

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 058 | setembro 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 agosto de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de agosto 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**

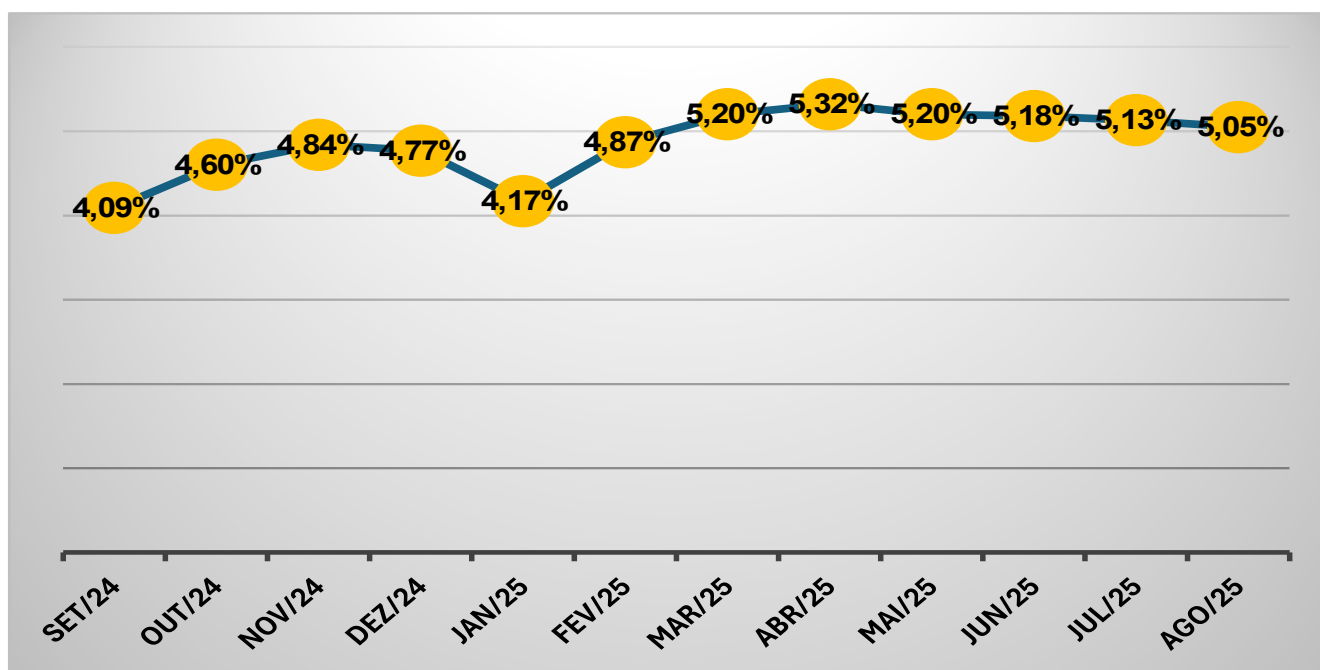
## PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

**126**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em 2025**17**Instrumentos coletivos  
registrados no Sistema  
Mediador em  
agosto/25**5,05%**INPC acumulado em 12  
meses até agosto/2025**1**Instrumento de agos-  
to/25 é retroativo a ou-  
tubro de 2024**5%**Menor percentual de rea-  
juste em agosto/25**7,32%**Maior percentual de re-  
ajuste em agosto/25**Pisos Salariais (agosto/ 2025)**

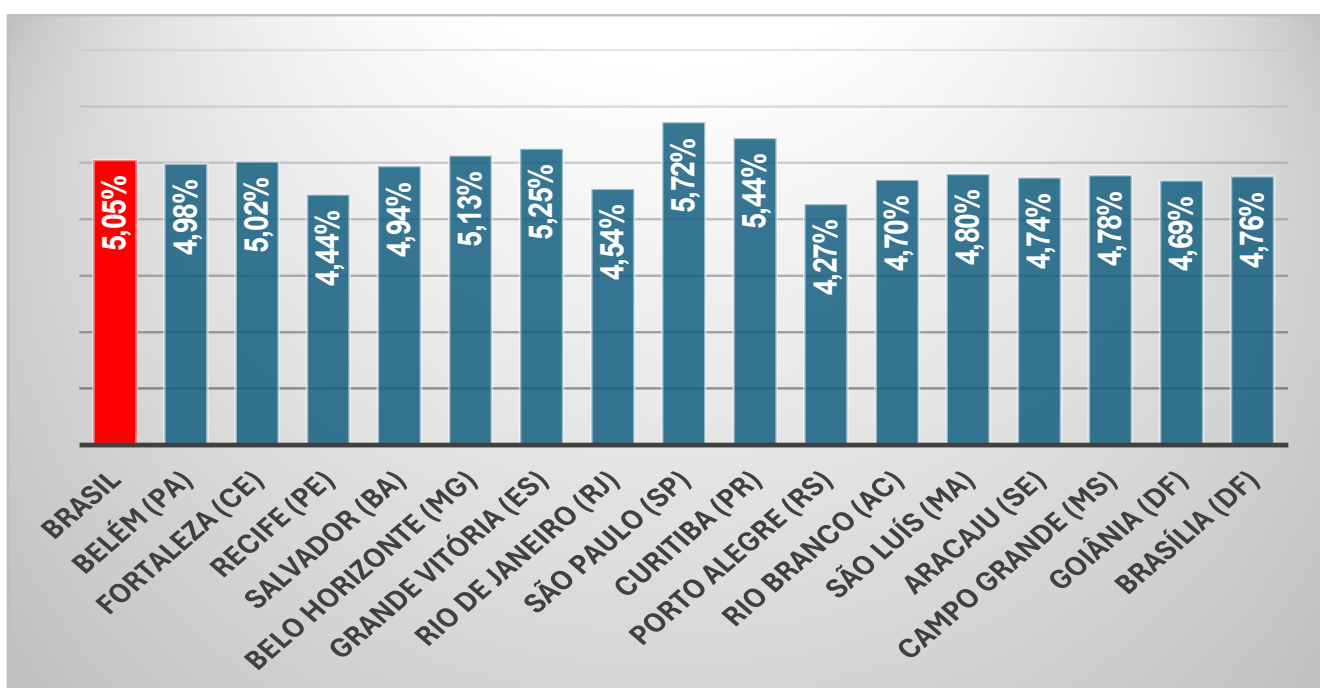
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.548,80	R\$ 2.213,20
Meio Oficial	R\$ 1.720,40	R\$ 2.485,03
Oficial	R\$ 2.170,00	R\$ 3.393,52
Mestre	R\$ 3.342,00	R\$ 5.462,60
Engenheiro	R\$ 7.560,00	sem referência

