

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

APRESENTAÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta mais uma edição do **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações concluídas no ano de 2025, até a **data-base de novembro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de novembro 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

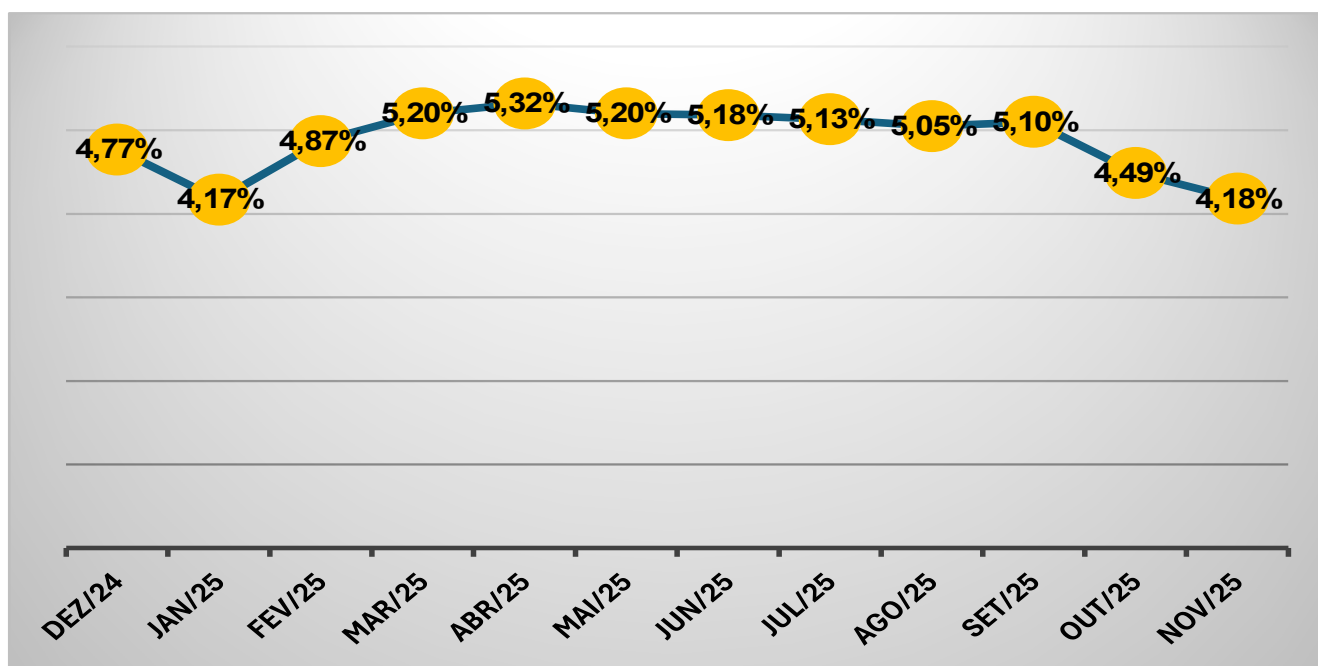
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

161Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**10**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
novembro/25**4,18%**INPC acumulado em
12 meses até novem-
bro/2025**1**Instrumento de novem-
bro/25 é retroativo a
janeiro de 2025**5,05%**Menor percentual de re-
ajuste em novembro/25**7,51%**Maior percentual de re-
ajuste em novembro/25

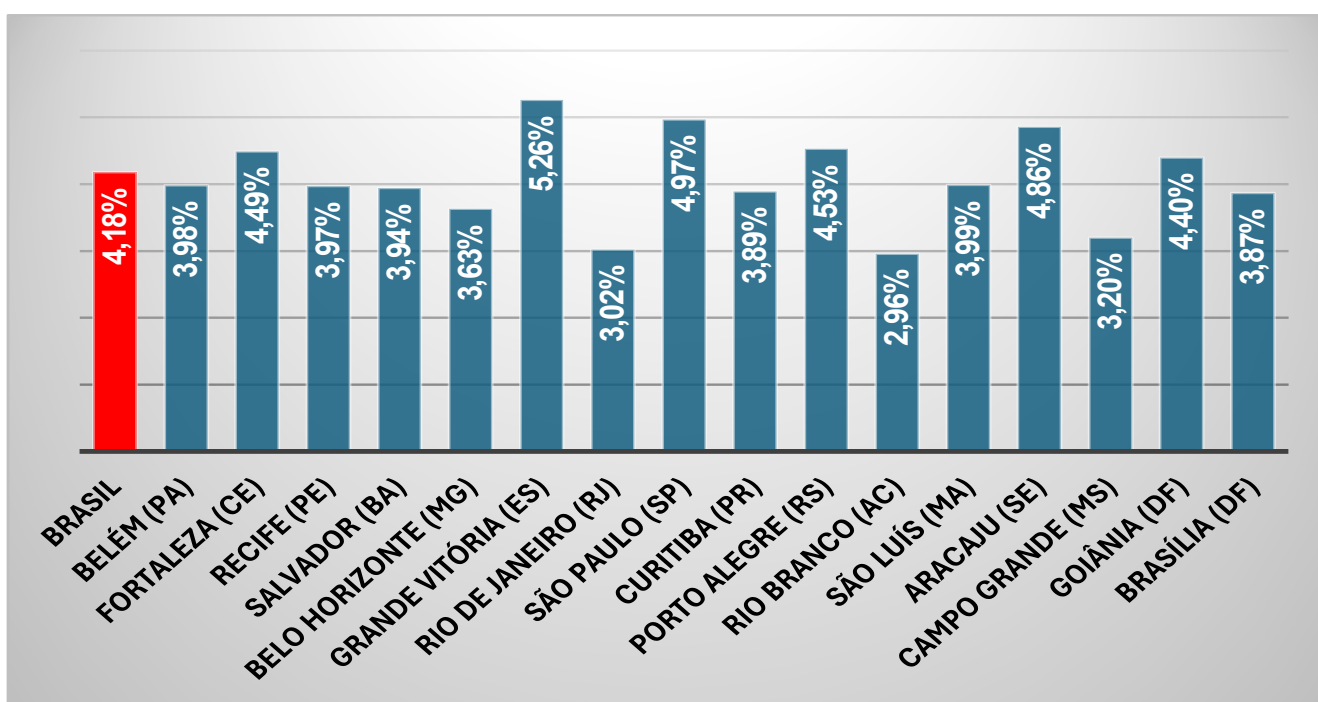
Pisos Salariais (novembro/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.582,96	R\$ 2.000,00
Meio Oficial	R\$ 1.641,58	R\$ 2.101,00
Oficial	R\$ 2.177,53	R\$ 2.675,20
Mestre	R\$ 5.307,10	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

