

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 053 | Abril 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 março de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de março 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**

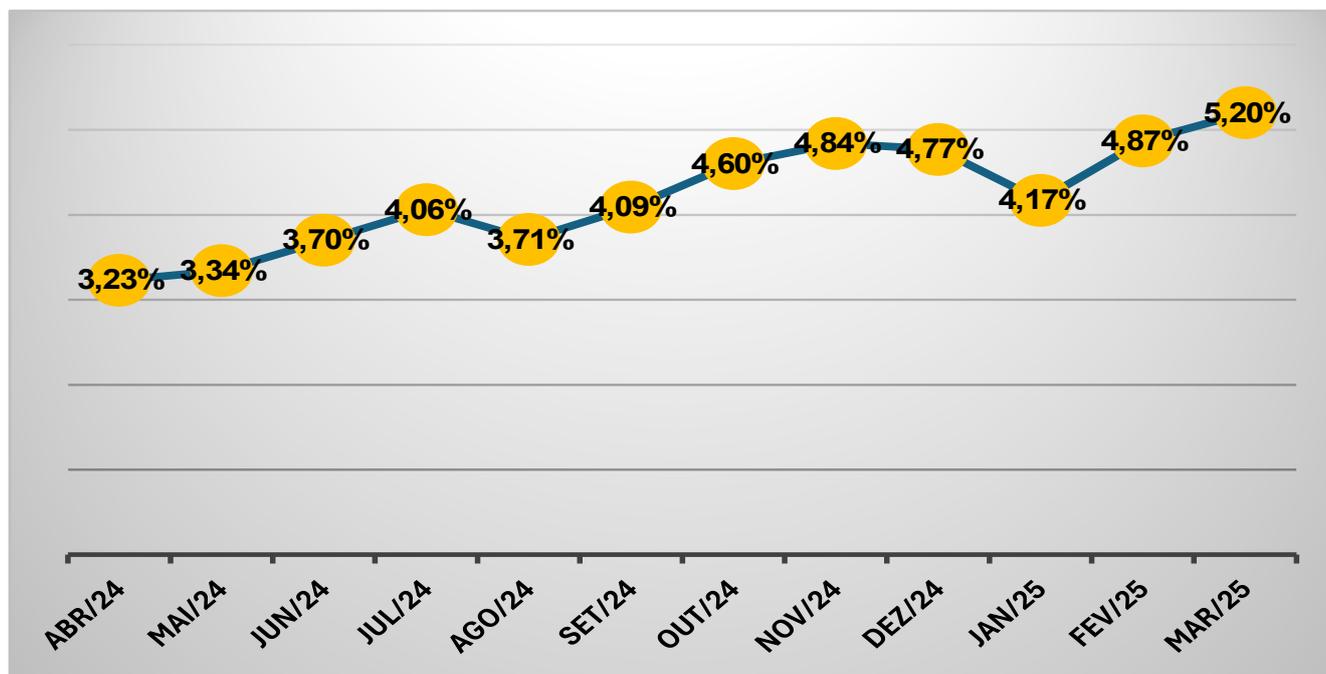
## PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

**33**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em 2025**15**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em  
março/25**5,20%**INPC acumulado em 12  
meses até março/2025**4**Instrumento de mar-  
ço/25 são retroativos a  
maio de 2024**5%**Menor percentual de rea-  
juste em março/25**5,23%**Maior percentual de re-  
ajuste em março/25

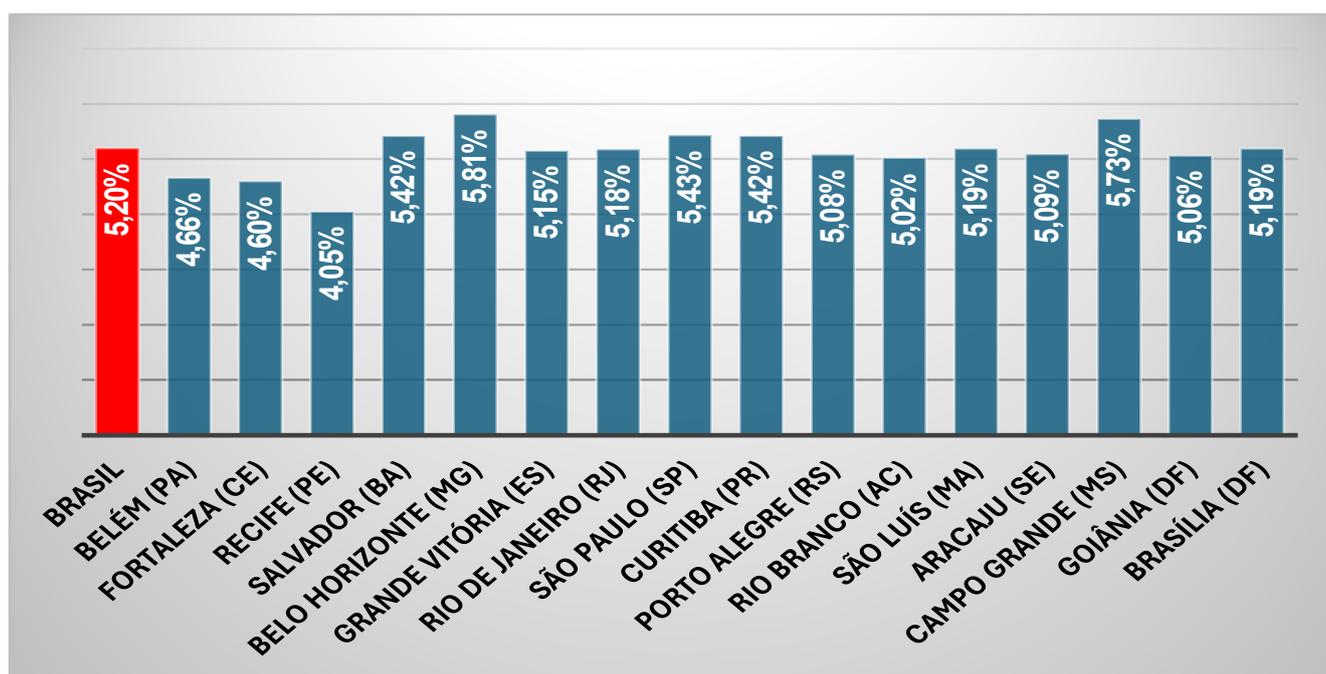
Pisos Salariais (março/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.480,00	R\$ 1.738,00
Meio Oficial	R\$ 1.538,00	R\$ 1.964,00
Oficial	R\$ 1.821,64	R\$ 2.369,40
Mestre	R\$ 2.942,78	R\$ 5.202,14
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

