

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 055 | junho 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 maio de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de maio 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

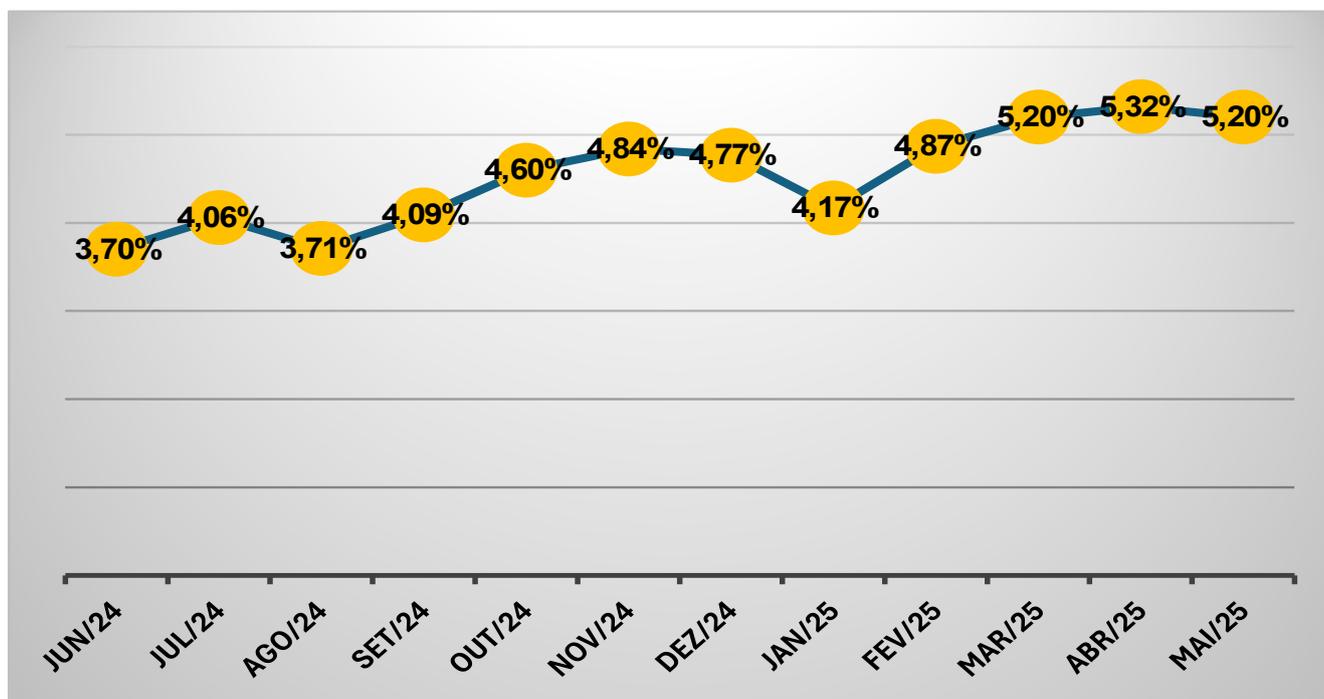
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

63Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**25**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
maio/25**5,20%**INPC acumulado em 12
meses até maio/2025**7**Instrumento de
maio/25 é retroativo a
janeiro de 2025**5%**Menor percentual de rea-
juste em maio/25**7%**Maior percentual de
reajuste em maio/25

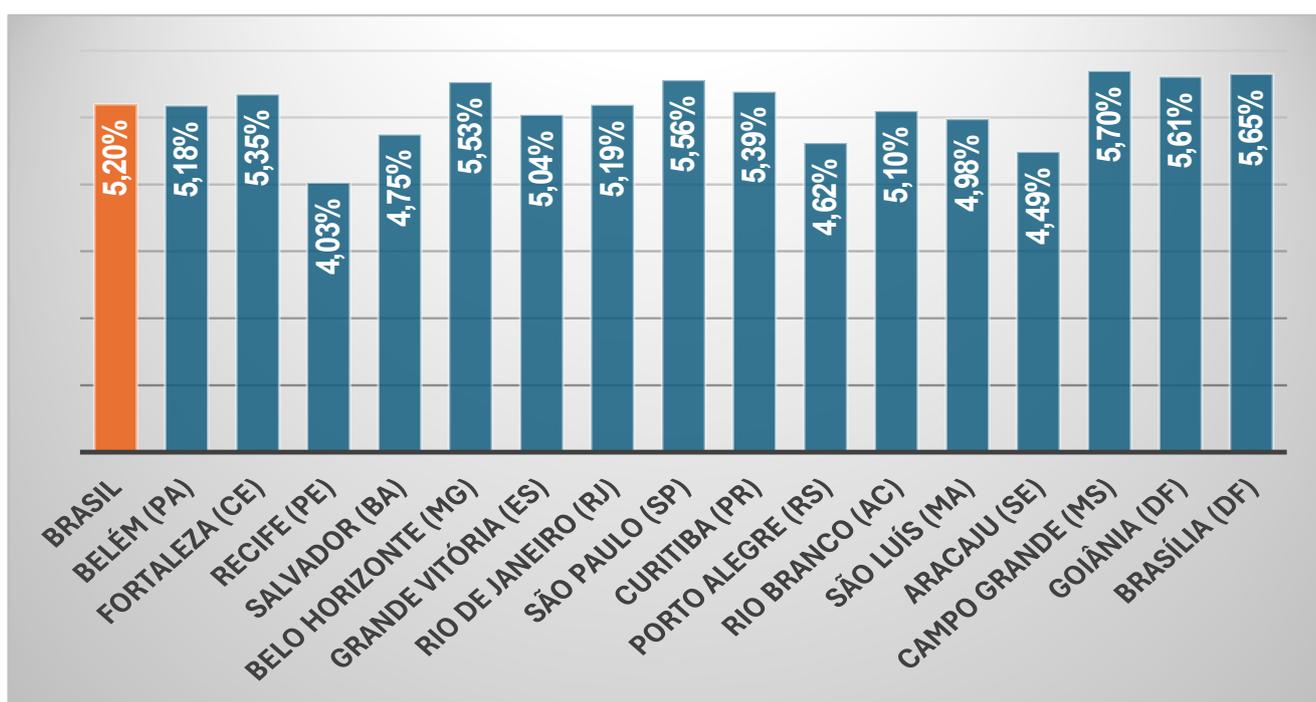
Pisos Salariais (maio/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.548,50	R\$ 2.171,40
Meio Oficial	R\$ 1.573,17	R\$ 2.485,03
Oficial	R\$ 2.018,00	R\$ 3.393,52
Mestre	R\$ 3.958,67	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