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

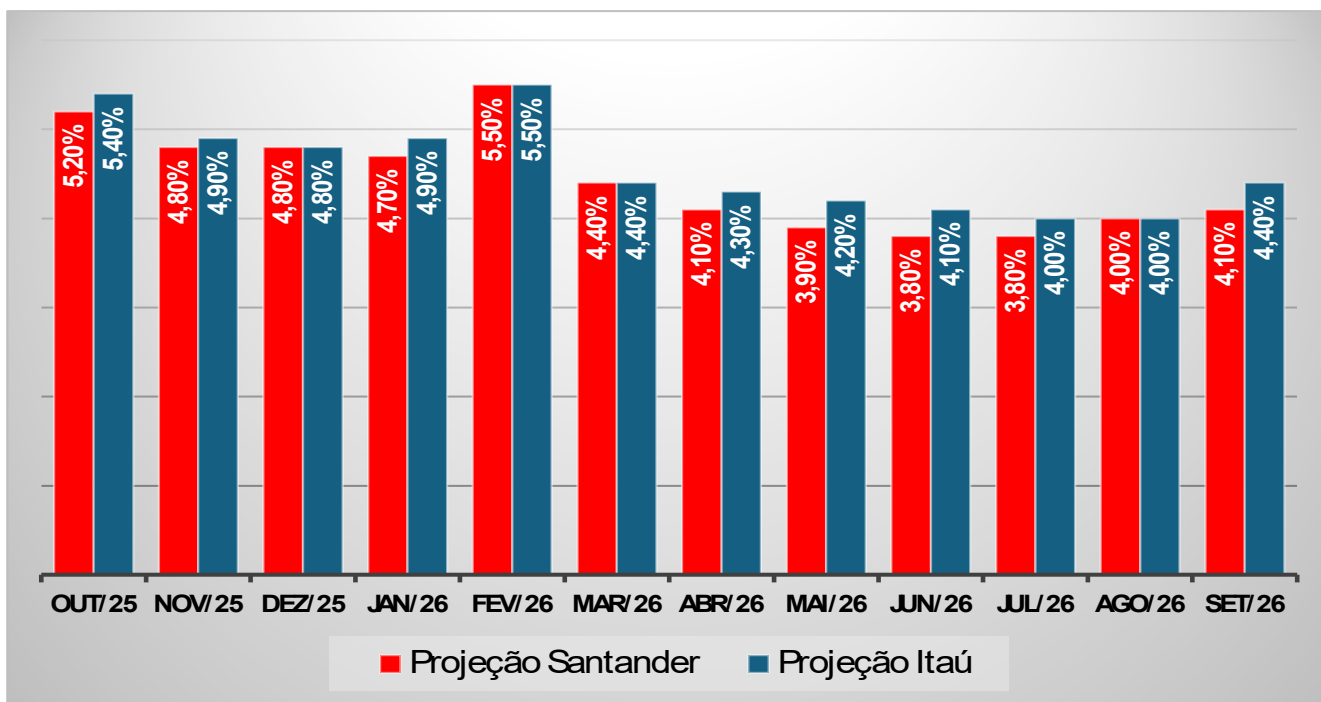
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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	4,8% <sup>(*)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.628,81
R\$ 1.518,00	4,9% <sup>(**)</sup>	2,90%	2,50%	R\$ 1.630,33