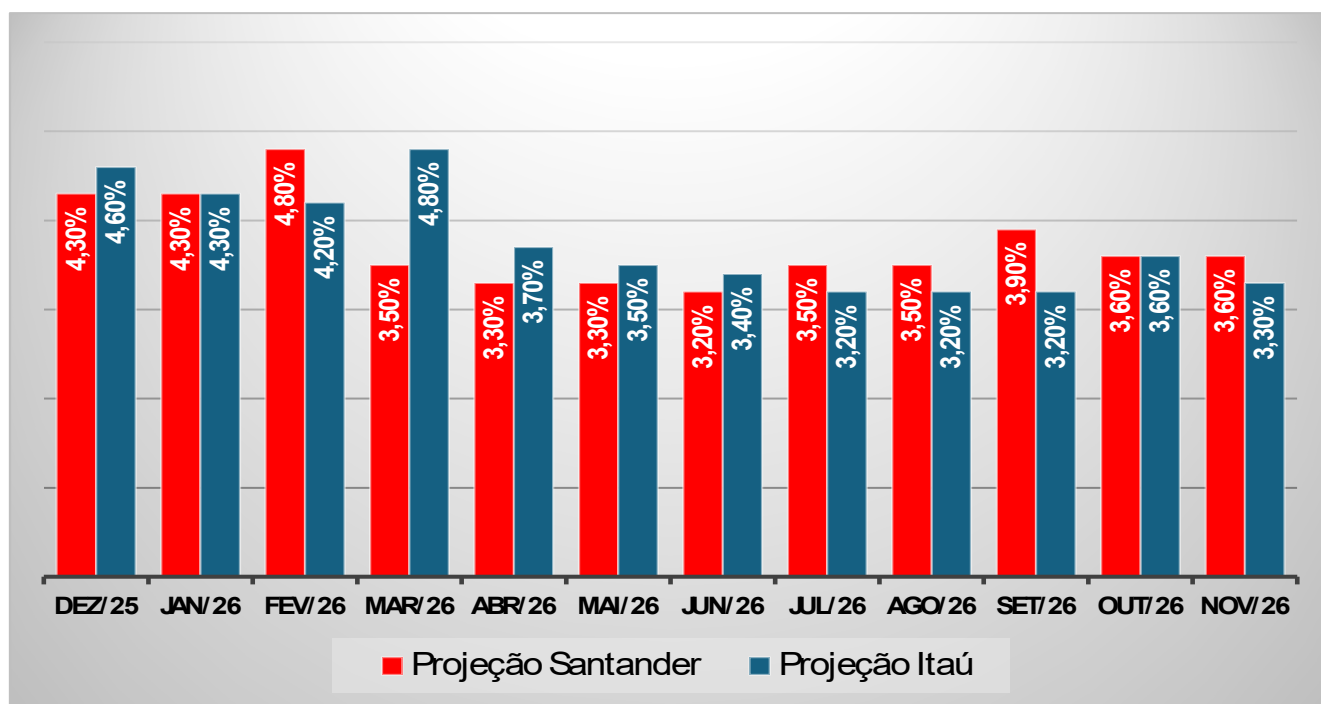
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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):

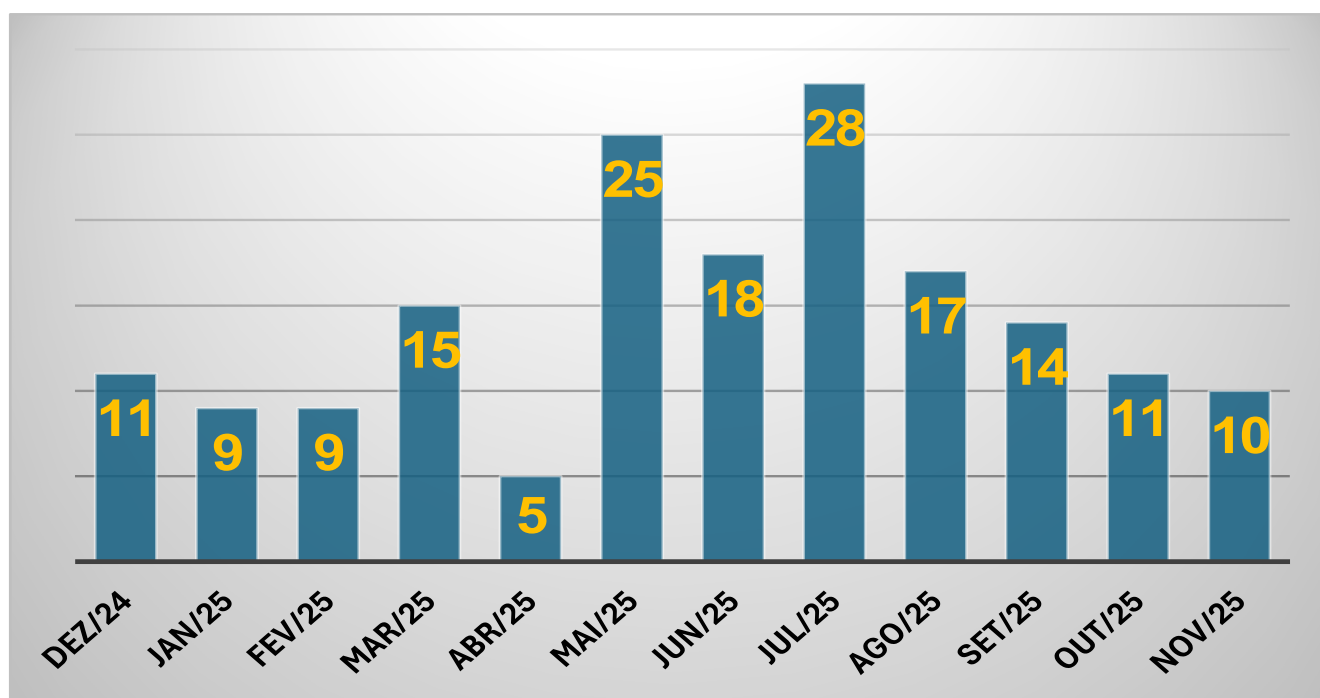
Salário Mínimo Janeiro de 2025	INPC Nov/25	PIB2023	Teto de Aumento Real	Salário Mínimo Janeiro 2026
R\$ 1.518,00	4,18%	2,90%	2,50%	R\$ 1.621,00

