

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 056 | julho 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 junho de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de junho 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

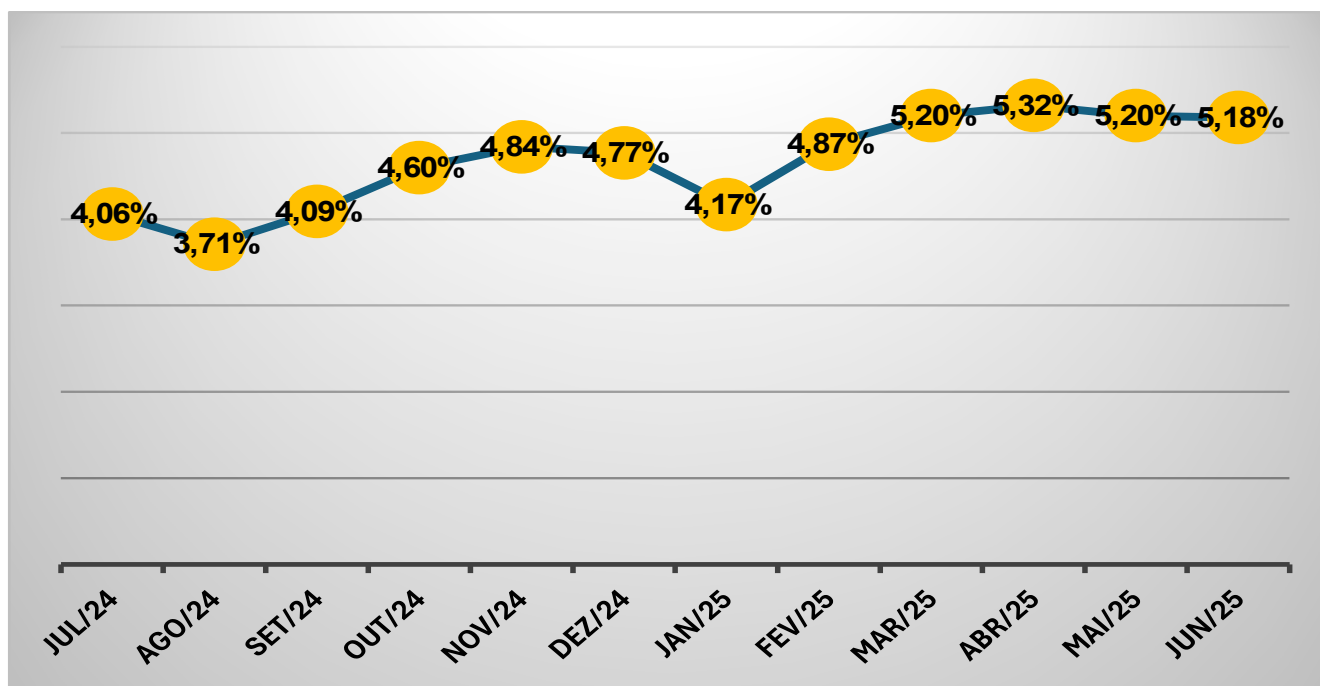
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

81Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**18**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
junho/25**5,18%**INPC acumulado em 12
meses até junho/2025**5**Instrumento de ju-
nho/25 são retroativos
a janeiro de 2025**5%**Menor percentual de rea-
juste em junho/25**8%**Maior percentual de re-
ajuste em junho/25

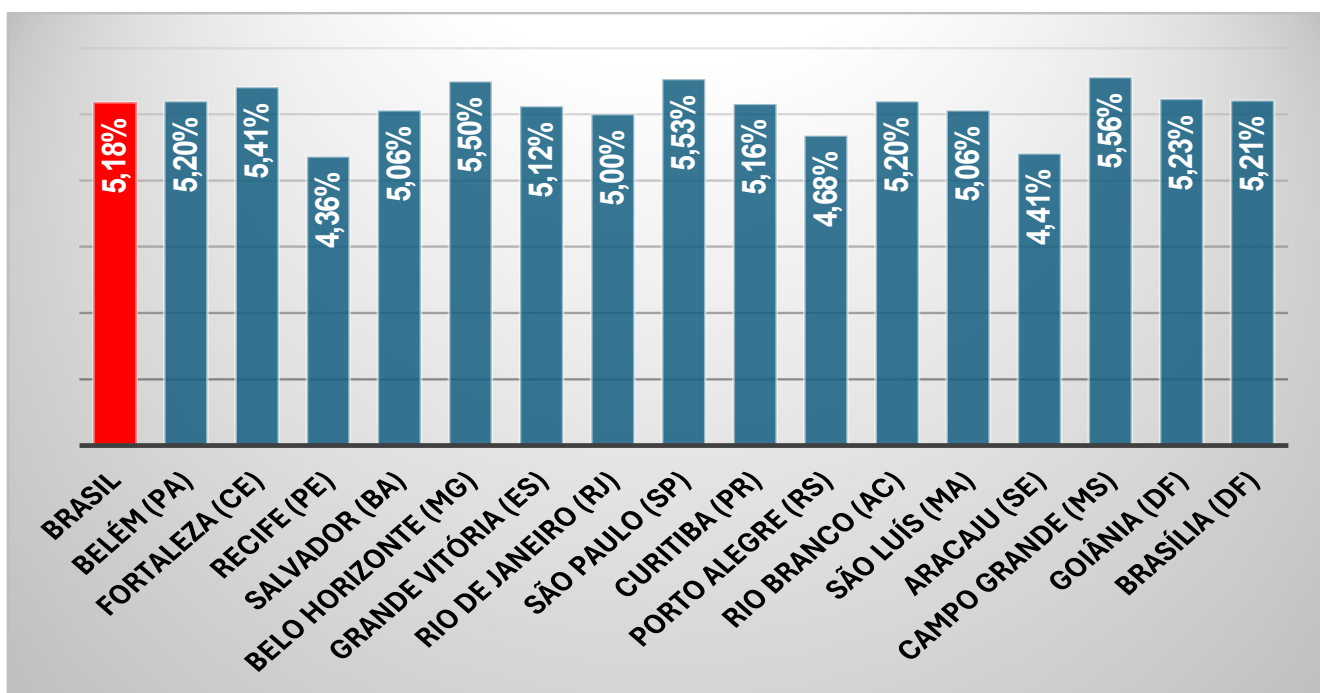
Pisos Salariais (junho/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.518,00	R\$ 2.213,20
Meio Oficial	R\$ 1.680,00	R\$ 2.492,60
Oficial	R\$ 2.153,12	R\$ 3.393,52
Mestre	R\$ 3.107,00	R\$ 4.097,70
Engenheiro	sem referência	sem referência