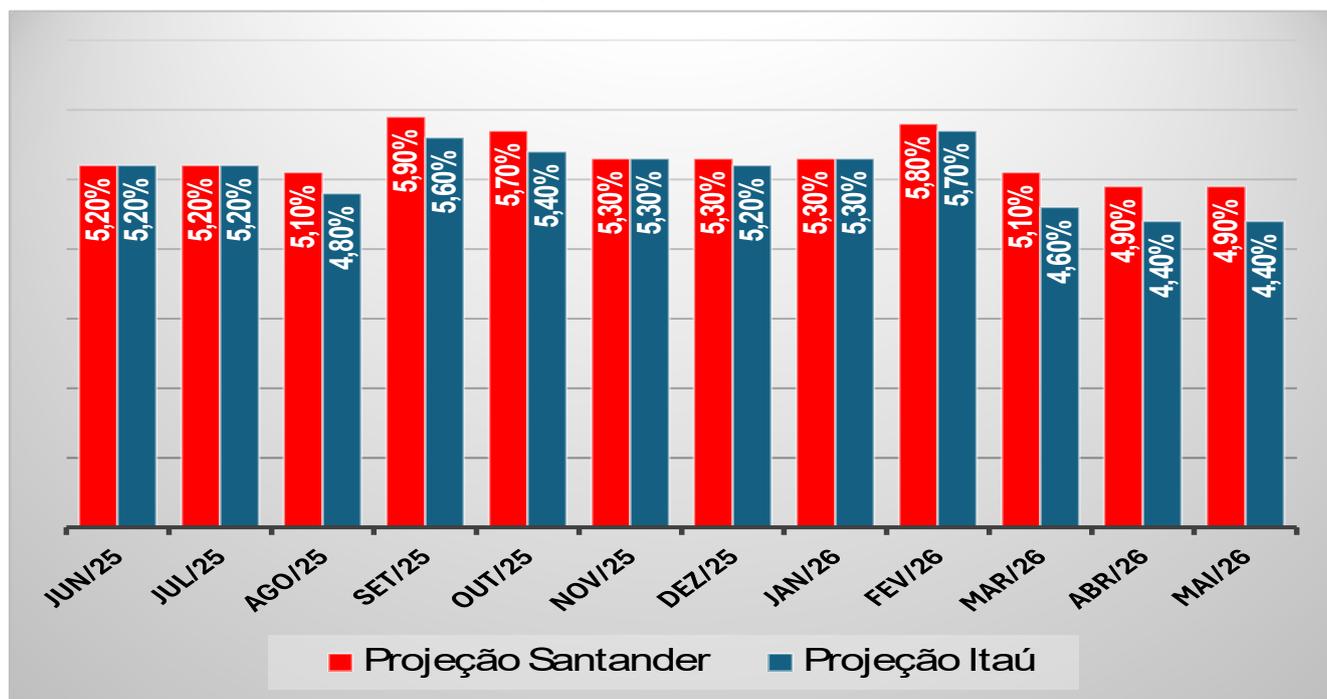
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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 2026
R\$ 1.518,00	5,3% ^(*)	2,90%	2,50%	R\$ 1.636,40
R\$ 1.518,00	5,3% ^(**)	2,90%	2,50%	R\$ 1.636,40

