

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

Informativo da Comissão de Política de Relações Trabalhistas | CPRT/CBIC

Ano 4 | Número 052 | Março de 2025

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 fevereiro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **28 de fevereiro 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

18

Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025

9

Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
fevereiro/25

4,87%

INPC acumulado em 12
meses até fevereiro/2025

1

Instrumento de feve-
reiro/25 é retroativo a
abril de 2024

4,07%

Menor percentual de rea-
juste em fevereiro/25

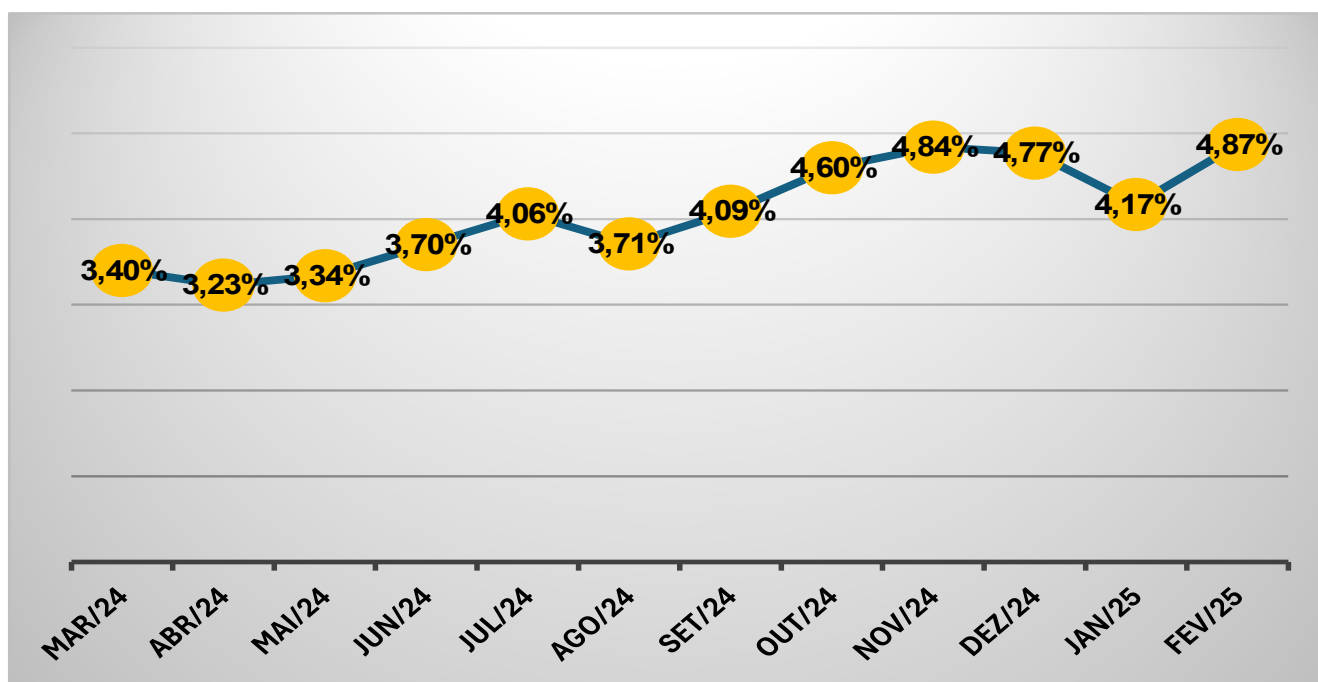
5,4%

Maior percentual de re-
ajuste em fevereiro/25

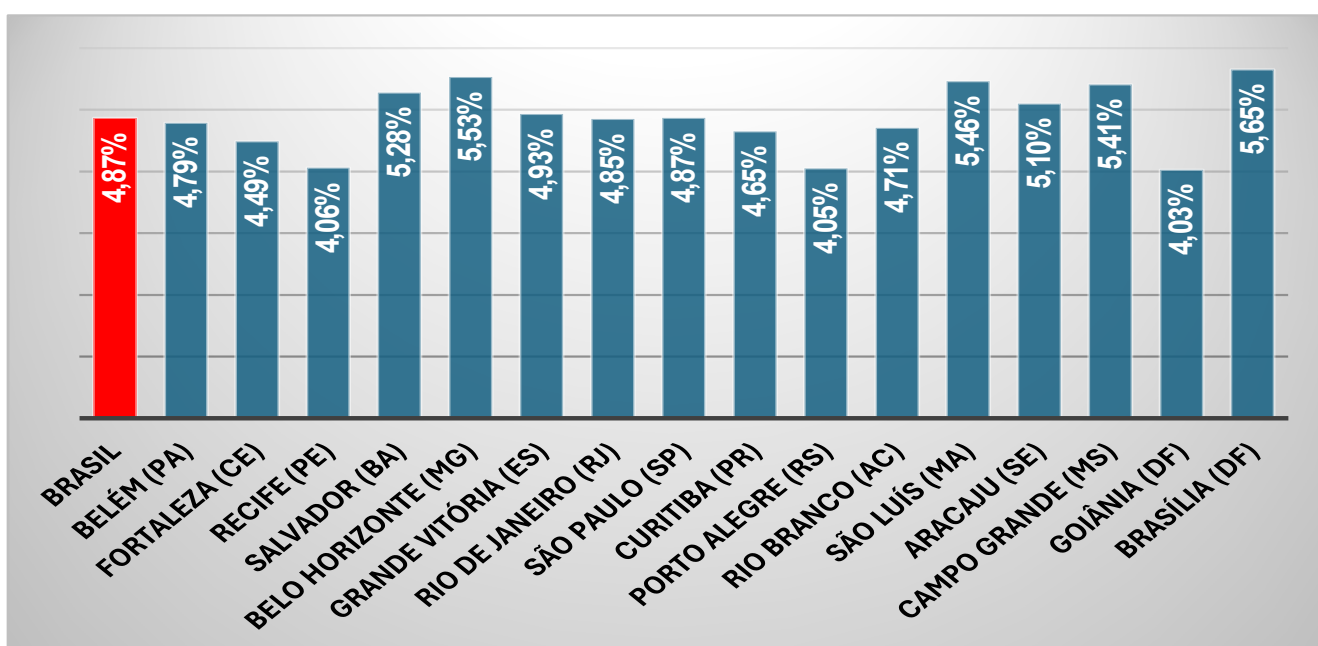
Pisos Salariais (fevereiro/ 2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.480,00	R\$ 1.782,00
Meio Oficial	R\$ 1.557,46	R\$ 1.803,87
Oficial	R\$ 2.158,20	R\$ 2.763,21
Mestre	sem referência	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

