



# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 064 | Fevereiro 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 **fevereiro de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **28 de fevereiro 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

### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

**22**  
Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

**18**  
Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em fevereiro/26

**3,36%**  
INPC acumulado em 12 meses até fevereiro/2026

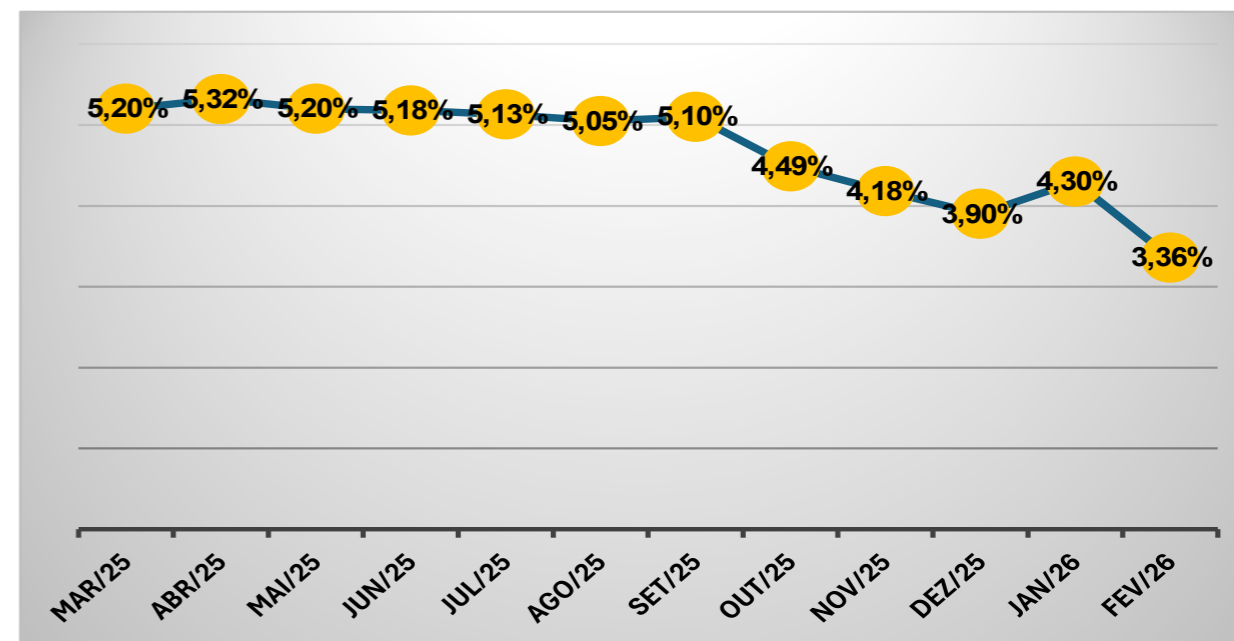
**2**  
Instrumento de fevereiro/26 são retroativos a maio de 2025

**4,70%**  
Menor percentual de reajuste em fevereiro/26

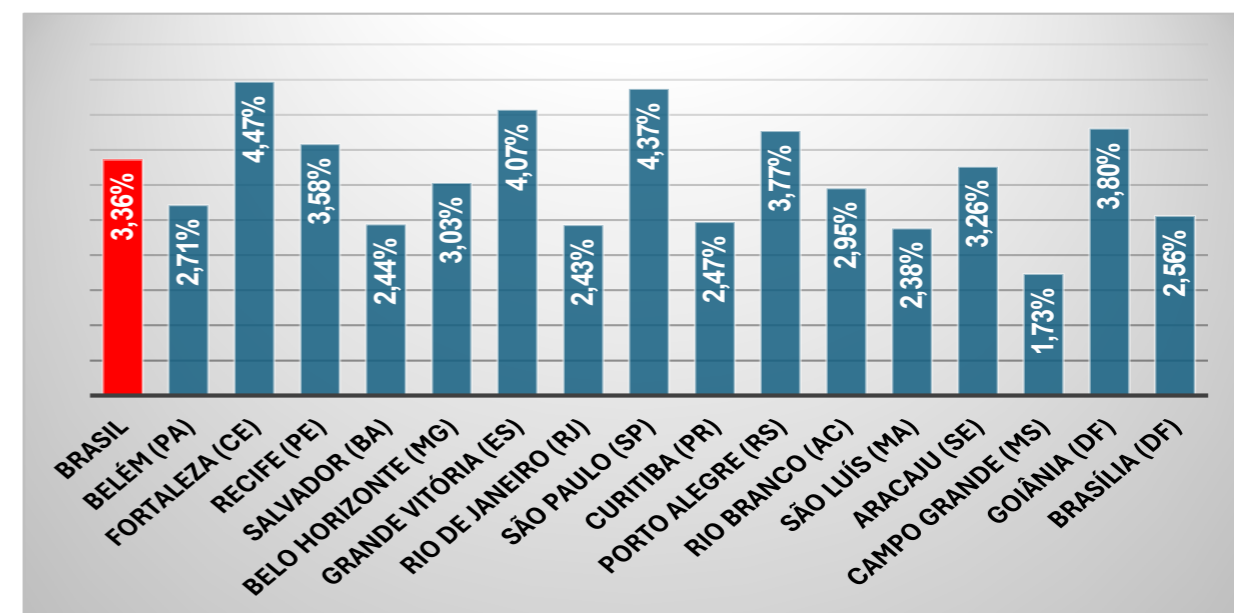
**7,00%**  
Maior percentual de reajuste em fevereiro/26

Pisos Salariais (fevereiro/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.620,82	R\$ 2.189,97
Meio Oficial	R\$ 1.666,48	R\$ 2.147,43
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 2.664,75
Mestre	R\$ 2.816,47	R\$ 5.566,29
Engenheiro	sem referência	sem referência