(*) Projeção Santander

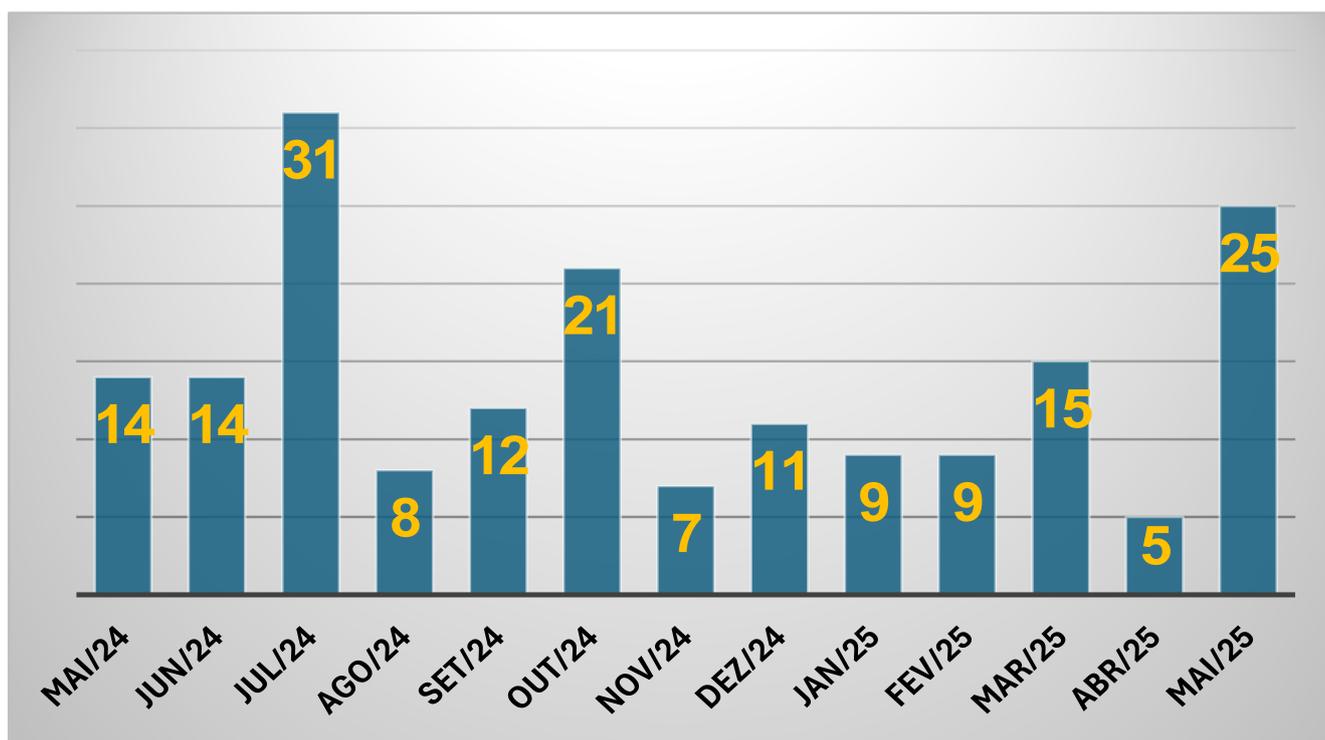
(**) Projeção Itaú

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

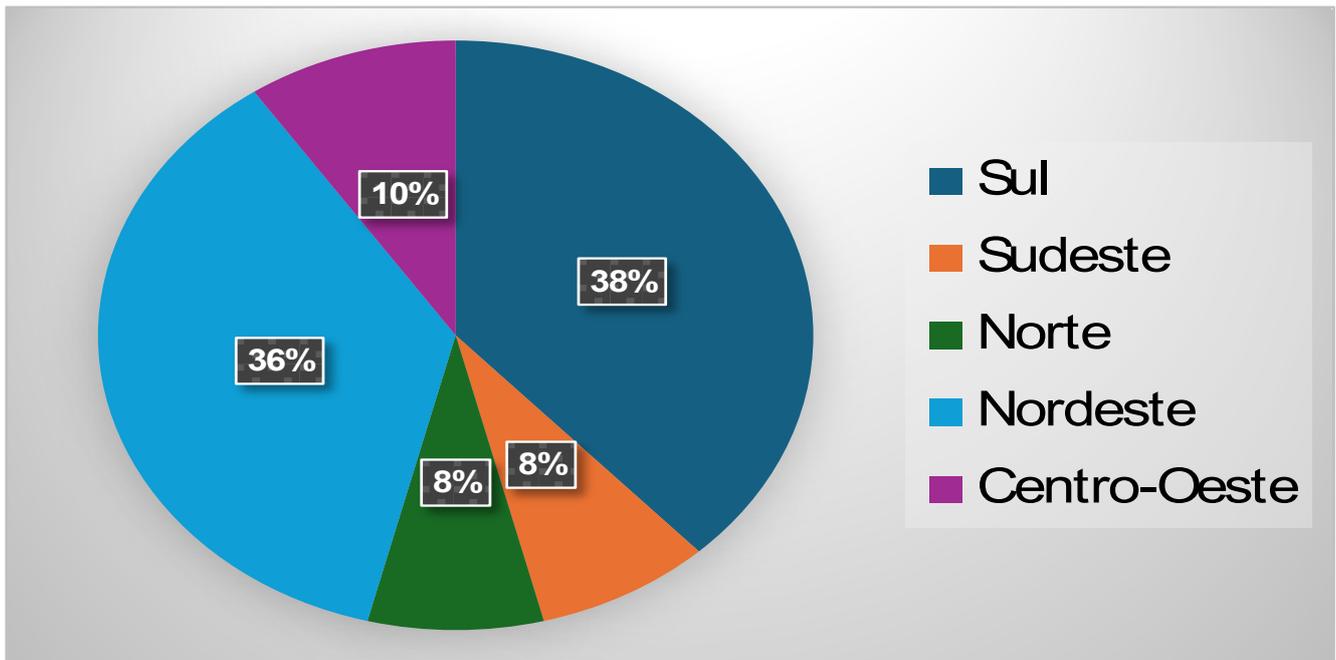
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de maio do corrente ano.

