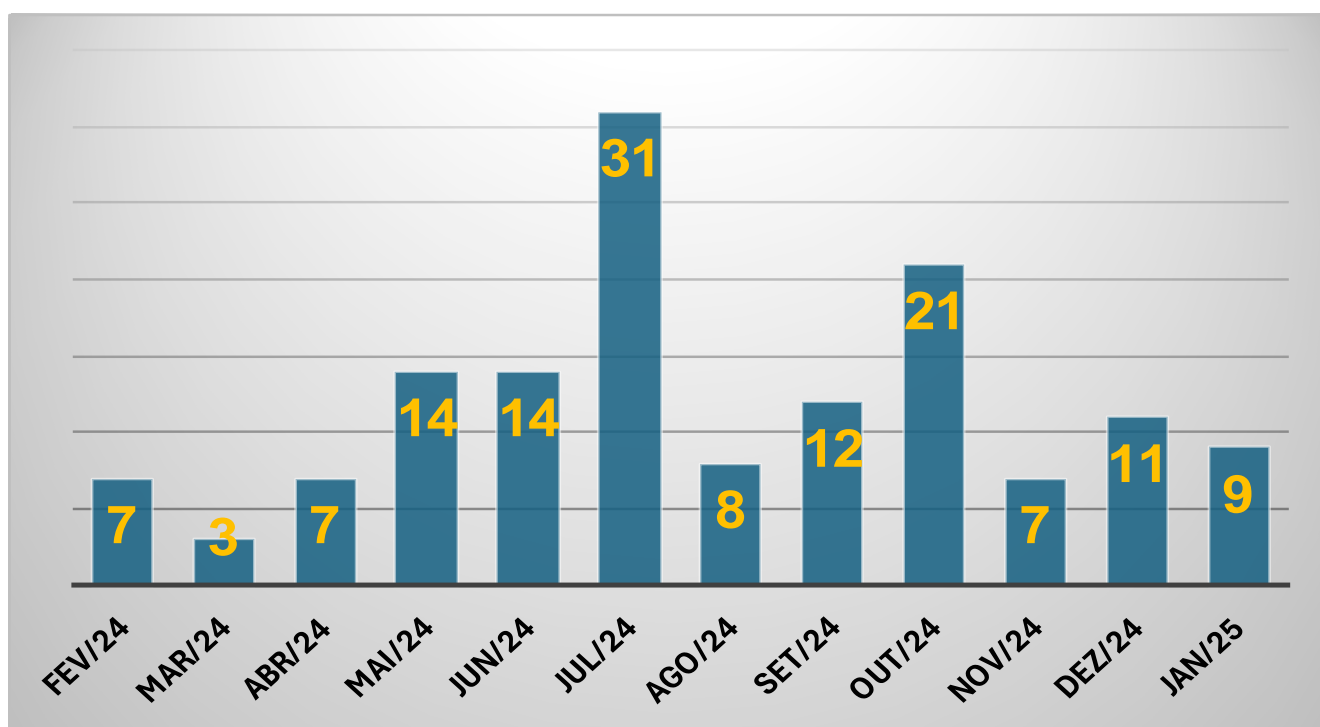
(\*\*) Projeção Itaú

**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 (limitada a até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