**Seção 1 - Principais Dados das
Convenções Coletivas de 2024**

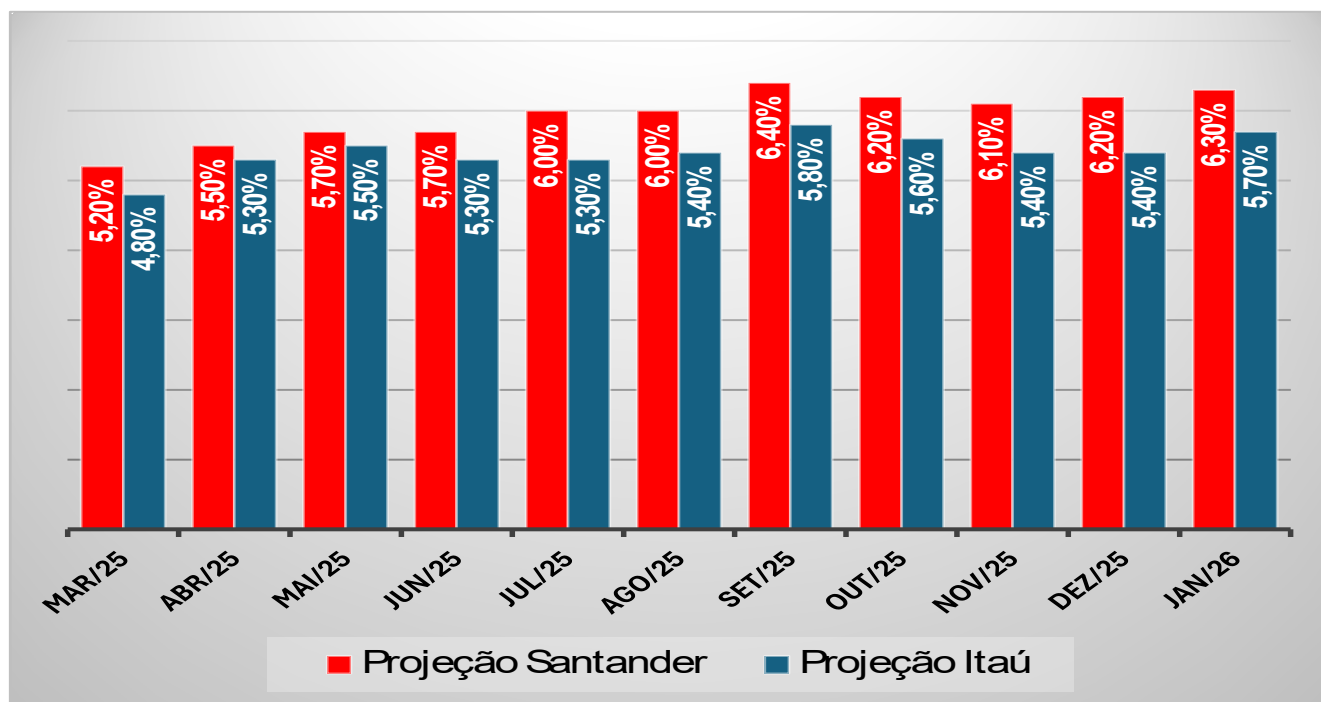
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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):



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	PIB 2023	Teto de Aumento Real	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.518,00	6,1%(*)	2,90%	2,50%	R\$ 1.648,54
R\$ 1.518,00	5,4%(**)	2,90%	2,50%	R\$ 1.637,92

