

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 054 | maio 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 abril de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de abril 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

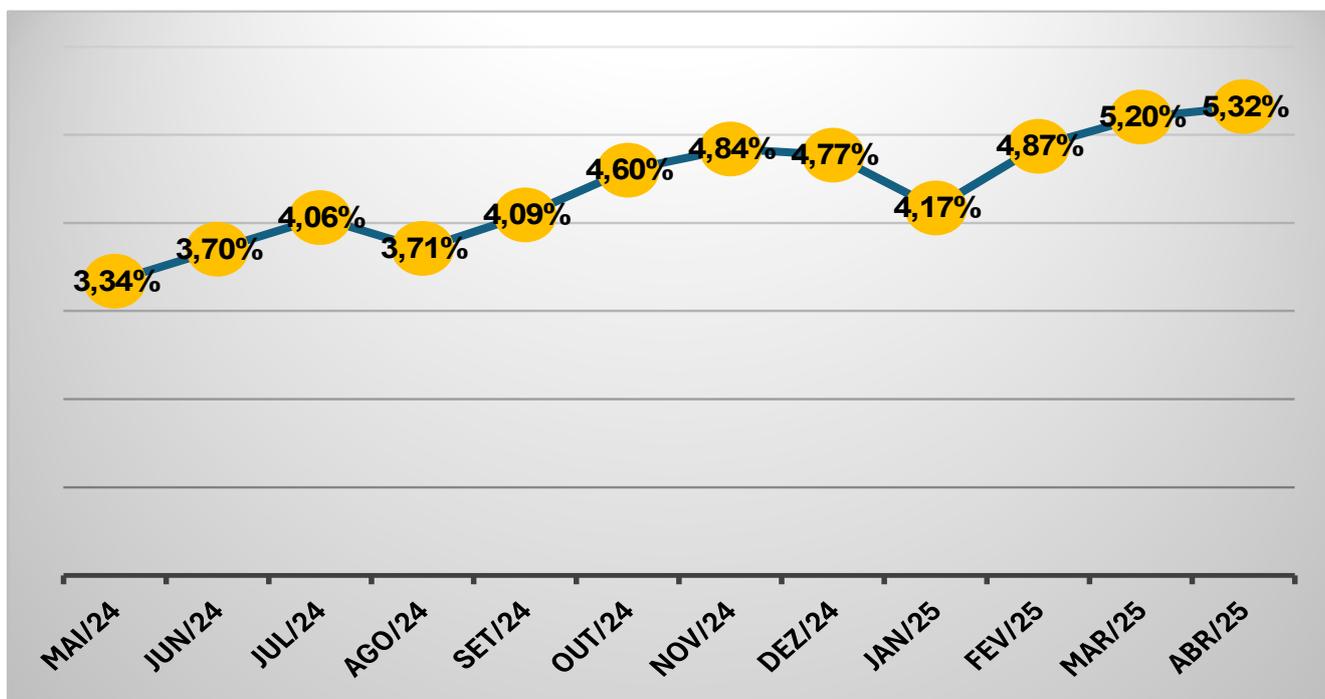
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

38Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**5**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
abril/25**5,32%**INPC acumulado em 12
meses até abril/2025**1**Instrumento de abril/25
é retroativo a maio de
2024**4,5%**Menor percentual de rea-
juste em abril/25**5,83%**Maior percentual de
reajuste em abril/25

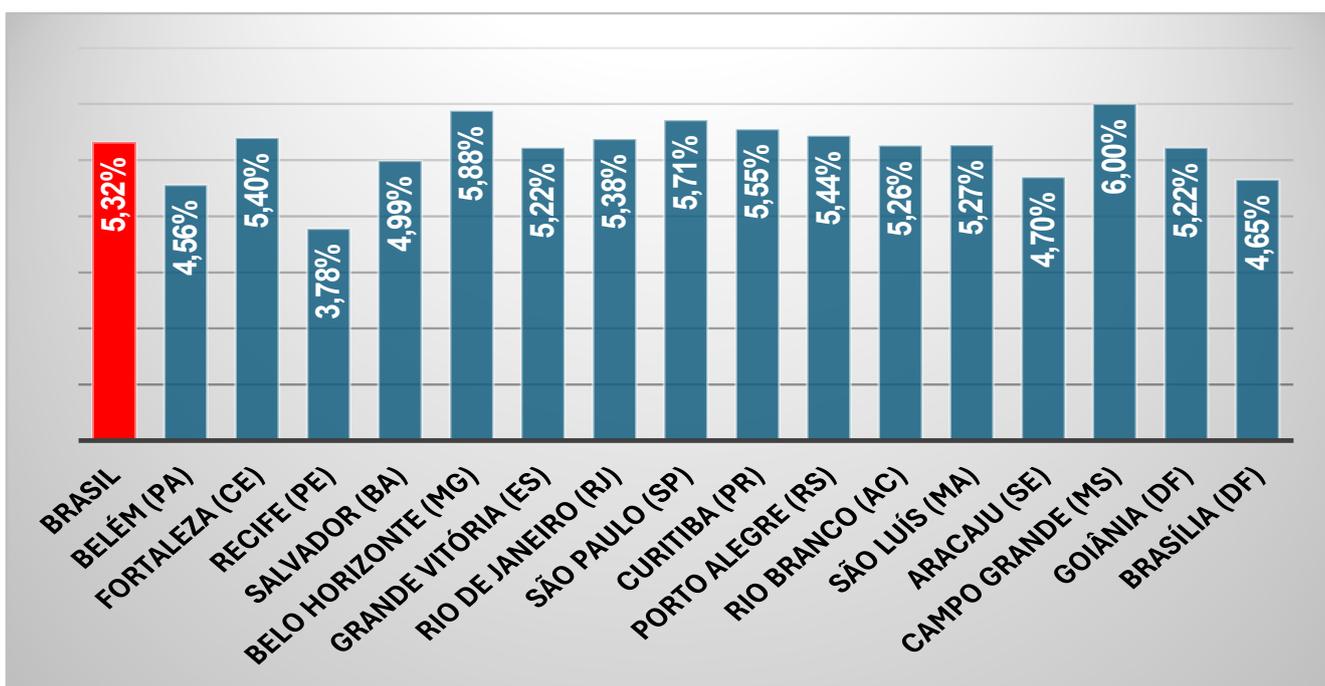
Pisos Salariais (abril/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.564,20	R\$ 1.685,00
Meio Oficial	R\$ 1.630,20	R\$ 2.066,01
Oficial	R\$ 2.186,80	R\$ 2.513,91
Mestre	R\$ 3.750,00	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

