



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 065 | Março 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 **março de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de março 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

31

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

09

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em março/26

3,77%

INPC acumulado em 12 meses até março/2026

3

Instrumentos de março/26 são retroativos a maio de 2025

4,70%

Menor percentual de reajuste em março/25

6,79%

Maior percentual de reajuste em março/26

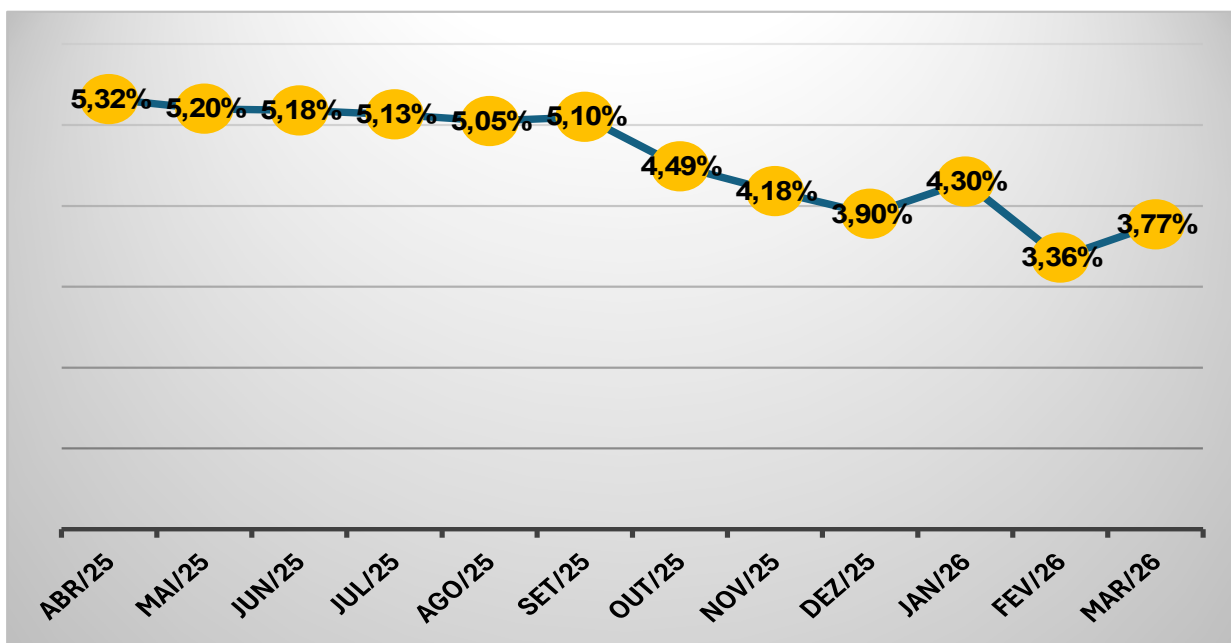
Pisos Salariais (março/2026)

Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.669,63	R\$ 2.356,00
Meio Oficial	R\$ 1.771,00	R\$ 2.479,40
Oficial	R\$ 2.259,40	R\$ 3.183,40
Mestre	sem referência	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

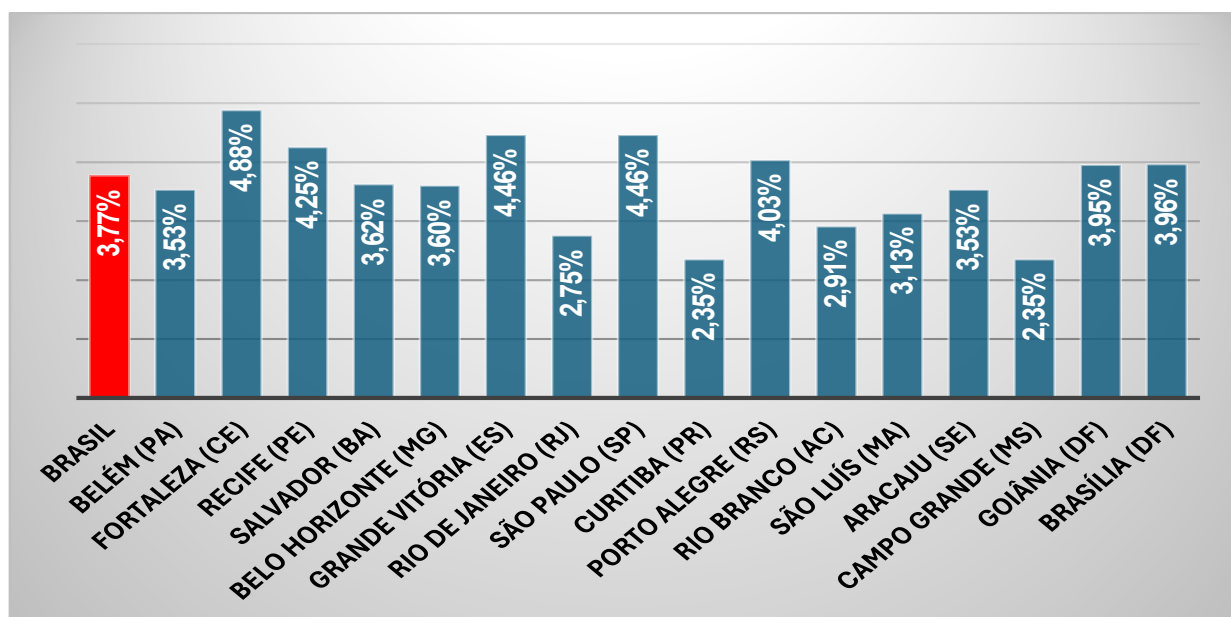
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



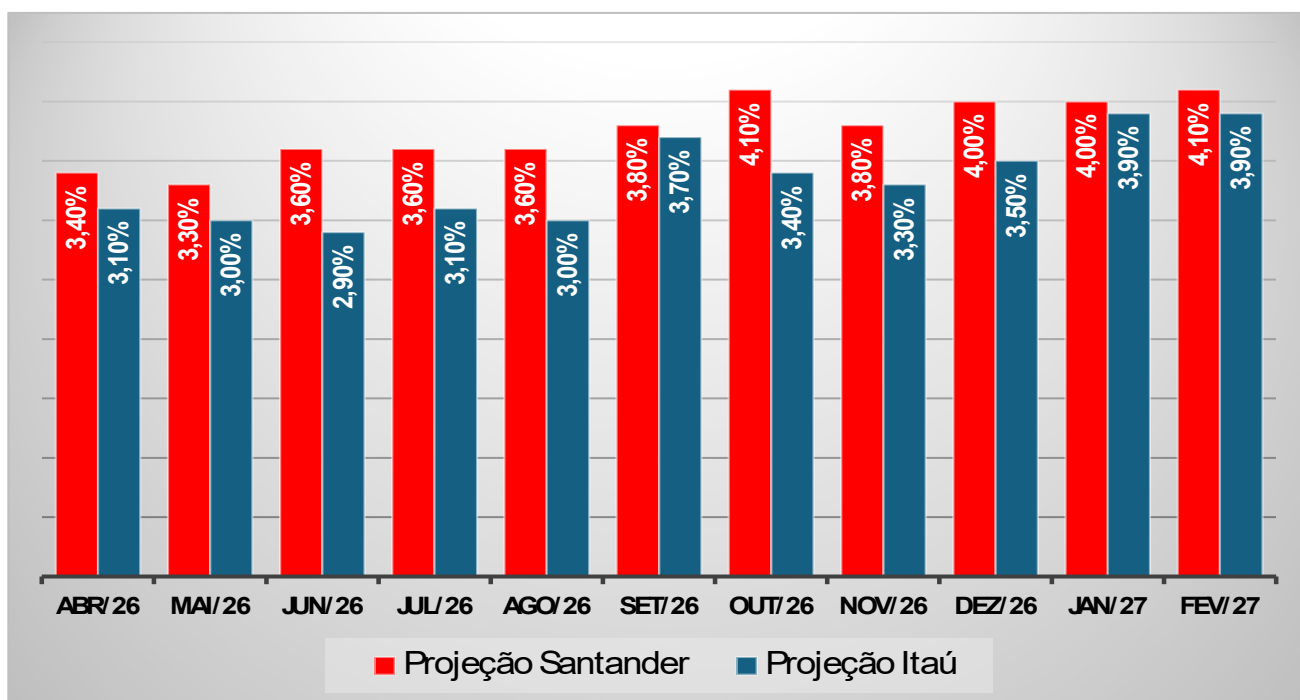
Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



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 onze 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%(*)	3,40%	2,50%	R\$ 1.721,50
R\$ 1.621,00	3,5%**	3,40%	2,50%	R\$ 1.718,26

