



# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 063 | Janeiro de 2026

## 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 2026, até a data-base de **janeiro de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de janeiro de 2026**.

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 2026

4

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

04

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em janeiro/26

4,18%

INPC acumulado em 12 meses até novembro/2025

2

Instrumento de janeiro/26 são retroativos a maio de 2025

5,32%

Menor percentual de reajuste em janeiro/25

7,00%

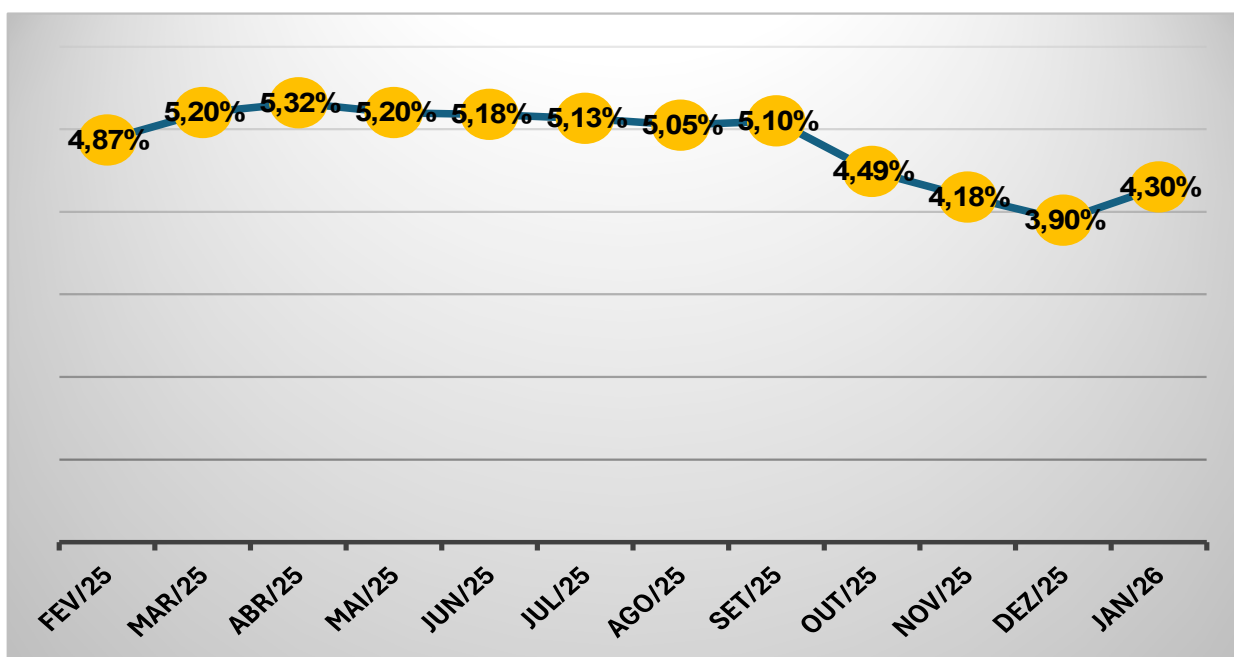
Maior percentual de reajuste em janeiro/26

Pisos Salariais (janeiro/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.640,85	R\$ 1.645,66
Meio Oficial	R\$ 1.700,19	sem referência
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 2.242,85
Mestre	R\$ 3.148,77	R\$ 3.514,83
Engenheiro	R\$ 7.907,33	sem referência

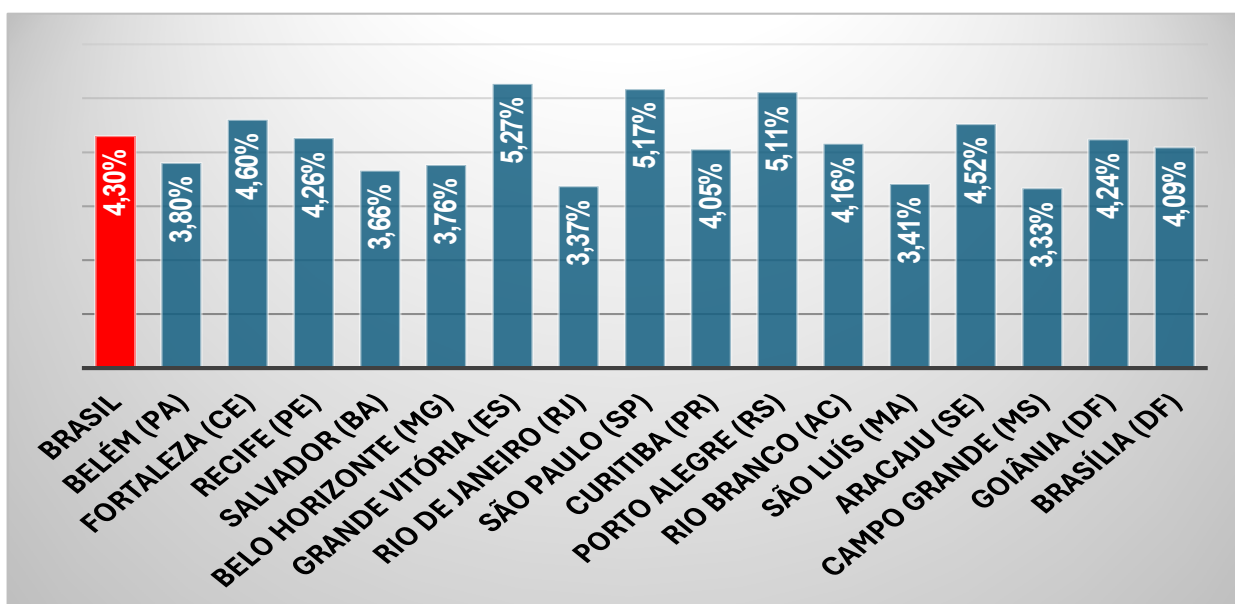
## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze me-