**Seção 1 - Principais Dados das
 Convenções Coletivas de 2025**

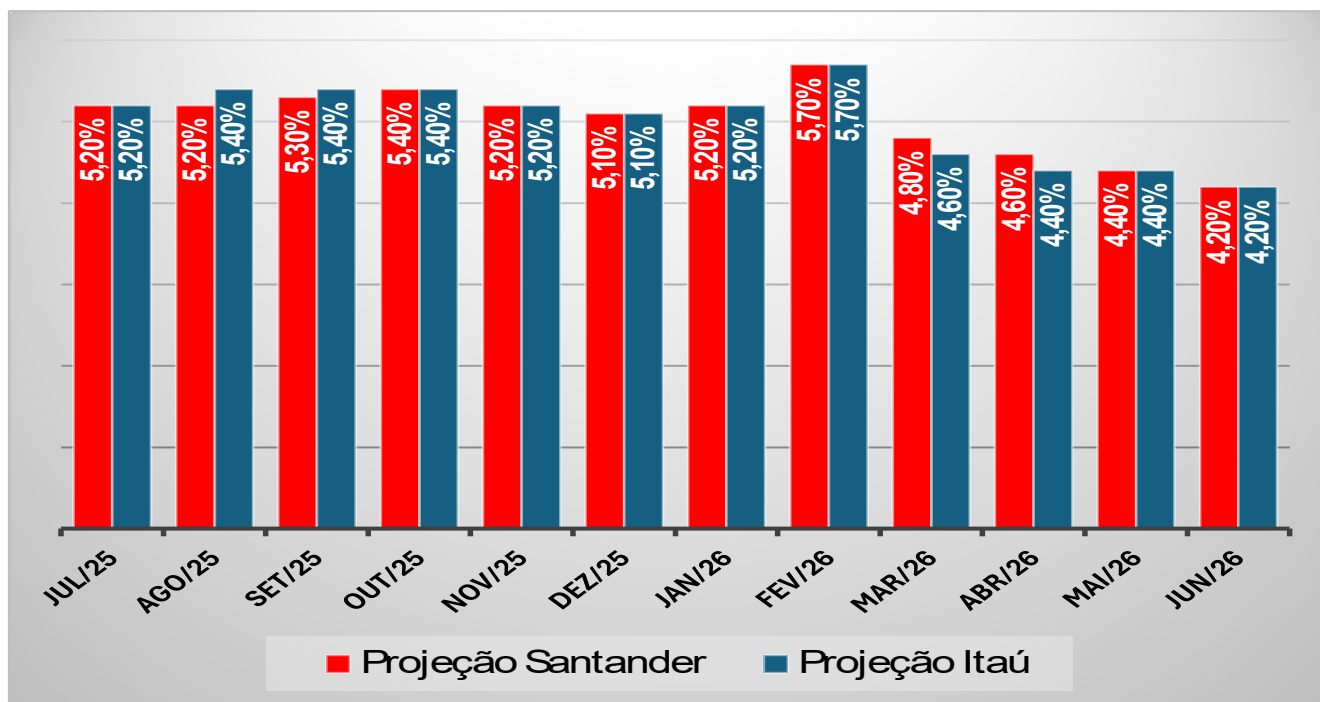
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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	5,2% ^(*)	2,90%	2,50%	R\$ 1.634,88
R\$ 1.518,00	5,2% ^(**)	2,90%	2,50%	R\$ 1.634,88