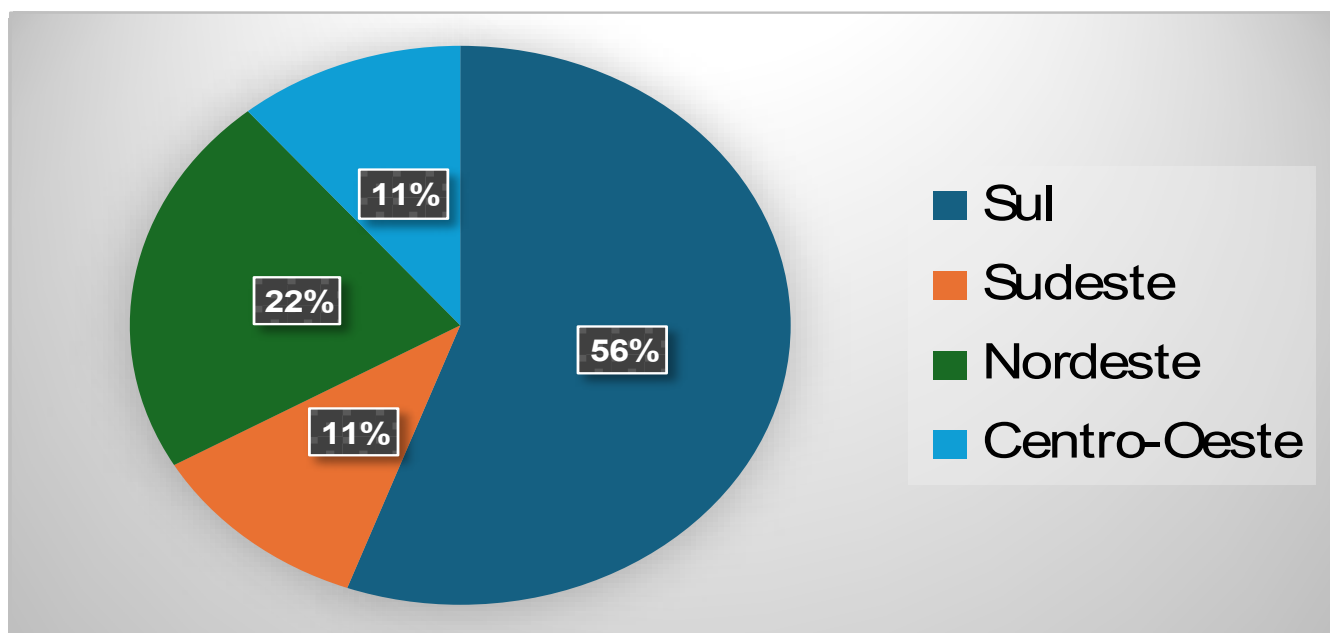
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de janeiro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 9 (nove) Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no mês de janeiro de 2025:

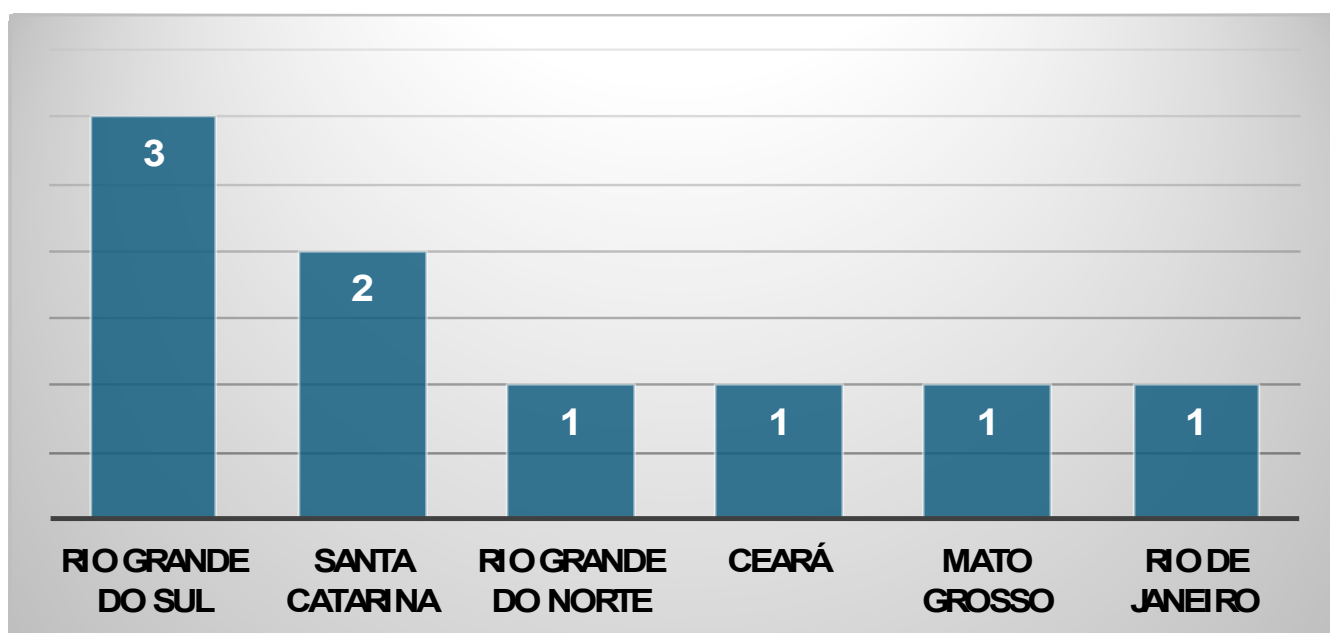


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “5” foram na região sul, “2” no nordeste, “1” na região sudeste e “1” na região centro oeste. Não houve nenhum registro de Convenções Coletivas na região Norte no mês de janeiro de 2025.

