

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CBIC

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

Ano 4 | Número 062 | dezembro 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 dezembro de 2025**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **21 de dezembro 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

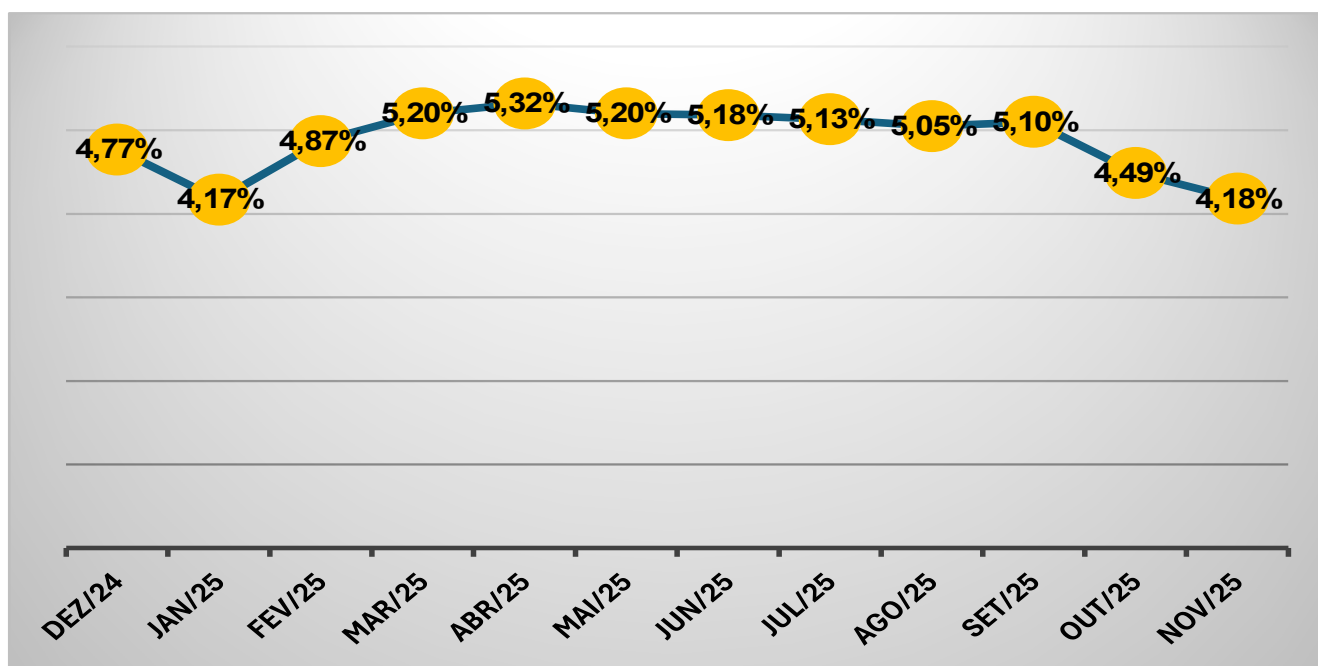
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2025

165Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2025**04**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
dezembro/25**4,18%**INPC acumulado em
12 meses até novem-
bro/2025**1**Instrumento de dezem-
bro/25 é retroativo a
maio de 2025**5,20%**Menor percentual de rea-
juste em dezembro/25**6,00%**Maior percentual de re-
ajuste em dezembro/25

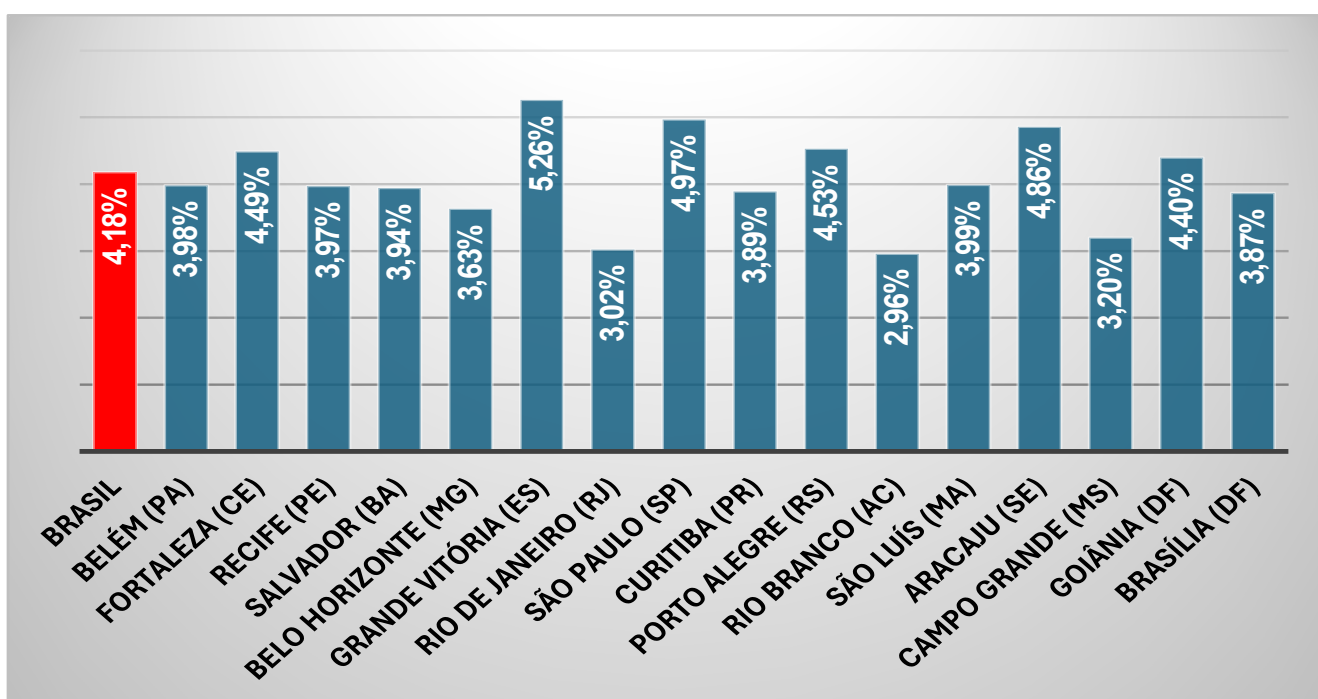
Pisos Salariais (dezembro/2025)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.582,00	R\$ 2.100,00
Meio Oficial	R\$ 2.320,00	sem referência
Oficial	R\$ 1.892,00	R\$ 2.830,00
Mestre	R\$ 4.900,00	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2025