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

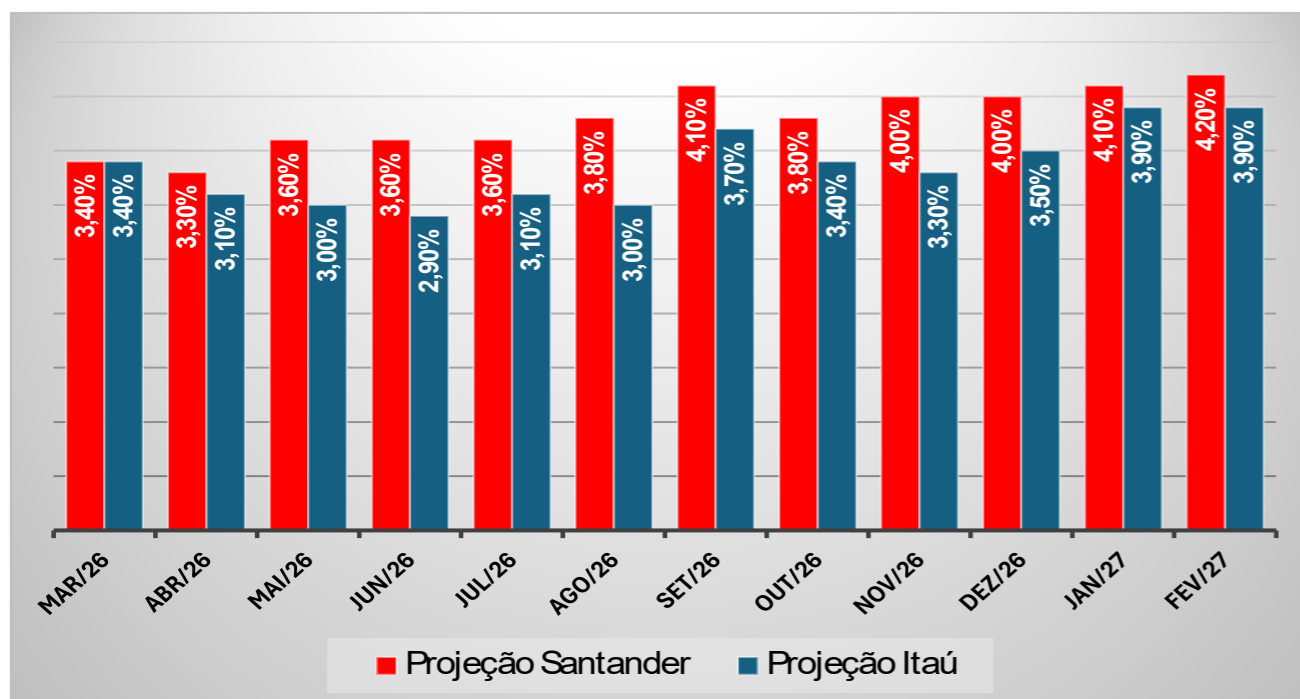


Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



### 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	4,0% <sup>(*)</sup>	3,40%	2,50%	R\$ 1.726,36
R\$ 1.621,00	3,3% <sup>(**)</sup>	3,40%	2,50%	R\$ 1.715,01

(\*) Projeção Santander

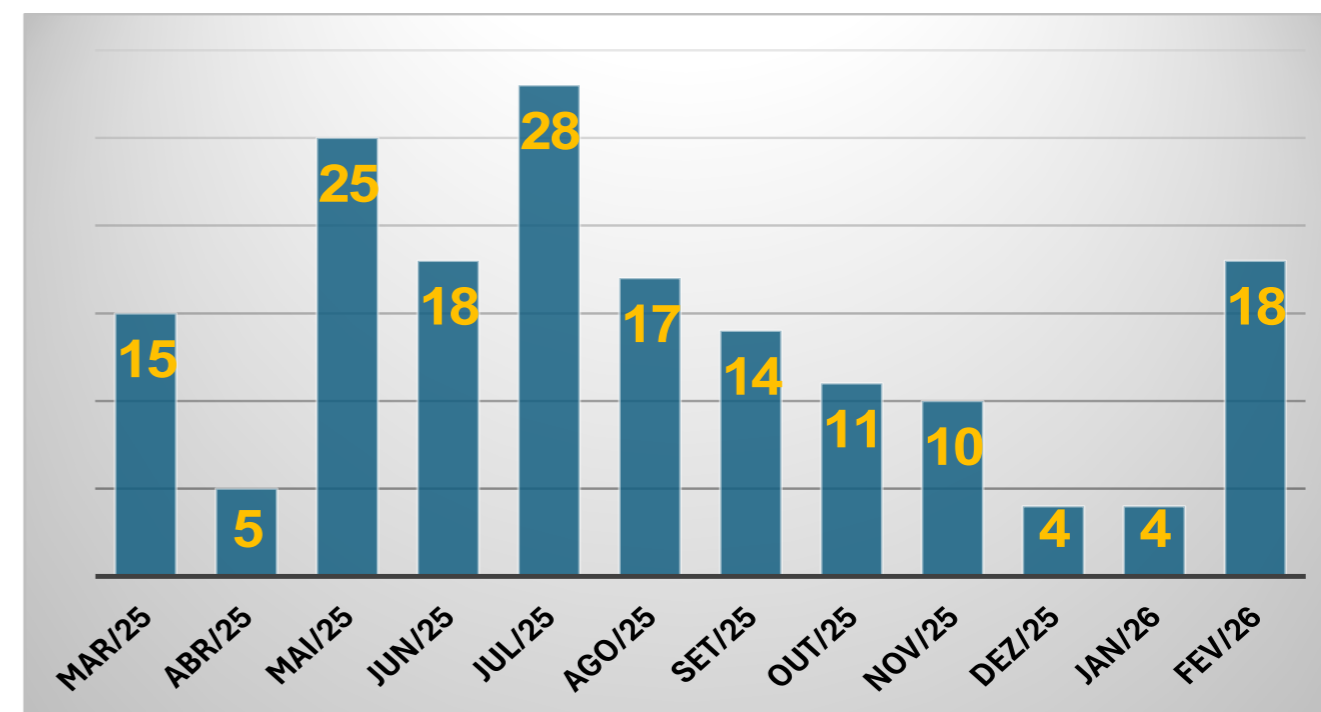
(\*\*) Projeção Itaú

**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.

### 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 fevereiro do corrente ano.

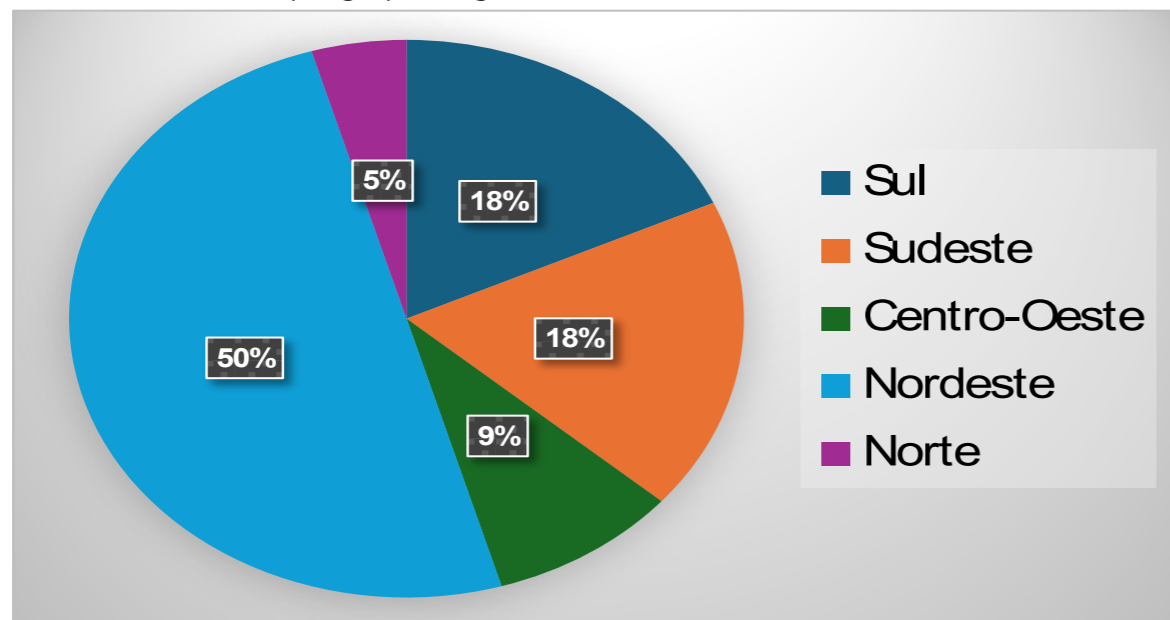
Ao todo, foram analisados 22 (vinte e dois) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de fevereiro de 2026:



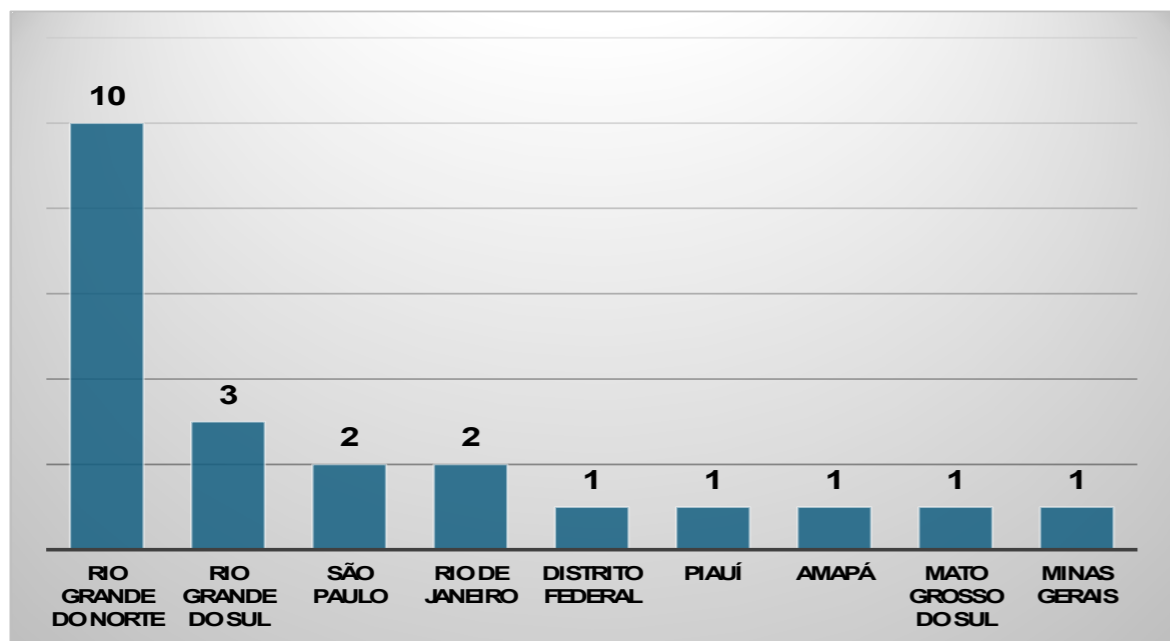
Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “11” foram na região nordeste, “4” na região sul, “4” na região sudeste, “2” na região centro oeste e “1” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro 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:

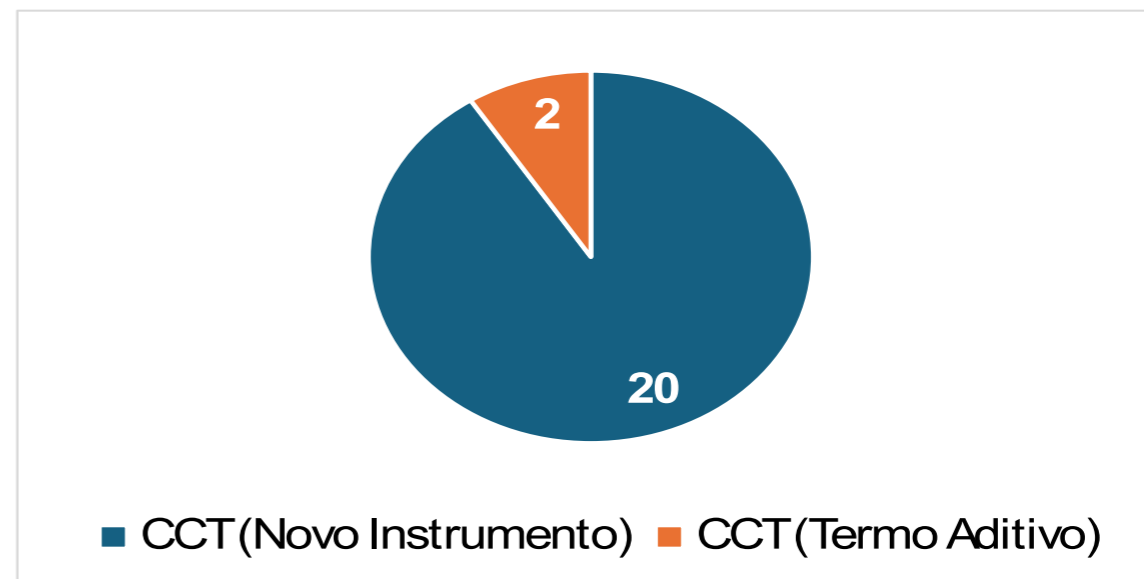


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:

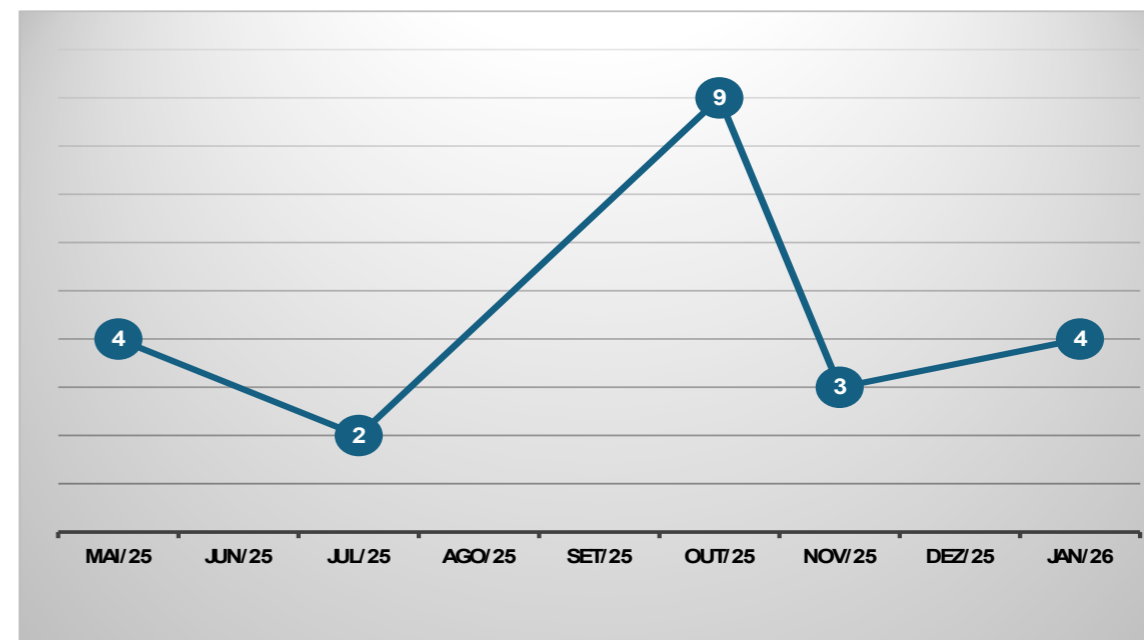


### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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

