

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 060 | novembro 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 outubro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de outubro 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

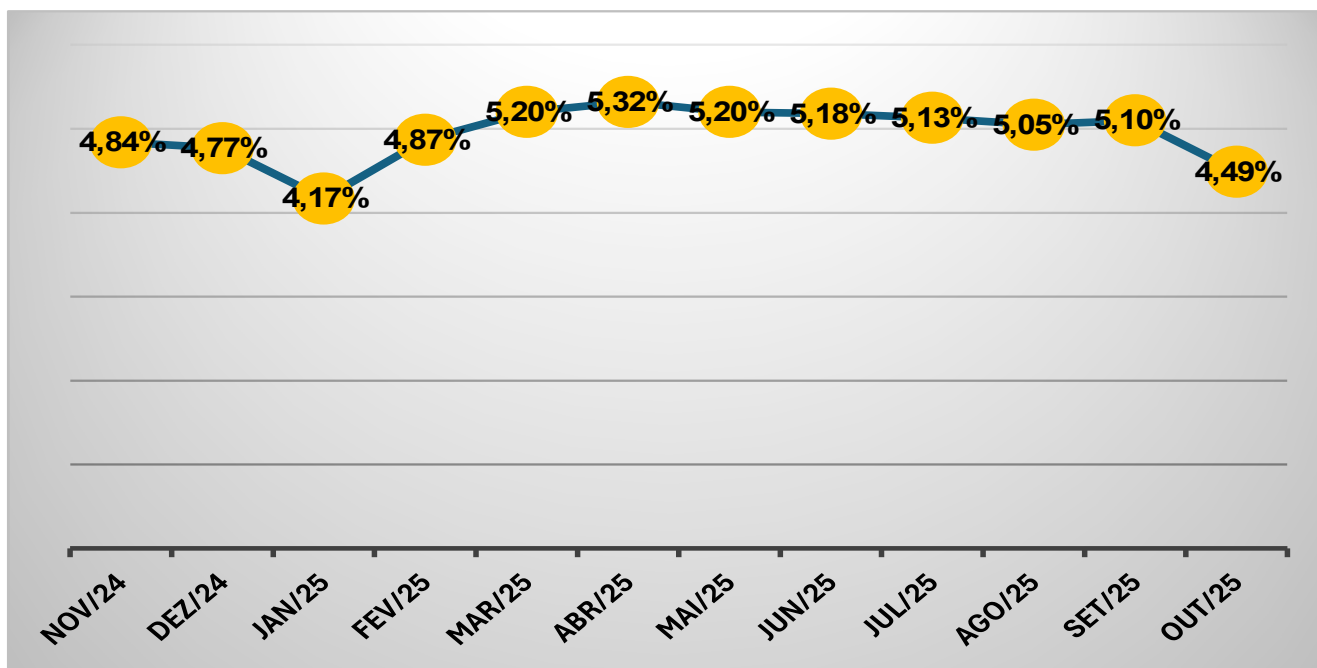
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

151Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**11**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
outubro/25**4,49%**INPC acumulado em 12
meses até outubro/2025**3**Instrumento de outu-
bro/25 são retroativos a
maio de 2025**5,32%**Menor percentual de rea-
juste em outubro/25**6,5%**Maior percentual de re-
ajuste em outubro/25

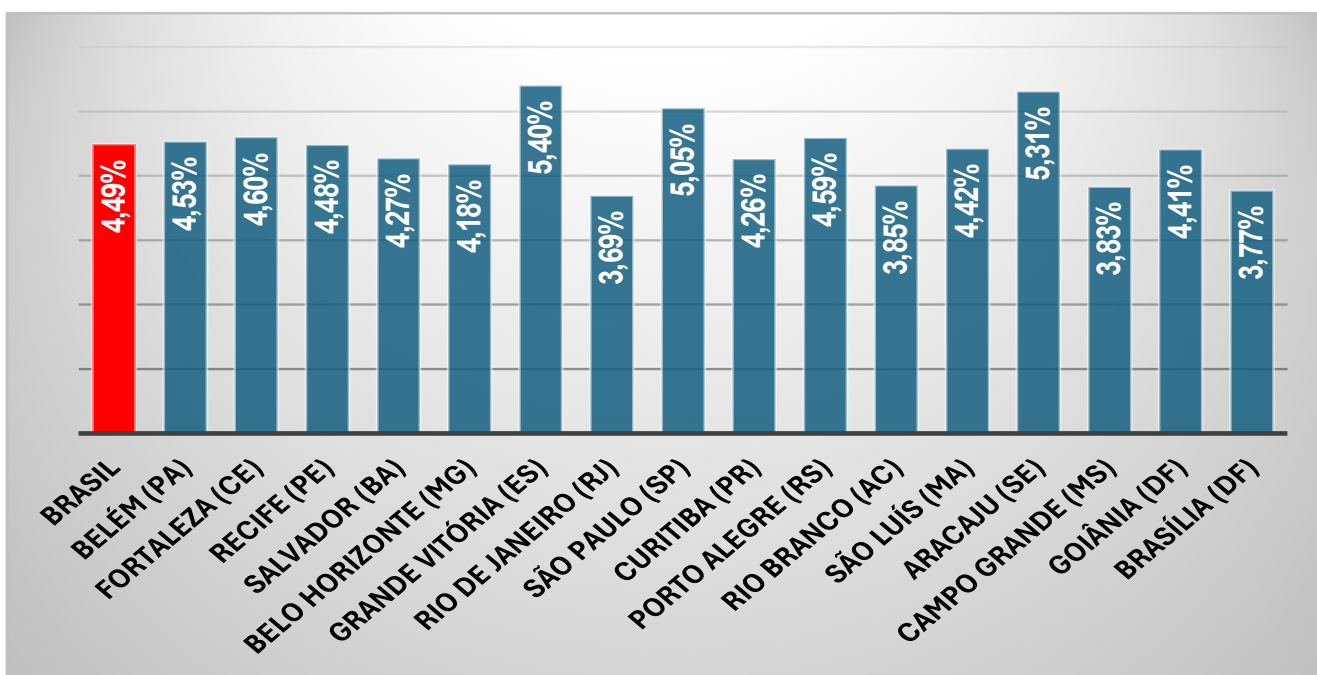
Pisos Salariais (outubro/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.616,67	R\$ 2.161,40
Meio Oficial	R\$ 1.649,31	R\$ 2.300,00
Oficial	R\$ 2.197,46	R\$ 2.675,00
Mestre	R\$ 3.210,00	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