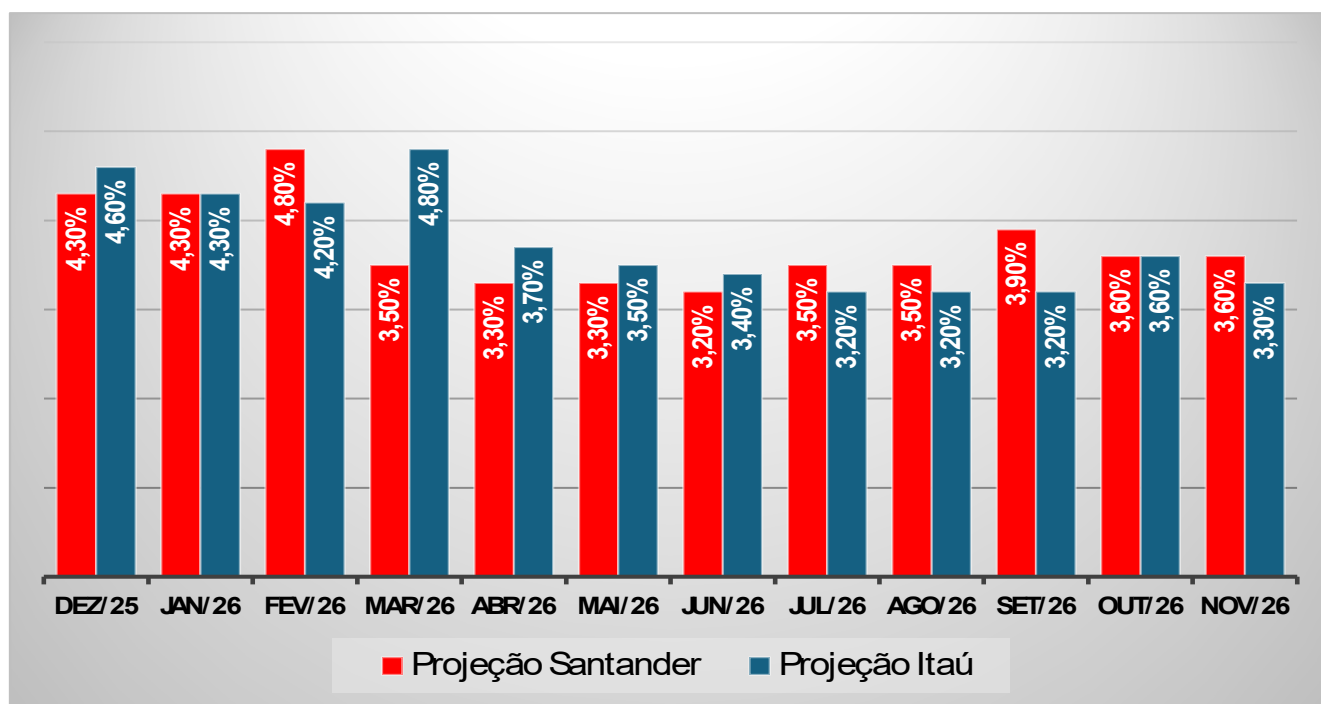
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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):

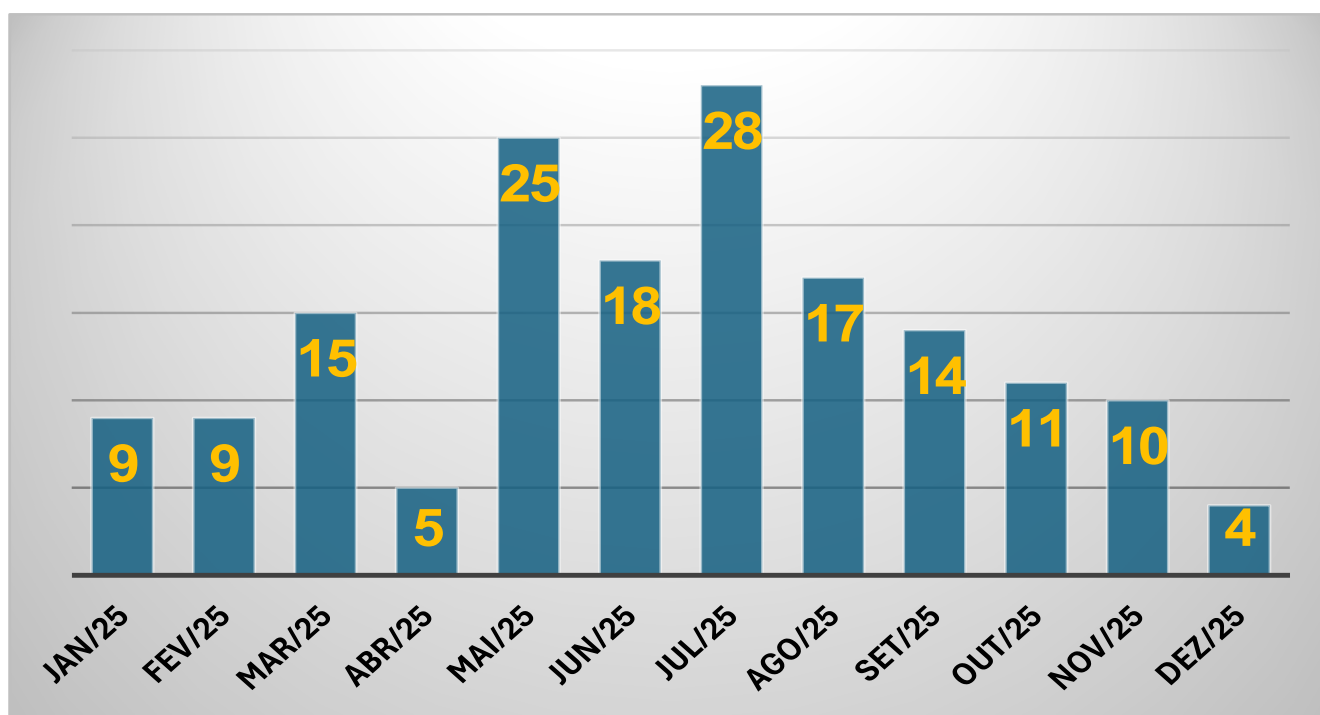
Salário Mínimo Janeiro de 2025	INPC Nov/25	PIB2023	Teto de Aumento Real	Salário Mínimo Janeiro 2026
R\$ 1.518,00	4,18%	2,90%	2,50%	R\$ 1.621,00