(\*) Projeção Santander

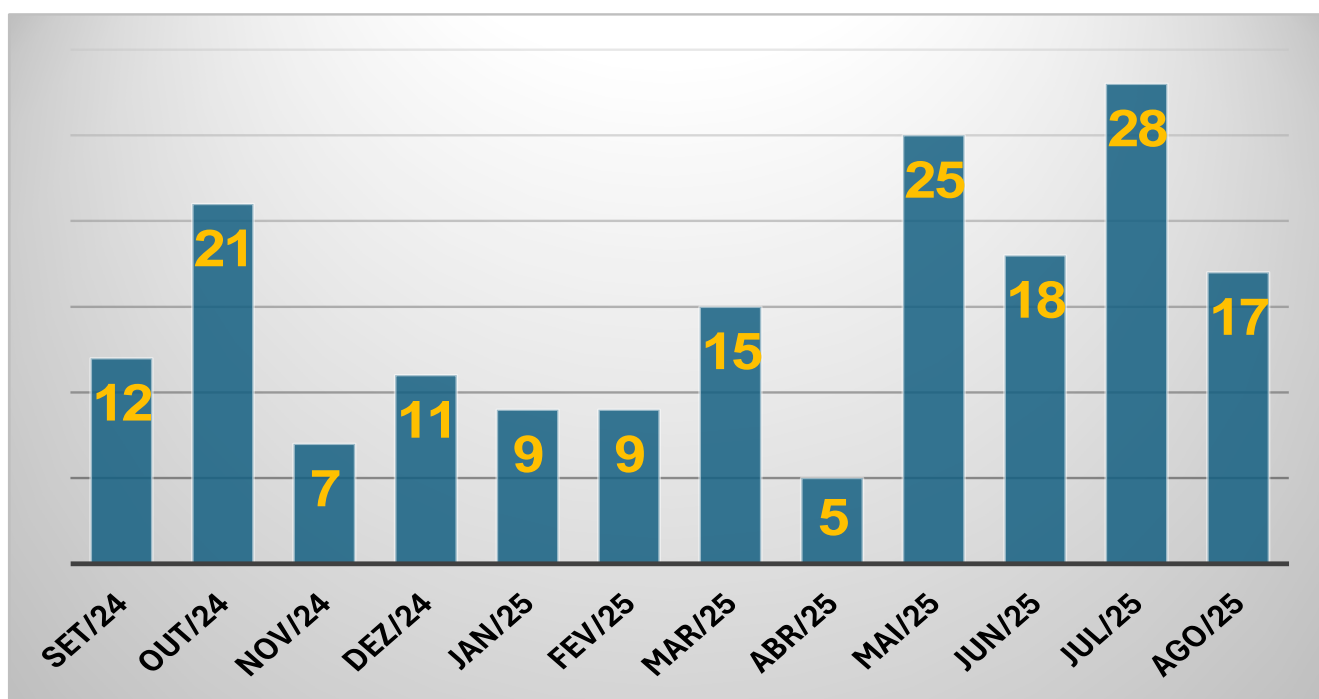
(\*\*) Projeção Itaú

**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

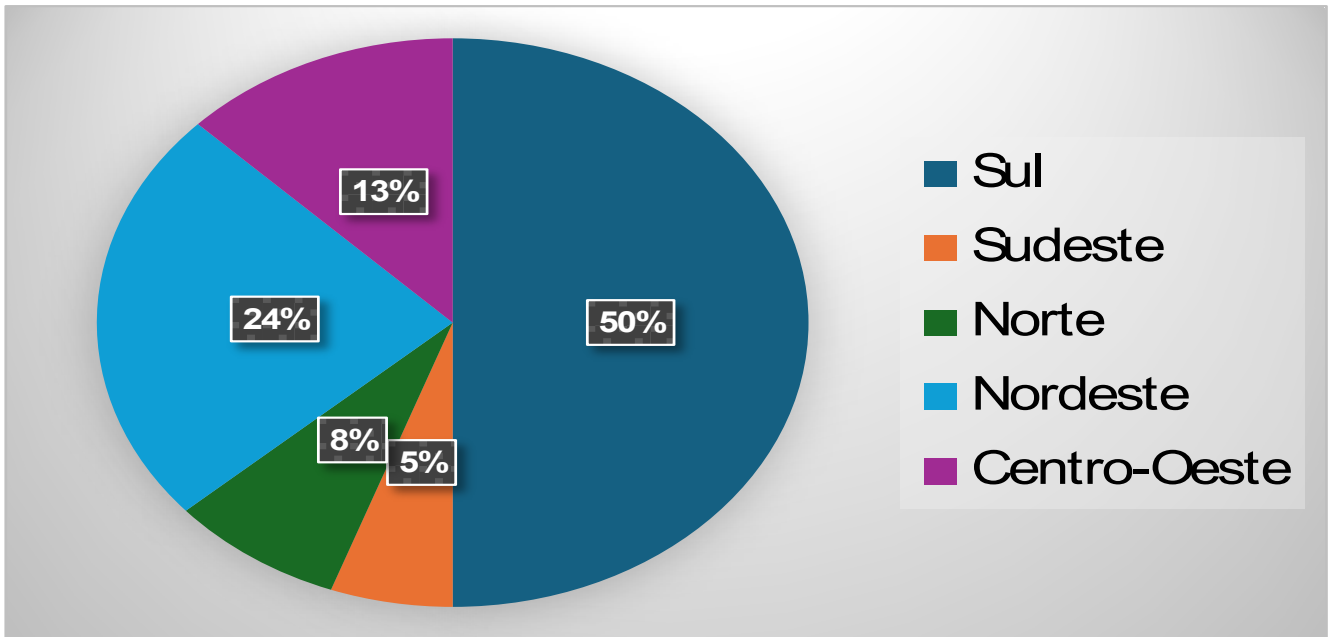
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de agosto do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 126 (cento e vinte e seis) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de agosto de 2025:

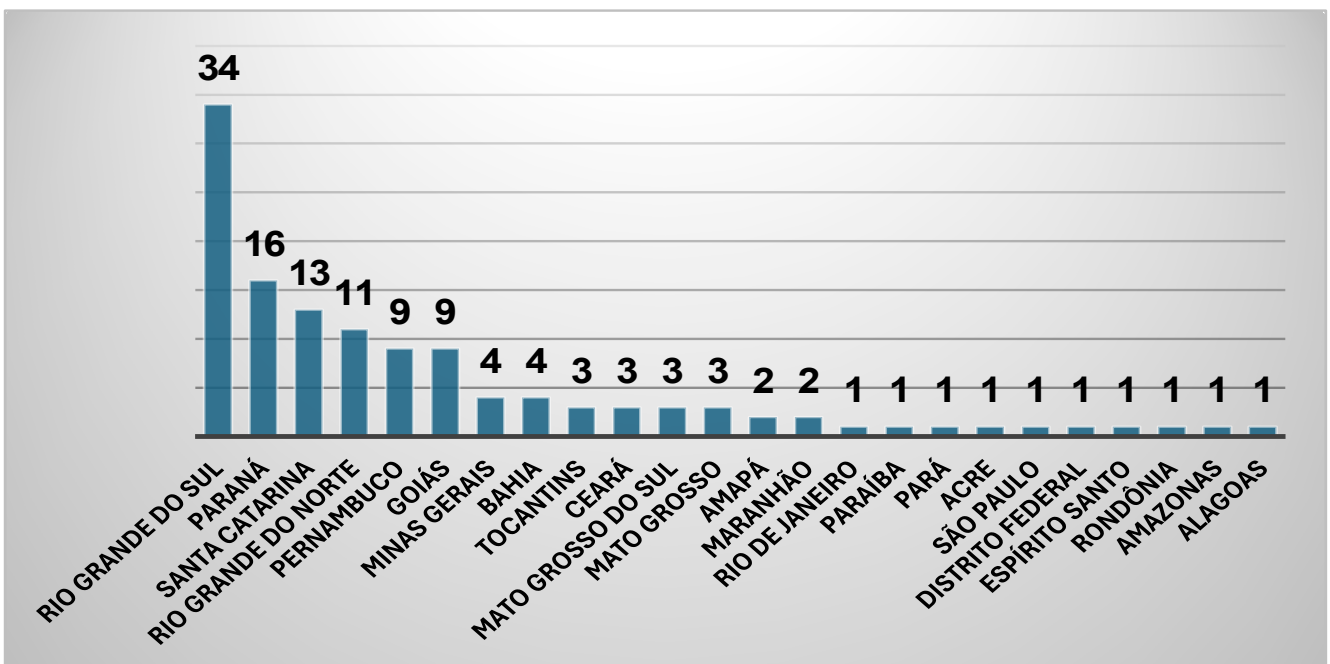


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “63” foram na região sul, “30” no nordeste, “7” na região sudeste, “16” na centro oeste e “10” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

