

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 059 | outubro 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 setembro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de setembro 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

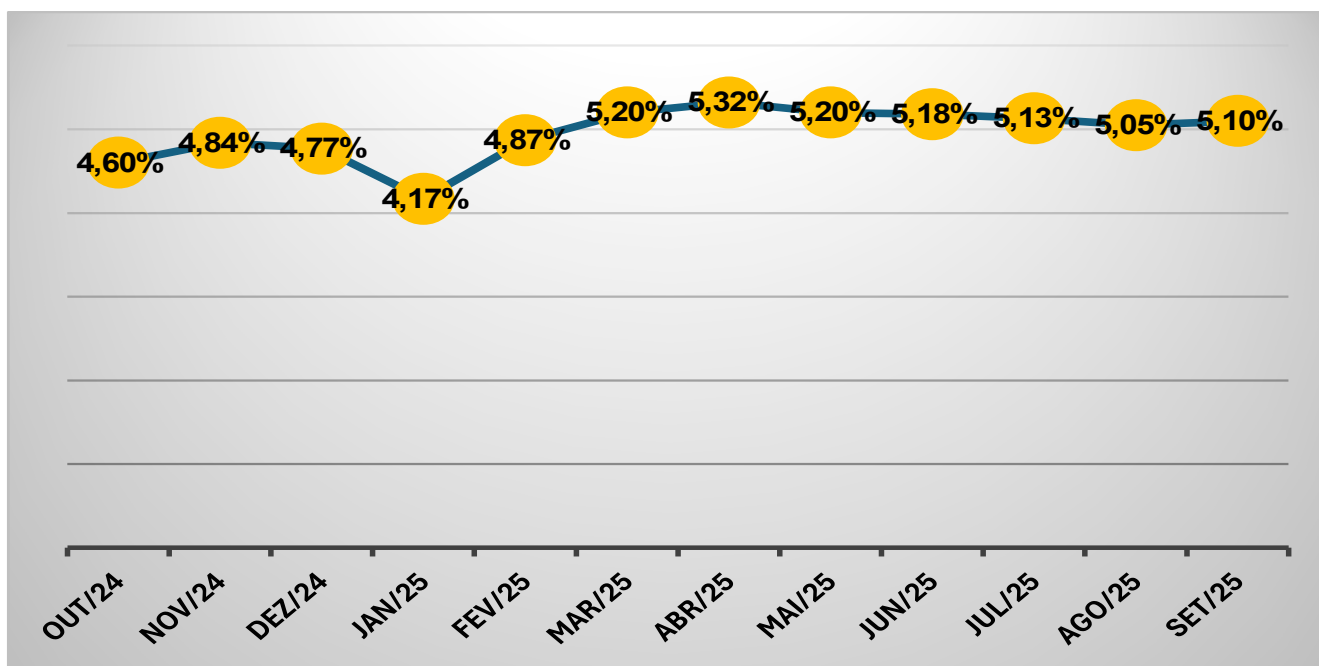
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

140Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**14**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
setembro/25**5,10%**INPC acumulado em 12
meses até setembro/2025**1**Instrumento de setem-
bro/25 é retroativo a
novembro de 2024**5%**Menor percentual de rea-
juste em setembro/25**7,32%**Maior percentual de re-
ajuste em setembro/25

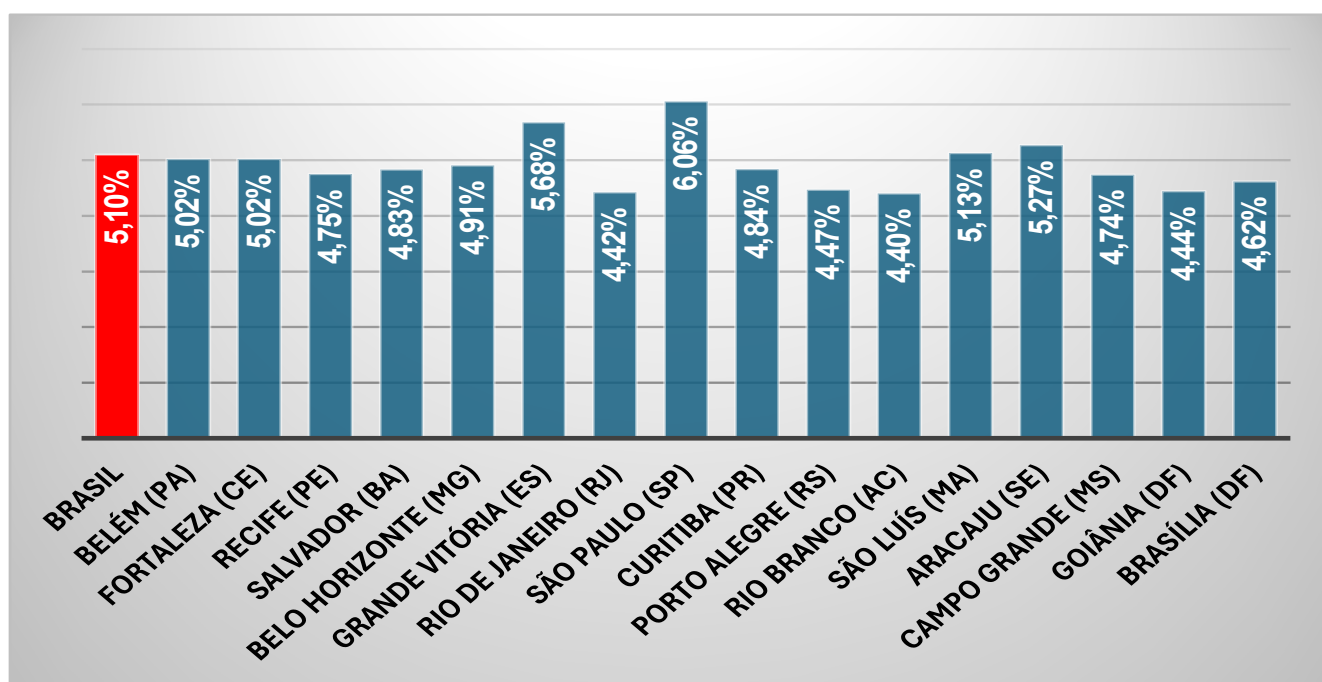
Pisos Salariais (setembro/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.518,00	R\$ 2.151,60
Meio Oficial	R\$ 1.632,00	R\$ 2.235,20
Oficial	R\$ 2.001,85	R\$ 3.159,20
Mestre	R\$ 3.174,00	R\$ 6.705,60
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