(*) Projeção Santander

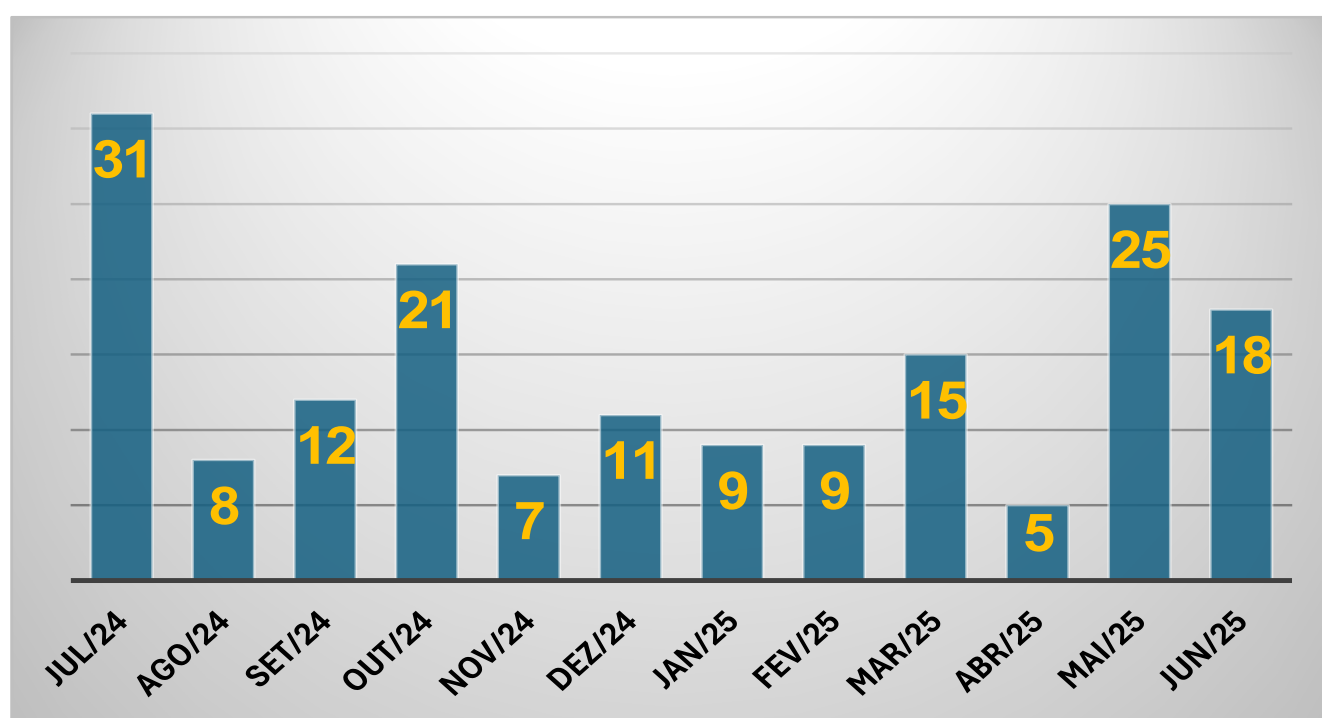
(**) Projeção Itaú

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

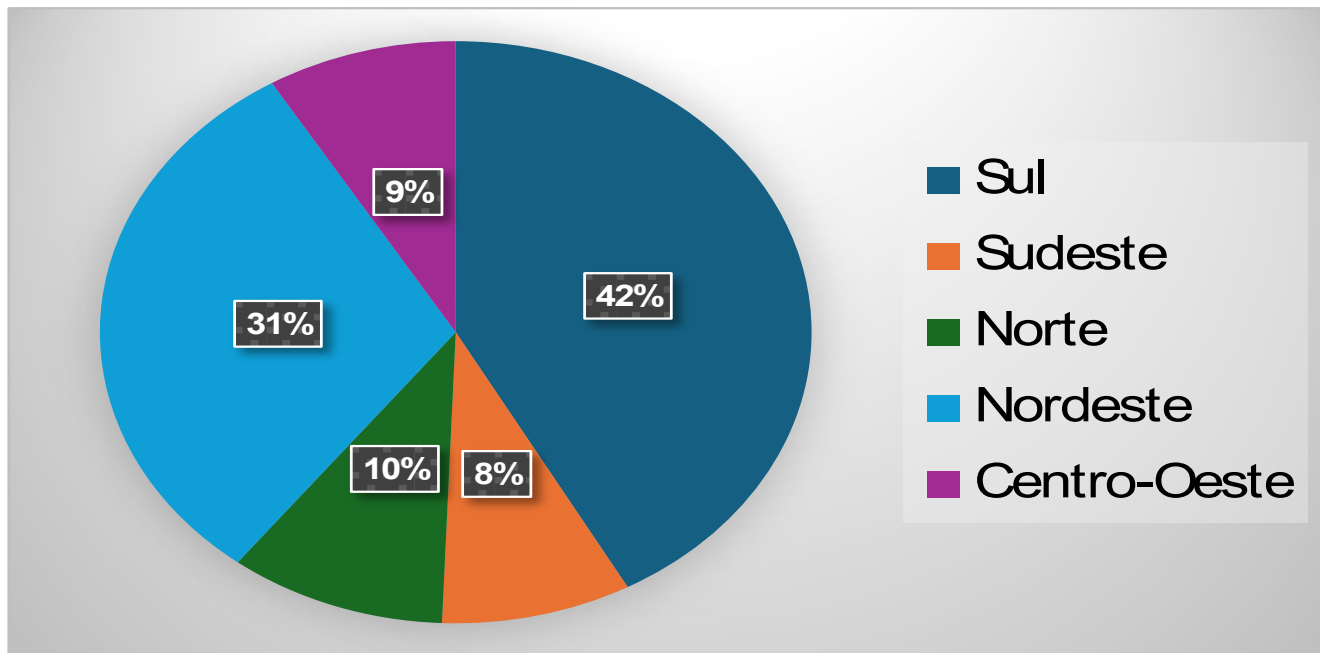
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de junho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 81 (oitenta e um) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de junho de 2025:

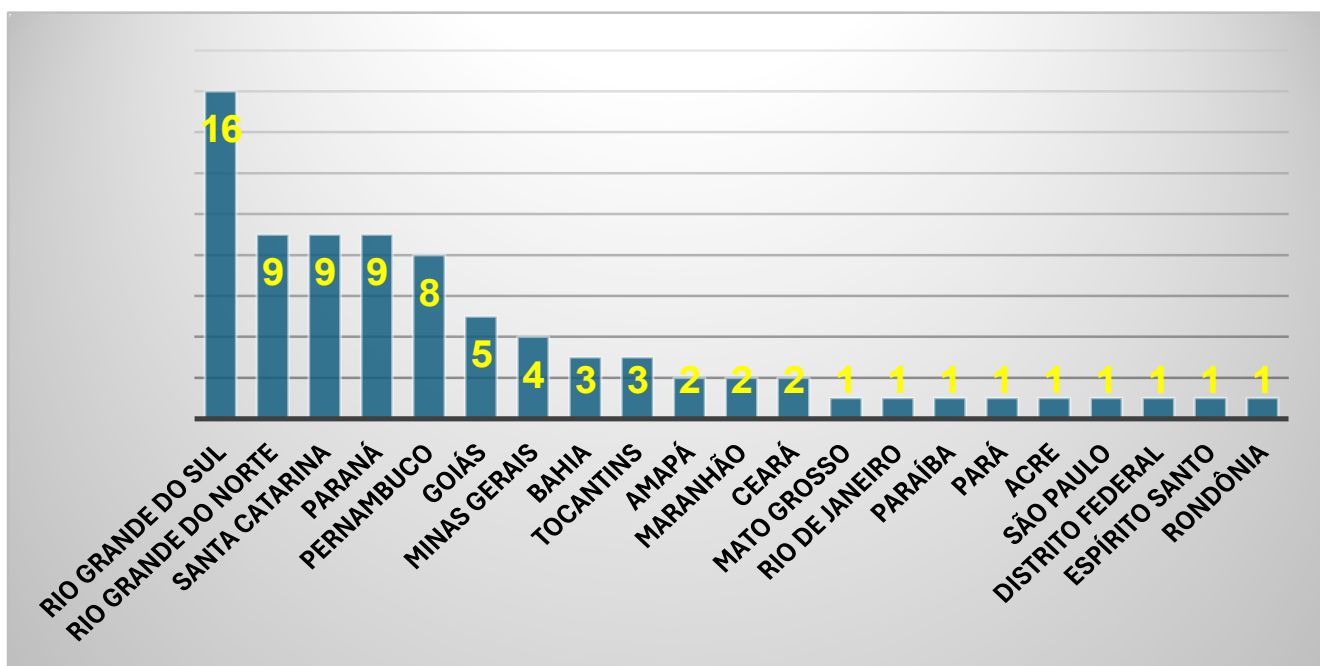


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “34” foram na região sul, “25” no nordeste, “7” na região sudeste, “7” na centro oeste e “8” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