Ao todo, foram analisadas 63 (sessenta e três) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de maio de 2025:

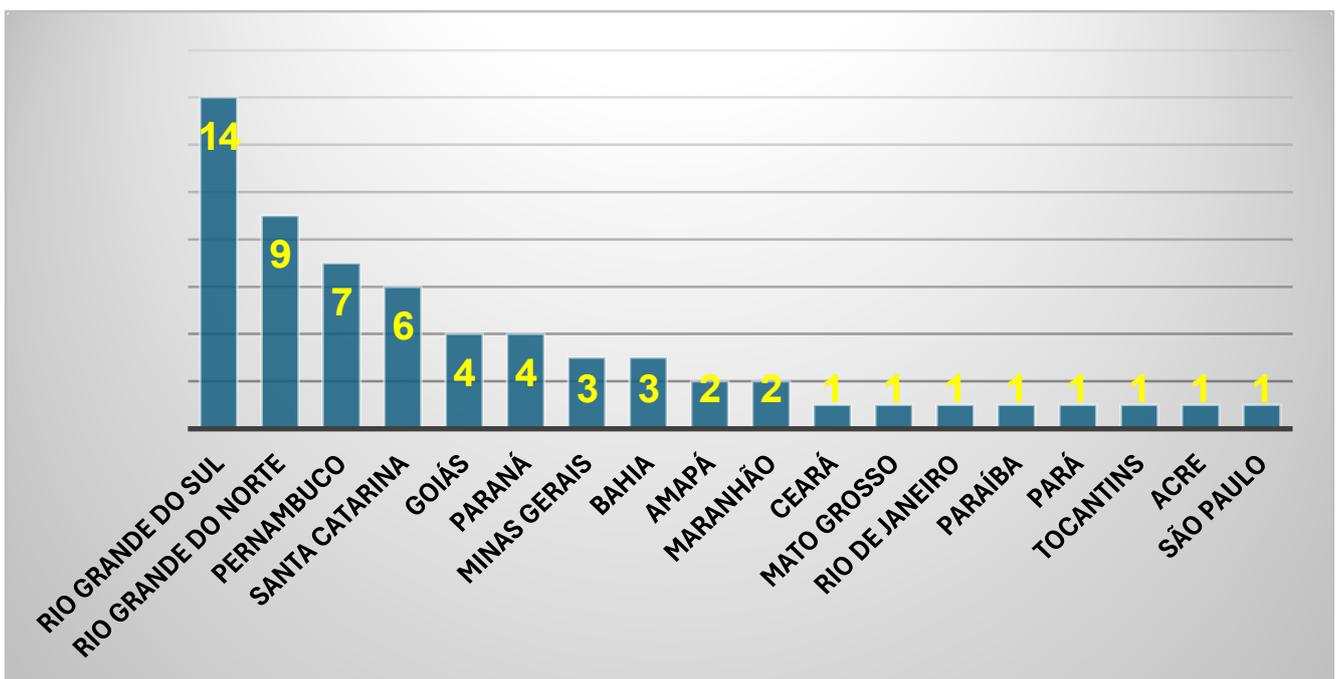


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “24” foram na região sul, “23” no nordeste, “5” na região sudeste, “6” na centro oeste e “5” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