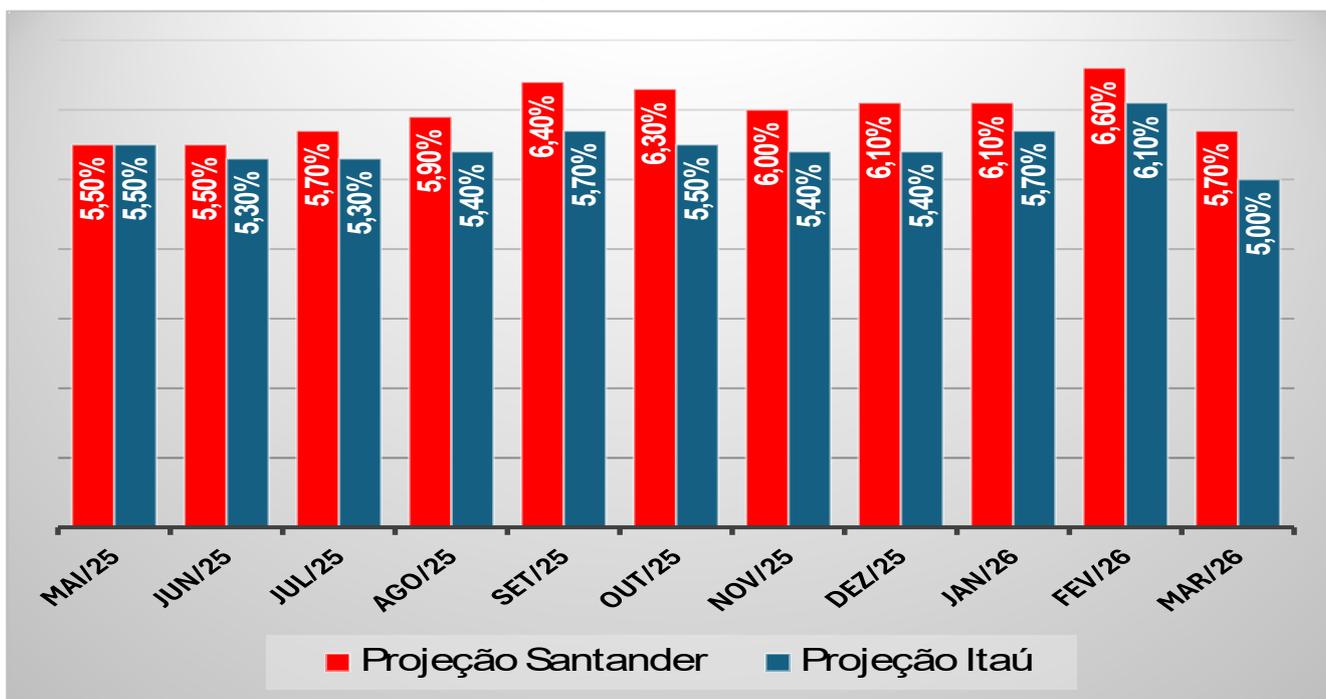
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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	6,0% ^(*)	2,90%	2,50%	R\$ 1.647,03
R\$ 1.518,00	5,4% ^(**)	2,90%	2,50%	R\$ 1.637,92