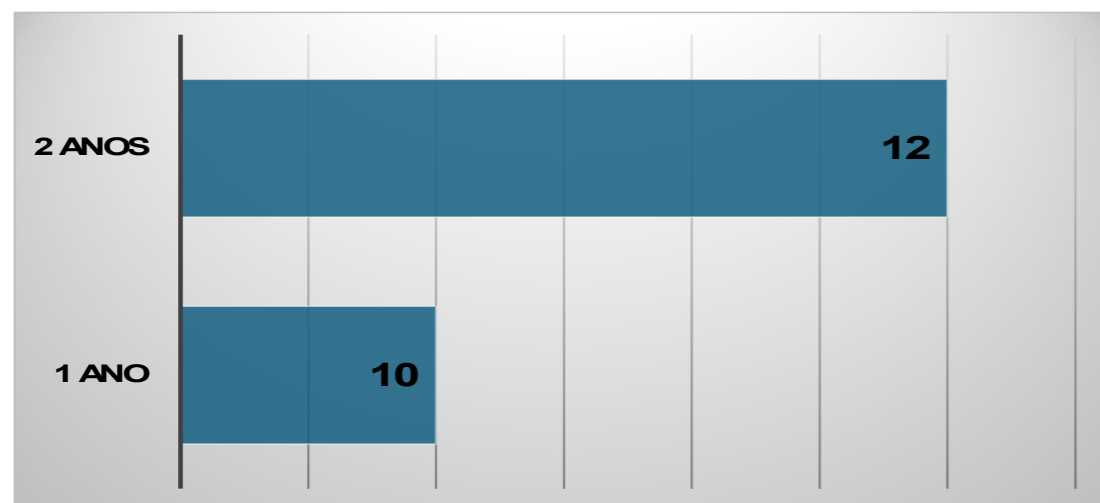


Foram encontradas 5 (cinco) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:

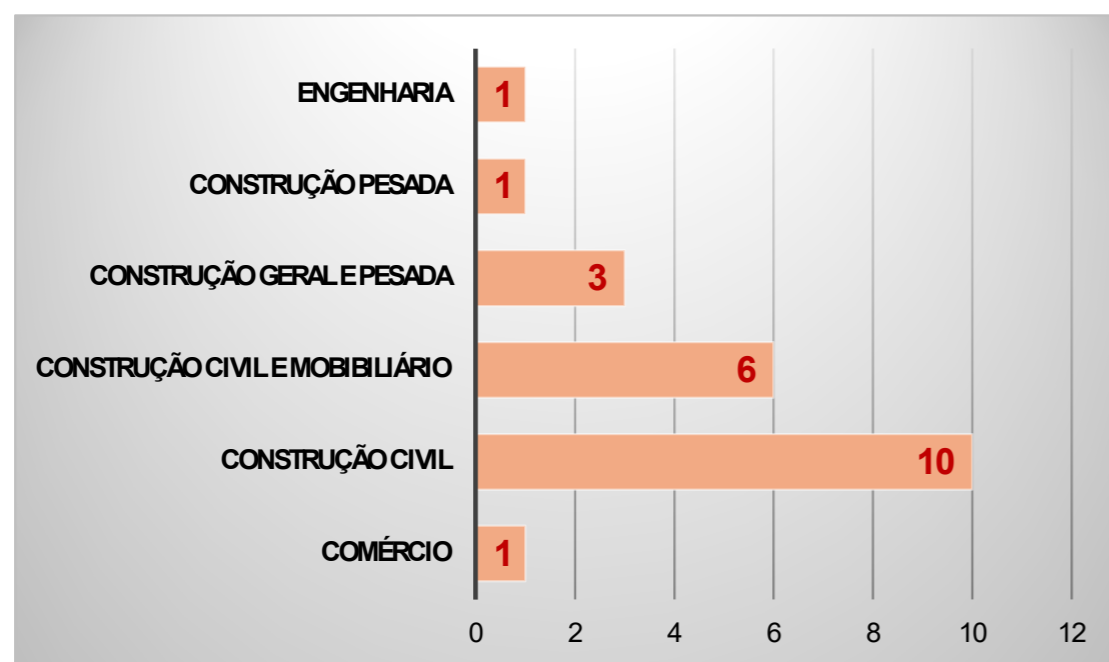


### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



Foram identificadas 6 (seis) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de fevereiro de 2026:

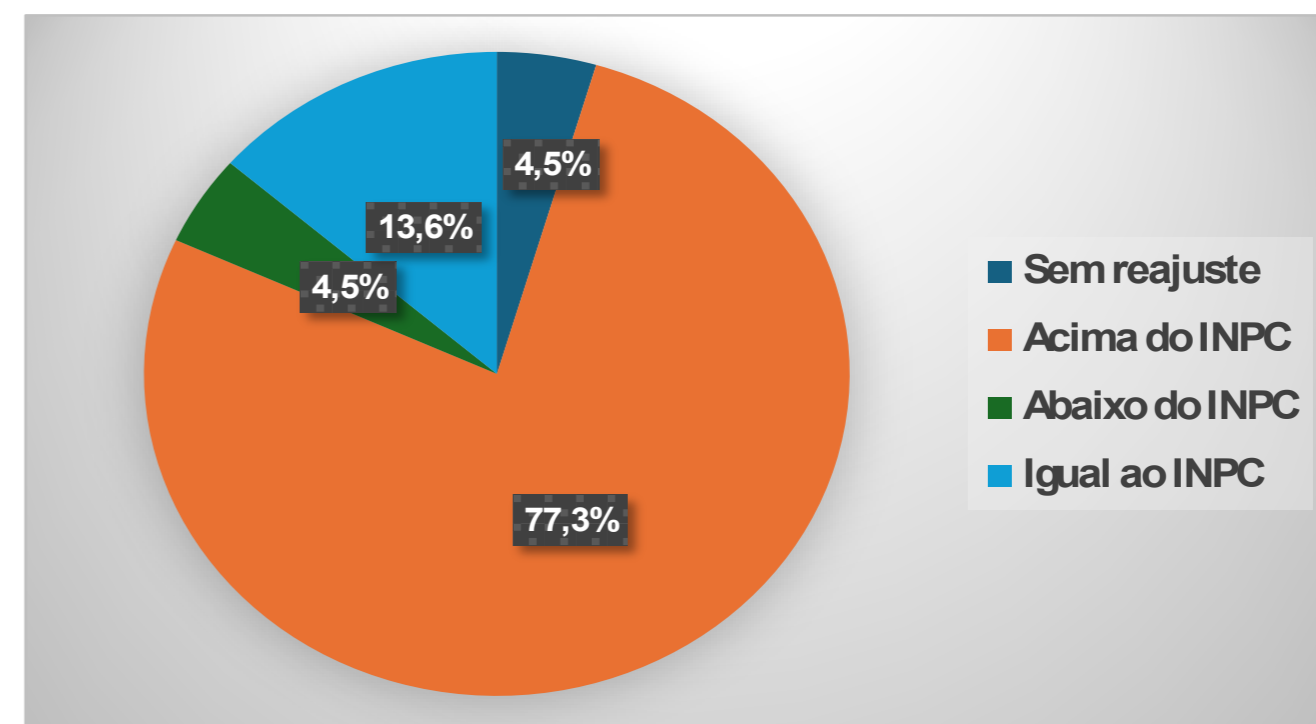


### PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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	288 dias
Mais Curto	17 dias
Média	3 meses e 6 dias

Das negociações analisadas, 17 (77,3%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 1 (4,5%) reajustou abaixo do INPC, 3 (13,6%) reajustaram igual ao INPC e 1 (4,5%) 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. Foi encontrado valor fixo de R\$ 469,13, para salários superiores a R\$ 7.818,84. Foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 11.360,00 (onze mil trezentos e sessenta reais).