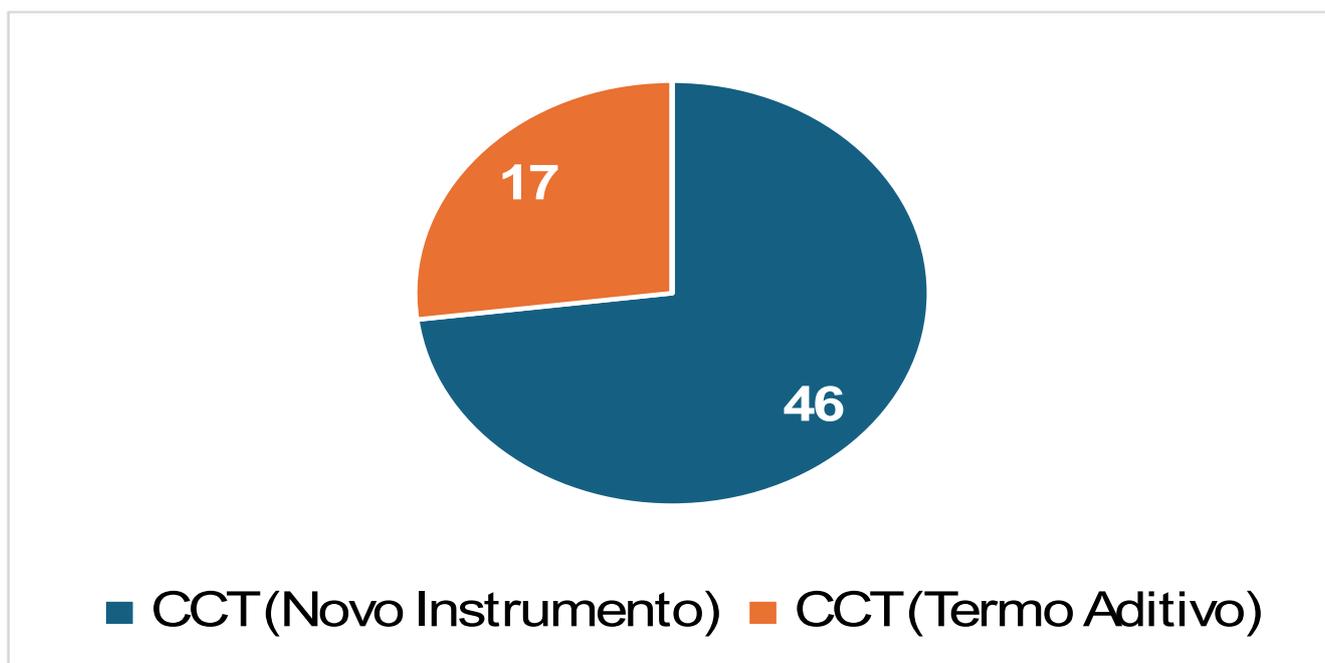


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

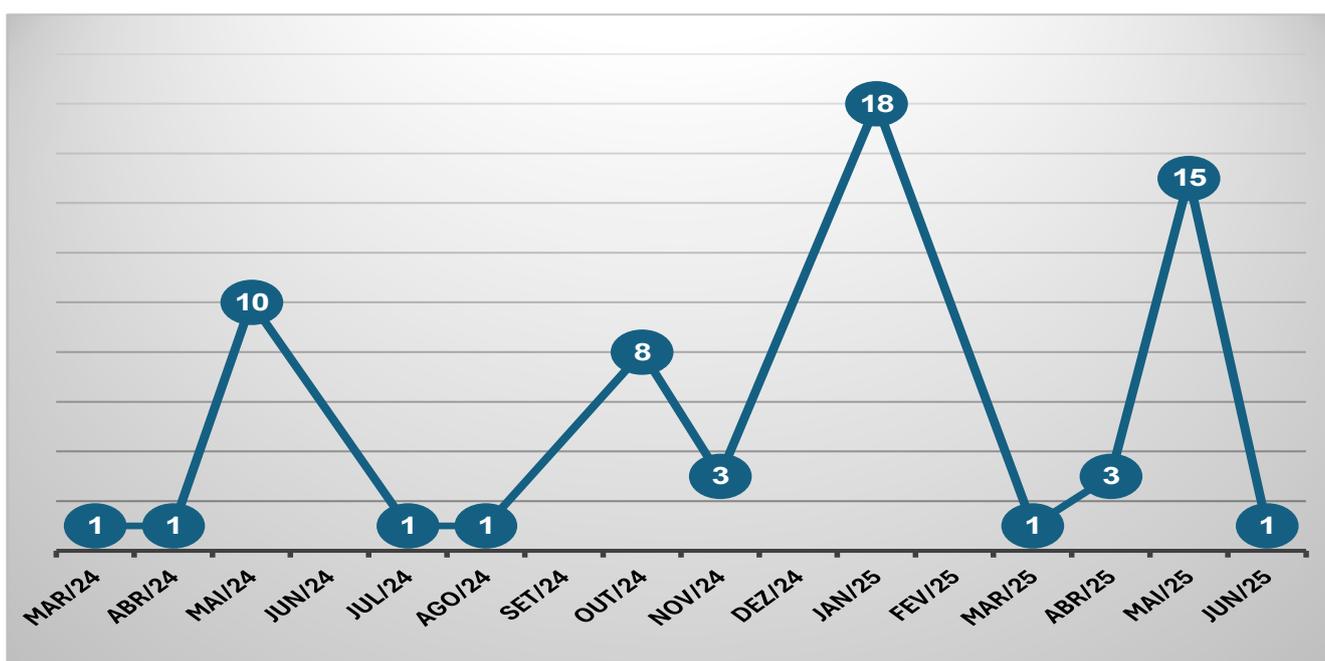


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

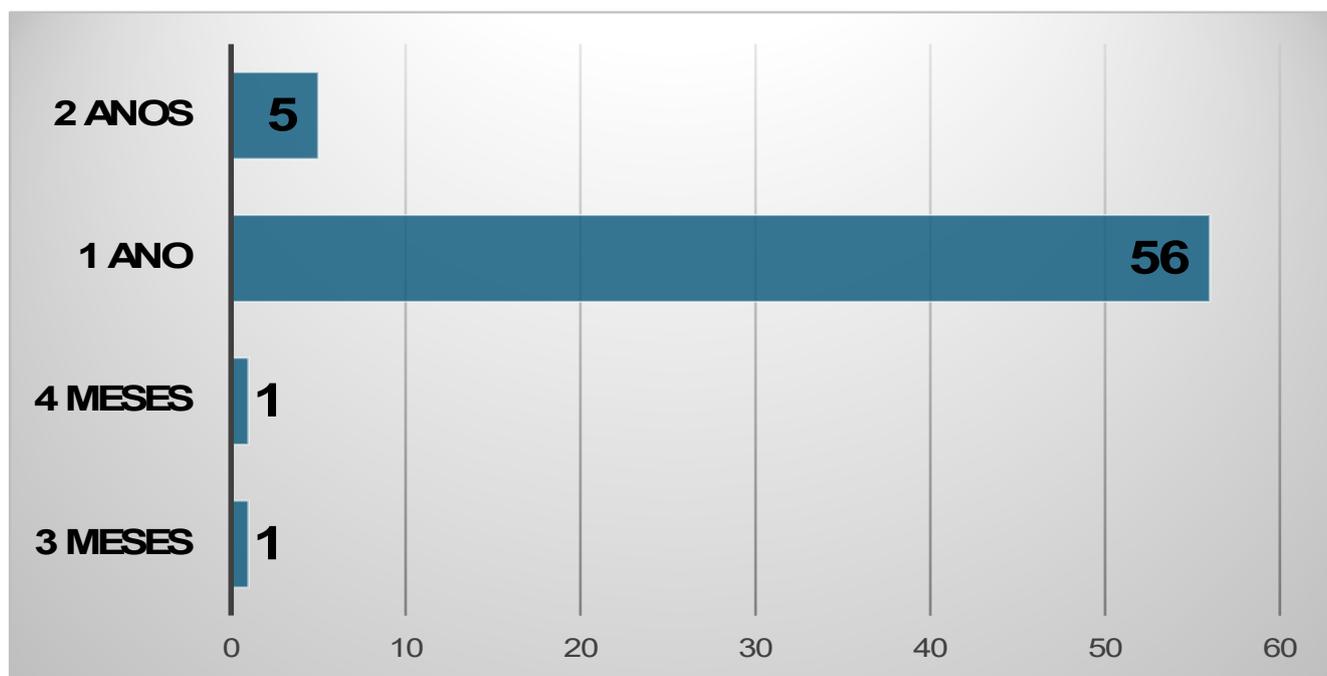
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