(*) Projeção Santander

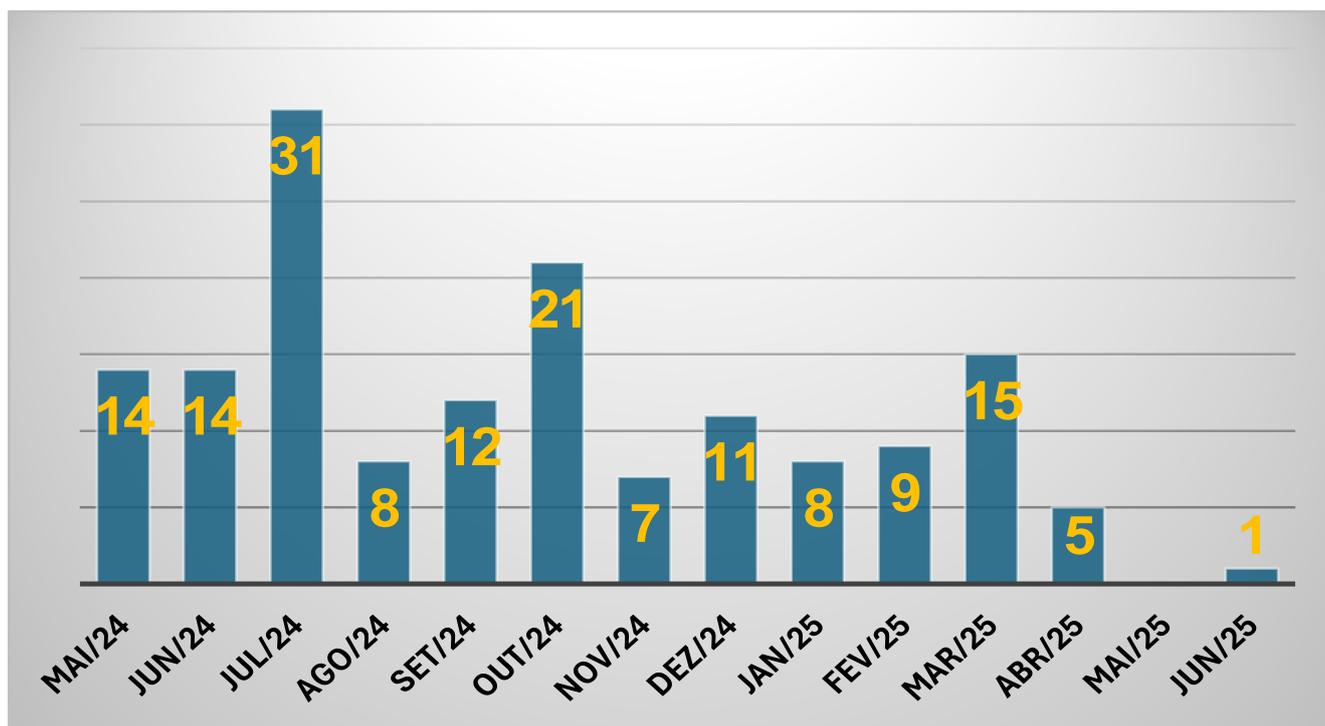
(**) Projeção Itaú

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

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

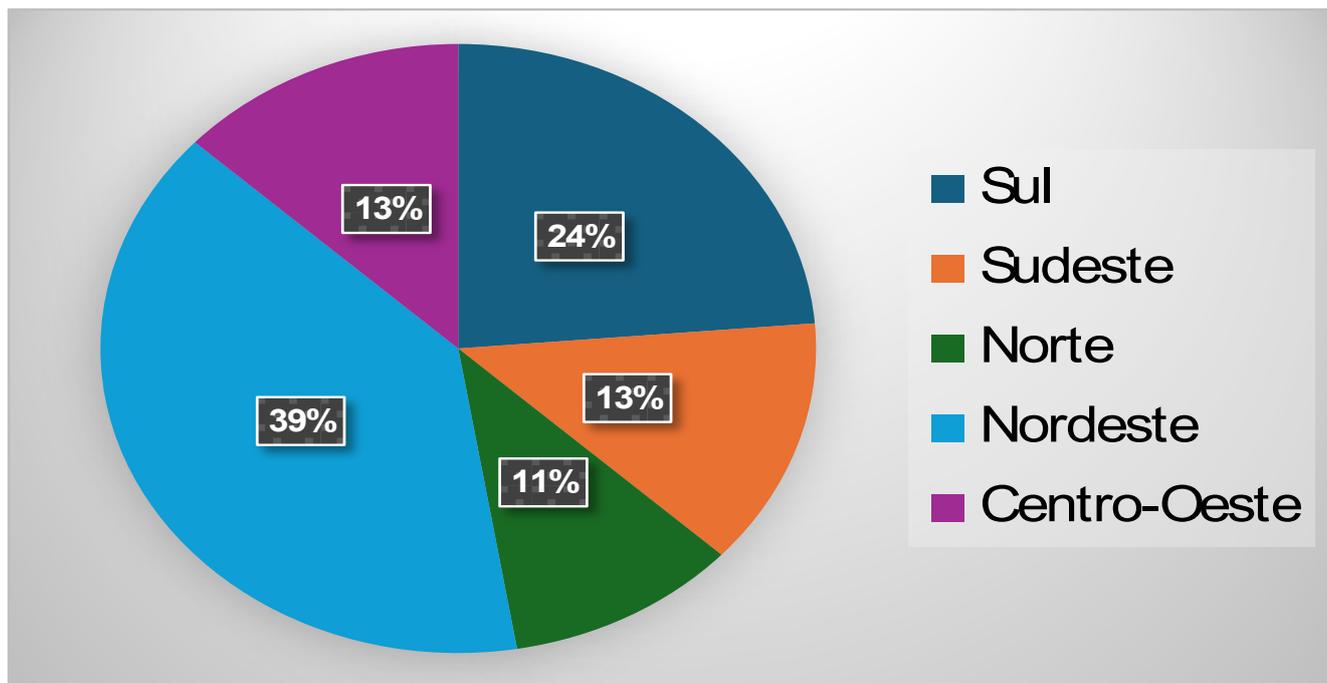
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de abril do corrente ano.

Ao todo, foram analisadas 38 (trinta e oito) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de abril de 2025:

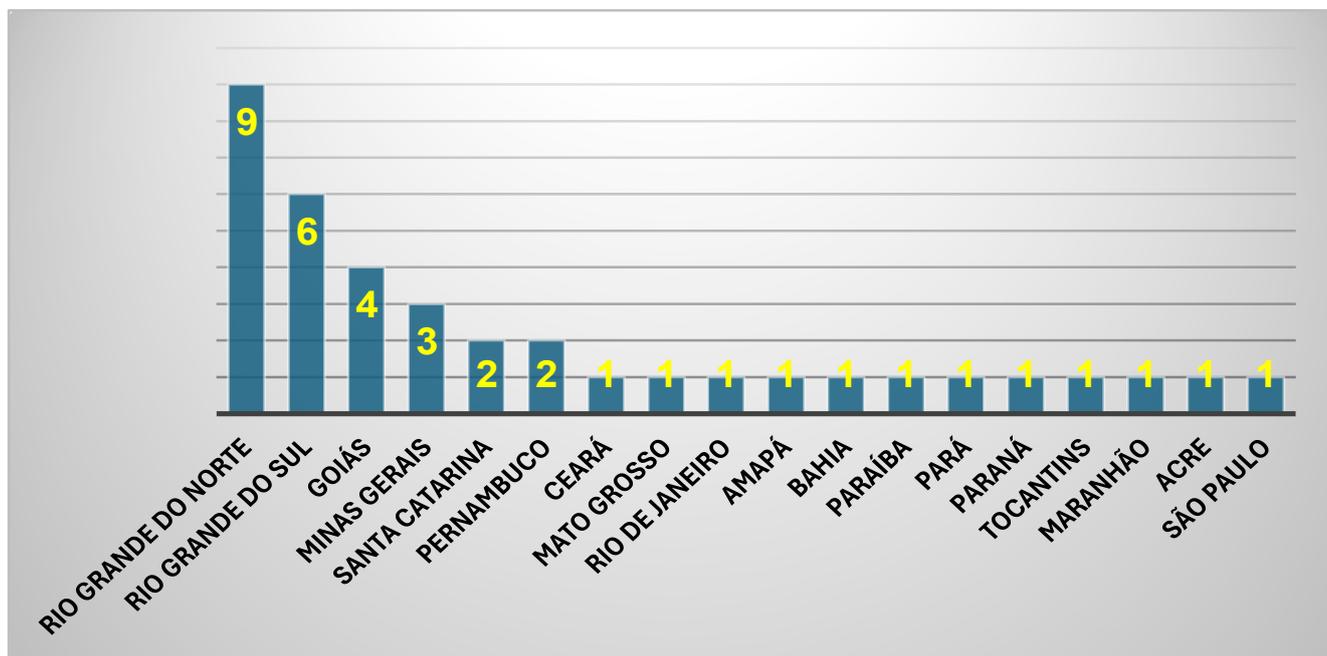


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “9” foram na região sul, “15” no nordeste, “5” na região sudeste, “5” na centro oeste e “4” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a 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:

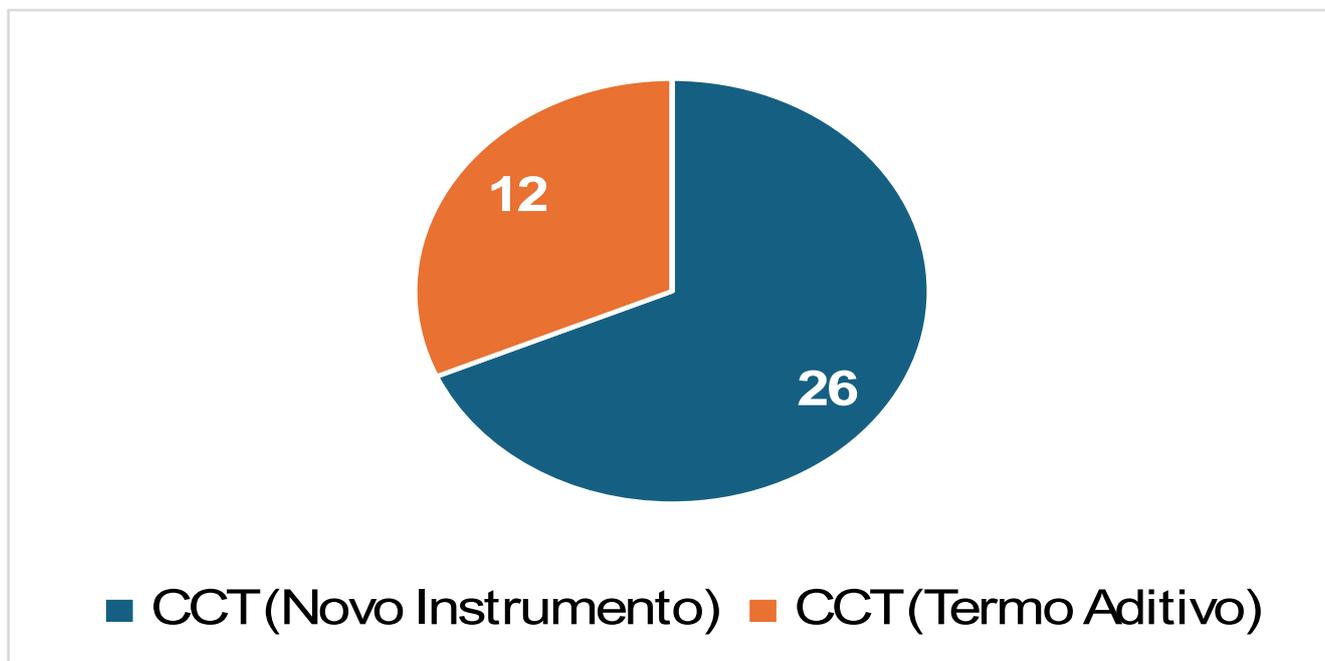


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

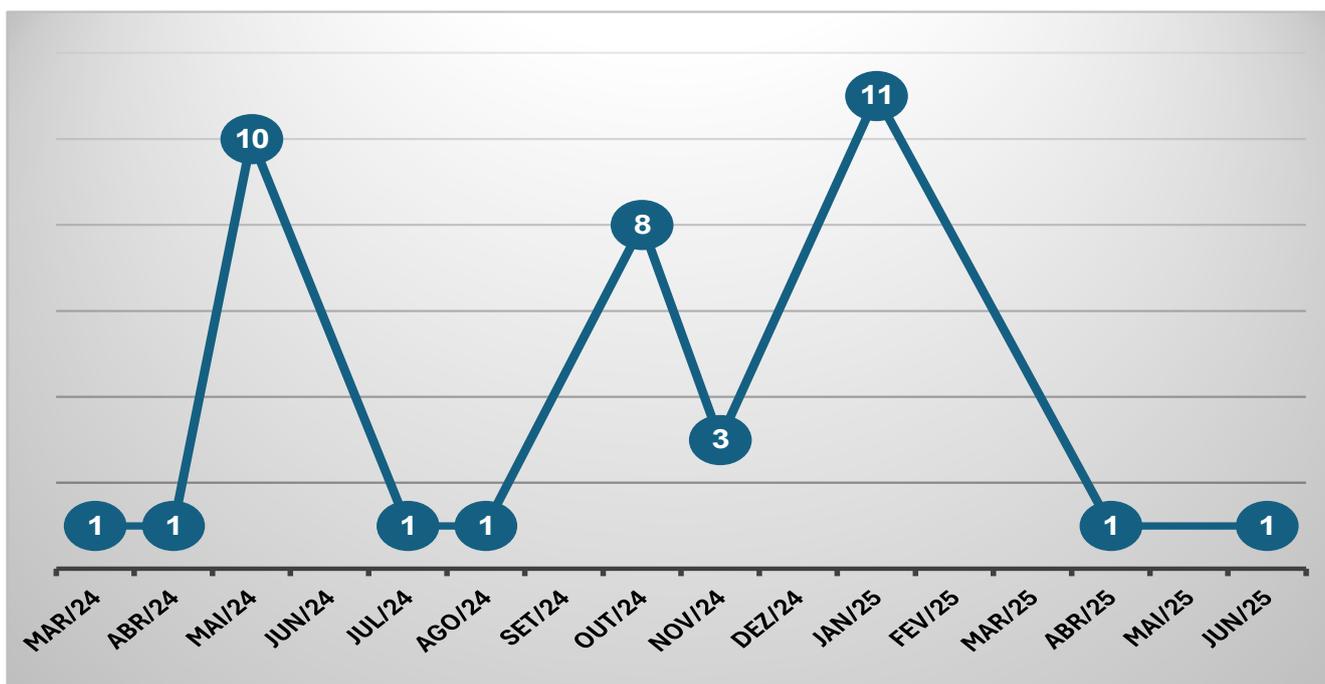


**Seção 2 - Comentários Sobre
as Convenções Analisadas**

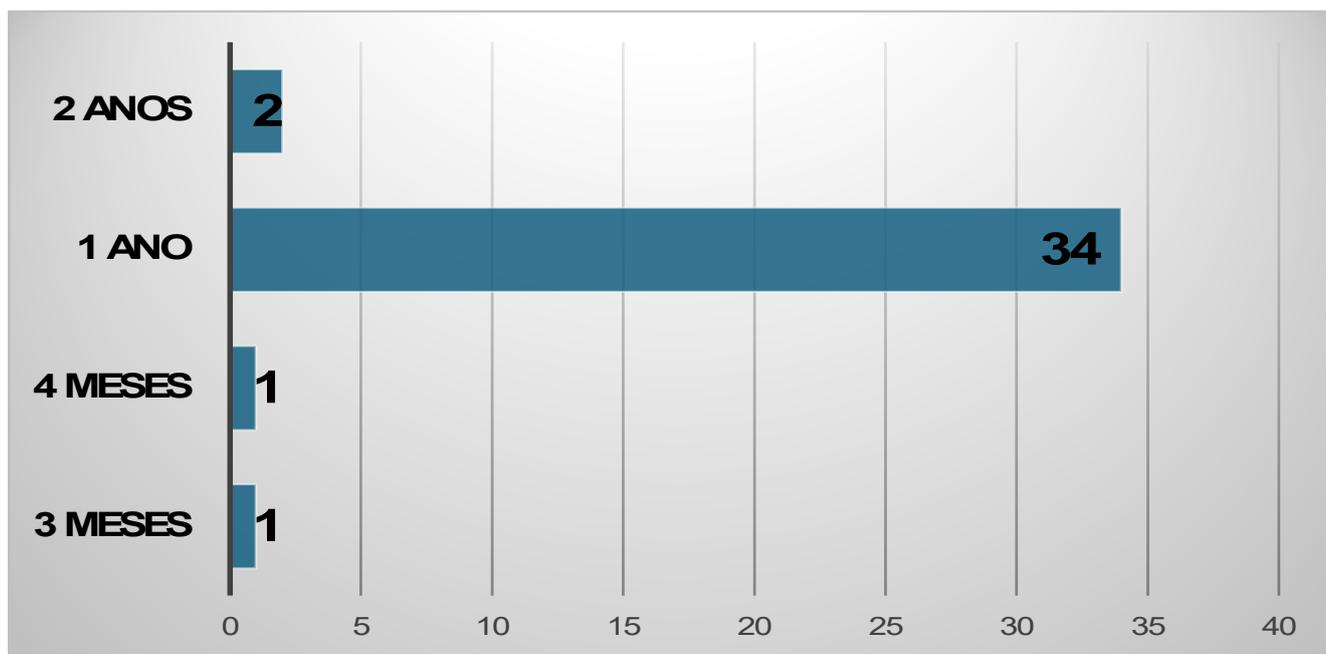
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