(*) Projeção Santander

(**) Projeção Itaú

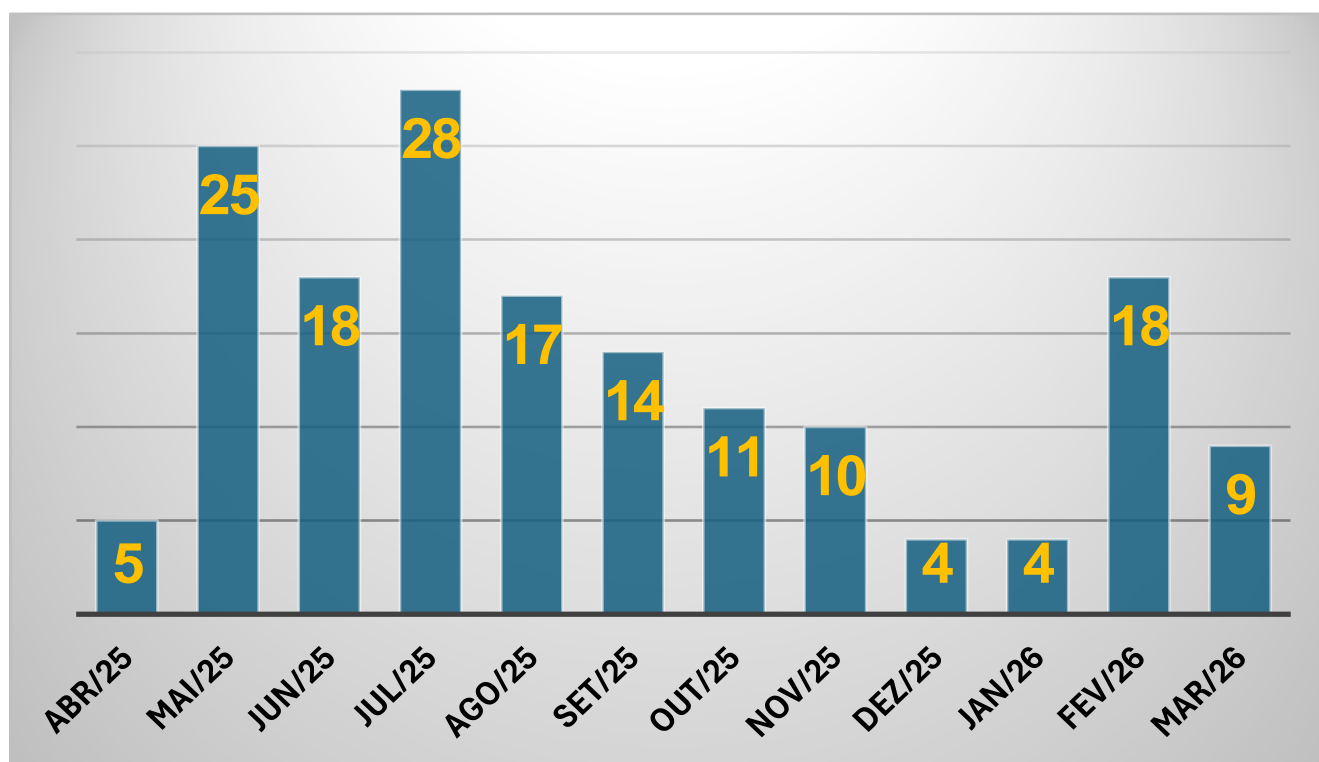
Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

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 março do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 31 (trinta e um) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2026:

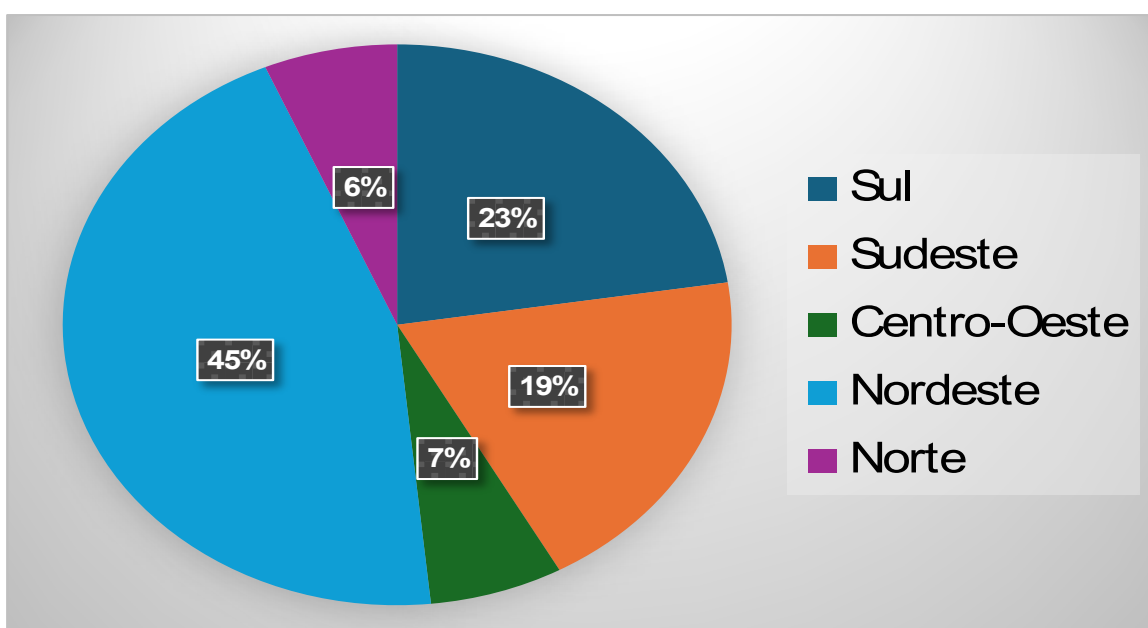


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “14” foram na região nordeste, “7” na região sul, “6” na região sudeste, “2” na região centro oeste e “2” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2026.

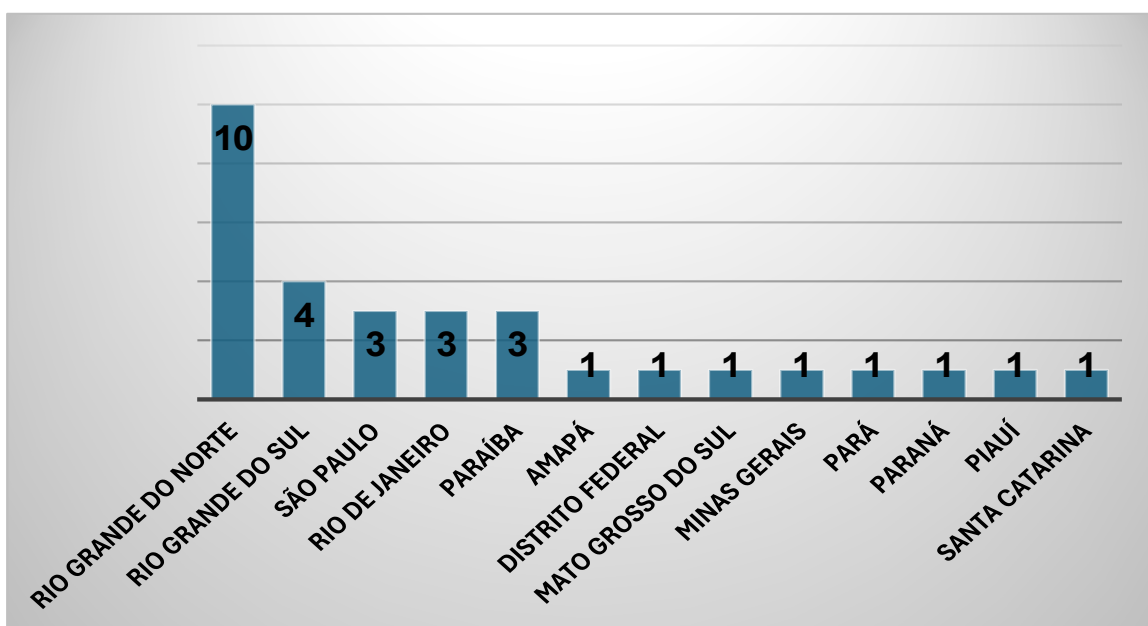
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