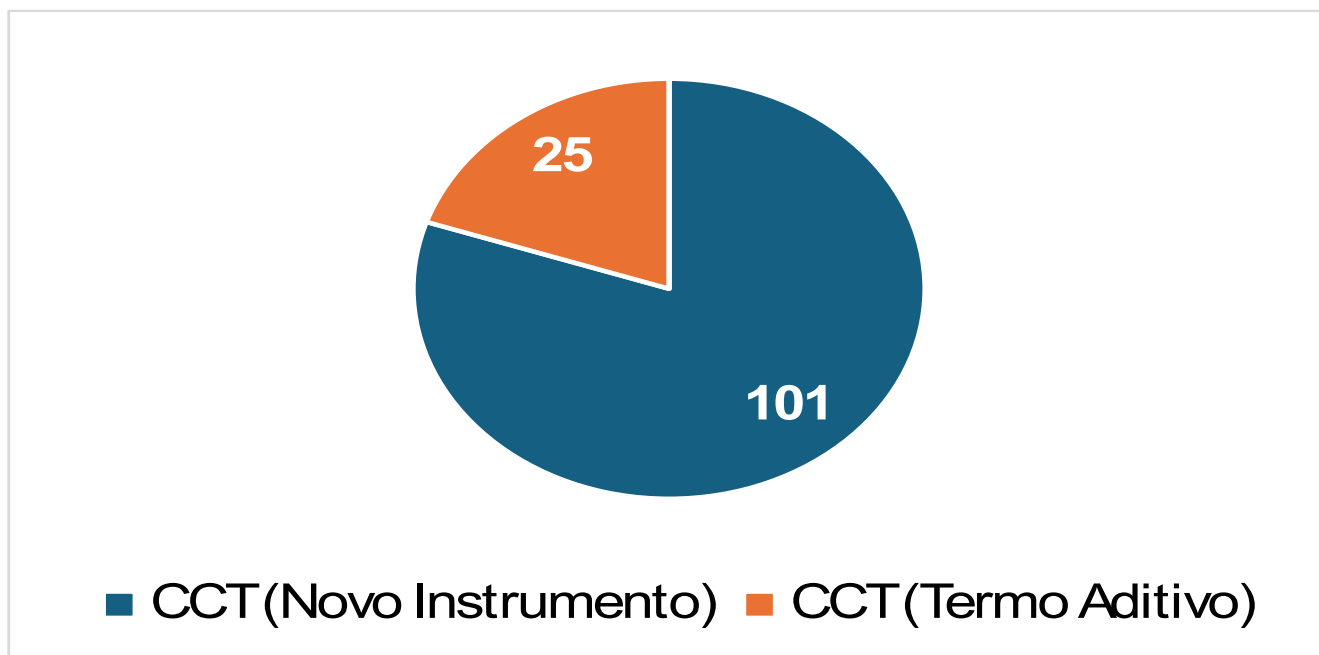


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

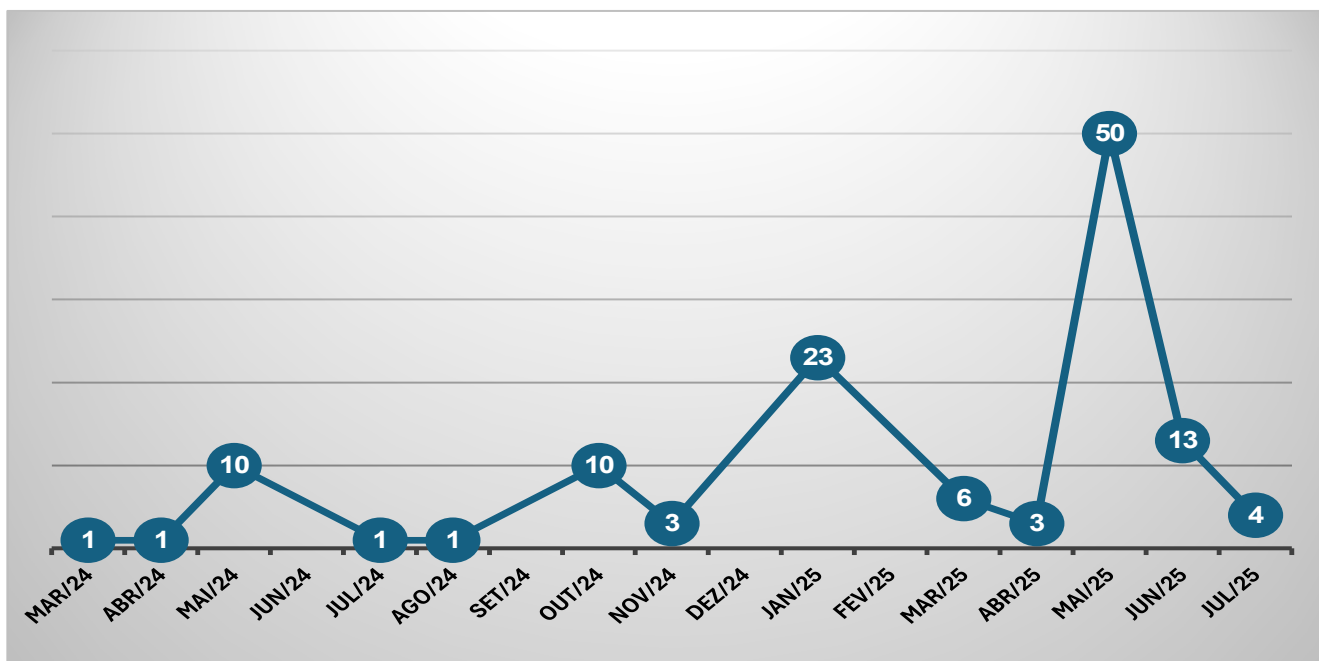


**Seção 2 - Comentários Sobre  
 as Convenções Analisadas**