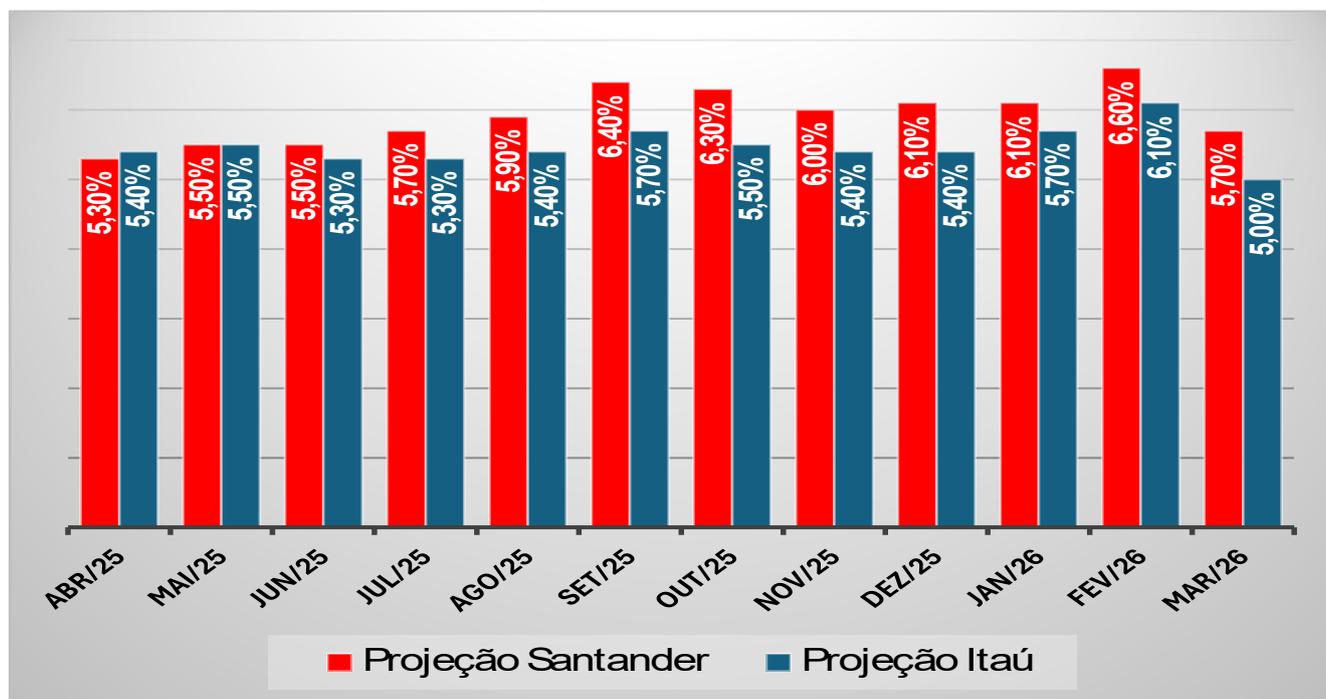
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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	PIB 2023	Teto de Aumento Real	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.518,00	6,0% <sup>(*)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.647,03
R\$ 1.518,00	5,4% <sup>(**)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.637,92