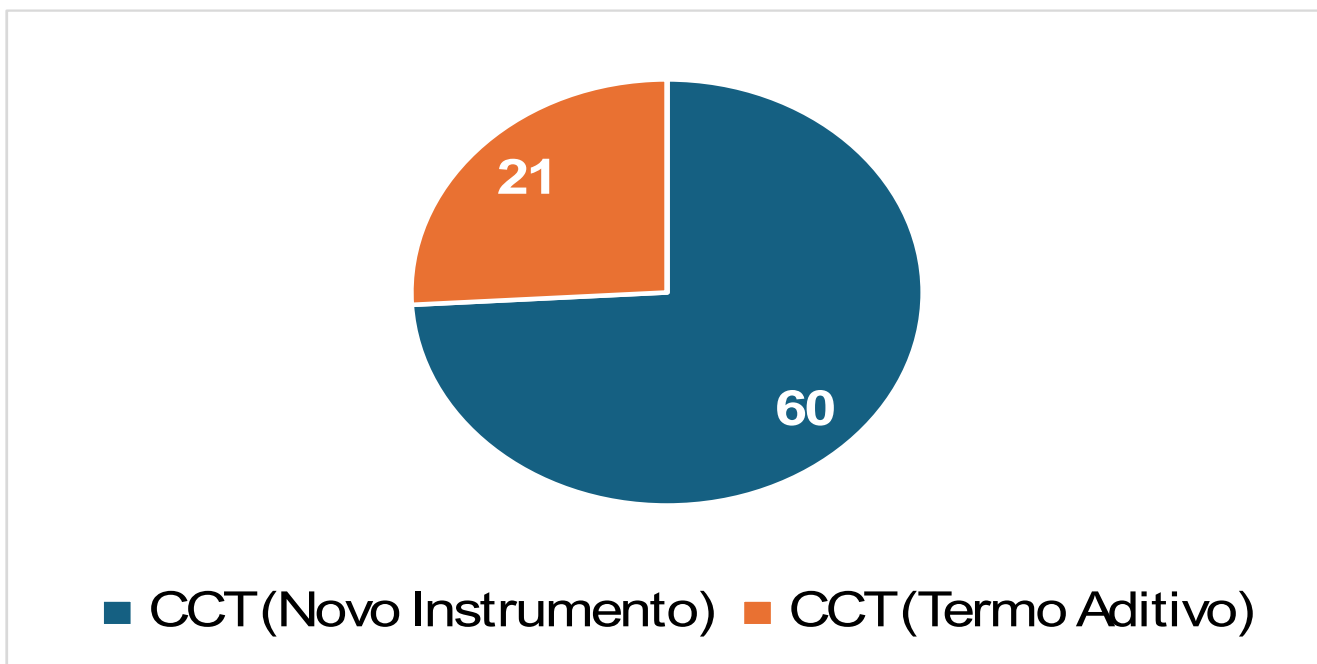


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

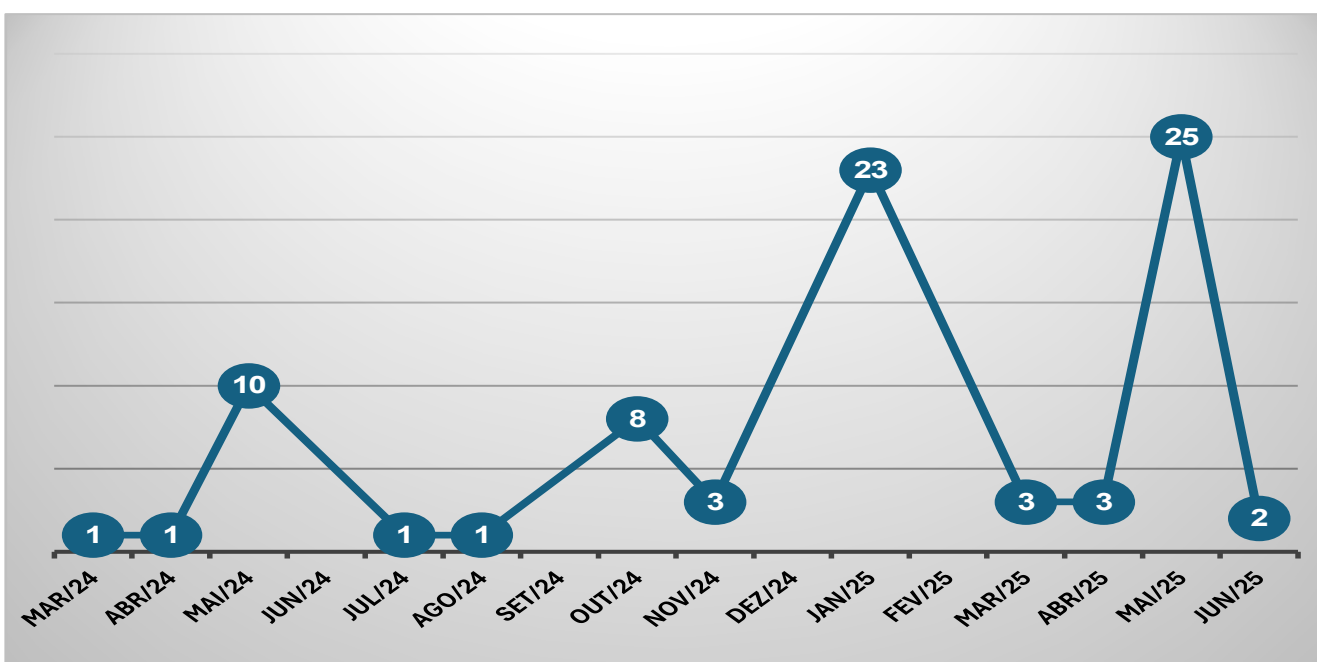


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

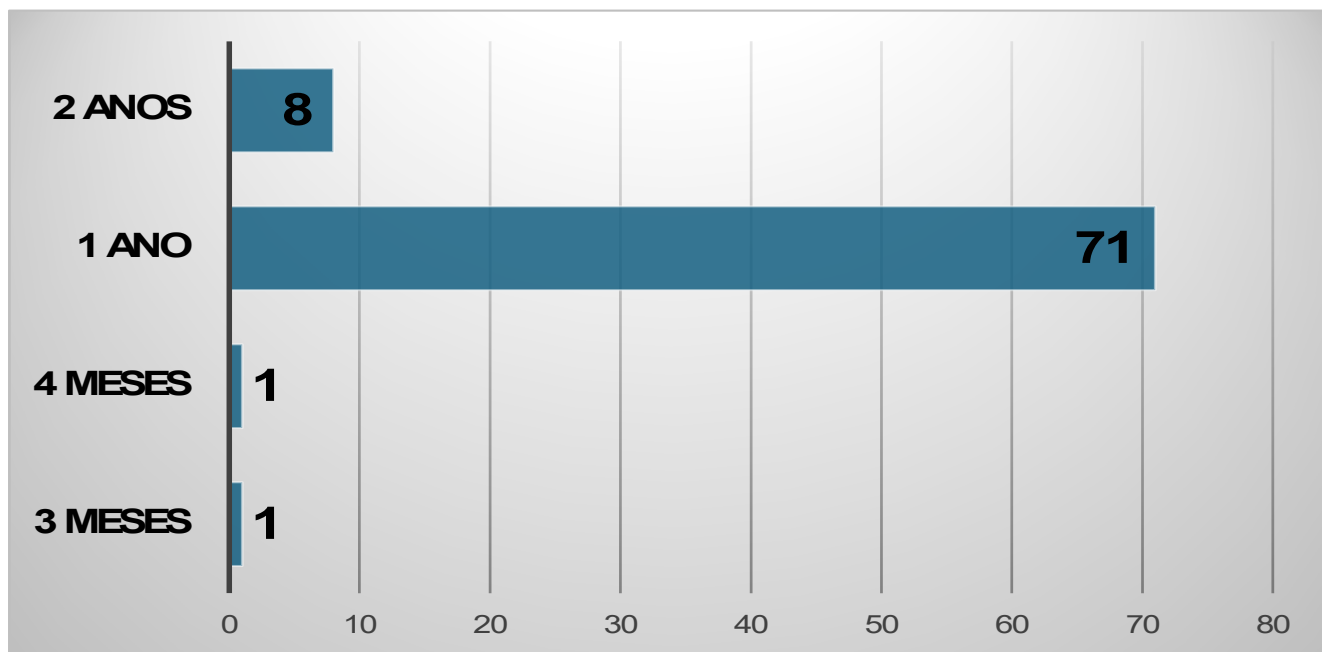
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