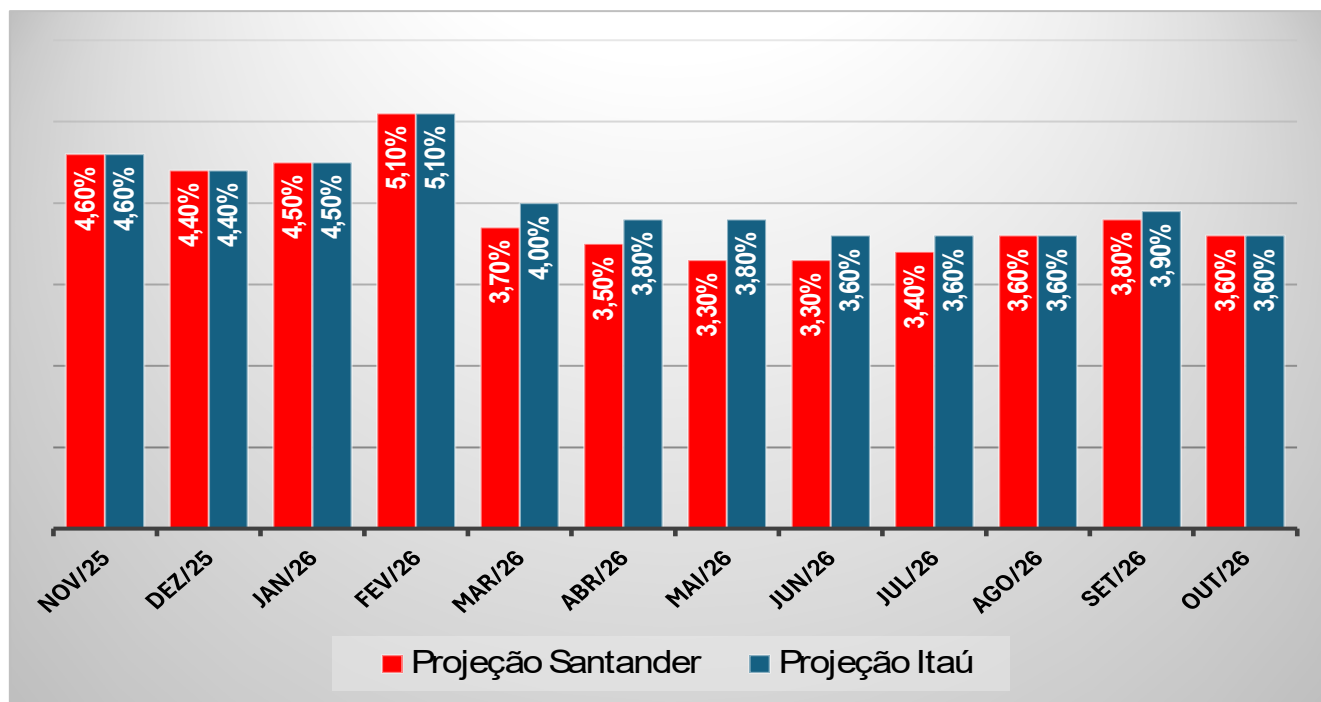
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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	PIB2023	Teto de Aumento Real	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2026
R\$ 1.518,00	4,6% ^(*)	2,90%	2,50%	R\$ 1.625,77
R\$ 1.518,00	4,6% ^(**)	2,90%	2,50%	R\$ 1.625,77