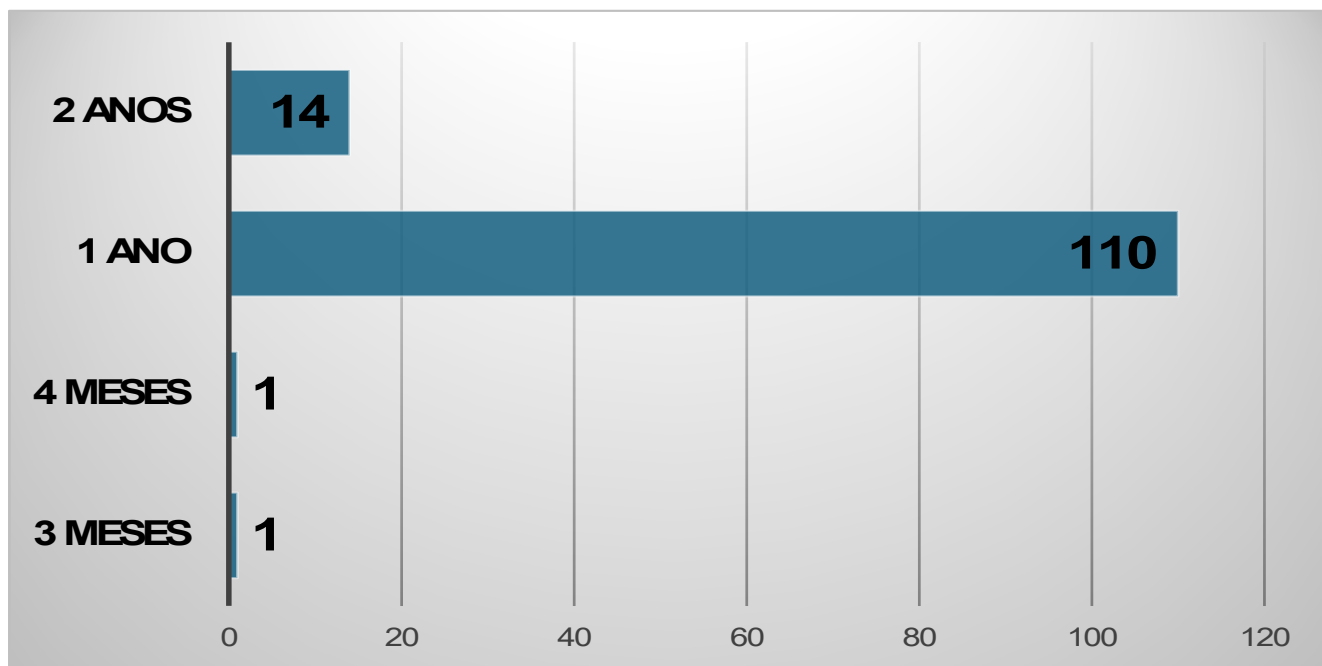
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



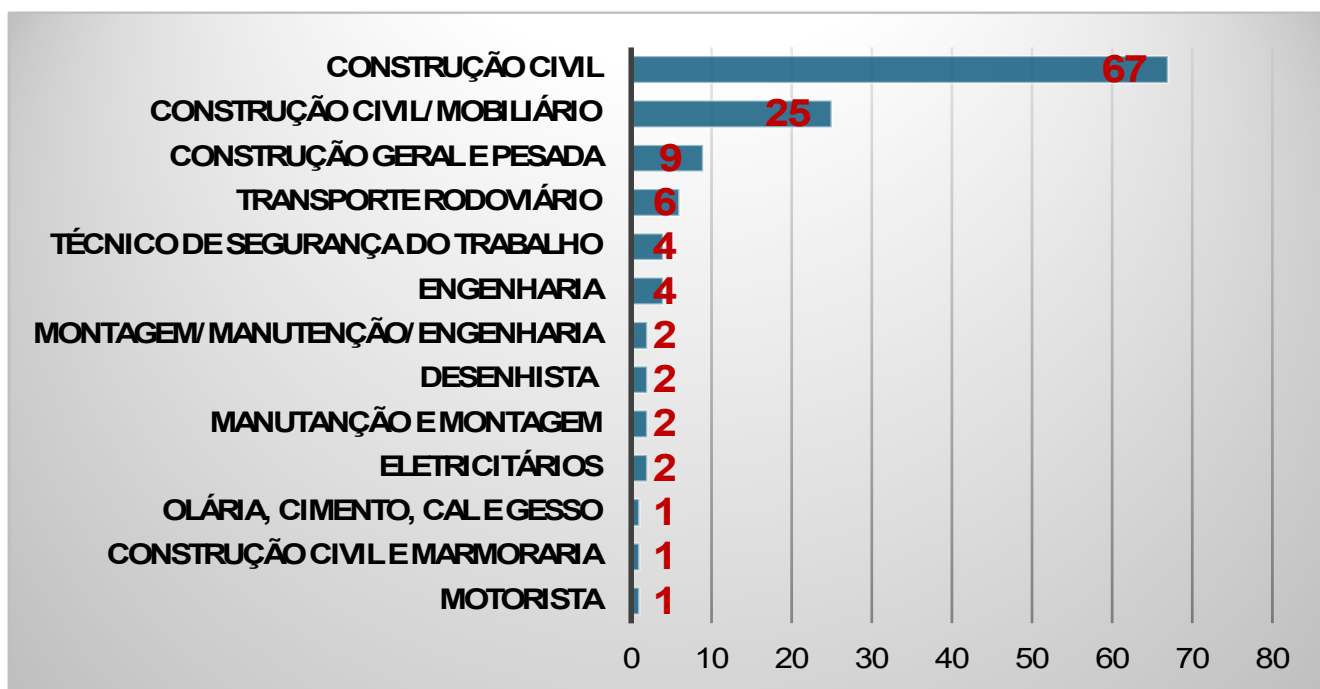
Foram encontradas 13 (treze) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



