



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 066 | Abril 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 **abril de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de abril 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

42

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

11

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em abril/26

4,11%

INPC acumulado em 12 meses até abril/2026

5

Instrumentos de março-abril/2026 são retroativos a maio de 2025

4,90%

Menor percentual de reajuste em abril/2026

6,00%

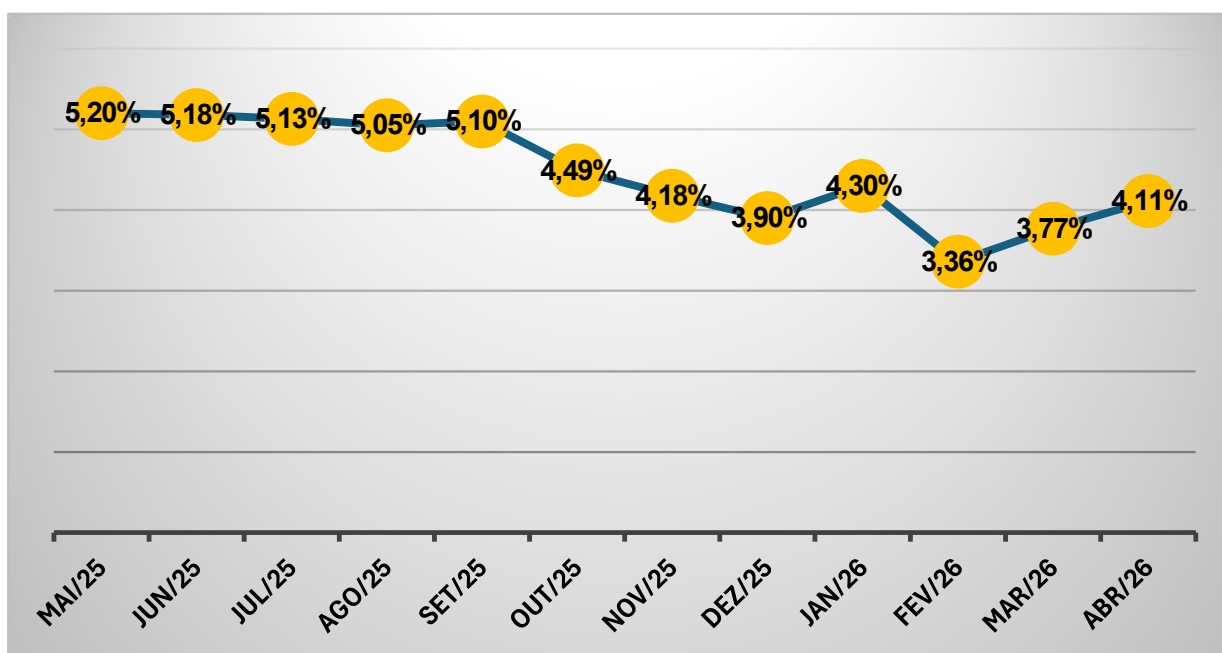
Maior percentual de reajuste em abril/2026

Pisos Salariais (abril/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.639,00	R\$ 2.189,97
Meio Oficial	R\$ 1.720,40	R\$ 1.771,00
Oficial	R\$ 2.296,80	R\$ 2.664,75
Mestre	sem referência	sem referência
Engenheiro	sem referência	sem referência

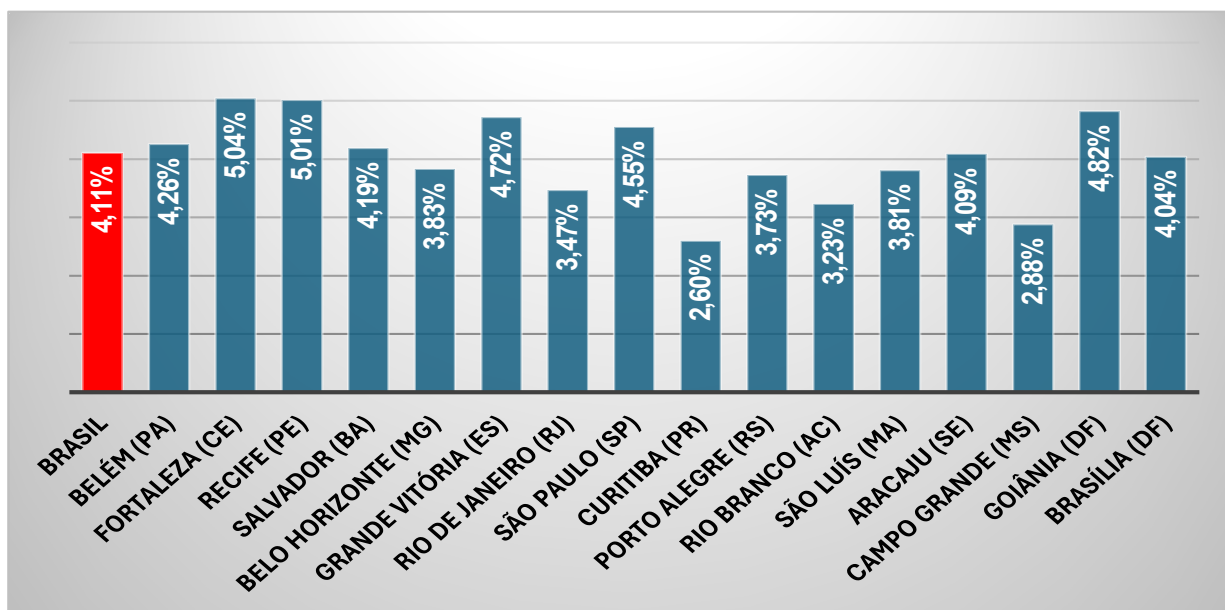
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



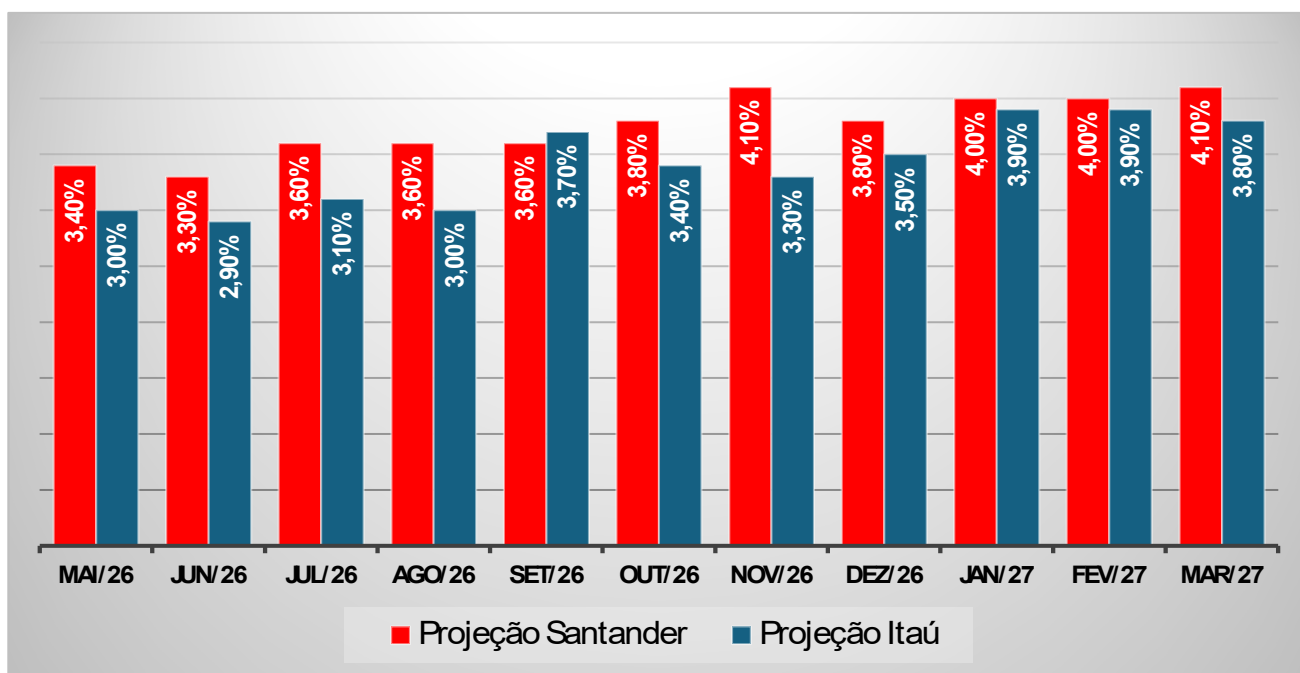
Varição do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