(*) Projeção Santander

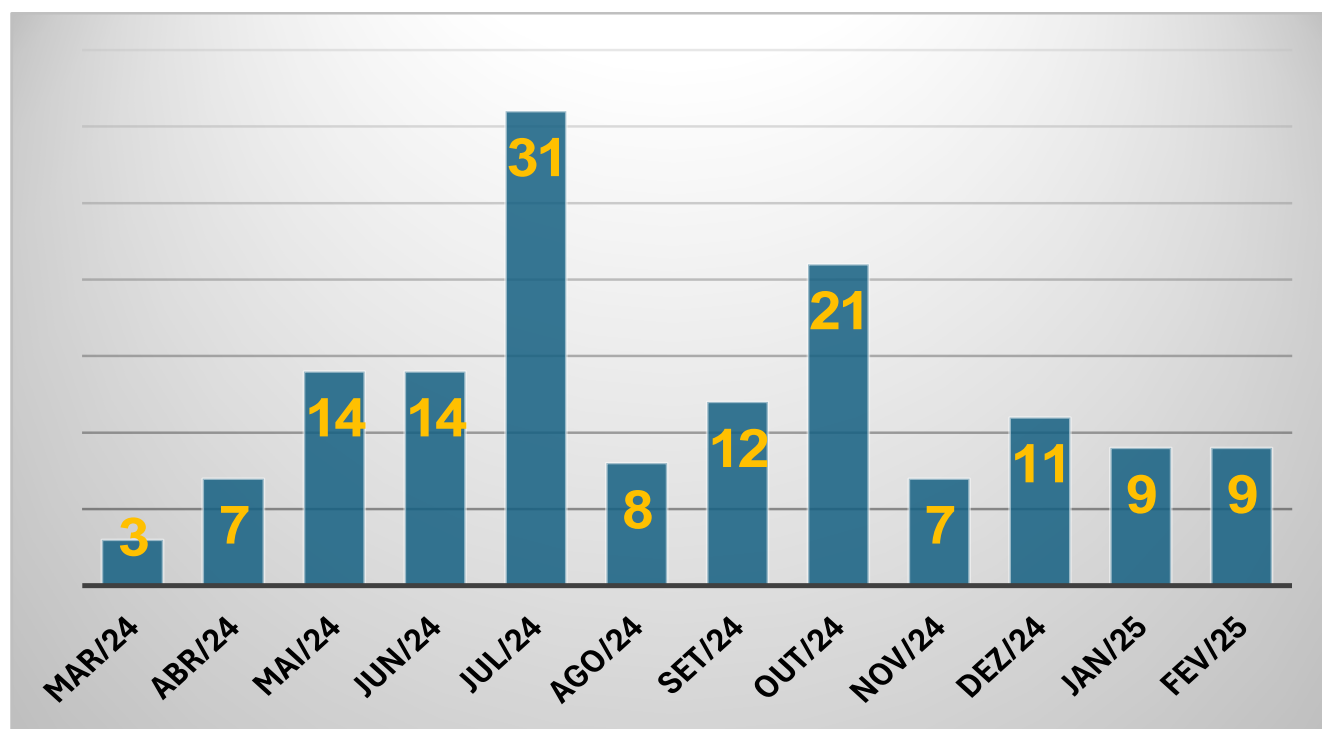
(**) Projeção Itaú

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

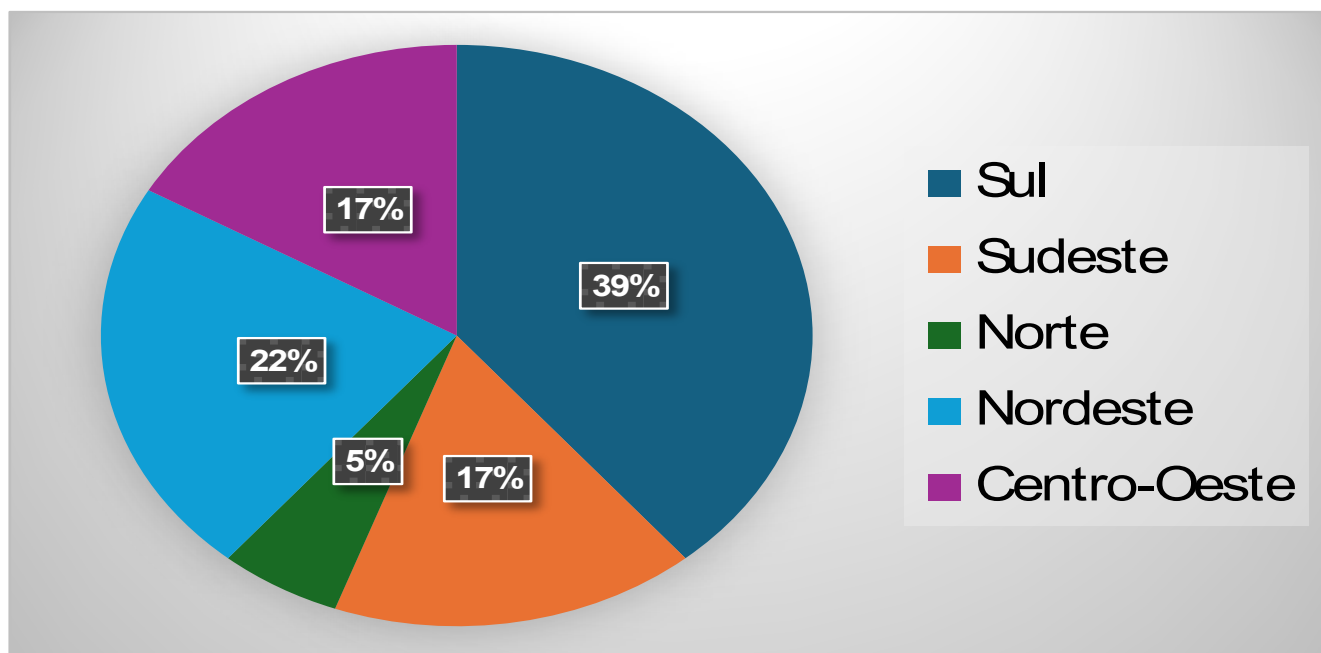
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de fevereiro do corrente ano.