### PISO SALARIAL

Dos 22 (vinte e dois) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a fevereiro 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 (22 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
<b>Servente</b>	<b>R\$ 1.620,82</b>	<b>R\$ 2.189,97</b>	<b>35,11%</b>
<b>Meio Oficial</b>	<b>R\$ 1.666,48</b>	<b>R\$ 2.147,43</b>	<b>28,86%</b>
<b>Oficial</b>	<b>R\$ 1.949,15</b>	<b>R\$ 2.664,75</b>	<b>36,71%</b>
<b>Mestre</b>	<b>R\$ 2.816,47</b>	<b>R\$ 5.566,29</b>	<b>97,63%</b>

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

### Principais Benefícios

A análise consolidada dos instrumentos coletivos do setor da construção civil evidencia um padrão negocial relativamente homogêneo entre as diferentes bases territoriais e entidades sindicais, com forte ênfase na estruturação dos pisos salariais por função e na valorização da qualificação profissional. As convenções e termos aditivos analisados apresentam tabelas detalhadas de remuneração, distinguindo níveis ocupacionais como servente, auxiliar, meio oficial, profissional qualificado, encarregado e mestre de obras, além de funções técnicas específicas, o que demonstra elevado grau de maturidade na organização das carreiras dentro do setor.

Esse desenho, presente de forma muito clara em Mato Grosso do Sul, no Amapá, no Rio Grande do Sul, em Minas Gerais e em São Paulo, cumpre dupla função: de um lado, garante previsibilidade mínima remuneratória; de outro, exige das empresas rigoroso enquadramento funcional, sob pena de gerar controvérsias sobre diferenças salariais, reenquadramentos indevidos e reflexos em parcelas acessórias.

Em Mato Grosso do Sul, por exemplo, há uma estrutura escalonada entre Ajudante I, Ajudante II, Qualificados I, II e III, além de Encarregado de Campo, com classificação automática do ajudante que completa um ano na função, o que é juridicamente relevante porque reduz a discricionariedade empresarial futura e pode servir de fundamento para cobranças automáticas de reenquadramento. Em Minas Gerais, a convenção combina reajuste geral de 4,49% com índice superior de 6,49% para servente e vigia, além de pisos específicos por função, sinalizando uma política negocial de maior proteção à base da pirâmide ocupacional. Em São Paulo, o instrumento de grandes estruturas diferencia pisos de trabalhadores não qualificados, qualificados e qualificados de montagem industrial, com reajuste de 6% até determinado teto e valor fixo acima dele, modelo que favorece previsibilidade orçamentária e gestão de massa salarial.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Outro aspecto relevante é a padronização dos valores em diferentes instrumentos firmados no mesmo Estado, especialmente no Rio Grande do Norte, o que indica coordenação institucional entre as entidades sindicais patronais e laborais. Essa uniformização contribui diretamente para a previsibilidade de custos e para a concorrência equilibrada entre empresas do setor.

Adicionalmente, os instrumentos contemplam regimes específicos de trabalho para determinadas funções, como os vigias, com previsão de jornada diferenciada, inclusive em escala 12x36, reforçando a utilização da negociação coletiva como mecanismo legítimo de adaptação às necessidades operacionais do setor.

Além dos pisos, nota-se que os principais benefícios econômicos não se limitam ao salário-base. Em Santa Maria/RS, a convenção assegura quinquênio de 5% acima dos pisos normativos para cada cinco anos de vínculo contínuo, o que traduz verdadeiro adicional por tempo de serviço de matriz convencional, relevante para retenção de mão de obra e para o custo de longo prazo das empresas. O mesmo instrumento prevê, ainda, que o período de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho inferior a 185 dias será considerado como tempo de serviço para cálculo da gratificação natalina, ampliando a proteção do empregado além do núcleo estritamente legal. Também em Santa Maria, trabalhadores que exercem atividades em andaimes suspensos ou em altura recebem acréscimos de 15% ou 20% sobre o salário-base, parcela que, embora relacionada à condição de trabalho, na prática integra o conjunto dos benefícios econômicos centrais do instrumento.

No campo da alimentação, os instrumentos analisados mostram que o benefício alimentar assumiu papel estrutural nas negociações coletivas. Em Mato Grosso do Sul, a cesta básica ou o auxílio-alimentação pode chegar ao valor mínimo de R\$ 430,00, com previsão expressa de natureza não salarial, mas condicionado ao labor superior a vinte dias no mês e sujeito a restrições em caso de advertência, punição disciplinar ou faltas injustificadas. Trata-se de cláusula com forte impacto prático, pois alia incentivo à assi-

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

duidade a um benefício relevante, mas também cria zona potencial de litígio quando o desconto ou a supressão do benefício não observar estritamente os gatilhos convencionais. Em outro instrumento do Sul Fluminense/RJ, há previsão de café da manhã e almoço, com valores mínimos substitutivos em ticket ou vale, o que reforça o caráter de benefício essencial à execução do trabalho, especialmente em obras industriais e frentes externas.

Também merecem destaque os benefícios relacionados a moradia, transporte e retorno do trabalhador deslocado. No Sul Fluminense/RJ, ao empregado alojado na obra e dispensado sem justa causa assegura-se permanência no alojamento e direito às refeições até o dia seguinte ao pagamento da rescisão, vedada a desocupação antecipada, o que funciona como importante proteção social em contextos de deslocamento geográfico.

Em Santa Maria/RS, o empregado contratado em outra cidade ou estado, cuja passagem de ida tenha sido custeada pela empresa, tem garantida a passagem de retorno à cidade de origem quando dispensado sem justa causa em até noventa dias da contratação. Essas cláusulas revelam que, em setores com grande mobilidade de mão de obra, a negociação coletiva passou a absorver custos logísticos e de transição contratual que, na ausência de previsão expressa, tenderiam a gerar conflitos judiciais.

Sob a ótica empresarial, os principais benefícios econômicos encontram-se adequadamente calibrados, assegurando remuneração compatível com o mercado e, ao mesmo tempo, preservando a sustentabilidade das empresas, especialmente em um setor caracterizado por elevada sensibilidade a custos operacionais.

