

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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 julho de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de julho 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

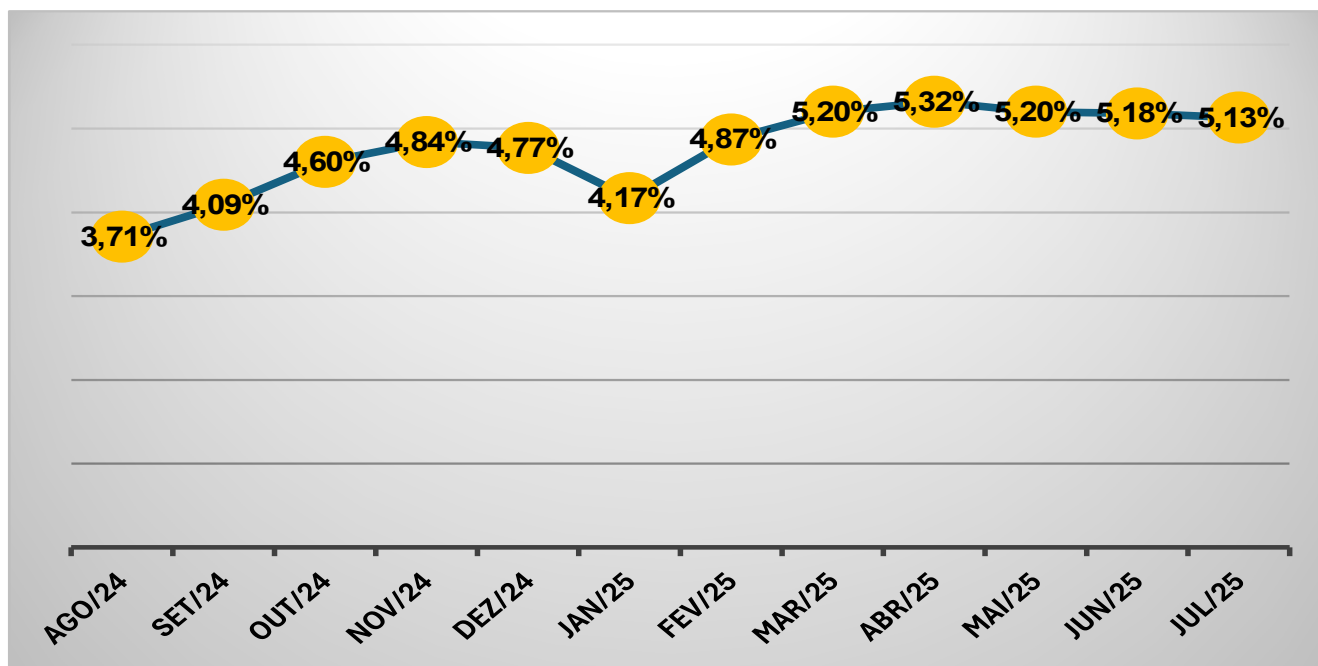
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

109Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**28**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
julho/25**5,13%**INPC acumulado em 12
meses até julho/2025**1**Instrumento de ju-
lho/25 é retroativo a
outubro de 2024**5%**Menor percentual de rea-
juste em julho/25**7,32%**Maior percentual de
reajuste em julho/25

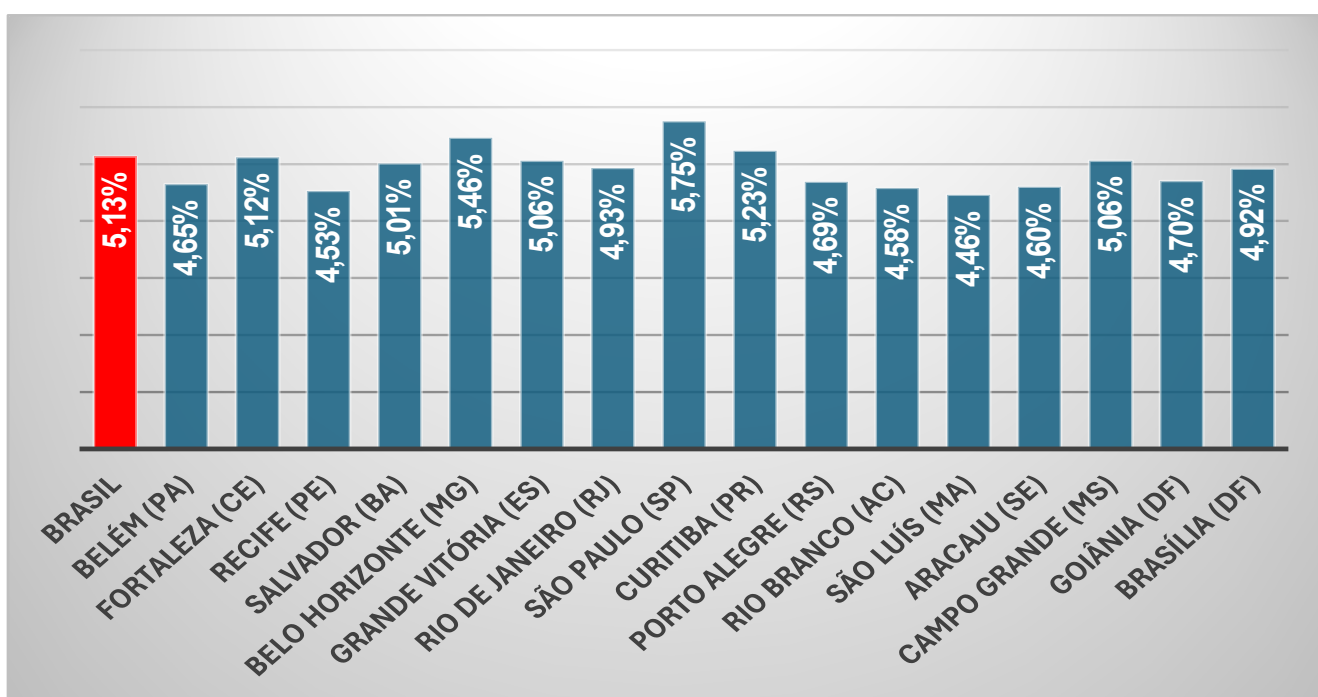
Pisos Salariais (julho/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.530,00	R\$ 2.136,20
Meio Oficial	R\$ 1.595,00	R\$ 2.255,00
Oficial	R\$ 1.850,87	R\$ 3.072,00
Mestre	R\$ 3.550,00	R\$ 5.678,20
Engenheiro	R\$ 5.521,00	R\$ 11.318,10