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

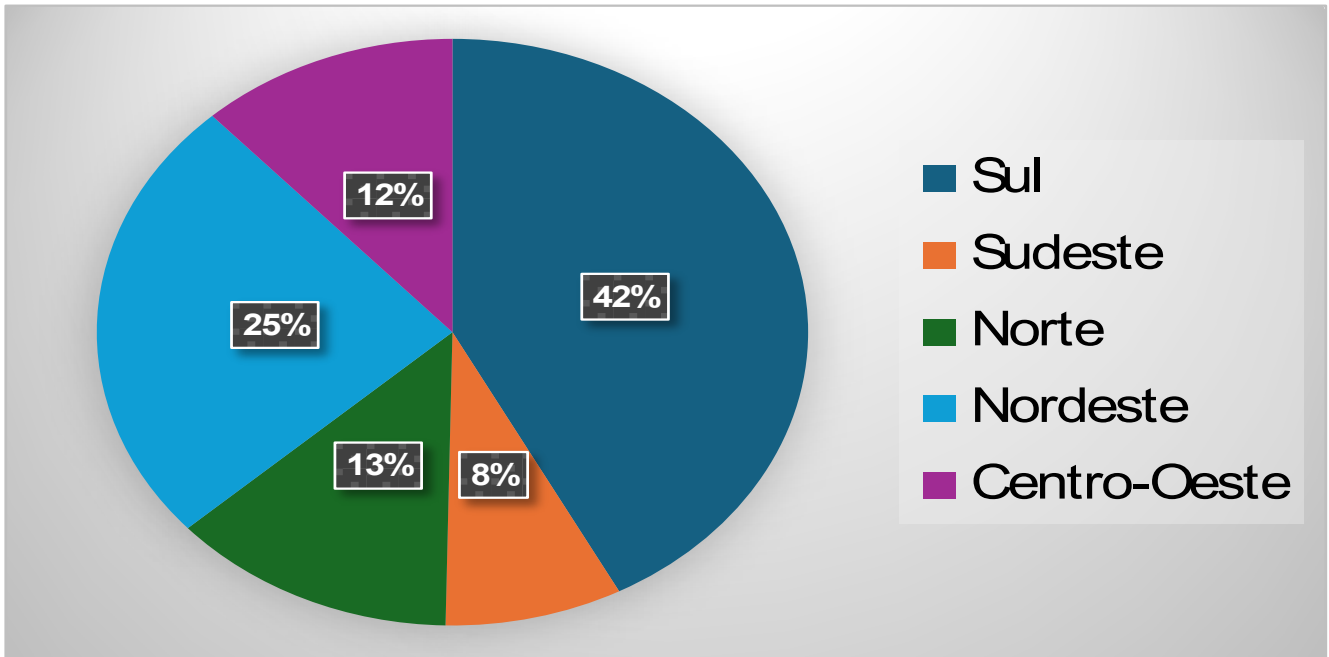
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de novembro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 161 (cento e sessenta e um) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de novembro de 2025:

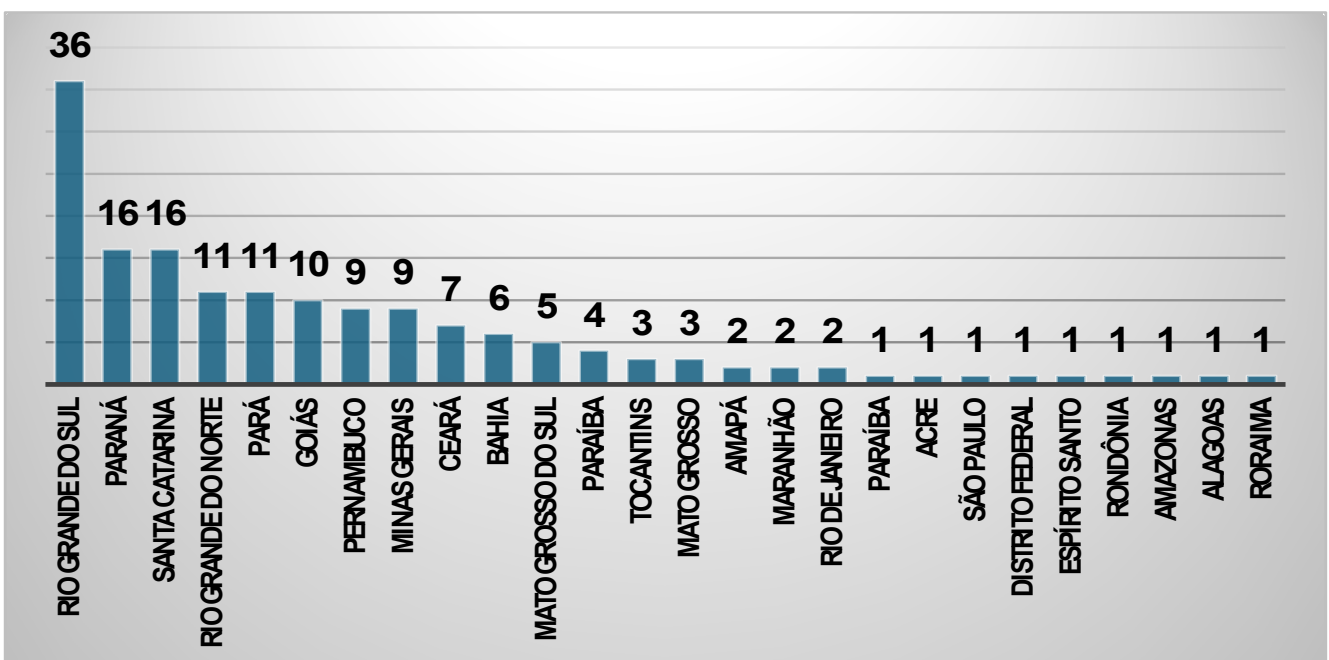


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “68” foram na região sul, “40” no nordeste, “13” na região sudeste, “19” na centro oeste e “21” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