Projeção para o acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os próximos 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

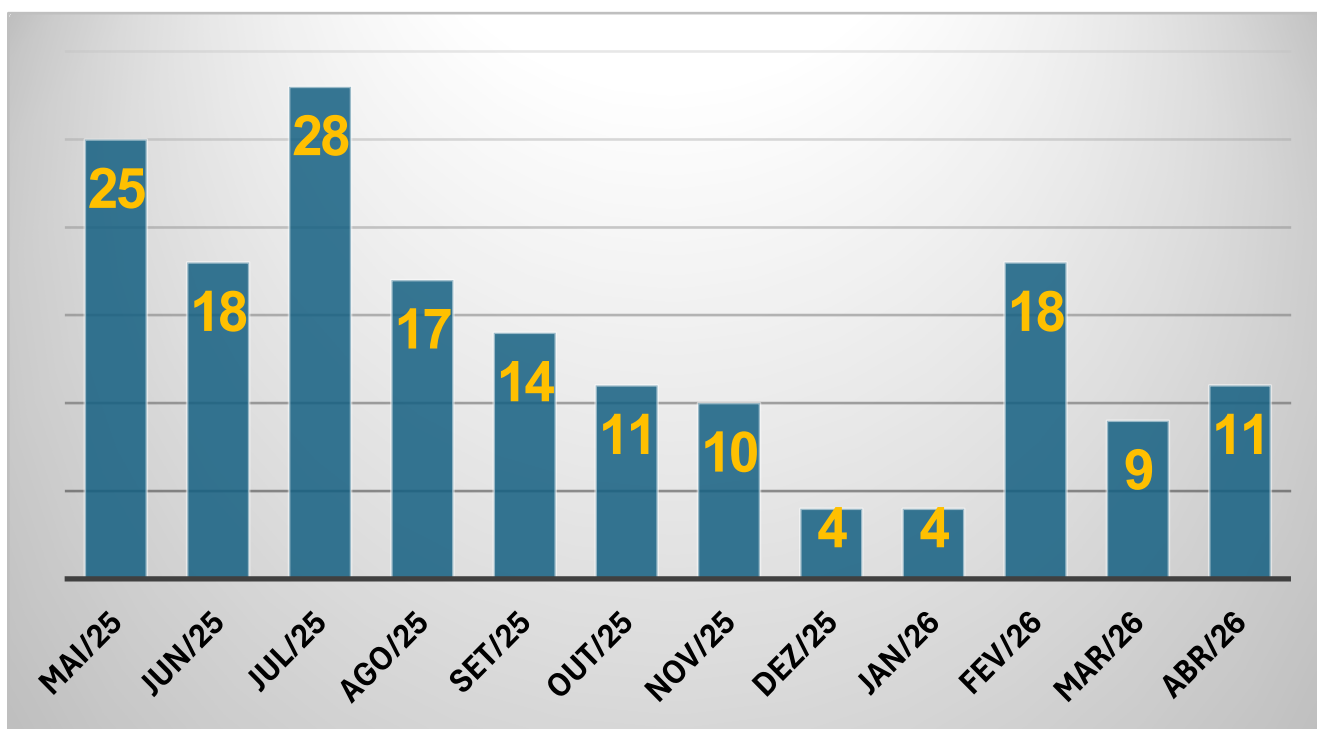
(**) Projeção Itaú

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.

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.

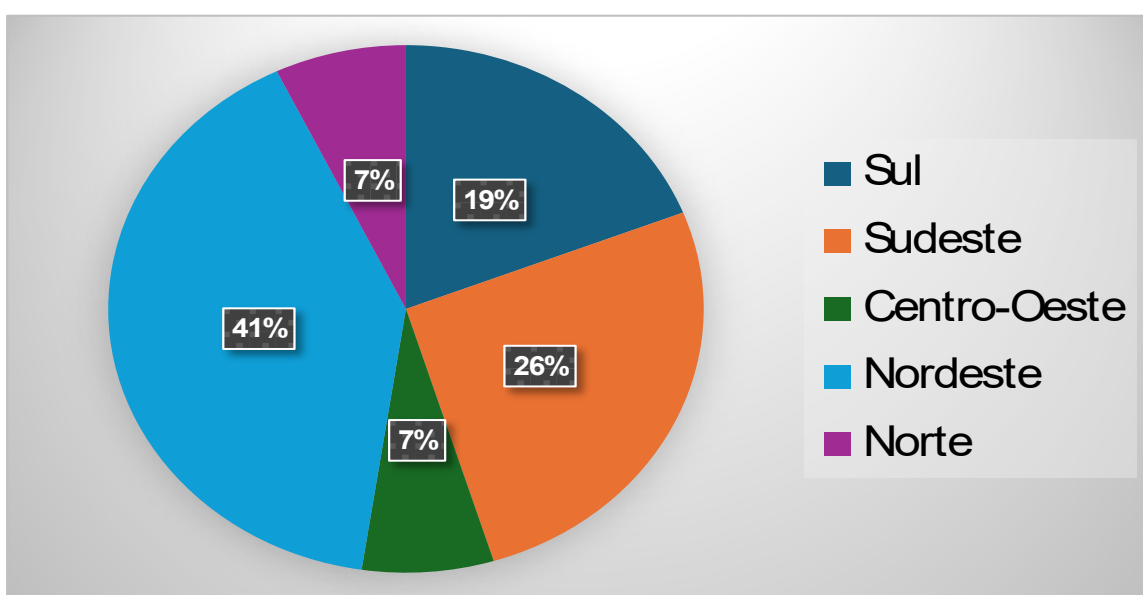
Ao todo, foram analisados 42 (quarenta e dois) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2026:



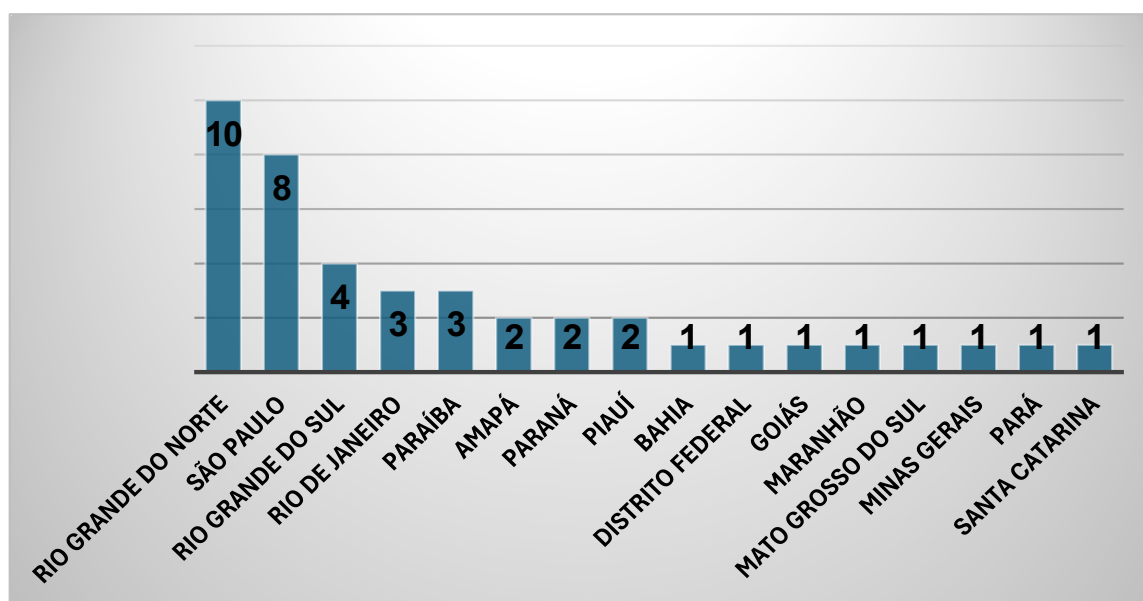
Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, "17" foram na região nordeste, "11" na região sudeste, "8" na região sul, "3" na região centro oeste e "3" na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas 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:

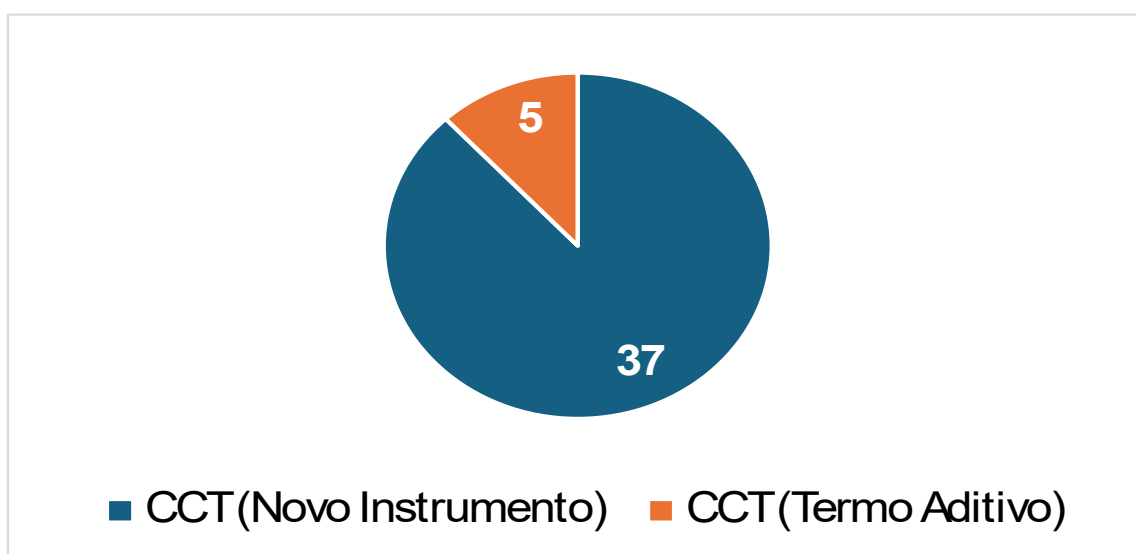


Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:

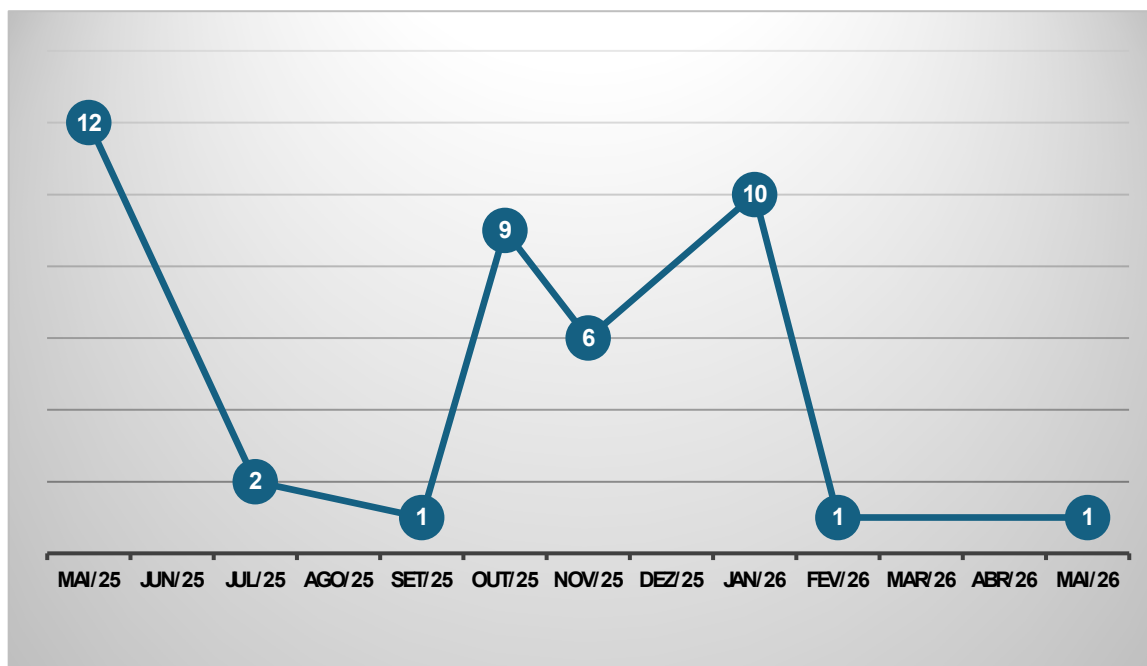


PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



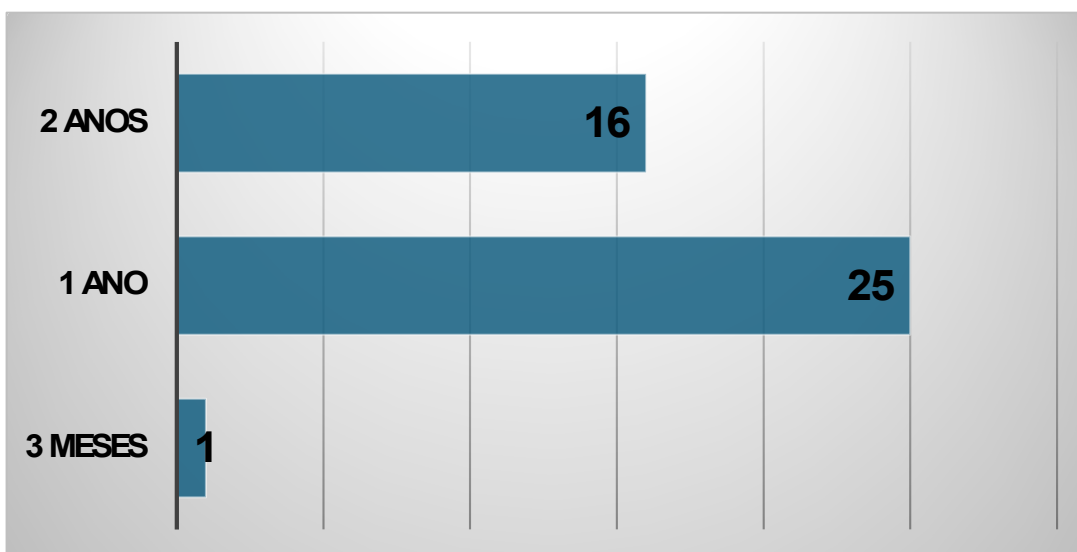
Foram encontradas 8 (oito) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