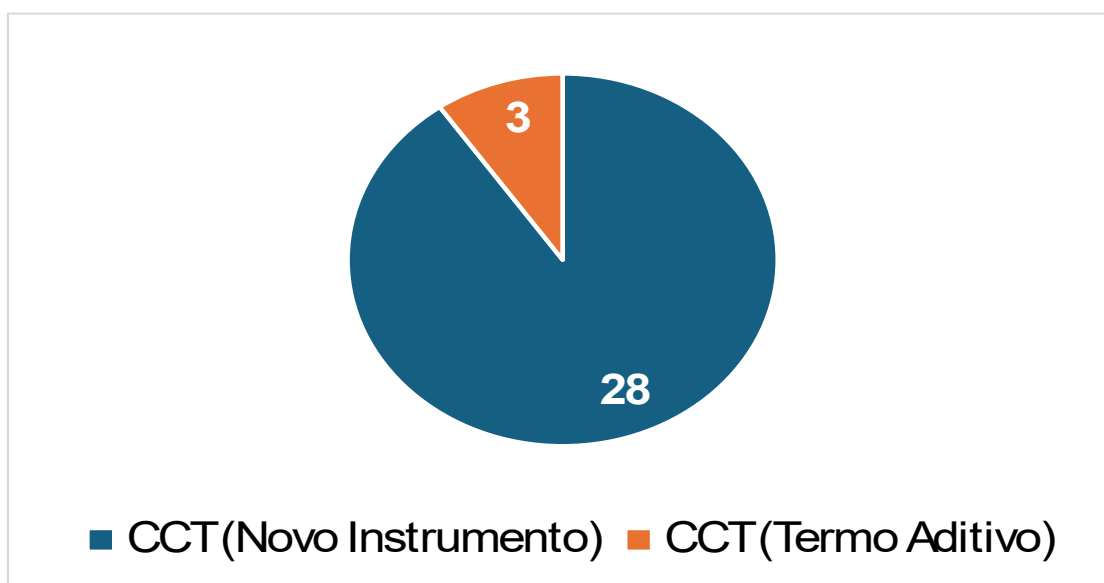
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



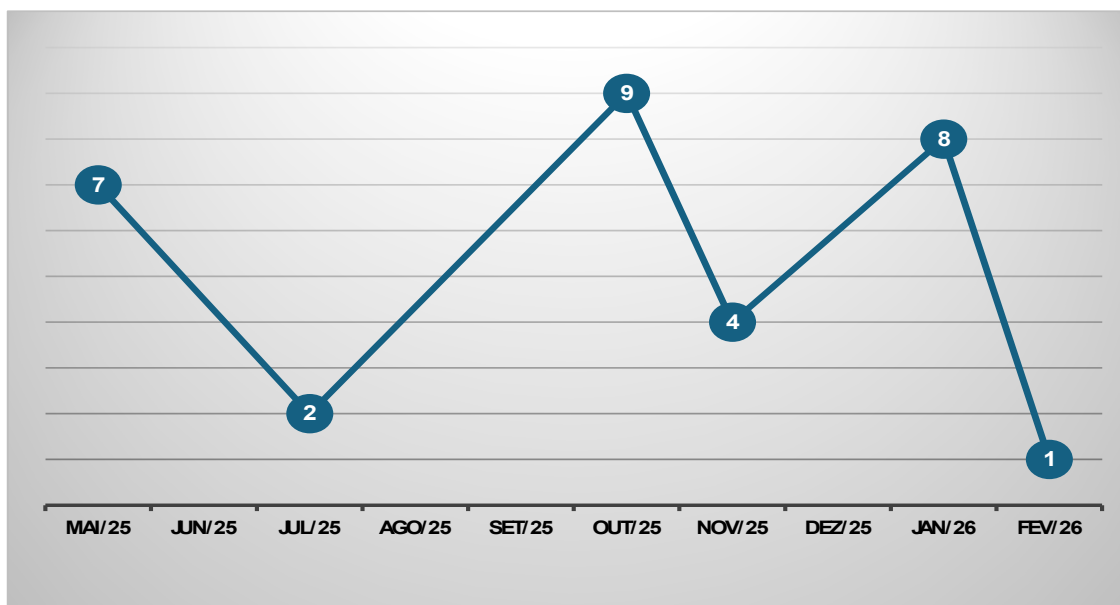
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



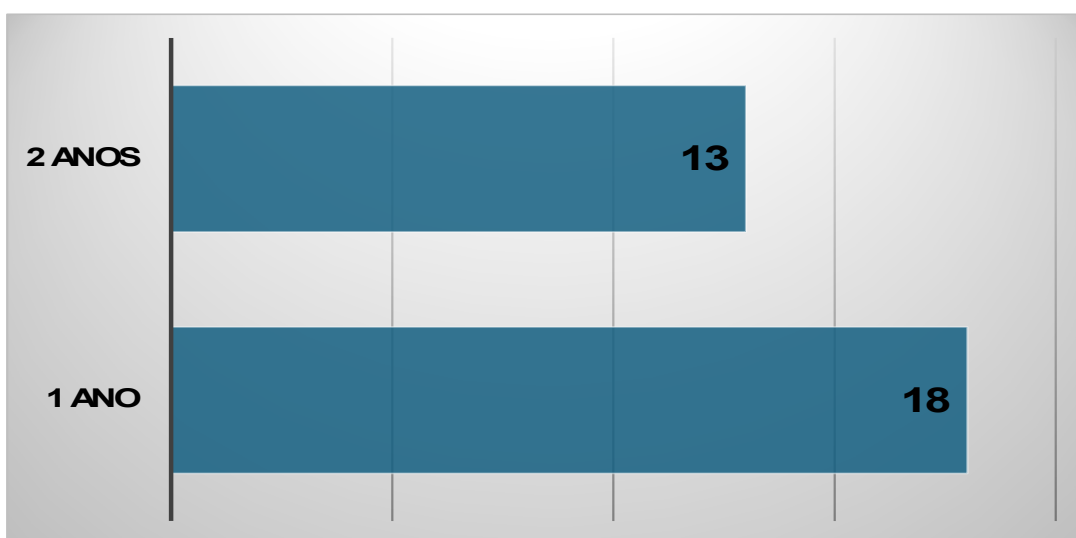
Foram encontradas 6 (seis) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



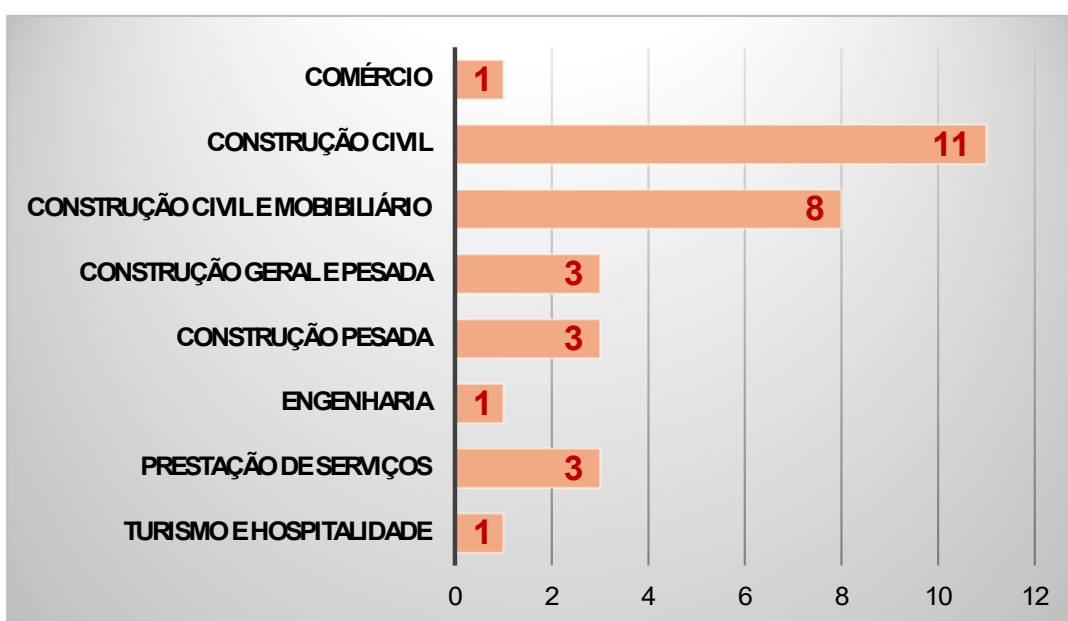
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 8 (oito) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2026:



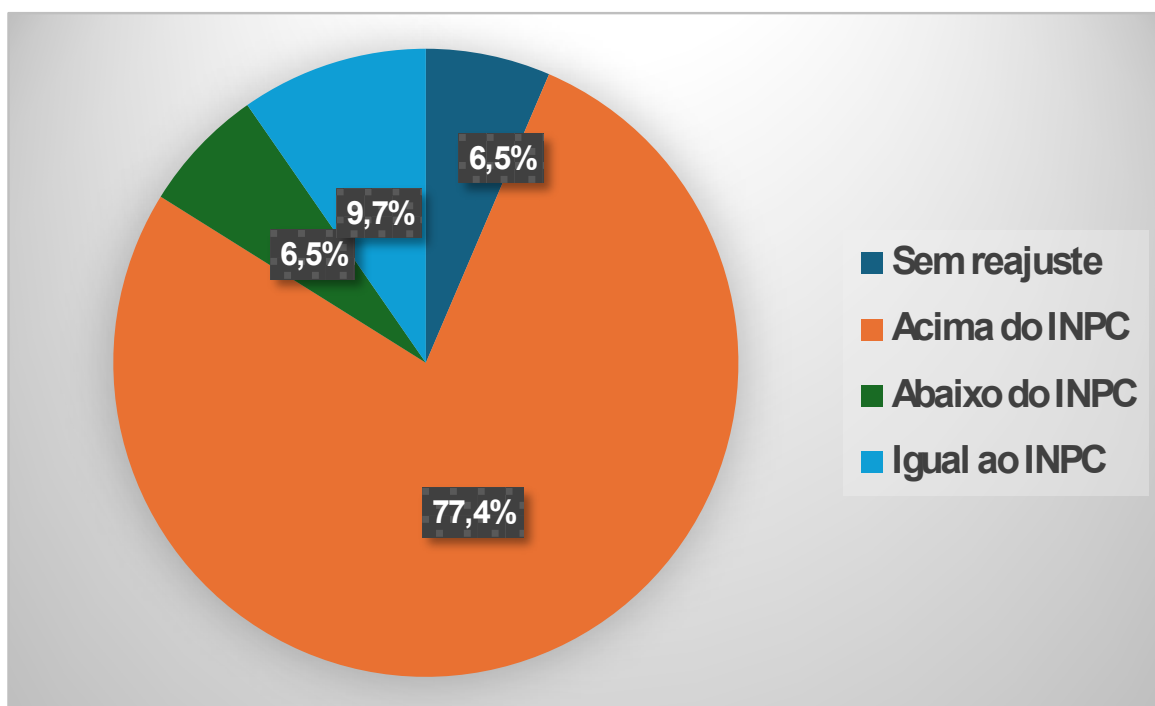
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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	299 dias
Mais Curto	17 dias
Média	4 meses e 1 dia

Das negociações analisadas, 24 (77,4%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 2 (6,5%) reajustou abaixo do INPC, 3 (9,6%) reajustaram igual ao INPC e 2 (6,5%) não deram reajustes:



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 31 (trinta e um) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a março 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 (31 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.620,82	R\$ 2.356,00	45,35%
Meio Oficial	R\$ 1.666,48	R\$ 2.479,40	48,78%
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 3.183,40	63,32%
Mestre	R\$ 2.816,47	R\$ 5.566,29	97,63%

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Principais Benefícios

A análise dos instrumentos coletivos anexados revela dois grandes conjuntos normativos: de um lado, as convenções do sistema SECOVI, voltadas a condomínios, administradoras, imobiliárias, shopping centers e atividades correlatas; de outro, os instrumentos da construção civil e construção pesada, firmados por Sinduscon e Sinicon em diferentes bases territoriais. Em ambos os grupos, os principais benefícios têm como eixo a recomposição salarial, a definição de pisos por função e a tentativa de dar previsibilidade ao custo do trabalho, mas com graus bastante distintos de sofisticação normativa.

Nos instrumentos do SECOVI-PB, há forte detalhamento dos salários normativos por grupos de trabalhadores, abrangendo condomínios residenciais verticais e horizontais, condomínios comerciais, empresariais, hoteleiros, coworkings, shopping centers, imobiliárias e administradoras. O modelo adota percentuais escalonados de reajuste conforme a faixa salarial anterior, com 6,79%, 5,79% e 4,79%, o que evidencia uma técnica de recomposição proporcionalmente maior para as faixas mais baixas. Do ponto de vista empresarial, esse modelo reduz o impacto sobre salários mais elevados, mas exige rigor na identificação da faixa correta de remuneração de dezembro de 2025 e no enquadramento da atividade econômica e funcional do empregado. Há ainda previsão específica de adicional de risco/periculosidade de 30% para empregados de imobiliárias que exerçam a função de vistoriador utilizando motocicleta ou automóvel, o que amplia o custo de determinados postos e exige cuidado para delimitar, contratualmente e na prática, quem efetivamente se enquadra nessa condição.

No SECOVI-PR, o instrumento é mais enxuto na estrutura salarial, fixando piso de ingresso e reajuste linear de 6,5%, mas incorpora regras relevantes sobre pagamento de diferenças salariais, vales, salário do substituto, pagamento a empregado não alfabetizado e pagamento em cheque. A cláusula que permite o pagamento de diferenças salariais, de pisos, ticket/cartão alimentação e férias em parcelas específicas cria uma solução nego-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

cial para regularização de passivos retroativos, mas impõe às empresas controle contábil e documental para evitar duplicidade ou atraso. A garantia de salário ao substituto, equivalente ao menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, também tem relevância prática, pois reduz discussões sobre substituições eventuais, mas pode gerar passivo se a empresa não controlar adequadamente as substituições de fato.

Nos instrumentos da construção civil, há maior variação. Em São Paulo, a convenção do Sinduscon-SP para grandes estruturas apresenta pisos diferenciados para trabalhadores não qualificados, qualificados e qualificados em obras de montagem de instalações industriais, com valores mensais e horários. O reajuste de 6% aplica-se até determinado teto salarial, enquanto salários superiores recebem valor fixo, com possibilidade de discussão em fórum permanente de negociação coletiva. Esse desenho é empresarialmente sofisticado, pois impede que o reajuste linear incida integralmente sobre salários mais altos, preservando margem de gestão de custos. Em contrapartida, exige controle fino de faixas salariais, diferenças retroativas e rubricas destacadas em folha, especialmente porque a própria norma determina a identificação das diferenças salariais sob título específico.

No Rio Grande do Sul – São Leopoldo, o instrumento adota piso por hora e diferencia funções como servente, condutor de caminhão basculante, operador de máquinas rodoviárias, pedreiro oficial, eletricista, pintor, marmoreiro, oficial de serraria e marceneiro oficial. Também trata do aprendiz, definindo valor-hora específico e esclarecendo que os salários normativos não servem como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo para fins de adicional de insalubridade. A convenção ainda prevê reajuste de 4,70%, tabela proporcional para admitidos após a data-base, preservação da hierarquia salarial e quitação da inflação do período revisando. A cláusula que impede que empregado mais novo ultrapasse o salário de empregado mais antigo é relevante para a isonomia interna, mas pode dificultar políticas de contratação em mercados aquecidos, nos quais novos trabalhadores exigem salários superiores aos praticados internamente.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No Sul Catarinense, há uma remuneração profissional progressiva, vinculada ao tempo de admissão e à formação profissional. O servente tem valor inicial e passa a patamar superior após 60 dias; o oficial tem salário diferenciado conforme possua curso de formação e aperfeiçoamento em escola do SINDUSCOM/SENAI ou outra entidade credenciada, ou após 180 dias da admissão. Essa cláusula tem virtude empresarial relevante, pois estimula qualificação e permite uma transição remuneratória objetiva. Porém, exige gestão documental dos cursos, datas de admissão e marcos temporais, pois a ausência de controle pode gerar diferenças salariais automáticas. O reajuste de 6,5%, com referência ao INPC acumulado e aumento real, vem acompanhado de cláusula de compensação de antecipações e quitação do período-base, mas também prevê pagamento de diferenças salariais e rescisórias até prazo determinado, o que demanda auditoria retrospectiva das folhas e rescisões.

Nos instrumentos do Sinicon, especialmente Pará e Rio de Janeiro, o modelo é mais técnico e aderente à construção pesada. No Pará, a tabela de pisos é organizada em cinco níveis, com funções nominadas que vão de servente e ajudante geral até topógrafo, eletrotécnico, operadores de máquinas pesadas, soldador raio-x, eletricista de alta tensão e motorista de veículos de maior porte. O instrumento ainda esclarece a aplicação dos pisos de motoristas apenas quando inexistir convenção própria da categoria e disciplina operadores de máquinas pesadas conforme o tipo e a especificidade da máquina operada. Esse detalhamento é positivo para reduzir disputas genéricas de enquadramento, mas cria elevado risco probatório: em eventual reclamação trabalhista, a empresa deverá demonstrar não apenas o salário pago, mas a correspondência entre função real, máquina operada, nível salarial e eventual norma específica de categoria diferenciada.

De modo geral, os principais benefícios revelam que as normas analisadas não se limitam à recomposição salarial. Elas funcionam como instrumentos de ordenação produtiva e de gestão de riscos. O passivo empresarial mais relevante não está apenas no percentual de reajuste, mas na execução incorreta da norma: erro de enquadramento funcional, não observância de progressões automáticas, pagamento inadequado de di-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

ferenças, descumprimento de rubricas específicas, falha na preservação da hierarquia salarial ou aplicação indevida de pisos de categoria diferenciada.