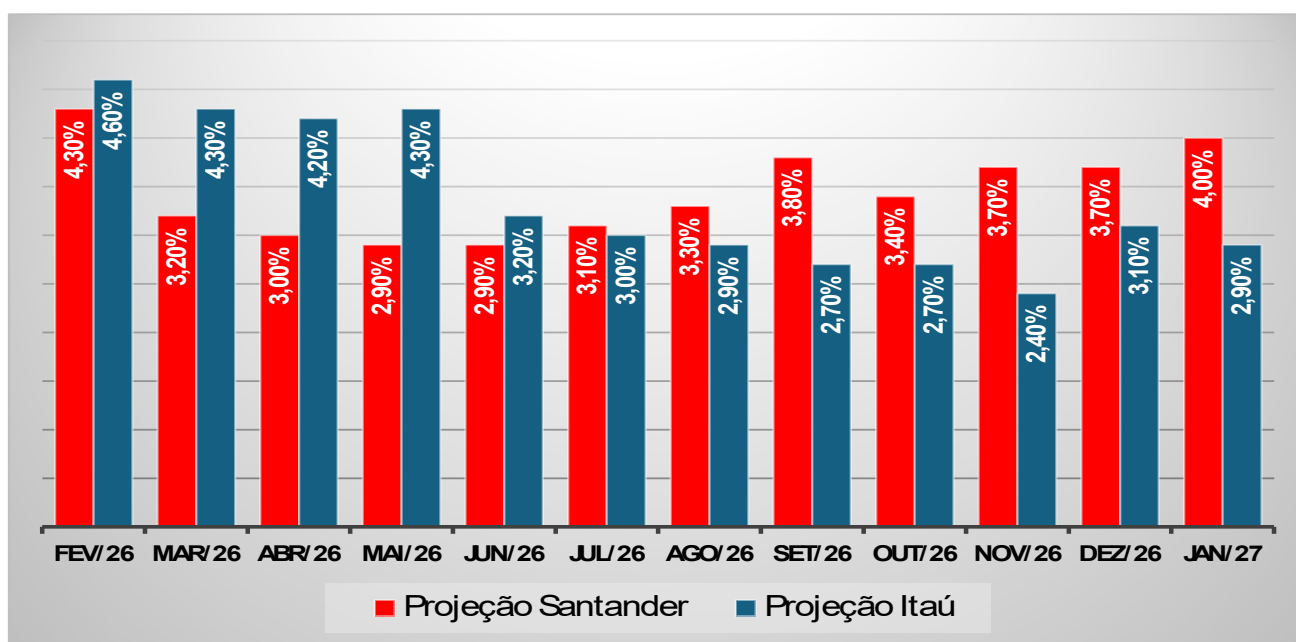
Varição do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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 2027 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 2026	Projeção INPC	PIB2023	Teto de Aumento Real	Salário Mínimo Janeiro 2027
R\$ 1.621,00	3,7% <sup>(*)</sup>	3,40%	2,50%	R\$ 1.721,50
R\$ 1.621,00	3,5% <sup>(**)</sup>	3,40%	2,50%	R\$ 1.718,26

(\*) Projeção Santander

(\*\*) Projeção Itaú

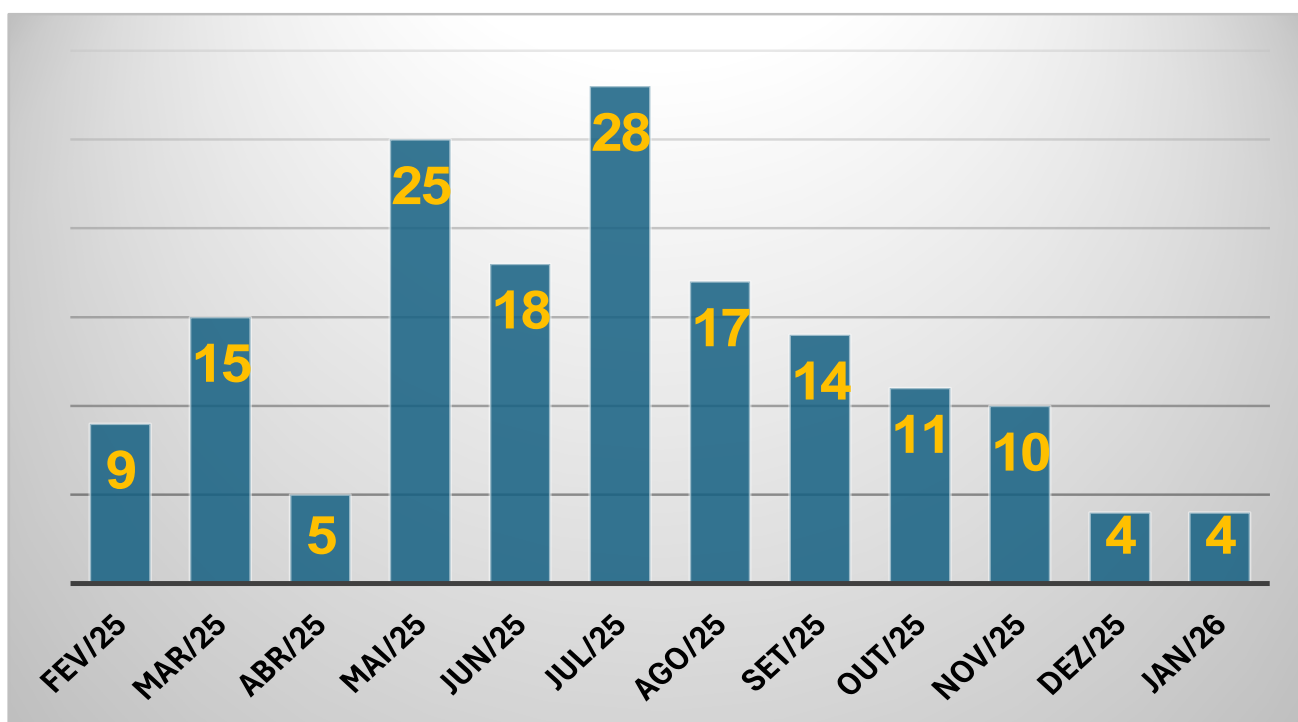
**Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo:** INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2026, até a data-base de janeiro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 4 (quatro) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no mês de janeiro de 2026:

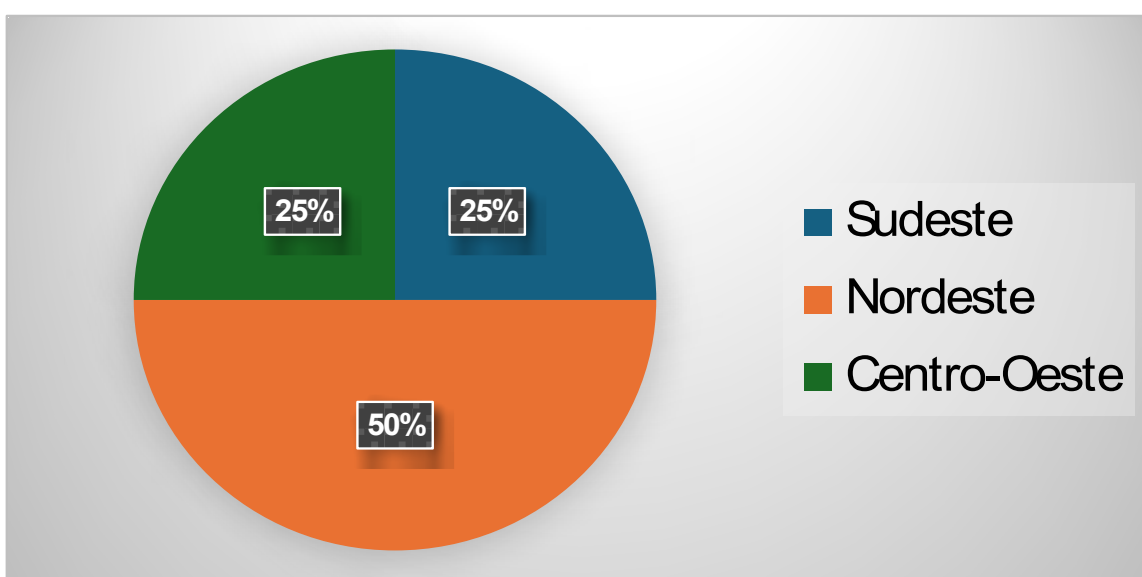


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “2” são oriundas do nordeste, “1” da região sudeste e “1” do centro oeste. Nem todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho no mês de janeiro de 2026.

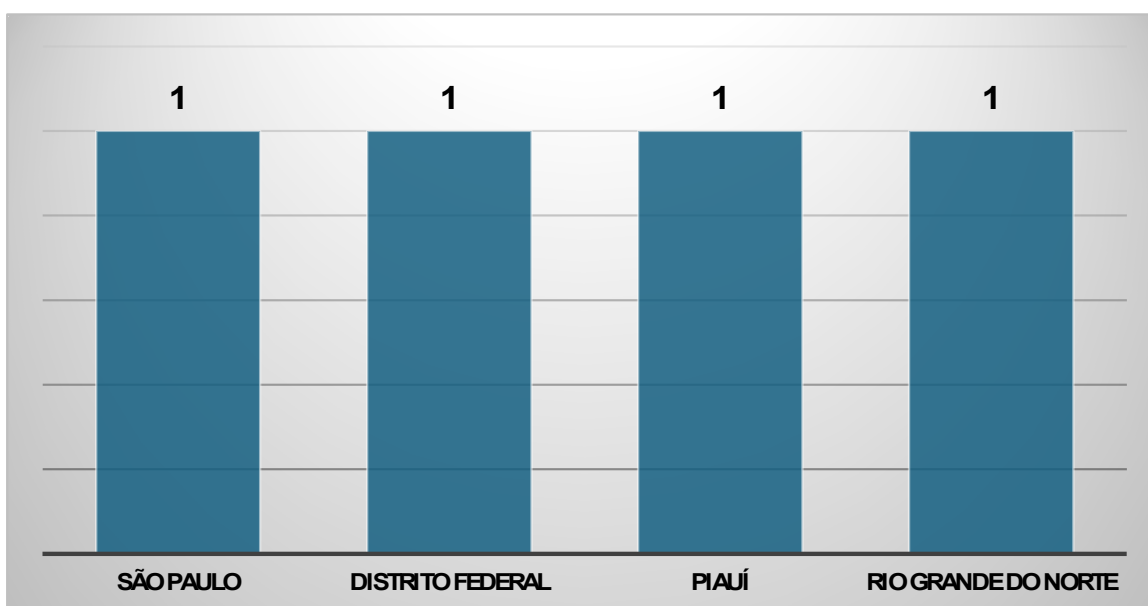
## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2026:



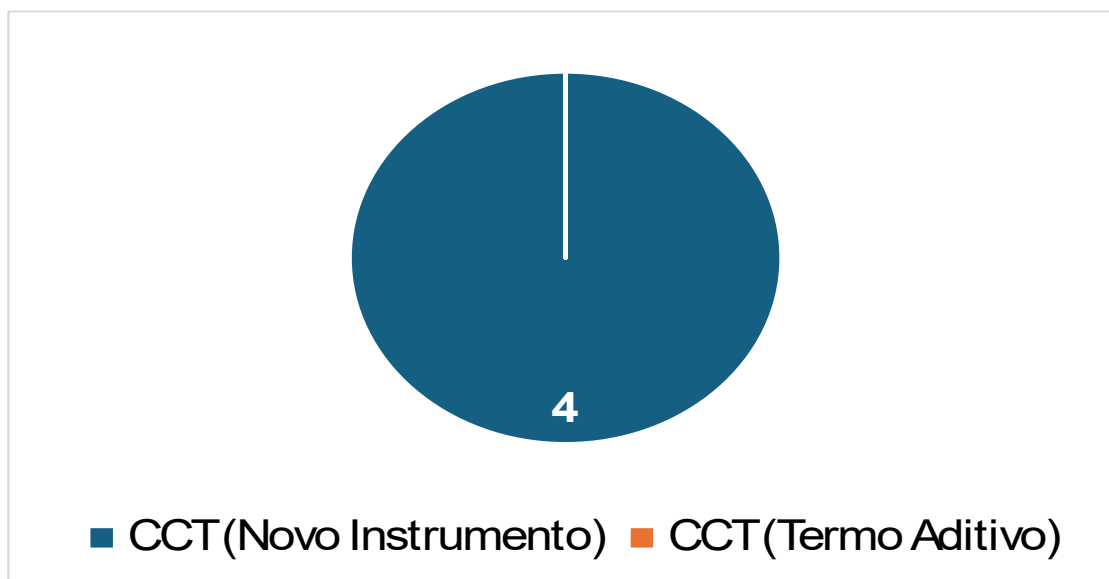
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