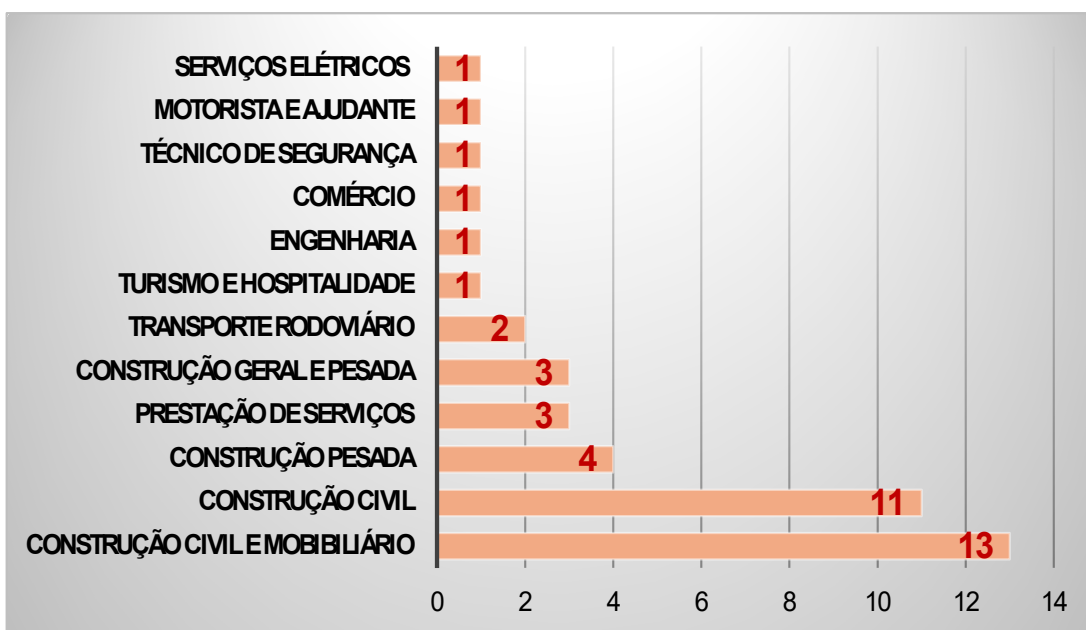
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 12 (doze) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de abril de 2026:

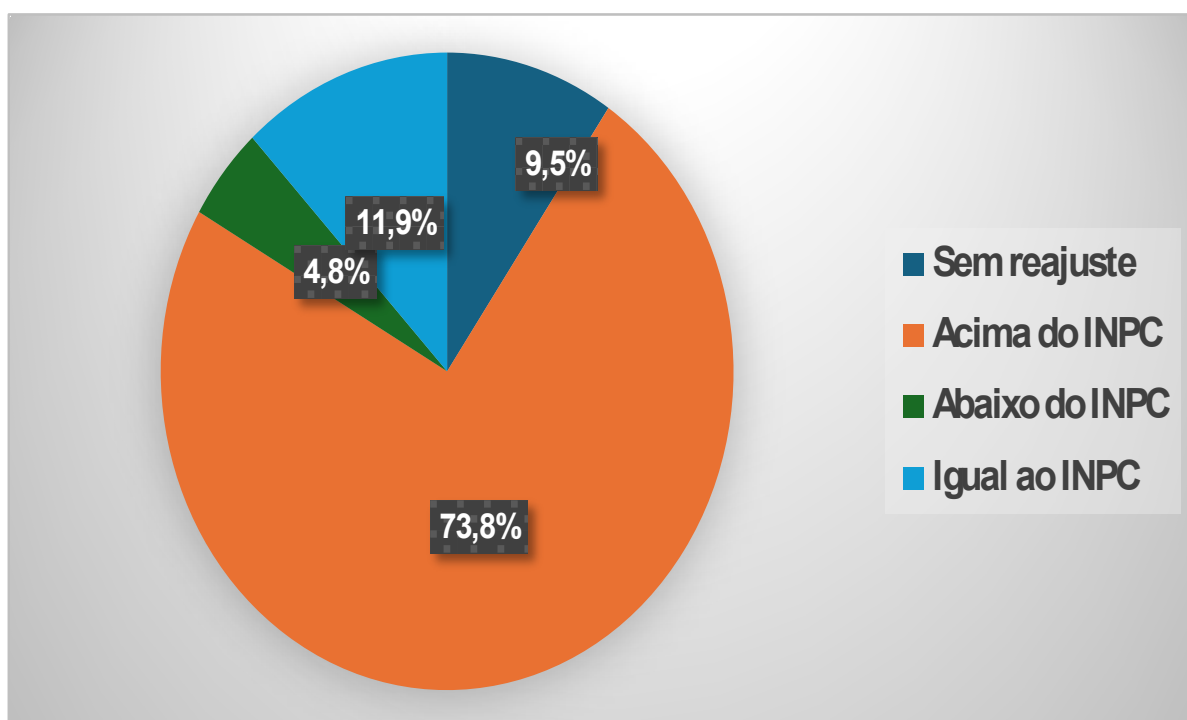


PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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	357 dias
Mais Curto	10 dias
Média	4 meses e 9 dia

Das negociações analisadas, 31 (73,8%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 2 (4,8%) reajustou abaixo do INPC, 5 (11,9%) reajustaram igual ao INPC e 4 (9,5%) 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 42 (quarenta e dois) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a abril 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 (42 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

Os instrumentos coletivos examinados apresentam um eixo econômico relevante, marcado por pisos salariais segmentados, reajustes anuais, abonos de natureza indenizatória, benefícios alimentares e mecanismos de remuneração variável. A primeira constatação técnica é que não há um modelo único de proteção econômica: as normas variam de acordo com a categoria, a base territorial, o porte da atividade e a natureza do empreendimento. Essa diversidade exige das empresas leitura individualizada de cada instrumento e impede a aplicação automática de parâmetros de uma base para outra.

Nos instrumentos vinculados ao Sinduscon-SP, observa-se uma modelagem salarial segmentada entre trabalhadores não qualificados, trabalhadores qualificados e trabalhadores qualificados em obras de montagem de instalações industriais. A diferenciação é juridicamente relevante porque permite maior correspondência entre remuneração mínima, complexidade da função e realidade produtiva do canteiro. Sob a ótica empresarial, esse desenho reduz distorções internas e cria parâmetro objetivo para contratação, promoção e enquadramento funcional. Contudo, a sua correta aplicação depende de rigor na descrição das funções, no registro contratual e na verificação das atividades efetivamente desempenhadas, sob pena de surgirem passivos por diferenças salariais, acúmulo de função ou reenquadramento judicial.

Ainda no Sinduscon-SP, os pisos são acompanhados de reajuste de 6% para salários até determinado teto e de valor fixo para salários superiores, com regras específicas de proporcionalidade para admitidos após a data-base. A técnica negocial preserva a recomposição dos menores salários e limita o impacto financeiro nas faixas mais elevadas, o que representa solução de equilíbrio entre proteção remuneratória e previsibilidade econômica. O ponto sensível está na execução: a empresa deve parametrizar corretamente a folha, controlar antecipações salariais, calcular diferenças retroativas e aplicar proporcionalidade para empregados admitidos durante o período revisional.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Nos instrumentos do Sinicon, a estrutura salarial também é densa. Na construção pesada do Amapá, há tabela organizada em níveis e funções; no instrumento que envolve Piauí e parte do Maranhão, os pisos são classificados em categorias como qualificado II, qualificado I, oficial, meio oficial e servente. Essa organização facilita a gestão coletiva da remuneração, mas aumenta a responsabilidade empresarial na correspondência entre função contratual, função real e piso convencional. A simples nomenclatura do cargo não é suficiente: o enquadramento deve ser compatível com as tarefas executadas, a qualificação exigida e a realidade do contrato.

No conjunto analisado no segundo documento, o Sinaenco/SP apresenta estrutura remuneratória mais objetiva, com pisos específicos para motorista e ajudante de motorista, reajuste de 5,32%, proporcionalidade para admitidos após a data-base e possibilidade de compensação de antecipações. O instrumento também prevê abono indenizatório para diferenças retroativas, pago em parcela única e sem incorporação salarial. Esse desenho é positivo para as empresas porque permite resolver o passivo retroativo da negociação sem gerar repercussões permanentes em férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias. A cautela está na correta rubrica em folha, na identificação expressa da natureza indenizatória e na preservação dos documentos que justifiquem o pagamento.

O Sinduscon-BA, por sua vez, apresenta extensa tabela de pisos normativos para funções operacionais, administrativas, técnicas e especializadas, com valores retroativos e abonos vinculados a funções ou faixas salariais. A cláusula revela sofisticação negocial e preocupação em reconhecer diferentes níveis de responsabilidade, experiência e formação. Para as empresas, o risco central está no enquadramento funcional, especialmente quando a norma condiciona determinados pisos à experiência mínima, certificações ou exercício de atividades específicas. A ausência de controle pode gerar diferenças salariais relevantes, com reflexos em adicionais, férias, 13º salário, FGTS e verbas rescisórias.