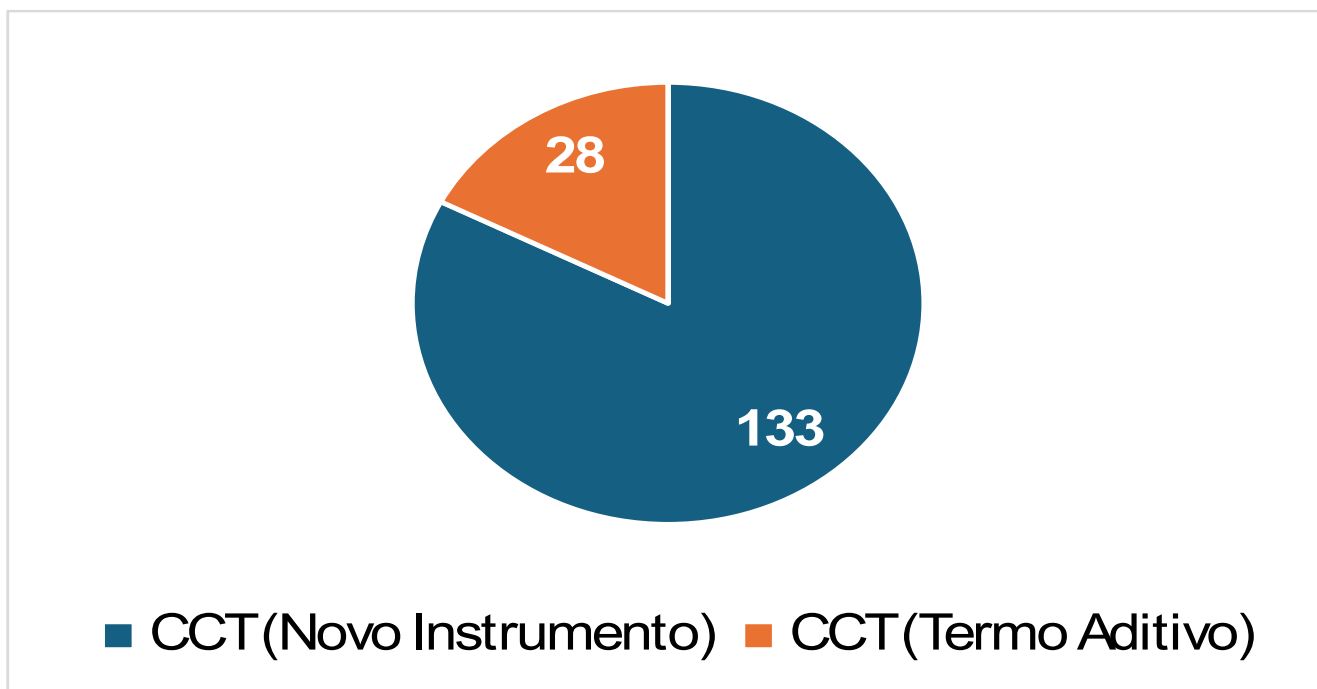


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

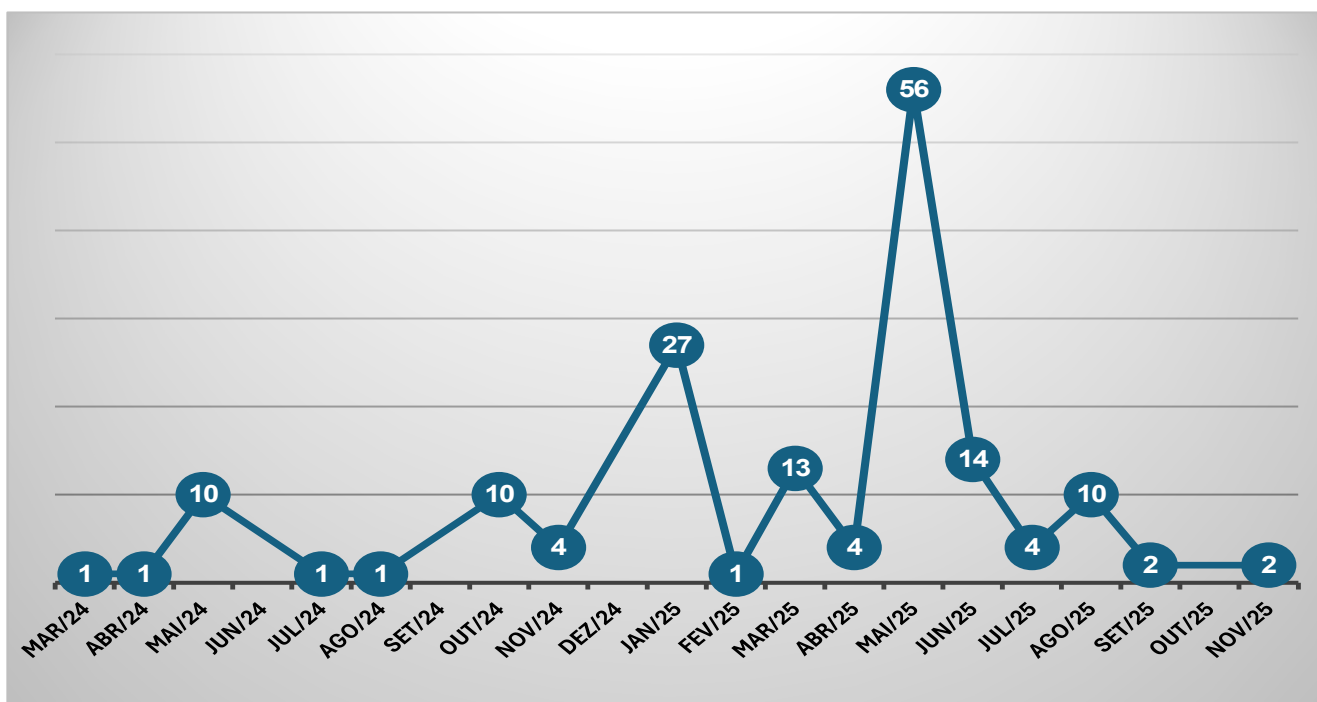


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

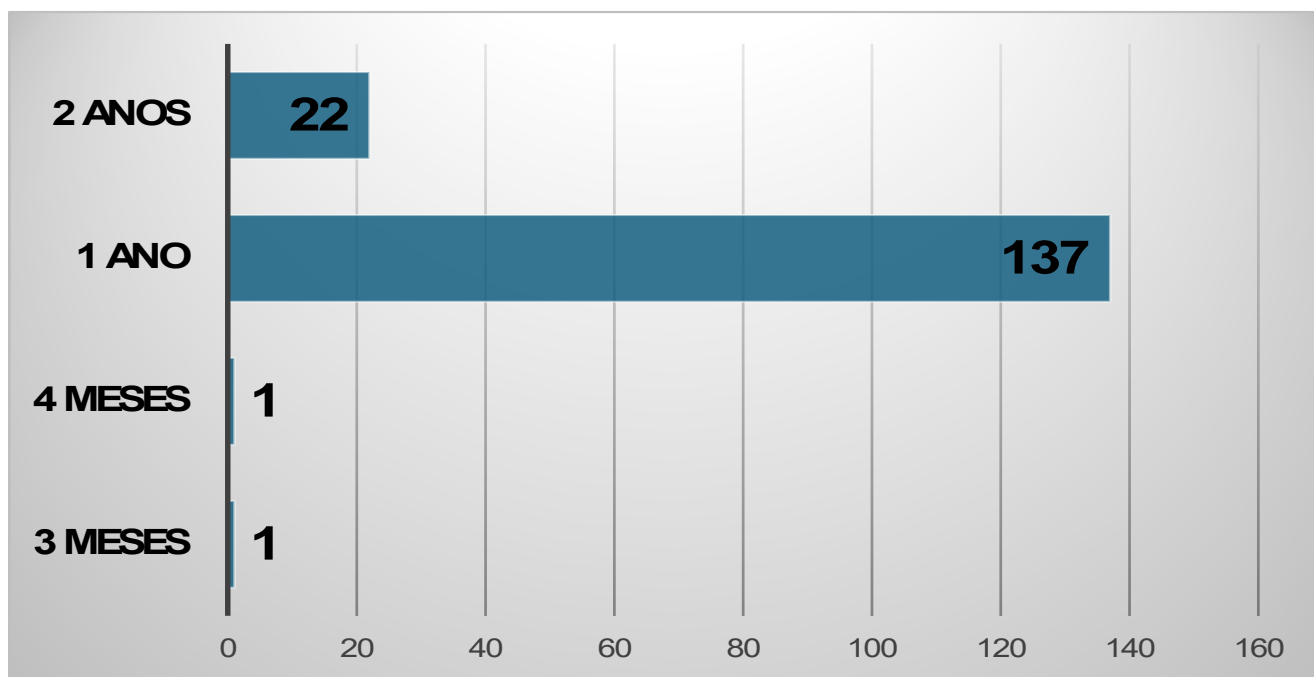
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