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

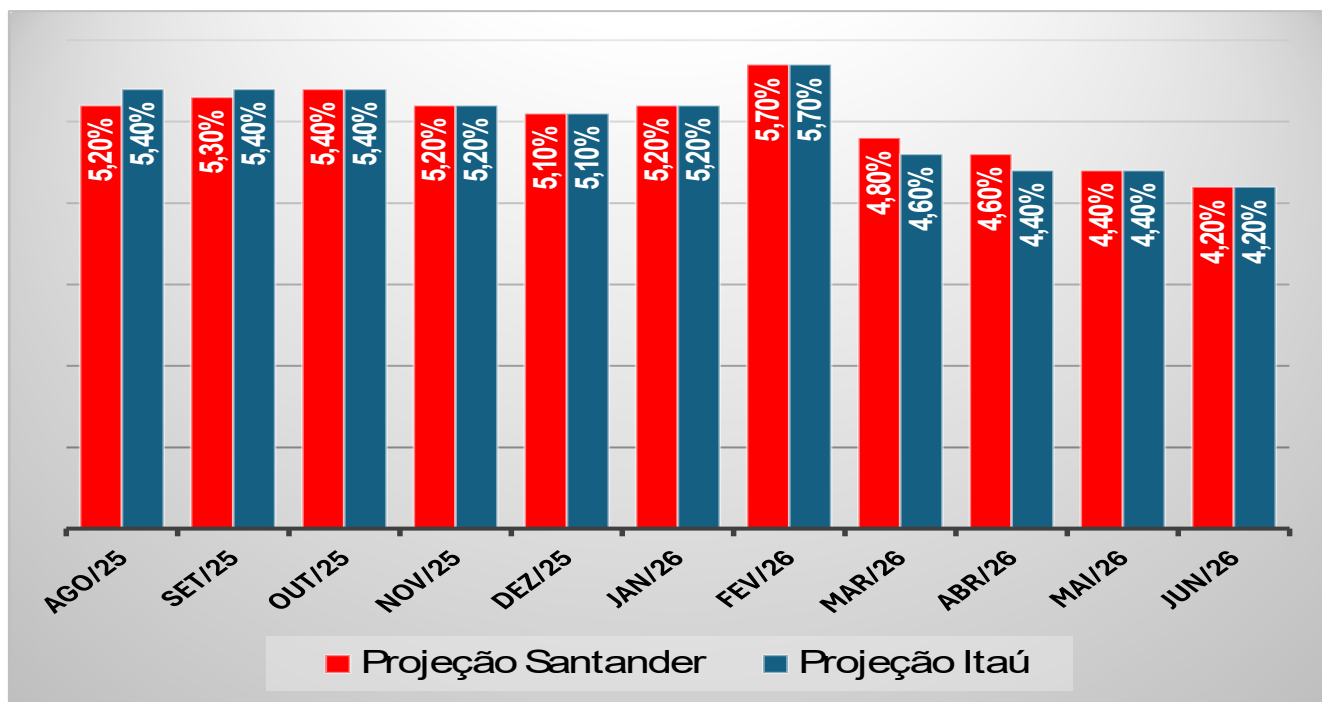
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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	PIB2023	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