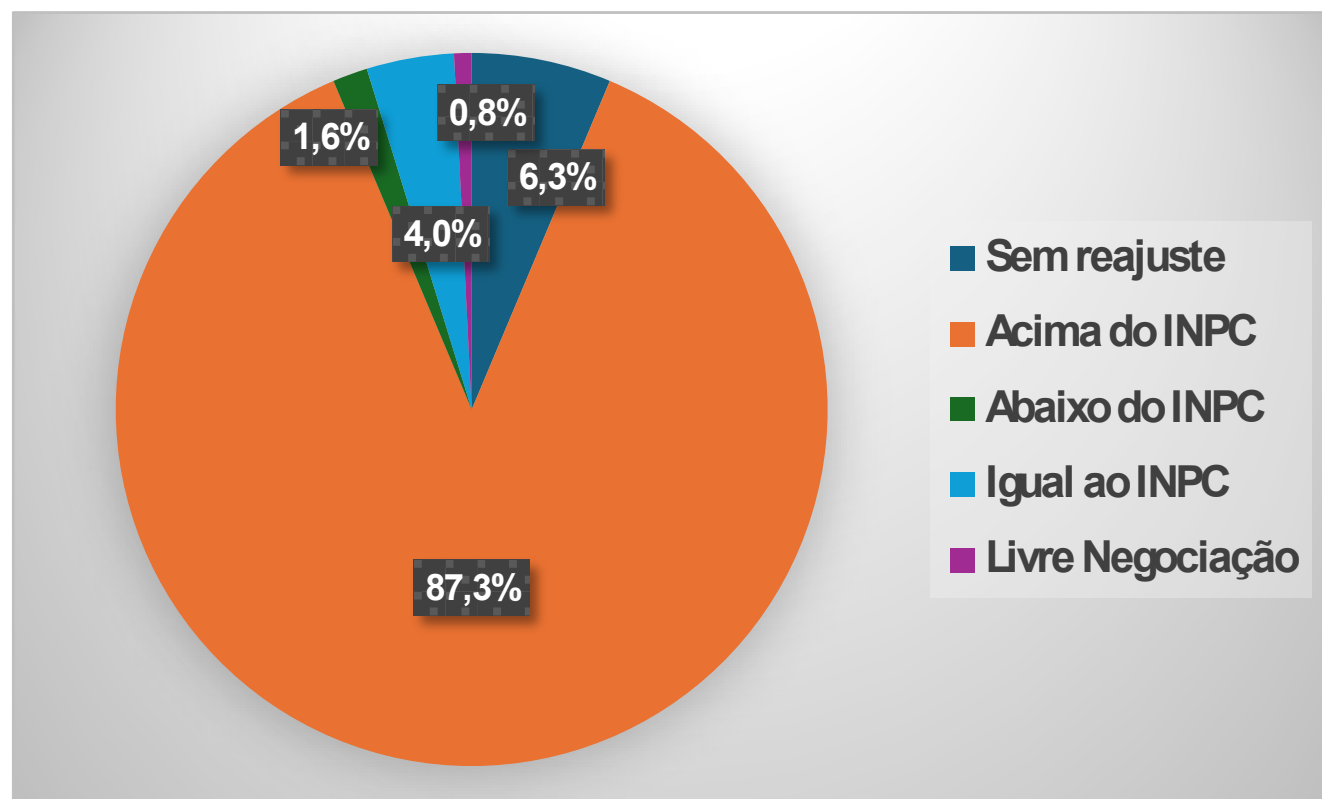
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de agosto de 2025:



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:

<b>Tempo</b>	<b>Meses</b>
<b>Mais Longo</b>	<b>336 dias</b>
<b>Mais Curto</b>	<b>3 dias</b>
<b>Média</b>	<b>4 meses e 10 dias</b>

Das negociações analisadas, 110 (87,3%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (0,8%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), duas (1,6%) reajustou abaixo do INPC, cinco (4,0%) reajustaram igual ao INPC e oito (6,3%) 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 126 (cento e vinte e seis) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a agosto de 2025, verificou-se a definição de pisos salariais em duas modalidades, por hora de trabalho e mensalistas.

A tabela a seguir demonstra os menores e os maiores pisos salariais (mensalistas), considerando as funções de servente, meio oficial, oficial e mestre:

<b>Pisos Salariais (126 CCTs)</b>			
<b>Piso</b>	<b>Menor</b>	<b>Maior</b>	<b>Variação</b>
<b>Servente</b>	<b>R\$ 1.428,00</b>	<b>R\$ 2.213,20</b>	<b>55,00%</b>
<b>Meio Oficial</b>	<b>R\$ 1.538,00</b>	<b>R\$ 2.492,60</b>	<b>62,06%</b>
<b>Oficial</b>	<b>R\$ 1.821,64</b>	<b>R\$ 3.393,52</b>	<b>86,28%</b>
<b>Mestre</b>	<b>R\$ 2.669,64</b>	<b>R\$ 5.678,20</b>	<b>112,70%</b>

## Principais Benefícios

---

Os instrumentos analisados reafirmam um tripé de obrigações patronais com forte impacto orçamentário: (I) pisos salariais (com tabelas por função e, em alguns casos, por hora), (II) reajustes lineares em torno de 6% para salários acima do piso, e (III) benefícios de alimentação de alto valor, muitas vezes vinculados ao PAT.

Nos pisos, há grande heterogeneidade por base territorial. No MS, os pisos mensais para 220h vão de R\$ 1.518,00 (auxiliar de serviços gerais) a R\$ 3.342,00 (mestre de obras), com reajuste de 6% para funções não listadas e salários acima dos pisos, a partir de 1º/03/2025.

Em outra CCT do MS, a mesma matriz de pisos e o reajuste de 6% também aparecem, reforçando padrão estadual.

No PR (região Norte), os pisos são fixados por hora, com referência de R\$ 8,39 (servente) até R\$ 21,02 (mestre de obras), vigentes desde 1º/06/2025.

Já em Tijucas/SC, os extratos evidenciam faixas expressivas, como R\$ 3.958,67/mês (R\$ 17,99/h) para mestre de obras e R\$ 3.393,52/mês (R\$ 15,42/h) para um conjunto de funções técnicas.

Como benefício alimentar, a CCT do PR (região Norte) se destaca: prevê vale-compras de R\$ 980,00/mês para todas as funções listadas, com obrigatoriedade de inscrição no PAT e natureza não salarial, o que afasta reflexos e integrações — ponto positivo de engenharia de custo-benefício para a empresa (mas que exige governança de entrega e prova documental).

Para salários acima do piso, os reajustes lineares de 6% aparecem, por exemplo, também no PR (região Norte) a partir de 1º/06/2025, com compensação de antecipações — importante para “limpar” aumentos adiantados e consolidar a base salarial.