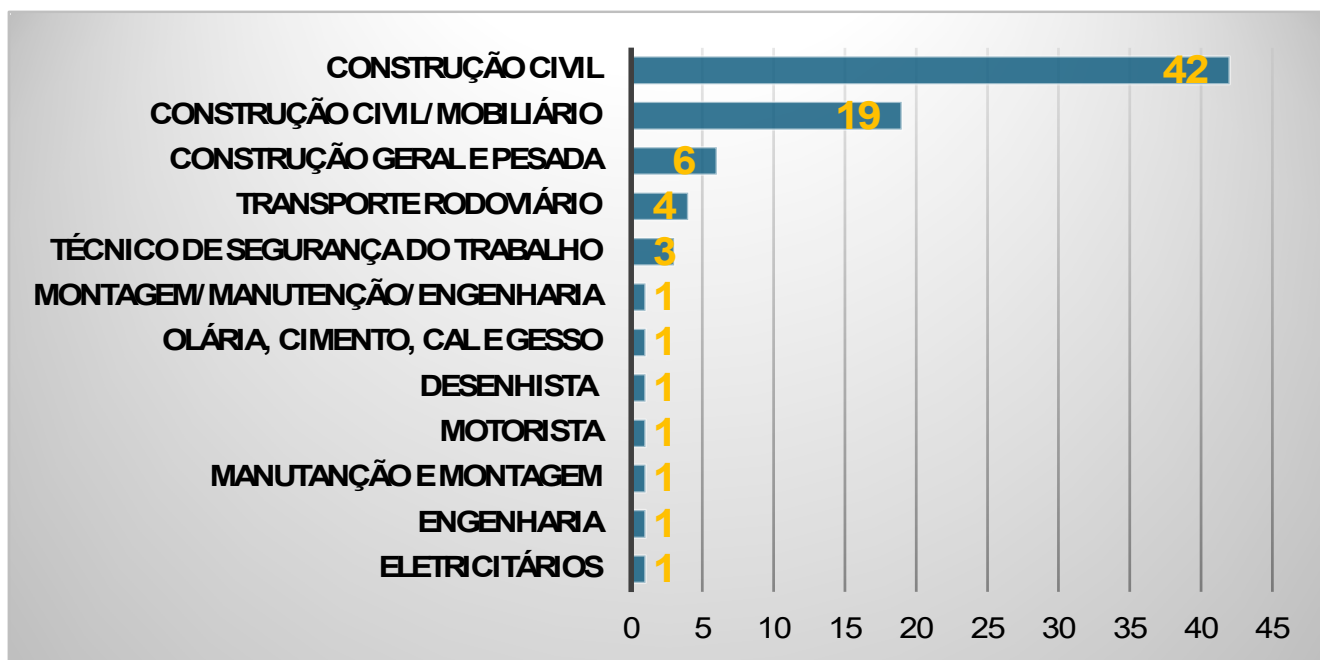
Foram encontradas 12 (doze) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