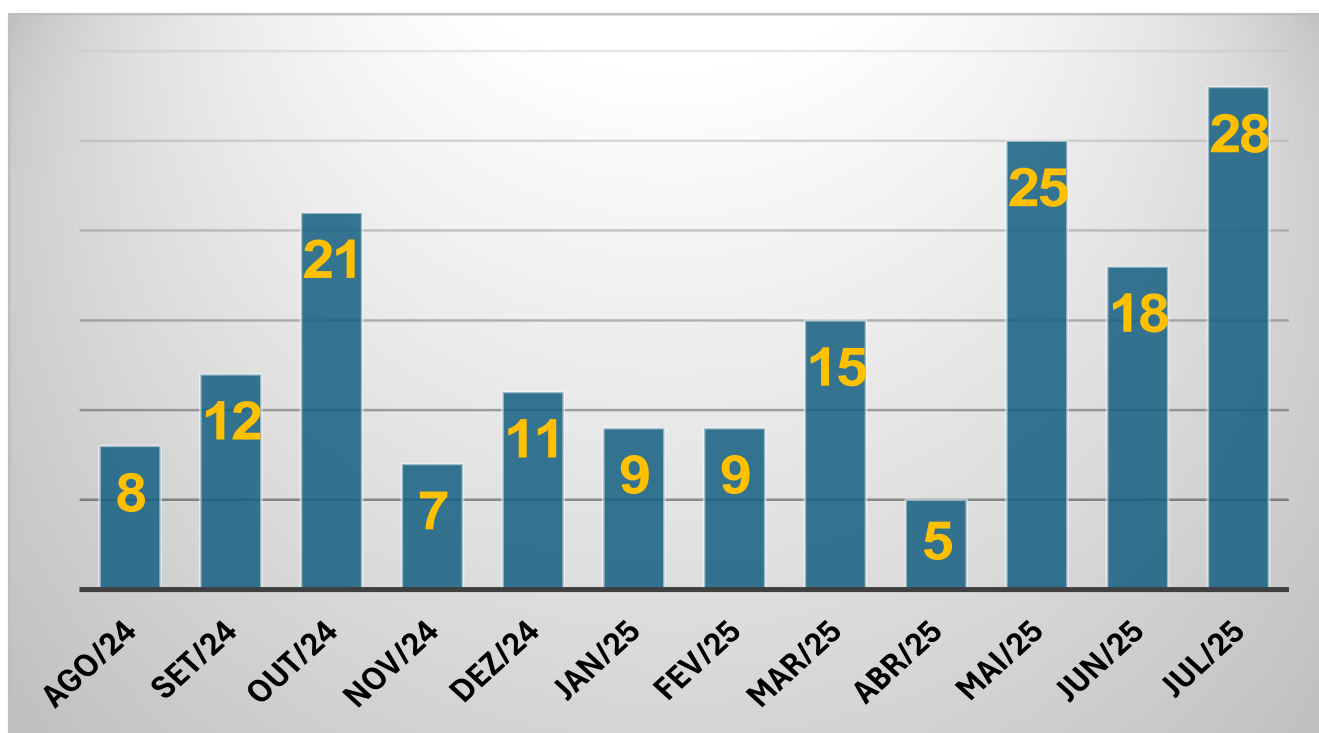
(**) Projeção Itaú

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

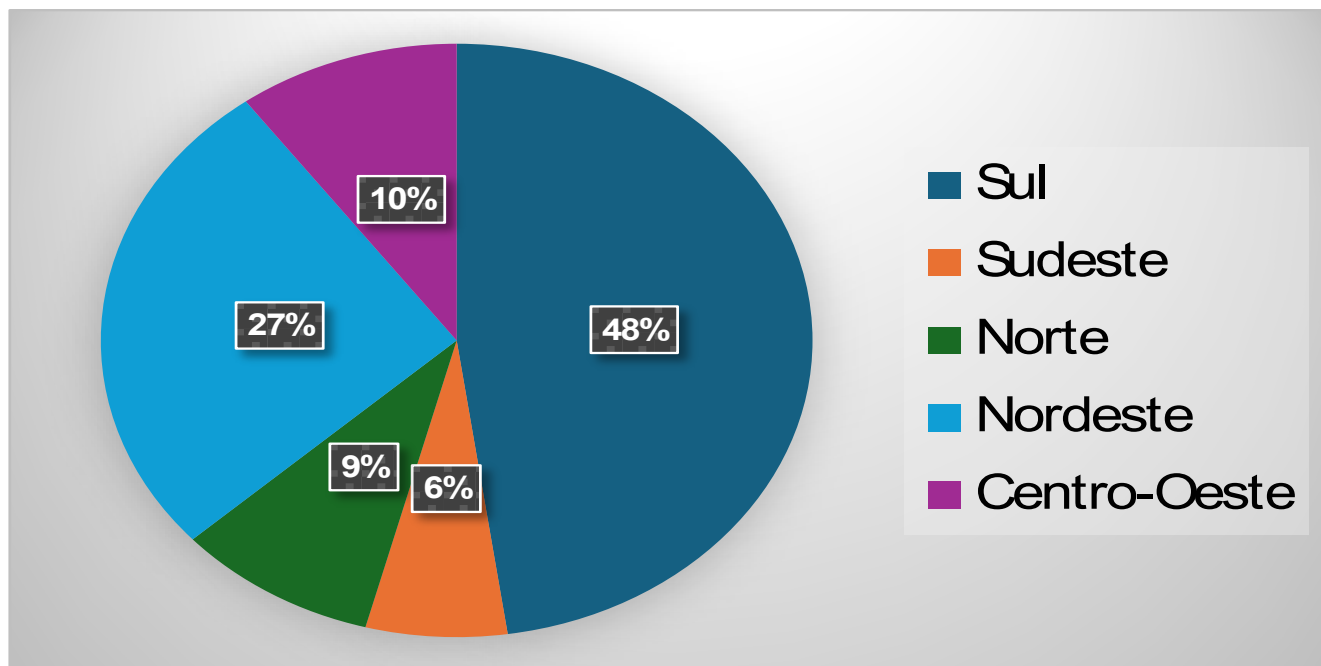
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de julho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 109 (cento e nove) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de julho de 2025:

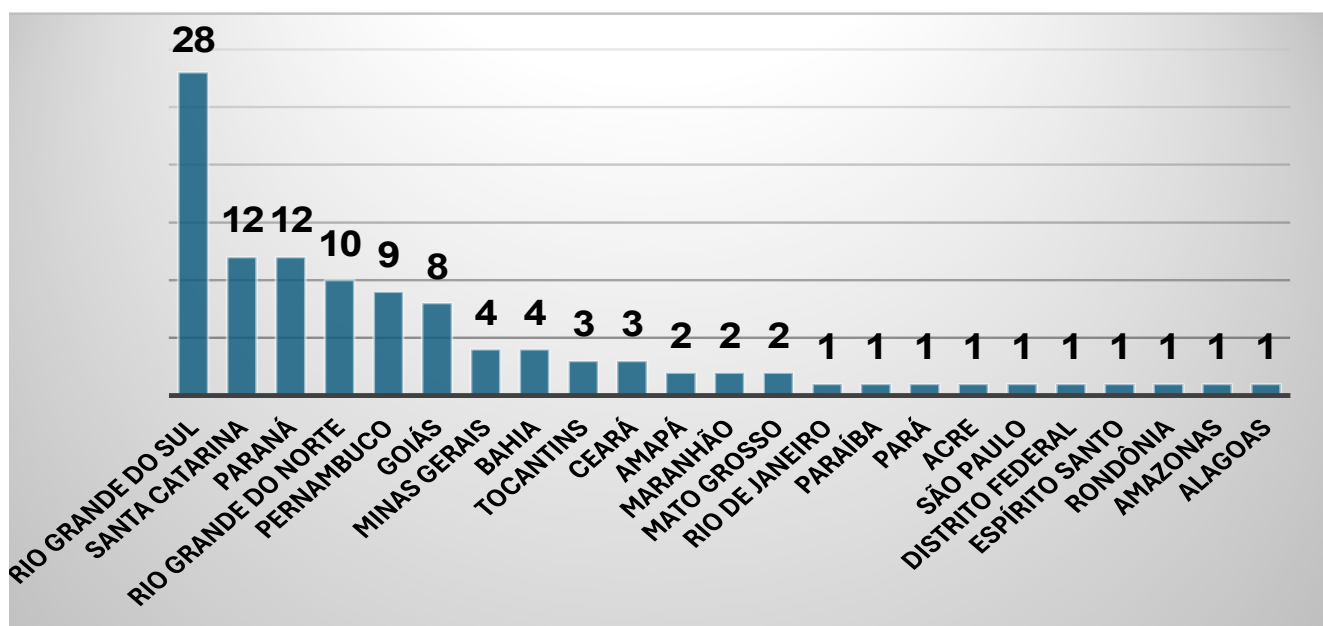


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “52” foram na região sul, “29” no nordeste, “7” na região sudeste, “11” na centro oeste e “10” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