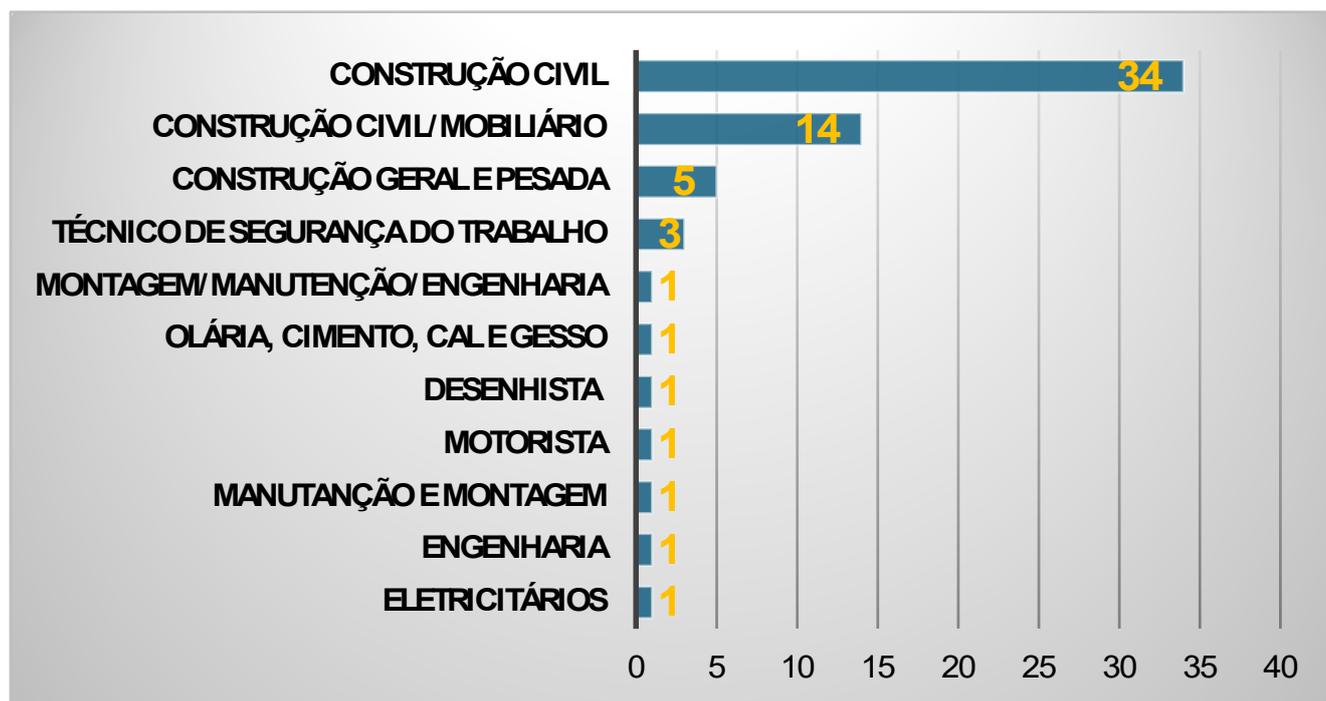
Foram encontradas 12 (doze) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