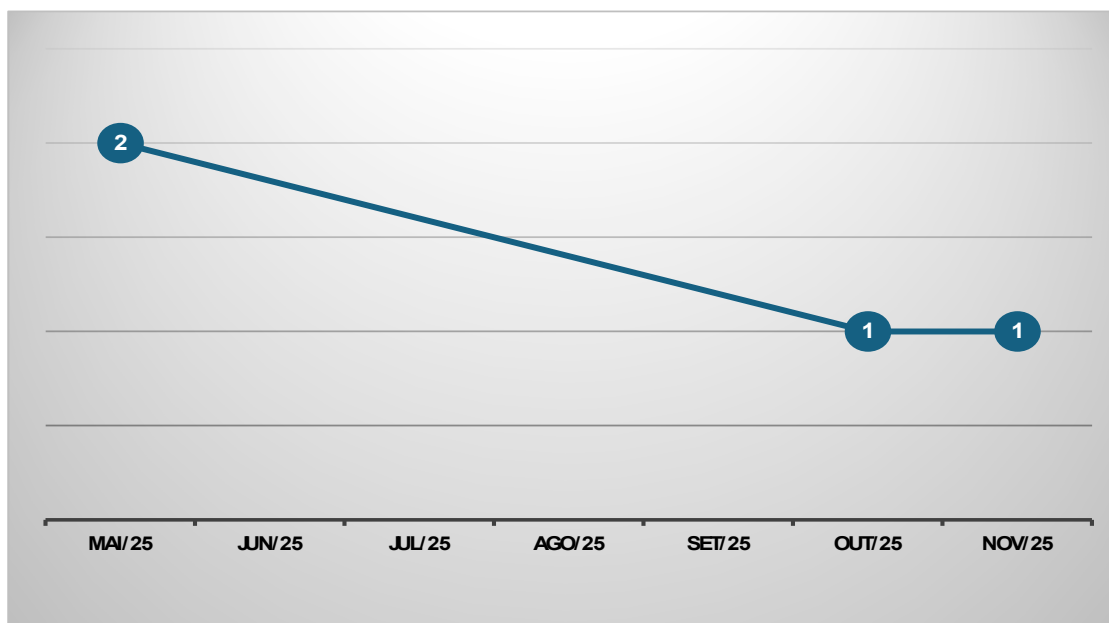
## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2026:



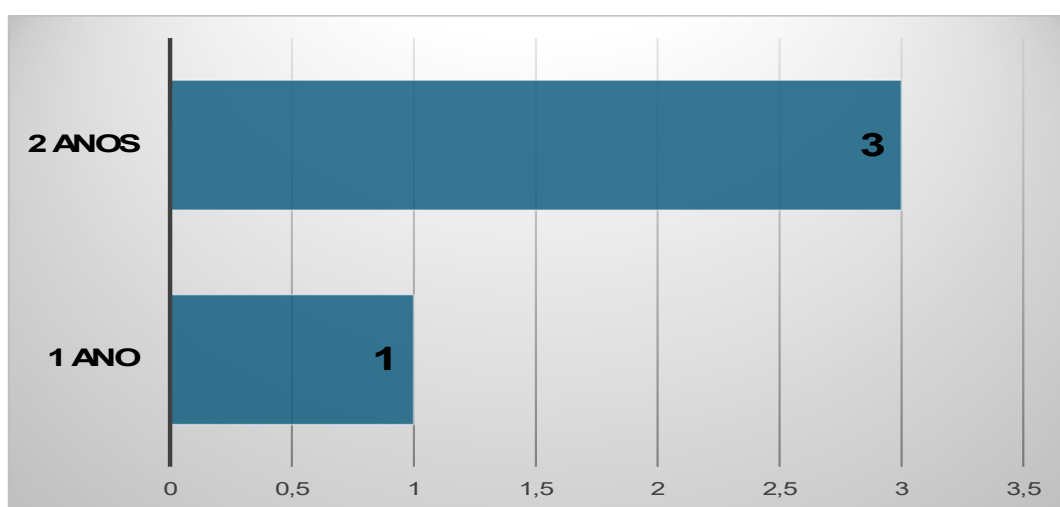
Foram encontradas 3 (três) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



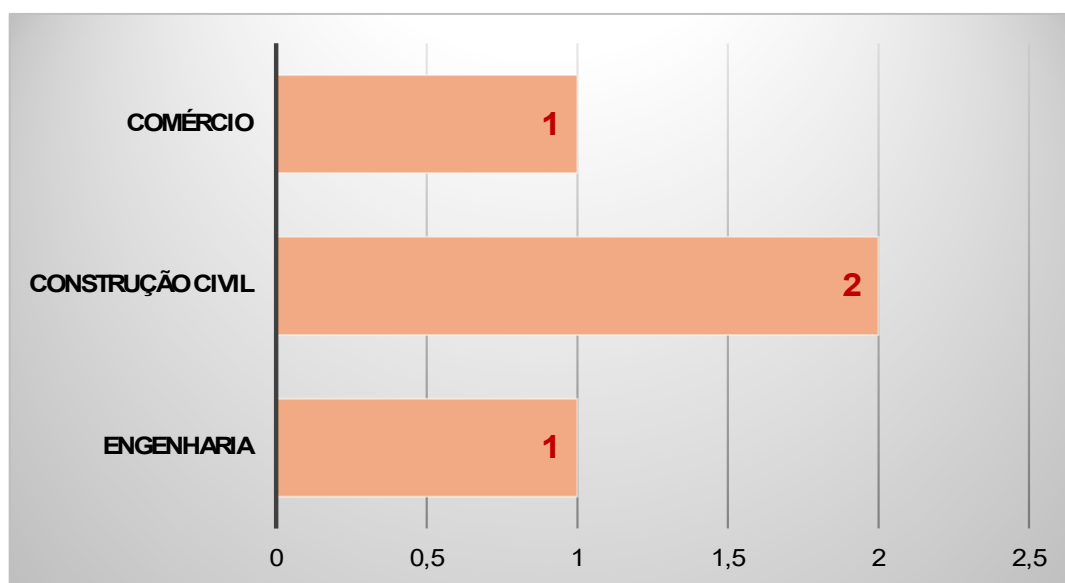
## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026, foram:



Foram identificadas 3 categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no mês de janeiro de 2026:



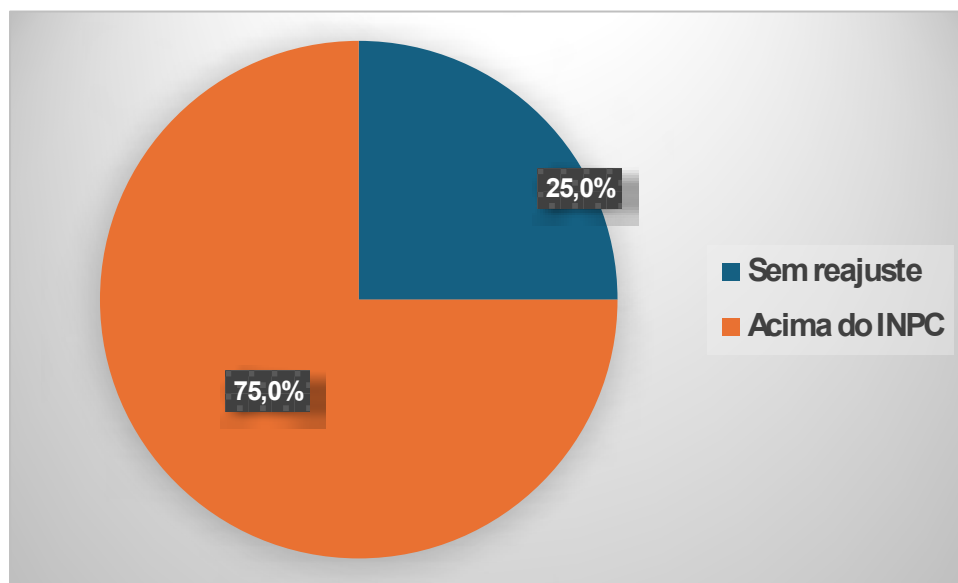
## Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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 2026:

Tempo	Meses
Mais Longo	244 dias
Mais Curto	77 dias
Média	6 meses e 7 dias

Das negociações analisadas, 3 (75%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Uma (25%) não deu reajuste:



## PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

No ano de 2026, 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. Os salários dos trabalhadores com valor de R\$ 3.001,00 (três mil e um reais) a R\$ 6.000,00 (seis mil reais) mensais serão reajustados em 5,50 % (cinco e meio por cento). Os salários dos trabalhadores com valor superior a 6.001,00 (seis mil e um real) mensais serão reajustados a critério de cada empresa através de acordo celebrado diretamente com o colaborador.

### PISO SALARIAL

Dos 4 (quatro) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período no mês de janeiro de 2026, 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 (4 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.640,85	R\$ 1.645,66	0,29%
Meio Oficial	R\$ 1.700,19	R\$ 0,00	0,00%
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 2.242,85	15,06%
Mestre	R\$ 3.148,77	R\$ 3.514,83	11,62%

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

### Principais Benefícios

Os instrumentos coletivos analisados estruturam o “núcleo duro” do pacote de condições econômicas e de proteção social a partir de (i) pisos/garantias salariais e mecanismos de correção, (ii) alimentação e transporte como benefícios de grande impacto financeiro-operacional e (iii) coberturas de assistência à família e proteção securitária. Na CCT aplicável às Secretárias/Secretários no comércio em SP, o ponto central é a definição de salários normativos por escolaridade, com piso específico para nível universitário e para nível médio, com vigência na data-base de 1º de maio (01/05/2025 a 30/04/2026), servindo como parâmetro mínimo de conformidade para admissão, reenquadramento e auditoria de folha, além de funcionar como “piso de risco” para passivos de diferenças salariais quando houver desvio/acúmulo de função e discussões de equiparação.

No plano de alimentação, os instrumentos da construção civil (PI e RN) adotam modelagens mais densas e operacionalizadas, típicas de canteiro de obras, com imposição de padrões de fornecimento, controle de horários e regramento de infraestrutura. No Piauí, há obrigação de fornecimento gratuito de café da manhã e almoço, com cardápio mínimo e regras de não repetição de proteína, além de exigir refeitório adequado (admitindo “quentinhas”) e, relevante para gestão de risco sanitário, vincula o retorno às atividades ao efetivo período de descanso quando houver atraso no fornecimento; ainda, explicita natureza indenizatória do fornecimento de alimentação (sem desconto ao trabalhador) e impõe fornecimento de água potável filtrada, vedando copos coletivos — cláusulas que, na prática, deslocam a alimentação para o centro do compliance de SST (higiene, potabilidade, rastreabilidade do fornecimento e prevenção de surtos) e reduzem o risco de integração salarial quando corretamente implementadas e documentadas.

No RN, além de detalhar a composição da cesta básica (incluindo itens de higiene e limpeza, o que amplia custo e logística), o instrumento ancora expressamente o caráter indenizatório do benefício alimentar com fundamento negocial (art. 611-A) e remete ao §2º do art. 457 da CLT,

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

reforçando a estratégia de blindagem contra reflexos, desde que a execução seja aderente ao desenho do benefício e não haja pagamento habitual “disfarçado” sem lastro em fornecimento efetivo. Soma-se a isso a obrigação de fornecimento de lanche quando houver trabalho após a jornada vespertina, o que exige protocolos internos claros (gatilhos, registro e forma de entrega) para evitar alegações de tratamento desigual.

Em transporte, os instrumentos caminham para soluções pragmáticas. No RN, além do vale-transporte legal, admite-se antecipação em espécie em razão de dificuldades administrativas do setor, e ainda há previsão de vale-transporte “adicional” vinculado à assiduidade para trabalhador que participe de curso profissionalizante fora do local/horário de trabalho, e concessão sem ônus de quantitativo mensal a funções específicas (mestre/contramestre), com reforço de natureza indenizatória para hipóteses de pagamento em espécie — desenho que demanda governança de elegibilidade (assiduidade, comprovação do curso, função enquadrada) e trilha documental para fiscalização e eventual litígio.

No PI, a cláusula segue a lógica legal do vale-transporte, mas prevê ressarcimento/indenização em folha quando houver falta/insuficiência de vales ou deficiência do transporte público, o que, do ponto de vista empresarial, é relevante porque evita paralisações e faltas, porém exige critérios objetivos, conferência de despesas e padronização de reembolso para impedir distorções e alegações de pagamento “por fora”.

Já no DF (Sinaenco), o instrumento permite pagamento do vale-transporte em dinheiro, com remissão à Lei 7.418/85 e ao Decreto 10.854/2021, e reforça que a parcela não integra salário por ser indispensável à prestação do serviço, o que também impõe cautela: o desenho ajuda operações (mobilidade, reembolsos rápidos, trabalho externo), mas a empresa precisa manter controles de cálculo e limites legais, sob pena de a verba perder a natureza pretendida.

Como eixo de proteção social e retenção, a CCT do Sinaenco/DF traz um pacote robusto

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

auxílio-alimentação com autorização para pagamento total ou parcial em dinheiro e com afirmação expressa de caráter indenizatório e não caracterização como salário-utilidade; auxílio funeral no valor equivalente ao último salário contratual (indenizatório), com regra de não cumulatividade quando houver apólice de seguro de vida custeada integralmente pela empresa; reembolso creche (sem distinção de sexo) com valor mensal por filho até 6 anos, condicionado a requerimento formal e comprovação (inclusive admitindo custeio de babá com vínculo comprovado via eSocial); e plano de assistência médica obrigatório para empresas com mais de 50 empregados, com custeio mínimo empresarial (pelo menos 20% do plano do titular) e previsão de renúncia formal do empregado que não queira aderir — conjunto que, quando bem operado, reduz turnover e judicialização por discriminação/assédio indireto, mas eleva as exigências de controle de documentos (comprovantes, renúncias, fluxos de RH).