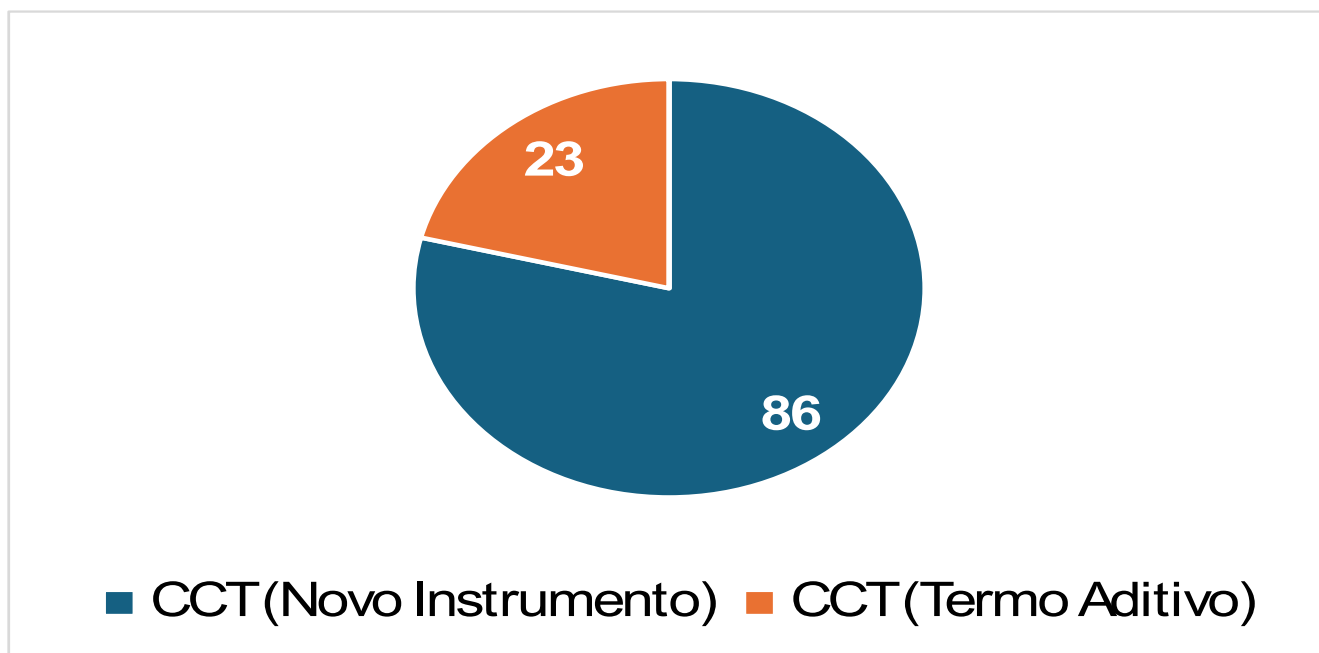


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

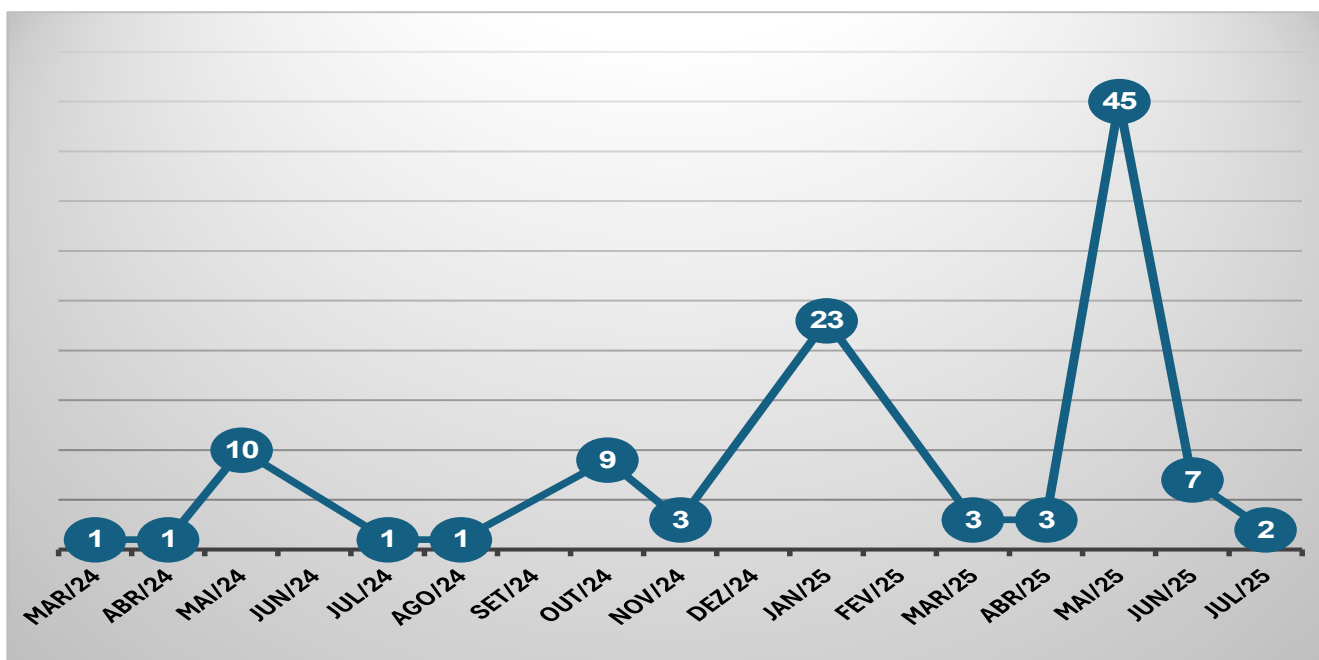


**Seção 2 - Comentários Sobre
as Convenções Analisadas**