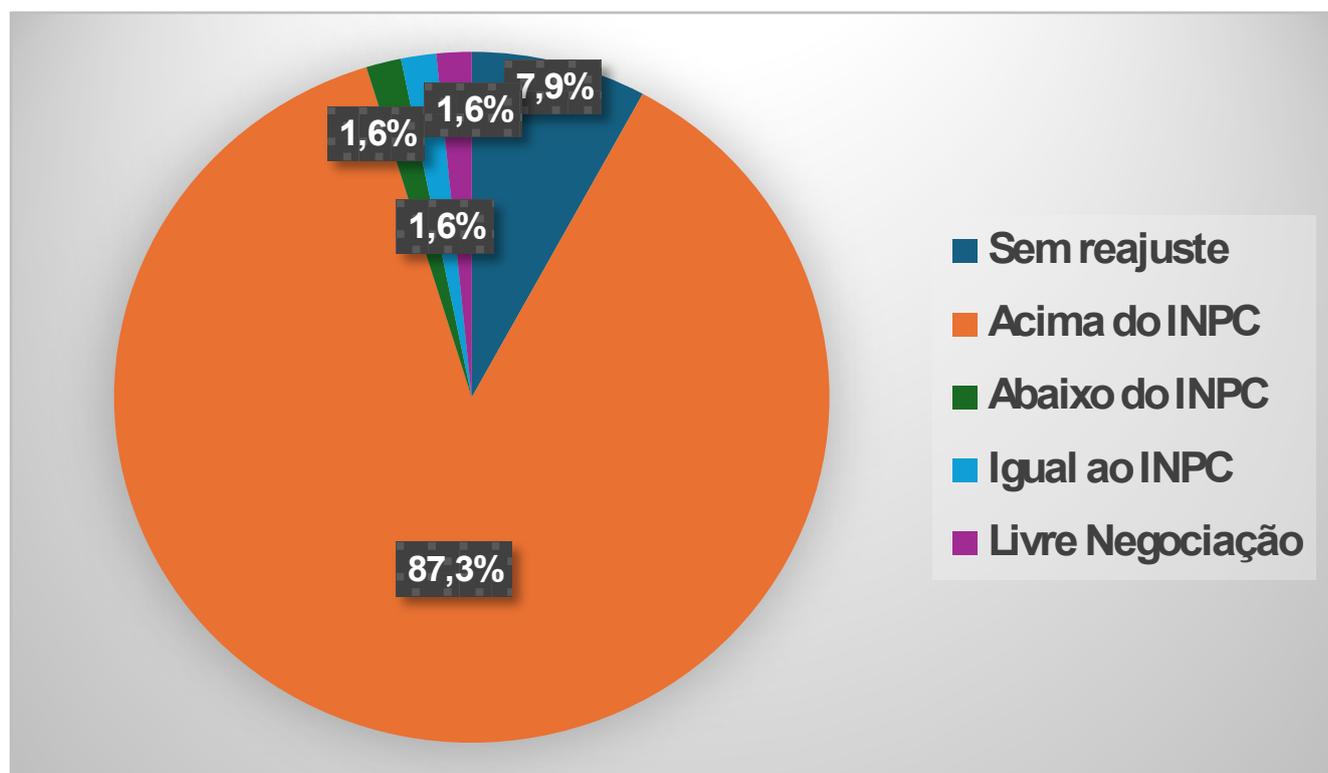
Foram identificadas apenas 11 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de maio de 2025:



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	4 meses e 1 dias

Das negociações analisadas, 55 (87,3%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (1,6%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), uma (1,6%) reajustou abaixo do INPC, uma (1,6%) reajustou igual ao INPC e cinco (7,9%) 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\$ 223,13 a R\$ 571,02, para salários superiores de R\$ 4.167,55 a R\$ 8.157,41. 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 63 (sessenta e três) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a maio 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 (63 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.428,00	R\$ 2.171,40	52,05%
Meio Oficial	R\$ 1.538,00	R\$ 2.458,03	59,81%
Oficial	R\$ 1.821,64	R\$ 3.393,52	86,28%
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, 122 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 maio (14 dos 25) 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\$ 8.488,00 reais a R\$ 34.000,00 reais. Também houve a previsão de apólices nos valores de 5 pisos da categoria a 10 vezes o salário base do trabalhador.

No ano de 2025, houve 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

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.

Em maio, foi identificado o ressarcimento mensal em educação por filho excepcional do trabalhador no valor de R\$ 577,39, sendo retroativo a 1º de março.

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 em 2025 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 na CLT e na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), apenas 2 instrumentos coletivos do mês de maio 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 3 Convenções Coletivas registradas no mês de maio previram 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 7 (sete) 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 maio foram registradas 7 Convenções Coletivas que tratam dessa questão.

Os instrumentos coletivos analisados demonstram uma preocupação quanto a quantidade de trabalhadores sindicais por empresa e quantos desses podem ser liberados simultaneamente pela empresa.

Além de dirigentes sindicais, há também a previsão para a liberação de trabalhadores por empresa para que possam participar de cursos, seminários, congressos e eventos sindicais.

Outra previsão encontrada a dirigentes sindicais foi o pagamento pelas empresas aos diretores da entidade sindical (titulares e suplentes) não requisitados e nem remunerados pelo sindical laboral, em virtude da representação sindical, uma bonificação de 10% sobre o respectivo salário.

Segurança e Saúde no Trabalho

Boa parte dos instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No mês de maio doze 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 instrumentos coletivos no mês de maio.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores, 8 dos 25 instrumentos coletivos de trabalho do mês de maio 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 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 25 instrumentos registrados no Sistema Mediador em maio de 2025, todos 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 ou ao salário de R\$ 4.350,00 a R\$ 6.232,00;
- 1%, 1,5%, 1,56% 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%);
- 6% (dividido em duas parcelas de 3%);
- 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 25 instrumentos coletivos analisados em maio, todos possuem o direito de oposição. Três instrumentos permitem a manifestação do trabalhador por Aviso de Recebimento - AR. Um instrumento permite o uso de e-mail pessoal do trabalhador direcionado ao Sindicato Laboral. Dezenove instrumentos coletivos exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição. Um instrumento permite a oposição no RH da empresa e um instrumento prevê a oposição na Assembleia Geral do Sindicato laboral.

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 25 instrumentos coletivos do registrados em maio, 14 preveem a homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicato Laborais. Em 1 (um) desses por meio da Comissão de Conciliação Prévia. Em 5 instrumentos coletivos, a “obrigatoriedade” na homologação no Sindicato Laboral. Já em 8 instrumentos coletivos a homologação é de forma “facultativa” ou “a critério” da empresa.

Panorama Convenções

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu os benefícios da justiça gratuita ao Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços e Saúde do Estado do Ceará. O colegiado acompanhou o voto da ministra relatora Delaíde Miranda Arantes, que considerou aplicável, no caso, a legislação de tutela coletiva e afastou a exigência de comprovação de hipossuficiência prevista na jurisprudência do TST. A decisão garantiu a isenção do pagamento de custas e honorários advocatícios sucumbenciais.