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

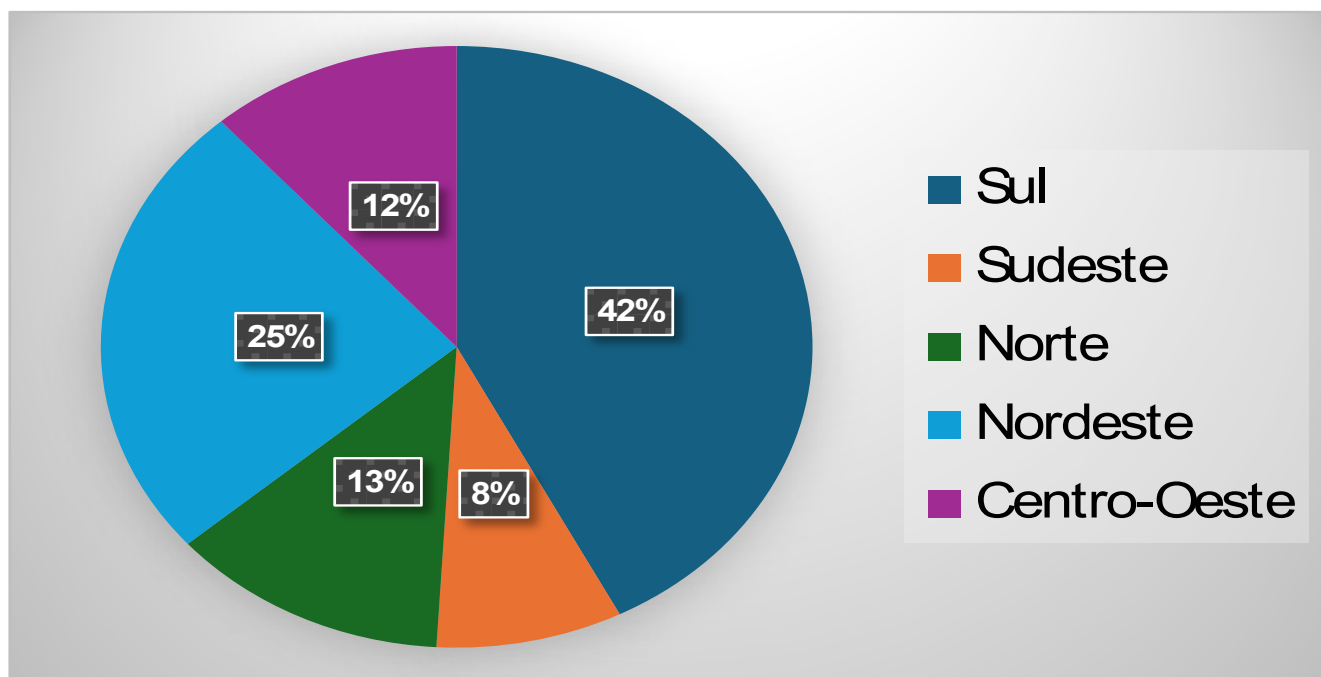
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2025, até a data-base de dezembro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 165 (cento e sessenta e cinco) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de dezembro de 2025:

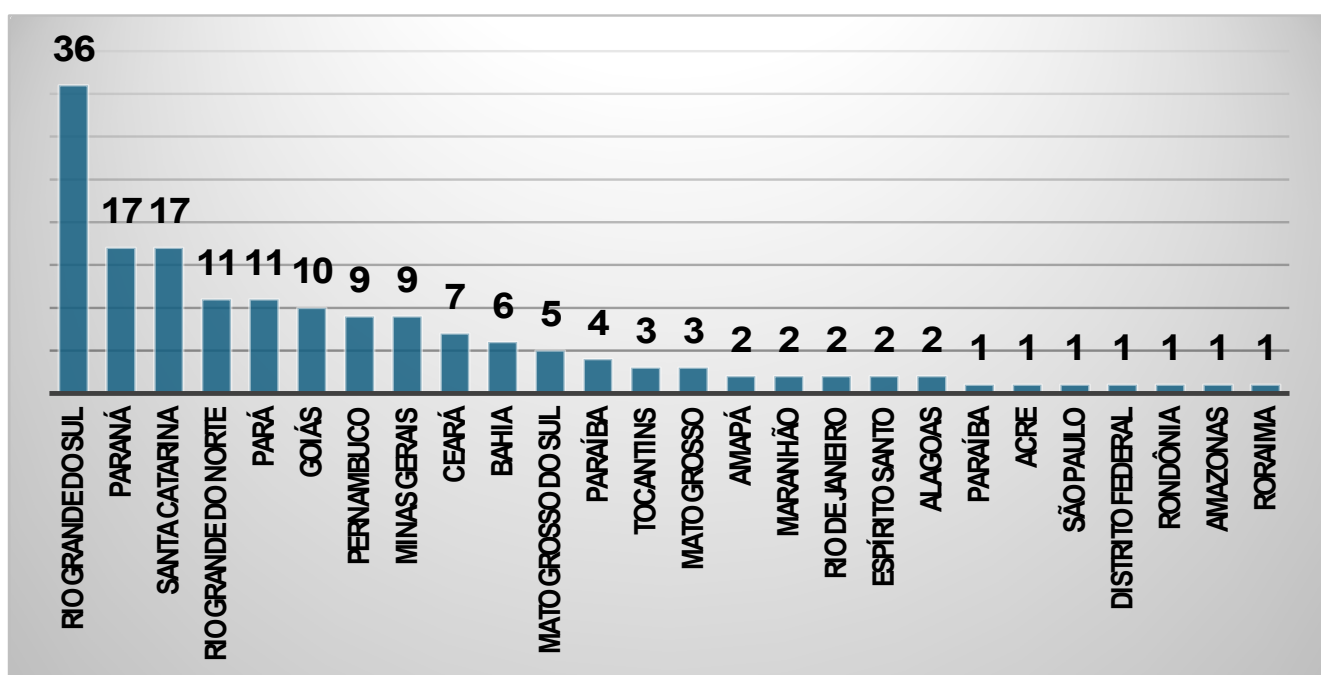


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2025, “70” foram na região sul, “41” no nordeste, “14” na região sudeste, “19” na centro oeste e “21” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho 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:

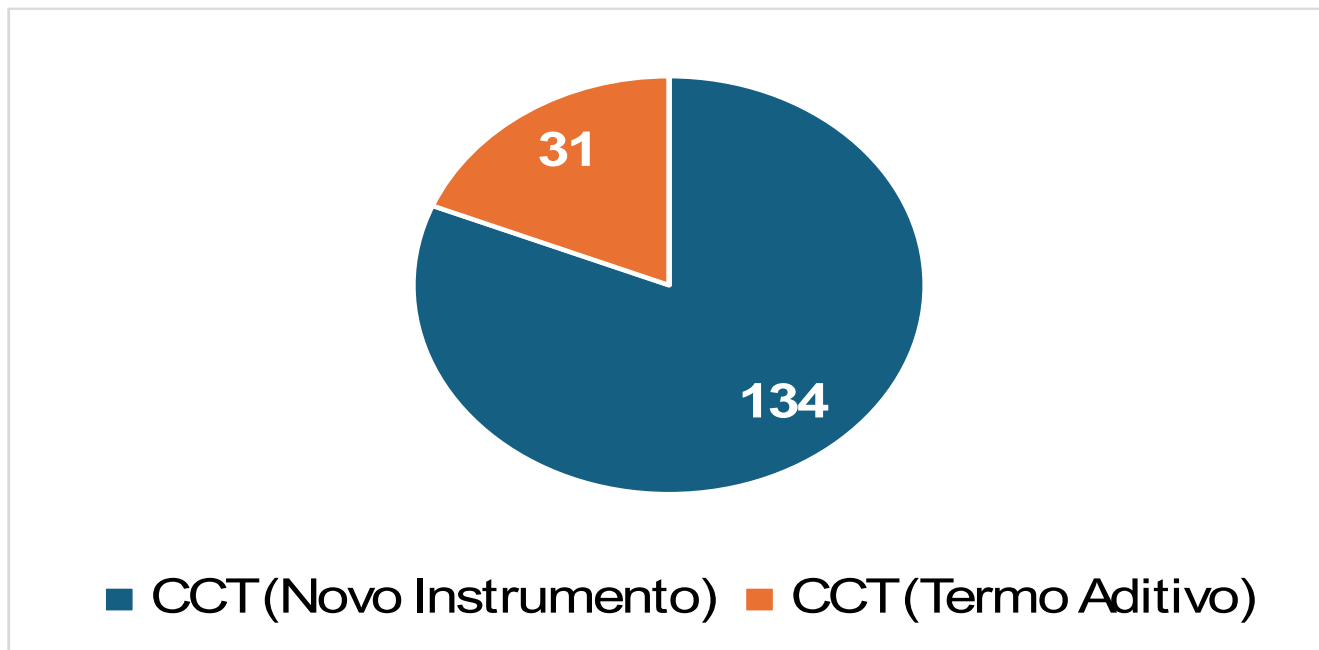


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2025:

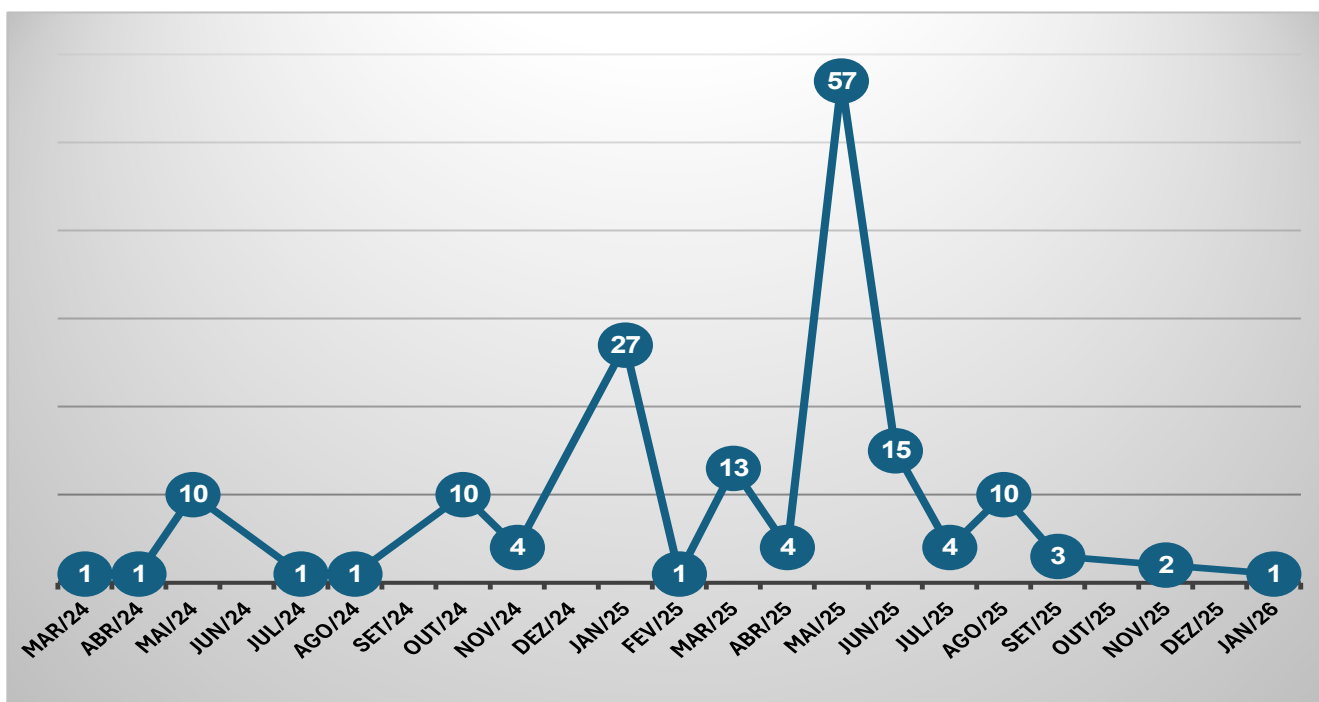


**Seção 2 - Comentários Sobre
 as Convenções Analisadas**

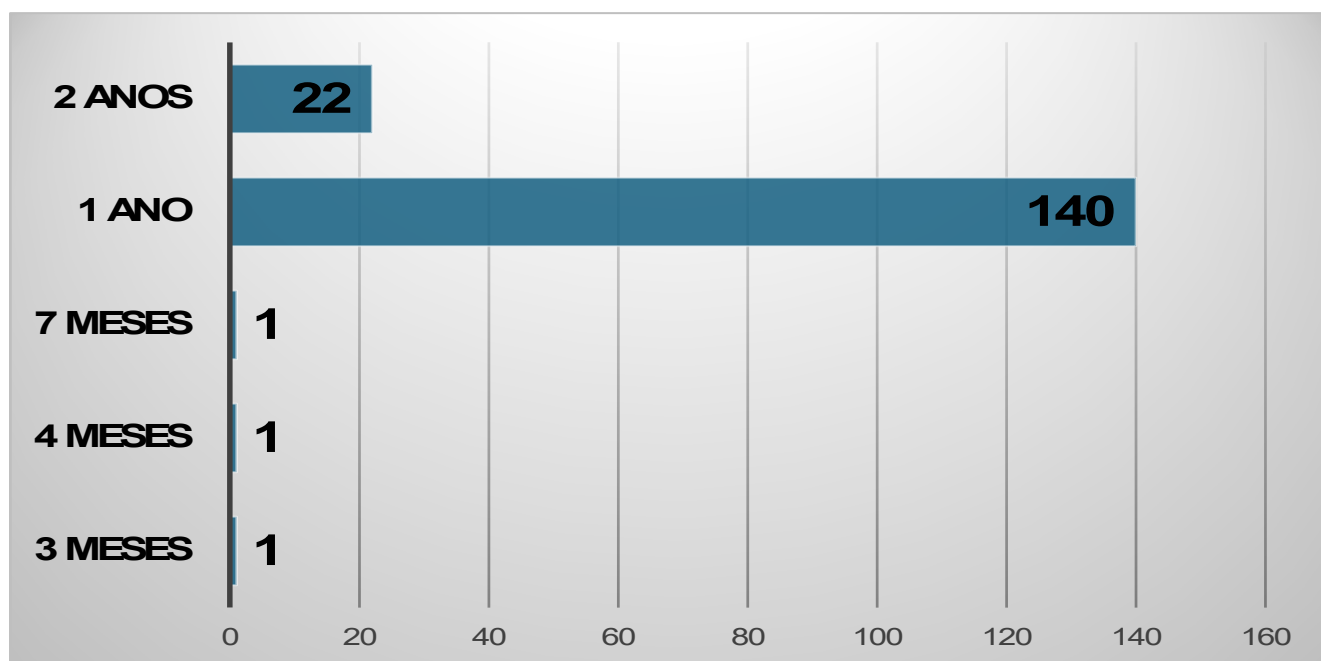
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2025:



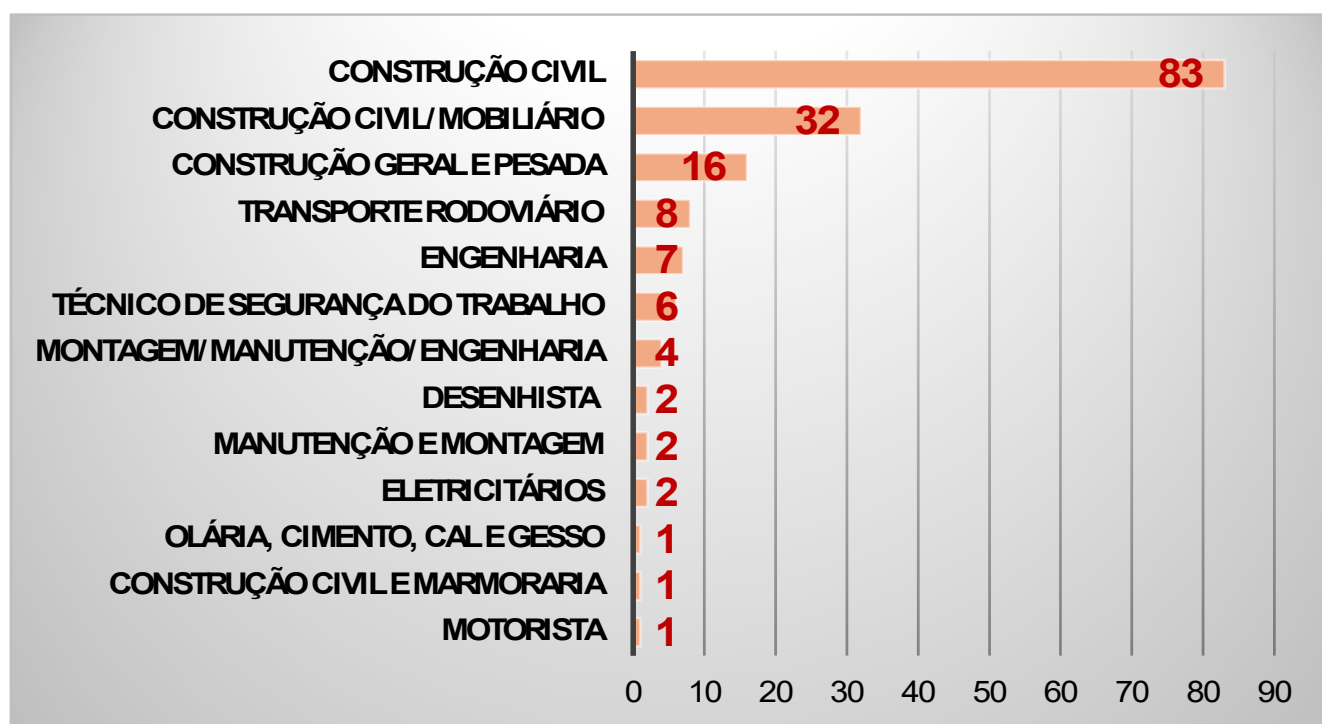
Foram encontradas 18 (dezoito) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2025:



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



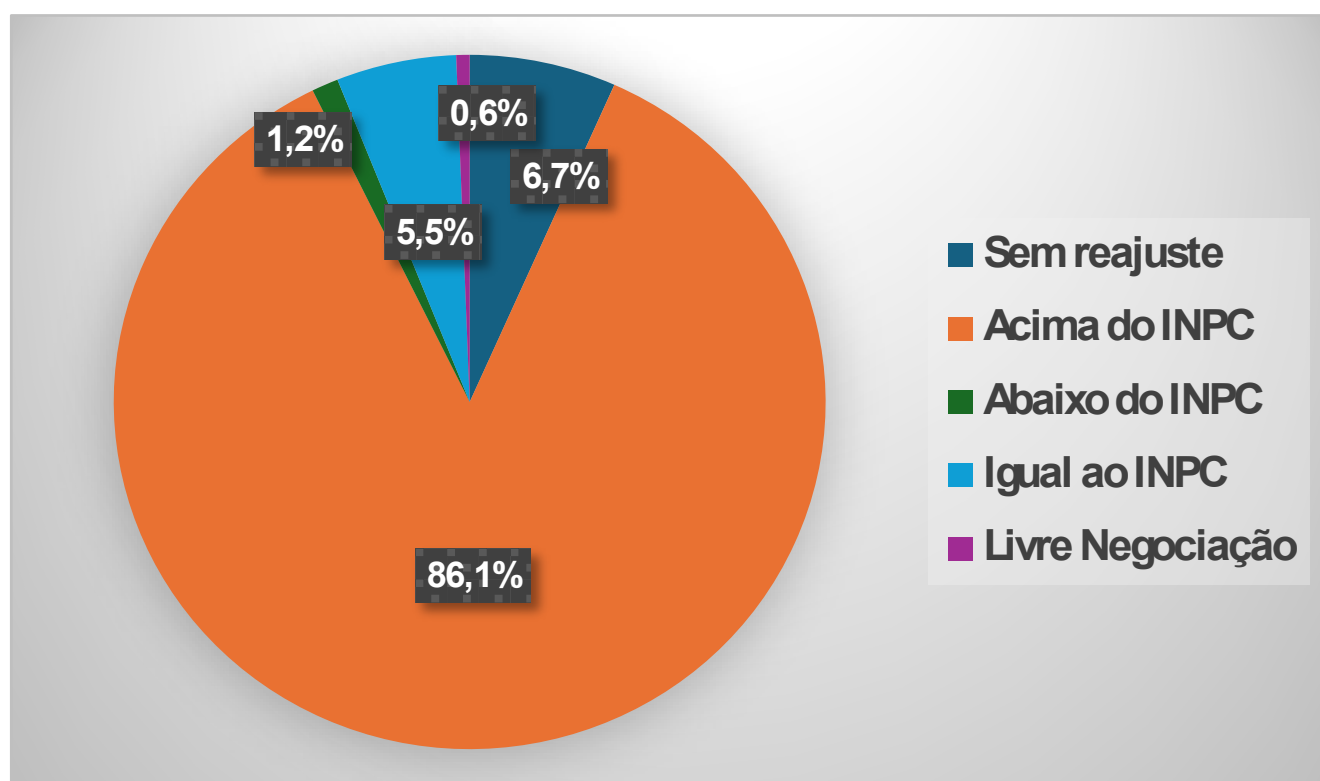
Foram identificadas 13 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de dezembro de 2025:



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	menos 21 dias
Média	3 meses e 6 dias

Das negociações analisadas, 142 (86,1%) 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, nove (5,5%) reajustaram igual ao INPC e onze (6,7%) 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 165 (cento e sessenta e cinco) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a dezembro 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 (165 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

Nos instrumentos coletivos analisados, o núcleo dos “principais benefícios” gravita em torno de (i) regras de reajuste/diferenças salariais e (ii) benefícios econômicos de maior impacto, sobretudo alimentação e, em alguns casos, seguros estruturados. No Termo Aditivo do SINDOCOPES/ES, por exemplo, há um desenho bastante objetivo para a alimentação: a empresa pode optar por fornecer refeição pronta (in natura) e, adicionalmente, cartão-refeição/alimentação com valores diários distintos para empregados alojados e não alojados, com escalonamento a partir de janeiro de 2026, ou, alternativamente, conceder cartão mensal (R\$ 750,00 a partir de 01/09/2025, passando automaticamente para R\$ 800,00 a partir de 01/01/2026), sempre com participação simbólica do trabalhador (R\$ 1,00/mês).

O instrumento ainda “fecha a porta” para discussões de integração salarial ao explicitar a natureza indenizatória do benefício, reduzindo o risco de reflexos em FGTS/INSS e demais verbas, desde que a prática empresarial (rubrica, habitualidade, critérios) permaneça coerente com essa arquitetura negocial.