Na construção civil (PI e RN) também há reforço securitário. O RN exige seguro de vida e acidentes pessoais com coberturas mínimas e, ponto sensível, estende a obrigação a empreiteiras e subempreiteiras, atribuindo responsabilidade subsidiária à empresa que subempreitar — cláusula que dialoga diretamente com gestão de terceiros e due diligence trabalhista, impondo verificação prévia e contínua de apólices e adimplemento para reduzir risco de responsabilização em cadeia.

No PI, o instrumento obriga contratação de seguro de vida/invalidez permanente em caso de acidente do trabalho e estabelece benefício em múltiplos de piso (com transferência do ônus à empresa se não contratar), elevando o custo potencial do não compliance e recomendando que o tema seja tratado como “controle crítico” de SST/gestão de contratos.

Por fim, como remuneração variável, o RN prevê participação nos lucros/resultados com regra de valor atrelado ao menor piso, possibilidade de pagamento em parcelas semestrais ou em parcela única, e critérios de proporcionalidade e assiduidade. Do ponto de vista técnico, embora se declare a não incidência de encargos e a não aplicação da habi-

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

tualidade, a efetiva blindagem jurídica depende de aderência à legislação de PLR (negociação, critérios objetivos, periodicidade e formalização), sob pena de discussões sobre natureza salarial; ainda assim, o desenho é relevante para previsibilidade de custos e incentivo de permanência.

### Outros Benefícios

---

Nos benefícios “satélites”, os documentos mostram duas tendências: (i) detalhamento de práticas de gestão de pessoas (estabilidades, licenças, diversidade, mecanismos de jornada) e (ii) criação de instrumentos de flexibilidade com obrigações acessórias de comunicação/documentação que, se ignoradas, transformam vantagens gerenciais em passivo trabalhista. Na CCT Secovi/SP (Secretárias/Secretários), chama atenção a autorização para redução proporcional e temporária de jornada e salários, desde que com concordância do empregado e preservação do salário-hora, com exigência de envio de cópia do acordo ao sindicato laboral em até 10 dias — obrigação acessória que precisa entrar em checklist de RH, porque o descumprimento (ou a ausência de prova de envio) pode enfraquecer a defesa empresarial em discussão sobre alteração contratual e validade do ajuste.

Além disso, a norma contempla compromissos de igualdade de oportunidades para mulheres e esforços para diversidade em contratações (jovens e pessoas acima de 40 anos), elementos que, embora redacionais, podem ser “puxados” em litígios de discriminação e recomendam que a empresa alinhe políticas internas (recrutamento, promoção, comunicação) ao texto negocial.

Ainda no Secovi/SP, há concessão facultativa de licença remunerada de 8 dias úteis, em substituição aos intervalos de amamentação do art. 396 da CLT, condicionada à solicitação da empregada e a regras de antecedência e gozo contínuo após a licença-maternidade. Tecnicamente, trata-se de cláusula que pode reduzir fricções operacionais (organi-

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

(organização de jornada e intervalos), mas exige procedimento formal (pedido, prazo, registro) para evitar alegação de supressão indevida do direito legal ou concessão discriminatória.

No Sinaenco/DF, o bloco de “garantias” também é expressivo: estabilidade pré-aposentadoria (emprego ou salário) para quem tem mais de 4 anos na empresa e esteja a menos de 1 ano do direito à aposentadoria, desde que a condição seja declarada e comprovada previamente ao RH; garantia à gestante até 30 dias após o término do afastamento compulsório, com ressalvas (justa causa, término de contrato, pedido de demissão e acordo, sendo estes dois últimos com assistência do sindicato); e garantia ao empregado afastado pela Previdência por doença por 30 dias após retorno (uma única vez na vigência, salvo cirurgia). São cláusulas que, na prática, deslocam o risco para o controle de eventos e comunicações: sem protocolo formal de declaração/comprovação e sem governança de prazos, é comum que a empresa “descubra” a estabilidade tardiamente, quando o desligamento já ocorreu, ampliando risco de reintegração/indenização.

Na construção civil do PI, os “outros benefícios” incluem instrumentos típicos de estímulo à produtividade com tentativa explícita de enquadramento como prêmio (art. 457, §4º, CLT), com parâmetros possíveis como qualidade, organização/limpeza, racionalidade no uso de materiais, saúde e segurança, assiduidade e pontualidade, e com cláusula reforçando que, ainda que habituais, não integram remuneração nem geram reflexos. O ganho empresarial aqui está em criar uma política de incentivo “parametrizada” por critérios objetivos; o risco, por outro lado, é operacional: se os critérios forem subjetivos, se houver pagamento automático sem lastro em desempenho, ou se a rubrica for usada para substituir salário, o prêmio perde a proteção e pode ser requalificado como parcela salarial em auditorias e ações trabalhistas.

## Segurança e Saúde no Trabalho

---

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

Em SST, a densidade maior está na CCT do Piauí, que combina obrigações de infraestrutura/condução (água potável, refeitórios, atendimento em intercorrências) com mecanismos institucionais de governança e fiscalização tripartite. O primeiro ponto é que várias obrigações aparecem “acopladas” ao benefício alimentação: fornecimento de água potável filtrada e fresca em obras, frentes de trabalho, escritórios, depósitos e alojamentos, com vedação de copos coletivos, e previsão de assistência imediata e custeio de despesas/medicamentos quando houver problema de saúde comprovadamente relacionado à alimentação fornecida. Isso desloca a alimentação do campo meramente remuneratório para o centro do gerenciamento de risco sanitário: exige controle de fornecedores, boas práticas de manipulação, armazenamento, transporte (quentinhas), potabilidade e evidências (checklists, registros, inspeções), sob pena de o tema migrar para CAT, afastamentos, autuações e responsabilidade civil/trabalhista.

A CCT do PI também trata de fardamento, obrigando fornecimento gratuito de dois jogos completos (calça e camisa de mangas compridas), o que se conecta a proteção contra agentes físicos (sol, abrasão) e a padrões de segurança em canteiro; além disso, disciplina aceitação de atestados médicos e declarações de comparecimento, com prazo de entrega e admissão por meio eletrônico — cláusulas que impactam diretamente o controle de absenteísmo, banco de horas e apuração de assiduidade, e que, se mal administradas, geram litígio sobre descontos e punições.