A ministra Delaíde Miranda Arantes divergiu da linha majoritária da Corte. Para ela, quando o sindicato atua como substituto processual em ação coletiva, aplica-se o microsistema de tutela coletiva — formado pela Lei 7.347/1985, que disciplina a ação civil pública, e pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/1990) — que prevê a concessão da justiça gratuita, salvo demonstração de má-fé. Como não houve nenhum indício de má-fé do sindicato nos autos, a relatora entendeu que o indeferimento do benefício foi indevido.

O Sistema de Negociação Coletiva de Trabalho (Mediador) do Ministério do Trabalho e Emprego, uma ferramenta importante para a negociação coletiva no Brasil, construída a partir dos princípios da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem se tornado referência para os países da América Latina, não apenas porque moderniza e agiliza os processos de negociação coletiva no Brasil, mas também por se consolidar como um modelo a ser seguido internacionalmente, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e democrático em todo o continente.

No período de 2023 a 2025, foram mais de 90.5 mil instrumentos de negociação coletiva registrados no Sistema Mediador, sendo desse total mais de 75 mil acordos coletivos, além de mais de 16 mil convenções coletivas.

Panorama Convenções

O Ministério Público do Trabalho no Paraná (MPT-PR) sediou na primeira quinzena de maio, a audiência coletiva do Fórum de Liberdade Sindical do estado, na qual foi debatido o tema “Desafios e estratégias do movimento sindical no contexto atual”. O evento, realizado no auditório da sede do MPT-PR, em Curitiba, contou com o apoio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do MPT (Conalis-MPT) e foi uma das atividades do Maio Lilás, campanha promovida pelo MPT que, em 2025, tem como slogan “CLT: quem conhece, defende”.

O MPT também lançou no mês de maio a nova edição da HQ MPT em Quadrinhos, que abordou os atos antissindicais e mostra como eles afetam os direitos de trabalhadores. O lançamento da revista integrou as ações do Maio Lilás 2025, campanha que busca promover diálogo social e conscientizar sobre a importância da participação da categoria na defesa de seus direitos. Acesse a HQ.

A revista reúne sete mini-histórias que tratam de temas como filiação e participação sindical, desinformação, chapas fantasmas e greve.

Atos antissindicais são aqueles que buscam prejudicar, dificultar ou impedir de algum o pleno exercício da liberdade sindical, como, por exemplo, atos de interferência na atividade, organização e administração sindical, no direito de sindicalização e de greve e na negociação coletiva. Além de violarem a lei, a Constituição Federal e normas internacionais, essas práticas podem afetar a autonomia sindical e causar o enfraquecimento da atividade sindical.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), publicou em maio orientações para sindicatos que tiveram o registro sindical cancelado e desejam regularizar sua situação. As entidades podem solicitar um novo registro, desde que atendam aos requisitos estabelecidos na Portaria MTE nº 3.472/2023, incluindo a entrega de documentos obrigatórios, como edital de convocação, atas de assembleia e estatuto social.

Panorama Convenções

A regularização é destinada a entidades cujo registro foi cancelado por manter dados desatualizados por mais de oito anos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) ou por não realizarem a Atualização Sindical até 31 de dezembro de 2024. Em alguns casos, é possível reaproveitar documentos do registro anterior, desde que estejam em conformidade com as exigências legais e não tenha havido alteração na categoria ou na base territorial da entidade.

Em caso de dúvidas, as entidades pode buscar orientação técnica especializada ou entrar em contato com a Secretaria de Relações do Trabalho pelo e-mail: atendimento.cgrs@trabalho.gov.br. equiparação dos valores pagos pela Unimed Porto Alegre. Segundo o colegiado, o benefício não é um direito indisponível e, portanto, é passível de flexibilização.

O Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte com o objetivo de debater estratégias sobre negociações coletivas que garantam a proteção e valorização das mulheres no ambiente laboral, realizou na segunda quinzena de maio o seminário “Negociações Coletivas Inclusivas: Valorizando e Fortalecendo a Presença Feminina no Mundo do Trabalho”.

O evento abordou quatro eixos temáticos fundamentais para a construção de negociações coletivas verdadeiramente inclusivas: “Participação Feminina nas Estruturas Sindicais: Do Reconhecimento à Liderança”; “Interseccionalidade e Marcos Legais: Superando Barreiras Múltiplas”; “Enfrentamento ao Assédio e Promoção da Saúde Mental: Construindo Ambientes Seguros”; e “Instrumentos da Auditoria-Fiscal do Trabalho para promoção de negociações coletivas que promovam igualdade de gênero”.

O Tribunal Superior do Trabalho abriu no final de maio o recebimento de manifestações escritas de pessoas, órgãos e entidades interessados no recurso em que se discutem os requisitos para a concessão da gratuidade de justiça a sindicatos que

Panorama Convenções

que atuam como substitutos processuais de seus representados. O tema foi submetido à sistemática dos recursos repetitivos (-IncJulgRREmbRep-0010502-23.2022.5.03.0097), e a tese a ser firmada no julgamento terá natureza vinculante e será aplicada a todos os processos individuais e coletivos em tramitação na Justiça do Trabalho.

A questão jurídica a ser discutida é a seguinte:

“A concessão do benefício da justiça gratuita a sindicato, na condição de substituto processual, depende de prova inequívoca de que a entidade sindical não pode arcar com as despesas do processo sem comprometer a sua atividade ou é o bastante a mera declaração de hipossuficiência econômica?”

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