Ao longo de 2025, encontramos 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 até

## **Outros Benefícios**

---

Vêm ganhando corpo cláusulas que qualificam a remuneração indireta e a infraestrutura de SST, inclusive assistência médico-odontológica e programas técnicos obrigatórios:

- Assistência ambulatorial/odontológica e implementação de PCMSO, PGR, LTCAT, PPP, CIPA e exames (admissionais, periódicos e demissionais), com previsão de fiscalização sindical e exigência contratual de cumprimento por subempreiteiros (PR Norte). Esse desenho favorece padronização e reduz risco de autuações, mas requer curadoria de documentos e auditoria de cadeia de fornecimento.
- Seguro de vida em grupo com coberturas mínimas (ex.: RS: R\$ 27.976,00 para morte e invalidez; há também PAED para doença profissional). Em GO, patamar mínimo próximo (R\$ 26.744,14) e até previsão inusitada de 50 kg de alimentos aos beneficiários em caso de morte. Esses pisos de cobertura devem ser casados com apólices corporativas para evitar “buracos” de capital segurado e divergências de cláusula.
- Licenças remuneradas para participação em eventos sindicais (MS: até 3 dias/ano, com dispensas proporcionais ao porte), o que requer agenda e contingência operacional.
- Adicionais específicos de operação: em GO, adicional de 20% aos profissionais (incluindo serventes) quando operarem determinados equipamentos (ex.: elevador tipo cremalheira, guinchos, betoneiras), aplicável apenas no período de efetiva exposição/função — ponto crucial para parametrizar folha e ordens de serviço.

## Segurança e Saúde no Trabalho

---

As convenções coletivas da construção civil vêm ampliando de forma significativa as obrigações patronais em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), muitas vezes criando exigências mais rigorosas do que a própria legislação. Isso eleva custos de conformidade e amplia potenciais passivos trabalhistas e cíveis.

Diversos instrumentos determinam treinamentos periódicos sobre segurança, manuseio de equipamentos e rotinas de prevenção. Em uma CCT, identificou-se a previsão de treinamentos em Normas Regulamentadoras (NRs) para candidatos ainda não contratados, antes mesmo da assinatura da CTPS. Esse tipo de cláusula, embora incomum, cria um ambiente em que o empregador passa a arcar com custos de capacitação sem vínculo formal, aumentando a insegurança jurídica e financeira.

Em outros instrumentos coletivos registrados no mês de agosto, as empresas são obrigadas a informar ao sindicato os nomes dos médicos e engenheiros de segurança designados para cada obra, quando legalmente exigidos. Tal obrigação de comunicação sindical não está prevista na legislação, configurando um controle adicional que pode ser utilizado como instrumento de pressão sindical e aumentar a litigiosidade.

Há previsão de campanhas educativas contra o uso de celular e tabagismo em canteiros, além da obrigatoriedade de as empresas promoverem pelo menos uma palestra ou curso por ano sobre prevenção de doenças como AIDS e cólera, e de cursos de higiene e segurança com carga horária definida, sob pena de multa. Tais obrigações transformam medidas de orientação em deveres normativos, cujo descumprimento pode gerar sanções financeiras para as empresas.

Algumas convenções permitem acesso do sindicato laboral aos canteiros para verificar condições de SST, com emissão de relatórios e prazos de adequação, sob pena de denúncia aos órgãos fiscalizadores. podendo gerar duplicidade de sanções.

## Relações Sindicais

---

Os textos reforçam um ambiente de financiamento sindical estável e rotinas de interlocução, com regras estritas sobre contribuições e direito de oposição — áreas sensíveis para compliance de folha:

- Contribuição assistencial laboral (empregados): no MS, desconto de 1,5% ao mês (mar/2025 a fev/2026), limitado a R\$ 70,00, com oposição em 10 dias após o registro da CCT na SRTE; há obrigação de repassar valores até o dia 10 do mês seguinte e enviar relação nominal (nome/CPF/salário) ao sindicato. Esses prazos e obrigações documentais exigem trilhas de auditoria para reduzir risco de ações de repetição de indébito e autuações.

- Contribuição assistencial patronal: no MS, a Contribuição Assistencial se aplica a todas as empresas (associadas ou não), com possibilidade de pagamento em duas parcelas (10/09 e 10/12/2025) ou à vista com 5% de desconto, incidindo multa de 2% e juros de 1% a.m. por atraso. Não associadas podem opor-se em até 30 dias da assinatura. Empresas com <10 empregados ou em recuperação recolhem pelo patamar mínimo, mediante comprovação. Esse conjunto pede cronograma financeiro e decisão estratégica (parcela vs. à vista), além do protocolo formal de oposição quando aplicável.

- Modelos de oposição mais detalhados aparecem, por exemplo, no RS: oposição em 10 dias corridos a partir do registro no Mediador, podendo ser presencial (carta em 2 vias) ou por carta com AR; a empresa pode ter de coletar cópia da oposição/AR para cessar o desconto — é crucial orientar o trabalhador e montar um roteiro padrão no DP para evitar descontos indevidos.

- Interlocução e acesso sindical: no MS, há previsão de visitas periódicas, uso de quadro de avisos e até palestras de 30 minutos em horário de trabalho, mediante comunicação prévia — importante ter procedimento interno para calendarizar e preservar a operação.

## Relações Sindicais

---

### Homologação de rescisões

A análise dos instrumentos no mês de agosto mostra três arquiteturas, que exigem checklists específicos por praça:

- Obrigatória, com taxa (RN): o TA prevê assistência sindical obrigatória para todos, com homologação na sede do SITRACOMP, por e-mail (digital) ou na obra. Custo: R\$ 150,00 por homologação (empresas filiadas ao SINDUSCON/RN pagam R\$ 75,00). Para não filiadas, há carência de 60 dias, tornando-se obrigatória a partir do 61º dia. Além disso, o pagamento das verbas deve ocorrer em até 10 dias do término do contrato. Mapeie esse fluxo no offboarding e preveja centro de custo para a taxa.
- Recomendada, com casos compulsórios (RS): as entidades recomendam a homologação, sobretudo para menores, analfabetos, pedidos de demissão e estáveis; a CCT também especifica atestados demissionais (NR-7: até 10 dias; dispensa se exame <90 dias) e documentos a serem exibidos em eventual assistência homologatória. Em alteração legal que volte a exigir homologação, as partes passam a observar. Tenha lista de documentos e modelos prontos.
- Procedimental, com possibilidade de videoconferência (MT): quando não houver sindicato laboral, a homologação ocorre perante a FETIEMT por videoconferência, com envio prévio (72h) de toda a documentação; a CCT lista documentos obrigatórios (TRCT em 5 vias, CTPS atualizada, extrato FGTS, GRRF/CS, CD/SD, ASO demissional, demonstrativos etc.). Caso o empregado não queira homologar na FETIEMT, o empregador deve cumprir rigorosamente a lei, sob pena de multa convencional. Aqui, disciplina documental evita retrabalho e glosas.