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

### Outros Benefícios

No bloco dos benefícios acessórios ou complementares, as convenções analisadas mostram um repertório variado, fortemente conectado à gestão de produtividade, permanência e clima organizacional. Em Santa Maria/RS, há prêmio assiduidade e pontualidade, representado por cesta básica de valor aproximado de R\$ 230,00, com possibilidade de substituição, a critério do empregador, por convênio médico, odontológico ou seguro de vida. Do ponto de vista jurídico, a cláusula é interessante porque permite à empresa modular o benefício conforme sua política interna, sem perder a proteção convencional mínima, e ao mesmo tempo indica uma tentativa negociada de afastar a integração salarial dessas utilidades. Essa elasticidade pode ser vantajosa para a gestão empresarial, mas demanda documentação clara sobre a modalidade efetivamente adotada, para evitar alegações de tratamento desigual ou alteração contratual lesiva.

Em outro instrumento do Sul Fluminense/RJ, há previsão de prêmio aposentadoria equivalente a um ou dois salários-base, conforme o tempo de serviço prestado à empresa. Embora não seja um benefício universal e periódico, trata-se de vantagem importante do ponto de vista de retenção e valorização da permanência, com claro conteúdo de reconhecimento institucional do vínculo duradouro. No mesmo instrumento, a PLR torna-se obrigatória para empresas no interior das indústrias que ainda não tenham acordo próprio formalizado, sob pena de multa em favor dos empregados. Essa previsão é tecnicamente relevante porque transforma a ausência de implementação de PLR em custo concreto, funcionando como indução negociada para formalização de mecanismos de participação nos resultados por acordo coletivo específico.

Há ainda benefícios de caráter mais recomendatório, mas que sinalizam tendências importantes. No instrumento do Sul Fluminense/RJ, recomenda-se que as empresas implementem plano de saúde ou odontológico, em conjunto ou separadamente, com

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

custeio principal do empregado e possibilidade de subsídio patronal de até 90%. A redação não impõe obrigação universal, mas legitima convencionalmente a adoção do benefício e fornece uma moldura para sua operacionalização, reduzindo o risco de futuras impugnações quanto à licitude do rateio. Em convenção do Rio Grande do Sul, os benefícios como alimentação, transporte, EPIs, uniformes, planos de saúde, seguros de vida e cursos de capacitação são expressamente qualificados como indispensáveis à operação empresarial e sem natureza salarial, numa tentativa de blindagem preventiva contra pedidos de integração remuneratória. Essa técnica redacional, embora útil, não elimina por si só todo risco de discussão judicial, mas fortalece a defesa patronal quando houver coerência entre a cláusula e a prática efetiva da empresa.

Também aparecem benefícios voltados a situações específicas da vida do trabalhador. Em Minas Gerais, há abono de falta para acompanhamento de filho menor de até dez anos ou filho excepcional, uma vez por mês, mediante comunicação e comprovação médica. Já em São Leopoldo/RS, observa-se disciplina flexível de férias, inclusive antecipação antes do período aquisitivo completo, desde que a pedido do empregado, além de autorização excepcional de início de férias em datas específicas do final de 2026. Embora não sejam benefícios financeiros clássicos, tais previsões impactam diretamente a gestão de pessoal e representam vantagens convencionais que ampliam a autonomia das partes para organizar o contrato de trabalho em moldes menos rígidos que o padrão legal.

No campo dos benefícios indiretos e cláusulas acessórias, os instrumentos coletivos seguem a tradição do setor da construção civil de estabelecer condições mínimas relacionadas à alimentação, transporte e organização do trabalho, ainda que com variações pontuais entre os instrumentos.

### Segurança e Saúde no Trabalho

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No eixo de Segurança e Saúde no Trabalho, os instrumentos anexados revelam um bloco normativo robusto, que mescla simples reprodução de deveres legais com ampliações negociais relevantes. Em São Leopoldo/RS, por exemplo, há obrigação de fornecimento de água potável, instalações sanitárias e material de primeiros socorros em canteiros de obra com mais de vinte empregados, além do fornecimento gratuito de uniformes e EPIs quando exigidos. A mesma convenção prevê a possibilidade de constituição de SESMT comum e de realização de SIPAT comunitária, organizada pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas, solução que pode ser especialmente útil para empresas de menor porte ou com pulverização territorial de obras, permitindo racionalização de custos e ganho de conformidade.

No Amapá, a disciplina de SST é ainda mais detalhada em alguns pontos. As empresas e trabalhadores se comprometem a observar estritamente as normas de higiene e segurança, cabendo à empresa promover treinamento sobre uso de EPI, mapeamento de riscos ambientais e informação sobre áreas perigosas ou insalubres. Há, ainda, padrão de higiene para banheiros, com separação por sexo quando cabível, armários individuais e fornecimento de água gelada ou em condição de potabilidade adequada. Soma-se a isso a possibilidade de acompanhamento sindical das eleições da CIPA, com antecedência mínima de dez dias, realização periódica de treinamentos de combate a incêndio, higiene, segurança e matéria técnica, além de obrigação de emissão da CAT em até 24 horas e fornecimento do PPP, AAS e RSC por ocasião da rescisão. Esse conjunto demonstra um ambiente convencional que amplia a densidade do compliance em SST e eleva significativamente a necessidade de gestão documental pelas empresas.

Em Santa Maria/RS, além do fornecimento de EPIs com CA e recomendação de utilização de cinto tipo paraquedas, a convenção admite expressamente a justa causa em caso de não uso ou uso inadequado dos equipamentos de proteção, o que fortalece a posição patronal na gestão disciplinar de SST, desde que haja prova de entrega, treinamento e fiscalização. O instrumento também exige campanha de liberação em elevadores de carga, primeiros socorros em canteiros, aceitação de atestados segundo regras convencionais e, em uma das convenções, comunicação do nome do engenheiro de segurança

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

ao sindicato profissional, bem como acesso do serviço médico/odontológico volante da entidade laboral às obras, mediante solicitação prévia. Tais previsões, embora ampliem o controle social e sindical sobre o ambiente de trabalho, também funcionam como parâmetros objetivos de boa-fé e transparência empresarial.

Em São Paulo, no instrumento de grandes estruturas, chama atenção o alto grau de exigência documental imposta a contratadas e subcontratadas dentro do canteiro, com menção expressa à necessidade de ART, registro de técnico de segurança, CIPA atualizada, comprovantes de entrega de EPIs, uniformização, crachás, exames periódicos e integração prévia junto ao SEESMT da contratante antes do início dos serviços. Embora parte dessas exigências esteja associada à dinâmica da contratante e da cadeia produtiva, o efeito jurídico é inequívoco: reforço do dever de governança sobre terceiros, mitigação de riscos de responsabilização solidária e criação de um verdadeiro filtro documental de acesso à obra. Trata-se de um modelo negocial fortemente orientado à prevenção de acidentes e à rastreabilidade da conformidade.

Por fim, nota-se que algumas cláusulas procuram delimitar a natureza jurídica de benefícios ligados à saúde e segurança. Em instrumentos do Rio Grande do Sul, alimentação, transporte, EPIs, EPCs, uniformes, planos de saúde, seguros e cursos de capacitação são descritos como insumos operacionais e não componentes do salário. Embora essa blindagem convencional não afaste automaticamente o exame judicial do caso concreto, ela é tecnicamente útil para sustentar a natureza indenizatória e instrumental desses dispêndios, sobretudo quando a empresa mantém coerência entre a cláusula, a contabilização interna e a prática cotidiana de concessão.