No Sinduscon-GO, o destaque é o Programa de Incentivo Variável, com pagamento de até 40% sobre o saldo de tarefas por meio de cartão multibenefícios e natureza indeni-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

zatória. A cláusula é empresarialmente relevante porque permite remuneração variável associada à produtividade, com menor impacto de encargos, desde que observados os requisitos convencionais. A natureza indenizatória, contudo, não decorre apenas da nomenclatura utilizada. Ela depende da existência de critério objetivo, aderência ao modelo pactuado, controle do saldo de tarefas, transparência na apuração e ausência de pagamento disfarçado de salário habitual.

No Sinduscon-MA, os principais benefícios aparecem em modelo de pisos salariais com categorias gerais e especiais aplicáveis a trabalhadores que prestam serviços a grandes tomadores e plantas industriais. Essa diferenciação revela sensibilidade à complexidade dos contratos de infraestrutura e aos ambientes de maior responsabilidade operacional. Para as empresas, o ponto crítico é identificar se a prestação de serviços em determinado contrato atrai a tabela geral ou a tabela especial. Um erro de enquadramento, nesse contexto, pode produzir passivo coletivo expressivo.

No Sinduscon-PR Norte, a tabela de pisos é voltada a trabalhadores em transporte rodoviário vinculados a empresas da construção, diferenciando condutores de carreta, treminhão, bitrem, truck, ônibus, veículo toco, outros veículos e ajudantes. A previsão de piso de ingresso excepcional para ajudantes sem experiência, limitado a 90 dias, é positiva porque reconhece a curva de aprendizagem. Entretanto, exige controle preciso do marco temporal. Ultrapassado o prazo, a manutenção do piso reduzido tende a gerar diferenças salariais automáticas.

A alimentação aparece como benefício central em praticamente todos os instrumentos. No Sinduscon-SP, há modelo flexível, com possibilidade de café da manhã, lanche da tarde, almoço completo, tíquete refeição ou vale-alimentação, conforme a realidade da obra e a pactuação local. Nos instrumentos do Sinicon, há previsão de café da manhã, almoço, vale-alimentação ou cesta básica, com critérios de elegibilidade e condicionantes. No Sinaenco/SP, o auxílio-refeição/alimentação foi reajustado e possui natureza não salarial vinculada à lógica do PAT. No Sinduscon-BA, a alimentação é tratada em múlti-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

plas frentes, com vale-refeição ou vale-alimentação, café da manhã em canteiro e cesta condicionada à assiduidade. O ponto comum é que a alimentação se consolidou como benefício essencial, mas sua natureza indenizatória exige formalização da modalidade adotada, controle de entrega, observância de descontos autorizados e tratamento isonômico.

Em síntese, os principais benefícios revelam tentativa de equilibrar recomposição econômica, previsibilidade empresarial e adequação à realidade produtiva. A execução imperfeita é o principal fator de risco: erro de enquadramento, uso inadequado de rubricas indenizatórias, ausência de documentação, falha na proporcionalidade dos reajustes, descumprimento de prazos de progressão e pagamento de remuneração variável sem critério objetivo podem transformar cláusulas concebidas para organizar a relação de trabalho em fontes relevantes de passivo trabalhista e sindical.

Outros Benefícios

Além dos benefícios centrais, os instrumentos analisados reúnem amplo conjunto de vantagens indiretas e regras acessórias que impactam a gestão trabalhista das empresas. Nesse bloco, incluem-se horas extras, adicionais, banco de horas, compensação de jornada, PLR/PPR, transporte, alojamento, auxílio-funeral, auxílio-creche, plano de saúde, seguro de vida, complementação previdenciária, reembolso de despesas, convênio-farmácia, benefícios vinculados à assiduidade e mecanismos de apoio a trabalhadores deslocados ou em atividade externa.

Nos instrumentos do Sinduscon-SP, a previsão de adicional de 60% para horas suplementares em dias úteis ou sábados e de 100% para domingos e feriados não compensados representa benefício superior ao piso legal e impõe cautela ao planejamento de jornada. Em setores intensivos em prazo, como construção pesada, montagem industrial e grandes estruturas, a utilização recorrente de horas extras pode elevar substancialmente o custo da obra. Por isso, a gestão de banco de horas, compensação semanal,

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

turnos e escalas deve ser integrada ao orçamento do contrato e ao controle de ponto.

Nos instrumentos do Sinicon, também há adicionais superiores ao mínimo legal e regras específicas para horas extras durante a semana, aos sábados, domingos e feriados. No Amapá, a norma detalha percentuais diferenciados conforme o dia e a extensão da jornada, além de prever adicional noturno e parâmetros para insalubridade e periculosidade. Essas regras conferem previsibilidade, mas exigem sistemas confiáveis de controle de jornada e parametrização correta da folha, especialmente para evitar omissões de pagamento, reflexos indevidos ou inconsistências entre ponto, escala e remuneração.

A PLR e o PPR aparecem como instrumentos de alinhamento entre desempenho, produtividade e remuneração variável. No Sinaenco/SP, o PPR/PLR é condicionado à existência de lucro ou resultado positivo, observância da Lei nº 10.101/2000, critérios de proporcionalidade e preservação de programas próprios por acordo coletivo. Nos instrumentos do Sinicon, a PLR também aparece vinculada a metas, assiduidade, advertências ou condições financeiras. A boa técnica recomenda que esses programas sejam formalizados de forma autônoma, com critérios objetivos, periodicidade definida, regras de elegibilidade e comprovação de negociação adequada. Quando mal estruturados, podem ser questionados como salário disfarçado; quando bem regulados, constituem ferramenta legítima de incentivo com menor impacto de encargos.

O conjunto de benefícios do Sinaenco/SP é amplo e envolve vale-transporte, plano de assistência médica, auxílio-funeral, reembolso-creche, seguro de vida e complementação de auxílio previdenciário. A complementação previdenciária merece atenção especial, pois exige acompanhamento de afastamentos, perícias, altas, recursos administrativos e eventual devolução de valores. Para as empresas, esse tipo de benefício demanda integração entre departamento pessoal, jurídico e medicina ocupacional, evitando pagamentos indevidos ou dificuldade de recuperação posterior.

No Sinduscon-BA, os benefícios indiretos são numerosos: transporte para locais sem linha regular, deslocamento de equipes por período superior a 60 dias, plano de saúde

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

básico e paritário com coparticipação, auxílio-funeral, auxílio-creche, seguro em grupo de acidente de trabalho, assistência a filho com deficiência e convênio-farmácia. A alimentação e a cesta básica condicionadas à assiduidade também exigem controle rigoroso de ponto, atrasos, faltas justificadas, faltas injustificadas e afastamentos. A supressão de benefício por descumprimento de requisito convencional deve estar sempre amparada em prova documental objetiva, sob pena de ser interpretada como desconto ou punição irregular.

No Sinduscon-MA, destacam-se alimentação, transporte, plano de saúde facultativo, seguro de vida e seguro em grupo, além de regras sobre garantia salarial quando o trabalhador comparece ao ponto de trabalho e não pode exercer suas atividades por fatores climáticos, falta de material ou falta de equipamento. Essa cláusula é importante porque preserva a remuneração quando o risco da atividade decorre da dinâmica empresarial. Em regiões sujeitas a chuvas, interrupções logísticas e obras em locais de difícil acesso, a empresa deve organizar registros de comparecimento, frentes paralisadas, justificativas operacionais e comunicação aos trabalhadores.

No Sinduscon-PR Norte, os benefícios são ajustados à realidade dos motoristas e ajudantes. O instrumento disciplina reembolso de alimentação, estada e banho em viagens a serviço, seguro de vida obrigatório custeado pela empresa e regras para descontos decorrentes de multas de trânsito, com comunicação ao empregado e possibilidade de recurso. A cautela empresarial está em demonstrar que a infração decorreu de conduta do empregado no exercício da função, que houve ciência, oportunidade de defesa e autorização ou fundamento convencional para o desconto.