## Panorama Convenções

---

O TST confirmou a nulidade de uma cláusula coletiva que obrigava os empregados da Vale a tentar “composição amigável” com a empresa antes de entrar com ações na Justiça do Trabalho. A decisão se baseou no princípio de que o acesso à Justiça não pode ser impedido ou condicionado. Os recursos da empresa e do sindicato, que buscavam reconhecimento da validade da norma, foram rejeitados.

A ação foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a cláusula denominada “resolução de conflitos” do Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 firmado entre a Vale e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração de Ferro e Metais Básicos de Marabá, Parauapebas, Canaã dos Carajás, Curionópolis e Eldorado dos Carajás (Metabase).

De acordo com a norma, os empregados não deveriam ajuizar ações individuais ou coletivas sem antes negociar uma solução amigável com a empresa no prazo de 30 dias, prorrogável por mais 30 dias. Para o MPT, isso criava um entrave ao exercício do direito de ação.

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.

O Tribunal Superior do Trabalho também tem decidido que mesmo a despeito de ter definido de que regras coletivas podem limitar direitos do trabalhador, a Consolidação das Leis do Trabalho veta a supressão de garantias de saúde, higiene e segurança do trabalho. Esse entendimento foi seguido pelo 2º Núcleo de Justiça 4.0 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que concedeu o percentual máximo de 40% no adicional de insalubridade a um gari que atuava em varrição de rua, mesmo diante de convenção coletiva prevendo o benefício em grau médio (30%).

## Panorama Convenções

---

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou em meados de agosto o boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco na preservação do meio ambiente. A publicação apresenta 20 exemplos de cláusulas pactuadas em convenções e acordos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2023, que incorporam compromissos ambientais às relações de trabalho.

Embora ainda incipiente nas negociações coletivas, a pauta ambiental vem ganhando espaço diante da crescente preocupação com as mudanças climáticas e seus impactos sociais e econômicos. A inclusão de temas ambientais nos instrumentos coletivos representa uma contribuição relevante do movimento sindical para a transição rumo a uma economia mais verde e sustentável.

As cláusulas analisadas no boletim abordam temas como preservação ambiental, campanhas de conscientização, incentivo à coleta seletiva e à reciclagem, uso racional de recursos naturais (como água e energia elétrica) e promoção do debate ambiental nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), disponibilizou na segunda quinzena de agosto a nova versão do Manual do Sistema Mediador, que orienta o uso da plataforma responsável pelo registro de convenções, acordos coletivos e termos aditivos, além da solicitação de mediações coletivas de trabalho.

A atualização tem como objetivo facilitar a utilização do sistema por entidades sindicais de trabalhadores, empregadores e empresas, garantindo maior clareza nos procedimentos e ampliando a transparência das negociações coletivas.

O Sistema Mediador é a ferramenta oficial do MTE para dar validade jurídica e publicidade às cláusulas pactuadas entre as partes, conforme previsto nos artigos 614 e 615 da CLT. A plataforma também possibilita que sindicatos e empregadores soli-

## Panorama Convenções

---

citem a atuação de mediadores públicos em casos de impasse ou descumprimento da legislação trabalhista.

Entre as novidades do manual estão:

- instruções detalhadas para registro e acompanhamento de instrumentos coletivos;
- funcionalidade de importação de cláusulas e anexos de negociações anteriores;
- orientações para solicitação de mediação coletiva, inclusive por videoconferência;
- seção de Boas Práticas Trabalhistas, que reúne exemplos de cláusulas já pactuadas, incentivando a promoção da justiça social, diversidade e sustentabilidade nas relações de trabalho.

A atualização reforça a necessidade de cadastro ativo e diretoria vigente das entidades sindicais no CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais) para a utilização plena da ferramenta.

Com a nova versão, a SRT busca aperfeiçoar a experiência de sindicatos e empresas no uso do Sistema Mediador, tornando os processos de negociação coletiva mais acessíveis, padronizados e transparentes, em consonância com a política de fortalecimento do diálogo social promovida pelo MTE.

No final do mês de agosto, o Ministério do Trabalho e Emprego lançou um novo boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com 20 exemplos de cláusulas incluídas em acordos e convenções coletivas registrados em diferentes regiões do país, em 2023, que asseguram garantias relacionadas ao uso de equipamentos de proteção individual (EPIs).

De acordo com o boletim, cerca de 37% das negociações coletivas de 2023 pactuaram cláusulas sobre EPIs. A maioria delas reproduz as disposições da CLT e das Normas Regulamentadoras — especialmente a NR-6, que estabelece requisitos para

## Panorama Convenções

---

aprovação, comercialização, fornecimento e utilização desses equipamentos. Algumas cláusulas, entretanto, vão além, prevendo ações conjuntas entre empresas e sindicatos para conscientizar os trabalhadores sobre a importância do uso correto e contínuo dos EPIs.

Entre as medidas mais eficazes para garantir a segurança no trabalho, destaca-se justamente a utilização dos equipamentos de proteção individual, que desempenham papel central na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Esses equipamentos protegem o corpo contra riscos físicos, químicos e biológicos, adaptando-se às exigências específicas de cada atividade. O uso adequado e constante dos EPIs é indispensável para promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

A volta da assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho começou a ser discutida na Câmara dos Deputados. O Projeto de Lei 2690/2025, que resgata a presença dos sindicatos no processo, está em análise na Comissão de Trabalho (CTRAB), sob relatoria do deputado Neto Carletto (Avante/BA), e segue com prazo aberto para emendas até 10 de setembro.

O projeto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para permitir que convenções ou acordos coletivos estabeleçam a obrigatoriedade da homologação de rescisões perante sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores. Nesses casos, o documento serve para conferir ampla quitação ao contrato de trabalho, desde que assistida por advogado.

A proposta também prevê que a homologação possa acontecer presencialmente ou de forma digital, sem comprometer a validade da rescisão. O termo de rescisão ou recibo de quitação mantém a quitação irrestrita do contrato, exceto nas verbas ou itens com ressalva, que deve ser justificados e podem originar nova tentativa de conciliação entre empregado e empregador.

## **Panorama Convenções**

---

Se não houver acordo, o termo de ressalva poderá ser usado como petição inicial em reclamação trabalhista. A ampla quitação não se aplica a empregados com renda anual inferior a 24 salários-mínimos.

Após a análise na Comissão de Trabalho, o texto será apreciado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), em caráter conclusivo. Caso aprovado, seguirá ao Senado, para votação no Plenário da Câmara.

## **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