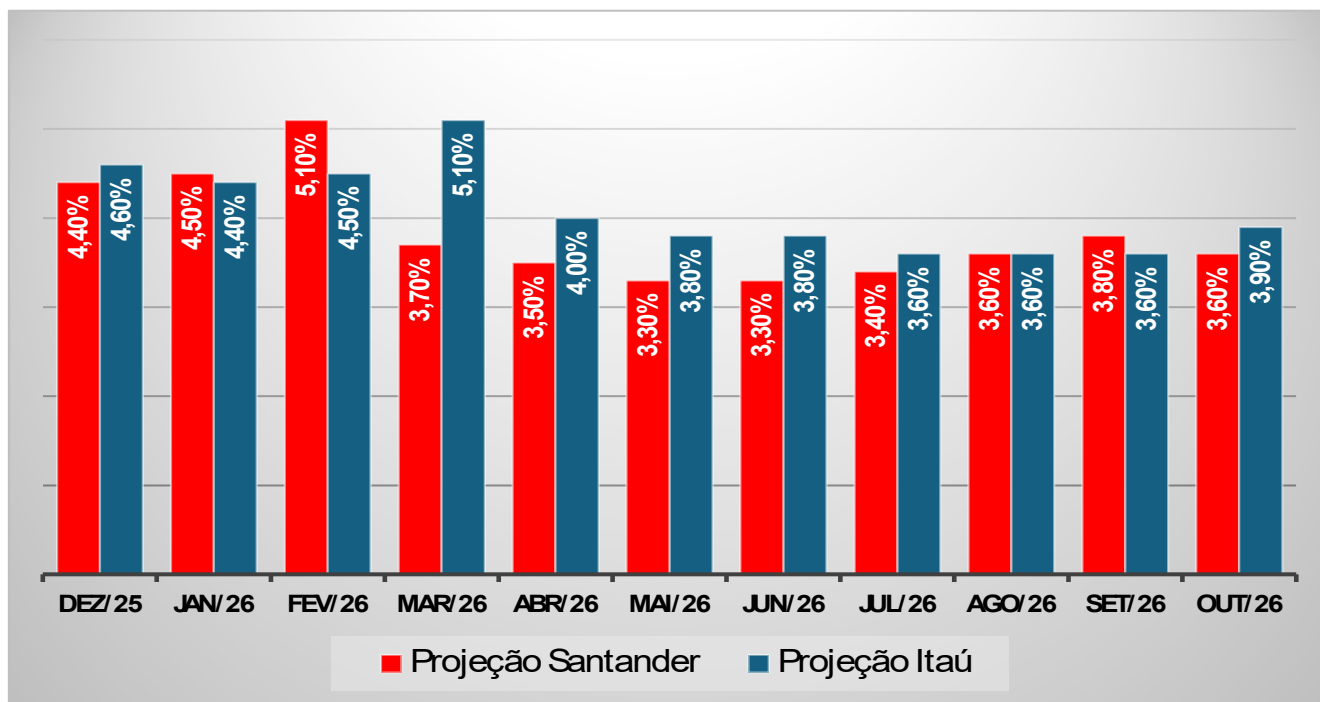
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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	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