(\*) Projeção Santander

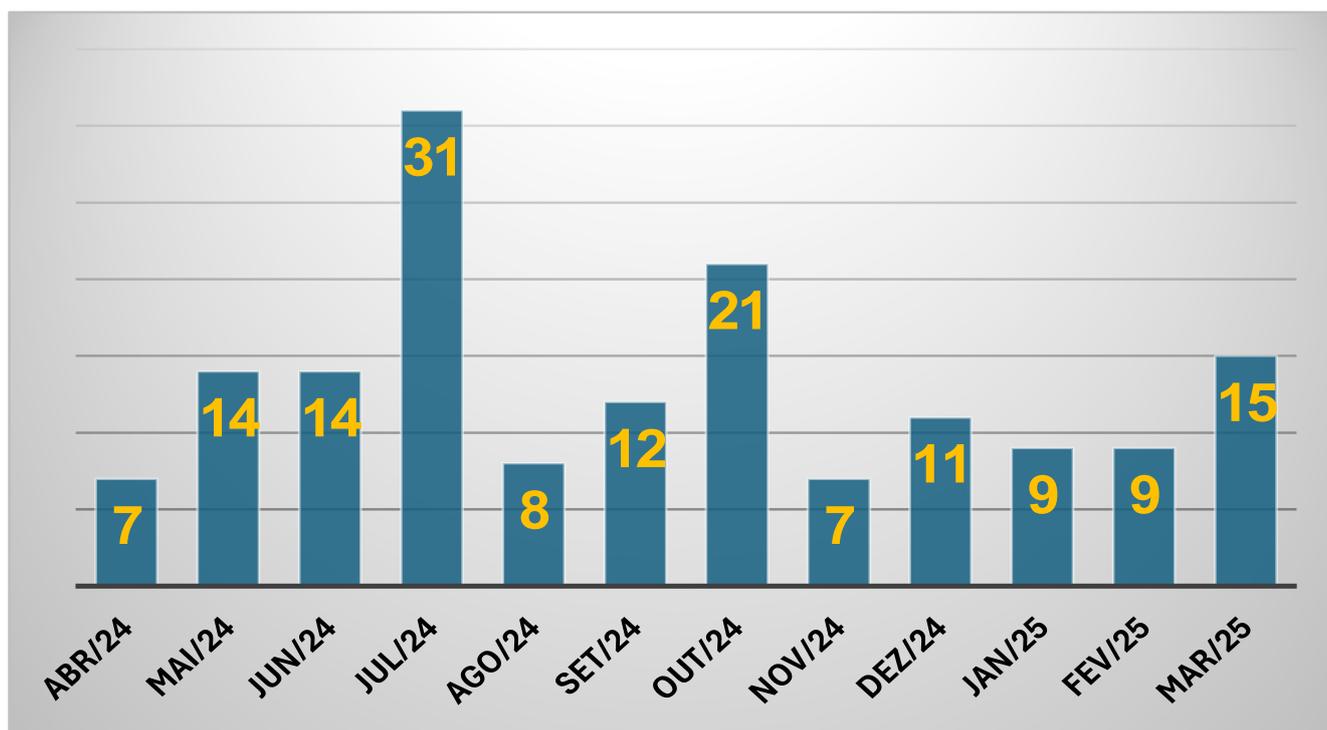
(\*\*) Projeção Itaú

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

## COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

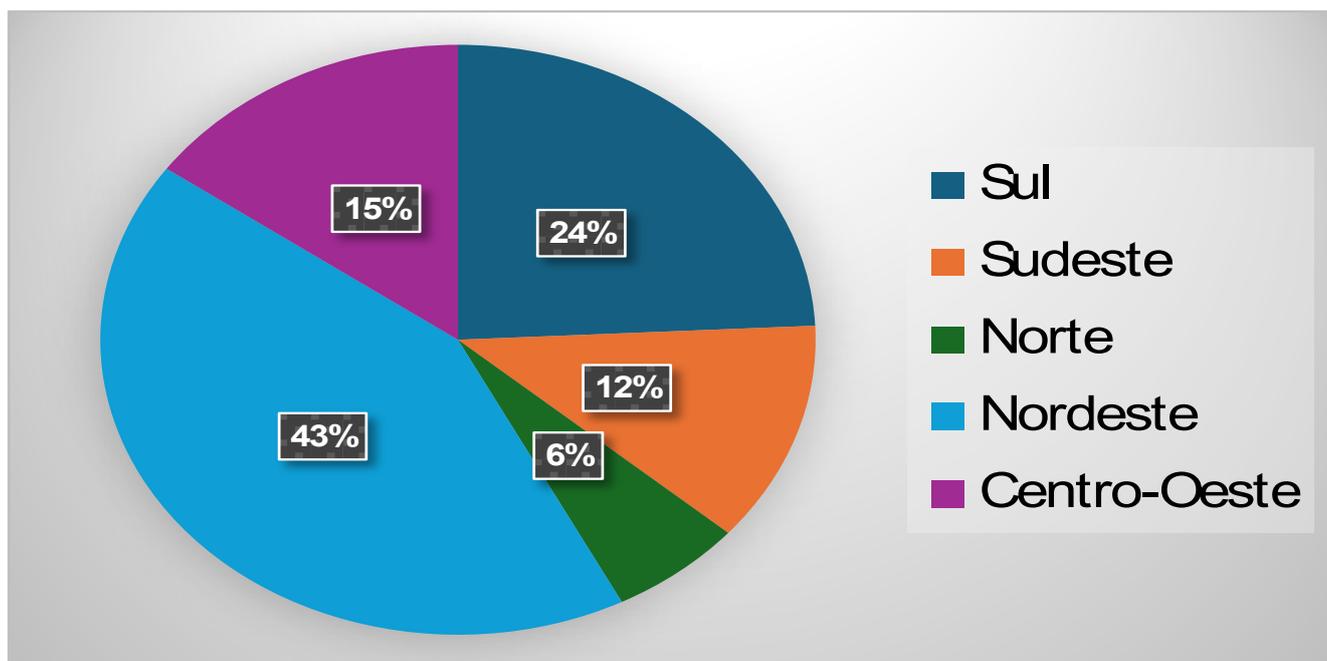
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de março do corrente ano.