Foram encontradas 17 (dezesete) 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:



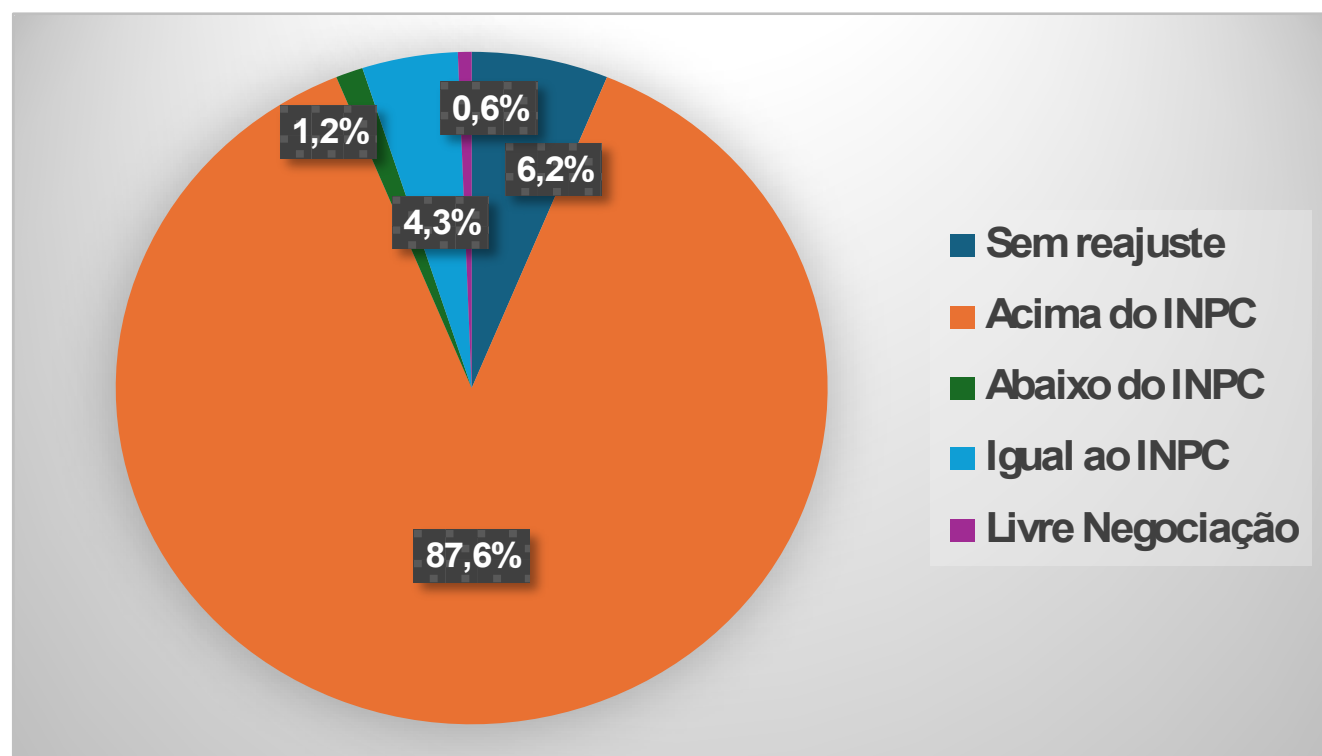
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de novembro de 2025:



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 12 dias

Das negociações analisadas, 141 (87,6%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (0,6%) negociação liberou para livre negociação entre as partes (trabalhadores e empresas), duas (1,2%) reajustou abaixo do INPC, sete (4,3%) reajustaram igual ao INPC e dez (6,2%) não deram reajuste:



No ano de 2025, foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste geral, sendo que, acima do definido, passa a ter um valor de reajuste diferenciado ou um valor fixo. Foram encontrados valores fixos entre R\$ 223,13 a R\$ 772,28, para salários superiores de R\$ 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 161 (cento e sessenta e um) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a novembro 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 (161 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

Nas convenções firmadas na Paraíba, observa-se um modelo de benefícios principais estruturado a partir de pisos salariais relativamente simplificados, com menor fragmentação funcional quando comparado aos instrumentos do Pará e de Minas Gerais, mas compensado por índices de reajuste mais elevados, acompanhados de cláusulas expressas de quitação do período revisando.

Do ponto de vista empresarial, esse arranjo desloca o risco menos para o enquadramento funcional e mais para a gestão das diferenças retroativas, especialmente nos casos em que a negociação coletiva se conclui meses após a data-base. A presença de abonos indenizatórios pontuais, vinculados ao atraso na negociação, reforça essa lógica: embora não gerem repercussões salariais permanentes, exigem cumprimento rigoroso de prazos e correta identificação contábil, sob pena de transformação de uma verba excepcional em passivo líquido e imediatamente exigível.

Em Santa Catarina (Blumenau), o desenho dos principais benefícios revela um patamar remuneratório mais elevado, acompanhado de uma estrutura funcional mais enxuta, mas com a introdução de vantagens de incorporação permanente, como adicionais por tempo de serviço integrados ao salário.