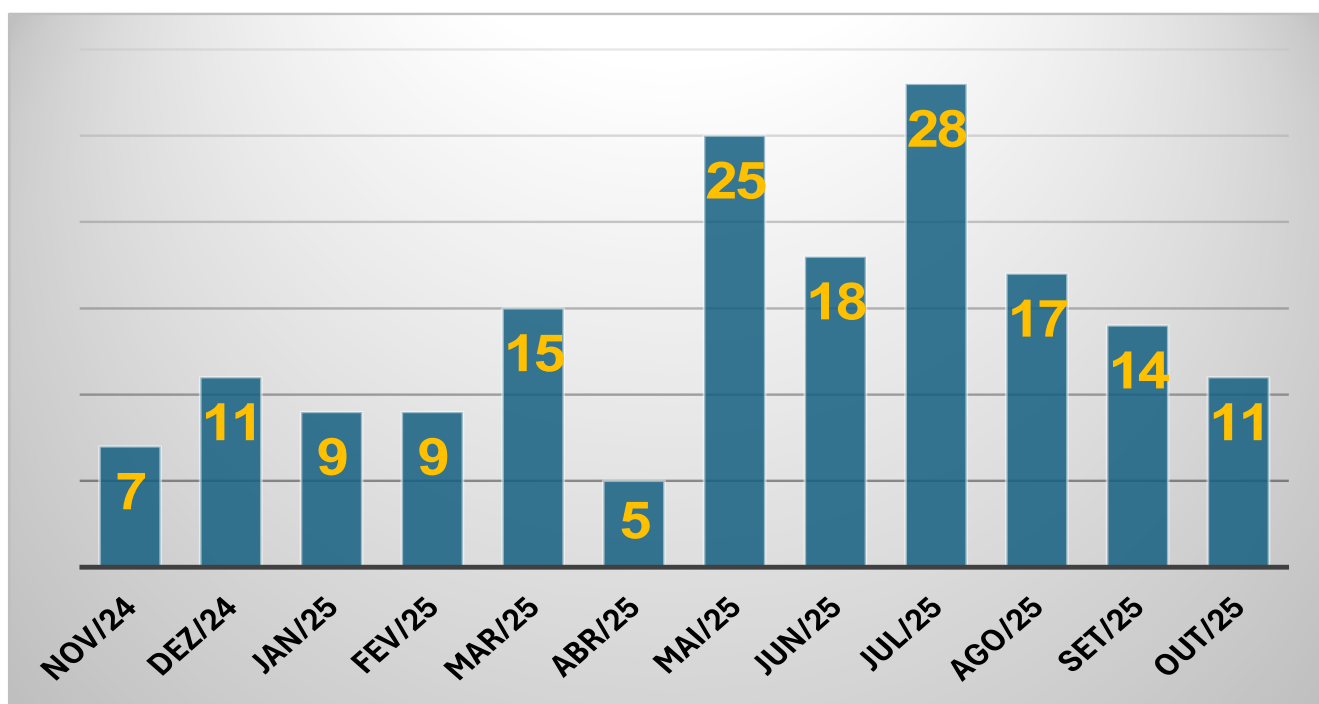
(**) Projeção Itaú

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

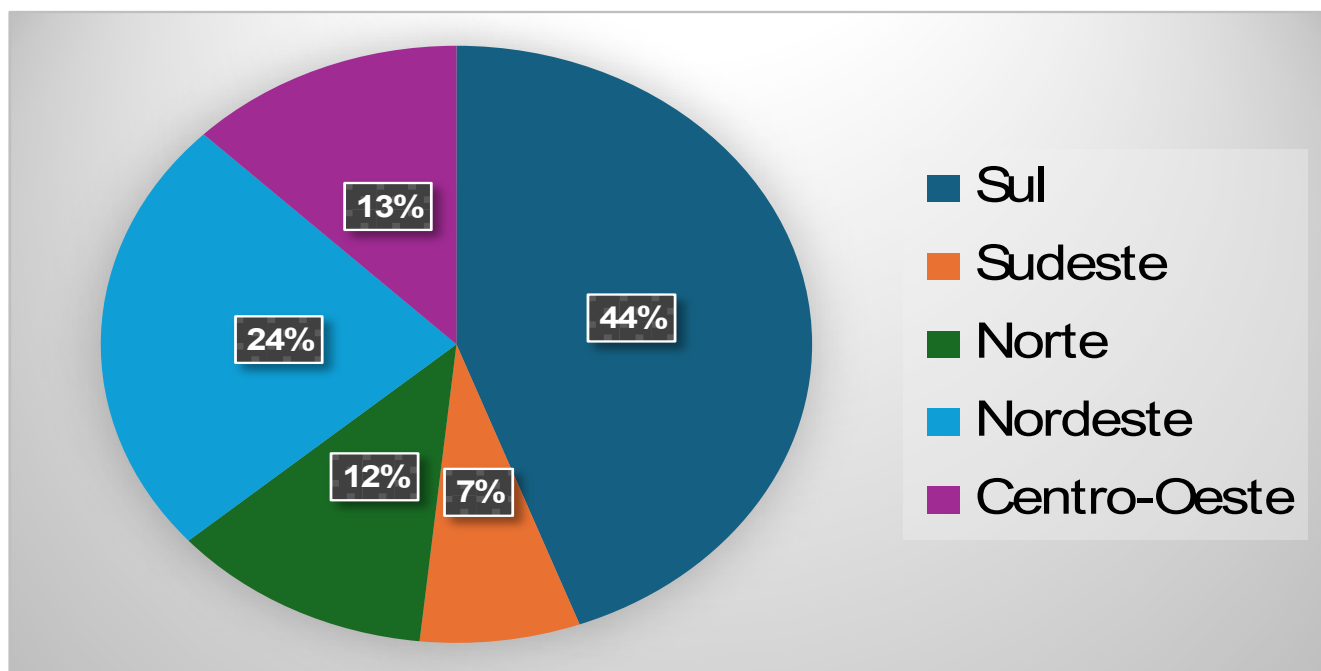
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de outubro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 151 (cento e cinquenta e um) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de outubro de 2025:

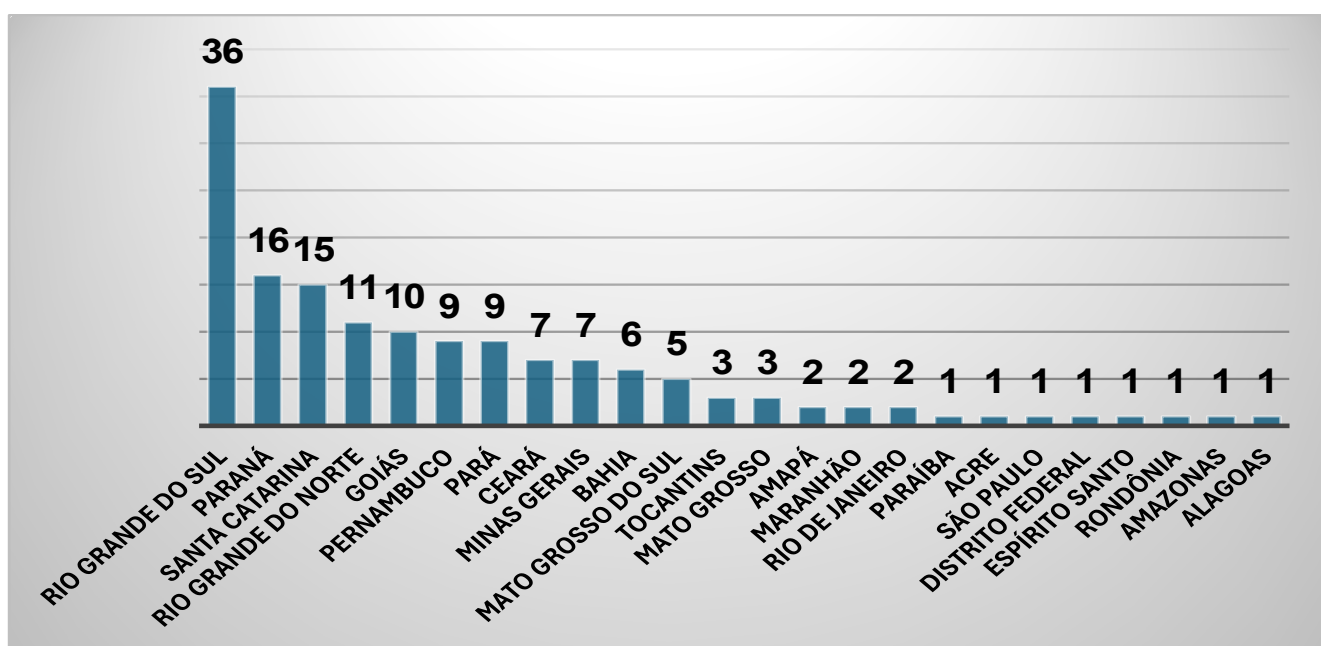


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “67” foram na região sul, “36” no nordeste, “11” na região sudeste, “19” na centro oeste e “18” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