Os instrumentos também tratam de trabalhadores alojados, deslocados ou vinculados a frentes distantes. Há previsões sobre alojamento, alimentação, transporte de retorno, permanência em alojamento em determinadas hipóteses e assistência em locais remotos. Essas cláusulas extrapolam o conceito tradicional de benefício e alcançam dignidade, saúde, mobilidade e responsabilidade civil. Empresas que mantêm alojamentos devem documentar condições de hospedagem, alimentação, higiene, regras internas,

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

transporte e eventuais descontos autorizados, evitando requalificação salarial ou alegações de condições degradantes.

Outro ponto de evolução negocial é a incorporação de temas de inclusão, bem-estar e permanência, como fornecimento de absorventes femininos, incentivo à contratação de mulheres, políticas de não discriminação, auxílio-educação e qualificação profissional. Embora nem sempre representem grandes impactos financeiros, essas cláusulas criam obrigações de conduta e comunicação. A empresa deve tratar tais previsões como parte de suas políticas internas, orientando gestores e registrando medidas adotadas.

Em conclusão, os outros benefícios reforçam a ampliação do pacote social negociado. Muitos são expressamente indenizatórios ou condicionados, mas essa qualificação somente se sustenta se houver aderência ao instrumento coletivo, documentação, isonomia, controles de frequência e rubricas adequadas. Sem governança, benefícios criados para reduzir absenteísmo, compensar deslocamentos, estimular produtividade ou proteger situações específicas podem gerar passivos por integração salarial, diferenças individuais, tratamento desigual ou descumprimento convencional.

Segurança e Saúde no Trabalho

O eixo de Segurança e Saúde no Trabalho é um dos mais relevantes dos documentos analisados. Em alguns instrumentos, a matéria aparece de forma extensa e estruturada, especialmente nos vinculados à construção civil, construção pesada e obras em canteiro; em outros, manifesta-se de forma indireta, por meio de seguros, plano de saúde, assistência médica, controle de atividades de risco e proteção de trabalhadores em deslocamento. Em todos os casos, a SST deixa de ser apenas matéria legal e passa a integrar a governança convencional das empresas.

Nos instrumentos do Sinduscon-SP, há forte preocupação com o ambiente de obra. As

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

cláusulas relativas à prevenção de acidentes, CIPA, comunicação ao sindicato, fornecimento de equipamentos de proteção, fiscalização das condições de trabalho e cumprimento da NR-18 reforçam que a empresa principal deve exercer controle efetivo sobre o canteiro. Essa diretriz é especialmente relevante em obras com múltiplos empregadores, subempreiteiras e trabalhadores terceirizados. A ausência de coordenação pode gerar autuações administrativas, responsabilidade subsidiária ou solidária, ações civis públicas e danos reputacionais.

A regulamentação sobre ondas de calor e combate a águas paradas merece destaque. As cláusulas recomendam hidratação constante, fornecimento de água potável, inclusão do tema em Diálogos Diários de Segurança, instalação de tendas ou áreas sombreadas, ventilação de refeitórios e vestiários, ajuste de horários quando possível e prevenção de focos de mosquito. Essas previsões demonstram atualização da negociação coletiva em relação a riscos ambientais contemporâneos, sobretudo em atividades a céu aberto. A recomendação técnica é que as empresas registrem DDS, mantenham comprovantes de fornecimento de água, fotografias das áreas de vivência, evidências de ventilação e documentação das medidas de controle.

Nos instrumentos do Sinicon, a SST aparece integrada às peculiaridades da construção pesada, com fornecimento de EPIs, disciplina sobre insalubridade e periculosidade, assistência médica, seguro de vida, transporte seguro, alojamento e condições de trabalho em frentes distantes. No Amapá, há referências a atividades com asfalto, exposição a agentes insalubres e adicional de periculosidade em hipóteses específicas. Essas previsões exigem laudos técnicos atualizados, coerência entre PGR, PCMSO, LTCAT, ASOs e folha de pagamento, além de comunicação permanente entre engenharia de segurança, departamento pessoal e jurídico.

No Sinduscon-BA, a SST aparece vinculada à natureza das funções e à presença de atividades potencialmente perigosas, especialmente eletricidade, linha viva, rede e distribuição. A cláusula de periculosidade condiciona o pagamento a laudo pericial ou avaliação técnica por profissionais ou entidades credenciadas, ressalvadas hipóteses específicas.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

A norma também prevê adicional para eletricistas habilitados em linha viva, com treinamento para execução de serviços energizados. Para as empresas, é indispensável manter laudos, certificados, ordens de serviço, registros de treinamento, comprovação de habilitação e documentos que demonstrem a efetiva exposição ou sua inexistência.

O seguro em grupo de acidente de trabalho previsto na Bahia tem função mitigadora importante, com cobertura mínima para morte e invalidez permanente por acidente de trabalho. Contudo, a existência de seguro não substitui o dever de prevenção. A empresa continua obrigada a cumprir normas regulamentadoras, fornecer EPIs, treinar trabalhadores, fiscalizar condutas, investigar incidentes e manter ambiente seguro. A apólice reduz impacto financeiro, mas não elimina responsabilidade civil, administrativa ou coletiva.

No Sinduscon-MA, as cláusulas de SST são expressas quanto ao fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, exames médicos ocupacionais, manutenção do PCMSO e emissão de CAT em caso de acidente de trabalho. A positividade dessas obrigações em norma coletiva amplia o risco empresarial em caso de descumprimento, pois a infração passa a ter dupla natureza: legal e convencional. Também há regras sobre assistência médica e hospitalar em locais remotos, com transferência para hospital da rede ou sede pública quando necessário. Em obras distantes, essa obrigação deve ser previamente organizada, inclusive com rotas de atendimento, contatos de emergência e protocolos de remoção.

O tratamento dos atestados médicos e odontológicos no Maranhão também merece atenção. A norma estabelece prazos e critérios de aceitação, buscando controlar absenteísmo e evitar fraudes. Entretanto, a aplicação empresarial deve observar razoabilidade e boa-fé, evitando recusa automática de atestados válidos. A empresa deve ter procedimento interno claro, comunicação aos empregados e critérios uniformes para evitar alegações de discriminação ou punição indevida.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No Sinduscon-PR Norte, a SST se conecta à atividade de transporte. O instrumento trata de seguro obrigatório, despesas de viagem, estada, alimentação, banho e descontos por multas de trânsito. A cláusula que afasta adicional de periculosidade pelo simples abastecimento do próprio veículo ou equipamento, quando eventual e não rotineiro, é relevante como argumento normativo empresarial, embora não elimine a necessidade de análise concreta do caso. A caracterização da periculosidade dependerá da habitualidade, da exposição, das condições da atividade e de prova técnica.

No Sinduscon-GO, embora o termo aditivo esteja concentrado no PIV, a remuneração variável vinculada à produtividade deve ser compatibilizada com a gestão de SST. Metas, tarefas e incentivos não podem estimular supressão de pausas, aumento indevido do ritmo de trabalho, descumprimento de limites de jornada ou abandono de procedimentos de segurança. A produtividade deve ser medida dentro de parâmetros seguros e em harmonia com PGR, ordens de serviço, treinamentos e limites operacionais.

Outro aspecto relevante é a exigência de documentação de contratadas e subcontratadas. Em diferentes graus, os instrumentos exigem ficha de registro, ASO, PGR, PCMSO, comprovantes de treinamento, entrega de EPI, documentação previdenciária, GFIP e outros registros. A lógica é de rastreabilidade das obrigações trabalhistas, previdenciárias e de SST das empresas que atuam no canteiro. Para a contratante, isso exige checklist de mobilização, auditoria periódica, cláusulas contratuais de bloqueio e suspensão de acesso para empresas inadimplentes.