(*) Projeção Santander

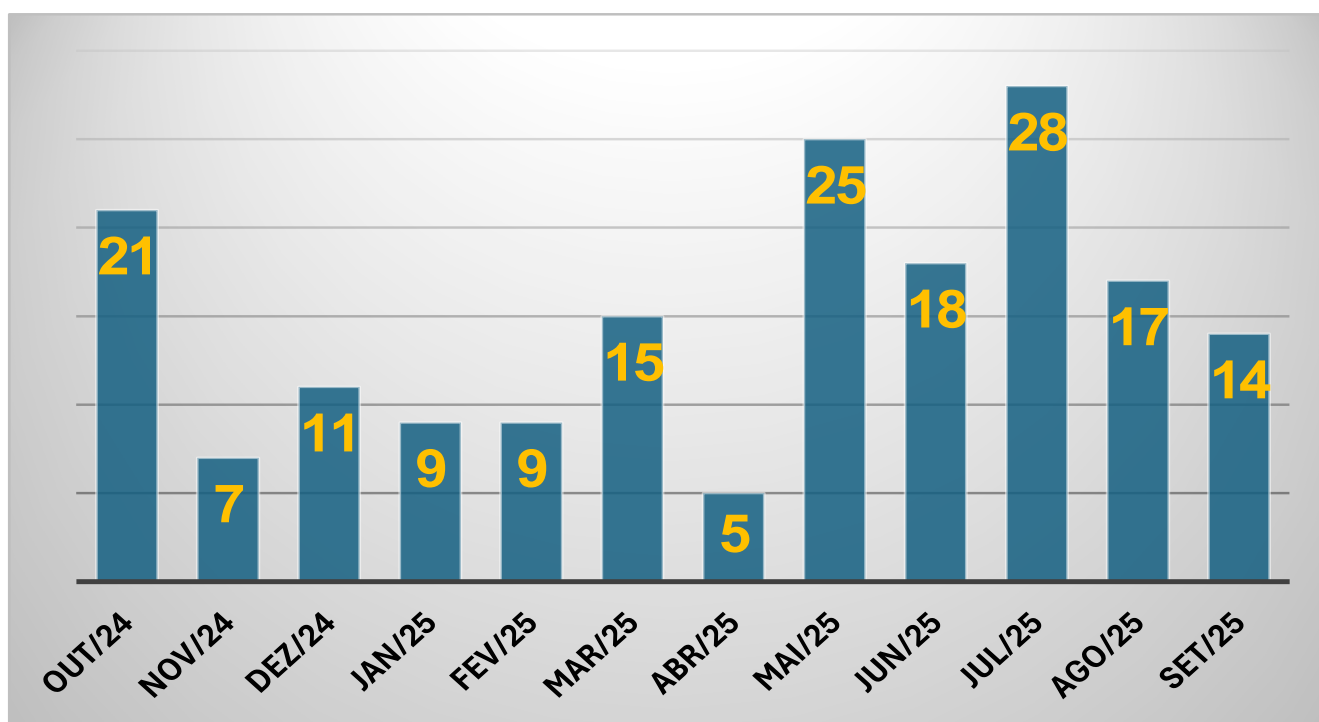
(**) Projeção Itaú

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

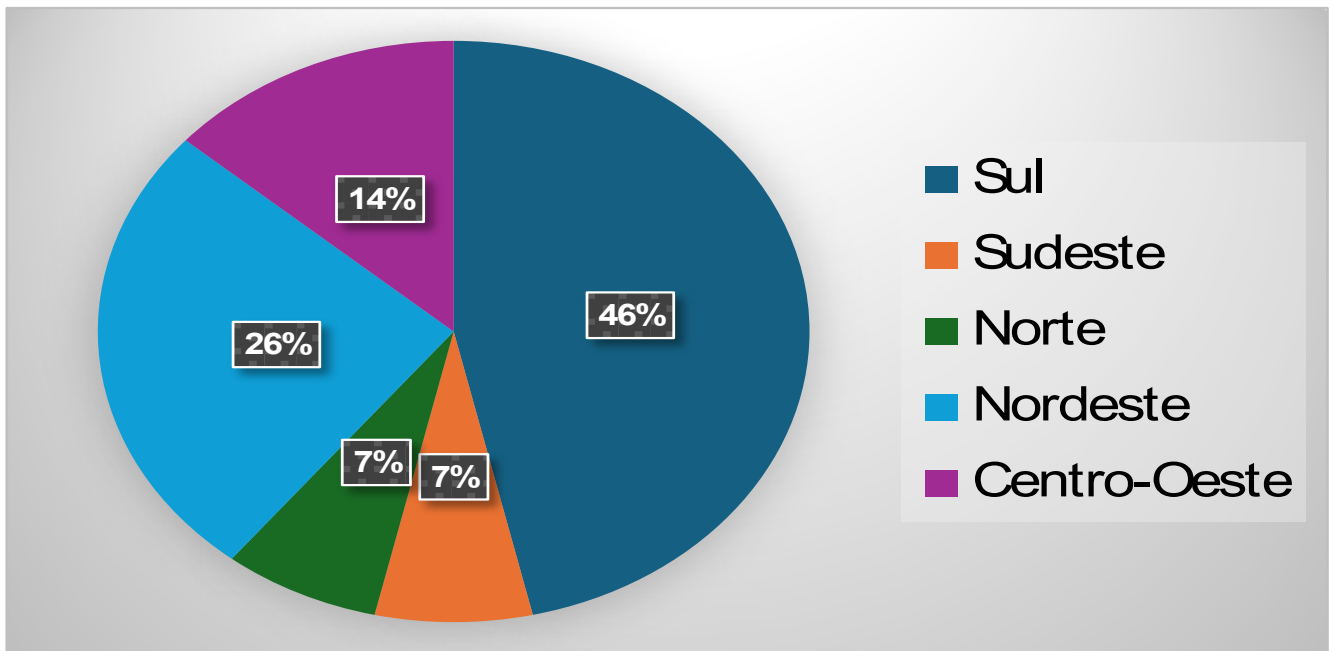
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de setembro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 140 (cento e quarenta) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de setembro de 2025:

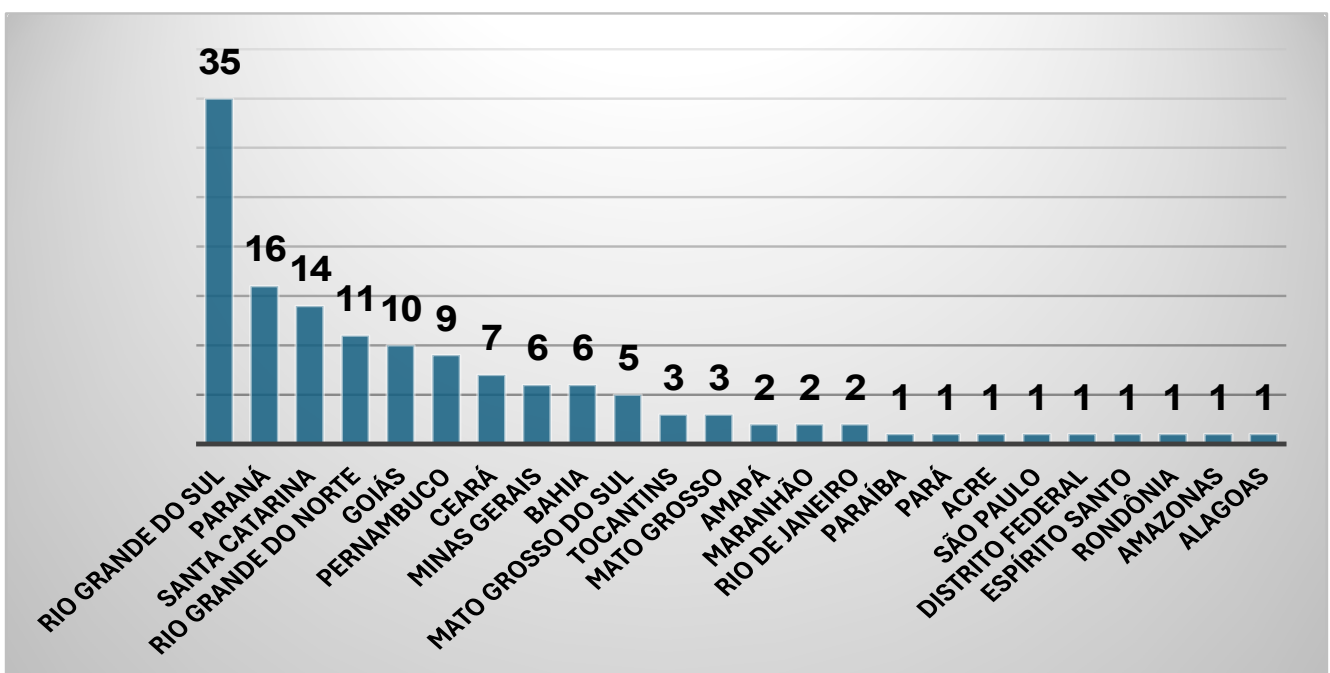


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “65” foram na região sul, “36” no nordeste, “10” na região sudeste, “19” na centro oeste e “10” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