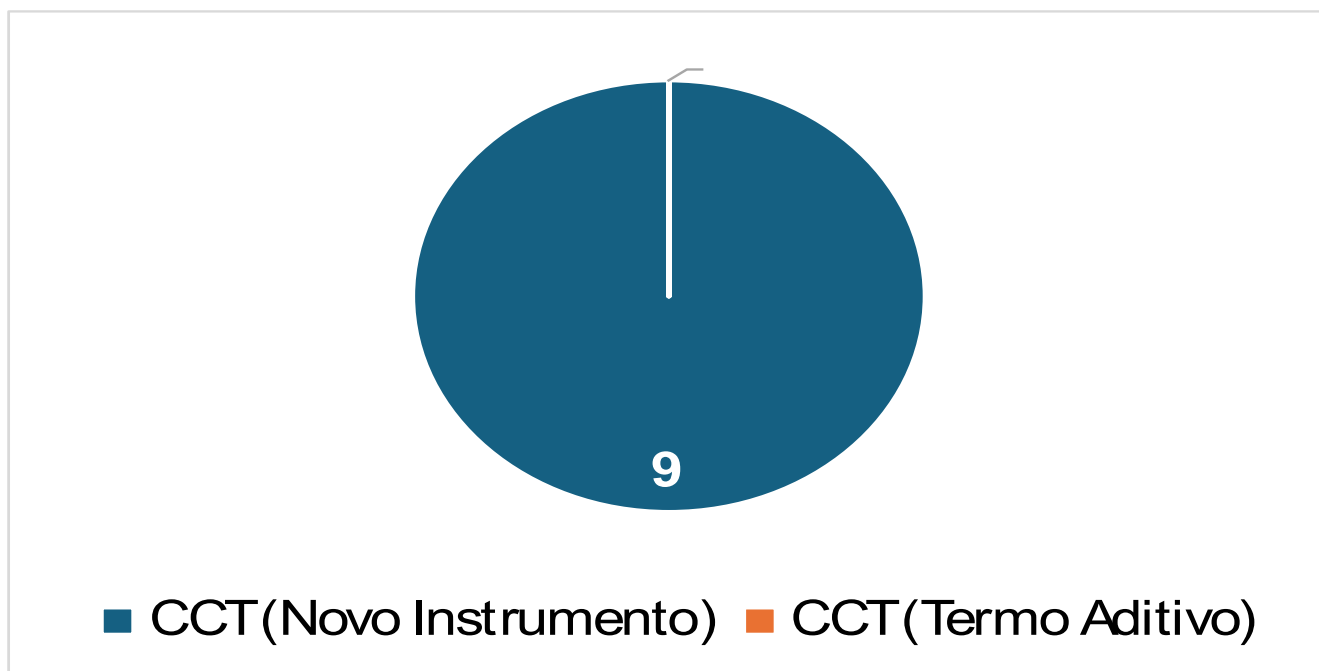
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2025:



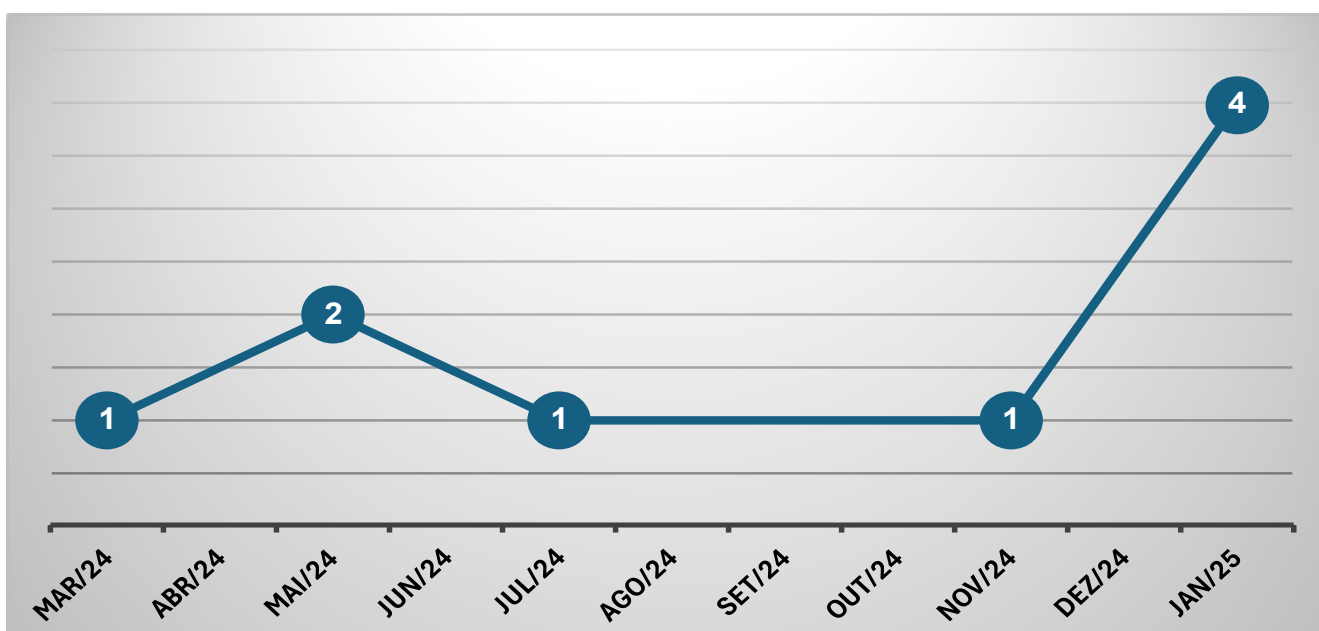
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:



Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:

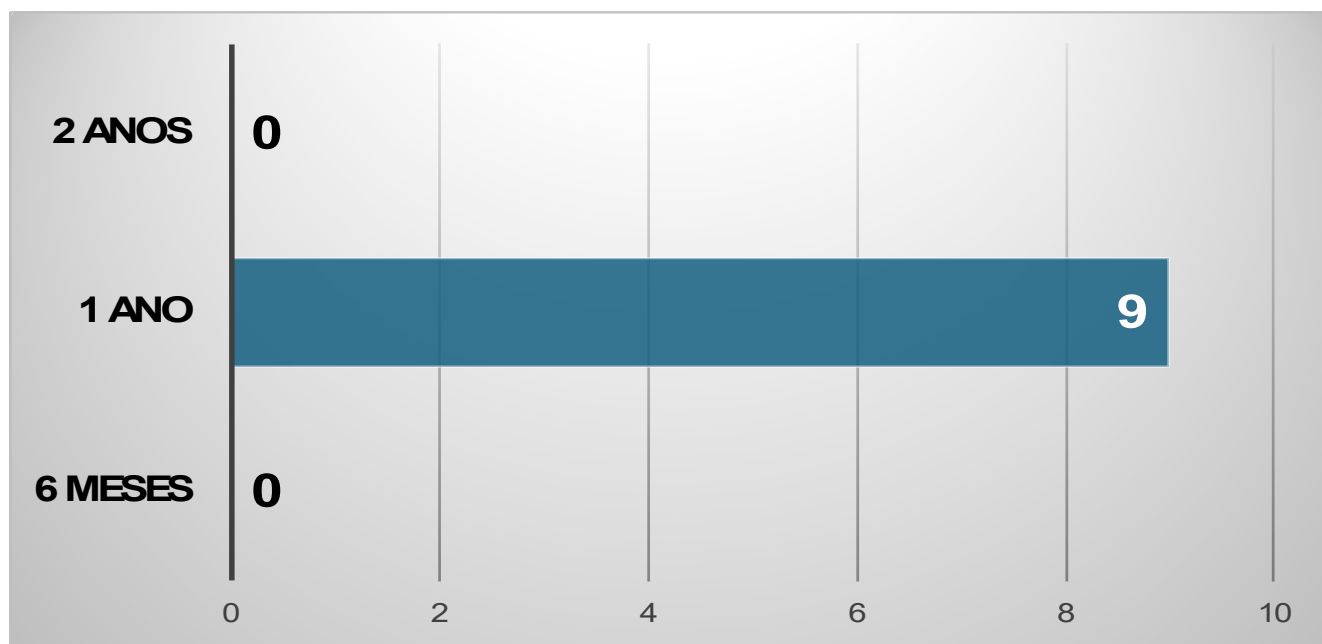


Foram encontradas 5 (cinco) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:

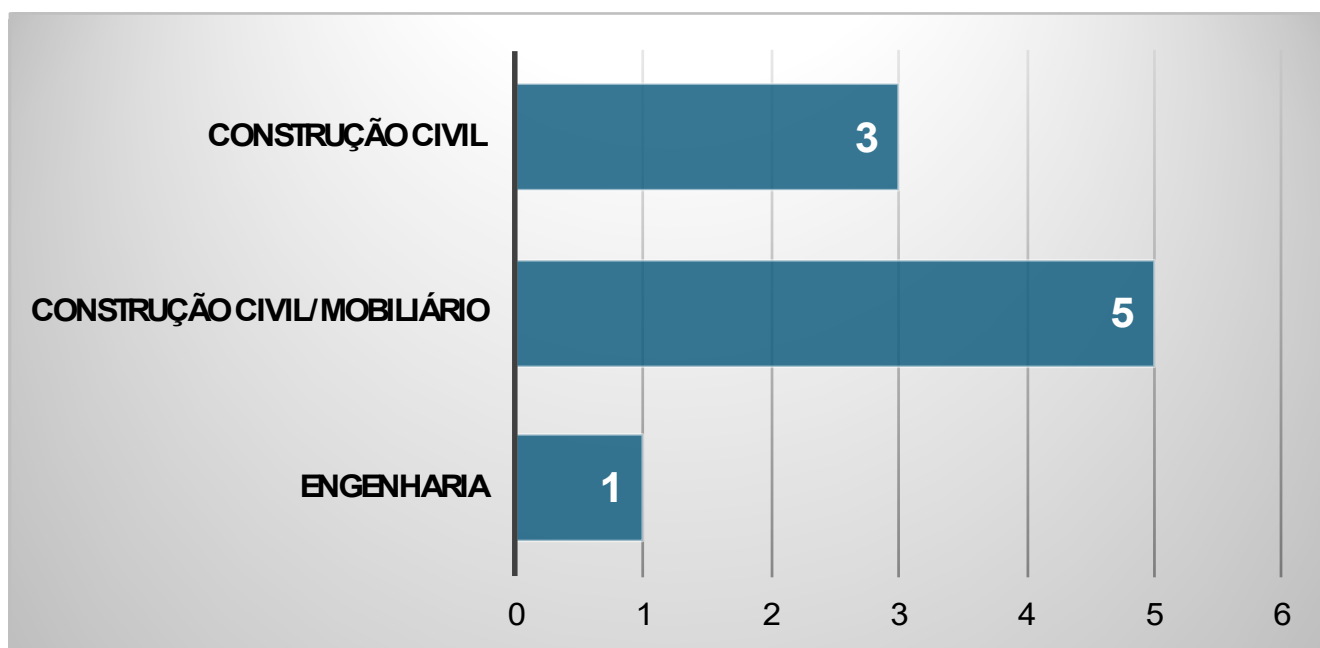




O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, foram todas de 1 (um) ano:



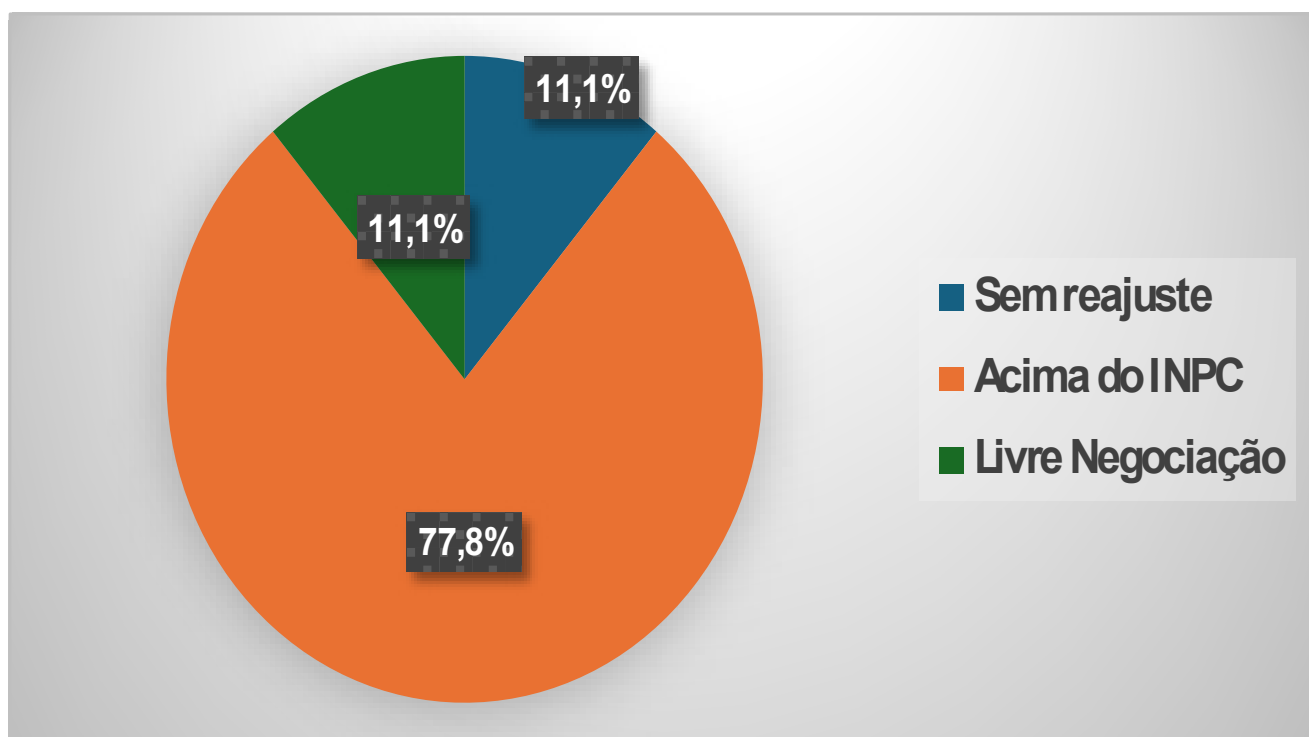
Foram identificadas apenas 3 categorias nos instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no mês de janeiro de 2025:



Tempo de negociação, entre ao mês da data-base e o protocolo de registro do instrumento Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:

<b>Tempo</b>	<b>Meses</b>
<b>Mais Longo</b>	<b>336 dias</b>
<b>Mais Curto</b>	<b>17 dias</b>
<b>Média</b>	<b>4 meses e 1 dia</b>

Das negociações analisadas, 7 (77,8%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (11,1%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas) e uma (11,1%) não deu reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste geral, sendo que, acima do definido, passa a ter um valor de reajuste diferenciado. Foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 10.800,00 (dez mil e oitocentos reais).

## PISO SALARIAL

Dos 9 (nove) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período no mês de janeiro de 2025, 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), considerando as funções de servente, meio oficial, oficial e mestre:

<b>Pisos Salariais (9 CCTs)</b>			
<b>Piso</b>	<b>Menor</b>	<b>Maior</b>	<b>Variação</b>
<b>Servente</b>	<b>R\$ 1.428,00</b>	<b>R\$ 1.880,00</b>	<b>31,65%</b>
<b>Meio Oficial</b>	<b>R\$ 1.560,00</b>	<b>R\$ 2.136,00</b>	<b>36,92%</b>
<b>Oficial</b>	<b>R\$ 1.861,64</b>	<b>R\$ 2.573,00</b>	<b>38,21%</b>
<b>Mestre</b>	<b>R\$ 2.669,64</b>	<b>R\$ 5.271,20</b>	<b>97,44%</b>

## Principais Benefícios

---

Da análise das Convenções Coletivas registradas no Sistema Mediador do MTE identificou-se, até o presente momento, 115 tipos de cláusulas diferentes nos instrumentos coletivos. Nessas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) registradas, verifica-se a presença de benefícios comuns concedidos aos trabalhadores, bem como particularidades em algumas negociações coletivas

Dentre os mais frequentes, destacamos:

- Pisos Salariais;
- Adiantamentos Salariais;
- Atestados Médicos;
- Auxílio Alimentação;
- Compensação de Horas;
- Contrato de Trabalho;
- Dispensa de Aviso Prévio;
- Estabilidades;
- Prêmios; e
- Contribuições (Mensalidade, Confederativa e Assistencial) ao Sindicato Laboral.

Em 2025, os critérios para concessão de alimentação continual a variar 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, não preveem a obrigação da contratação de seguro de vida, ficando a critério da empresa. A previsão da contratação obrigatório determina a cobertura de e morte natural, 40 (quarenta) PSMCCRMF; para os casos de morte por acidente, 80 (oitenta) PSMCCRMF; no caso de invalidez permanente por acidente de trabalho, até 80 (oitenta) PSMCCRMF conforme tabela da SUSEP.