Comparativamente, trata-se de um modelo menos agressivo em termos de reajuste imediato, porém mais oneroso no médio e longo prazo, pois cristaliza diferenças remuneratórias que produzem reflexos contínuos em férias, 13º salário, FGTS e verbas rescisórias. O risco jurídico-financeiro, nesse contexto, não decorre tanto de descumprimentos pontuais, mas da gestão da antiguidade, especialmente em hipóteses de sucessão empresarial, reorganizações societárias ou contratos de longa duração, em que o tempo de serviço pode se tornar elemento central de controvérsia.

Já nas convenções do Pará, especialmente aquelas aplicáveis a obras industriais e de maior complexidade técnica, os principais benefícios assumem um papel claramente estruturante do modelo produtivo.

As extensas tabelas de pisos salariais, com múltiplos níveis e funções altamente especializadas, funcionam como instrumento de ordenação do mercado e de contenção de pleitos de equiparação salarial, mas, em contrapartida, concentram um dos maiores vetores de risco jurídico entre todos os instrumentos analisados.

Em eventual litígio, a empresa não precisará apenas demonstrar o pagamento do piso correspondente, mas comprovar, de forma técnica, precisa e documental, que a atividade efetivamente desempenhada pelo empregado se enquadra com exatidão no nível funcional aplicado, o que eleva significativamente o custo probatório e a complexidade da prova pericial.

Soma-se a esse cenário a rigidez das cláusulas relativas a prazos e formas de pagamento de salários, que, embora em grande medida reproduzam comandos legais, quando positivadas na norma coletiva podem ampliar o impacto financeiro de dispensas mal planejadas ou de atrasos pontuais de caixa, gerando passivos objetivos e de rápida materialização.

No caso de Roraima, o modelo normativo apresenta um patamar intermediário de pisos e reajustes, mas se destaca pela elevada rigidez financeira das cláusulas de pagamento, com previsão de multa diária automática em caso de atraso salarial, limitada a percentual significativo do salário-base.

Ainda que os valores nominais dos benefícios principais não sejam os mais elevados entre os instrumentos analisados, o risco empresarial se materializa de forma imediata, pois a simples comprovação do atraso é suficiente para gerar a penalidade, independentemente de culpa, justificativa ou prejuízo concreto ao empregado. Esse desenho normativo exige planejamento financeiro conservador, sobretudo em mercados sujeitos a oscilações econômicas ou dependentes de contratos públicos.

Por fim, os instrumentos de Minas Gerais, especialmente aqueles vinculados à construção pesada, revelam o modelo mais sofisticado do ponto de vista econômico-jurídico. A combinação entre pisos mínimos garantidos, reajustes diferenciados conforme faixas salariais e abertura para livre negociação acima de determinados patamares introduz flexibilidade e racionalidade econômica, mas também aumenta a complexidade da gestão interna.

O risco jurídico-financeiro não reside apenas no valor dos benefícios, mas na necessidade de critérios objetivos e documentação consistente para justificar tratamentos remuneratórios distintos, sob pena de questionamentos por alegada discriminação salarial ou violação ao princípio da isonomia.

Considerados em conjunto, os dez instrumentos demonstram que os principais benefícios não devem ser compreendidos apenas como um elenco de custos trabalhistas, mas como um sistema normativo de organização econômica do setor, que redistribui riscos, condiciona estratégias empresariais e impõe elevados padrões de governança trabalhista. O passivo relevante, em regra, não nasce do valor nominal dos pisos ou dos reajustes, mas da execução imperfeita da norma coletiva — seja por erro de enquadramento funcional, atraso no pagamento de salários ou diferenças retroativas, falhas documentais ou inadequada gestão das verbas indenizatórias. Quando corretamente administrados, esses instrumentos conferem previsibilidade e segurança jurídica; quando mal executados, tornam-se fonte relevante e recorrente de litigiosidade.

Outros Benefícios

As normas coletivas revelam um conjunto de vantagens acessórias que funcionam como instrumentos de gestão de pessoal, retenção de mão de obra e mitigação de conflitos cotidianos, sem, em regra, comprometer de forma excessiva a estrutura de custos.

É frequente a previsão de abonos de faltas justificadas por motivos socialmente relevantes (falecimento de familiares, casamento, nascimento de filhos, internação de dependentes, comparecimento a exames escolares), em alguns casos ampliando o rol da CLT. Essas cláusulas reforçam a dimensão social do setor, mas demandam gestão documental rigorosa, com exigência de comprovação formal, sob pena de banalização do benefício e alegações futuras de tratamento desigual.

Outro benefício recorrente é a antecipação do décimo terceiro salário por ocasião das férias, como observado em Blumenau/SC, condicionada a solicitação expressa

do empregado. Do ponto de vista empresarial, trata-se de medida neutra em termos de custo global, mas que exige planejamento financeiro e padronização de procedimentos internos para evitar concessões tácitas ou discriminatórias.

Há ainda adicionais por tempo de serviço, especialmente em convenções catarinenses, com percentuais progressivos integrados ao salário. Embora valorizem a permanência do trabalhador, tais cláusulas têm impacto direto na folha e devem ser acompanhadas com cautela, sobretudo em contextos de sucessão empresarial ou reorganização societária, para correta contagem do tempo de serviço no grupo econômico.

Outros dispositivos pontuais incluem gratificações por funções específicas, regras sobre promoção e aumento salarial vinculados à mudança efetiva de função e previsão de indenização adicional ao empregado dispensado no trintídio anterior à data-base, em consonância com a Lei nº 7.238/84. Esses mecanismos ampliam a proteção econômica do trabalhador, mas também oferecem critérios objetivos que, se bem observados, reduzem o espaço para litígios.

Segurança e Saúde no Trabalho

Nos dez instrumentos coletivos analisados, o bloco de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é um dos mais densos e minuciosos, refletindo a centralidade do tema no setor da construção, especialmente em atividades de alto risco, como construção pesada, estradas, e instalações industriais. A seguir, são analisados os principais elementos presentes neste bloco, levando em conta a diversificação e detalhamento das normas nos diferentes estados.

A exigência de fornecimento gratuito de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e uniformes é recorrente em todos os instrumentos, sendo uma obrigação central das empresas, com variações quanto ao número e tipos de EPIs exigidos, de acordo com o risco das atividades.

No Pará e em Minas Gerais, as convenções detalham de forma minuciosa o tipo de EPI necessário para funções específicas, como operadores de máquinas pesadas,

pedreiros, eletricitas e soldadores. A obrigação de fornecimento gratuito e o controle rigoroso dos EPIs são estruturados para minimizar a possibilidade de litígios relacionados ao não fornecimento ou ao uso inadequado.

Além disso, algumas convenções, como a de Blumenau (SC), preveem a devolução dos uniformes e EPIs na rescisão do contrato de trabalho, o que ajuda a controlar custos e prevenir o uso indevido desses itens após o término do vínculo empregatício.