Outros Benefícios

No grupo de “outros benefícios”, os instrumentos revelam um conjunto heterogêneo de vantagens acessórias que, na prática, combinam proteção social, gestão de assiduidade, organização de jornada e mecanismos de redução de conflito. Nos instrumentos do SECOVI, há forte presença de benefícios ligados à realidade de condomínios, imobiliárias e shoppings, como vale-transporte, possibilidade de vale-combustível em substituição, seguro de vida, auxílio-creche, benefício social familiar, assistência odontológica e regras específicas para atestados médicos. A substituição do vale-transporte por vale-combustível, mediante manifestação expressa do empregado, é uma inovação operacionalmente útil, mas juridicamente sensível: exige opção formal, vedação de cumulação e controle dos dias de ausência, férias e afastamentos, sob pena de pagamentos indevidos ou questionamentos sobre natureza salarial.

Nos instrumentos do SECOVI-PB, há um conjunto de benefícios que ultrapassa a lógica tradicional de salário e alimentação. O texto menciona benefício social familiar, benefício odontológico e até serviços voltados à redução de custo operacional das empresas, como energia sustentável, com potencial desconto em despesas de energia para empresas que atendam determinados requisitos. A inclusão de benefícios empresariais dentro da norma coletiva é incomum e deve ser lida com cautela: pode ser interessante como ferramenta de aproximação institucional entre sindicato patronal e empresas representadas, mas não deve obscurecer a natureza obrigacional das cláusulas trabalhistas principais. Para as empresas, o ponto sensível é separar benefícios efetivamente devidos aos trabalhadores daqueles serviços acessórios oferecidos em ambiente sindical, evitando que eventual inadimplemento de serviço externo gere repercussão indevida em obrigações trabalhistas.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Nos instrumentos da construção civil, os outros benefícios aparecem com maior conexão à obra, ao alojamento, à alimentação, ao deslocamento e ao afastamento previdenciário. Em São Paulo, há forte disciplina de refeição/alimentação, com alternativas como fornecimento de refeição, tíquete refeição ou vale-alimentação, inclusive tratamento específico ao empregado alojado em obra, que pode ter direito a almoço e jantar. A norma prevê subsídio mínimo elevado pela empresa e natureza não salarial, vinculando o benefício à Lei nº 6.321/76. Isso é positivo para reduzir risco de integração à remuneração, mas exige aderência formal ao PAT, parametrização correta em folha e controle dos dias efetivamente trabalhados, especialmente em casos de alojamento.

Ainda em São Paulo, chama atenção a complementação de benefício previdenciário por motivo de doença ou acidente do trabalho, até o limite do salário líquido, do 16º ao 60º dia de afastamento, bem como a manutenção do vale supermercado até o início do pagamento do benefício. Essa cláusula tem claro conteúdo social e reputacional, mas representa custo relevante e exige integração entre RH, folha, medicina ocupacional e controle previdenciário, pois o início e o fim do benefício precisam ser apurados com precisão. A norma também exclui a complementação em hipóteses de interrupção, paralisação ou término da obra, o que deve ser cuidadosamente documentado para evitar litígio sobre a causa da não concessão.

Nos instrumentos do Sinicon, os outros benefícios incluem abonos de faltas para situações específicas, recebimento de PIS/PASEP, recebimento de FGTS de vínculo anterior, aceitação de atestados médicos do sindicato profissional e regras de jornada como turnos ininterruptos de revezamento. O abono para recebimento de FGTS de emprego anterior, por exemplo, é um benefício peculiar e de baixo custo unitário, mas que exige comprovação documental e controle de jornada. Já a autorização para turnos ininterruptos de 6 ou 8 horas, com referência à Súmula 423 do TST, é empresarialmente relevante, pois permite organizar operações contínuas sem gerar automaticamente horas extras pela 7ª e 8ª horas quando pactuado o regime de 8 horas.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No Sul Catarinense, o benefício mais marcante dentro desse bloco é a progressão remuneratória vinculada à formação e ao tempo de permanência, que também pode ser lida como instrumento de qualificação profissional. A vantagem empresarial é criar um incentivo à capacitação e diferenciar trabalhadores em formação daqueles já plenamente qualificados; o risco é a progressão automática caso a empresa não acompanhe o decurso dos 60 ou 180 dias ou não registre adequadamente a existência ou inexistência de curso reconhecido.

Em síntese, os outros benefícios demonstram que as normas coletivas estão cada vez mais voltadas à construção de pacotes de gestão de pessoas. Alimentação, transporte, seguro, auxílio-creche, abonos, complementação previdenciária, qualificação e benefícios sociais reduzem tensões e melhoram a previsibilidade das relações de trabalho, mas aumentam a necessidade de compliance. O risco empresarial está menos na existência do benefício e mais na falha de controle: ausência de opção escrita, falta de comprovação, pagamento em rubrica inadequada, manutenção indevida durante afastamentos ou descumprimento de condicionantes.

Segurança e Saúde no Trabalho

O bloco de Segurança e Saúde no Trabalho apresenta densidade muito distinta entre os instrumentos. Nas convenções do SECOVI, a SST está mais ligada a riscos de serviços prediais, portaria, limpeza, manutenção, condomínios e edifícios. No SECOVI/PR, por exemplo, há cláusula expressa proibindo que empregados sejam incumbidos da limpeza externa de janelas de prédios, salvo as existentes no térreo ou aquelas alcançáveis por dispositivos apropriados, sem necessidade de andaimes ou escadas. Essa previsão é tecnicamente relevante porque antecipa uma situação de alto risco em condomínios e edifícios: o desvio de empregados de limpeza, zeladoria ou manutenção para atividades em altura sem capacitação, equipamentos e planejamento. Para os empregadores, a cláusula funciona como alerta de compliance: limpeza externa em altura não pode ser tratada como extensão ordinária das tarefas de conservação predial.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No mesmo instrumento do Paraná, a obrigação de fornecimento gratuito de uniformes, limitada a três por ano quando exigido o uso, com devolução por ocasião da reposição ou rescisão, e custeio da lavagem pelo empregador quando os empregados não levarem os uniformes para casa, cria disciplina adequada de higiene, identidade funcional e controle patrimonial. A previsão de custeio dos exames admissionais, demissionais e demais exames legais pelos empregadores reforça a lógica do PCMSO e evita transferência indevida de custo ao trabalhador. Também é relevante a cláusula que reconhece garantia de emprego ao suplente da CIPA, alinhada à Súmula 339 do TST e ao art. 10, II, “a”, do ADCT, pois amplia a necessidade de controle prévio de estabilidade antes de qualquer dispensa.

Nas convenções do SECOVI/PB, a SST aparece de forma menos técnica e mais conectada a rotinas de contratação, rescisão e benefícios. A exigência de ASO demissional e, em algumas hipóteses, de atestados de saúde ocupacional periódicos no ato da homologação revela que a norma utiliza a rescisão como momento de conferência de regularidade ocupacional. Isso é relevante porque obriga condomínios, administradoras, shoppings, lavanderias e imobiliárias — muitas vezes estruturas empresariais menos sofisticadas do que construtoras — a manter documentação ocupacional em dia. A ausência de ASO demissional, ou a apresentação incompleta de exames, pode travar homologações, gerar multa por atraso e expor a empresa a alegações de descumprimento de obrigações de saúde ocupacional.

Nos instrumentos da construção civil e pesada, a SST assume dimensão central. No Sinduscon-SP, a norma impõe às contratadas um conjunto extenso de obrigações documentais antes do início das atividades, incluindo ficha de registro, ASO conforme NR-7, treinamentos admissionais e periódicos conforme NR-18, PGR conforme NR-1 e NR-9, PCMSO, ART do engenheiro responsável, registro do técnico de segurança, CIPA atualizada, relação de trabalhadores no pico, crachás, comprovantes de entrega de EPIs, uniformes e CTPS. Essa cláusula é uma das mais importantes do conjunto analisado, porque transforma a gestão de SST em condição de governança da cadeia produtiva. A contratante passa a exigir da contratada regularidade documental prévia, e a norma

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

ainda prevê responsabilidade da contratada por multas ou ônus decorrentes de desacordo com segurança e higiene do trabalho que envolvam a contratante. Do ponto de vista empresarial, trata-se de cláusula altamente recomendável, mas que só produz efeito real se houver auditoria de terceiros, checklist de mobilização e bloqueio de acesso ao canteiro para empresas sem documentação regular.

Ainda no Sinduscon-SP, há cláusula moderna sobre ondas de calor e combate a águas paradas. A norma recomenda fornecimento e conscientização do uso de filtro solar, água potável com deslocamento máximo inferior a 100 metros na horizontal e 15 metros na vertical, proteção para nuca e orelhas, inclusão do tema nos Diálogos Diários de Segurança, instalação de tendas, medidas contra superlotação de vestiários e refeitórios, ventilação, tintas claras/reflexivas, ajuste de horários para evitar exposição nos períodos mais quentes e prevenção de águas paradas para combate à dengue, zika e chikungunya. Embora várias medidas estejam redigidas como recomendação ou condicionadas à possibilidade de implantação, a cláusula cria um novo parâmetro setorial de diligência em saúde ocupacional climática. Em eventual acidente ou adoecimento relacionado ao calor, a ausência de medidas mínimas pode ser utilizada como elemento de culpa ou negligência.