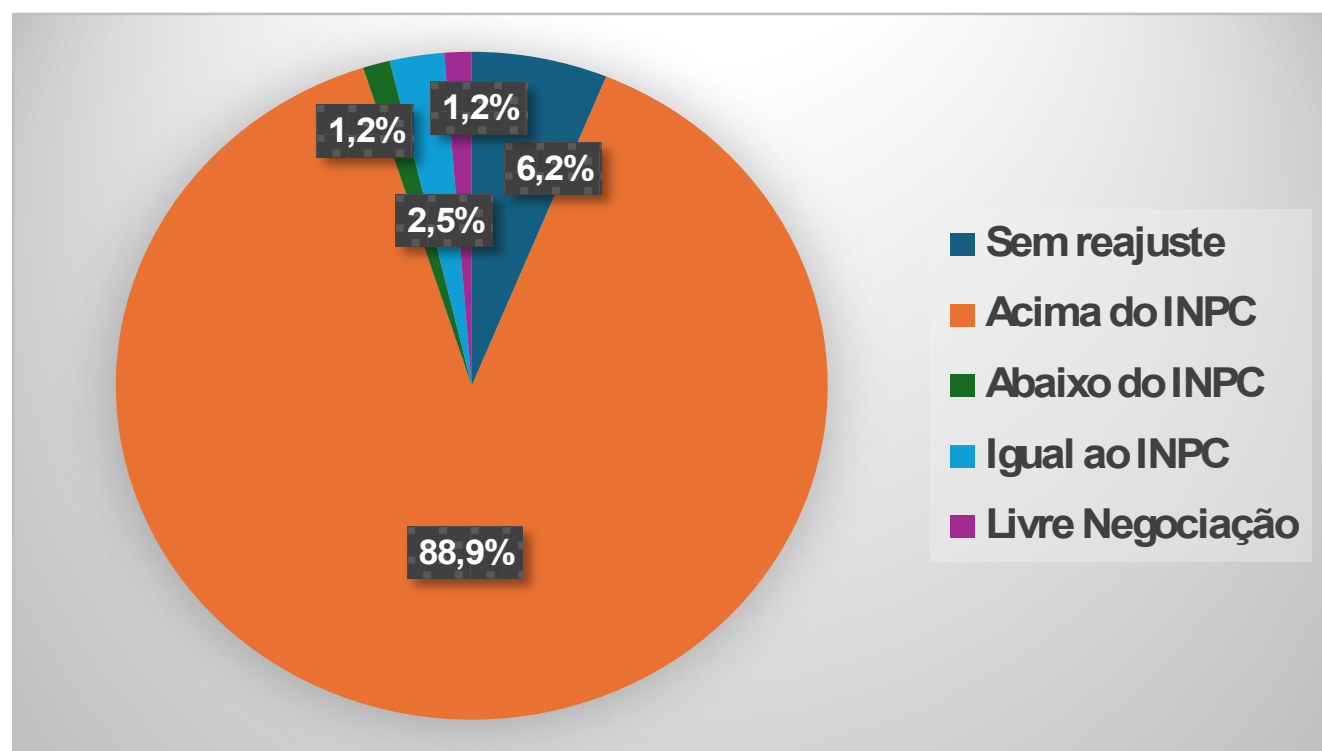
Foram identificadas 12 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de junho de 2025:



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	3 meses e 7 dias

Das negociações analisadas, 72 (88,9%) 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, duas (2,5%) reajustou igual ao INPC e cinco (6,2%) não deram reajuste:



No ano de 2025, 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\$ 772,28, para salários superiores de R\$ 4.167,55 a R\$ 11,881,30. Foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) a R\$ 11.881,30 (onze mil oitocentos e oitenta e um reais e trinta centavos).

PISO SALARIAL

Dos 81 (oitenta e um) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a junho 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 (81 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.428,00	R\$ 2.213,20	55,00%
Meio Oficial	R\$ 1.538,00	R\$ 2.492,60	62,06%
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, 126 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 junho (13 dos 18) 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\$ 9.467,13 reais a R\$ 60.000,00 reais. Também houve a previsão de apólices nos valores de 5 pisos da categoria a 40 PSMCCRMF da tabela SUSEP.

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. No mês de junho houve a previsão do pagamento de R\$ 15.000,00 em caso de falecimento do cônjuge do empregado segurado e/ou filho

Outros Benefícios

Em 2025, foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo ou percentual sobre os vencimentos do trabalhador.

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

Outro exemplo de cláusula de auxílio educação é a que prevê o pagamento de 5% (cinco por cento) sobre os salários dos seus empregados que apresentarem certificados de cursos de aperfeiçoamento técnico - profissional, com carga horária mínima de 60 (sessenta) horas/aula, fornecidos pelo SENAI.

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.

Em junho, foi identificado cláusula de ajuda de custo de 2 (duas) parcelas de R\$ 302,22 no ano, como auxílio estudante.

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). Outro regramento verificado foi o pagamento de 50% de adicional até 52 horas extras no transcorrer do mês, acima dessa quantidade, o adicional será de 100%.

Mesmo sendo uma obrigação legal contida CLT e na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), nenhum instrumento coletivo do mês de junho previu algum pagamento para creche ou mesmo o seu reembolso. Apenas um instrumento previu instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando existirem na empresa, por estabelecimento, mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos de idade, facultado o convênio com creches.

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 junho previram o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas e mesmo assim, duas delas no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia ou Câmara de Conciliação Trabalhista.

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 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 no mês de abril de 2025 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 junho foram registradas 8 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 em 2025, em relação 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. Vale destacar, que esta prática pode ser interpretada pela justiça do trabalho como uma intervenção direta da empresa na representação sindical laboral.

Segurança e Saúde no Trabalho

Boa parte dos instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). No mês de junho, 10 instrumentos coletivos 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 5 instrumento coletivo no mês de junho.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores, 6 dos 18 instrumentos coletivos de trabalho do mês de junho 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 18 instrumentos registrados no Sistema Mediador em junho 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 18 instrumentos coletivos analisados em junho, todos possuem o direito de oposição. Três instrumentos permitem a manifestação do trabalhador por Aviso de Recebimento - AR, destes, dois permitem o encaminhamento por e-mail. Outros 14 instrumentos coletivos exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição. Um instrumento permite que o desconto somente ocorra por “autorização prévia” do trabalhador.

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 18 instrumentos coletivos do registrados em junho, 10 preveem a possibilidade de homologação das rescisões trabalhistas nos Sindicato Laborais. Em 3 (três) desses a homologação é obrigatória. Em 4 instrumentos coletivos, especifica a possibilidade, mas não regula se ou não obrigatória no Sindicato laboral. Já em 3 instrumentos coletivos a homologação é de forma “facultativa” ou “ a critério” da empresa.