Ao todo, foram analisadas 18 (dezoito) Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de fevereiro de 2025:

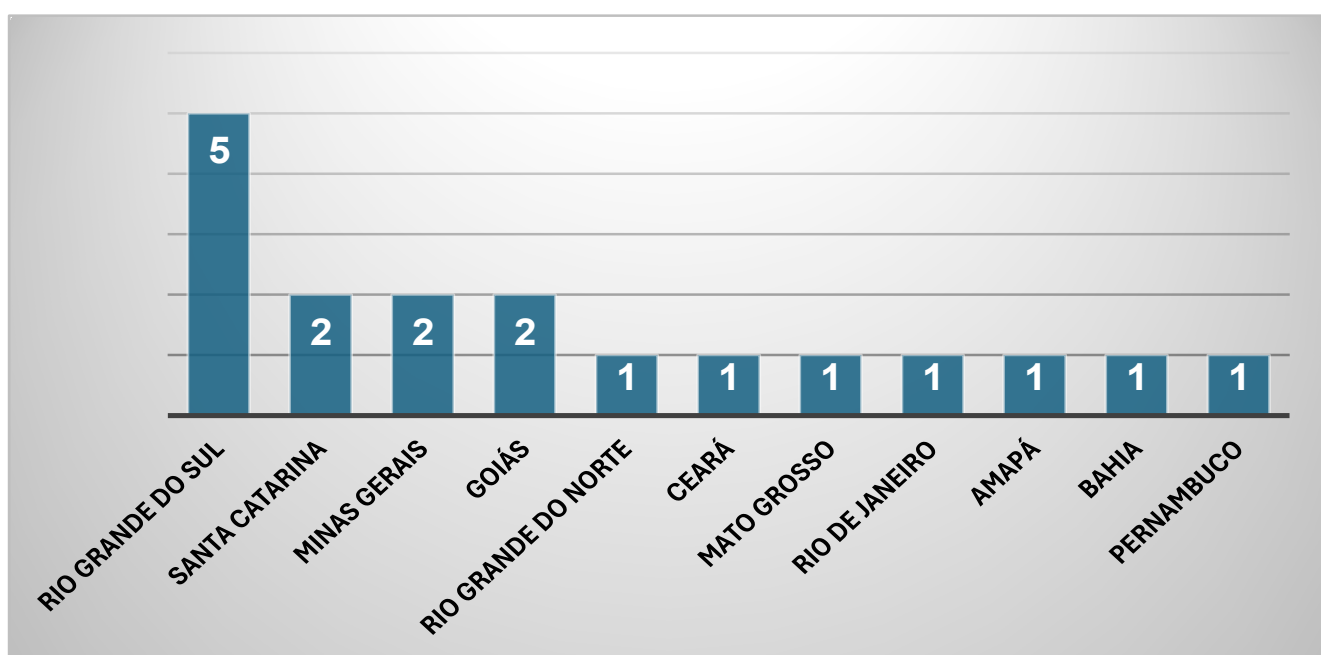


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “7” foram na região sul, “4” no nordeste, “3” na região sudeste, “3” na centro oeste e “1” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2025..