A conclusão técnica é que os instrumentos transformam SST em matéria estratégica de compliance operacional. O descumprimento não gera apenas multa convencional; pode repercutir em acidente de trabalho, embargo, interdição, responsabilização civil, autuação fiscal, ação coletiva e dano reputacional. A recomendação é que cada empresa converta as cláusulas de SST em matriz de obrigações, com responsáveis internos, prazos, evidências documentais e integração entre obra, segurança, recursos humanos, jurídico e relações sindicais.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Relações Sindicais

O bloco de Relações Sindicais apresenta elevada densidade normativa e exige atenção especial. Os instrumentos analisados tratam de negociação permanente, cadastramento de empresas, obrigações de informação, presença sindical nos locais de trabalho, publicidade sindical, contribuições assistenciais ou negociais, contribuições patronais, multas convencionais, procedimentos rescisórios, assistência sindical e homologações. A principal característica é a institucionalização crescente das relações coletivas, com reflexos diretos sobre a rotina do departamento pessoal e do jurídico trabalhista.

Nos instrumentos do Sinduscon-SP, destaca-se o Fórum Permanente de Negociação Coletiva, concebido como espaço institucional para solução de divergências interpretativas e tratamento de temas operacionais, como saúde e segurança, qualificação, fornecimento de protetor solar, hidratação, vestiários, suspensão contratual, férias e outras matérias. Sob a perspectiva empresarial, o fórum é positivo porque permite solucionar controvérsias antes da judicialização ou de conflitos coletivos mais graves. Sua efetividade, contudo, depende de participação técnica, registro das reuniões, formalização dos entendimentos e integração com as áreas internas responsáveis pela execução.

Quanto à contribuição assistencial ou negocial, os documentos revelam modelos bastante distintos. Nos instrumentos do Sinduscon-SP, há forte presença de contribuição vinculada ao SECONCI-SP, calculada sobre a folha de pagamento bruta, com obrigação mensal de apresentação de informações e hipóteses específicas de desobrigação. Embora o próprio instrumento esclareça que o SECONCI-SP não é sindicato, mas serviço social voltado à assistência à saúde dos trabalhadores do setor, a cláusula tem impacto econômico relevante e deve ser tratada pelas empresas como obrigação convencional de custeio setorial. A distinção é importante: não se trata propriamente de contribuição negocial destinada ao sindicato laboral, mas de contribuição assistencial setorial para manutenção de serviços de saúde e segurança aos trabalhadores.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Mesmo nessa hipótese, a governança empresarial deve observar cautelas semelhantes às aplicáveis a obrigações de custeio coletivo: conferência da base de cálculo, controle mensal da folha bruta, verificação das hipóteses de desobrigação, guarda de comprovantes, atualização cadastral e avaliação de eventual sobreposição com planos de saúde custeados pela empresa. A previsão de alcance inclusive a empresas enquadradas no Simples Nacional reforça a amplitude da obrigação e exige planejamento financeiro, especialmente para empresas de menor porte.

No Sinaenco/SP, a contribuição associativa/assistencial dos empregados é fixada em 2% ao mês sobre o salário nominal, limitada a R\$ 60,00, abrangendo trabalhadores filiados e não filiados, inclusive sobre o 13º salário. O instrumento prevê direito de oposição, exercido pessoalmente na sede sindical ou por correspondência com aviso de recebimento, no prazo de 30 dias corridos contados da divulgação do instrumento coletivo, cabendo ao empregado entregar cópia à empresa em até cinco dias úteis. À luz do Tema 935 do STF, a previsão de oposição é elemento central de validade e de redução de risco. Para a empresa, o desafio prático é controlar quem se opôs, suspender descontos quando cabível, manter protocolos e evitar retenções indevidas.

O mesmo instrumento do Sinaenco/SP prevê contribuição assistencial patronal em valor fixo, com desconto para empresas associadas e adimplentes, além de disciplina específica para empresas sem empregados, mediante comprovação por documentos como RAIS negativa, GFIP sem movimento ou DCTFWeb sem movimento. Essa cláusula exige que a empresa mantenha documentação da sua condição associativa, do enquadramento aplicável e dos recolhimentos realizados, evitando cobranças duplicadas ou inadequadas.

Nos instrumentos do Sinicon, a análise da contribuição assistencial ou negocial depende da redação específica de cada norma. Sempre que houver desconto dos trabalhadores, a empresa deve verificar autorização assemblear, critério de desconto, destinatário, prazo de repasse, forma de oposição e comunicação aos empregados. A ausência de procedimento claro de oposição pode ampliar riscos de restituição, reclamações indivi-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

duais e questionamentos administrativos. Quando houver contribuição patronal, recomenda-se avaliar base assemblear, critério objetivo de cálculo, tabela de enquadramento, prazo de recolhimento e destinação institucional.

No Sinduscon-PR Norte, a contribuição assistencial é devida por integrantes da categoria profissional, limitada a 1% mensal sobre o piso salarial da respectiva função, com acréscimo de 1% no mês de outubro para repasse à federação. A cláusula invoca a negociação coletiva e o Tema 935 do STF, prevendo oposição pessoal perante o sindicato beneficiário, por escrito, no prazo de até dez dias contados do registro do instrumento. Há dois pontos críticos: o desconto é calculado sobre o piso da função, não sobre o salário efetivamente recebido, o que exige parametrização por função; e a oposição ocorre perante o sindicato, mas seus efeitos dependem de comunicação eficiente à empresa. A prática recomendada é solicitar listagens, protocolos ou comprovantes de oposição antes de efetuar os descontos.

No Sinduscon-GO, o termo aditivo não regula de forma ampla contribuição assistencial ou homologação, pois tem objeto concentrado no PIV. Ainda assim, a execução do programa exige prévia associação junto ao Sinduscon-GO para abertura de autorização expressa e orientações de implantação do cartão multibenefícios. A dimensão sindical, portanto, aparece como requisito operacional para utilização do modelo de incentivo variável.

No tema das homologações de rescisões, os instrumentos também apresentam modelos distintos. Nos documentos do Sinduscon-SP, as cláusulas tratam da comunicação escrita ao empregado dispensado, aviso sobre trabalho ou indenização do aviso prévio, data e local de recebimento das verbas rescisórias, garantias ao trabalhador alojado e situações de recusa de recebimento ou falta grave. Não se identifica uma obrigatoriedade ampla de homologação sindical nos moldes anteriores à Reforma Trabalhista, mas há preocupação clara com formalização documental da dispensa, ciência do empregado, prazo, local de pagamento e prevenção de controvérsias.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No Sinaenco/SP, a cláusula de homologação é simples e remete à legislação vigente. Esse modelo é mais flexível e alinhado ao regime pós-Reforma Trabalhista, em que a assistência sindical deixou de ser requisito legal de validade da rescisão. Em contrapartida, transfere integralmente à empresa a responsabilidade pela conferência dos cálculos, entrega das guias, cumprimento do art. 477 da CLT, prova de pagamento e guarda de documentos rescisórios.

No Sinduscon-MA, a cláusula prevê que a empresa associada ao sindicato patronal poderá homologar rescisões junto à FETICEMA ou aos sindicatos profissionais, e que as rescisões de trabalhadores sindicalizados poderão ser acompanhadas e assistidas pelo sindicato profissional. A redação não parece instituir obrigatoriedade absoluta de homologação sindical, mas cria canal formal de assistência, sobretudo para empregados sindicalizados. A recomendação empresarial é avaliar a conveniência de assistência sindical em rescisões sensíveis, contratos longos, verbas variáveis ou desligamentos com maior potencial de litígio.

No instrumento do Piauí/Maranhão analisado no primeiro conjunto, a cláusula de homologação estabelece que as rescisões contratuais serão feitas em conformidade com o art. 477 da CLT, indicando disciplina menos intervencionista e mais aderente ao regime pós-Reforma. Ainda assim, a previsão convencional recomenda procedimento padronizado de desligamento, com checklist de documentos, controle de prazos, comprovantes de pagamento, comunicação formal e arquivamento de todos os recibos.