Panorama Convenções

O ministro Gilmar Mendes, do STF (Supremo Tribunal Federal), articulou com parlamentares e com o setor financeiro um projeto de lei para a volta da homologação das rescisões de contratos de trabalho nos sindicatos. O objetivo é estimular a tentativa de conciliação prévia e diminuir o volume de litígios que chegam ao Judiciário.

As ações trabalhistas tiveram queda logo após a reforma trabalhista, aprovada pelo Congresso em 2017, mas voltaram a subir e bateram recorde. Em 2023, foram 4,19 milhões de novos processos na Justiça do Trabalho, alta de 28,7% em relação ao ano anterior, segundo o CNJ (Conselho Nacional de Justiça).

Uma das mudanças da reforma trabalhista foi excluir os sindicatos dos processos de homologação das rescisões. Para o deputado Paulo Pereira da Silva, o Paulinho da Força (Solidariedade-SP), isso aumentou a litigância nos tribunais. “Como não tem mais representante do trabalhador junto, ele assina e depois vai para a Justiça contestar”, diz.

Quem defende essa proposta, aponta como um dos fatores para a alta dos processos o afrouxamento das regras da reforma, após decisões do TST (Tribunal Superior do Trabalho) e do STF sobre Justiça gratuita. Em 2021, o Supremo decidiu que o trabalhador que tem direito à gratuidade e perde o processo contra o ex-empregador não pode ter cobrança de custas processuais.

A partir do início de junho, o Ministério do Trabalho e Emprego passou a divulgar semanalmente, exemplos de boas práticas em negociação coletiva trabalhista, registrados no Sistema Mediador — plataforma que reúne informações sobre acordos e convenções coletivas celebrados por entidades sindicais em todo o país.

Os boletins foram elaborados em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que analisou mais de 75 mil acordos coletivos e 16 mil convenções coletivas, identificando cláusulas voltadas à promoção da equidade, inclusão, sustentabilidade e melhores condições de trabalho.

Panorama Convenções

O primeiro tema da série Boas Práticas em Negociação Coletiva é Equidade Racial, com destaque para cláusulas pactuadas que enfrentam a discriminação, asseguram igualdade salarial e promovem a diversidade nas contratações. As práticas identificadas demonstram o potencial do diálogo social para impulsionar a construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e representativo.

O segundo boletim da série sobre boas práticas em negociações coletivas trabalhistas destacou a inclusão de cláusulas sobre creche e auxílio-creche em acordos e convenções coletivas, para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho e para a melhoria das condições de vida de trabalhadores e trabalhadoras com filhos pequenos.

O boletim apresentou 15 exemplos concretos de boas práticas pactuadas em diferentes regiões do país. As cláusulas contemplam, entre outras medidas, o pagamento de auxílio-creche com valores diferenciados, a possibilidade de utilizar o benefício para custear serviços de babás e a ampliação do direito a pais e responsáveis, não se restringindo apenas às mães.

O terceiro boletim do Ministério do Trabalho e Emprego destacou cláusulas voltadas à promoção de direitos para a juventude, evidenciando o papel estratégico da negociação coletiva na construção de oportunidades e na garantia do trabalho decente para jovens.

A publicação apresenta 15 exemplos de cláusulas incluídas em acordos e convenções coletivas firmadas em diferentes regiões do país, que ampliam direitos, incentivam a formação profissional e fortalecem a permanência dos jovens no mundo do trabalho. Os temas abordados incluem abono de faltas para estudantes, estímulo à contratação de aprendizes e estagiários, proteção a jovens convocados para o serviço militar obrigatório e políticas voltadas à qualificação profissional.

Panorama Convenções

Na primeira quinzena de junho, a Câmara dos Deputados aprovou o projeto de lei n.º 1.663/2023 que revoga trechos desatualizados da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/1943) e prevê mecanismos digitais de pedido de cancelamento de contribuição sindical. A proposta foi enviada ao Senado.

São revogados pelo PL pontos da CLT referentes à organização sindical, como a criação de sindicatos em distritos e a definição da base territorial da entidade por parte do ministro do Trabalho.

Nesse assunto, é excluída da CLT a necessidade de regulamentação ministerial de requisitos (como duração do mandato da diretoria e reunião de, pelo menos, um terço da categoria para o registro sindical, itens atualmente previstos em outra lei). Também acaba a necessidade de o ministro do Trabalho autorizar a criação de sindicato nacional.

O texto aprovado na Câmara dos Deputados permite o comunicado por e-mail ou por aplicativos de empresas privadas autorizadas para serviço de autenticação digital para o exercício do direito do trabalhador no caso das contribuições assistenciais.

A 8ª Turma do TST julgou válida cláusula de norma coletiva que pactuava a possibilidade de prestação de horas extras habituais em ambiente insalubre sem a autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego (ARR-10953-44.2016.5.03.0037, 8ª Turma, Relatora Min. Dora Maria da Costa, DEJT 08/04/2025).

A decisão teve como fundamento o entendimento do STF fixado na Tese 1046 de Repercussão Geral, que reconhece como “constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Panorama Convenções

Diante disso, e “tendo em vista não se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, além de inexistir proibição expressa na legislação infraconstitucional para flexibilização do direito”, a Turma julgou válida a cláusula coletiva que autoriza a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem autorização prévia da autoridade competente.

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