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

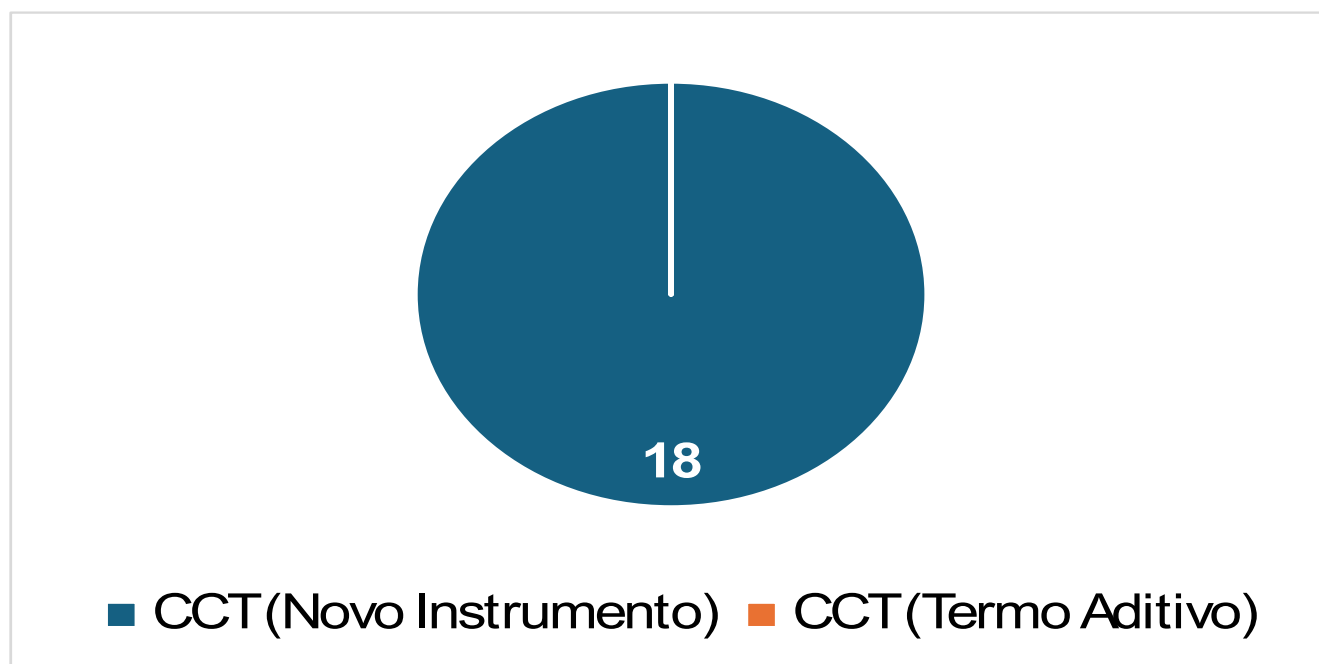


Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

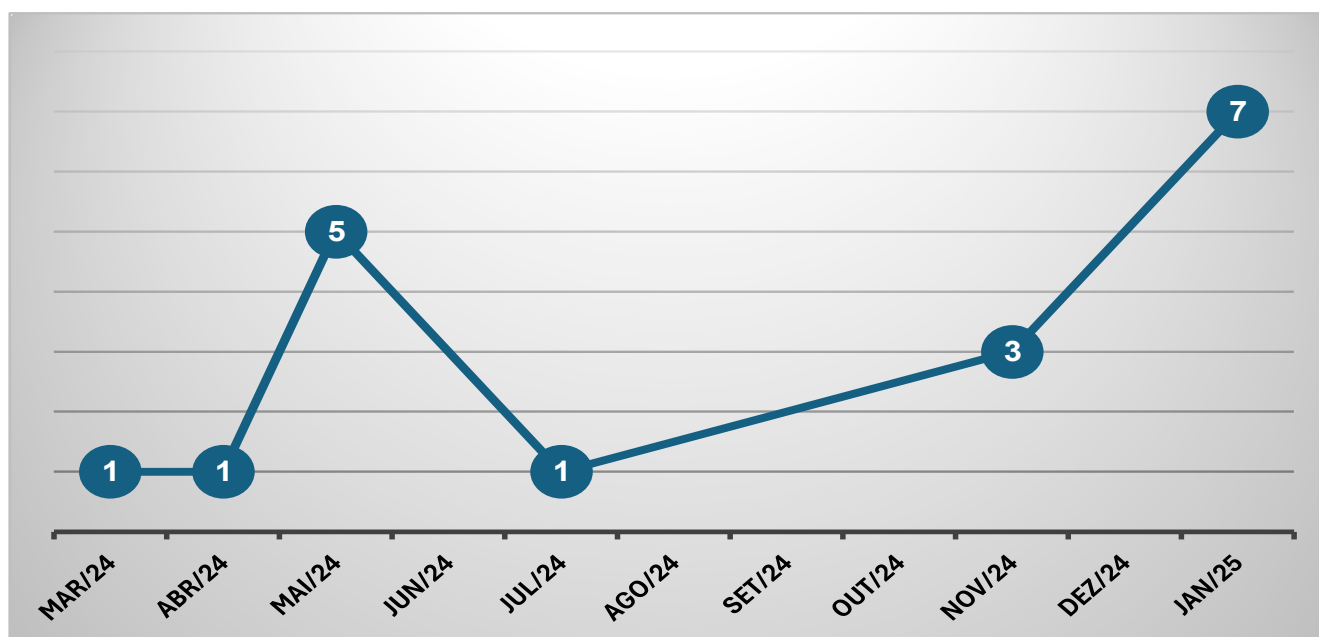


**Seção 2 - Comentários Sobre
as Convenções Analisadas**

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

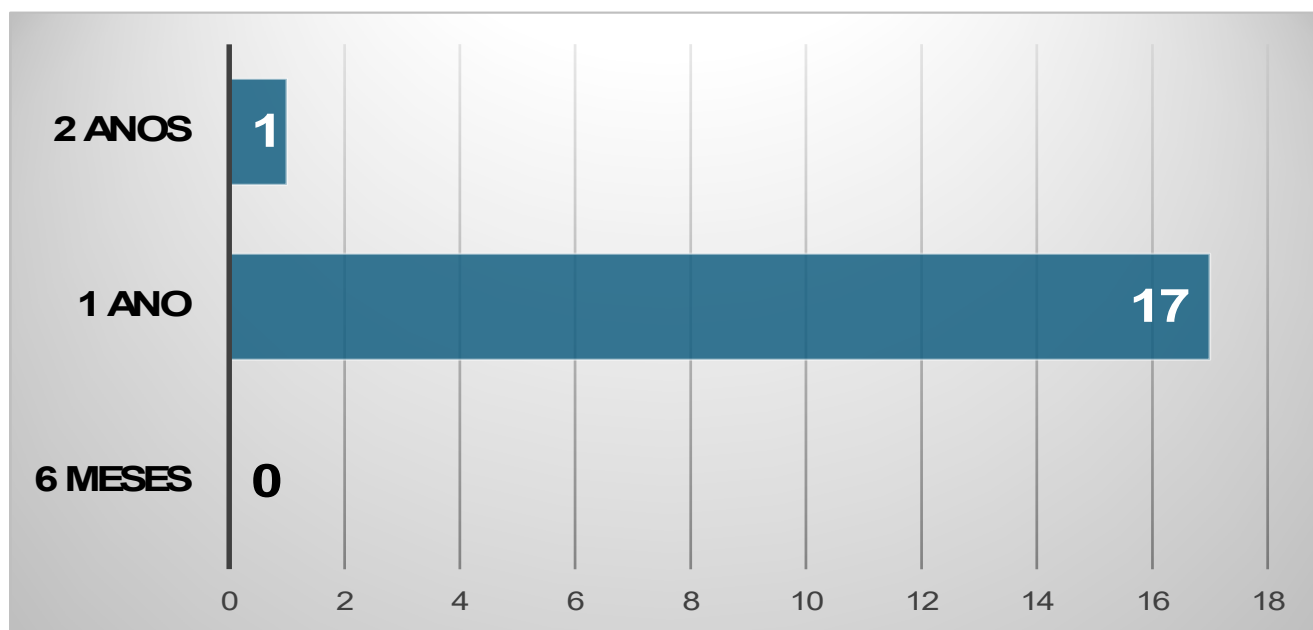


Foram encontradas 6 (seis) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:

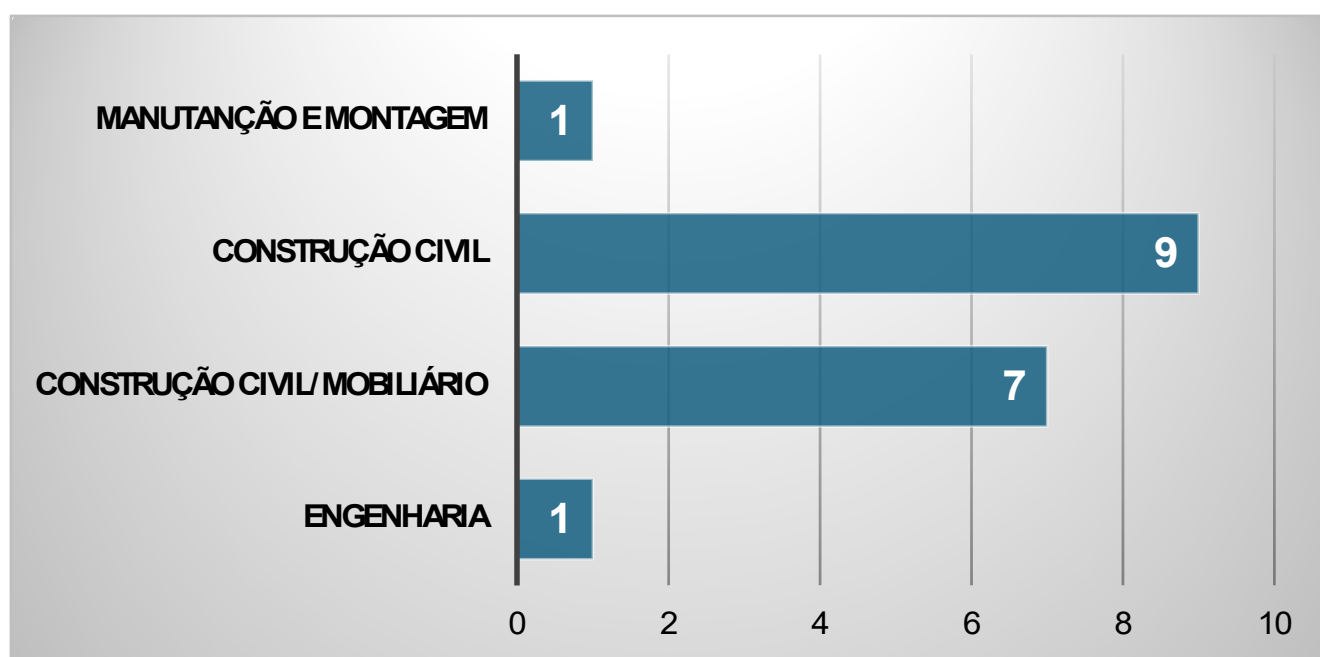


**Seção 2 - Comentários Sobre
as Convenções Analisadas**

O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025, foram:



Foram identificadas apenas 4 categorias nos instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de fevereiro de 2025:

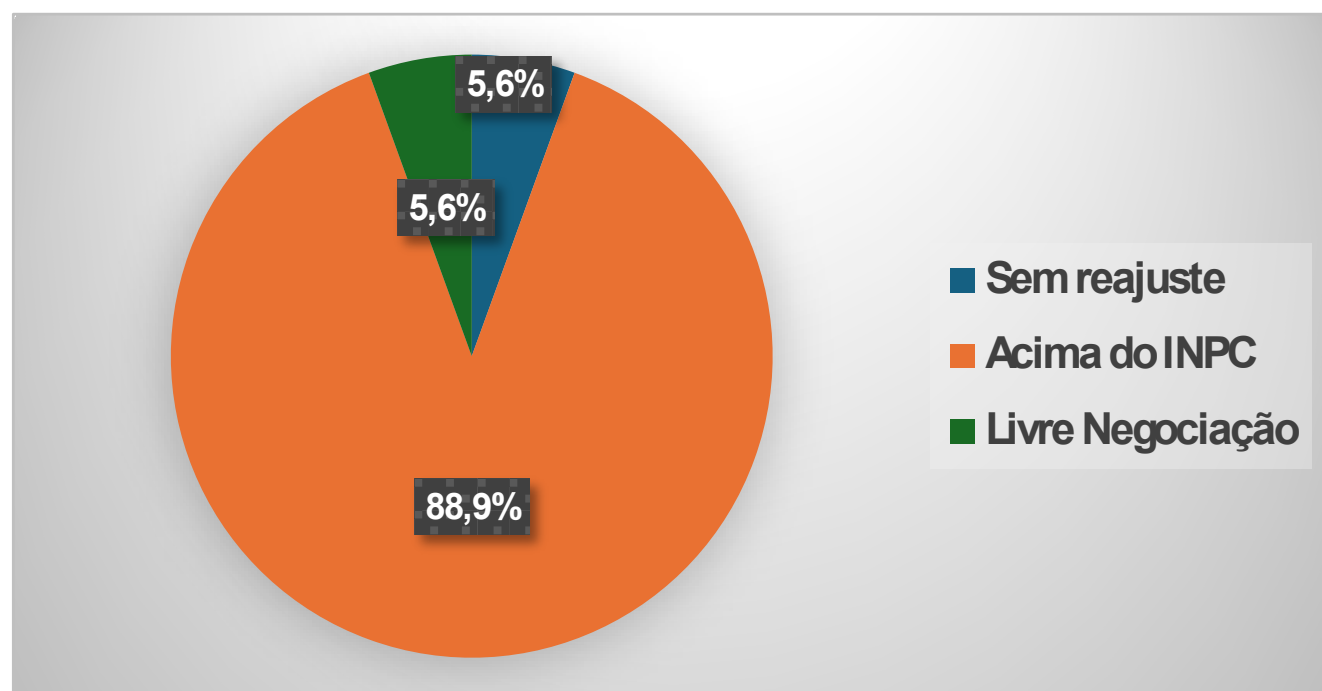


**Seção 2 - Comentários Sobre
as Convenções Analisadas**

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:

Tempo	Meses
Mais Longo	336 dias
Mais Curto	17 dias
Média	4 meses e 7 dias

Das negociações analisadas, 16 (88,9%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (5,6%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas) e uma (5,6%) 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 ou um valor fixo. Foram encontrados valores fixos entre R\$ 236,84 a R\$ 448,32, para salários superiores a R\$ 5.921,09. 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 18 (dezoito) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a fevereiro 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:

Pisos Salariais (18 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.428,00	R\$ 1.880,00	31,65%
Meio Oficial	R\$ 1.557,46	R\$ 2.136,00	37,14%
Oficial	R\$ 1.861,64	R\$ 2.763,21	48,42%
Mestre	R\$ 2.669,64	R\$ 5.271,20	97,44%

Principais Benefícios

Da análise das Convenções Coletivas registradas no Sistema Mediador do MTE identificou-se, até o presente momento, 119 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 do mês de fevereiro preveem a obrigação da contratação de seguro de vida em grupo. A previsão da contratação obrigatório determina a cobertura de morte natural entre R\$ 2 mil reais e R\$ 24.920,00. Também há a previsão do pagamento não poderá ser inferior a 15 (quinze) vezes o salário-base do empregado para os casos de morte natural e 18 (dezoito) vezes o salário-base do empregado para os casos de morte por acidente.

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 graus.

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.

Uma outra cláusula prevê que as empresas concederão uma ajuda de custo semestral, não integrável ao salário, em valor equivalente a 1/4 (um quarto) do menor salário normativo em cada vez, a ser paga até 31 de março de 2025 e 30 de outubro de 2025, relativas ao primeiro e segundo semestres do ano civil, respectivamente.

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.

Seção 3 - Panorama Convenções

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.

Quanto ao pagamento das horas extras, foram encontradas percentuais que variam de 50% a 70% nas duas primeiras horas extras e de 75% a 100% a partir da terceira hora extra. Também foi encontrada situação onde se prevê o adicional de 100% para qualquer hora extra realizada.

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 quatro instrumento coletivo do mês de fevereiro previram, de alguma forma, a obrigação legal, e mesmo assim, apenas um instrumento o trouxe de maneira estruturada.

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).

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 fevereiro de 2025, apenas 4 instrumento 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 03 (três) a 72 (setenta e dois) dias por ano. 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 fevereiro todos os instrumentos coletivos abordaram 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 48 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 fevereiro 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:

- desconto de R\$ 15 reais ou R\$ 20 reais por mês e do 13º salário;
- 1% limitado a parcela única de R\$ 30,00;
- 1% ou 2% do salário base ou do piso de servente;
- 1 ou 2 dias de trabalho do salário base no ano;
- 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;
- 24% dividido em 12 parcelas mensais de 2%;

Dos 9 (nove) instrumentos coletivos analisados em fevereiro todos possuem o direito de oposição, apenas um permite a manifestação do trabalhador diretamente na empresa, todos os demais a manifestação do trabalhador tem que ser no Sindicato Laboral, não sendo permitido a utilização de Aviso de Recebimento - AR a distância ou o uso de e-mail direcionado ao Sindicato Laboral. Oito instrumentos coletivos 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 após o primeiro desconto;
- até o dia 15 de fevereiro de 2025;
- até dia 20 do mês do desconto;
- de 5 a 20 do mês do desconto;
- de 7 a 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 subsequente 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

Das 9 CCTs registradas em fevereiro, 8 CCTs preveem a homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicato Laborais. Apenas em uma dessas 8, a homologação é “recomendada” . Todas as demais, determinam a “obrigação” da homologação ser no Sindicato laboral. Os contratos de trabalho obrigados a serem homologados no Sindicato obreiro nas CCTs de fevereiro de 2025 varia entre 6 a 12 meses.

Panorama Convenções

Uma empresa industrial em sistemas construtivos localizada na cidade de Chapecó (SC) foi condenada em R\$ 150 mil por danos morais coletivos em razão de dispensa coletiva sem negociação sindical. A decisão da Justiça do Trabalho atende a pedido do Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC) em ação civil pública. A empresa realizou, em 2023, demissão em massa de trabalhadores sem a devida negociação com o sindicato da categoria, o que contraria normas trabalhistas e decisão vinculante do STF.

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.

Nos autos, a ex-funcionária questionava a natureza jurídica dos valores pagos por meio do “Programa Próprio de Participação nos Resultados”, instituído por norma coletiva, buscando sua integração ao salário.

Em recurso no TST, o relator, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, destacou na decisão que não só o STF já pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, como também que a própria CLT estabelece que a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho prevalecem sobre a lei quando tratam de participação nos lucros ou resultados da empresa.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o recurso da Concessão Metroviária do Rio de Janeiro S.A. contra decisão que a obrigou a fornecer dados de trabalhadores para fins de checagem da regularidade do pagamento das contribuições sindicais. Segundo o colegiado, o envio dos dados não viola a intimidade dos associados.