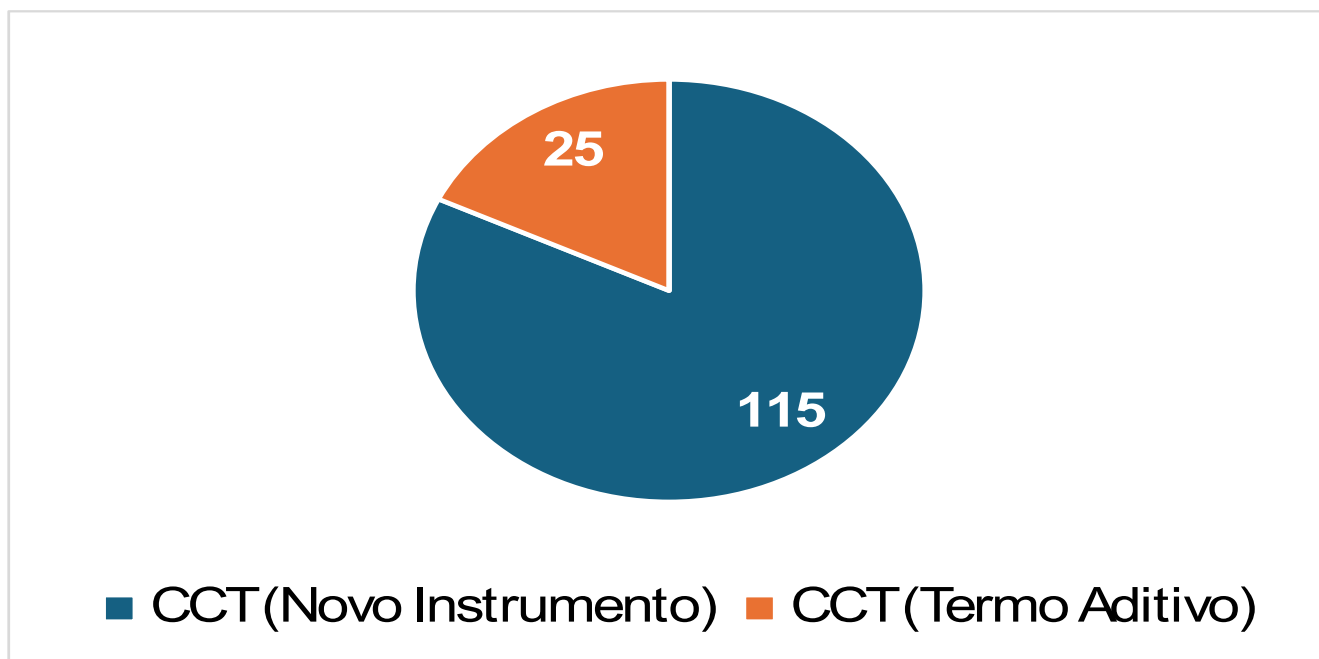


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

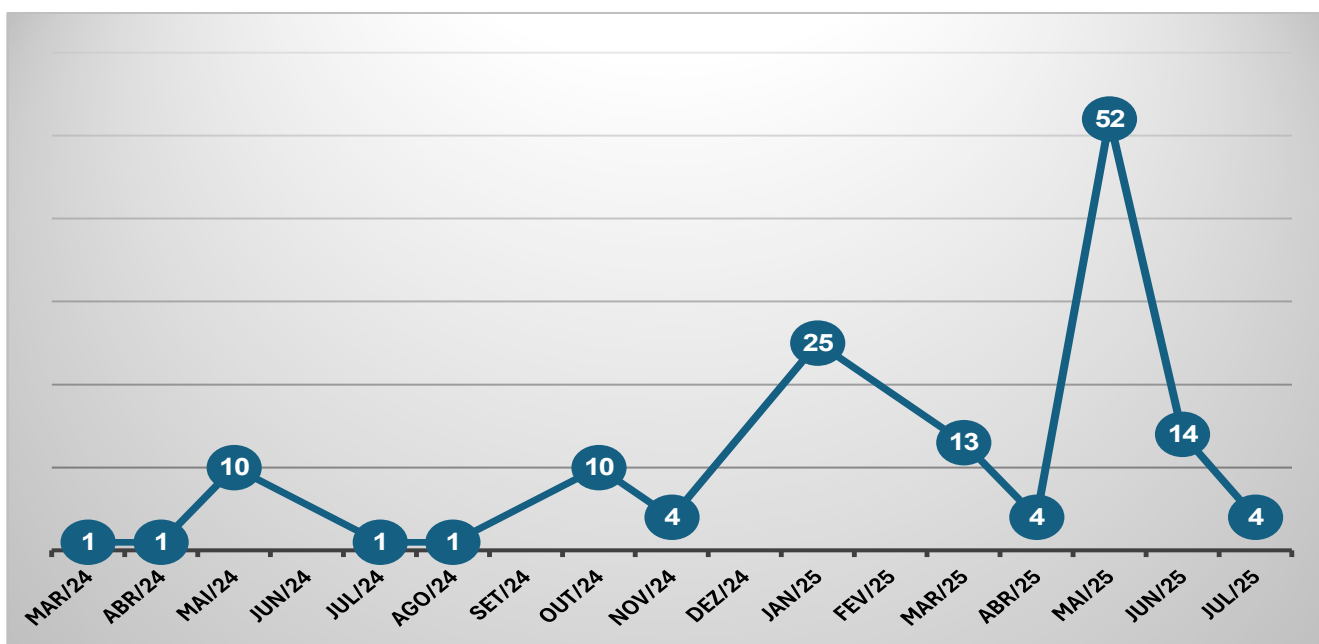


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

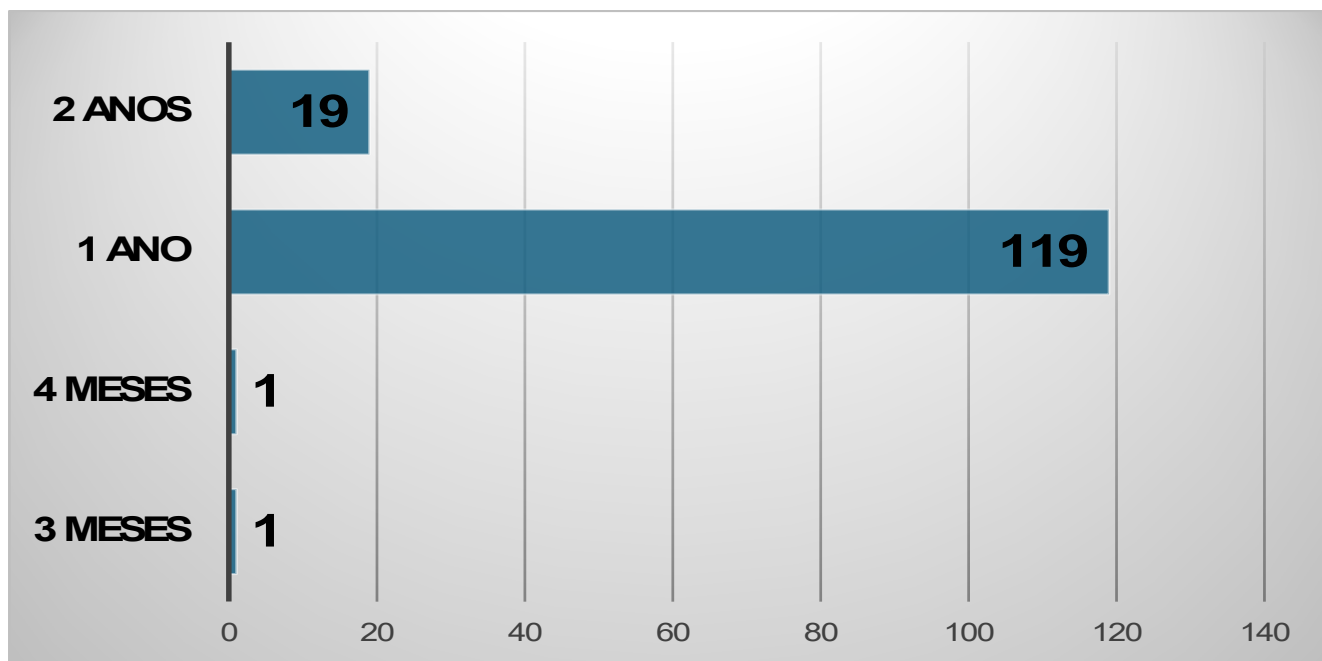
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



