



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 067 | Maio 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 **maio de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de maio 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

60

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

18

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em maio/26

4,42%

INPC acumulado em 12 meses até maio/2026

1

Instrumento de maio/2026 é retroativo a setembro de 2025

4,00%

Menor percentual de reajuste em maio/2026

6,00%

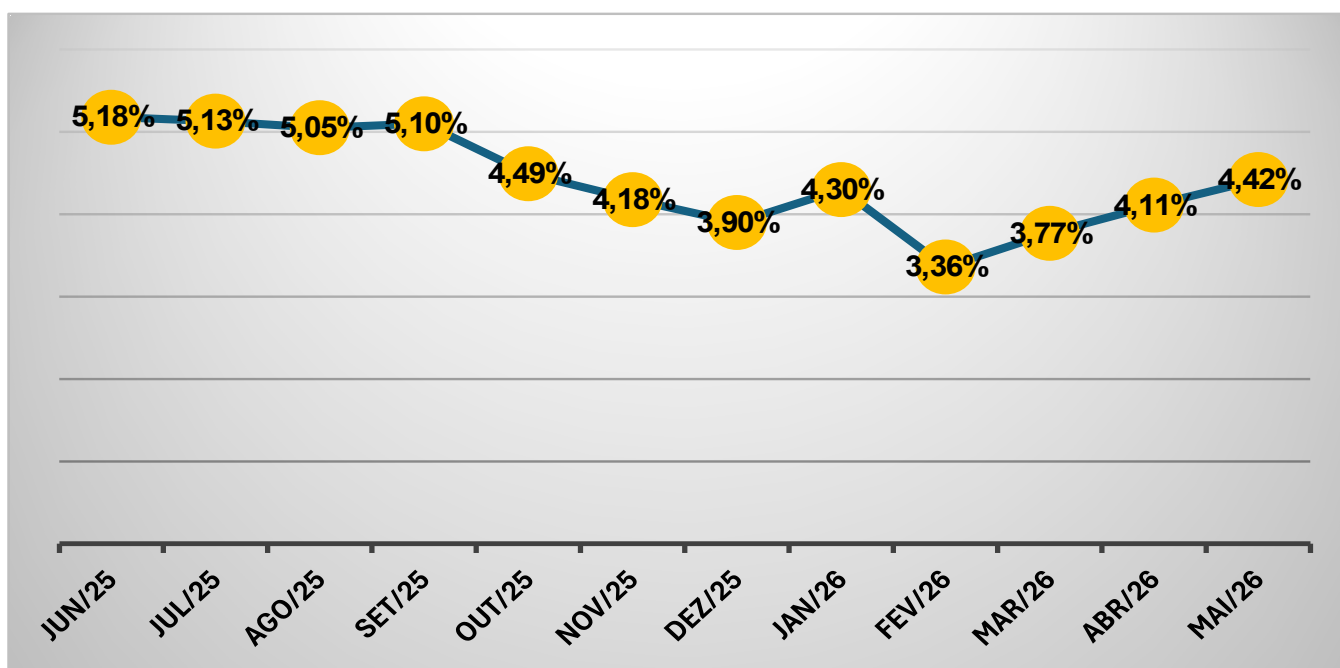
Maior percentual de reajuste em maio/2026

Pisos Salariais (maio/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.621,00	R\$ 2.300,00
Meio Oficial	R\$ 1.854,00	R\$ 2.550,00
Oficial	R\$ 2.259,40	R\$ 3.150,00
Mestre	R\$ 4.400,00	sem referência
Engenheiro	R\$ 7.272,00	R\$ 10.302,00