Na construção pesada do Pará, a convenção do SINICON é particularmente rica em SST. Prevê liberação bimestral de presidente e vice-presidente da CIPA, juntamente com representante do SESMT, para discussão de políticas e ações conjuntas de segurança, saúde e higiene do trabalho. Determina fornecimento gratuito de uniformes em quantidade suficiente para lavagem e reutilização, fornecimento de ferramentas e EPIs necessários, custeio integral dos exames do PCMSO, tratamento de insalubridade e periculosidade mediante laudo técnico, bebedouros com água gelada e potável, copos individuais e regras sobre andaimes de madeira. Essas disposições revelam uma tentativa de elevar a prevenção para além da formalidade documental, aproximando CIPA, SESMT e sindicatos em espaços periódicos de discussão.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

O mesmo instrumento do Pará contém cláusulas de alto impacto operacional: proibição de transporte de pessoas em elevadores de materiais e equipamentos de guindar não projetados para esse fim, restrições ao trabalho da mulher em determinadas atividades de esforço físico ou risco, fornecimento de equipamentos de proteção e segurança para trabalho em tubulões, renovação de ar quando a profundidade de escavação for igual ou superior a cinco vezes o diâmetro do tubulão, observância da NR-18 em obras verticais com mais de 12 pavimentos e reforço da prioridade de medidas de proteção coletiva sobre EPIs. Essa última previsão merece atenção técnica: ao afirmar que equipamentos individuais somente serão utilizados na impossibilidade técnica da proteção coletiva, a norma reafirma a hierarquia clássica da prevenção e dificulta defesas empresariais baseadas apenas na entrega de EPI quando o risco poderia ser eliminado ou neutralizado por proteção coletiva.

Relações Sindicais

Os instrumentos coletivos analisados revelam um ambiente de intensa normatização da relação entre empresas, trabalhadores e entidades sindicais, com três eixos centrais de atenção empresarial: o custeio sindical laboral e patronal, a formalização das homologações de rescisões contratuais e a criação de obrigações acessórias de informação, repasse, regularidade sindical e interlocução institucional. Em termos gerais, as normas não se limitam a reproduzir obrigações legais; elas estruturam verdadeiros procedimentos de compliance sindical, com prazos, documentos, multas, meios de oposição, exigência de relação nominal de empregados, apresentação de guias e condicionamentos que, se não forem administrados com rigor, podem gerar passivos trabalhistas, sindicais e até questionamentos sob a ótica da proteção de dados pessoais.

Nos instrumentos do SECOVI-PB, especialmente nas bases de João Pessoa e Campina Grande, há um modelo bastante intervencionista de relações sindicais. A norma de João Pessoa prevê contribuição associativa de 2% sobre o salário-base dos empregados sindi-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

calizados, com desconto mensal e repasse ao sindicato profissional até o quinto dia útil, acompanhado de relatório nominal dos empregados que sofreram desconto. Além disso, há contribuição negocial laboral de 4% sobre o salário bruto de cada trabalhador, associado ou não, descontada uma única vez no mês de fevereiro de 2026, com direito de oposição pessoal perante o sindicato no prazo de dez dias após o arquivamento e homologação do instrumento perante a Superintendência do Ministério do Trabalho. A cláusula também obriga os empregadores a enviarem ao SINTEG relação de empregados extraída do eSocial ou GFIP, com nomes, funções, datas de admissão, salários e valores descontados. Do ponto de vista empresarial, o modelo exige controle muito preciso da base de trabalhadores, da incidência correta do desconto, das oposições eventualmente apresentadas e dos comprovantes de recolhimento, pois a empresa passa a ser agente de execução da deliberação assemblear sindical, ainda que a obrigação material seja destinada ao custeio da entidade profissional.

Ainda no SECOVI-PB, merece destaque a contribuição assistencial patronal, que incide sobre condomínios residenciais, comerciais, empresariais, hoteleiros, mistos, administradoras de condomínios, shopping centers e imobiliárias, com valores diferenciados conforme o tipo de empreendimento. Em João Pessoa, a contribuição varia, por exemplo, entre R\$ 810,50 para condomínios residenciais verticais, administradoras e imobiliárias, R\$ 1.621,00 para condomínios residenciais horizontais, hoteleiros e mistos, e R\$ 3.242,00 para shopping centers, com vencimento até 15 de abril de 2026, juros de 1% ao mês e multa de 2% em caso de inadimplemento. A norma prevê tentativa de conciliação ou mediação pela entidade patronal antes da cobrança judicial, arbitragem ou negativação do condomínio, o que demonstra uma tentativa de institucionalizar a solução prévia do conflito, mas também cria um mecanismo de pressão econômica relevante. A cláusula ainda exige que condomínios sem empregados apresentem relatório do eSocial para gozar da isenção, sob pena de ficarem obrigados ao recolhimento. Esse ponto é sensível, pois desloca para o condomínio ou empresa o ônus de provar a inexistência de empregados, de modo que a falta de documentação no prazo pode transformar uma situação de isenção material em obrigação convencional exigível.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Na base de Campina Grande/SECOVI-PB, o termo aditivo reproduz lógica semelhante, mas com prazo e tabela próprios para a contribuição assistencial patronal, impondo recolhimento ao SECOVI/PB até 30 de abril de 2026 e fixando valores por tipo de empreendimento. Novamente, a isenção para condomínios sem empregados depende da apresentação do relatório de empregados do eSocial, agora com prazo até 31 de março de 2026, o que reforça a necessidade de calendário interno específico para obrigações sindicais. A consequência prática é que administradoras de condomínios, síndicos profissionais e empresas do segmento imobiliário devem tratar a contribuição patronal como obrigação recorrente de compliance, e não como uma despesa eventual, mantendo arquivo de guias, atas, boletos, comprovantes e documentos de isenção.

A contribuição assistencial laboral na CCT de Campina Grande também merece atenção. O instrumento prevê desconto de 5% sobre o salário-base da categoria, incidente no mês de março de 2026, com vencimento em abril de 2026, assegurando direito de oposição dos trabalhadores não filiados no prazo de dez dias corridos após a publicação de edital pelo sindicato laboral. A cláusula é positiva ao prever oposição e ao atribuir ao sindicato profissional a responsabilidade por questionamentos, inclusive assumindo compromisso de reembolsar valores que alguma empresa venha a ser condenada a restituir ao trabalhador por conta da cobrança. Entretanto, do ponto de vista prático, a empresa continua exposta a reclamações individuais, pois foi ela quem efetivamente realizou o desconto em folha. Por isso, é recomendável manter prova da publicação do edital, da lista de empregados, das comunicações recebidas, das oposições apresentadas e do efetivo repasse dos valores. A previsão de reembolso pelo sindicato é importante como cláusula de regresso, mas não elimina a necessidade de controle interno.

Outro ponto relevante nos instrumentos do SECOVI-PB é a obrigação de fornecimento periódico de relação de empregados. A CCT de João Pessoa determina que as empresas forneçam, até o dia 10 dos meses de março, junho, setembro e dezembro, relação contendo nome, data de admissão, CTPS, função, CPF, endereço atualizado e telefone/WhatsApp dos empregados, sob pena de multa de 10% do salário de cada empregado. Essa cláusula amplia significativamente o fluxo de informações pessoais entre empre-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

sas e sindicatos e exige tratamento cuidadoso à luz da LGPD. Embora haja base normativa coletiva para o compartilhamento, a empresa deve documentar a finalidade, limitar o envio aos dados exigidos, preservar comprovantes de transmissão e evitar uso de canais informais que comprometam a segurança das informações.

No SECOVI-PR, o bloco sindical apresenta uma arquitetura mais detalhada em relação ao custeio patronal e à oposição. A convenção institui contribuição assistencial patronal em favor do SECOVI-PR, independentemente do número de empregados, com valores calculados por faixas de capital social e possibilidade de recolhimento em cota única ou em 12 parcelas mensais. A norma também prevê que empresas associadas, mediante pagamento de mensalidade associativa, ficam dispensadas da contribuição assistencial patronal. Além disso, assegura oposição ao pagamento da reversão patronal até 15 de março de 2026, por meio de manifestação em site específico. Do ponto de vista empresarial, essa estrutura é mais organizada e menos casuística que a do SECOVI-PB, pois vincula a contribuição ao capital social e oferece alternativa entre contribuição e associação, mas exige conferência contábil do enquadramento na faixa correta e atenção ao prazo de oposição.