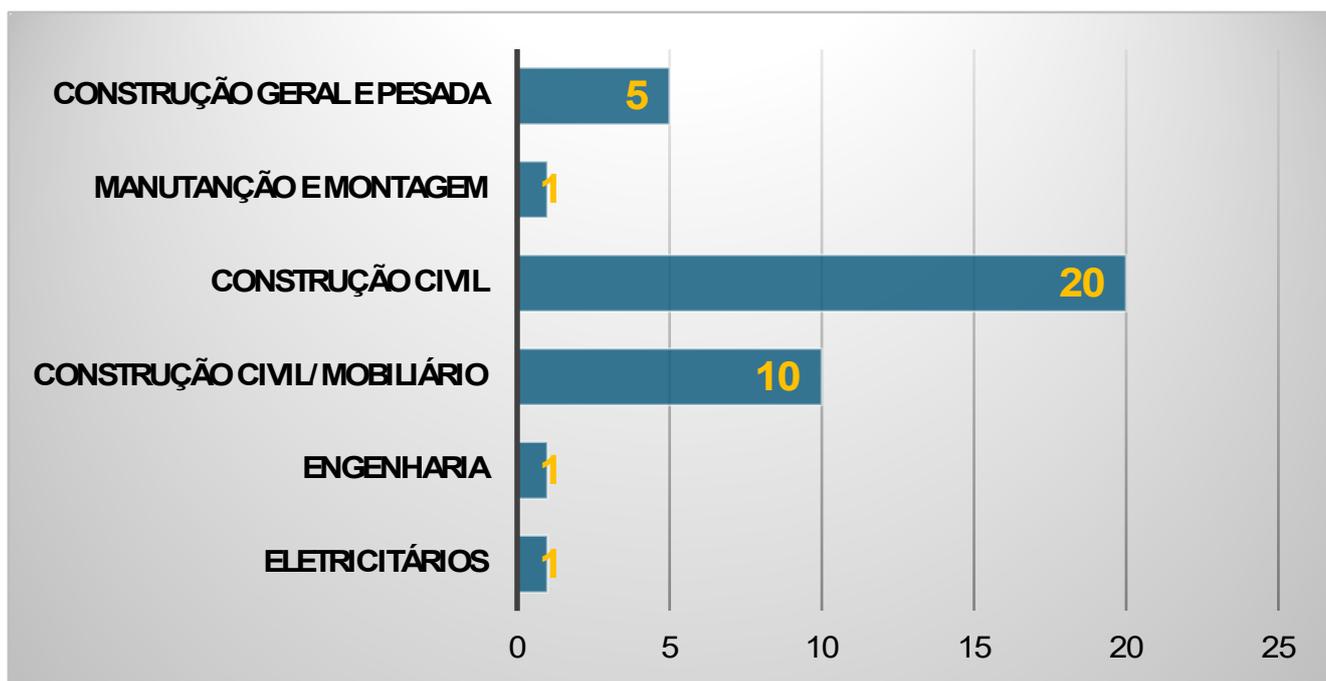
Foram encontradas 10 (dez) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



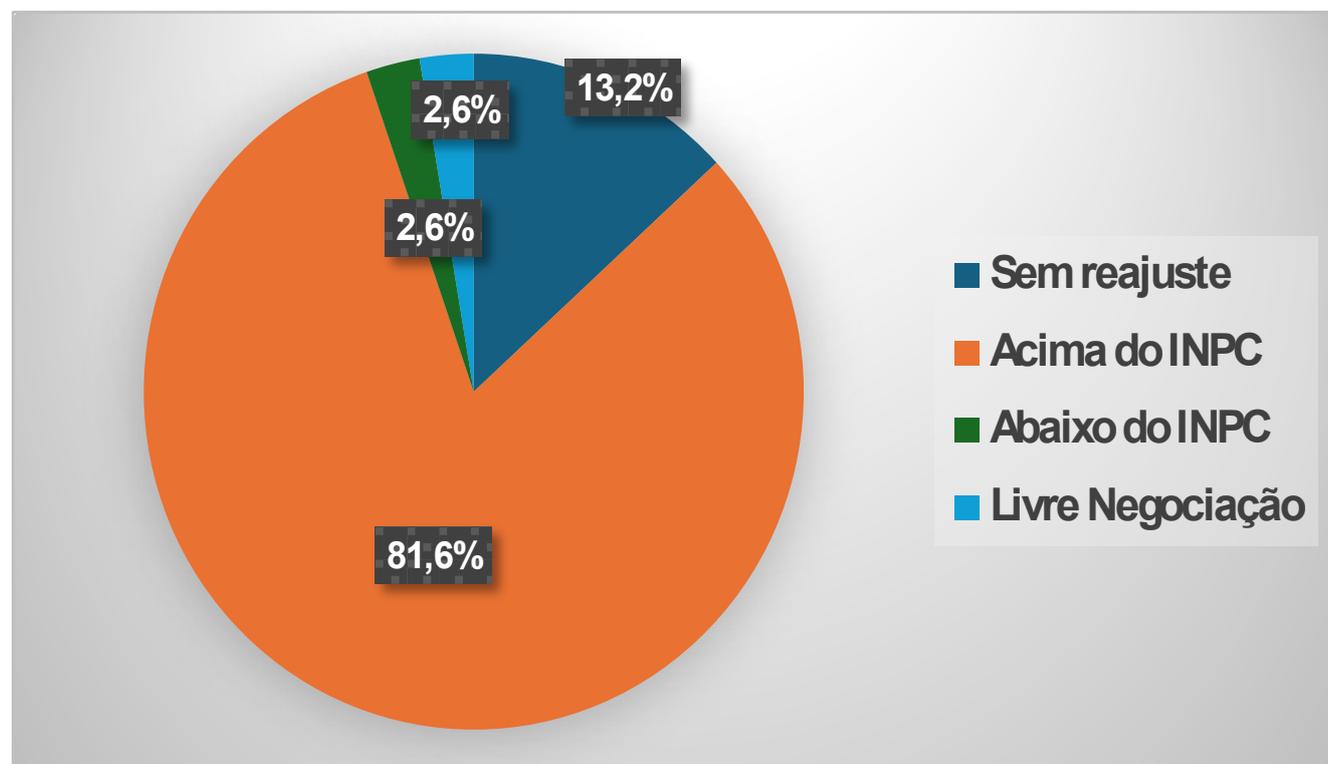
Foram identificadas apenas 6 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de abril de 2025:



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:

Tempo	Meses
Mais Longo	336 dias
Mais Curto	3 dias
Média	5 meses e 4 dias

Das negociações analisadas, 31 (81,6%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (2,6%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), uma (2,6%) reajustou abaixo do INPC e cinco (13,2%) 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 de R\$ 5.921,09 a R\$ 7.376,26. 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) a R\$ 10.800,00 (dez mil e oitocentos reais).