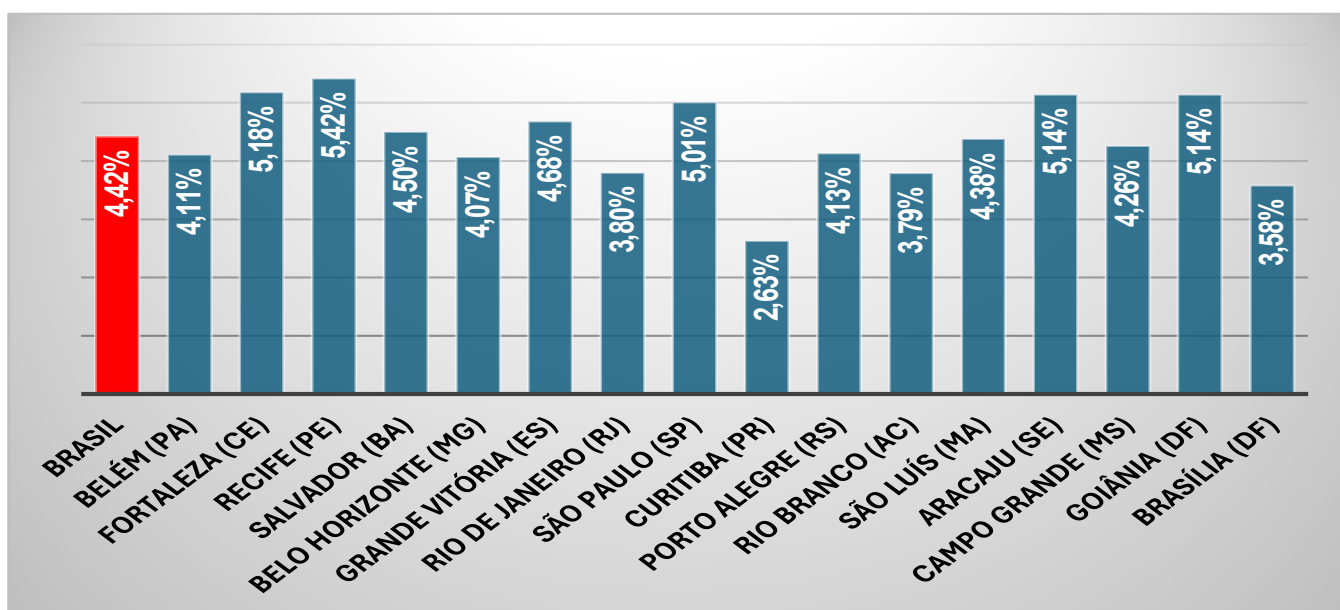
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



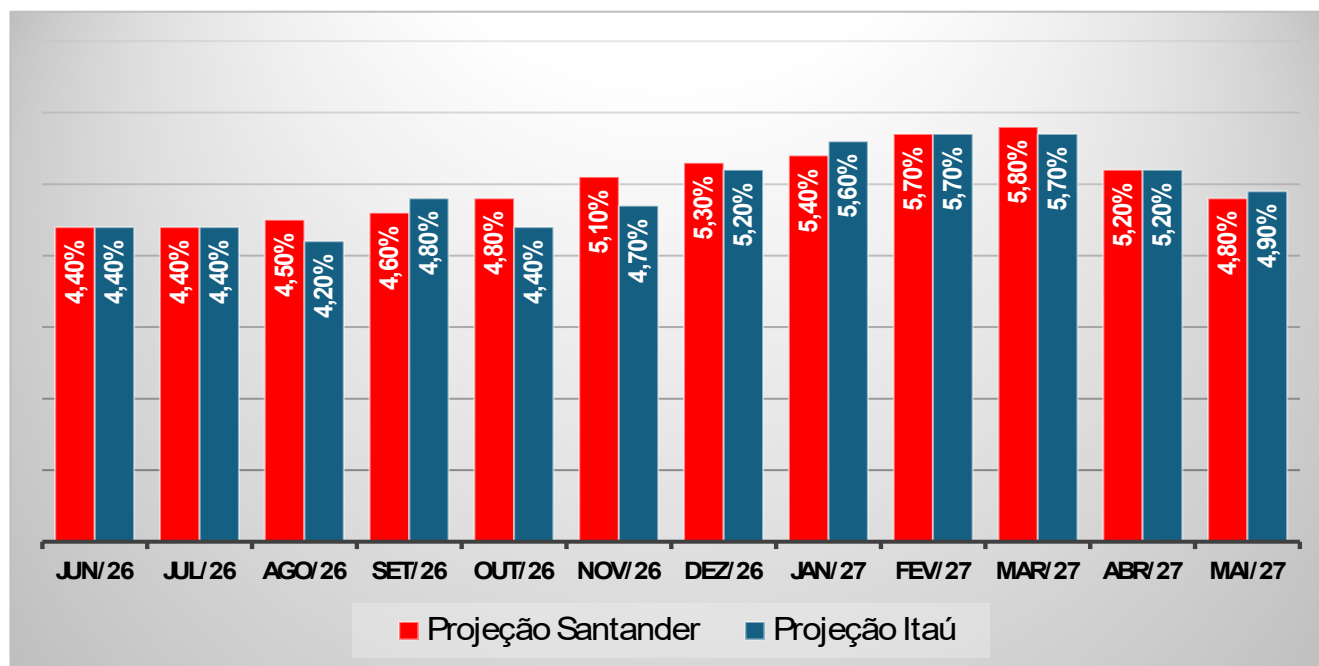
Varição do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