Ao todo, foram analisadas 33 (trinta e três) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2025:

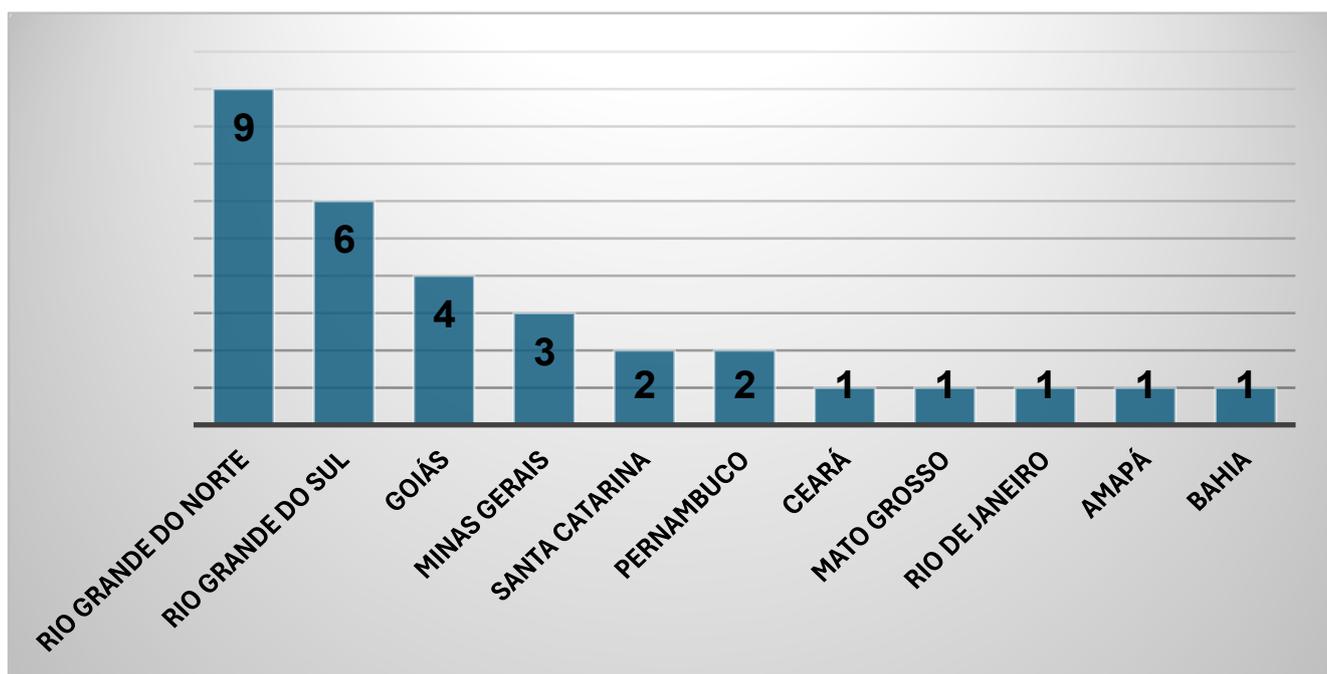


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “8” foram na região sul, “14” no nordeste, “4” na região sudeste, “5” na centro oeste e “2” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de março de 2025..