No mesmo SINDOCOPES/ES, chama atenção a estratégia de substituição de parcela: a “assiduidade” foi expressamente extinta e incorporada ao benefício de alimentação, com comando claro de que, a partir de 01/09/2025, não subsiste obrigação de pagamento daquela verba, por ter sido atendida sua finalidade econômica com a majoração do benefício alimentar.

Do ponto de vista empresarial, isso é positivo por simplificar a folha e mitigar disputas sobre critérios de elegibilidade/condições de perda do prêmio; por outro lado, exige consistência operacional, porque a incorporação “definitiva e substitutiva” tende a elevar o grau de exigibilidade do novo patamar do benefício alimentar, que passa a ser o verdadeiro parâmetro de custo fixo.

Já no SINDUSCON/PR (engenheiros), o termo aditivo não se estrutura como instrumento típico de “benefícios econômicos” amplos, pois remete às normas da categoria preponderante (SINTRACON/CURITIBA) “no que couber”, excluindo expressamente temas como classificação/pisos, reajuste, diferenças salariais e benefícios econômicos (inclusive alimentação/café da manhã).

A consequência prática é que, para fins de compliance, a empresa precisa operar com um “mapa de fontes” (CCT dos engenheiros + CCT da categoria preponderante), sabendo exatamente o que foi incorporado e o que foi excluído, sob pena de aplicar benefício indevido (e depois discutir supressão) ou, inversamente, deixar de aplicar norma válida por remissão.

No SINDUSCON Extremo-Oeste/SC, embora o recorte do extrato evidencie mais fortemente temas de relações sindicais e SST, há previsão de seguro de vida como faculdade empresarial “a seu critério”, com custeio integral pela empresa e, ainda, tentativa de disciplinar efeitos indenizatórios em caso de acidente (compensação do que for pago pela seguradora em eventual pleito de indenização acidentária).

Aqui, tecnicamente, o ponto sensível é que cláusulas de “compensação” não eliminam, por si, a responsabilidade civil (especialmente em hipóteses de culpa/dano extrapatrimonial), mas podem servir como elemento de organização de risco e de prova de mitigação/assistência, desde que a apólice e os comunicados ao trabalhador estejam bem estruturados.

Outros Benefícios

Nos “outros benefícios”, os instrumentos trazem vantagens acessórias com desenho operacional relevante e, por isso, potencialmente litigioso se houver baixa maturidade de processos internos. No SINDUCOPES/ES, além da alimentação principal, há café da manhã com duas modalidades (in natura ou crédito diário de R\$ 7,00 no cartão), e, de forma interessante, uma multa compensatória diária ao empregado prejudicado se o café não for fornecido (R\$ 10,00 por dia), afastando a multa conven-

cional geral para esse caso. Essa técnica reforça a “executabilidade” do benefício: se a empresa promete café, precisa de logística mínima de entrega/controlar, porque a sanção é automática e quantificável.

Ainda no SINDOCOPES/ES, a cesta natalina pode ser fornecida fisicamente ou por crédito em cartão, a critério exclusivo da empresa, com valor mínimo definido e, novamente, natureza indenizatória expressa.

Para o empregador, é um bom exemplo de cláusula que combina previsibilidade de custo com flexibilidade operacional (cesta x crédito), mas depende de rastreabilidade (comprovantes de entrega/credito) para não virar passivo por alegação de não fornecimento.

Outro eixo importante de “benefícios indiretos” é o seguro de vida e acidentes pessoais no SINDOCOPES/ES: aqui, diferentemente do modelo facultativo visto no SINDUSCON/SC, a cláusula é impositiva (“os empregadores contratarão”), define capitais segurados mínimos e inclui até uma prestação de “alimentação” (R\$ 200,00/mês após o 16º dia de afastamento, por até três meses), além de regras de coparticipação simbólica do empregado (até R\$ 1,00/mês) e exigência de registro SUSEP.

Há, também, direcionamento de mercado ao prever preferência por seguro indicado pelos sindicatos laborais e prazo de 60 dias para adequação das apólices. Do ponto de vista técnico, isso cria obrigações de gestão contratual (apólice/endossos, prazos, controle de elegibilidade via eSocial) e pode gerar discussões se a empresa mantiver seguro “equivalente” mas não aderente ao modelo indicado — o que recomenda formalizar comparativos de cobertura, guardar endossos e manter comunicação clara com o sindicato.

No SINDUSCON Extremo-Oeste/SC, há benefícios e condições “de organização de contrato” que, embora não sejam tradicionais (alimentação/saúde), afetam custo e risco. Exemplo: cursos de especialização patrocinados pela empresa com obrigação de permanência mínima de 12 meses, sob pena de indenização dos valores gastos.

Isso exige cautela: para ser defensável, é recomendável que a empresa documente o investimento, a natureza do curso, o vínculo com a função e obtenha concordância

expressa do empregado, evitando que a cláusula seja tratada como restrição desproporcional à mobilidade.

Segurança e Saúde no Trabalho

Em SST, o SINDUSCON Extremo-Oeste/SC traz cláusulas que, embora sintéticas, têm forte impacto prático e probatório. Há uma proibição do porte/uso de celulares e similares no ambiente de trabalho, salvo autorização expressa do empregador ou regulamento interno próprio .

Essa regra é valiosa para mitigação de acidentes por distração, mas só produz segurança jurídica se vier acompanhada de trilhas internas: norma corporativa detalhando zonas de risco, exceções (emergência/contato de obra), treinamento e evidências de ciência do empregado (ordens de serviço, DDS e advertências proporcionais).

Também se observa obrigação de fornecimento de EPIs “nos termos da legislação”, com dever correlato de uso e zelo pelo empregado e previsão expressa de gradação disciplinar até justa causa em caso de descumprimento

A cláusula é boa para a empresa porque reforça o nexo entre entrega/treinamento e exigibilidade de conduta; mas, para funcionar em litígio, a empresa precisa ser tecnicamente impecável na documentação: ficha de EPI, CA válido, treinamento, substituição, fiscalização e registros de medidas disciplinares (para evitar alegação de punição arbitrária).

Um ponto sensível e tecnicamente interessante é a disciplina de exame médico demissional por prazo de validade do último ASO: dispensa do exame demissional para graus de risco 1 e 2 quando o último exame tiver até 270 dias, e para graus 3 e 4 quando o último ASO tiver até 180 dias. Embora exista racionalidade administrativa (reduzir redundância), a empresa deve aplicar isso com prudência, porque o ASO demissional também é peça de gestão de risco (especialmente em atividades com exposição relevante). Um protocolo interno conservador — prevendo, por exemplo, quando não dispensar apesar da cláusula (casos de afastamento recente, suspeita de agravo, acidentes, atividades críticas) — tende a reduzir passivo.

O instrumento ainda faz referência à dispensa de médico coordenador do PCMSO para certos portes/GR (NR-07), amarrando a regra ao enquadramento de risco e número de empregados.

Na prática, isso exige que o empregador esteja absolutamente seguro do seu grau de risco e do dimensionamento, porque qualquer erro de enquadramento (ou alteração de CNAE/estrutura) pode transformar “dispensa” em não conformidade.

Por fim, há previsão de conduta em acidente de trabalho, impondo à empresa o dever de providenciar transporte ao pronto socorro e comunicar familiares, “se necessário”.