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:



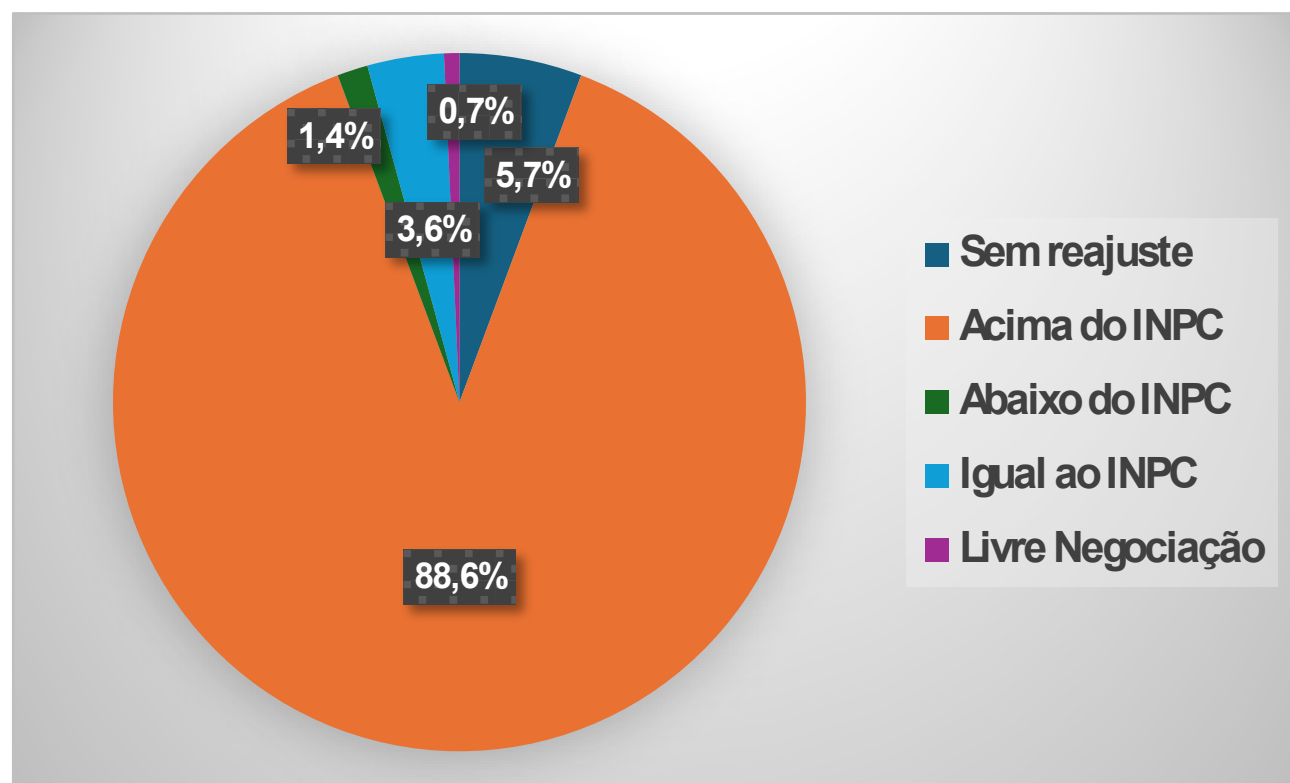
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de setembro de 2025:



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	355 dias
Mais Curto	3 dias
Média	3 meses e 27 dias

Das negociações analisadas, 124 (88,6%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (0,7%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), duas (1,4%) reajustou abaixo do INPC, cinco (3,6%) reajustaram igual ao INPC e oito (5,7%) 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\$ 2.824,00 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\$ 2.824,00 (dois mil oitocentos e vinte e quatro reais) a R\$ 11.881,30 (onze mil oitocentos e oitenta e um reais e trinta centavos).

PISO SALARIAL

Dos 140 (cento e quarenta) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a setembro 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 (140 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\$ 6.705,60	151,17%

Principais Benefícios

A análise dos instrumentos coletivos revela uma estrutura remuneratória robusta e diversificada, ajustada às peculiaridades regionais e aos distintos segmentos da construção civil (edificações, montagens/manutenção e obras viárias). Em linhas gerais, as convenções coletivas analisadas consolidam pisos salariais segmentados por função e/ou nível de qualificação, assegurando maior adequação à realidade local e setorial, embora demandem das empresas atenção contínua quanto ao correto enquadramento funcional e ao controle de equiparações salariais, de modo a evitar passivos decorrentes do art. 461 da CLT.

No Rio de Janeiro, verifica-se uma tabela de pisos altamente detalhada, com valores mensais organizados por grupos ocupacionais e funções específicas — do servente ao mestre de obra e técnico de SST. Essa granularidade facilita a parametrização da folha de pagamento, mas impõe rigor na gestão de cargos e salários. Em Mato Grosso do Sul, os pisos também se distribuem por função (auxiliar, vigia, motorista, operador etc.), incluindo referência expressa ao aprendiz por hora, o que confere segurança jurídica ao cálculo proporcional da remuneração e reforça a conformidade dos programas de aprendizagem.

No Conjunto Bahia (Camaçari e região), a classificação profissional distingue operário qualificado, servente prático e servente comum, agregando o pagamento de um abono único por faixa salarial — instrumento que compensa eventuais perdas inflacionárias sem onerar permanentemente a base salarial. Já nos instrumentos de montagem e manutenção industrial (Bahia), há uma estrutura de carreiras que evolui de “não qualificado” a “qualificado”, acompanhada de previsão expressa de PCCS facultativo, solução importante para mitigar riscos de equiparação e conferir transparência às progressões internas.