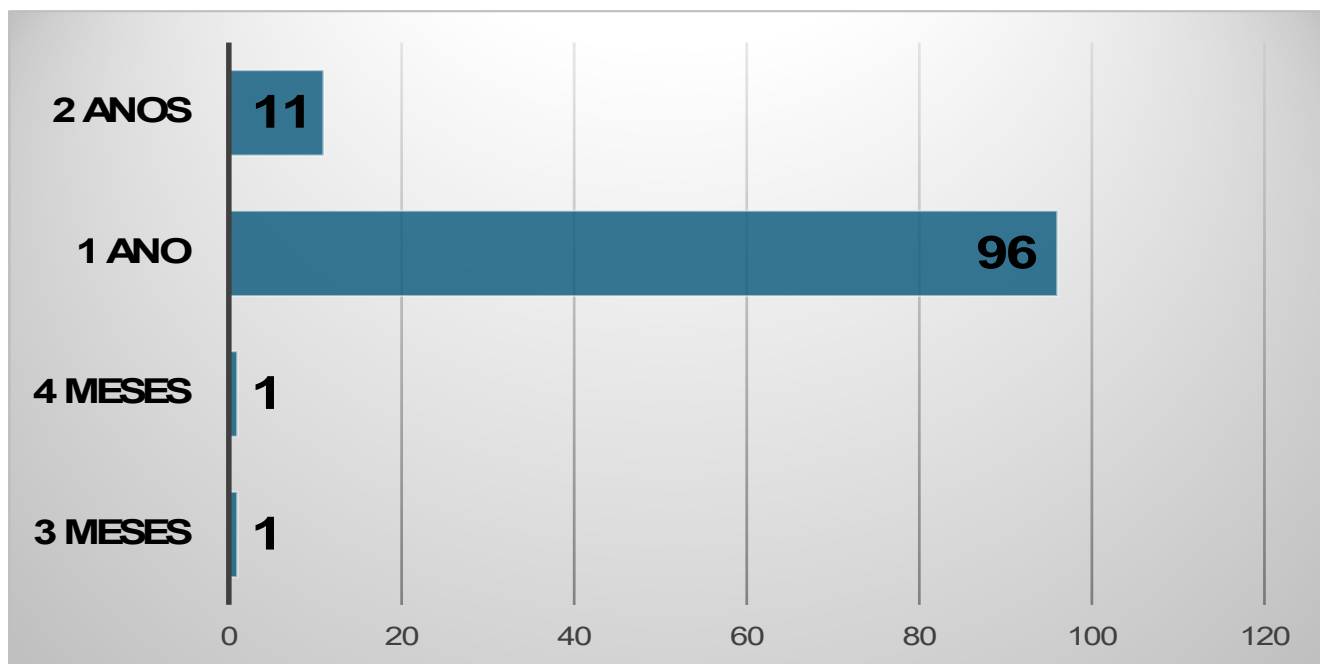
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



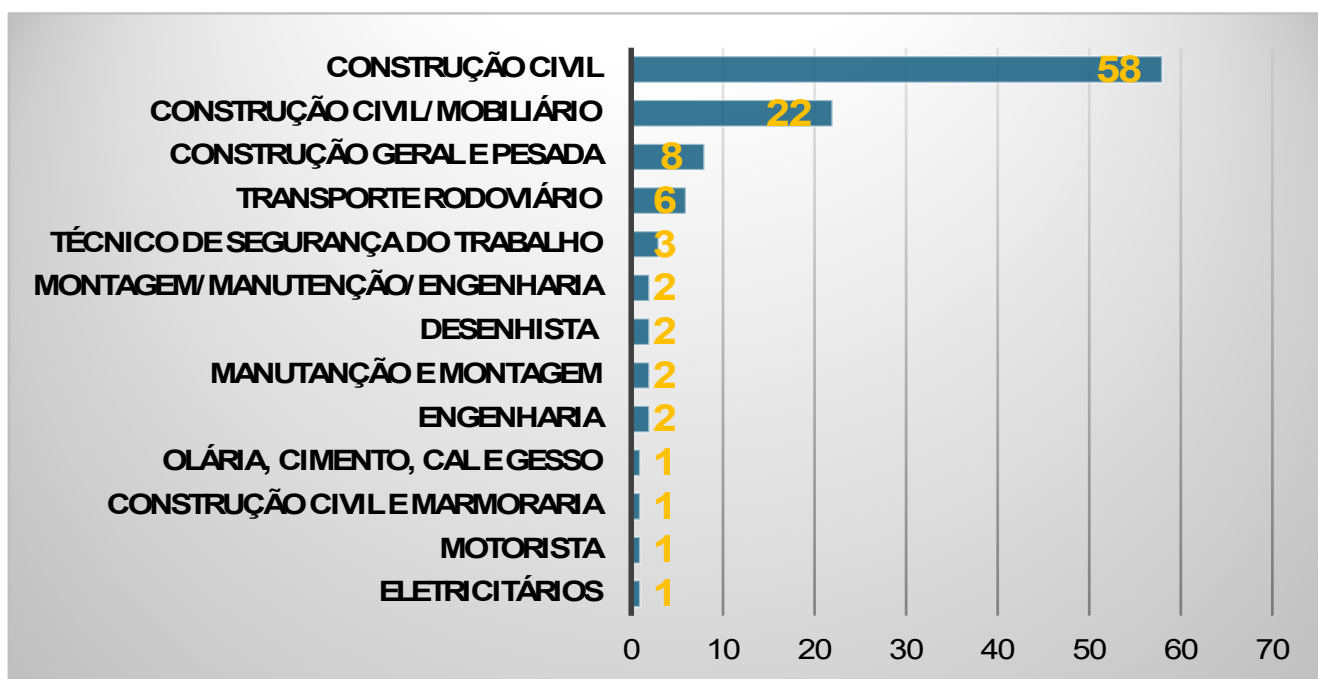
Foram encontradas 13 (treze) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