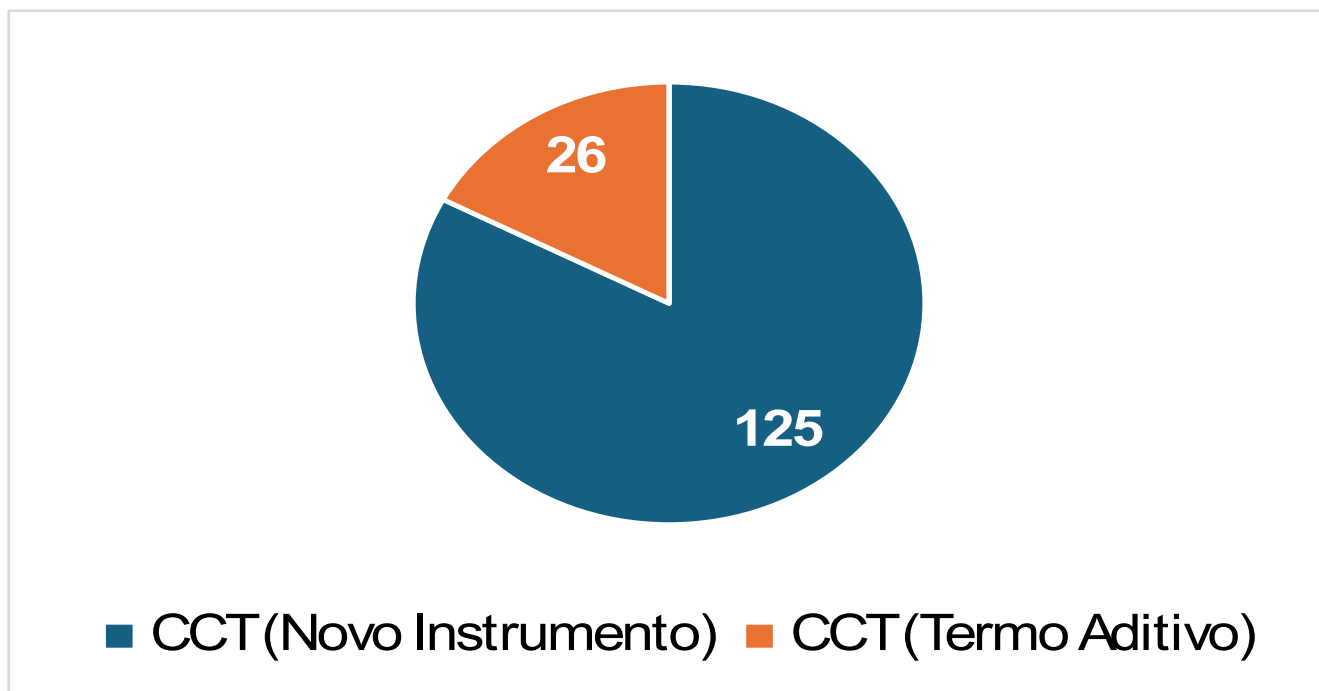


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

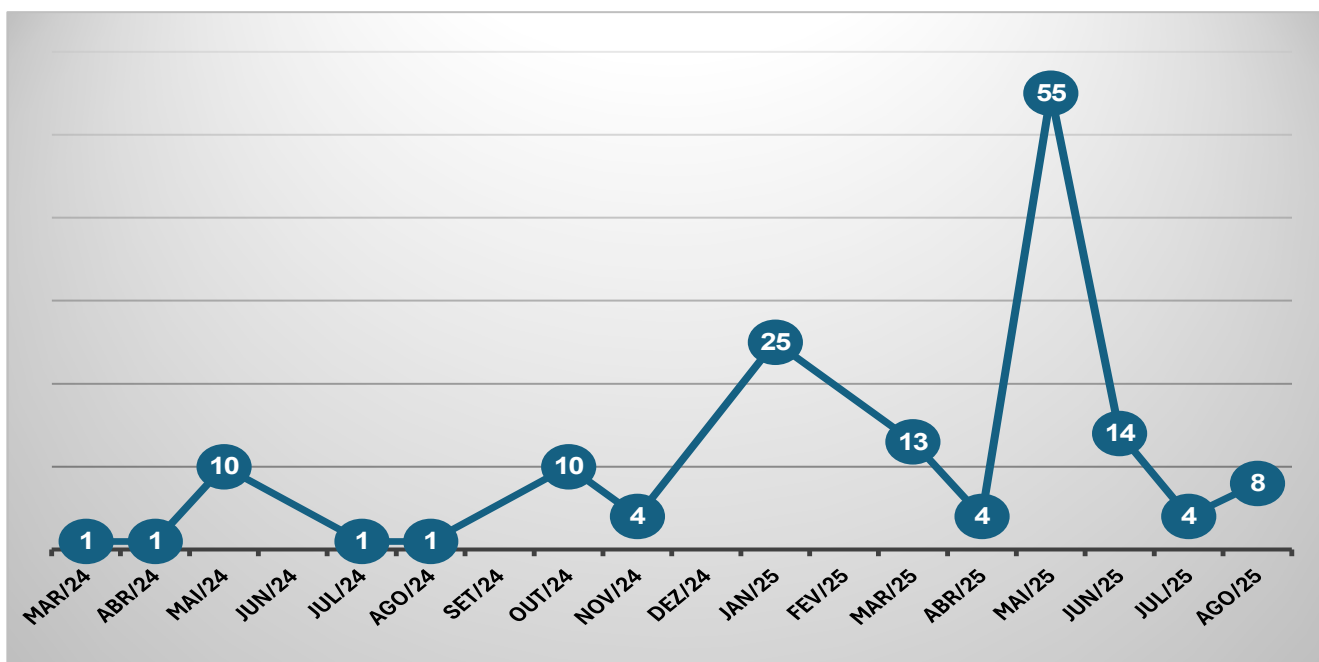


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

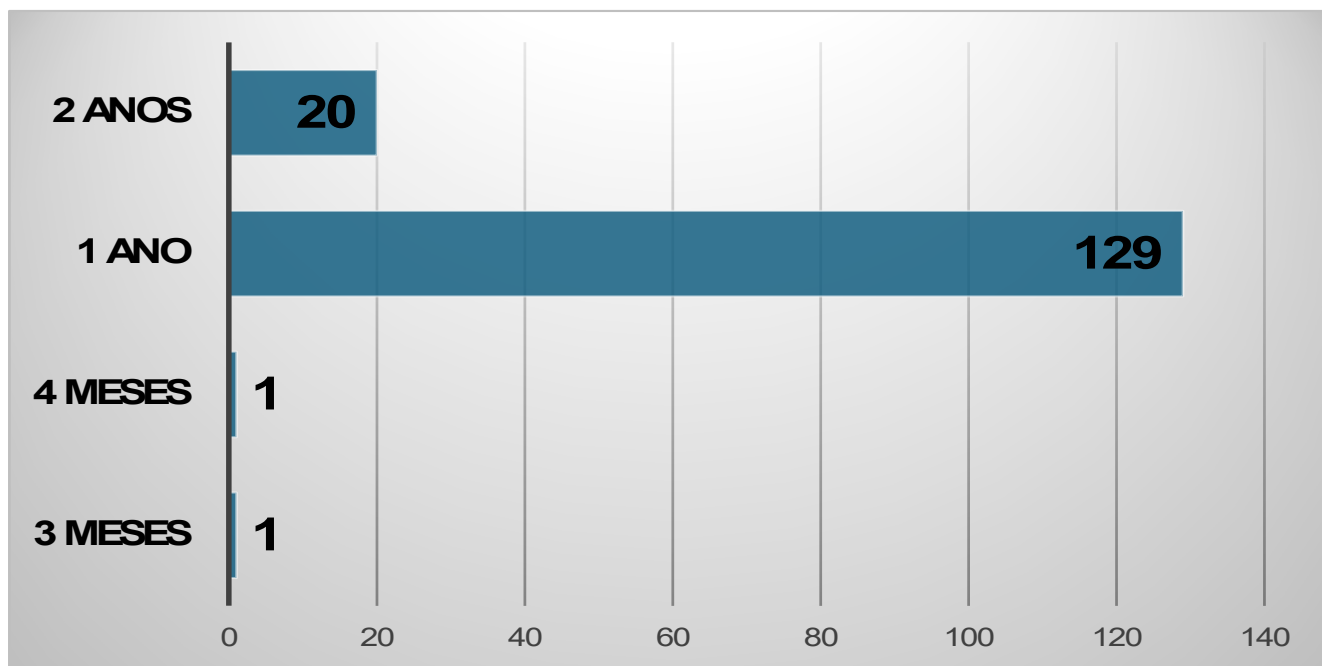
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