Quanto aos reajustes salariais, observa-se a adoção de critérios distintos por praça, frequentemente com diferenciação entre faixas de salário e tetos máximos para aplicação do percentual integral. Alguns instrumentos, por exemplo, aplicam 5,5% até

determinado teto e valor fixo acima, com cláusulas de compensação de antecipações. Essa técnica requer auditoria interna rigorosa para comprovação das absorções e prevenir litígios sobre irreduzibilidade. O Radar CBIC (ago/2025) aponta variação entre 5% e 7,32%, com o INPC acumulado em 5,05%, refletindo um padrão médio de reajuste “pró-INPC”, embora com dispersão regional — dado útil para a calibração das estratégias de negociação e benchmarking interno.

Em Minas Gerais (Itabira e região), destaca-se reajuste de 5,2% para salários até R\$ 6.000,00, e valor fixo de R\$ 312,00 para faixas superiores, com vigência a partir de 1º/04/2025 e regras específicas de proporcionalidade para admitidos após a data-base. No Rio Grande do Sul, a correção de 6% sobre salários de 1º/03/2024, associada a tabela de proporcionalidade e cláusula de compensação, reduz o risco de sobreposição de aumentos, permitindo regularização de pendências salariais dentro do período revisional.

No eixo alimentação, identificam-se três modelos predominantes:

- (i) Vale-refeição diário com valor mínimo e natureza indenizatória;
- (ii) Cesta básica com valor nominal fixo; e
- (iii) Cesta subsidiada por percentual do custo, geralmente vinculada ao PAT.

No Rio Grande do Sul, a cláusula garante vale-refeição mínimo de R\$ 21,18/dia, com desconto facultativo de até 20% e natureza não salarial — prática que reduz encargos e riscos de integração. Em Itajaí/SC, a cesta básica de R\$ 375,00/mês pode ser paga em folha sob rubrica “auxílio alimentação”, reajustada na data-base e expressamente declarada como indenizatória. Já no Triângulo Mineiro/Alto Paranaíba, a cesta é subsidiada em 90%, podendo ser substituída por cartão/ticket e limitada a coparticipação de 10%, com expressa adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) — recomendando atualização cadastral e auditoria periódica dos percentuais para manutenção do benefício fiscal.

Além desses, surgem benefícios complementares que fortalecem o pacote remuneratório e a gestão de pessoas. Em Itajaí, há prêmio por tempo de serviço com natureza não salarial e critérios objetivos definidos pela empresa, o que permite políticas meritocráticas sem impacto sobre encargos. No Rio Grande do Sul, a ajuda educacio-

nal/material escolar está estruturada conforme o § 9º do art. 28 da Lei nº 9.528/1997, assegurando desoneração previdenciária e estímulo à permanência dos trabalhadores. Esses mecanismos, quando corretamente aplicados e documentados, reforçam a competitividade empresarial e a previsibilidade dos custos de pessoal, em conformidade com a legislação e as melhores práticas de gestão trabalhista.

Outros Benefícios

As convenções analisadas revelam um conjunto expressivo de benefícios indiretos, que se destacam pela amplitude e diversidade dos mecanismos de incentivo e apoio aos trabalhadores. A estrutura predominante combina auxílios de natureza alimentar, adicionais remuneratórios e práticas voltadas à gestão de jornada, produtividade e bem-estar, compondo um cenário que exige das empresas elevado grau de compliance trabalhista e operacional.

O primeiro eixo de benefícios diz respeito à alimentação e subsídios correlatos, que apresentam variações significativas entre as praças. Na Bahia, a convenção coletiva institui cesta básica no valor de R\$ 451,05 a partir de abril de 2025, condicionada à assiduidade e limitada em hipóteses de afastamento (até 60 dias em caso de acidente ou doença). Além disso, estabelece vale-refeição ou vale-alimentação com desconto máximo de 5%, impondo às empresas a necessidade de manter controles rigorosos de frequência e de elegibilidade, a fim de evitar questionamentos sobre eventual natureza salarial ou supressão indevida do benefício.

No Ceará, o modelo é híbrido: prevê o fornecimento de almoço in loco, com exigência de composição nutricional mínima, ou o pagamento de VR por dia trabalhado, somado a um auxílio-alimentação mensal fixo de R\$ 245,00, expressamente não salarial e inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). O desconto é simbólico, limitado a R\$ 3,00 por mês, e a convenção ainda estende as obrigações aos subempreiteiros, reforçando a importância da gestão contratual e da conformidade nas relações com terceirizados.

Os adicionais também figuram como eixo de destaque. Na Bahia, o adicional noturno de 40% é acompanhado de fórmula expressa de cálculo e referência à hora noturna reduzida, o que mitiga litígios sobre reflexos e bases de cálculo. O texto ainda prevê adicional de periculosidade incidente sobre horas extras “quando devido”, cláusula que, se corretamente parametrizada nos sistemas de folha, reduz incertezas jurídicas. Em Mato Grosso do Sul, o adicional de horas extras é de 50% nos dias úteis e de até 100% em domingos e feriados, salvo compensação, somando-se à previsão de refeição ou lanche para serviços extraordinários, com gatilho de três horas de trabalho — medida que agrega previsibilidade de custos e facilita o controle de turnos.

Destacamos, ainda, a expansão de benefícios não tradicionais, como seguros de vida com pisos elevados, licenças remuneradas para participação sindical e adicionais específicos para operação de determinados equipamentos. Essas práticas, embora positivas sob o prisma de engajamento, demandam harmonização entre apólices corporativas e folhas de pagamento, a fim de garantir consistência contábil e evitar assimetrias entre unidades regionais.

Outros instrumentos revelam práticas voltadas à gestão de pessoas e ao clima organizacional. No Rio Grande do Sul, por exemplo, o vale-refeição é mantido durante afastamentos por acidente de trabalho por até 15 dias, reforçando políticas de retorno seguro e valorização do empregado, mas exigindo controles logísticos para continuidade da entrega do benefício. Em Itajaí, há oferta de alojamento com transporte e alimentação gratuitos quando o trabalhador é deslocado territorialmente, o que demanda registros claros de concessão para afastar alegações de natureza salarial.

No campo da remuneração variável e produtividade, verificou-se a possibilidade de autorizar a implantação de sistemas de produção baseados em tabelas pactuadas entre as partes, o que abre espaço para modelos de pagamento por desempenho ou eficiência, desde que formalizados, transparentes e precedidos de comunicação aos trabalhadores — importante salvaguarda contra alegações de alteração contratual lesiva.

Em síntese, os instrumentos coletivos analisados consolidam um ecossistema de benefícios que alia proteção social e previsibilidade de gestão, mas impõem às empresas rotinas robustas de controle, auditoria e comunicação interna, sob pena de converterem incentivos em passivos trabalhistas.