Embora pareça simples, em auditorias e disputas, ela eleva o padrão esperado de resposta a incidentes (procedimentos, registro de CAT, comunicação, evidências do atendimento), o que recomenda fluxos e responsáveis definidos.

Relações Sindicais

No bloco de relações sindicais, os instrumentos analisados evidenciam três eixos: (i) custeio sindical laboral (assistencial/negocial), (ii) custeio/obrigações patronais e (iii) homologações/rescisões e outras regras de interface empresa-sindicato.

Quanto à contribuição assistencial/negocial laboral, há modelos distintos. No SINDUSCON Extremo-Oeste/SC, fixa-se contribuição assistencial de 4% sobre o salário, parcelada em quatro descontos de 1% ao longo de 2026, com encargos por atraso, obrigação de envio de relação nominal ao sindicato e previsão de repasse de parcela à federação/sistema confederativo; o texto também estrutura o direito de oposição por carta manuscrita até data certa e impõe que controvérsias sobre o desconto sejam resolvidas diretamente com o sindicato, reconhecendo a empresa como mera repassadora.

Tecnicamente, isso é relevante porque a empresa reduz o risco de ser “polo preferencial” de ações de repetição/indenização, mas, na prática, essa blindagem só se sustenta se a empresa cumprir rigorosamente o que a própria cláusula exige (prazos, contracheque identificado, guarda de oposição recebida/cópia protocolada).

No SINDUSCON/AL, o modelo é de parcela única: desconto de 1,5% do salário nominal, com teto de incidência atrelado ao salário do pedreiro (valor máximo expresso), direito de oposição em 15 dias, inclusive por via eletrônica (e-mail), por carta registrada e presencial, com detalhamento de dados necessários para identificação, e regramento de fluxo (prazo para o sindicato enviar oposições à empresa; repasse por boleto até dia 10; identificação da rubrica em contracheque).

O diferencial aqui é a “oposição multicanal”, que, embora modernize e reduza alegações de cerceamento, aumenta o dever empresarial de controles: a empresa precisa tratar a lista de oposições como dado operacional crítico, conferindo tempestividade e arquivando evidências para evitar descontos indevidos.

No SINDUSCON/PR (engenheiros), a “Taxa Negocial” é fixada como valor certo (R\$ 100,00) descontado do salário básico, com justificativas de assembleia aberta à categoria e menções a dispositivos (art. 545, art. 611 e art. 617 da CLT), além de regra de repasse por guia/depósito e obrigação de envio de comprovante com relação de profissionais.

O instrumento também prevê direito de oposição em 10 dias corridos após o registro no mediador, por manifestação manuscrita contendo identificação robusta (inclusive CREA), ficando sob responsabilidade do profissional apresentar a oposição à empresa e ao sindicato.

Para a empresa, isso exige um procedimento claro: (a) comunicar internamente o prazo, (b) receber e protocolar oposições, (c) conferir se o empregado levou também ao sindicato (a cláusula impõe ao trabalhador, mas o risco de desconto indevido recai na folha), e (d) manter arquivo para eventual auditoria.

Relações Sindicais

Ainda em relações sindicais, o SINDUSCON Extremo-Oeste/SC traz uma cláusula de liberação de dirigente sindical (até 10 dias/ano, parte remunerada e parte não remunerada, com limites mensais), com antecedência mínima de solicitação.

É uma cláusula típica de governança sindical que exige controle de frequência e padronização de solicitações, para evitar conflito com escala/obra e para que a liberação não seja confundida com ausência injustificada.

No eixo patronal, o SINDUSCON Extremo-Oeste/SC também apresenta mecanismos que elevam significativamente o poder de conformação do sindicato patronal sobre instrumentos específicos. Há previsão de contribuição negocial patronal aplicável a todas as empresas, independentemente de enquadramento tributário, com regras de adimplemento e possibilidade de exigir cópias de folhas de pagamento sob pena de multa por pagamento a menor.

Além disso, há uma cláusula que condiciona a validade de ACTs à apresentação de certidão negativa de débitos das contribuições previstas e à assinatura do sindicato patronal.

Na prática, isso cria risco jurídico-operacional: se a empresa celebrar ACT sem cumprir tais condições, abre-se margem para alegações de nulidade do instrumento e, por consequência, de invalidação de regimes sensíveis (como compensação/banco de horas). O próprio texto institui um modelo de “adesão” para uso de banco de horas mediante certificado de adesão emitido pelo sindicato patronal, condicionando-o a requerimento formal e comprovação de pagamento das taxas patronais.

É uma arquitetura que exige estratégia: ou a empresa se organiza para cumprir o ritual (certidões/adesão) e ganhar previsibilidade, ou assume um risco considerável de questionamento futuro da validade do regime de jornada.

Relações Sindicais

Por fim, sobre homologações de rescisões, o SINDUSCON Extremo-Oeste/SC mantém a assistência sindical para empregados com mais de um ano de serviço, ao afirmar que a quitação da rescisão será com assistência do sindicato profissional.

Do ponto de vista técnico, isso funciona como camada adicional de formalização (checklist de documentos, agendamento, prova de quitação), mas também eleva custo transacional e pode gerar gargalos de prazo se o sindicato não tiver estrutura. Para a empresa, a recomendação implícita é tratar rescisões como processo com antecedência: preparar documentos, ASO (quando aplicável), guias/depósitos e cronograma, reduzindo risco de multa por atraso e evitando que a formalidade sindical se transforme em “fator de mora” imputado ao empregador.

Panorama Convenções

Até a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), todos os empregados com vínculo celetista eram obrigados a pagar o chamado imposto sindical, correspondente a um dia de salário por ano. Com a mudança na legislação, esse desconto só pode ser feito com autorização expressa e por escrito do empregado.

A CLT prevê ainda outras contribuições para entidades sindicais. Uma delas é a contribuição assistencial.

“Ela decorre da negociação coletiva, e o Supremo Tribunal Federal fixou o entendimento de que pode ser cobrada de todos os trabalhadores da categoria, inclusive dos não sindicalizados”, explica o juiz auxiliar da Vice-Presidência do TST Ediandro Martins.

Segundo o magistrado, é assegurado direito de oposição, cujas formas de manifestação devem estar previstas no instrumento coletivo. Isso quer dizer que o trabalhador pode requerer que a contribuição não seja cobrada.

“Isso é tema de recurso repetitivo no TST, que visa firmar qual vai ser o entendimento em relação à forma de manifestação. Prezo pela razoabilidade. Se o empregado, de maneira efetiva e livre, fez a sua manifestação, ela deve ser respeitada”, afirma.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu a condenação da mineradora de ouro AngloGold Ashanti ao pagamento de 1h10 extras por dia a um electricista cuja rotina incluía atividades obrigatórias antes e depois do registro do ponto. O colegiado considerou abusiva a supressão do período por norma coletiva e afastou a validade da cláusula, por entender que houve violação a direito indisponível.

O relator do recurso de revista do electricista, ministro Cláudio Brandão, destacou que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhece a validade das normas coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que não atinjam direitos absoluta-

Panorama Convenções

mente indisponíveis (Tema 1.046 da repercussão geral). E, em julgamentos anteriores, o STF definiu que esse núcleo indisponível corresponde ao chamado patamar civilizatório mínimo, que abrange, entre outros, normas de saúde e segurança e limites essenciais da jornada.