Panorama Convenções

Na ação, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários do Rio de Janeiro (Simerj) pediu que a empresa fornecesse as guias da contribuição sindical, a relação nominal de todos os empregados integrantes da categoria e dos respectivos salários mensais dos empregados filiados ao sindicato, além dos cargos ocupados. Segundo o sindicato, o pedido se baseou na Nota Técnica do Ministério do Trabalho e Emprego 202/2009, e o objetivo era identificar os empregados e os valores descontados para conferir a correção do valor recolhido pelo empregador.

Para o Metrô, a obrigação não tem base legal e viola o direito à intimidade dos trabalhadores, que teriam de autorizar o tratamento dos dados. Argumentou ainda que o sindicato pode fiscalizar a regularidade do recolhimento das contribuições sindicais por meio de informações fornecidas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

O pedido foi deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, levando a concessão a recorrer ao TST, reiterando seus argumentos e questionando a constitucionalidade da nota técnica do MTE.

Contudo, o relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, observou que as informações obtidas por meio do Caged e da RAIS se destinam à elaboração de políticas públicas ligadas ao mercado de trabalho. Segundo Brandão, as informações pedidas pelo sindicato servirão de subsídios para o exercício do legítimo direito de fiscalizar os recolhimentos que lhe são devidos, de forma mais eficiente, sem a necessidade de abrir um procedimento administrativo ou judicial de cobrança.

Quanto à questão da violação constitucional pela nota do MTE, o relator observou que a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público só pode ser declarada pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do órgão especial. Nesse sentido, não há nenhum pronunciamento prévio do Pleno ou do Órgão Especial do TST nem do Supremo Tribunal Federal sobre o tema.

Panorama Convenções

Uma denúncia de recusa no recebimento de cartas de oposição à cobrança de contribuição assistencial, fixada em negociação coletiva, foi apurada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). O sindicato denunciado foi o dos Trabalhadores nas Indústrias de Extração, Pesquisa, Beneficiamento de Metais Básicos e de Minerais não Metálicos de Cataguases, Mirai, Itamarati de Minas e Muriaé. Como resultado da atuação do MPT, foi celebrado um termo de ajuste de conduta (TAC), no qual estão previstas algumas obrigações que objetivam proteger a liberdade sindical.

Dessa forma, a entidade deve assegurar o exercício do direito de oposição pelos empregados não sindicalizados nos acordos ou convenções coletivas de trabalho que instituam contribuições assistenciais ou análogas. Para tanto, deve ser observado o prazo mínimo de 10 dias úteis para o exercício do direito de oposição, o qual poderá ser exercido tanto de forma presencial quanto por correspondência física ou eletrônica.

Ainda no sentido de facilitar o exercício do direito em questão, o sindicato não pode criar dificuldades em receber as manifestações de oposição. Inclusive, deve publicar um edital de reabertura de prazo para o direito de oposição, conforme alguns parâmetros definidos no TAC.

Em outro sentido, procuradores lotados na sede do Ministério Público do Trabalho (MPT) da 15ª Região, em Campinas (SP), estão atuando em mais de 30 inquéritos contra empresas de diferentes cidades, denunciadas por incentivar seus funcionários a se opor à contribuição sindical instituída por acordo ou convenção coletiva, e até se negando a efetuar os descontos das taxas nas folhas de pagamento.

Até o momento, dos 32 procedimentos ativos, que tiveram início em 2024, quatro resultaram na celebração de termo de ajuste de conduta (TAC), pelo qual as empresas se comprometeram a não induzir os trabalhadores a se opor às contribuições sindicais, sob pena de multa, e outros quatro resultaram no ajuizamento de ações civis

Panorama Convenções

públicas, apresentando os casos ao judiciário trabalhista. Uma liminar foi concedida.

O desconto das contribuições assistenciais instituídas por norma coletiva foi declarado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em decisão de 2023, desde que seja assegurado o direito de oposição do trabalhador.

“Nos inquéritos conduzidos pelo MPT, observa-se uma conduta antissindical empreendida pelos empregadores que, em sua maioria, não apenas se recusam a decontar os valores das taxas sindicais, como incentivam os empregados a apresentar oposição, inclusive propondo modelos de cartas a serem entregues pelo trabalhador à entidade, e até conduzindo grupos de trabalhadores até os sindicatos, com veículos da empresa, para que apresentem oposição à contribuição assistencial. Tais condutas atentam contra a liberdade sindical, uma vez que impõem a vontade da empresa em prejudicar a viabilidade da atividade sindical, e não necessariamente a vontade do trabalhador de não contribuir com os representantes daquela categoria”, explica o procurador e coordenador regional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), Elcimar Rodrigues Reis Bitencourt.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do Sindicato dos Empregados em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas de São Paulo (Seibref/SP), que pretendia que a Associação Cristã de Moços (ACM) enviasse a uma empresa administradora de cartão de descontos dados pessoais de seus empregados. Segundo o colegiado, a medida fere a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - 13.709/2018), por se tratar de privacidade, direito fundamental indisponível.

Para relator do recurso, ministro Amaury Rodrigues, a exigência é ilegal. Ele explicou que a LGPD, em sua parte geral, entrou em vigor em agosto de 2020 e prevê que o tratamento de dados pessoais exigirá o consentimento do seu titular - no caso, dos empregados da ACM. Não se aplica ao caso, a seu ver, a tese do Supremo Tribunal Federal (Tema 1.046) sobre a validade das normas coletivas. “O que se discute são

Panorama Convenções

os direitos relacionados à privacidade de dados pessoais dos empregados”, afirmou, lembrando que a proteção específica à intimidade e à vida privada é um direito indisponível, que não pode ser negociado.

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