Ainda no SECOVI-PR, a contribuição laboral tem desenho próprio: a CCT prevê contribuição assistencial dos empregados, com direito de oposição para trabalhadores não associados na forma determinada em assembleia, atribuindo ao sindicato profissional a responsabilidade por divergências, esclarecimentos ou dúvidas relativas aos descontos e recolhimentos. A norma também obriga os empregadores a encaminharem à entidade profissional cópia das guias de contribuição assistencial, com relação nominal dos respectivos salários, em até 30 dias após o desconto, bem como, no mesmo prazo, a relação dos empregados não contribuintes. Esse modelo cria uma trilha documental mais clara para a conferência sindical, mas impõe à empresa deveres de organização da folha, segregação de empregados contribuintes e opositores, guarda das guias e gestão de informações pessoais. Além disso, a multa convencional pelo descumprimento de qualquer cláusula, correspondente a um piso salarial do empregado por empregado, eleva o risco financeiro de falhas aparentemente formais.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Nos instrumentos do SINICON, especialmente no Pará, a contribuição assistencial laboral foi estruturada de forma mais aderente ao cenário pós-Tema 935 do STF. O instrumento prevê desconto mensal de 2% do salário nominal, limitado a R\$ 50,00 por mês, aprovado em assembleia, e assegura direito amplo e irrestrito de oposição a todos os trabalhadores, que pode ser manifestado a qualquer tempo após o registro da norma coletiva. O direito de oposição pode ser exercido presencialmente na sede ou subsedes do sindicato, por correspondência registrada ou por e-mail, especialmente quando a obra estiver localizada em município sem sede sindical. Do ponto de vista empresarial, esse é um modelo relativamente mais seguro, porque amplia os canais de oposição e evita a crítica de restrição excessiva ao exercício individual do direito. A dificuldade prática, entretanto, está na operacionalização mensal: a empresa precisa receber do sindicato, até o dia 15, a relação de oposições apresentadas no mês anterior, suspender descontos corretamente e enviar ao sindicato as listas com valores descontados até o dia 8 do mês seguinte. Em grandes obras, com alta rotatividade e múltiplas frentes, esse controle exige integração entre DP, jurídico e administração de obra.

No SINICON-RJ, a contribuição negocial assume contornos ainda mais complexos e de maior impacto financeiro. O instrumento invoca expressamente o Tema 935 do STF e estabelece desconto mensal de 2,5% do salário-base, com incidência limitada a teto convencional, além de desconto adicional de 3% sobre salários reajustados em eventos específicos, como diferenças salariais, rescisões complementares e segunda parcela do 13º salário. A cláusula disciplina oposição no prazo de dez dias corridos após o registro do instrumento, mediante manifestação pessoal, por escrito e de próprio punho, ou por carta manuscrita registrada para empregados em obras no interior. Também há multas, juros, atualização e possibilidade de a empresa suportar valores em caso de não realização de desconto por mais de dois meses. Sob a ótica empresarial, trata-se de uma cláusula de elevada sofisticação, mas também de alto risco operacional: o erro pode ocorrer na base de cálculo, no teto, no prazo de oposição, no evento extraordinário de incidência, no repasse ou na listagem nominal.

No Sinduscon-SP, as relações sindicais são marcadas por três elementos relevantes: con-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

tribuição dos trabalhadores com regras de oposição, contribuição assistencial patronal e financiamento do SECONCI-SP. A cláusula de contribuição dos trabalhadores assegura oposição por ato de livre consciência, com carta de próprio punho e dados mínimos, admitindo entrega pessoal, carta registrada com AR ou e-mail pessoal do trabalhador, além de prazo de dez dias após a assinatura da convenção e igual prazo para empregados admitidos após o início da vigência. A norma, porém, vai além: veda expressamente às empresas, ao sindicato patronal e aos dirigentes qualquer conduta que incentive, organize ou facilite oposição em massa, como envio de modelos, transporte de trabalhadores, mensagens coletivas ou divulgação de formas de oposição, sob pena de caracterização de prática antissindical. Esse ponto é extremamente relevante para a gestão empresarial: a empresa deve informar apenas o necessário de forma neutra e não pode atuar como indutora da oposição, ainda que pretenda reduzir o custo dos trabalhadores.

O Sinduscon-SP também instituiu contribuição assistencial patronal de R\$ 1.400,00 para empresas beneficiadas pela negociação coletiva. A coexistência dessa contribuição com o financiamento do SECONCI-SP e com a contribuição dos trabalhadores exige segregação rigorosa de rubricas, destinatários, bases de cálculo e vencimentos. Para empresas com múltiplas obras e subcontratadas, o ponto crítico é criar matriz de obrigações convencionais, evitando confusão entre contribuição patronal, contribuição laboral descontada em folha, contribuição assistencial de saúde setorial e obrigações informacionais ao sindicato.

No Sinduscon Sul Catarinense, o bloco sindical combina contribuição confederativa patronal, substituição processual, penalidades e homologação sindical. A contribuição confederativa patronal é fixada em R\$ 950,00, com fundamento no art. 8º, IV, da Constituição Federal, e o instrumento reconhece expressamente a legitimidade do sindicato profissional para propor ação de cumprimento das cláusulas em favor de associados ou integrantes da categoria. Isso amplia o risco coletivo de descumprimento, pois a violação de uma obrigação convencional pode ser judicializada pelo sindicato sem necessidade de ação individual de cada empregado. A multa geral de 1% do salário por infração e por empregado, quando a empresa for a infratora, reforça a necessidade de controle

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

sistemático das obrigações convencionais.

Quanto às homologações de rescisões, os instrumentos apresentam graus distintos de formalização. No SECOVI-PB, especialmente em Campina Grande, há uma lista extensa de documentos exigidos para homologação: TRCT em quatro vias, extrato analítico do FGTS, CTPS atualizada, requerimento de seguro-desemprego, guia da multa do FGTS, guia de recolhimento da contribuição assistencial obreira e patronal dos últimos dois anos, ASO demissional, aviso prévio, declaração de regularidade do benefício social familiar, certificado de regularidade sindical emitido pelo SECOVI, declaração de regularidade do benefício odontológico e comprovantes de pagamento das verbas rescisórias e multa do FGTS. A norma também disciplina forma de pagamento e prevê tratamento específico para empregadores demandados perante Comissão de Conciliação Prévia, com possível dispensa da multa do art. 477 da CLT em determinadas hipóteses de controvérsia rescisória. Do ponto de vista empresarial, trata-se de um procedimento altamente burocratizado, que exige checklist prévio, agendamento, conferência documental e regularidade sindical antes da data-limite de pagamento.

Na CCT de João Pessoa/SECOVI-PB, a falta de cumprimento do prazo de pagamento ou a ausência de homologação atrai a multa do art. 477, §8º, da CLT, “uma para cada evento” de atraso no pagamento dos haveres trabalhistas e de falta da homologação. Essa redação é especialmente sensível, pois sugere duplicidade de penalização quando houver atraso no pagamento e também ausência ou atraso na homologação. Além disso, a dispensa por justa causa exige comunicação escrita dos motivos, sob pena de presunção de dispensa imotivada e não homologação pelo sindicato. A cláusula também reconhece a indenização adicional do trintídio que antecede a data-base, equivalente a um salário mensal, com base na Lei nº 7.238/84 e Lei nº 6.708/79. Para as empresas, isso impõe auditoria prévia de desligamentos: data-base, modalidade de rescisão, motivação da justa causa, documentação rescisória e prazo de homologação devem ser conferidos antes da comunicação ao empregado.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No SECOVI-PR, a homologação sindical é obrigatória para empregados com mais de um ano de serviço, por força de acordo homologado em dissídio coletivo. A homologação deve observar o prazo do art. 477 da CLT, com pagamento em dinheiro ou comprovação de depósito bancário confirmado. A cláusula, no entanto, é mais equilibrada em dois aspectos: veda qualquer ônus ao trabalhador ou empregador pela homologação e proíbe condicionar o ato ao pagamento de contribuições dos empregados. Além disso, se o sindicato der causa ao atraso e transcorrer o prazo de dez dias sem homologação, o empregador fica liberado do encargo. Essa redação reduz o risco empresarial de ficar refém de agenda sindical, desde que a empresa consiga comprovar que tentou homologar tempestivamente e que o impedimento decorreu da entidade.

No Sinduscon Sul Catarinense, as rescisões de empregados com mais de 12 meses devem ser feitas perante o sindicato, sob pena de nulidade, com dispensa apenas nas hipóteses de justa causa. A norma também prevê multa diária de 0,5% sobre verbas incontroversas pagas com atraso, salvo se o empregado não comparecer ou se recusar a receber, desde que a empresa comunique o sindicato em até 72 horas após o fim do prazo. Esse modelo é de alto risco operacional, pois a falta de assistência sindical pode comprometer a validade formal da rescisão segundo o instrumento coletivo. A empresa deve manter prova de convocação, agendamento, entrega de documentos, comparecimento ou ausência do empregado e comunicação tempestiva ao sindicato.