No tema “acidente de trabalho”, a norma piauiense detalha protocolos mínimos: comunicação imediata ao serviço de urgência para remoção e, de forma incomum e prática, impõe que a empresa recolha e guarde os instrumentos de trabalho do acidentado, responsabilizando-se por eles até devolução. Essa obrigação tem dupla leitura técnica: (i) é medida de cuidado patrimonial e de dignidade do trabalhador e (ii) funciona como mecanismo indireto de preservação de evidências/organização do pós-acidente, pois cria uma cadeia de custódia mínima dos bens e favorece a gestão de ocorrências, sem prejuízo de que a empresa mantenha também seus registros de investigação e prevenção.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

O componente mais estruturante, entretanto, é a criação de instâncias de governança tripartite. A CCT do PI institui comissão tripartite permanente para implementação de programa de saúde ocupacional do trabalhador da construção civil (com representantes do sindicato laboral, patronal e da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), com prazo para composição, o que sugere uma agenda continuada de pactuação de protocolos, campanhas e padrões. Em paralelo, o instrumento prevê possibilidade de visitas/fiscalização em canteiros por um colegiado (CPR), desde que com agendamento prévio e presença/credenciamento de representantes e de ao menos duas partes integrantes — desenho que, se bem implementado, pode reduzir conflito na “entrada” sindical e transformar fiscalização em rotina institucional; por outro lado, exige que as empresas tenham um procedimento formal de recebimento, agendamento, acompanhamento e registro dessas visitas, para evitar alegações de obstrução ou, no extremo oposto, exposição desnecessária a riscos operacionais.

No RN e no DF (Sinaenco), as cláusulas de SST aparecem mais diluídas no extrato analisado, mas ainda com pontos de interface relevantes. O RN reforça seguro de vida/acidentes e estende obrigação a subempreiteiras, o que, embora seja benefício, é também instrumento de mitigação de risco de eventos graves em obra, exigindo controle de terceiros e integração com PGR/gestão de contratadas.

No Sinaenco/DF, há forte ênfase em capacitação e em obrigações profissionais (recolhimento de ART e fornecimento de CAT na rescisão), que, embora não sejam “SST clássico” (NRs), têm impacto direto em governança técnica, responsabilização e qualidade de entregas — e, do ponto de vista trabalhista, criam deveres acessórios na rescisão que devem ser integrados ao checklist de desligamento para evitar reclamações e tensões com conselho profissional/CREA.

### Relações Sindicais

---

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Em relações sindicais, os instrumentos analisados mostram alto grau de formalização do custeio negocial (assistencial/negocial) e, paralelamente, arquiteturas distintas para “homologação”/assistência em rescisões — com impactos diretos em risco jurídico, carga administrativa e custo transacional da relação empresa–sindicato.

No Secovi/SP (Secretárias/Secretários), a contribuição assistencial é desenhada como desconto compulsório para filiados e não filiados, com percentuais definidos (3% em meses específicos, em quatro parcelas, com prazos de recolhimento), e com um pacote de cláusulas de “blindagem” bastante robusto. A norma atribui ao sindicato profissional a responsabilidade integral pela instituição, percentuais e abrangência do desconto, buscando isentar as empresas de ônus perante empregados; além disso, cria um dever empresarial relevante de “ciência expressa” ao sindicato em caso de disputa judicial envolvendo os valores, com envio de comunicado e comprovação dos descontos/recolhimentos até o encerramento da instrução, e estabelece, de forma incomum, obrigação de ressarcimento do sindicato à empresa em caso de condenação à devolução, em prazo certo, sob pena de pagamento em dobro.

Também há previsão de direito de oposição por carta-modelo, protocolada no sindicato em 10 dias da assinatura, com obrigação do empregado apresentar à empresa para sustar descontos, e referência explícita a conformidade com LGPD na coleta de dados. Tecnicamente, é um desenho que tenta endereçar o “risco Tema STF” (validade do desconto a não filiados condicionada à oposição efetiva e à transparência), mas que, para a empresa, exige governança fina: controlar janelas de oposição, arquivar comprovações, conciliar valores e estar preparada para cumprir o dever de notificação em ação judicial, sob pena de perder o “benefício” da cláusula de ressarcimento e ampliar passivo.

No Sinaenco/DF, a contribuição assistencial (laboral) vem acompanhada de uma regulamentação do direito de oposição extremamente detalhada, exigindo carta manuscrita, individual, com identificação completa, com possibilidade de entrega presencial em dias/horários definidos e também por e-mail, em prazo de 15 dias corridos contados do registro no Sistema Mediador.

## **COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS**

---

Há ainda uma cláusula sensível ao compliance concorrencial/sindical: veda às partes signatárias e aos empregadores a realização de atos/campanhas/conduitas para incentivar, instigar ou constranger trabalhadores a se oporem ao desconto, sob risco de sanções legais e criminais. Na prática, isso cria um “dever de neutralidade” empresarial: a empresa deve limitar-se a receber a oposição e processá-la, evitando comunicações internas que possam ser interpretadas como indução (mesmo que com intenção de reduzir custo), o que recomenda treinamento do RH e padronização de respostas. Além disso, o instrumento traz contribuição assistencial patronal por tabela conforme classe de receita operacional/capital social, paga por boleto em parcela única, com multa e juros por atraso — o que impõe, do lado empresarial, controle financeiro e de enquadramento correto para evitar cobranças indevidas e discussões sobre representatividade.

No Sinduscon/PI, a contribuição é intitulada “negocial” e recai expressamente sobre empregados não filiados, em percentual equivalente a 5% do piso salarial, com desconto único em novembro e prazo de recolhimento até o dia 10 do mês subsequente; assegura oposição em 15 dias após publicação do fechamento do instrumento em jornal, com obrigação do sindicato comunicar às empresas, antes do desconto, a lista dos oponentes em até 5 dias. Do ponto de vista técnico, o risco central aqui é de execução: se a comunicação sindical atrasar ou for incompleta, a empresa pode descontar de quem se opôs, gerando passivo de devolução e conflito coletivo; por isso, é recomendável que a empresa condicione operacionalmente o processamento do desconto ao recebimento formal da lista sindical (e guarde prova), e que trate o tema como evento anual de compliance, com “janela” bem definida no calendário.

Ainda no PI, há um bloco de obrigações acessórias muito intrusivas na relação sindicato–empresa: previsão de notificação se a empresa não efetuar desconto no prazo, com obrigação de recolher em 10 dias, sob pena de arcar com o montante sem poder descontar posteriormente; multa de 20% se descontar e não repassar; e obrigação de fornecer mensalmente relação de empregados com dados adicionais (inclusive nome da mãe e data de nascimento) para auxiliar identificação de filiação, com dever correlato do sindicato de devolver lista de associados em 10 dias.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

É um desenho que aumenta fortemente a carga de tratamento de dados pessoais e expõe a empresa a riscos de LGPD (minimização, finalidade, segurança, base legal), recomendando revisão jurídica do fluxo, adequação de cláusulas contratuais internas, registro de operações e cautela com transferência/armazenamento de dados sensíveis ou excessivos para a finalidade declarada.