Em relação aos minutos residuais, o ministro observou que a posição da Sétima Turma é a de validar as disposições normativas, a não ser em casos abusivos. “E é justamente essa a situação dos autos”, afirmou. “Conforme registrado pelo TRT, o tempo à disposição do empregador, sem cômputo na jornada de trabalho, alcançava 1h e 10 minutos diários, duração que foge completamente à razoabilidade. Em tal panorama, a norma coletiva alcançou direito indisponível.”

A 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior de São Paulo) reconheceu a legitimidade ativa do Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo para pedir, por meio de ação civil pública, o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo aos enfermeiros que atuaram na linha de frente do combate à Covid-19. A decisão deu provimento ao recurso ordinário interposto pela entidade, afastando a sentença de extinção do processo sem julgamento de mérito e determinando o retorno dos autos à vara de origem para o regular prosseguimento da ação.

Na instância inicial, o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Sorocaba (SP) entendeu que o caso envolvia direitos individuais heterogêneos, cuja análise exige exame específico da situação de cada profissional, como o local de trabalho, o grau de exposição ao coronavírus e o adicional já recebido. Por essa razão, ele concluiu pela impossibilidade de tutela coletiva por meio de ação civil pública.

Contudo, ao analisar o recurso, a 2ª Câmara do TRT-15 destacou que a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código de Defesa do Consumidor conferem legitimidade aos sindicatos para a defesa coletiva de direitos individuais

Panorama Convenções

homogêneos, ou seja, aqueles decorrentes de origem comum.

Em 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) conduziu um amplo processo de participação social por meio das etapas estaduais da II Conferência Nacional do Trabalho (II CNT), envolvendo milhares de representantes do governo, trabalhadores e empregadores nas 27 unidades da Federação. Concluído em dezembro, o ciclo permitiu que cada estado, com base no Documento-Base e em seus diagnósticos sobre trabalho decente, aprovasse propostas voltadas à geração de emprego, à negociação coletiva, à qualificação profissional, à proteção social, ao desenvolvimento sustentável, à igualdade de oportunidades e à transição justa.

O esforço conjunto resultou em mais de 370 propostas estaduais, apresentadas pelas 27 unidades da Federação, que servirão de base para a etapa nacional da II CNT, prevista para março de 2026. O objetivo é construir, de forma colaborativa, um plano nacional voltado ao trabalho decente, ao emprego digno, à inclusão produtiva, à qualificação profissional e à preparação do país para as transformações tecnológicas, digitais, ecológicas e demográficas que moldam o futuro do mundo do trabalho. As etapas estaduais reuniram mais de 2.800 delegados dos trabalhadores, empregadores e governo.

O Ministério Público do Trabalho em Pernambuco (MPT-PE) realizou no dia 11 de dezembro uma audiência pública virtual para discutir temas relacionados à liberdade e à organização sindical, à negociação coletiva e à prevenção de atos antissindiais.

A audiência reuniu representantes de centrais sindicais e sindicatos. Entre os principais eixos de debate foram tratados a proteção à liberdade sindical, a análise de eventuais ilegalidades ou inconstitucionalidades em convenções e acordos coletivos, bem como a discussão de práticas irregulares ou abusivas que possam caracterizar atos antissindiais.

Panorama Convenções

A Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que empregados de categoria profissional diferenciada não fazem jus às vantagens previstas em norma coletiva nos casos em que a empresa não é representada na negociação pela entidade representativa de sua categoria.

Esse foi o fundamento utilizado pelo juiz Fabio Ribeiro Souza, da Vara do Trabalho de Caxias (MA), para julgar improcedente uma ação coletiva proposta por entidade sindical contra uma empresa que fabrica produtos de limpeza.

Na ação, o sindicato pediu que a empresa fosse obrigada a adequar a jornada de trabalho e o intervalo dos motoristas, além de uma série de outras obrigações e pagamentos acertados em convenção coletiva.

A empresa, por sua vez, alegou que as normas coletivas são inválidas porque foram firmadas por um sindicato patronal que não a representa.

Na decisão, o juiz concordou que a convenção coletiva invocada pelo sindicato autor da ação não se aplica à empresa, já que ela não foi representada na negociação por órgão de classe representativo de sua categoria.

A mediação pré-processual, um dos instrumentos usados pela Justiça do Trabalho para desafogar os estoques de ações, tem ajudado a resolver grandes disputas trabalhistas, especialmente dissídios coletivos.

A avaliação é do ministro Sergio Pinto Martins, do Tribunal Superior do Trabalho. O magistrado explica que medidas antigas tomadas pela Justiça do Trabalho, como a Comissão de Conciliação Prévia (adotada em 2000), deram resultados abaixo do esperado, mas a mediação tem funcionado.

“Os tribunais têm feito, por exemplo, mediação pré-processual. Tem dado resultado,

Panorama Convenções

principalmente em dissídio coletivo. Tem evitado greve, acho que tem sido bom”, observa.

A mediação é, ao lado da conciliação, a principal ferramenta de redução da litigiosidade na Justiça do Trabalho. Enquanto a mediação ocorre antes do ajuizamento da ação, a conciliação é usada durante o processo, em geral na audiência entre as partes.

Para o ministro, a eficácia dessas soluções ainda fica abaixo do esperado por uma questão cultural do Brasil. Em alguns casos, na visão dele, o brasileiro não confia nas resoluções de conflitos que não passem pela intervenção judicial.

Nessa mesma linha, o Tribunal Superior do Trabalho - TST, por meio da Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou uma cartilha inédita voltada para a advocacia com orientações práticas sobre a mediação pré-processual na Justiça do Trabalho e seus benefícios.

A iniciativa ressalta o papel da mediação como instrumento eficaz para prevenir litígios, reduzir a judicialização e proporcionar soluções mais rápidas e econômicas e consolida o compromisso da Justiça do Trabalho com a pacificação social.

Regulamentada pela Resolução CSJT 415/2025, que assegura um processo padronizado e seguro para as partes e para a advocacia, a mediação pré-processual é um procedimento de autocomposição voluntário e célere oferecido pelo Poder Judiciário para resolver conflitos individuais ou coletivos antes mesmo de se iniciar uma ação judicial.

Com uma linguagem simples e objetiva, a cartilha explica como funciona esse mecanismo, a diferença entre mediação individual e coletiva e a atuação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Cejuscs), além de responder às dúvidas mais frequentes sobre o tema.

Panorama Convenções

O Direito do Trabalho no Brasil deve consolidar um novo modelo que privilegie a negociação coletiva em detrimento da regulação direta do Estado. Essa negociação deve ser conduzida por entidades sindicais representativas, que operem de forma democrática e em harmonia com os interesses de seus representados. Essa foi a visão expressada pelo ministro Douglas Alencar, do Tribunal Superior do Trabalho.

“A Constituição é muito clara no sentido de facultar, aos atores sociais, a recusa à intervenção do Estado para essa arbitragem de conflitos coletivos. Uma arbitragem pública de conflitos coletivos, que nada mais é do que o poder normativo da Justiça do Trabalho. Nós estamos aqui discutindo um novo modelo que deve ter a negociação coletiva como seu palco central, afastando o Estado da regulação”, sintetiza.

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