Em síntese, o bloco de Relações Sindicais dos instrumentos analisados revela um padrão de forte institucionalização sindical, com obrigações que vão além do desconto e repasse de contribuições. As empresas devem tratar essas cláusulas como parte de sua governança trabalhista: criar calendário de vencimentos, mapear contribuições laborais e patronais, controlar oposições, guardar editais e atas, separar rubricas de folha, enviar relações nominais com cuidado quanto à LGPD, manter certificados de regularidade sindical quando exigidos e organizar checklists rescisórios específicos por base territorial.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

No início de março, o Tribunal Superior do Trabalho lançou uma Cartilha que visa impulsionar uso da mediação pré-processual nos TRTs e orienta atuação da advocacia. A mediação pré-processual tem ganhado mais espaço na Justiça do Trabalho com a aplicação das orientações reunidas na Cartilha de Mediação Pré-Processual pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs). O material, elaborado pelo TST e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), vem sendo usado como referência por magistrados, servidores e advogados para organizar fluxos, esclarecer regras e estimular a busca por acordos antes da abertura de um processo judicial.

Segundo o vice-presidente do TST, ministro Caputo Bastos, a conciliação permite que as próprias partes conduzam a solução do conflito. “A decisão não é imposta: é construída pelas partes, com apoio técnico do magistrado e dos conciliadores”, afirma. “Assim, o resultado tende a refletir, de forma mais fiel, os interesses reais dos envolvidos.”

Ele também destaca a rapidez do procedimento e o maior índice de cumprimento espontâneo. “Quando as partes participam ativamente da construção da solução, o comprometimento aumenta. O acordo deixa de ser apenas uma obrigação formal e passa a ser um compromisso consciente e voluntário.”

O ministro Caputo Bastos ressalta que a conciliação e a mediação não se limitam a encerrar litígios, mas criam um espaço estruturado de diálogo. Segundo ele, o modelo preserva a autonomia das partes. “Ninguém é obrigado a fazer acordo. A decisão precisa ser livre, consciente e voluntária.” Ele destaca ainda a atuação técnica de mediadores e conciliadores e a importância de um ambiente seguro, especialmente nas mediações pré-processuais, com garantia de confidencialidade para favorecer a conversa e reduzir tensões.

A mediação pré-processual é realizada nos Cejuscs da Justiça do Trabalho. O pedido é formalizado por meio de Reclamação Pré-Processual (RPP) no PJe-JT, conforme orientações detalhadas na cartilha.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

O Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, por 15 votos a 12, que a Alcoa Alumínio S.A., de Poços de Caldas (MG), não terá de pagar horas extras a três eletricitistas que trabalharam em regime de turnos ininterruptos de revezamento na escala 2x2x4. A decisão reconheceu a validade da norma coletiva que instituiu o modelo de jornada.

O juízo de primeiro grau negou as horas extras, por entender que os ACTs não haviam reduzido direitos dos três trabalhadores em relação às garantias mínimas estabelecidas pela legislação. Segundo a sentença, eles acabaram sendo beneficiados com a jornada de quatro dias de trabalho seguidos de quatro dias consecutivos de folga e garantindo o pagamento de 220 horas mensais.

Entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) considerou que a fixação de jornada superior a oito horas, ainda que haja compensação por folgas, ultrapassava os limites da autonomia negocial. Para o TRT, a garantia da jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, prevista na Constituição Federal, visa compensar o maior desgaste do trabalhador e melhorar sua condição social. Com isso, determinou o pagamento das horas excedentes à sexta diária.

No TST, o caso foi primeiramente analisado pela Oitava Turma, que rejeitou recurso da Alcoa com o fundamento de que a decisão do TRT estava de acordo com a jurisprudência do TST sobre o tema. A empresa então apresentou embargos à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) e, como houve empate, o julgamento foi suspenso e o processo remetido ao Tribunal Pleno.

Prevaleceu, no julgamento, o voto da ministra Maria Cristina Peduzzi para reconhecer a validade do acordo coletivo e excluir da condenação o pagamento de horas extras. A ministra fundamentou sua decisão no entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de que acordos e convenções coletivas podem limitar ou ajustar direitos trabalhistas que não sejam absolutamente indisponíveis, desde que respeitados os limites mínimos assegurados pela Constituição (Tema 1.046 da repercussão geral).



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade da norma coletiva que reduziu em 30 minutos o intervalo para descanso e refeição (intrajornada) de empregados da Companhia do Metropolitano de São Paulo (Metrô). Assim, julgou improcedente o pedido de um agente de segurança de receber uma hora extra por dia pela não observância do tempo mínimo de uma hora previsto na CLT para quem trabalha em jornada de mais de seis horas diárias.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região considerou a redução ilegal por não ter sido autorizada pelo Ministério Trabalho conforme prevê o artigo 71 da CLT. Segundo o TRT, a exigência visa verificar se a empresa atende integralmente às exigências relativas à organização dos refeitórios e se os empregados não estão em regime de trabalho prorrogado. Com isso, o metrô foi condenado a pagar a hora extra diária pedida pelo agente e recorreu ao TST.

Para o desembargador convocado José Pedro de Camargo, relator do recurso, o TRT contrariou a tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), deixando de aplicar as disposições previstas nas normas coletivas pactuadas durante a vigência do contrato do agente de segurança. Nessa circunstância, é desnecessária a autorização do Ministério do Trabalho.

Conforme a tese de repercussão geral fixada pelo STF (Tema 1.0460, são válidos acordos e as convenções coletivas que, levando em conta as peculiaridades do setor, limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. De acordo com o relator, as decisões do STF em repercussão geral têm natureza vinculante e são de observância obrigatória pelos demais órgãos do Poder Judiciário.

Nesse sentido, o desembargador ressaltou que a jurisprudência do TST (Súmula 437) que considera inválida a supressão ou a redução do intervalo intrajornada não pode se sobrepor aos precedentes vinculantes do STF.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou pedido de extensão de benefícios salariais e sociais previstos em normas coletivas dos bancários aos aprendizes do Itaú Unibanco S.A. no Estado do Amazonas. Para o colegiado, a exclusão é válida, em respeito à tese vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) que admite a negociação coletiva para limitar ou restringir direito não assegurado na Constituição Federal.

O ministro Amaury Rodrigues, relator do recurso de revista do Itaú Unibanco, lembrou que o Plenário do STF fixou a tese de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis (Tema 1.046 da repercussão geral).

De acordo com o relator, são absolutamente indisponíveis as garantias mínimas que preservem a dignidade e a identidade social do empregado. Essas garantias estão listadas no artigo 611-B da CLT, que inclui a anotação na CTPS, o seguro-desemprego, os depósitos do FGTS, o salário mínimo e o 13º salário, o repouso semanal remunerado, entre outros. Para o ministro, portanto, é válida a negociação coletiva que estabeleceu expressamente a não extensão dos benefícios previstos nas normas coletivas dos bancários aos aprendizes.

O reconhecimento de vínculo de emprego exige a análise individualizada dos requisitos fáticos de cada trabalhador, como subordinação e onerosidade. Por essa razão, a alegação de fraudes na terceirização de relações trabalhistas não pode ser feita por meio de ação coletiva.

Com base nesse entendimento, o juiz Diego Petacci, da 3ª Vara do Trabalho de Santo André (SP), julgou improcedentes os pedidos de um sindicato de trabalhadores em indústrias de borracha contra uma fabricante de pneus.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A entidade baseou seus pleitos na cláusula 41 de um acordo coletivo da categoria, que supostamente impediria a contratação de empresas terceirizadas para atuar nas atividades produtivas principais da companhia.

Na ação, o sindicato pediu que a empregadora fosse obrigada a romper os contratos de prestação de serviços e pediu a declaração do vínculo de emprego de todos os trabalhadores terceirizados.

Ao avaliar o caso, o magistrado apontou a existência de impropriedades processuais e materiais que inviabilizavam os pleitos. A principal delas refere-se à inadequação da via eleita. O juiz explicou que a verificação dos pressupostos da relação de emprego demanda apuração fática particularizada para cada indivíduo, caracterizando a demanda como um conjunto de interesses individuais heterogêneos.

Em segundo lugar, a sentença destacou que a pretensão violava a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Ao julgar o Tema 725 de Repercussão Geral, a corte atestou a validade jurídica da terceirização, seja na atividade-meio ou na atividade-fim. Assim, para afastar a licitude do modelo, seria necessário que cada prestador demonstrasse, em demandas individuais, a existência de algum vício de consentimento que configurasse fraude contratual, sendo impossível presumir a ilicitude de forma abstrata.

Por fim, a decisão do TRT-2 registrou que as empresas terceirizadas citadas na petição inicial atuavam em serviços como fornecimento de refeições e medicina ocupacional, funções claramente acessórias à fabricação de pneus, o que afasta de vez a alegação de violação material ao acordo normativo apontado.



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