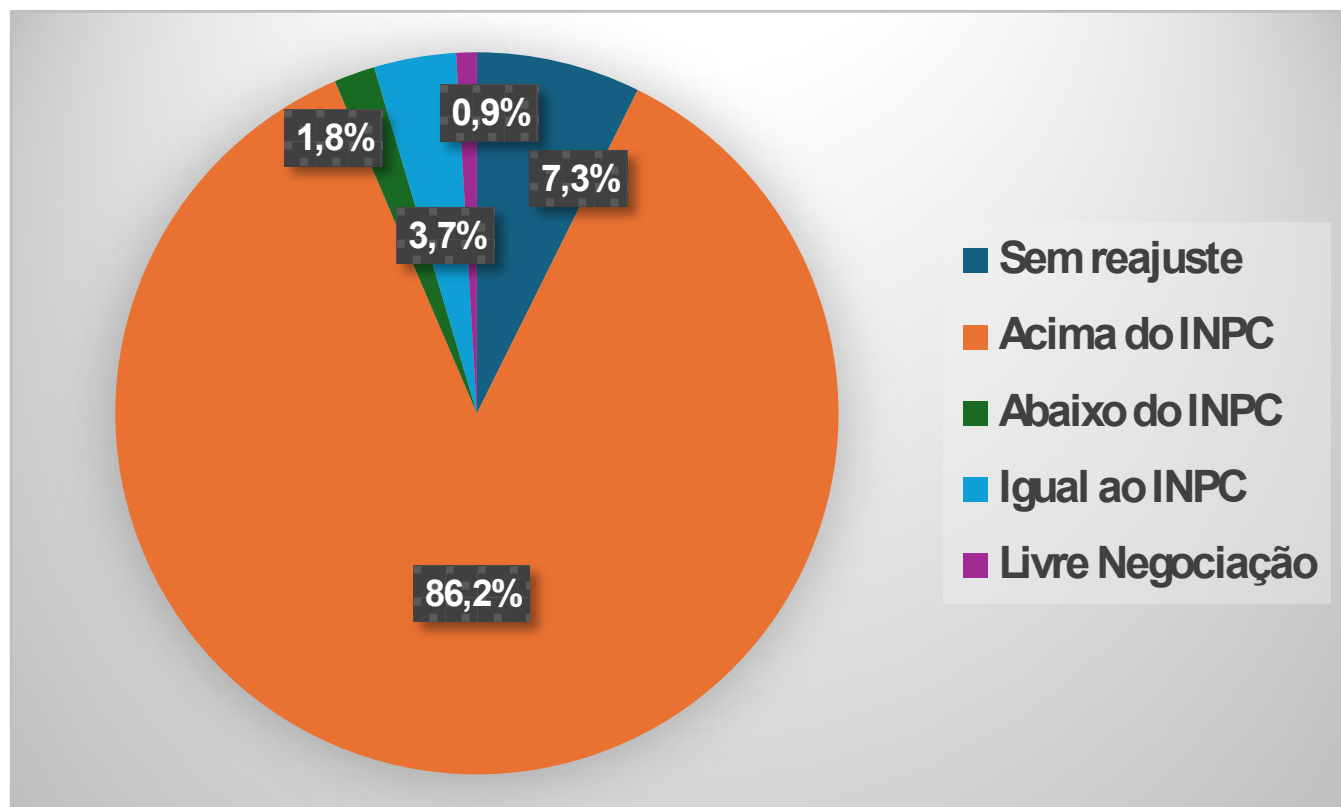
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de julho de 2025:



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 15 dias

Das negociações analisadas, 94 (86,2%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (0,9%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), duas (1,8%) reajustou abaixo do INPC, quatro (3,7%) reajustou igual ao INPC e oito (7,3%) 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 109 (cento e nove) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a julho 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 (109 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\$ 5.678,20	112,70%

Principais Benefícios

Da análise dos instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador do MTE identificou-se, até o presente momento, 127 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.

Da análise consolidada dos 28 instrumentos coletivos de trabalho da construção civil firmados em julho de 2025, registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, observa-se um quadro de significativa complexidade normativa, que ao mesmo tempo reafirma direitos historicamente assegurados à categoria e introduz inovações que impactam diretamente a gestão empresarial do setor. Ainda que se identifiquem tendências comuns em relação a pisos salariais, reajustes e garantias mínimas, há forte heterogeneidade regional que demonstra o elevado grau de descentralização da negociação coletiva e a força diferenciada de mobilização sindical em cada localidade. A análise pode ser estruturada em quatro grandes eixos: principais benefícios, outros benefícios, segurança e saúde, e relações sindicais.

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.

A fixação de pisos salariais continua sendo a cláusula mais central dos instrumentos, mas com variações expressivas entre os estados. Em regiões do Nordeste, como Bahia e Ceará, foram identificados pisos detalhados para diversas funções, alguns ultrapassando os R\$ 6.400,00, sobretudo em cargos técnicos especializados.

Já no Sul e Centro-Oeste, os valores são mais modestos: no Rio Grande do Sul, serventes recebem a partir de R\$ 1.841,40, enquanto mestres de obras alcançam R\$ 3.550,00; em Goiás, a faixa varia entre R\$ 1.548,80 para ajudantes e R\$ 5.060,00 para funções de maior qualificação.

No Paraná, porém, especialmente na região de Londrina, os valores chamam atenção por estarem entre os mais elevados do país, chegando a R\$ 25,19 por hora para mestres de obras, o que, convertido em remuneração mensal, supera com larga margem a média nacional.

No Amazonas, observou-se inovação ao prever reajustes escalonados em duas etapas (julho/2025 e janeiro/2026), com pisos variando de R\$ 1.646,20 a R\$ 4.671,20, enquanto em Alagoas foi adotada uma tabela vinculada ao tempo de serviço, assegurando progressão automática.

Em termos de reajuste salarial, a média nacional ficou em torno de 6%, mas com peculiaridades importantes: em Londrina, houve combinação do percentual com acréscimo fixo de R\$ 420,00 para salários acima de R\$ 7.000,00, e em Alagoas apli-

cou-se reajuste diferenciado (7% até R\$ 6.000,00 e 5,32% acima desse valor), numa tentativa de equilibrar custos para empresas com folhas mais elevadas. Esse mosaico demonstra que, em 2025, a política remuneratória da construção civil não segue um padrão unificado, mas sim reflete fatores regionais, custo de vida e capacidade de negociação das partes. Trabalhista.