Há, ainda, a previsão do pagamento de 2 (dois) salários normativos da categoria de auxílio funeral a dependentes pelo falecimento do empregado por acidente do trabalho. Também há a previsão de seguro de vida e acidentes pessoais em grupo para as empresas representadas pelo Sindicato Empresarial.

## Outros Benefícios

---

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo ou percentual sobre os vencimentos do trabalhador.

Por exemplo, há a previsão do trabalhador estudante, que tenha requerido a concessão do benefício até o dia 15 (quinze) do mês de março, um auxílio educação equivalente a R\$ 548,60 (quinhentos e quarenta e oito reais e sessenta centavos) dividido em 2 (duas) parcelas iguais, a primeira paga em março/2025 e a segunda em setembro/2025, desde que o empregado tenha mais de três meses de serviços contínuos na empresa e esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido de primeiro ou segundo grau.

Outro exemplo de cláusula de auxílio educação é a que prevê o pagamento de 5% (cinco por cento) sobre os salários dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico - profissional, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas/aula, fornecidos pelo SENAI ou organismos oficialmente reconhecidos, desde que tais empregados exerçam nas empresas funções compatíveis com a habilitação do certificado.

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário base) para atividades não eventuais em andaimes. E a previsão do pagamento de 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.

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

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 60% nas duas primeiras horas extras e de 75% a partir da terceira hora extra.

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), apenas um instrumento coletivo do mês de janeiro previu a obrigação legal, e mesmo assim, a previsão foi fundamentada na amamentação, voltada para obrigação das empresas em manter um espaço adequado quando possuírem 30 ou mais mulheres acima de 16 anos.

No ano de 2024, não houve 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 dezembro, nenhum instrumentos trouxe 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 janeiro de 2025, apenas 3 instrumentos dos 9 registrados, previu o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas e mesmo assim de forma voluntária.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não foi encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente. As liberações variaram de 10 (dez) a 15 (quinze) dias por ano, sendo 05 (cinco) dias com remuneração e 05 (cinco) dias sem remuneração, e no máximo três dias por mês, para participar de cursos, reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores.. Alguns instrumentos limitaram a liberação 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 todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No mês de janeiro apenas 1 (um) instrumento coletivo não abordou questões de SST em seu conteúdo. Seguindo a mesma tendência de 2024, 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 um único instrumento coletivo neste mês de janeiro.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores, 5 (cinco) das 9 (nove) CCTs do mês de janeiro previu essa situação.

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 normatizada 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. 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. Foi constatada cláusulas onde o trabalhador deve comunicar a empresa entre 12 e 24 horas após a emissão do atestado.

## 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 9 (nove) instrumentos registrados no Sistema Mediador em janeiro de 2025, todos prevêm 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% limitado a parcela única de R\$ 30,00;
- 1%;
- 1 dia de trabalho do salário base;
- 3% do piso salarial da categoria;
- 4% (dividido em quatro parcelas de 1%);
- 9% (em três parcelas de 3%)
- 12% (parcelado 1% mensal) limitado a parcelas mensais de R\$ 26,00;
- 18% dividido em 12 parcelas de 1,5% ao mês limitado a R\$ 85,00 por mês;

Dos 9 (nove) instrumentos coletivos analisados quase todos possuem o direito de oposição, sendo que apenas 2 (dois), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR. 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:

- 15 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias corridos;
- até o dia 15 de fevereiro de 2025;
- até dia 20 do mês do desconto;
- de 5 a 20 do mês do desconto;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 30 dias a contar do registro da CCT no Sistema Mediador;
- 30 dias a contar da assinatura da CCT;
- até o mês subsquente do 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

Mais das metade das CCTs registradas em janeiro de 2025 preveem a possibilidade da homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicatos Laborais. Duas dessas, a homologação será “preferencialmente” para os contratos com mais de 1 (um) ano. Outras duas, determinam a “obrigação” da homologação ser no Sindicato laboral. Já, outras duas, uma indica não ser obrigatória essa homologação no Sindicato obreiro e a última indica a necessidade de haver um requerimento prévio do empregado para que a rescisão seja realizada no Sindicato laboral.