Foram encontradas 14 (quatorze) 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:



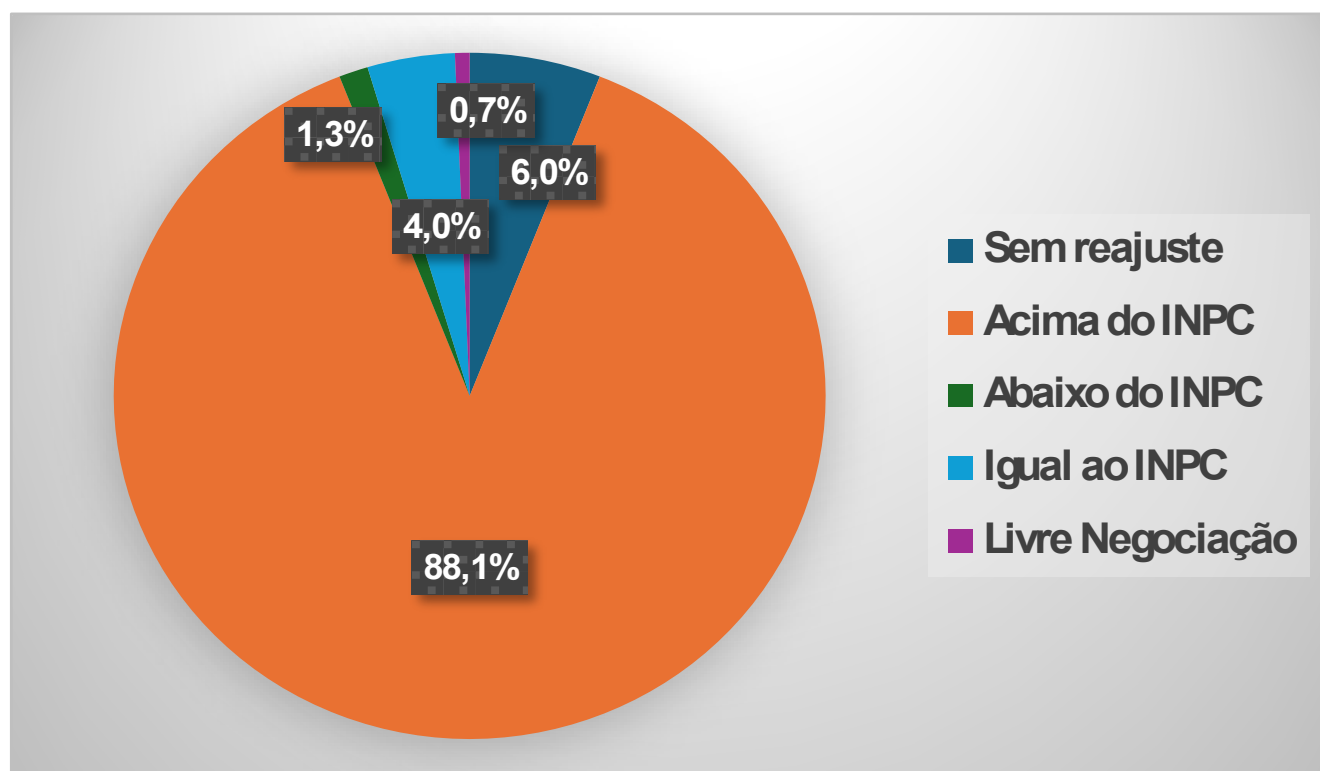
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de outubro de 2025:



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 5 dias

Das negociações analisadas, 133 (88,1%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (0,7%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), duas (1,3%) reajustou abaixo do INPC, seis (4,0%) reajustaram igual ao INPC e nove (6,0%) 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 151 (cento e cinquenta e um) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a outubro 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

Os instrumentos coletivos analisados apresentam uma arquitetura de benefícios relativamente robusta para o setor da construção, combinando reajustes salariais, pisos normativos segmentados por função, benefícios de alimentação, transporte e proteção securitária. Em Minas Gerais, verifica-se estruturação detalhada de pisos por função, com indicação simultânea de valores horários e mensais – o que facilita a operacionalização pela área de RH e reduz margem para divergências em eventuais fiscalizações ou reclamações trabalhistas.

A política de reajuste pactuada também é clara: há, por exemplo, convenção prevendo reajuste de 6% a partir de julho de 2025 sobre os salários vigentes em maio de 2024, com possibilidade de compensação de aumentos espontâneos concedidos no período, o que preserva a liberdade de gestão remuneratória e evita “bis in idem” de reajustes.

Em alguns instrumentos do Pará, observa-se reajuste em percentual similar (6,5%) com regramento de proporcionalidade para admitidos recentemente, o que é positivo para equacionar ônus econômico e tratar de forma mais isonômica situações distintas de tempo de casa.

No campo da alimentação e benefícios econômicos diretos, há desenho bastante generoso e, ao mesmo tempo, juridicamente estruturado. Diversas convenções preveem fornecimento de café da manhã e almoço ou, alternativamente, concessão de vale alimentação ou cesta básica, normalmente com valores fixos mensais (por exemplo, R\$ 160,00 ou R\$ 216,65), condicionados à assiduidade e ao cumprimento de requisitos de frequência. Em alguns instrumentos, há opção de substituição da cesta básica por vale alimentação de valor superior (R\$ 484,55), vedando a cumulação dos dois benefícios, o que exige cuidado na política interna para evitar pagamento concomitante e discussão futura de direito adquirido. Ademais, há preocupação expressa em vincular os benefícios de alimentação ao PAT e a cláusulas que reforçam sua natureza não salarial, o que é relevante para mitigar risco de integração habitual

em repousos, férias e demais parcelas.

Outro eixo central de proteção econômica diz respeito ao seguro de vida em grupo e assistência funeral. Diversas convenções (Pará e Brusque) estabelecem obrigatoriedade de contratação de seguro com capital segurado mínimo de R\$ 25.000,00 em caso de morte ou invalidez, além de cobertura para despesas de funeral e, em alguns casos, extensão aos dependentes. A exigência é reforçada por cláusulas de penalidade: se a empresa não contratar o seguro, obriga-se a indenizar diretamente o empregado ou seus dependentes em múltiplos do piso salarial ou do próprio valor segurado, o que eleva significativamente o passivo em caso de sinistro sem apólice vigente.