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 doze meses (elaboração FIPE):



Valor do Salário Mínimo em janeiro de 2027 com base na projeção do INPC e metodologia atual da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

Salário Mínimo Janeiro de 2026	Projeção INPC	PIB2023	Teto de Aumento Real	Salário Mínimo Janeiro 2027
R\$ 1.621,00	5,1%(*)	3,40%	2,50%	R\$ 1.744,19
R\$ 1.621,00	4,7%**	3,40%	2,50%	R\$ 1.737,71

(*) Projeção Santander

(**) Projeção Itaú

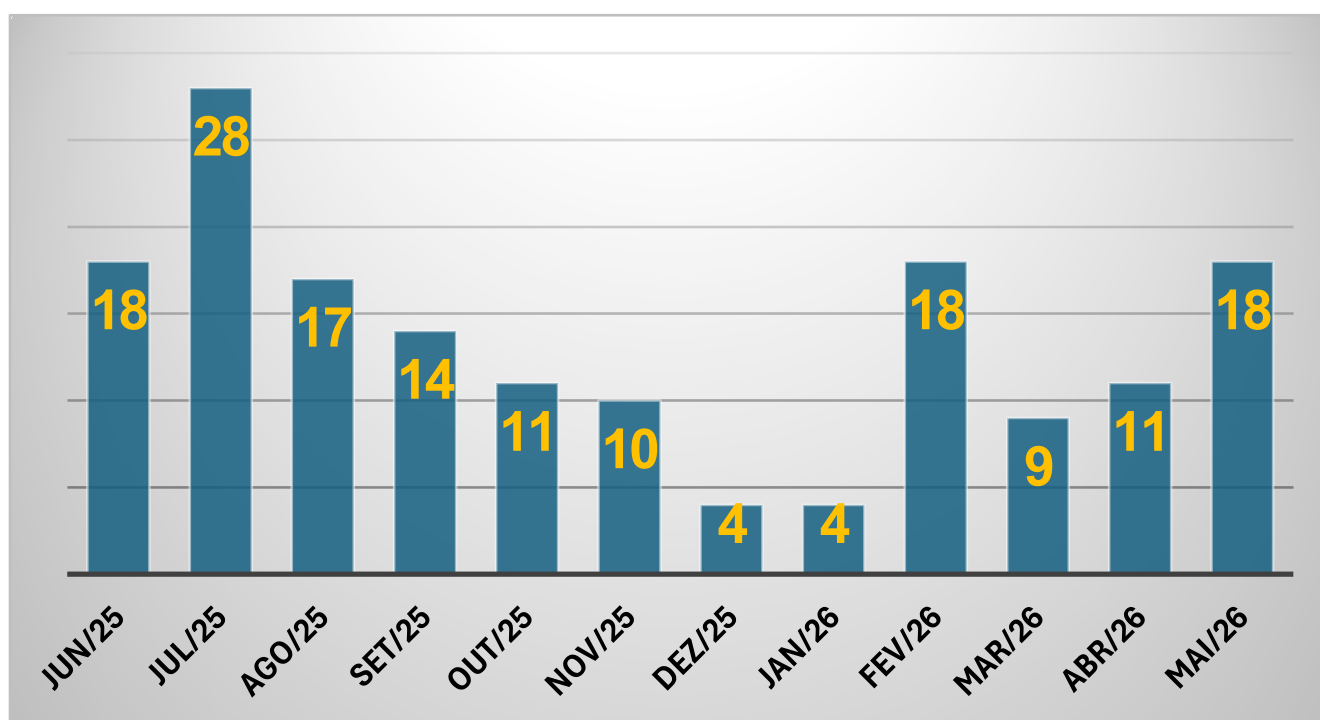
Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

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 60 (sessenta) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2026:

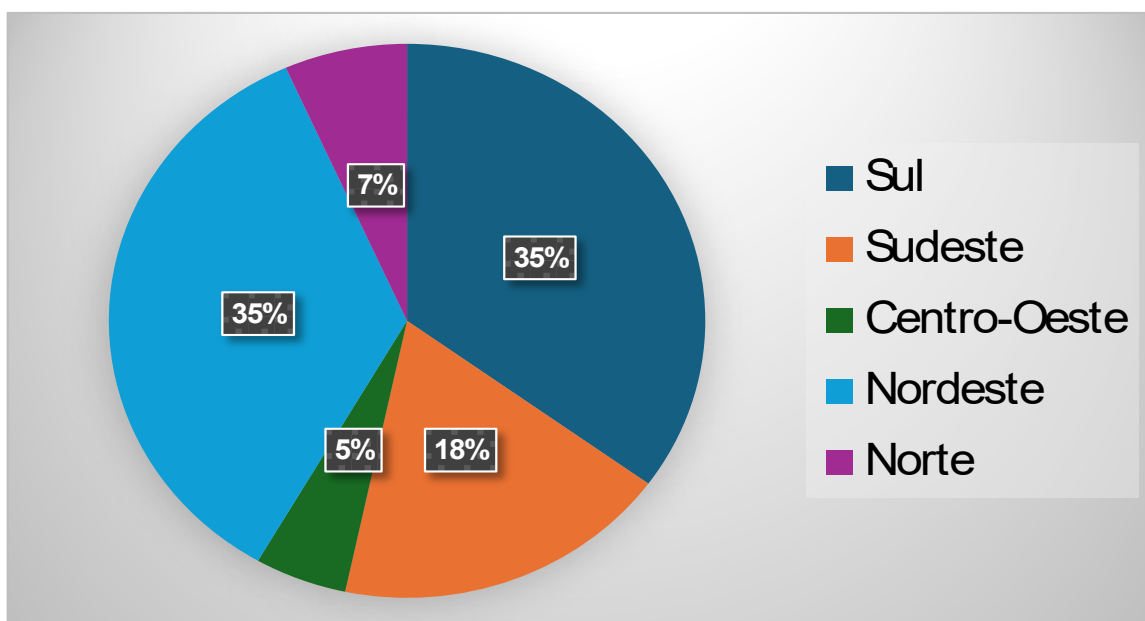


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, "21" foram na região nordeste, "11" na região sudeste, "21" na região sul, "3" na região centro oeste e "4" na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2026.

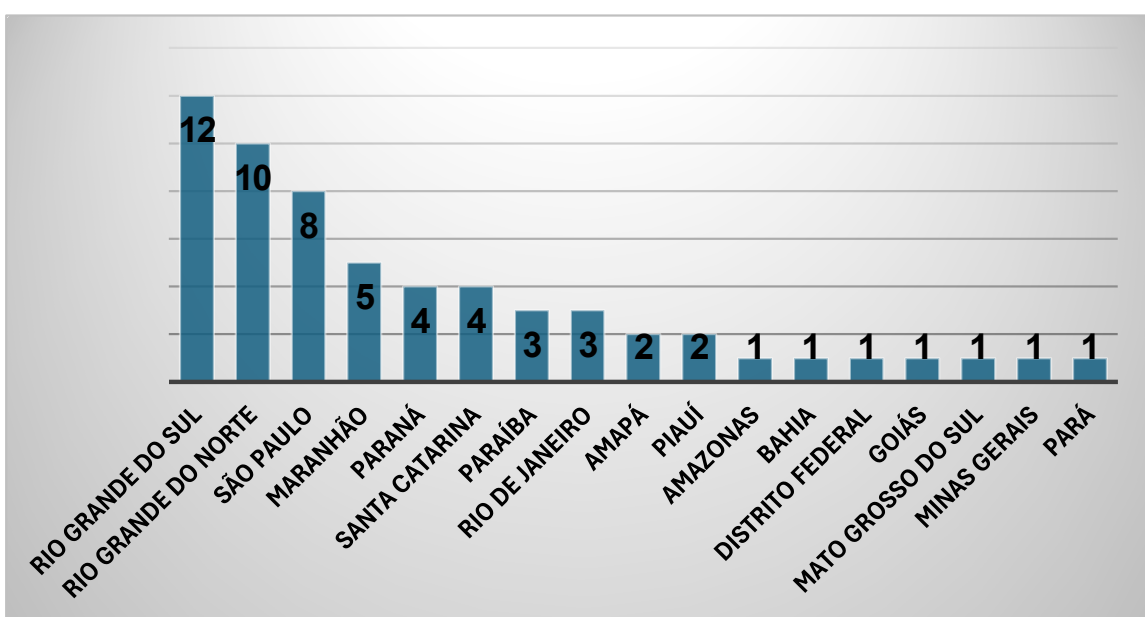
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