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

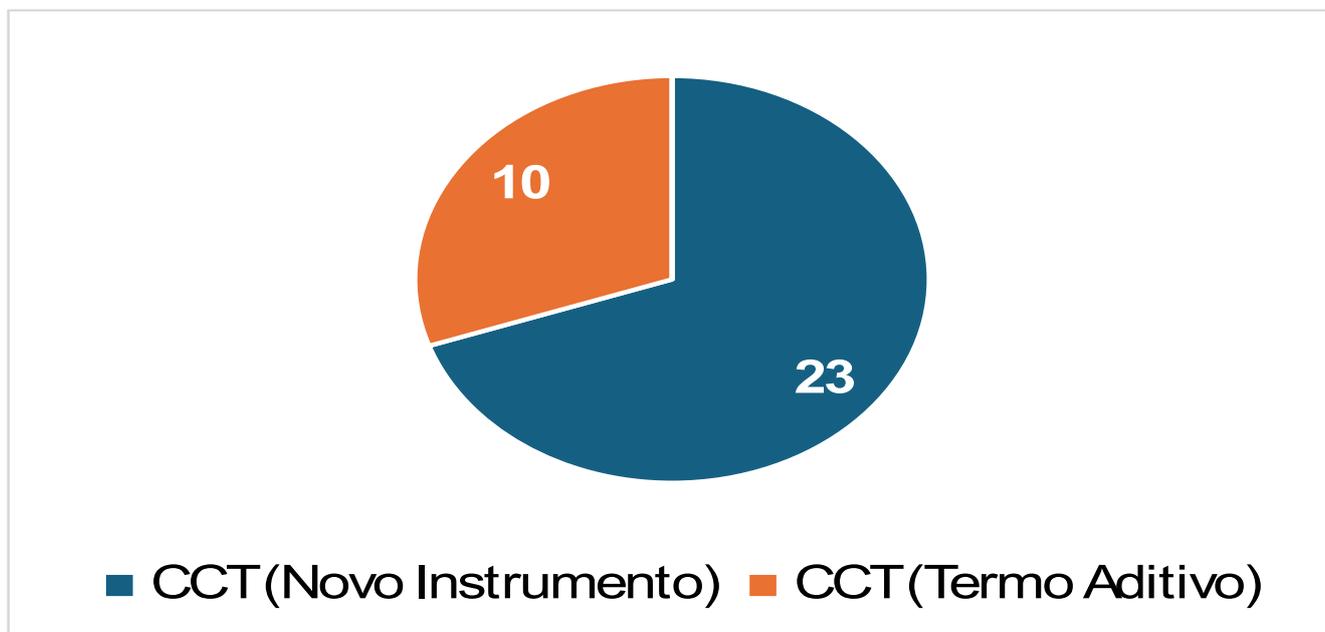


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

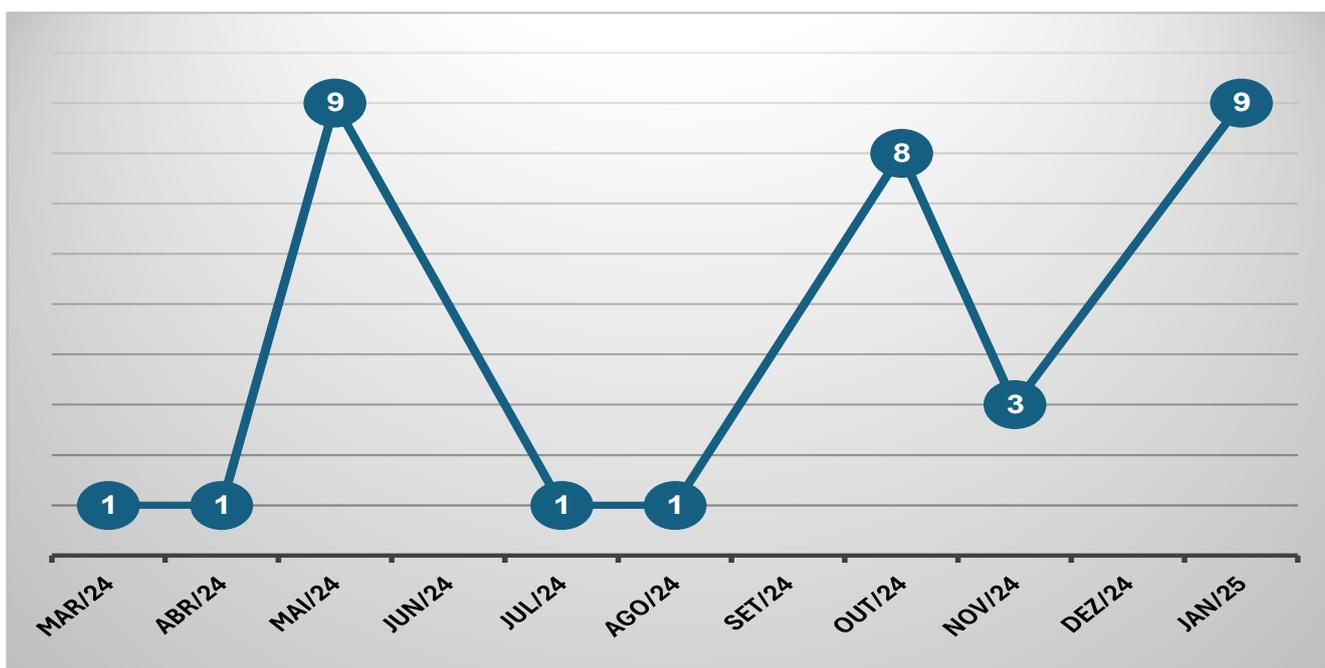


**Seção 2 - Comentários Sobre  
as Convenções Analisadas**

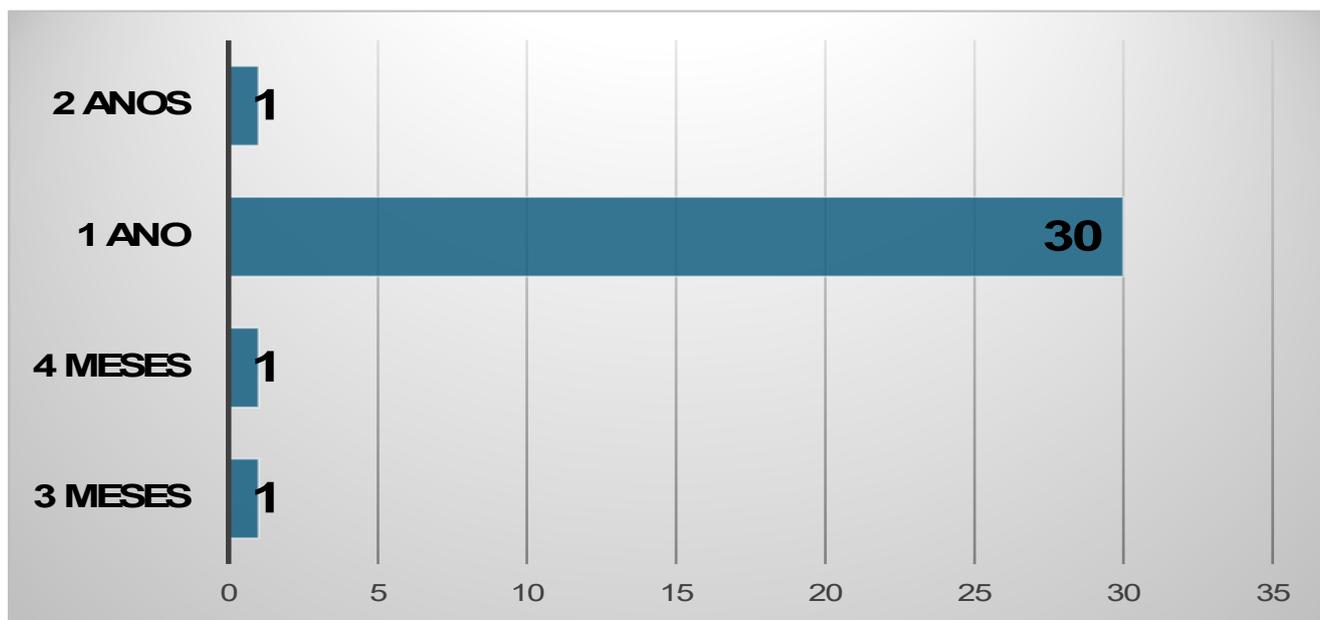
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