Do ponto de vista empresarial, é um benefício importante para proteção social do trabalhador, mas que exige controle rigoroso de renovação de apólice, atualização de coberturas e guarda da documentação de contratação.

Há ainda benefícios que dialogam diretamente com a condição de saúde e com a realidade de obras em locais de difícil acesso. Em alguns instrumentos do Pará é prevista assistência médico-hospitalar, garantindo custeio de consulta, exames e transporte do trabalhador em canteiros mais remotos, além de cláusulas sobre exames admissionais e demissionais, o que reforça o cumprimento das NRs e aproxima o benefício da lógica de gestão de SST. No campo da educação infantil, observa-se a previsão de cumprimento do art. 389 da CLT mediante convênios ou reembolso-creche, sem ampliação significativa do patamar legal, o que garante conformidade sem criar obrigações extras contratuais permanentes.

A disciplina do vale-transporte também merece destaque. Em convenções do Pará, as empresas se obrigam a conceder o benefício em espécie ou por meio de transporte próprio, com coparticipação do trabalhador limitada a 1% do salário básico, percentual muito inferior ao teto legal de 6%. Isso aumenta o custo empresarial em relação ao regime estritamente legal, mas pode ser manejado estrategicamente em negociações futuras, seja como contrapartida de flexibilizações em outros pontos, seja como argumento de “sobrenível” em relação ao patamar mínimo.

Outros Benefícios

No grupo de “outros benefícios”, as normas revelam um conjunto de vantagens acessórias que, na prática, funcionam como instrumentos de gestão de pessoal, incentivos à assiduidade e mecanismos de humanização das relações de trabalho, sem perder de vista limites de custo. Nas convenções do Pará há forte ênfase em abono de faltas por motivos socialmente relevantes: realização de provas escolares, internação de cônjuge, companheiro, filhos ou pais, casamento, falecimento de familiares e nascimento de filhos, em regra com previsão de número de dias e exigência de comprovação documental. Trata-se de cláusulas que vão além da CLT em alguns casos, reforçando a imagem institucional do setor, mas que demandam gestão documental atenta para evitar fraudes e garantir a correta classificação das ausências como justificadas e abonadas.

Há também dispositivos específicos e bastante sensíveis ao contexto social, como a previsão em Brusque de abono de faltas para acompanhamento de filhos menores de 16 anos em consultas médicas e, em certos casos, concessão de dias adicionais para empregados com filhos enquadrados no CID Z76.3 (pessoas em contato com doenças transmissíveis), estendendo a proteção familiar e alinhando-se à agenda contemporânea de conciliação trabalho-família.

Do ponto de vista empresarial, a vantagem é fortalecer clima organizacional e reduzir tensões; a contrapartida é a necessidade de controle rígido dos atestados e de critérios objetivos para concessão, sob pena de alegações futuras de tratamento desigual ou discriminação.

Outro ponto importante é a disciplina de programas de compensação de feriados, “dias prensados” e folgas de final de ano. Vários instrumentos do Pará admitem a transferência de feriados que caem entre terça e quinta-feira para sextas-feiras ou segundas-feiras, de modo a constituir fins de semana prolongados, desde que firmados termos de acordo entre empresa e empregados, com comunicação prévia ao sindicato profissional. Esse desenho é positivo para a empresa, pois permite organizar produção e logística em períodos críticos, mas torna imprescindível o arquivamento dos acordos individuais ou coletivos específicos, sob pena de autuações por

suposta supressão de repousos.

Além da compensação de feriados, há regras de banco de horas com prazos de compensação mais amplos (até 1 ano em convenções do Pará) e limites diários de 10 horas de jornada, bem como cláusulas que condicionam o uso do banco de horas à regularidade da empresa perante o sindicato (estar “em dia” com as obrigações sindicais). Em termos empresariais, o modelo de banco de horas é útil para acomodar sazonalidade e picos de obra, mas a vinculação ao adimplemento de contribuições sindicais cria um elemento de pressão adicional e, se não observado, pode ensejar discussões de nulidade do regime compensatório, com repercussão em horas extras.

Outros benefícios pontuais completam o quadro: carta de referência obrigatória para ex-empregados não demitidos por justa causa, o que é medida de baixo custo e alto valor reputacional; abono de faltas para recebimento de PIS/PASEP sem prejuízo da remuneração; e, em Minas Gerais, possibilidade de adiantamento de 13º salário por ocasião das férias, mecanismo que atende a interesse do trabalhador e, ao mesmo tempo, pode ser usado na gestão de fluxo de caixa da empresa.

Há, ainda, adicionais e gratificações atrelados a funções específicas (como operadores de equipamentos especiais), com cláusulas de não incorporação em caso de retorno à função original em prazo determinado, o que permite reconhecer a maior responsabilidade da função sem cristalizar definitivamente a vantagem na remuneração padrão.

Segurança e Saúde no Trabalho

No campo de Segurança e Saúde no Trabalho, os instrumentos coletivos revelam um padrão de reforço às Normas Regulamentadoras, com detalhamento de condições de ambiente de trabalho, fornecimento de EPIs, uniformes e mecanismos de prevenção de acidentes. É recorrente a cláusula de “Higiene do Trabalho”, impondo às empresas a manutenção de banheiros e sanitários separados por sexo, armários individuais, bebedouros e, em alguns casos, fornecimento de água gelada diretamente nas frentes de obra, tudo em consonância com as NRs aplicáveis ao setor da

construção. Esse desenho, além de juridicamente alinhado às exigências legais, reduz risco de autos de infração e reclamações trabalhistas relativas a condições degradantes.

O fornecimento de uniformes e EPIs é disciplinado de forma minuciosa em diversos instrumentos, tanto no Pará quanto em Minas. Nos acordos paraenses, é comum a obrigação de fornecimento gratuito de 2, 3 ou até 4 uniformes por ano, variando conforme a convenção e a especificidade da atividade (com regras próprias para uniformes especiais, como anti-chama), bem como a entrega de EPIs adequados às funções, com autorização de desconto apenas em caso de dolo ou culpa comprovada do empregado em relação a perda, dano ou extravio. Em alguns instrumentos, prevê-se, ainda, a obrigação de devolução dos uniformes na rescisão, o que ajuda a empresa a controlar custos e evitar uso indevido de vestimenta com marca ou logomarca após o término do vínculo.

Há grande ênfase na “ambientação” e no treinamento em segurança. As convenções determinam que, no primeiro dia de trabalho, o empregado seja orientado sobre o local, instruído quanto ao uso adequado dos EPIs e, em certos instrumentos, também sobre EPCs, engajando-o nos programas da CIPA e de prevenção de acidentes. Em documento específico, é prevista cláusula geral de “respeito às normas de higiene e segurança”, com compromisso expresso de empresas e trabalhadores em cumprir a legislação e a norma coletiva, bem como a obrigação de treinamento inicial, informação sobre áreas perigosas ou insalubres e comunicação de riscos ocupacionais no posto de trabalho.