## Relações Sindicais

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No campo das relações sindicais, as convenções demonstram especial preocupação com dois temas: custeio sindical e formalização das rescisões contratuais. Quanto à contribuição assistencial ou negocial dos trabalhadores, observa-se diversidade de modelos, mas com alguns elementos recorrentes: previsão expressa do desconto, definição de prazo para oposição, obrigação de repasse pela empresa e tentativa de deslocar ao sindicato laboral a responsabilidade por eventual repetição de indébito.

Em Mato Grosso do Sul, a contribuição negocial corresponde a seis horas normais de trabalho de cada empregado, descontada quando do pagamento do reajuste salarial ou de rescisões complementares, com transferência do ônus integral para a empresa caso esta deixe de efetuar o desconto.

Em Minas Gerais, a cláusula é mais detalhada: assegura oposição individual em até 45 dias após a assinatura da convenção, impõe ao sindicato profissional a comunicação às empresas em 48 horas, exige remessa mensal de comprovante de depósito e relação nominal dos empregados descontados e determina que o sindicato laboral responda regressivamente por reclamações decorrentes do desconto. Esse desenho revela preocupação evidente com a compatibilização da cobrança com o direito de oposição e com a jurisprudência constitucional, ao mesmo tempo em que cria uma trilha documental importante para reduzir exposição empresarial.

Nos instrumentos de Santa Maria/RS, a contribuição negocial laboral também é cercada por disciplina formal, com previsão de prazo de oposição inclusive para empregados admitidos no curso da vigência, possibilidade de oposição por carta registrada e expressa assunção, pela entidade sindical laboral, da responsabilidade por devolução dos valores em caso de condenação judicial da empresa. Paralelamente, a convenção institui contribuição assistencial patronal de 1% sobre a folha de pagamento, vedado qualquer repasse ao trabalhador, com apuração semestral.

Em Mato Grosso do Sul, também há contribuição assistencial patronal para empresas não associadas, assegurado direito de oposição formal em trinta dias. Sob perspectiva

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

técnica, essas cláusulas reforçam a necessidade de as empresas diferenciarem com absoluta precisão o que é desconto laboral do que é obrigação patronal própria, evitando qualquer repasse indevido ao empregado, o que poderia ensejar nulidade da cobrança e passivo trabalhista.

No Rio Grande do Norte, os instrumentos coletivos de trabalho preveem também a contribuição assistencial ou negocial, embora os trechos disponibilizados não tragam a cláusula completa, uma vez que é prática recorrente nesse tipo de cláusula a previsão de desconto em favor da entidade sindical, geralmente condicionado ao direito de oposição do trabalhador, conforme entendimento consolidado do STF (Tema 935) e da jurisprudência do TST. A validade dessas cláusulas depende, portanto, da observância rigorosa dos requisitos formais, especialmente a garantia de oposição individual e prévia ciência do trabalhador.

Para uma maior segurança jurídica, é essencial que tais cláusulas estejam redigidas de forma clara e objetiva, evitando responsabilização das empresas por descontos indevidos. A tendência observada nesses instrumentos é de alinhamento com a jurisprudência recente, o que reduz riscos de passivo.

No tocante às homologações de rescisão, os instrumentos revelam diferentes graus de intensidade regulatória. Em Mato Grosso do Sul, a homologação de contrato superior a um ano “deverá” ser feita no sindicato profissional, inclusive com previsão de atendimento agendado, carta de preposto e certidão sindical de ausência do empregado. Trata-se de cláusula que, embora dialogue com a prática anterior à Reforma Trabalhista, confere ao sindicato papel ativo de assistência e ressalva, impondo às empresas uma rotina formal adicional.

No Amapá, a disciplina é ainda mais densa: o pagamento das verbas rescisórias, nas hipóteses em que a homologação seja obrigatória segundo a convenção, somente tem validade se feito por cheque nominal entregue no ato homologatório ou depósito comprovado no momento da homologação; as rescisões por acordo do art. 484-A da CLT so-

## COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

mente terão validade se homologadas pelo sindicato, independentemente do tempo de serviço, salvo contrato de experiência; e o atraso imputável ao empregador pode gerar, além da multa do art. 477, §8º, indenização substitutiva do seguro-desemprego quando a mora inviabilizar a habilitação do trabalhador por mais de 120 dias. Esse é um desenho nitidamente protetivo e de forte protagonismo sindical.

Já em Santa Maria/RS, a redação é mais branda: as rescisões de contratos com mais de um ano serão preferencialmente submetidas à homologação do sindicato dos trabalhadores, e a quitação anual do art. 507-B da CLT também será prestada preferencialmente com assistência sindical, inclusive quanto a empreiteiros e subempreiteiros.

Esse modelo é mais flexível e compatível com a lógica pós-Reforma, pois não transforma toda rescisão em ato necessariamente sindicalizado, mas preserva a possibilidade de assistência como elemento de segurança jurídica quando conveniente às partes. Em termos práticos, entre os modelos encontrados, este parece o mais equilibrado, por não inviabilizar a gestão rescisória ordinária e, ao mesmo tempo, permitir reforço de segurança documental em contratos de maior sensibilidade.

As “Relações Sindicais” demonstram um movimento claro de formalização e rastreabilidade, sobretudo nas contribuições assistenciais/negociais e nos procedimentos de homologação de rescisões. O resultado prático, sob a ótica empresarial, é a necessidade de estruturas internas mais maduras de compliance trabalhista, com integração entre jurídico, RH, SST e financeiro, porque boa parte do risco não decorre apenas do descumprimento material da cláusula, mas da ausência de prova documental, de fluxos internos padronizados e de governança sobre terceiros e subempreiteiros.

## PANORAMA CONVENÇÕES

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Stellantis Automóveis Brasil Ltda., dona da fábrica da Fiat em Betim (MG), a pagar horas extras relacionadas ao tempo gasto por um operador industrial para troca de uniforme e deslocamentos entre a portaria e o setor de trabalho. Embora a norma coletiva não admita como tempo à disposição da empresa os minutos usados pelo trabalhador para o cafezinho e a solução de questões bancárias pessoais, o colegiado entendeu que a medida não pode atingir atividades que são do interesse do empregador.

Em sua defesa, a montadora sustentou que o empregado não era obrigado a usar o transporte especial, tomar lanche ou café no refeitório nem tomar banho e vestir o uniforme nos vestiários do trabalho. Para a Stellantis, o operador optou por utilizar essas benesses oferecidas por ela.

A 1ª Vara do Trabalho de Betim (MG) deferiu o pagamento do período superior a 10 minutos diários como extra. De acordo com a sentença, somente o café, no início da jornada, e o banho, ao final, podem ser considerados como atividades particulares, de conveniência dos empregados, e ficam fora da jornada, conforme estabelecido na norma coletiva. A uniformização e os deslocamentos internos, por sua vez, foram considerados atos realizados em benefício da empresa antes da marcação de ponto.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região afastou a condenação, com o entendimento de que também esse tempo era destinado a atividades de interesse próprio do empregado.