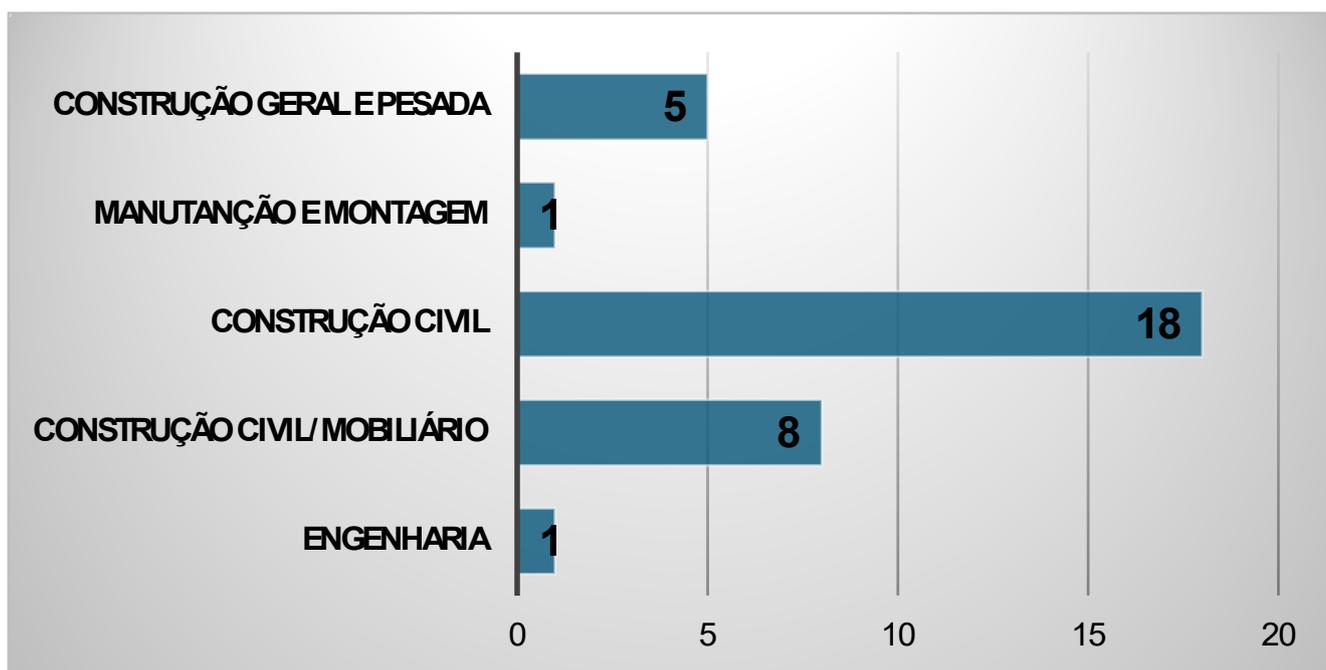
Foram encontradas 8 (oito) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



Foram identificadas apenas 5 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2025:

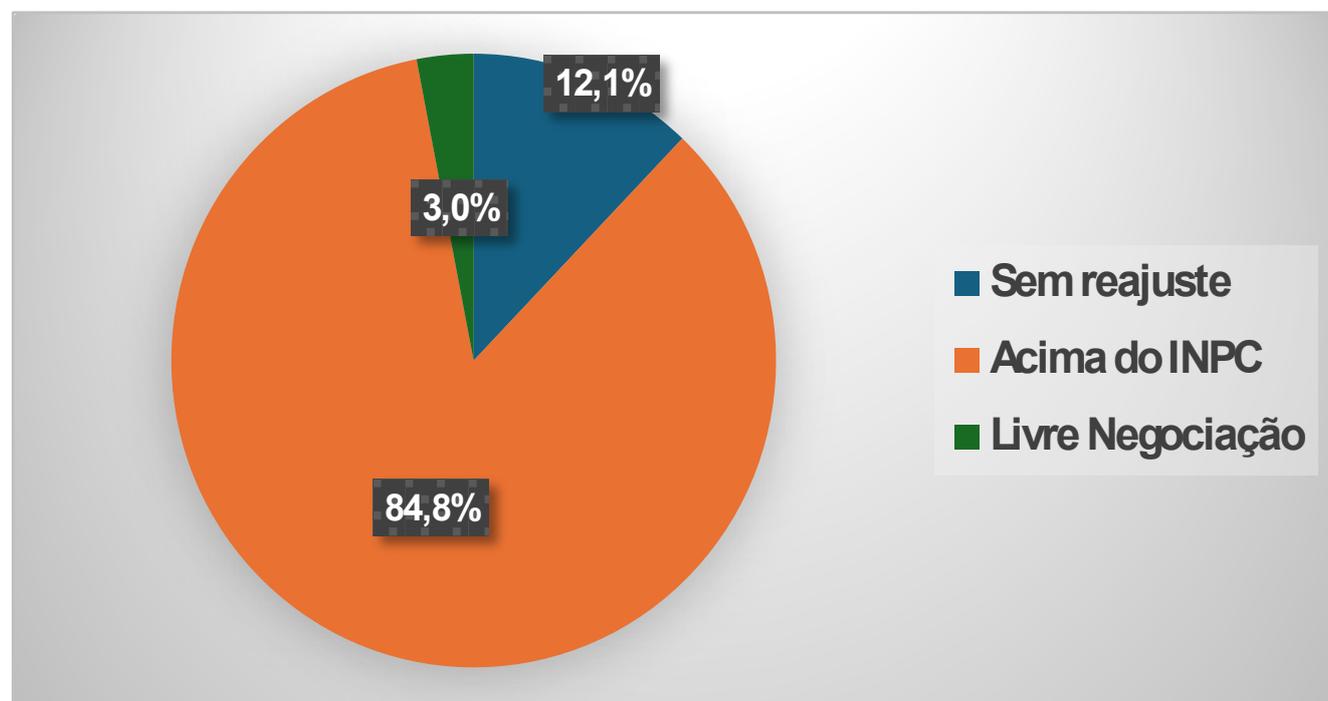


**Seção 2 - Comentários Sobre  
as Convenções Analisadas**

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:

<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>5 meses e 6 dias</b>

Das negociações analisadas, 28 (84,8%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (3%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas) e quatro (12,1%) não deram 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\$ 7.000,00 (sete mil reais) e R\$ 10.800,00 (dez mil e oitocentos reais).

## PISO SALARIAL

Dos 33 (trinta e três) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a março 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 (33 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\$ 1.538,00</b>	<b>R\$ 2.136,00</b>	<b>38,88%</b>
<b>Oficial</b>	<b>R\$ 1.821,64</b>	<b>R\$ 2.763,21</b>	<b>51,68%</b>
<b>Mestre</b>	<b>R\$ 2.669,64</b>	<b>R\$ 5.271,20</b>	<b>97,44%</b>

## Principais Benefícios

---

Da análise dos instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador do MTE identificou-se, até o presente momento, 120 tipos de cláusulas diferentes. Nesses instrumentos coletivos de trabalho (CCTs e TAs) 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 continua 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 coletivos do mês de março (12 de 15) prevêem a obrigação da contratação de seguro de vida em grupo. A previsão da contratação obrigatório determina a cobertura de morte natural e acidentária variando entre R\$ 4.000,00 reais a R\$ 26.392,00 reais. Um dos instrumentos coletivos prevê o pagamento de um valor de R\$ 24,65 reais por trabalhador, o que dará a ela uma série de coberturas assistenciais.

Há, ainda, a previsão do pagamento de um valor de R\$ 6.470,00 reais para cobertura de velório e sepultamento a dependentes pelo falecimento do empregado. Foi identificado um bônus por nascimento, no valor de até R\$ 870,00 reais, multiplicado pelo número de filho(s), nascidos vivos no mesmo parto.

## **Outros Benefícios**

---

Foram identificados no ano de 2025 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.

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.

Os instrumentos coletivos do mês de março, apenas preveram o incentivo as empresas para a implementação de cursos de alfabetização nos canteiros de obra, com o fornecimento gratuito de material escolar.

Foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% a 25% sobre o salário base) para atividades não eventuais em andaimes. E a previsão do pagamento de 15% (quinze por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) para altura entre 2 m a 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 e a permissão de horas extras aos sábados somente com acordo coletivo celebrado com o Sindicato laboral.

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 março previu algum pagamento para creche, o reembolso no valor de R\$ 600,00 reais da matrícula do filho do trabalhador.

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. O coletivo dos instrumentos do mês de março de 2025 foi uma exceção, 10 instrumentos dos 15 registrados, previram 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 02 (dois) a 3 (três) 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 março apenas dois instrumentos coletivos não 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 instrumento coletivo neste mês de março.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores, 12 (doze) dos 15 (quinze) instrumentos coletivos de trabalho do mês de março previram 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

Quase 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 15 (quinze) instrumentos registrados no Sistema Mediador em março de 2025, 3 (três) não 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;
- 1/30 (um trinta avos) de um mês de trabalho;
- 1% limitado a parcela única de R\$ 30,00;
- 1% ou 2% do salário base ou do piso de servente, limitado a R\$ 43,00;
- 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 15 (quinze) instrumentos coletivos analisados em março, 12 (doze) possuem o direito de oposição. Apenas 2 (dois) dos 12 (doze) permitem a manifestação do trabalhador por Aviso de Recebimento - AR ou o uso de e-mail ou whatsapp direcionado ao Sindicato Laboral. Dez 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 ao longo do ano de 2025:

- 10 ou 15 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 7 ou 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

Dos 15 (quinze) instrumentos coletivos do registrados em março, 9 (nove) preveem de forma obrigatória a homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicato Laborais. Em 4 (quatro) desses 9 (nove) instrumentos coletivos, a “obrigatoriedade” é somente para empresas “afiliadas” do Sindicato Patronal. Apenas em um instrumento coletivo preve a homologação de forma “recomendada” . Um instrumento coletivo também preve de forma “opcional” a homologação no Sindicato Laboral. Os contratos de trabalho obrigados a serem homologados no Sindicato obreiro nos instrumentos coletivos de março de 2025 são de 12 meses ou mais.

## Panorama Convenções

---

O TRT da 15ª região manteve, por unanimidade, condenação de empresa do setor automotivo ao pagamento de horas extras intervalares devido à não concessão integral do período de repouso para alimentação e descanso, conforme previsto no artigo 71 da CLT.

O colegiado seguiu entendimento que afastou validade da negociação coletiva setorial que havia reduzido o intervalo para 30 minutos. Na reclamação trabalhista, o trabalhador alegou que seu intervalo para descanso e alimentação foi reduzido para 30 minutos, enquanto a legislação determina mínimo de uma hora para jornadas superiores a seis horas diárias.