No que toca às homologações/assistência em rescisões, o contraste entre os instrumentos é relevante. No RN, há retorno a um modelo de homologação sindical obrigatória para empregados com mais de um ano (para empresas afiliadas ao sindicato patronal), com cobrança de taxa diferenciada conforme filiação patronal e com previsão também para terceirizadas (gatilho a partir de 60 dias), além de admitir que a empresa solicite homologação mesmo com menos de um ano, e prever que o sindicato não pode recusar, devendo registrar ressalvas no verso em caso de irregularidades após ciência às partes. Tecnicamente, isso cria um ambiente de maior formalização e, em tese, de redução de litígios sobre quitação e entrega de documentos, mas aumenta custo e tempo de transação e exige gestão de agenda e documentação sob pena de atraso no art. 477.

No PI, o modelo é oposto: a assistência sindical na rescisão é facultativa e depende de requerimento escrito do empregado, na sede central do sindicato. Aqui, a governança empresarial deve focar em procedimento: se houver requerimento, a empresa precisa cumprir (sob pena de multa), mas não há obrigação generalizada de homologação; isso reduz custo transacional, porém também reduz o “filtro” sindical prévio, mantendo o risco de discussões futuras sobre verbas e documentos, especialmente em desligamentos mais sensíveis (estabilidades, adicionais, jornada).

No Sinaenco/DF, o extrato analisado reforça prazos do art. 477 e prevê correção monetária por atraso, mas não estrutura um rito de homologação/assistência sindical como condição do desligamento; o efeito prático é que a empresa mantém autonomia para operar desligamentos com seus checklists, mas deve estar atenta ao risco de penalização por atraso e à necessidade de robustez documental, já que não contará com a “camada” de formalização externa típica de homologações assistidas.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

---

No Secovi/SP, o foco sindical do trecho analisado está concentrado na contribuição assistencial e em mecanismos de relação com o sindicato (como serviços e deveres de comunicação), sem aparecer, no extrato recuperado, uma cláusula estruturada de homologação de rescisões — o que, tecnicamente, sugere um ambiente em que a empresa deve concentrar esforços em compliance de descontos/oposição e em rotinas de desligamento estritamente aderentes à CLT, para reduzir espaço de litigiosidade.



## Seção 3 – Panorama Convenções

### PANORAMA CONVENÇÕES

---

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que a Kaefer Agro Industrial Ltda. devolva os descontos efetuados na remuneração de um coordenador de controle de qualidade referentes à cesta-alimentação fornecida pela empresa. Para o colegiado, os descontos não poderiam ser feitos sem autorização expressa do trabalhador. A ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora do recurso de revista do coordenador, observou que o empregador não pode efetuar nenhum desconto nos salários do empregado, a não ser em caso de adiantamentos, de previsão legal ou de contrato coletivo. Segundo ela, a jurisprudência do TST é de que é necessária autorização prévia do empregado a fim de legitimar os demais descontos, o que não ocorreu no caso.

A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) extinguiu, sem análise do mérito, uma ação ajuizada por sindicato que buscava obrigar uma empresa a comprovar o cumprimento de cláusulas de convenção coletiva. Para os julgadores, o processo foi usado de forma inadequada, com caráter meramente fiscalizatório e sem apresentação de indícios concretos de irregularidades.

A decisão foi provocada por recurso ordinário interposto por uma indústria do setor plástico contra sentença de primeira instância que havia acolhido parcialmente os pedidos do sindicato. Na ação, a entidade alegava descumprimento de cláusulas relacionadas a reajustes salariais, participação nos lucros, benefícios e contribuições previstas em norma coletiva. No entanto, a instituição limitou-se a juntar a convenção coletiva aos autos e a requerer que a empresa apresentasse documentos para demonstrar o cumprimento das obrigações.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou no dia 23 de janeiro, o Boletim Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco na qualificação profissional, reunindo exemplos de cláusulas que ampliam o acesso dos trabalhadores a oportunidades de formação e desenvolvimento. A publicação apresenta 20 boas práticas negociadas em acordos e convenções coletivas registradas no Sistema Mediador do MTE em 2024, em diferentes setores e regiões do país.



## Seção 3 – Panorama Convenções

### PANORAMA CONVENÇÕES

---

A qualificação profissional é um fator estratégico tanto para o desenvolvimento do trabalhador quanto para o aumento da produtividade e da eficiência das empresas. No entanto, a legislação trabalhista brasileira ainda possui poucas disposições que estimulem diretamente a promoção da qualificação, o que torna a negociação coletiva um instrumento essencial para assegurar garantias que favoreçam o acesso a cursos, treinamentos e atividades formativas.

Segundo o boletim, cerca de 12% das negociações coletivas registradas em 2024 incluíam cláusulas relacionadas à qualificação profissional. A maioria prevê o compromisso do empregador em promover ou apoiar a capacitação dos empregados. As cláusulas também tratam de temas como a inclusão do tempo de qualificação na jornada de trabalho, a liberação remunerada para participação em cursos, seminários e congressos, o custeio total ou parcial das despesas, além de medidas voltadas à requalificação profissional diante de inovações tecnológicas, automação e uso de novas ferramentas, como a inteligência artificial.

Entre os exemplos destacados estão cláusulas que garantem treinamento em novas tecnologias, programas de atualização escolar, políticas estruturadas de capacitação e desenvolvimento profissional, reembolso de despesas com cursos, manutenção de bibliotecas técnicas nos locais de trabalho e licença remunerada para participação em atividades formativas promovidas por sindicatos ou instituições especializadas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) fez, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, 251 mediações coletivas, no âmbito de 149 procedimentos instaurados. Em 76,5% dos casos, as sessões terminaram em acordo. As negociações beneficiaram mais de 179 mil trabalhadores. As sessões ocorreram ao longo de todo o ano, incluindo no período de recesso do Judiciário.

As mediações coletivas na Justiça do Trabalho são procedimentos voltados à solução consensual de conflitos que envolvem categorias profissionais e econômicas. Nelas, em-



## Seção 3 – Panorama Convenções

### **PANORAMA CONVENÇÕES**

---

pregadores e trabalhadores, normalmente representados por sindicatos, participam de audiências conduzidas por magistrados, com o objetivo de construir acordos que atendam aos interesses das partes e assegurem direitos trabalhistas.

Ao evitar a judicialização massiva de demandas individuais, as mediações contribuem para a redução de litígios, fortalecem a negociação coletiva e permitem respostas mais rápidas a conflitos de grande alcance social, beneficiando milhares de pessoas simultaneamente.



## 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