Segurança e Saúde no Trabalho

A análise das convenções coletivas revela um avanço expressivo das exigências em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, ultrapassando em diversos aspectos o “mínimo legal” previsto nas Normas Reguladoras do MTE. De forma geral, observa-se uma tendência de “hiperregulação negocial”, caracterizada pela multiplicação de cláusulas que impõem obrigações documentais, protocolos de acesso sindical e deveres adicionais de governança às empresas do setor da construção civil.

No Rio de Janeiro, a CCT se destaca pela densidade normativa: exige o cumprimento integral da NR-18 com prioridade para medidas coletivas de proteção, fornecimento gratuito e uso compulsório de EPI — inclusive com previsão de sanção ao trabalhador em caso de recusa —, além do reconhecimento do direito de recusa diante de risco grave e iminente. Há ainda a obrigação de elaborar e manter atualizados os laudos de insalubridade e periculosidade, bem como de disponibilizar PPRA, PCMAT, PCMSO, LT-CAT e PPP ao INSS e ao sindicato laboral, estendendo a fiscalização externa e os pontos de pressão sobre a gestão de SST. O acompanhamento sindical dos indicadores NTEP e FAP amplia a exposição a questionamentos sobre nexos técnicos e acidentalidade.

A mesma convenção detalha a estrutura da CIPA, alinhando-a às NRs 5 e 18, e fixa prazos formais para convocação, eleições e comunicação prévia ao sindicato, incluindo a participação de subempreiteiros nas reuniões — o que exige planejamento de cronogramas e integração da cadeia produtiva. O PCMSO e os exames ocupacionais são vinculados a prazos rígidos, reforçando a necessidade de uma trilha de compliance médico-ocupacional contínua.

Na Bahia, as cláusulas reproduzem parte dessa estrutura, mas introduzem mecanismos de racionalização administrativa. Há menção expressa à prevalência da lei em caso de conflito, além de normas detalhadas sobre aceitação de atestados médicos, limitados a documentos emitidos pelo SUS, planos credenciados ou médicos conveniados, desde que contenham CID, identificação do profissional e entrega em até 48 horas — medida que reduz fraudes, mas impõe maior controle documental.

No Rio Grande do Sul, o conteúdo é igualmente robusto, impondo fornecimento gratuito de EPIs e uniformes (mínimo de duas unidades por ano), com substituição dentro da validade e dever do empregado de uso e conservação, recomendando-se reforço de DDS e fichas de controle de EPI para mitigar passivos trabalhistas. Determina ainda a instalação de sanitários, refeitórios e fornecimento de água potável, em consonância com as NRs aplicáveis. O sindicato deve ser comunicado sobre os eleitos da CIPA em até 15 dias, e há previsão de intervalos para palestras preventivas (SIPAT). De forma inovadora, há cláusula que restringe o uso de celulares e dispositivos móveis em áreas de risco, com exceções e protocolos para emergências, medida que deve ser incorporada ao PGR e aos treinamentos para reduzir acidentes decorrentes de distração.

No Triângulo Mineiro, as regras reforçam a dimensão de governança: uniformes são subsidiados, e há exigência de comunicação prévia das eleições da CIPA e da programação da SIPAT ao sindicato, sugerindo a necessidade de um calendário corporativo de SST. Também há previsão rigorosa sobre aceitação de atestados médicos, com possibilidade de revogação em caso de irregularidades, reforçando a necessidade de conferência de registros profissionais e guarda documental.

Por fim, alguns instrumentos — especialmente em Termos Aditivos e Protocolos Regionais — mencionam o uso dos serviços do SECONCI para a execução de programas como PCMSO, PGR, CIPA e avaliações ambientais, o que pode auxiliar na conformidade técnica, mas exige gestão de contratos, definição de escopo e verificação de custos adicionais.

Em síntese, o conjunto analisado demonstra que as negociações coletivas têm consolidado um verdadeiro “pacote ampliado de SST”, no qual obrigações legais se combinam a exigências de governança, documentação e interlocução sindical. Essa ampliação eleva o padrão de conformidade esperado das empresas e demanda sistemas integrados de gestão de SST, com registros atualizados, capacitação permanente e políticas claras de acesso e comunicação com entidades laborais — condição essencial para reduzir riscos jurídicos, operacionais e reputacionais.

Relações Sindicais

O conjunto de instrumentos analisados revela um cenário de forte detalhamento nas cláusulas de custeio sindical e de formalização das homologações, refletindo a consolidação da jurisprudência do Tema 935 do STF e a crescente busca por modelos de compliance e segurança jurídica nas rotinas de relações trabalhistas.

No eixo das contribuições laborais, observa-se padronização de percentuais, prazos de repasse e procedimentos de oposição, ainda que com variações regionais. Em Mato Grosso do Sul, a contribuição assistencial é de 1,5% ao mês, de março/2025 a fevereiro/2026, limitada a R\$ 60,00 mensais, com janela de oposição de 10 dias após o registro na SRTE. O instrumento exige repasse até o dia 10 e envio de relação nominal com nome, CPF e salário dos empregados, além de prever multas e juros por atraso e até responsabilidade subsidiária do sindicato em eventuais ações de repetição de indébito — elementos que impõem às empresas rígido controle de prazos, guarda de autorizações assembleares e protocolos internos de conformidade.

Em Anápolis (GO), o modelo é quadrimestral, com descontos de 2% sobre base limitada a R\$ 2.000,00, realizados em meses específicos (setembro, novembro, maio e novembro). O texto estabelece prazos fixos de repasse, envio de listagem nominal e penalidades de 2% de multa e 1% de juros ao mês, configurando um ambiente de forte exigência documental e de rastreabilidade dos descontos. No TAP/MG, o desenho é mensal e universal, com desconto de 1% do piso salarial — aplicável a todos, associados ou não — também sobre o 13º salário, limitado a R\$ 60,00/mês, e recolhimento via guia eletrônica, reforçando a necessidade de cronogramas e checkpoints de repasse para evitar autuações e passivos. Relação com subempreiteiros: um ponto de atenção no RS condiciona a contratação de subempreiteiros à certidão negativa sindical e regularidade com contribuições/INSS/FGTS; descumprimento pode gerar rescisão do contrato de subempreitada em 15 dias e responsabilização da contratante. Governança de fornecedores é indispensável.

Já no Rio de Janeiro, a CCT ancora a “cota de participação negocial” expressamente no Tema 935/STF e no art. 611-A da CLT, estabelecendo desconto mensal de 2,5% do

Relações Sindicais

limitado ao piso do mestre de obras e incidente também sobre o 13º salário. Esse modelo amplia a abrangência do custeio e exige das empresas documentação assemblear robusta e rotinas formais de ciência e oposição para assegurar aderência à moldura constitucional.