Para o ministro Hugo Scheuermann, relator do recurso de revista do trabalhador, é impróprio utilizar a cláusula coletiva que trata do tempo para fins particulares para abranger atividades necessárias à realização dos serviços e feitas no interesse exclusivo da empresa, como o deslocamento interno e a troca de uniforme. De acordo com a decisão, 10 minutos diários para esses preparativos não serão considerados como tempo de trabalho, sendo o limite de 5 minutos na entrada e na saída, nos termos do artigo 58, parágrafo 1º, da CLT.

## PANORAMA CONVENÇÕES

Por maioria, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o compromisso arbitral firmado entre a CACTVS Instituição de Pagamento S.A., de São Paulo (SP), e um diretor de tecnologia da informação. O entendimento foi de que o acordo tem validade jurídica, ainda que não houvesse cláusula compromissória de arbitragem no extinto contrato de trabalho.

A Lei de Arbitragem (Lei 9.307/96) faz uma distinção clara entre cláusula compromissória e compromisso arbitral. A primeira é uma previsão feita antes do conflito existir, ou seja, preventiva, enquanto a segunda é feita depois que o conflito já existe.

Antes, a arbitragem só podia ser usada para resolver conflitos coletivos no trabalho. Mas a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu na CLT o artigo 507-A, que permite a inserção de uma cláusula de arbitragem em contratos individuais, desde que alguns requisitos sejam cumpridos - entre eles, iniciativa ou concordância expressa do empregado.

O primeiro e o segundo grau afastaram a validade do termo de sentença arbitral, por entenderem que o compromisso arbitral não tem validade se não houver cláusula compromissória no contrato.

No julgamento do recurso de revista, prevaleceu o voto do ministro Douglas Alencar, para quem não é preciso ter havido cláusula compromissória prévia contrato para submeter o conflito trabalhista ao sistema de arbitragem. Segundo ele, o objetivo do artigo 507-A da CLT é proteger o trabalhador no momento da contratação, quando ele está mais vulnerável.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região editou o Ato GP/VPJ nº 1, de 2 de fevereiro de 2026, publicado em 9/2/2026, regulamentando o procedimento dos dissídios coletivos no seu âmbito de competência. O ato fundamenta-se nos artigos 856 a 875 da CLT e artigo 114, §§2º e 3º da CF e, também no disposto pela Lei de Greve.

## PANORAMA CONVENÇÕES

O ato pretende regulamentar, conforme diz a notícia, “as condutas obrigatórias dos sujeitos da relação processual nos dissídios coletivos de trabalho, bem como as regras procedimentais para instauração dos diferentes dissídios (de greve, econômico, de natureza jurídica e de revisão) e também para ação anulatória de normas coletivas e para protesto judicial.”

A validade de cláusulas inseridas em norma coletiva depende da aprovação em assembleia geral especificamente convocada para esse fim. A ausência do tema na pauta do edital de convocação viola o artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornando a deliberação inválida e a cobrança inexigível.

Com base neste entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) manteve uma decisão que desobrigou uma empresa de despachos aduaneiros de cumprir uma cláusula de convenção coletiva, firmada pelo Sindicato do Comércio Exterior (Sindicomis Nacional), por causa de vícios em sua aprovação.

O caso envolve a validade de uma norma coletiva que instituiu o “Programa de Promoção da Saúde Mental e do Bem-Estar”, obrigando as empresas do setor a recolherem valores mensais por empregado ao sindicato. A empresa ajuizou ação para não ser submetida à cobrança, apontando irregularidades no processo de negociação.

A empresa sustentou que a criação da taxa e do programa não constava na pauta da assembleia que aprovou a convenção, impedindo a manifestação democrática da categoria.

Ao analisar o recurso, o relator, desembargador Celso Peel, rejeitou a tese do sindicato e se concentrou na irregularidade formal da convocação. O acórdão destacou que o artigo 612 da CLT exige que os sindicatos celebrem convenções mediante deliberação de assembleia “especialmente convocada para esse fim”. A análise documental provou que

## PANORAMA CONVENÇÕES

o edital não listava a criação da contribuição.

“O exame da pauta do edital de convocação da AGE referente às Convenções Coletivas 2024/2025 [...] denota a ausência de indicação do assunto relativo à cláusula sub examine (‘Programa de Promoção da Saúde Mental e do Bem-Estar dos trabalhadores’), em desacordo, pois, à dicção do citado artigo 612 da CLT”, afirmou o relator na decisão.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que uma empresa não associada não tem direito de votar em assembleia do sindicato patronal convocada para deliberar sobre convenção coletiva. A decisão foi unânime e relatada pelo ministro Alberto Balazeiro.

O pedido foi julgado improcedente na primeira e na segunda instância. Prevaleceu o entendimento de que o artigo 612 da CLT limita o voto, em assembleia destinada à deliberação de instrumentos coletivos, aos associados do sindicato, e que a liberdade de associação prevista na Constituição não obriga a entidade a estender aos não filiados os mesmos direitos internos dos associados.

Ao examinar o recurso da microempresa no TST, o relator, ministro Alberto Balazeiro, registrou que a decisão do TRT estava em conformidade com o artigo 612 da CLT e com o estatuto do sindicato, que restringe as votações em assembleia aos associados. O ministro citou precedentes em que o TST reconheceu que estender o direito de voto a empresas não associadas resultaria, na verdade, em interferência do Estado na organização sindical.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou o Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios numa ação coletiva movida contra o Banco Safra S.A. Segundo o colegiado, nas ações coletivas propostas por sindicato só há condenação em custas e honorários se for comprovada má-fé.

## PANORAMA CONVENÇÕES

O relator do recurso de revista do Safra, ministro Alberto Balazeiro, afirmou que, em regra, a pessoa jurídica precisa comprovar insuficiência de recursos para obter justiça gratuita. No entanto, destacou que o caso envolve uma ação coletiva e deve ser analisado conforme o microsistema de tutela coletiva — conjunto de normas formado pela conjugação do artigo 87 do Código de Defesa do Consumidor e do artigo 18 da Lei da Ação Civil Pública.

Segundo esses dispositivos, a parte autora só pode ser condenada ao pagamento de custas e honorários se houver comprovada má-fé. Como isso não ocorreu, foi mantida a isenção.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso da Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Nordeste (Fetessne) contra a extinção de uma ação civil pública em nome dos trabalhadores do Hospital Maria Lucinda, no Recife (PE). Segundo o colegiado, a federação só tem legitimidade para propor ação coletiva quando não houver sindicato representativo da categoria.

O relator, ministro Cláudio Brandão, observou que a Constituição Federal permite que os sindicatos ajam como substituto dos trabalhadores no interesse de toda a categoria. Por outro lado, em relação a ações ou dissídios coletivos, as federações têm legitimidade apenas residual, ou sejam, elas podem atuar apenas quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional (artigo 857, parágrafo único, da CLT).

Ainda de acordo com o ministro, o Supremo Tribunal Federal (STF) não admite a atuação de federação, na condição de substituta processual, na defesa direta de filiados a associações ou organizações sindicais filiadas a ela. “A legitimidade ampla prevista na Constituição se dirige unicamente aos sindicatos – entidades representativas de piso –, restringindo-se a extensão dessa prerrogativa às federações apenas quando a categoria profissional a elas vinculada não se encontrar organizada por sindicato, no âmbito de sua representação”, concluiu.



## 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