Destaca-se a relevância crescente do auxílio alimentação, que deixou de ser um simples complemento para se transformar em verdadeiro pilar da remuneração indireta em algumas localidades. Em Londrina, o valor pactuado foi de R\$ 980,00 mensais, e na região Oeste do Paraná, de R\$ 700,00, ambos vinculados à adesão obrigatória das empresas ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o que além de assegurar benefício robusto, viabiliza vantagens fiscais.

No Amazonas, também houve previsão de vinculação ao PAT, embora sem valor uniforme, concedendo margem de discricionariedade às empresas. Em contraste, no Rio Grande do Sul e em bases do Nordeste, as cláusulas foram mais conservadoras, com fornecimento de cestas básicas de valores médios (R\$ 520,00) ou refeições in natura nos canteiros.

Além do auxílio alimentação, houve previsão de adiantamentos salariais obrigatórios quando o pagamento é mensal, em regra de 40% do salário na metade do mês, com fixação de horários e prazos rígidos para quitação de salários e rescisões.

O seguro de vida em grupo também foi recorrente, com coberturas que variaram de R\$ 9.467,00 a R\$ 60.000,00 em caso de morte natural ou acidental, e em alguns instrumentos foram incluídas coberturas adicionais, como auxílio funeral de até R\$ 3.048,00 e indenizações de R\$ 15.000,00 em caso de falecimento de dependentes do trabalhador. Benefícios específicos como progressão salarial automática por tempo de serviço (em Alagoas) e reajustes escalonados (no Amazonas) introduzem rigidez adicional nas folhas de pagamento e podem gerar impactos relevantes em cenários de retração do setor.

Segurança e Saúde no Trabalho

As convenções de julho de 2025 demonstraram elevado nível de detalhamento, reafirmando a centralidade desse tema na construção civil. Em praticamente todas as bases, houve previsão de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual (EPIs), manutenção de kits de primeiros socorros nos canteiros, transporte imediato do trabalhador acidentado e garantia de água potável e gelada.

Algumas cláusulas avançaram ao regulamentar o uso de celulares durante a jornada, permitindo apenas ligações de emergência, numa tentativa de aliar produtividade e prevenção de acidentes.

Também ganharam destaque adicionais específicos, como o adicional noturno fixado em até 35% (superior ao patamar legal de 20%) e o adicional de periculosidade em trabalho em altura, variando de 15% a 25% conforme a metragem, inovação que adapta a proteção às condições concretas da atividade.

Essas previsões reforçam a preocupação das entidades sindicais em reduzir acidentes e fortalecer a cultura de prevenção, mas também aumentam a responsabilidade patronal ao transformar recomendações gerais em obrigações específicas, muitas vezes superiores às exigências legais.

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

A análise evidencia um movimento de fortalecimento do financiamento e da atuação sindical. A contribuição assistencial esteve presente em todos os instrumentos, mas com formatos e percentuais bastante distintos, oscilando entre 1% ao mês e até 24% ao ano, cobrados em percentuais, valores fixos ou frações de dias de trabalho.

Embora os instrumentos assegurem o direito de oposição, na maioria dos casos a exigência é de manifestação presencial na sede do sindicato laboral, havendo poucas exceções que permitem oposição por carta com AR ou e-mail, o que pode gerar insegurança jurídica e responsabilização das empresas diante de eventuais questionamentos sobre descontos indevidos.

Também foi recorrente a previsão de homologação sindical de rescisões, ora obrigatória, ora facultativa, ora deixada ao critério das partes, demonstrando ausência de padronização e exigindo cautela por parte das empresas.

Em relação à estabilidade sindical, verificou-se predominância do limite de sete dirigentes, em linha com a jurisprudência do STF (ADPF 276), mas ainda persistem cláusulas que ampliam essa proteção para toda a diretoria, criando potencial conflito judicial.

Outro ponto sensível refere-se às liberações de dirigentes, variando entre dois e sete dias por ano, mas em alguns casos acompanhadas de pagamento de bonificações adicionais, o que pode caracterizar intervenção patronal indevida na estrutura sindical.

Em conclusão, as convenções coletivas de julho de 2025 na construção civil revelam um setor marcado pela forte atuação negocial, com benefícios robustos em algumas regiões e cláusulas inovadoras que ampliam a proteção dos trabalhadores, mas que também criam maiores custos e insegurança jurídica para as empresas.

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 subsquente 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 28 instrumentos coletivos analisados, 18 deles (a maioria) preveem cláusulas específicas sobre homologação de rescisões, ainda que com nuances quanto ao alcance: alguns exigem a prática de forma obrigatória para todos os contratos; outros condicionam a obrigatoriedade ao tempo de vínculo; há aqueles que a tratam como recomendação, sobretudo em situações de vulnerabilidade do trabalhador (menores, analfabetos, pedidos de demissão ou empregados estáveis); e poucos documentos se omitem quanto ao tema. O quadro evidencia que, mesmo após a reforma trabalhista, a homologação persiste como uma cláusula negociada e valorizada nas convenções coletivas da construção civil, funcionando tanto como instrumento de proteção ao trabalhador quanto como mecanismo de controle e fortalecimento da representatividade sindical.

Panorama Convenções

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de uma cláusula de acordo coletivo que dividia o intervalo intrajornada em dois períodos: um de 45 minutos e outro de 15. Para o colegiado, é possível negociar essa pausa, desde que o tempo mínimo legal previsto na CLT, de 30 minutos, seja respeitado.

O relator, ministro Alberto Balazeiro, explicou que o STF considera válidos acordos e convenções coletivas que afastem ou limitem direitos trabalhistas, desde que não atinjam direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1.046). A CLT, por sua vez, permite o fracionamento ou a redução do intervalo, desde que seja assegurado o mínimo de 30 minutos.