Do ponto de vista empresarial, isso reforça o dever legal de informação (NR-1 e NR-18), mas também pode ser utilizado como elemento probatório em eventual discussão sobre culpa concorrente ou descumprimento de ordens de serviço por parte do trabalhador.

Outro aspecto relevante é o tratamento de estruturas e equipamentos críticos para a segurança, como andaimes de madeira. Diversas normas coletivas proíbem o uso de tábuas com espessura inferior a 25 mm e “pernas” com faces menores que 40 mm,

além de reproduzirem e detalharem exigências técnicas das NRs, criam um padrão setorial objetivo que pode servir tanto de guia prático para engenharia de obras quanto de parâmetro em eventual perícia judicial – de um lado, protegendo empresas que cumprem os requisitos; de outro, agravando o risco de condenação quando comprovado o descumprimento.

Também se destacam cláusulas sobre primeiros socorros e gestão de acidentes. Algumas convenções obrigam as empresas a manter, nos canteiros de obra, material necessário a primeiros socorros, formulários de CAT e transporte disponível para emergências, o que reforça o dever de resposta rápida a acidentes e contribui para a redução de danos e custos indiretos. Em paralelo, são previstas medidas de combate a acidentes de trabalho, como ações conjuntas entre sindicatos e empresas, montagem de banco de dados estatístico com base em CATs e realização de exposições técnicas para esclarecimento da categoria, em nítida linha de atuação tripartite/setorial na prevenção.

O papel da CIPA é igualmente reforçado: as convenções estabelecem que as eleições da comissão interna poderão ou deverão ser acompanhadas pelo sindicato profissional, com comunicação prévia de 30 dias e envio posterior da ata de eleição, mantendo o sindicato informado sobre os cipeiros eleitos e facilitando a fiscalização do cumprimento das garantias de emprego. Do ponto de vista empresarial, isso aumenta a transparência e reduz questionamentos sobre a legitimidade da CIPA, mas também traz o sindicato para dentro da dinâmica de SST da empresa, exigindo postura técnica e documental coerente com as NRs e com o que é reportado.

Por fim, merece menção um conjunto de cláusulas que vincula benefícios e atividades esportivas à promoção de saúde, como o incentivo à prática de esportes, com fornecimento de uniforme para times em empresas de maior porte.

Embora de custo relativamente baixo, essas previsões contribuem para a agenda de bem-estar e podem ser exploradas em programas internos de saúde corporativa e de prevenção de adoecimento, reduzindo, a médio prazo, afastamentos e custos previdenciários.

Relações Sindicais

No bloco de relações sindicais, nota-se um desenho relativamente sofisticado de interação entre empresas e entidades de trabalhadores, com pontos de atenção relevantes para a gestão jurídica. De um lado, a maior parte das convenções reforça mecanismos de acesso do sindicato ao local de trabalho (quadros de avisos, visitas técnicas, divulgação de normas), o que facilita a transparência e o diálogo; de outro, as cláusulas de contribuições assistenciais/negociais e de homologações de rescisão exigem atenção redobrada para compatibilização com a jurisprudência do STF e do TST.

Quanto às contribuições assistenciais/negociais, os instrumentos do Pará estabelecem, de forma recorrente, a obrigação de desconto mensal, pela empresa, de 2% do salário-base dos empregados, limitado a R\$ 44,00, a título de contribuição assistencial definida em assembleia geral, com rateio entre sindicato, federação e confederação (80%/15%/5%). Em algumas convenções (como a de oficiais eletricitistas e trabalhadores em instalações elétricas, hidráulicas e sanitárias), não se identifica, no trecho citado, previsão expressa de direito de oposição, o que aumenta o risco de questionamento pelos não associados diante da exigência jurisprudencial de consentimento ou possibilidade efetiva de oposição individual.

Por outro lado, em outras convenções do Pará (a exemplo de normas para Parauapebas e outros municípios), a contribuição assistencial mensal mantém o mesmo percentual e teto, mas explicita o direito de oposição do empregado, a ser exercido por escrito, de forma individual e sem interferência da empresa, cláusula que busca aproximar o modelo da jurisprudência do STF e do TST. Em um dos instrumentos, o sindicato profissional assume, inclusive, responsabilidade exclusiva por eventuais devoluções judiciais ou extrajudiciais de valores descontados e por danos causados às empresas em decorrência da aplicação da cláusula, o que é extremamente positivo do ponto de vista empresarial, ainda que na prática a empresa continue a figurar no polo passivo de ações individuais e precise comprovar a estrita observância dos procedimentos de desconto e de divulgação do direito de oposição.

Relações Sindicais

Em Minas Gerais, a contribuição assistencial da categoria profissional é fixada em 1% do salário base do empregado, limitada a R\$ 50,00 por mês, com fundamento no art. 513, alínea “e”, da CLT, cabendo à empresa apenas a função de intermediária nos descontos, sem previsão, no trecho citado, de direito de oposição do trabalhador.

Essa ausência de regra de oposição aumenta o potencial de litígios e, na prática, recomenda que as empresas adotem protocolos internos para colher autorizações ou para dar ampla ciência do direito de oposição eventualmente disciplinado em estatuto sindical ou em decisões judiciais locais. Em Brusque, além de mensalidades de associados, há previsão de “taxa assistencial confederativa” a ser negociada e de contribuições específicas vinculadas à Comissão de Conciliação Prévia, o que também reforça a necessidade de controles internos sobre descontos em folha, segregando associados e não associados.

No tocante às homologações de rescisões, há um contraste relevante entre os instrumentos. Em Brusque, a convenção reintroduz, por via negocial, a obrigatoriedade de assistência sindical ou do Ministério do Trabalho nas homologações de contratos com mais de 90 dias de duração, prevendo prazos, procedimentos e penalidades em caso de descumprimento. Tal regramento, embora não seja mais exigido pela CLT após a Reforma de 2017, é válido no plano negocial e cria, para as empresas, ônus operacional adicional (necessidade de agendamento com o sindicato, deslocamentos, risco de multa por atraso em função de agenda sindical). A vantagem, sob a ótica de gestão de risco, é a chancela formal do sindicato nas rescisões, o que pode reduzir o número de discussões posteriores sobre quitação de verbas rescisórias, desde que as homologações sejam bem documentadas.