As cláusulas de responsabilidade por danos devido ao extravio ou uso inadequado dos uniformes e EPIs também são claras, permitindo que as empresas descontam esses custos apenas em caso de dolo ou culpa comprovada do trabalhador.

Do ponto de vista empresarial, esse mecanismo de fornecimento e controle reduz o risco de autuações pelo MTE e fortalece a defesa em possíveis ações trabalhistas sobre condições insalubres ou perigosas de trabalho. No entanto, exige que a empresa tenha um sistema de gestão documental robusto, com registros de entrega de EPIs e uniformes, comprovantes de treinamento, e relatórios periódicos sobre a condição de uso.

Outro ponto crítico é o treinamento em segurança, especialmente no primeiro dia de trabalho, conforme observado em convenções de Roraima, Pará e Minas Gerais. A obrigação de informar os trabalhadores sobre os riscos do ambiente de trabalho, as condições de segurança, o uso de EPIs e a integração à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é prevista de forma expressa, em cumprimento às Normas Regulamentadoras (NRs).

Esse treinamento é especialmente importante em obras de grande porte, como as previstas em convenções do Pará, onde o risco de acidentes é elevado devido ao uso de máquinas pesadas, explosivos e atividades em locais de risco, como escavações, construções de pontes, barragens e estradas. A gestão de SST se torna ainda mais relevante quando se consideram questões de responsabilidade civil e penal em caso de acidentes fatais ou incapacitantes.

A empresa, ao investir na formação de sua CIPA e no treinamento dos trabalhadores, reduz o risco de multas por descumprimento das NRs e se fortalece juridicamente em eventuais disputas sobre culpa concorrente em casos de acidente. Contudo, isso exige uma estrutura administrativa eficiente para garantir que todos os trabalhadores, inclusive os temporários ou terceirizados, passem por essas orientações.

As cláusulas relacionadas às condições de trabalho e ambiente de trabalho também são bastante detalhadas nos instrumentos coletivos. Observa-se uma forte ênfase no cumprimento das NRs, como a NR-18 (Condições de Trabalho na Indústria da Construção), e a NR-06 (Equipamento de Proteção Individual), com ênfase na organização do canteiro de obras e na distribuição de água potável e sanitários adequados para os trabalhadores.

Em convenções do Pará e da Paraíba, há cláusulas específicas sobre a manutenção de banheiros e vestiários adequados, a distribuição de bebedouros e água gelada nas frentes de obra, além de especificações sobre condições mínimas de higiene (separação por sexo, instalação de armários individuais, e fornecimento de sabonetes). Este tipo de cláusula protege a empresa de autos de infração por condições insalubres e ajuda a construir uma imagem institucional favorável perante o público e os sindicatos.

Entretanto, essa necessidade de estrita conformidade com as NRs impõe um alto custo de compliance para as empresas, especialmente as de menor porte, que podem ter dificuldades em adaptar suas infraestruturas rapidamente a essas exigências.

Outro ponto relevante é a obrigação de manutenção de materiais de primeiros socorros nas frentes de trabalho, como preveem as convenções do Pará e Minas Gerais, além da obrigação de fornecer treinamento básico em primeiros socorros aos trabalhadores. Em Roraima, há uma comissão tripartite entre sindicato, empregador e trabalhadores para gerenciar a prevenção de acidentes e a análise de causas de acidentes reportados.

Relações Sindicais

As Relações Sindicais abrange um conjunto de cláusulas que regulam a interação entre a empresa e o sindicato, com foco em contribuições assistenciais, homologações de rescisões e outros aspectos institucionais da representação coletiva.

As cláusulas de contribuições assistenciais e negociais variam amplamente entre os instrumentos coletivos, com modelos distintos de cobrança e destinação das contribuições, refletindo a pluralidade sindical e o contexto local das negociações.

Em alguns instrumentos, como nas convenções do Pará, a contribuição assistencial é definida como um desconto mensal obrigatório, com percentual fixo sobre o salário-base do trabalhador, geralmente 2%, com teto determinado, e rateio entre sindicato, federação e confederação.

A presença de uma cláusula de oposição ao desconto, prevista em algumas convenções (como nas de Pará e Minas Gerais), é um ponto de proteção para as empresas, pois permite a não incidência da contribuição para trabalhadores que se manifestem contra o desconto, reduzindo o risco de ações trabalhistas por parte dos empregados que se opõem às contribuições. No entanto, em convenções que não preveem essa possibilidade, a empresa passa a ter o risco de contestações jurídicas de trabalhadores não associados que aleguem falta de consentimento.

Nos instrumentos do Pará e da Paraíba, o desconto da contribuição assistencial é vinculado ao cumprimento das obrigações sindicais da empresa, o que adiciona uma camada de complexidade administrativa, pois a empresa deve manter registros de pagamentos sindicais em dia, para evitar a contestação de sua regularidade e a nulidade da contribuição assistencial.

A questão das homologações de rescisões é um tema de considerável impacto nas relações sindicais, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017. Em alguns instrumentos coletivos, como nas convenções de Brusque (SC), a homologação sindical é exigida para todas as rescisões contratuais de empregados com mais de 90 dias de

Relações Sindicais

de serviço, mesmo após a Reforma Trabalhista.

Em outras convenções, como as do Pará e de Minas Gerais, não há exigência de homologação sindical, mas sim o cumprimento dos prazos legais de pagamento das verbas rescisórias, com controle documental rigoroso. Esse modelo reduz os custos administrativos das empresas, especialmente em grandes operações, onde o volume de rescisões pode ser alto.

Para as empresas, a homologação sindical pode até oferecer maior segurança jurídica, uma vez que valida o cumprimento das obrigações rescisórias perante o sindicato, reduzindo o risco de ações trabalhistas relacionadas à quitação das verbas. No entanto, esses processos exigem uma gestão mais complexa de controle de prazos e agendamento, especialmente quando se leva em conta a exigência de documentação prévia feita pelo sindicato laboral. Esta, sempre é uma cláusula pleiteada pelo representantes laborais nas negociações coletivas, contudo, o seu aceite, deve englobar outros benefícios de interesse do segmento empresarial.

Em termos de diálogo institucionalizado, várias convenções preveem comissões de conciliação prévia e comissões de acompanhamento de divergências, cujos termos de conciliação são reconhecidos como títulos executivos extrajudiciais. Esses mecanismos, que frequentemente aparecem em convenções do Pará e de Minas, oferecem uma alternativa ao judiciário, permitindo que as disputas sejam resolvidas de forma mais rápida e econômica.