Com base na jurisprudência do STF e nas disposições da CLT, a Terceira Turma concluiu que a cláusula coletiva respeitou os limites legais e constitucionais e não afrontou o direito do empregado à saúde e ao repouso.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a extinção de processo em que uma empresa, pedia a declaração de abusividade de uma greve anunciada, mas não efetivamente deflagrada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Cruzeiro e Região (SP). O entendimento da SDC é de que a paralisação das atividades é condição essencial para um dissídio coletivo de greve.

O relator do caso na SDC, ministro Ives Gandra Filho, destacou que a ata da audiência de conciliação realizada no TRT registrou expressamente que as partes informaram que não houve paralisação e que continuariam negociando diretamente. Também observou que a própria empresa reconheceu, no recurso ordinário, que “a paralisação não ocorreu, até o momento”, embora considerasse isso irrelevante.

Segundo Ives Gandra, a jurisprudência pacificada da SDC exige a deflagração da greve como requisito para que o Judiciário possa atuar na solução do conflito por

Panorama Convenções

meio de dissídio coletivo. “Não havendo paralisação, não há direito a ser tutelado, esvaziando-se o interesse de agir que justifica a intervenção do Judiciário”, concluiu.

A negociação coletiva tem se consolidado como uma ferramenta essencial na construção de ambientes de trabalho mais seguros, respeitosos e livres de práticas abusivas. Por meio do diálogo social, sindicatos e empregadores vêm incluindo cláusulas que não apenas reconhecem a gravidade do assédio moral e sexual, mas também estabelecem medidas concretas para sua prevenção e enfrentamento. Esse avanço reforça o papel do movimento sindical como agente de transformação social, contribuindo diretamente para a promoção de relações laborais mais justas, equilibradas e baseadas na dignidade.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou em julho, o boletim de boas práticas sobre o enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho. A publicação reúne 20 exemplos de cláusulas negociadas em 2023 que tratam do combate ao assédio moral e sexual. As práticas selecionadas estão distribuídas por diversas regiões do país e representam cerca de 6% das negociações coletivas realizadas no ano passado com menções específicas ao tema.

As cláusulas analisadas vão além da simples condenação do assédio moral e sexual: incluem a realização de campanhas de conscientização, a criação de canais para recebimento e apuração de denúncias, o oferecimento de apoio psicológico às vítimas e a promoção de treinamentos voltados à prevenção e ao respeito nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Ao reunir essas experiências, o boletim reforça a negociação coletiva como um instrumento fundamental para promover ambientes profissionais mais éticos, seguros e igualitários, contribuindo para a valorização da dignidade humana e o fortalecimento do trabalho decente.

Panorama Convenções

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou, em julho o sétimo boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco em cláusulas que asseguram a proteção e os direitos de trabalhadoras gestantes e lactantes. A publicação apresenta 18 exemplos de boas práticas firmadas em convenções e acordos coletivos registrados no Sistema Mediador ao longo de 2023, em diferentes regiões do país.

Segundo dados do Sistema Mediador, aproximadamente 9% das negociações coletivas registradas em 2023 contemplaram cláusulas voltadas à proteção de gestantes e lactantes. Entre os temas mais frequentes estão a ampliação da licença-maternidade, a garantia de estabilidade durante a gestação e o abono de faltas para a realização de consultas pré-natal. Os acordos também incluem medidas como o remanejamento de função para atividades compatíveis, distribuição de kits maternidade e apoio ao aleitamento materno, com a previsão de espaços adequados para amamentação ou ordenha no ambiente de trabalho.

O oitavo boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas do Ministério do Trabalho e Emprego, com foco em cláusulas que promovem a inclusão e a proteção de trabalhadores com deficiência, também foi publicada em julho. A publicação reuniu 20 exemplos de boas práticas pactuadas em acordos e convenções coletivas registrados no Sistema Mediador do MTE em 2023, em diferentes regiões do país.

Cerca de 5% das negociações coletivas registradas em 2023 incluíram cláusulas voltadas a trabalhadores com deficiência. A maioria trata da promoção da inclusão por meio da contratação de pessoas com deficiência, conforme previsto na Lei de Cotas (artigo 93 da Lei nº 8.213/1991). Outras cláusulas abordam temas como acessibilidade no ambiente de trabalho, concessão de abono de faltas para manutenção de aparelhos ortopédicos e medidas específicas de combate à discriminação.

O boletim nº 8 reforçou a importância do diálogo social e da negociação coletiva como caminhos para ampliar direitos, garantir condições de trabalho dignas e fortale-

Panorama Convenções

lecer a participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

No final de julho, o Ministério do Trabalho e Emprego divulgou o nono boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco em cláusulas que tratam dos impactos da inovação tecnológica nas relações de trabalho. A publicação apresentou 20 exemplos de acordos e convenções coletivas registrados no Sistema Mediador em 2023, que asseguram direitos e condições de adaptação dos trabalhadores frente à adoção de novas tecnologias pelas empresas.

Com a aceleração dos processos de automação e transformação digital, cresce a preocupação dos trabalhadores com a manutenção dos empregos, a necessidade de requalificação e a reorganização do trabalho. Nesse contexto, a negociação coletiva se mostra essencial para garantir que a modernização tecnológica nas empresas ocorra de forma dialogada, com proteção social e inclusão dos trabalhadores nas mudanças.

O levantamento, aproximadamente 5% das negociações registradas em 2023 incluíam cláusulas voltadas à inovação tecnológica. A maioria previa ações de qualificação profissional para os trabalhadores impactados, mas também foram identificadas cláusulas sobre manutenção do vínculo empregatício, realocação de pessoal e o compromisso das empresas de dialogar previamente com os sindicatos em processos de mudança tecnológica.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST confirmou a nulidade de cláusula de norma coletiva que previa que, antes de ajuizarem ações judiciais, os empregados de uma empresa no Pará deveriam submeter suas demandas ao sindicato, em busca de uma composição amigável com a empresa. Para o colegiado, a norma criou uma instância extrajudicial inconstitucional.

Panorama Convenções

Na avaliação da relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, a cláusula criava uma instância extrajudicial obrigatória como condição para o ajuizamento de ações trabalhistas, o que é inconstitucional. Ela destacou que esse tipo de exigência contraria jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF), segundo a qual a atuação de comissões de conciliação prévia deve ser facultativa.

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