Ao analisar o recurso da empresa, o relator, reforçou o entendimento de que o intervalo intrajornada é um direito indisponível, não podendo ser reduzido por negociação coletiva sem autorização expressa do Ministério do Trabalho, conforme previa o artigo 71, §3º, da CLT na época dos fatos.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou as Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A (Usiminas) a pagar a um metalúrgico o adicional de periculosidade no percentual de 30% sobre a remuneração, e não apenas de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco. A decisão segue o entendimento do TST de que o pagamento da parcela não pode ser negociado e reduzido em normas coletivas.

No TST, prevalece o entendimento de que o pagamento do adicional de periculosidade é uma medida de saúde e segurança do trabalho garantido por norma de ordem pública, e é vedada qualquer forma de mitigação desse direito. Assim, acordos ou convenções coletivas de trabalho não podem flexibilizar o percentual em patamar inferior ao legal, ainda que proporcional ao tempo de exposição ao risco.

O Supremo Tribunal Federal fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva (Tema 1.046 de repercussão geral). A

## Panorama Convenções

---

tese valida acordos e convenções coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Uma assembleia virtual transmitida por um site de streaming, uma votação assíncrona feita por aplicativo ou site são válidos para os fins da CLT?

A assembleia é o órgão máximo e soberano do sindicato é nela que ocorrem: eleições, discussão sobre a pauta de reivindicações, aprovação das contribuições dos associados, prestação de contas, aprovação dos acordos ou convenções coletivas, autorização para ajuizamento de dissídio coletivo e deliberação sobre greve.

Independentemente da lei, a assembleia sindical é, na prática destas organizações, o espaço primordial de deliberação. Em geral, os estatutos dos sindicatos estabelecem à assembleia geral as atribuições citadas na CLT acrescidas de outras.

Na decisão de primeira instância, houve a defesa da tecnologia da informação como meio de ampliação da participação dos trabalhadores nas assembleias sindicais. No processo de nº 0000447-85.2024.5.05.0194, a recente decisão da 4ª Vara do Trabalho de Feira de Santana compreendeu que a utilização da tecnologia da informação para discussão de acordos coletivos com abrangência estadual garante a efetiva participação dos trabalhadores.

Na terceira instância, foi encontrada uma manifestação de caráter incidental do TST sobre a validade de uma assembleia virtual. A SDI-II, ao analisar a estabilidade de um dirigente sindical, apreciou a validade da sua eleição através de assembleia virtual. Nesta oportunidade, foi decidido que as deliberações poderiam ser válidas em virtude do estado de calamidade pública, com base na previsão do artigo 4º e 5º da Lei nº 14.010/2020.

## Panorama Convenções

---

A adoção de ferramentas tecnológicas pode viabilizar uma capilarização da ação sindical e aproximação maior entre lideranças e base. Na prática, percebe-se que alguns sindicatos já estão inserindo em seus mecanismos de diálogo ações intermediadas pelo uso de tecnologia: divulgação de pautas em sites, formulários, assembleias virtuais e divulgação de paralisações e greves por meio de redes sociais e promoção da imagem em mídias digitais. Todo esse processo de inserção de tecnologias de comunicação ainda foi acelerado pela pandemia, quando o distanciamento social foi imposto para diversos trabalhadores.

Alguns atos praticados pelo sindicato possuem procedimentos previstos em Lei, a exemplo da convocação de assembleias de negociação, neste caso a realização deste ato por meio de tecnologia pode ser alvo de questionamento no âmbito do judiciário.

Como expressão da autonomia e liberdade sindical, se o estatuto sindical estabelecer a forma digital (aplicativo, site, plataforma, etc.) para a realização e a votação na assembleia, tal escolha deve ser respeitada pelo Judiciário.

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido de um sindicato do Distrito Federal para que uma empresa fosse obrigada a repassar contribuições referentes a cada empregado para a assistência odontológica prestada pela entidade, conforme previa norma coletiva.

Segundo o colegiado, o sindicato, ao instituir uma cobrança compulsória de contribuição patronal em seu favor, contraria os princípios da autonomia e da livre associação sindical.

No recurso ao TST, a companhia argumentou que a obrigação desvirtua as atribuições sindicais porque a empresa funcionaria como mantenedora do sindicato.

## Panorama Convenções

---

O relator do recurso, ministro Evandro Valadão, explicou que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST considera inválida a cláusula convencional que estabelece o pagamento de contribuição pela empresa para o sindicato profissional.

O motivo é que isso abre a possibilidade de ingerência da categoria econômica na categoria profissional, o que violaria a liberdade e a autonomia sindicais.

Segundo o ministro, esse entendimento vale mesmo que os recursos se destinem a programas de assistência social ou a finalidades sociais, porque seu objetivo é coibir qualquer prática que possa afetar a liberdade e a autonomia sindicais, garantidas na Constituição da República e na Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo 49/1952).

Em meados de março o Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo em vista o término do prazo de 180 (cento e oitenta) dias para a atualização dos dados do mandato de sua diretoria no Sistema CNES, a partir da publicação do Edital de Notificação no DOU de 01/07/2024 | Edição: 124 | Seção: 3 | Página: 165-179 e, considerando que as entidades elencadas no despacho de 14 de março de 2025 permanecem desatualizadas, com fundamento na Análise Técnica 47 (4868878), resolveu cancelar o registro sindical de 128 (cento e vinte e oito) entidades sindicais, nos termos do art. 38, inciso IV, da Portaria 3.472/2023.

## **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