Essa abordagem tem importante valor estratégico para as empresas, pois evita o contencioso judicial, reduzindo os custos e a incerteza envolvida. No entanto, a empresa deve garantir que os acordos sejam formalizados de forma clara e documentada, para evitar futuras contestação.

Panorama Convenções

O auditório do Ministério Público do Trabalho em Sergipe (MPT-SE) ficou repleto de representantes de entidades, centrais sindicais e estudantes no início do mês de novembro. Eles participaram de uma audiência coletiva, conduzida pelo procurador do Trabalho Ricardo Carneiro, para apresentação de dados sobre três projetos desenvolvidos no âmbito do MPT: Sindicalismo e Diversidade, Juventude no mundo do trabalho e combate a atos antissindiciais.

Em relação ao projeto de combate a atos antissindiciais, de 2022 até agora, foram instaurados 26 procedimentos e celebrados seis Termos de Ajuste de Conduta (TAC). Sobre o projeto Sindicalismo e Diversidade, o procurador destacou que o cenário, em Sergipe, aponta que não há política sindical adotada, nem cláusula de proteção voltada ao público LGBTQIAPN+. Os dados mostram que apenas 5% das normas coletivas de Sergipe têm registradas, no sistema mediador, cláusulas relativas à diversidade no trabalho, a exemplo de isonomia salarial, igualdade de oportunidades, reconhecimento de nome social e combate à discriminação, por exemplo.

O olhar voltado à juventude no mundo do trabalho ainda é um desafio para os sindicatos. Isso porque muitos jovens não acreditam no sistema de proteção trabalhista e não se sentem parte da atuação sindical.

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis) do Ministério Público do Trabalho (MPT), no início de novembro, lançou três novas publicações institucionais que têm por objetivo o fortalecimento da atuação ministerial e à defesa dos direitos coletivos trabalhistas: a 2ª edição do Manual de Atuação – Atos Antissindiciais, a 2ª edição do Compêndio de Orientações e Notas Técnicas da Conalis e o Manual de Atuação em Dispensas Coletivas.

As três publicações, fruto de gestões sucessivas e de construção coletiva, traduzem o compromisso permanente do MPT em aprimorar sua atuação e contribuir para o fortalecimento das organizações sindicais, do diálogo social e da democracia no

Panorama Convenções

mundo do trabalho.

O ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, do TST, reconheceu a validade de cláusulas de acordo coletivo que fixam adicional noturno superior ao previsto em lei e, em contrapartida, afastam a redução da hora noturna. A decisão atendeu a recurso da empresa Swissport Brasil Ltda., com base no entendimento do STF de que é constitucional a negociação coletiva que limita ou afasta direitos trabalhistas, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis.

O julgamento analisou recurso no processo oriundo do TRT da 2ª região, que também envolvia as companhias aéreas Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A. e Azul Linhas Aéreas Brasileiras S.A. A Gol teve seu agravo de instrumento rejeitado por ausência de transcendência, enquanto o pedido da Swissport foi parcialmente acolhido.

Na decisão, o relator destacou que o caso apresenta transcendência política, uma vez que trata da aplicação do Tema 1.046 da repercussão geral do STF, que reconheceu a legitimidade dos acordos e convenções coletivas que negociam direitos trabalhistas de natureza patrimonial.

Segundo o ministro, a norma coletiva firmada pela empresa está em conformidade com o entendimento do Supremo, por estabelecer um adicional noturno mais vantajoso ao trabalhador em troca da supressão da hora noturna reduzida.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, por maioria, tese jurídica de observância obrigatória segundo a qual a recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar da negociação coletiva supre o requisito do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica. Essa situação é evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas. A decisão uniformiza a interpretação sobre o tema e reforça a aplicação da boa fé objetiva no processo ne-

Panorama Convenções

gocial, em consonância com as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A tese, firmada em incidente de resolução de demandas repetitivas (Tema 1), passa a orientar todos os processos pendentes sobre o tema. Assim, quando houver recusa arbitrária e imotivada da empresa ou sindicato patronal em participar da negociação coletiva, demonstrada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono injustificado das tratativas, o requisito do comum acordo será considerado suprido, permitindo a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica na Justiça do Trabalho.

A tese fixada, ainda pendente de publicação, estabelece:

“A recusa arbitrária da entidade sindical patronal ou de qualquer integrante da categoria econômica em participar de processos de negociação coletiva, evidenciada pela ausência reiterada às reuniões convocadas ou pelo abandono imotivado das tratativas, viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, tendo a mesma consequência do comum acordo para a instauração do dissídio coletivo de natureza econômica.”

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Relações do Trabalho, realizará entre os dias 24 e 28 de novembro a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva 2025 em todo país, iniciativa voltada ao fortalecimento do diálogo social e ao aprimoramento das relações de trabalho.

Com o tema “Negociação Coletiva e os Desafios Contemporâneos das Relações de Trabalho”, a programação reuniu especialistas, representantes de trabalhadores e empregadores, pesquisadores e autoridades públicas para discutir assuntos fundamentais para o mundo do trabalho atual. Ao longo da semana, foram debatidas boas práticas em negociação coletiva, o uso da negociação como instrumento de pro-

Panorama Convenções

moção da segurança e saúde no trabalho, a importância de incorporar a transição justa às mesas de negociação e aos programas de qualificação profissional, além do fortalecimento das instituições e do diálogo social.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou em novembro, o Boletim nº 16 da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco em cláusulas que reconhecem e protegem as responsabilidades familiares dos trabalhadores. A publicação apresenta 20 exemplos de boas práticas registradas no Sistema Mediador do MTE em diversas regiões do país durante o ano de 2023.

A conciliação entre trabalho, vida pessoal e cuidados familiares é um dos grandes desafios enfrentados por trabalhadores que são mães, pais ou responsáveis por crianças, idosos ou dependentes com deficiência. As negociações coletivas têm desempenhado papel fundamental ao incorporar cláusulas que promovem o bem-estar, a saúde mental e melhores condições de equilíbrio entre as demandas profissionais e familiares.

O boletim evidencia que, enquanto o artigo 473 da CLT assegura apenas um dia por ano para acompanhar filhos de até seis anos ao médico, as cláusulas pactuadas em 2023 avançam significativamente nesse tema. Entre as garantias registradas estão:

- Mais dias abonados para acompanhamento de consultas médicas;
- Aumento do limite de idade para dependentes que podem ser acompanhados;
- Inclusão de pais idosos no direito ao abono de faltas para consultas;
- Licença-paternidade ampliada, acima do mínimo previsto em lei;
- Auxílio para mensalidades e material escolar;
- Auxílio específico para trabalhadores com filhos com deficiência, entre outros benefícios.

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