## Panorama Convenções

---

O STF analisará a legitimidade das federações sindicais para ajuizar ações coletivas em situações onde não exista um sindicato representativo da categoria profissional na região. O plenário virtual, por maioria, reconheceu a repercussão geral da matéria. Dessa forma, a decisão tomada pelo STF neste caso deverá ser aplicada a todos os processos semelhantes em andamento no Poder Judiciário.

O caso em questão trata de uma ação coletiva proposta pela Fesspumg - Federação das Entidades Sindicais dos Servidores Municipais do Estado de Goiás representando os servidores públicos municipais de Amaralina/GO.

A ação discute a contribuição previdenciária desses servidores. O TRF da 1ª região, seguindo o entendimento do STJ, reconheceu a legitimidade excepcional da federação para a propositura da ação, considerando a inexistência de um sindicato da categoria em Amaralina.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso do Sindicato das Indústrias de Cerâmica para Construção e de Olaria de Criciúma (Sindiceram) contra a extinção de ação apresentada para discutir reajustes salariais de seus empregados. A decisão segue o entendimento do TST de que somente os sindicatos de trabalhadores podem ajuizar esse tipo de ação, porque seu propósito é obter melhores condições de trabalho.

Em dezembro de 2021, o Sindiceram entrou na Justiça alegando que não tinha condições de atender à pauta de reivindicações dos trabalhadores, que estaria “divorciada da realidade econômica e social brasileira”, sobretudo na conjuntura da pandemia da covid-19. Na falta de consenso, pediu que a Justiça do Trabalho validasse os aumentos e as condições propostas pelas empresas numa lista de cláusulas.

## Panorama Convenções

---

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) cancelou 959 registros sindicais, conforme despacho publicado no Diário Oficial da União (DOU) em 3 de janeiro de 2025. A medida afeta entidades que, há oito anos ou mais, não atualizaram o mandato de suas diretorias no sistema CNES.

Durante o ano de 2024, o MTE promoveu uma campanha de atualização sindical, encerrada em 31 de dezembro. De acordo com o Secretário de Relações do Trabalho, Marcos Perioto, a ação integra o processo de modernização do acesso ao registro sindical no CNES. “A decisão estava prevista na Portaria 3.472, de 2023. Todos os sindicatos impactados foram notificados em 1º de julho de 2024 para realizar a atualização”, explica Perioto. Ele reforça que apenas entidades que não regularizaram sua situação tiveram os registros cancelados.

Dos 959 cancelamentos, 712 pertencem a entidades sindicais de trabalhadores (706 sindicatos e 6 federações) e 247 a entidades sindicais de empregadores (246 sindicatos e 1 federação).

A 1ª turma do TST confirmou a validade de norma coletiva que flexibiliza o intervalo intrajornada, permitindo o fracionamento.

Decisão reitera entendimento da Suprema Corte sobre o tema, e se deu em recurso de revista julgado após o STF determinar a suspensão do feito em decorrência do Tema 1.046, em sede de reclamação constitucional (Rcl 36.664).

O caso envolveu uma empresa de transporte coletivo que, através de acordo coletivo, havia estabelecido a possibilidade de fracionar os intervalos para seus empregados, conforme as especificidades da jornada de trabalho.

Veja a tese:

## Panorama Convenções

---

“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.”

Em 2025, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, serão julgados recursos repetitivos que versam sobre matérias importantes no cenário das relações de trabalho, como terceirização e pejetização.

Um dos mais esperados é o julgamento do E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011, no qual será decidido se é possível superar o entendimento do STF (Tema 725), sobre a licitude de todas as formas de terceirização, inclusive da atividade-fim. O segundo caso (E-RRAg-373-67.2017.5.17.01210) definirá se é possível o reconhecimento de vínculo de emprego no caso de contratos em que o prestador de serviços é uma pessoa jurídica constituída para fazer a intermediação de relação de trabalho, a chamada pejetização.

O TST ainda julgará questões como o direito de oposição ao pagamento de contribuições assistenciais por empregados não sindicalizados, além de analisar a recusa de sindicatos em participar de negociações coletivas.

No final do mês de janeiro, a 4ª turma do TST rejeitou, por unanimidade, recurso de ex-funcionária do banco BV que buscava integrar ao salário valores pagos em programa próprio de participação nos resultados. O colegiado confirmou o entendimento do TRT da 2ª região de que a norma coletiva em questão, ao dispor sobre o programa de resultados, está alinhada à tese do Tema 1.046 do STF, atendendo aos parâmetros do precedente vinculante da Suprema Corte.



## 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