Confirmamos a difusão dessas arquiteturas híbridas — com previsão de oposição formal e documentável, inclusive com prazos e formatos detalhados (ex.: 10 dias, carta em AR, protocolo presencial em 2 vias). Um exemplo representativo vem de Itabira/MG, onde o direito de oposição pode ser exercido em até 10 dias após a assinatura da CCT ou o primeiro desconto, mediante entrega pessoal no sindicato ou carta registrada com AR. Essa modelagem é considerada boa prática por oferecer segurança jurídica tanto à entidade sindical quanto à empresa, evitando alegações de irregularidade em descontos.

No eixo patronal, o caso de Anápolis merece destaque: a CCT positivou a contribuição assistencial patronal — destinada ao fortalecimento sindical — aplicável a todas as empresas, com base no capital social e fundamento expresso no Tema 935 do STF (ARE 1018459). Esse tipo de previsão requer planejamento orçamentário prévio e validação das tabelas de enquadramento vigentes para evitar inconsistências contábeis ou questionamentos administrativos.

No conjunto, o panorama mostra maturidade regulatória das cláusulas de custeio, mas também elevado potencial de risco caso as empresas não mantenham trilhas formais de compliance (autorização, repasse, oposição, guarda documental), especialmente após o julgamento do STF que revalorizou o poder da negociação coletiva, mas impôs condicionantes de transparência e facultatividade individual.

Homologações de Rescisões

As normas analisadas apresentam três arquiteturas principais de homologação, todas orientadas à formalização e controle de prazos, com exigência de documenta-

Relações Sindicais

ção completa e observância dos requisitos do art. 477 da CLT.

No Rio de Janeiro, as homologações são realizadas no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), dentro do projeto “Construção Legal”, com participação institucional das entidades sindicais. O modelo prevê regras de agendamento, checagem de documentação (incluindo o comprovante do depósito da multa de 40% + 10% do FGTS) e emissão de declarações quando uma das partes não comparece, o que eleva a segurança jurídica do TRCT e reduz a litigiosidade posterior. Para as empresas, impõe-se a adoção de checklists operacionais e sistemas de controle de prazos e registros de comunicação (convocações, atas, comprovantes).

Em Anápolis/GO, a CCT exige a apresentação do TRCT em cinco vias e de “toda a documentação inerente” no ato homologatório, com previsão de penalidades por atraso no pagamento das verbas rescisórias, aplicando-se a regra de “dias de espera”. O instrumento ainda faculta o pagamento via PIX, depósito ou dinheiro, conforme o perfil do empregado, demonstrando atenção prática às novas formas de pagamento digital e à efetividade do recebimento.

Por fim, no Rio Grande do Sul, as homologações devem ocorrer obrigatoriamente junto ao sindicato, independentemente do tempo de serviço, com uma lista extensa de documentos (TRCT em 5 vias, CTPS atualizada, extratos de FGTS e multa, requerimento do seguro-desemprego, ASO demissional e recibos). Essa estrutura oferece elevado grau de segurança jurídica, mas requer preparo documental antecipado e coordenação prévia entre RH, contabilidade e sindicato para evitar atrasos e retrabalhos.

De forma geral, as convenções analisadas configuram um ambiente regulatório denso e formalizado, no qual a integração entre departamento pessoal, jurídico e contábil é imprescindível para assegurar conformidade, reduzir riscos de autuações e fortalecer a cultura de governança sindical e trabalhista nas empresas.

Panorama Convenções

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.

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.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de norma coletiva que flexibilizou o horário noturno dos trabalhadores do Porto de Rio Grande (RS). Para a maioria do colegiado, a lei que estabelece o início do trabalho noturno às 19h pode ser flexibilizada por negociação

Panorama Convenções

coletiva.

De acordo com o ministro Breno Medeiros, relator dos embargos do Ogmo à SDI-1, assinalou que, de acordo com tese vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) (Tema 1.046), é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Para o ministro, embora a remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno esteja prevista na Constituição Federal, a definição da jornada noturna não é um direito indisponível e pode ser negociada, mesmo sem a previsão de vantagens adicionais.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) informa que, a partir de 22 de setembro, todas as consultas e solicitações relacionadas ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) passarão a ser realizadas em um único endereço eletrônico: cnes.trabalho.gov.br. A unificação das funcionalidades substitui os antigos canais, que apresentavam limitações, tornando o acesso das entidades sindicais de trabalhadores e empregadores às informações e serviços do sistema mais rápido e eficiente.

Segundo o Secretário de Relações do Trabalho do MTE, Marcos Perito, a unificação do endereço digital faz parte do projeto de modernização do CNES, tornando o sistema mais acessível e eficiente. “O objetivo é oferecer às entidades sindicais um canal confiável, que concentre todos os serviços relacionados ao Registro Sindical”, explica.

Com a unificação do endereço eletrônico, a modernização do CNES avança para sua fase final, que contempla a reformulação das funcionalidades administrativas. A conclusão está prevista para o final de 2025, quando todas as consultas internas estarão totalmente disponíveis no novo ambiente.

No Boletim Boas Práticas em Negociações, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Sistema Mediador, é possível conhecer 20 exemplos de cláusulas incluídas em acordos e convenções coletivas registrados em diferentes regiões do

Panorama Convenções

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 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.

Já o 13º boletim da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, teve como foco garantias para a ação sindical.

O movimento sindical desempenha papel essencial nas relações de trabalho, atuando como agente de transformação social. A negociação coletiva é um instrumento fundamental para assegurar a efetividade da ação sindical, garantindo que os sindicatos possam representar os trabalhadores de forma plena e organizada.

O boletim apresenta 20 exemplos de cláusulas negociadas em acordos e convenções registrados no Sistema Mediador do MTE em várias regiões do país, em 2023, que promovem garantias relacionadas à ação sindical.

Panorama Convenções

Em 2023, cerca de 59% das negociações coletivas incluíram cláusulas sobre o tema. Entre os principais pontos tratados estão: o acesso de dirigentes sindicais aos locais de trabalho; a realização de campanhas de sindicalização; a divulgação de materiais informativos do sindicato e do instrumento coletivo; a disponibilização de informações da empresa para o sindicato; a realização de reuniões periódicas entre sindicatos e empregadores para resolução de problemas; além de garantias específicas para dirigentes sindicais.

“As cláusulas que garantem a ação sindical mostram o compromisso de empregadores e sindicatos com o diálogo social e a democracia nas relações de trabalho. Elas permitem que os dirigentes sindicais desempenhem seu papel de forma plena, promovendo a representação efetiva dos trabalhadores e contribuindo para um ambiente de trabalho mais transparente e participativo”, destacou Rafaele Rodrigues, coordenadora de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE.

Expediente

Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)

Renato Correia
Presidente

Fernando Guedes Ferreira Filho
Presidente Executivo

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