No Sinduscon-PR Norte, a cláusula de assistência sindical nas rescisões estabelece competência exclusiva dos sindicatos signatários para efetuar homologações, em suas sedes e subsedes, desde que existentes no respectivo município. Esse modelo reintroduz, por norma coletiva, forte presença sindical no ato rescisório. Para as empresas, a regra exige planejamento de agenda, organização documental e cuidado com os prazos do art. 477 da CLT. Eventual atraso por falta de documentação ou agendamento pode gerar discussão sobre multa rescisória, ainda que a causa esteja ligada à dinâmica sindical.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Além das homologações, alguns instrumentos tratam de aviso prévio, carta de referência, anotação de carteira, contrato de experiência, indenização adicional no trintídio anterior à data-base e comunicação de admitidos e desligados. No Maranhão, a previsão de indenização adicional nos 30 dias que antecedem a data-base, equivalente a um salário mensal, deve ser observada com rigor na programação de desligamentos. Trata-se de custo automático nas hipóteses legais, com impacto direto no planejamento de pessoal.

A conclusão do bloco sindical é que as empresas precisam manter governança específica de relações coletivas. Não basta conhecer o reajuste e o piso; é necessário controlar contribuições, oposição, guias, sindicatos beneficiários, bases territoriais, obrigações de informação, regras de acesso sindical, procedimentos rescisórios e documentação de homologações. Recomenda-se a criação de matriz de obrigações por instrumento coletivo, com campos para valor, base de cálculo, prazo, responsável interno, documentos exigidos, forma de oposição, sindicato destinatário e evidência de cumprimento. A ausência desse controle tende a transformar relações sindicais em fonte recorrente de passivo por descontos indevidos, repasses incorretos, descumprimento de homologações, multas convencionais e litígios rescisórios.

PANORAMA CONVENÇÕES

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu, por unanimidade, a nulidade do pedido de demissão apresentado por uma empregada doméstica gestante sem a assistência do sindicato da categoria. Segundo o colegiado, a rescisão contratual não observou a exigência legal aplicável a quem tem garantia provisória de emprego, como as trabalhadoras gestantes.

A ministra Morgana Richa, relatora do recurso de revista da empregada, destacou que a trabalhadora gestante tem estabilidade provisória e, por isso, a validade do pedido de demissão, independentemente do conhecimento da gravidez pelo empregador, está condicionada à assistência sindical, conforme estabelecido no artigo 500 da CLT.

A magistrada também lembrou que esse entendimento foi recentemente consolidado pelo próprio TST no julgamento de recurso repetitivo (Tema 55).

Com isso, o colegiado condenou a empregadora ao pagamento de indenização substitutiva correspondente ao período de estabilidade gestacional, que inclui os salários desde a dispensa até cinco meses após o parto.

Todavia, a exigência de assistência sindical para validar o pedido de demissão de empregada gestante pode ser afastada caso a empresa não tenha ciência da gravidez no momento da rescisão. A regra não se aplica a contratos de experiência quando há omissão do estado gravídico.

Com base nesse entendimento, a 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) negou o recurso de uma trabalhadora e validou o seu pedido de demissão, afastando o dever da empresa de pagar indenização substitutiva de estabilidade ou verbas rescisórias. A decisão do colegiado foi unânime.

O litígio teve início após uma mulher ser contratada por uma companhia a título de experiência, por um prazo inicial de 45 dias. Cerca de um mês após a admissão, ela pediu

PANORAMA CONVENÇÕES

demissão de forma expressa. No entanto, tempos depois, a mulher ajuizou uma ação trabalhista alegando que estava grávida na época e pedindo a nulidade da rescisão, uma vez que o ato não teve a participação de seu sindicato de classe.

A trabalhadora pediu a condenação da ex-empregadora, com a justificativa de que a dispensa de gestantes exige formalidade sindical. A empresa argumentou que o desligamento foi feito por livre vontade da funcionária, e que em nenhum momento foi informada sobre o estado gravídico. Em primeira instância, o juízo negou os pedidos da autora, que recorreu ao TRT-2.

Após receber dezenas de denúncias contra o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Comunicações Postais, Telegráficas e Similares do Estado do Paraná (Sintcom-PR), o Ministério Público do Trabalho no Paraná (MPT-PR) expediu recomendação para que a entidade deixe de criar obstáculos a manifestações contrárias a contribuições sindicais.

A medida se deve a relatos de que o sindicato estaria criando dificuldades para que os trabalhadores apresentem suas cartas de oposição, atuando de maneira contrária às disposições da legislação trabalhista, que garante o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

De acordo com o relato de alguns trabalhadores, o sindicato teria comunicado que as cartas de oposição teriam que ser encaminhadas à sede do sindicato em Guaratuba, devido à reforma na sede de Curitiba, dificultando o processo para os trabalhadores da capital.

Desta forma, além de abster-se de “impedir, dificultar ou criar obstáculos a que trabalhadores exerçam seu direito de oposição à contribuição assistencial”, o MPT-PR também recomendou que o Sintcom-PR informe aos trabalhadores, “em todas as suas publicações, sobre o direito de oposição ao desconto da taxa negocial, quanto ao período para

PANORAMA CONVENÇÕES

entrega das cartas de oposição, e o modo pelo qual devem ser entregues, nos moldes deliberados pela categoria”. O prazo para cumprimento da recomendação é de 30 dias.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, por maioria, manter a validade do termo aditivo ao acordo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de 2017 da CSN Mineração S.A., firmado sem a assinatura dos representantes dos sindicatos profissionais. A decisão levou em conta que a negociação foi conduzida por uma comissão paritária regularmente constituída, e os termos foram aprovados pela maioria de seus integrantes.

O relator, ministro Alberto Balazeiro, explicou que a CSN e seus empregados optaram pelo procedimento da comissão paritária e, portanto, a comissão é um ambiente legítimo de negociação. Para o ministro, a recusa da assinatura não invalida o instrumento porque, nesse modelo de negociação, o sindicato atua como integrante da comissão, com direito a voto, e não como parte contratante.

Balazeiro ressaltou ainda que a legislação não dá ao sindicato poder de veto no âmbito das comissões paritárias. O requisito legal é a participação da entidade sindical na negociação, e não a sua concordância formal com o resultado, desde que sejam observados os critérios previstos na Lei 10.101/2000, que regula a PLR, como paridade, votação e aprovação pela maioria dos membros da comissão. Para o ministro, é a deliberação colegiada que expressa a vontade coletiva nesse tipo de negociação.

O voto do relator foi acompanhado pelo ministro Lelio Bentes Corrêa, ficando vencido o ministro José Roberto Freire Pimenta, que considerava a negociação inválida.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) obteve decisão favorável da Justiça do Trabalho que impede o Sindicato dos Trabalhadores em Vigilância, Segurança, Formação e Especialização em Vigilância, Segurança e Atividades Afins de Santa Cruz do Sul e Região de firmar acordos ou convenções coletivas que reduzam, flexibilizem ou suprimam direitos

PANORAMA CONVENÇÕES

trabalhistas indisponíveis, especialmente os relacionados à aprendizagem profissional de adolescentes e jovens e à proteção da maternidade. A sentença foi proferida no fim de março pela 3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul (RS), no julgamento de ação civil pública ajuizada pelo MPT em julho de 2025 pela procuradora do trabalho Ana Lúcia Stumpf González, da unidade do MPT em Santa Cruz. Além de impor obrigações de não fazer, a sentença condenou o sindicato ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 20 mil.

Na petição inicial da ação, o Ministério Público do Trabalho apontou que o sindicato vinha, de forma reiterada, negociando cláusulas em instrumentos coletivos que contrariavam a legislação trabalhista e a Constituição Federal, mesmo após decisões judiciais anteriores que já haviam declarado a nulidade de disposições semelhantes. Segundo o MPT, essas cláusulas restringiam indevidamente a contratação de aprendizes ao reduzir a base de cálculo prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que limitava o acesso de adolescentes e jovens ao direito fundamental à formação profissional. Também foram identificadas cláusulas que impunham condições ilegais à estabilidade das gestantes, como a perda de remuneração em caso de comunicação tardia da gravidez ou hipóteses de dispensa incompatíveis com a proteção constitucional à maternidade.

Embora o sindicato tenha sustentado que as cláusulas questionadas não constavam mais das convenções coletivas vigentes, a Justiça do Trabalho acolheu o pedido do MPT ao reconhecer que o histórico de negociação justificava a adoção de uma tutela inibitória, destinada a impedir a repetição das mesmas condutas em negociações futuras.



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