PISO SALARIAL

Dos 38 (trinta e oito) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a abril 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 (38 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.428,00	R\$ 1.880,00	31,65%
Meio Oficial	R\$ 1.538,00	R\$ 2.136,00	38,88%
Oficial	R\$ 1.821,64	R\$ 2.763,21	51,68%
Mestre	R\$ 2.669,64	R\$ 5.271,20	97,44%

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.

Em abril, um dos Termos Aditivos registrados foi exclusivo para a cobertura de “Seguro de Vida”. A previsão da contratação obrigatório determina a cobertura de morte natural e acidentária de R\$ 50.000,00 a R\$ 67.761,19. Outros Termos Aditivos registrado no mês de abril, previram seguros de vida por morte de qualquer natureza e invalidez permanente do emprego no valor entre R\$ 21 a R\$ 29 mil reais.

Há, ainda, a previsão do pagamento de um valor de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.048,94 reais para cobertura de velório e sepultamento a dependentes pelo falecimento do empregado. Também há a previsão do pagamento de R\$5.082,10 em caso de falecimento do cônjuge do empregado segurado e/ou filho até 21 anos de idade.

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.

O período de estabilidade da gestante no ano de 2025 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.

Em 2025, 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 em caso de convocação extraordinária nos domingos e feriados e a permissão de horas extras aos sábados somente com acordo coletivo celebrado com o Sindicato laboral. Foi encontrada uma previsão em uma Convenção Coletiva, onde a hora extra será considerada como tal, somente a partir da 176ª hora (mês 30 dias) 184ª hora (mês 31 dias).

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), nenhum instrumento coletivo do mês de abril previu algum pagamento para creche ou mesmo o seu reembolso.

Vale lembrar, que 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. Somente uma Convenção Coletiva no mês registrada no mês de abril previu o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas e mesmo assim, no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não tem sido encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente.

As variações em 2025 tem sido liberações variando 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.

Em sentido contrário a decisão do STF, foi identificado cláusula em abril que não limita a estabilidade sindical dos dirigentes laborais, estendendo essa estabilidade para toda a diretoria, até o último suplente. A única limitação definida nessa cláusula foi limitar esse benefício a um diretor por empresa.

Já em relação ao acesso dos dirigentes sindicais laborais, no mês de abril foram registradas duas Convenções Coletivas que tratam dessa questão.

Em ambas, há liberação expressa, para dirigentes sindicais laborais possam adentrar dentro dos canteiros de obra, desde que previamente autorizados e identificados, para a promoção das atividades sindicais junto aos empregados. Apenas uma delas, estipula um período prévio de 48 horas para solicitação do Sindicato Laboral as empresas para a visita sindical.

Há ainda, a determinação para todas as empresas alcançadas por uma determinada CCT, a permissão de pelo menos 1 (uma) reunião anual no canteiro de obras, dentro da jornada do trabalhador, podendo, inclusive, ser realizada somente nos horários finais das jornadas diárias (final da jornada da manhã ou final da jornada da tarde).

Segurança e Saúde no Trabalho

Praticamente em todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No mês de abril apenas dois instrumentos coletivos não abordaram questões de SST em seu conteúdo. Seguindo a mesma tendência de 2024, uma determinação 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 ou a 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 dois instrumento coletivo no mês de abril.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores, 3 (três) dos 5 (cinco) instrumentos coletivos de trabalho do mês de abril 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 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. 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 uma cláusula onde o trabalhador deve comunicar a empresa em 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 5 (cinco) instrumentos registrados no Sistema Mediador em abril de 2025, somente 2 (dois) não prevêm cláusula sobre essa modalidade.

Não há uma unanimidade quanto aos valores praticados pelas entidades laborais em 2025, variando entre 1% (um) por cento em um mês até 24% (vinte e quatro) por cento por ano:

- desconto de R\$ 15 reais a R\$ 50 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%, 1,5% 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 5 (cinco) instrumentos coletivos analisados em abril, 3 (três) possuem o direito de oposição. Dois instrumentos permitem a manifestação do trabalhador por Aviso de Recebimento - AR ou o uso de e-mail direcionado ao Sindicato Laboral. Apenas 1 (um) instrumento coletivo 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 5 (cinco) instrumentos coletivos do registrados em abril, 2 (dois) preveem a homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicato Laborais. Em 1 (um) desses 2 (dois) instrumentos coletivos, a “obrigatoriedade” é somente para os empregados com mais de 24 (vinte e quatro) meses na mesma empresa. Um instrumento coletivo também preve de forma “opcional” a homologação no Sindicato Laboral.

Panorama Convenções

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a legalidade de uma norma coletiva da Vale S.A. que dispensava empregados com nível superior do registro de ponto. O colegiado seguiu o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconhece a validade de acordos e convenções coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas não previstos na Constituição, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao recorrer ao TST, o trabalhador argumentou que a norma coletiva não poderia afastar o direito ao controle de jornada. No entanto, a ministra relatora, Morgana Richa, ressaltou que o STF já firmou o entendimento de que acordos coletivos podem flexibilizar certos direitos trabalhistas, desde que não afetem garantias fundamentais e indisponíveis.