Já nas convenções do Pará e de Minas, o foco se desloca para o cumprimento dos prazos legais de pagamento das verbas rescisórias (normalmente 10 dias) e para a apresentação de documentação adequada, sem exigência de homologação sindical obrigatória. Esse modelo, alinhado à CLT reformada, garante maior agilidade à empresa e reduz custos indiretos com deslocamentos aos sindicatos, mas exige ainda

Relações Sindicais

mais rigor interno na conferência das verbas e no cumprimento dos prazos, já que o “filtro” sindical deixa de existir. Em termos de estratégia empresarial, pode-se dizer que Brusque opta por um modelo mais formalista e sindicalizado de rescisões, enquanto Pará e Minas mantêm uma lógica de conformidade direta à lei, sem intervenções adicionais.

Por fim, as relações sindicais também são marcadas por mecanismos de diálogo institucionalizados: quadros de aviso obrigatórios para afixação de comunicados sindicais, tabelas salariais e cópia da norma coletiva; visitas periódicas da diretoria sindical aos canteiros para fiscalização do cumprimento da convenção e da legislação, com regras de agendamento prévio, limite de dirigentes e obrigação de não interferir no andamento normal dos serviços; e até mesmo previsão de comissões de conciliação prévia e comissões de acompanhamento de divergências, cujos termos de conciliação são reconhecidos como títulos executivos extrajudiciais. Esse arranjo institucionaliza canais de solução de conflitos fora do Judiciário, o que é extremamente favorável à gestão de passivos, desde que as empresas aproveitem esses mecanismos de forma estratégica, registrando bem os acordos e garantindo que os temas conciliados estejam adequadamente discriminados nos termos.

Em síntese, o conjunto dos instrumentos revela um patamar de benefícios e proteção razoavelmente elevado para o setor, com forte presença de cláusulas de SST e de mecanismos de diálogo sindical. Do ponto de vista empresarial, os principais pontos de atenção concentram-se na gestão dos benefícios condicionados (cestas, vales, abonos), na estrita observância das cláusulas de seguro de vida e nas contribuições assistenciais/negociais, que demandam política interna clara sobre descontos e oposição, além da organização logística necessária nas localidades em que se reintroduziu a homologação sindical de rescisões.

Panorama Convenções

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a competência da instância trabalhista para julgar uma ação do Ministério Público do Trabalho contra um sindicato para questionar a cobrança de honorários advocatícios de associados. Segundo o colegiado, o que se discute é a obrigação do sindicato de prestar assistência aos trabalhadores sindicalizados.

O relator do recurso, ministro José Roberto Pimenta, destacou que o TST tem decidido que a instância trabalhista é competente para examinar ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores. No caso, segundo o ministro, não se discute a cobrança de honorários, mas a obrigação do sindicato de prestar assistência gratuita aos sindicalizados, sem o desconto de honorários contratuais. Trata-se, portanto, de questão trabalhista. Com a decisão, o processo retornará ao TRT-12 para novo julgamento. A decisão foi unânime.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que uma greve com pautas políticas, sem possibilidade de negociação com o empregador, não está protegida pela Constituição Federal. Com esse fundamento, confirmou decisão que havia declarado abusiva uma paralisação organizada por sindicato de trabalhadores da indústria de cimento.

O relator do recurso do sindicato, ministro Ives Gandra Filho, explicou que, de acordo com o entendimento da SDC, a greve, como direito trabalhista, só se justifica quando é dirigida ao empregador. Para ele, movimentos de caráter político, voltados contra o poder público, não podem ser enquadrados na proteção constitucional ao direito de greve. A maioria do colegiado acompanhou esse posicionamento e confirmou a abusividade do movimento.

O ministro Lelio Bentes Corrêa abriu divergência, defendendo que greves contra reformas legislativas que afetam diretamente os direitos sociais dos trabalhadores es-

Panorama Convenções

tão amparadas pelo artigo 9º da Constituição. Ressaltou ainda que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera legítimas greves que protestam contra políticas econômicas e sociais com impacto direto sobre emprego e proteção social.

Já o ministro Mauricio Godinho Delgado acompanhou o relator, mas com ressalva. Para ele, o direito de greve pode abranger pautas políticas quando ligadas às condições de trabalho. Ele citou também a posição da OIT, segundo a qual apenas movimentos totalmente desvinculados da defesa de direitos profissionais podem ser considerados inválidos.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por maioria, que é válida a cláusula de acordo coletivo que possibilita nova contratação por experiência de empregado para exercer função equivalente à anterior no Matadouro e Marchanteria Planalto Ltda., desde que ultrapassado o prazo de 12 meses após a extinção do primeiro contrato. Conforme a decisão, a matéria é passível de negociação coletiva, pois não ultrapassa limites traçados pela Constituição e pela CLT, além de estabelecer um prazo razoável entre os contratos.

O contrato de experiência é uma modalidade de contrato por prazo determinado, de no máximo 90 dias, com natureza precária. A questão da validade da cláusula foi levantada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), em ação ajuizada em 2016 contra o Matadouro e Marchanteria Planalto e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Castanhal e Região – Pará.

Na ação, o MPT pediu a declaração de nulidade das cláusulas 3ª, parágrafo único, e 13ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016. Pela cláusula 3ª, o empregado é selecionado pela direção da empresa a progredir de função, mas não recebe aumento salarial durante o período de avaliação de desempenho, por um período máximo de seis meses. Já a cláusula 13ª prevê a possibilidade de nova contratação, por experiência, de antigo empregado para a mesma função exercida na empresa, desde que sua

Panorama Convenções

nova admissão ocorra após 12 meses da rescisão contratual.

Ao examinar o recurso da empresa contra a decisão regional, o ministro relator Guilherme Caputo Bastos rejeitou o pedido quanto à cláusula 3ª, mas acolheu o apelo quanto à 13ª. A empresa sustentou que, após o prazo de 12 meses, o contrato de experiência se justificaria pela necessidade de aferir se o empregado detém as mesmas aptidões técnicas para o exercício da função, ainda que ele já tenha desempenhado essas atividades anteriormente.

Segundo o relator, no contrato de experiência, o empregador e o empregado se avaliam mutuamente para verificar aptidão profissional e condições satisfatórias de trabalho, por exemplo. Se o empregado não se adequar ao ambiente de trabalho ou for considerado inapto para o ofício, ele poderá ter seu contrato rescindido por vontade própria ou a critério do empregador, “sem o risco de o pacto tornar-se estável ou definitivo, tendo em vista o caráter de precariedade”.

Na avaliação do ministro Caputo Bastos, a partir dos efeitos decorrentes do contrato de experiência, “a matéria é plenamente passível de negociação coletiva entre os interessados, porquanto não há violação de direito absolutamente indisponível nem previsão no rol das hipóteses elencadas no artigo 611-B da CLT”. Acrescentou que a celebração de um novo contrato por experiência para a mesma função “mostra-se razoável quando transcorrido o período de 12 meses”.

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