Segundo ela, o controle de jornada não é um direito absolutamente indisponível protegido pela Constituição, razão pela qual foi considerada legítima a cláusula que dispensava os empregados de nível superior do registro de ponto. Dessa forma, os pedidos formulados pelo engenheiro foram definitivamente rejeitados. A decisão foi unânime.

Outro ponto a destacar é o limite e a proteção de dados pessoais dos empregados nas normas coletivas. É importante pontuar que o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho, negociados entre sindicatos e empresas.

Contudo, os limites dessa negociação sempre foi um ponto controvertido sobre o qual a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) se debruçou, reforçando o papel das normas coletivas ao consagrar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, previsto no artigo 611-A da CLT.

Panorama Convenções

Além do mais, esse princípio foi referendado através da tese estabelecida pelo STF no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1.121.633 (Tema 1.046), ao estabelecer que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas 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”, fortalecendo sobremaneira as negociações coletivas, abrindo caminho para que diversos temas trabalhistas passassem a ser livremente tratados pelos sindicatos e empregadores com a devida segurança jurídica.

Essas alterações tiveram o objetivo de conferir maior autonomia às partes para regular determinados aspectos da relação de emprego, respeitando, contudo, direitos constitucionalmente assegurados e a própria hierarquia normativa.

Todavia, a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD) entrou em vigor em 2020, trazendo uma série de obrigações relativas ao tratamento de dados pessoais pelas empresas, inclusive no âmbito trabalhista.

Embora a autonomia negocial coletiva permita, em tese, a pactuação de cláusulas que versem sobre aspectos diversos da relação de emprego, há direitos que permanecem fora do alcance da negociação, por serem considerados indisponíveis ou essenciais, como é o caso do direito à privacidade (artigo 5º, inciso X, da CF) e à proteção de dados pessoais, incluída como direito fundamental no artigo 5º, LXXIX da Constituição através da Emenda Constitucional nº 115/2022.

Nesse contexto, em recente decisão de fevereiro de 2025, o TST analisou cláusulas normativas que determinavam o repasse de dados pessoais dos empregados a uma empresa gestora de cartões de descontos, objetivando a implementação de benefícios.

Panorama Convenções

O tribunal entendeu que tais cláusulas, ao estabelecerem o fornecimento compulsório dos dados (como nome completo, CPF, telefone, e-mail, data de nascimento e nome da mãe), violavam a LGPD e o direito fundamental à privacidade.

Na decisão, ficou evidenciado que o TST considerou indevida a incidência do entendimento do STF sobre o Tema 1.046, pois, embora este resguarde a possibilidade de negociação coletiva sobre direitos trabalhistas, não abrange direitos fundamentais à privacidade e à proteção de dados. O acórdão destaca, ainda, que o consentimento prévio do titular do dado em algumas situações é condição essencial, conforme previsto em lei, e que esses direitos, por sua natureza, não podem ser afastados por meio de norma coletiva.

A decisão do TST reforça que, não obstante a primazia do negociado sobre o legislado em matéria trabalhista, nem todos os direitos podem ser negociados, sobretudo aqueles de natureza fundamental e absolutamente indisponíveis. A proteção à intimidade e à privacidade permanecem inegociáveis, mesmo quando o intuito do acordo ou convenção coletiva seja promover benefícios aos trabalhadores.

A intensificação das negociações coletivas após a reforma trabalhista representa avanço significativo para a autonomia das partes na regulação das relações de trabalho e emprego. Contudo, a prevalência do negociado sobre o legislado não é irrestrita: direitos de índole fundamental, como a intimidade, a vida privada e, por consequência, a proteção de dados pessoais, permanecem resguardados pela Constituição e pela LGPD.

O pagamento de valores diferenciados de vale-alimentação e vale-refeição entre comissionados e empregados estabelecido em norma coletiva é legal. Com essa decisão, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso do Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde do Rio Grande do Sul (Sindisaúde-RS) que pedia a

Panorama Convenções

equiparação dos valores pagos pela Unimed Porto Alegre. Segundo o colegiado, o benefício não é um direito indisponível e, portanto, é passível de flexibilização.

Segundo o relator do recurso de revista do sindicato ao TST, ministro Breno Medeiros, salários diferentes com valores de auxílio-alimentação diferentes não caracterizam ofensa ao princípio da isonomia. No caso, o pagamento diferenciado observa a carga horária dos trabalhadores em cargo de confiança, conforme estabelecido por meio de norma coletiva.

Medeiros lembrou a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 1046) que prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que não envolva direitos indisponíveis. Nesse sentido, vale-alimentação e vale-refeição não são tratados na Constituição Federal como direitos indisponíveis, o que afasta a aplicação do princípio da isonomia, privilegiando a autonomia das partes.

Reconhecendo a validade de normas coletivas contrárias à lei, mas, para beneficiar os trabalhadores, decidiu a Justiça do Trabalho da 15ª Região (Proc. 0010445-48.2024.5.15.0049) manter a proibição de terceirização de atividades de um hospital, nos termos do que foi estabelecido pelas partes em acordo coletivo de trabalho, afirmando que:

“Quanto à validade da cláusula normativa que proíbe a terceirização, não assiste razão à parte ré. Afinal, em que pese a licitude da terceirização de atividades pelas empresas, conforme entendimento consagrado na Súmula 331 do C. TST, inexistente impedimento para que os sindicatos das categorias profissional e econômica, diante da garantia de negociação coletiva assegurada por meio do artigo 7º, XXVI, da Constituição da República e do artigo 611, caput, da CLT, possam deliberar no sentido de vedar a terceirização de todas ou de determinadas atividades do setor de atuação.”

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