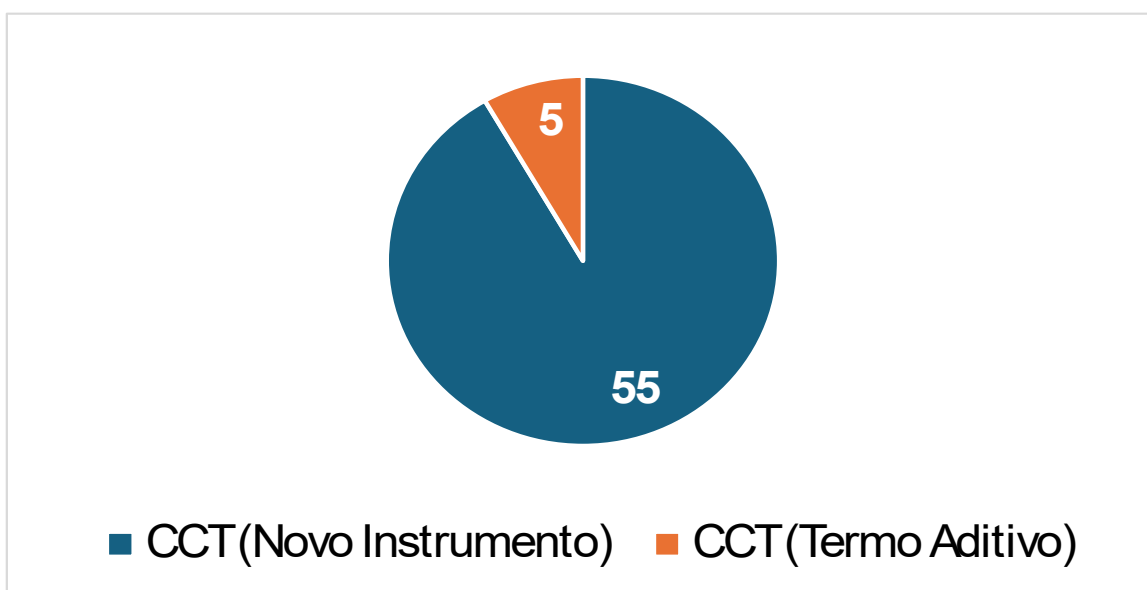
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



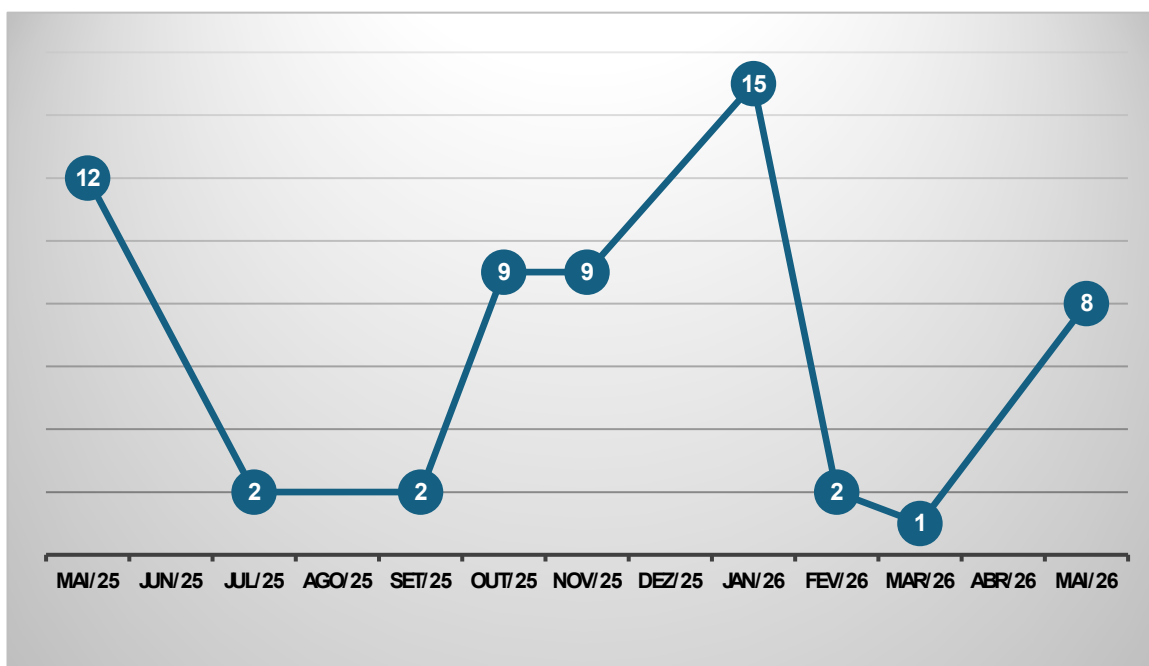
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



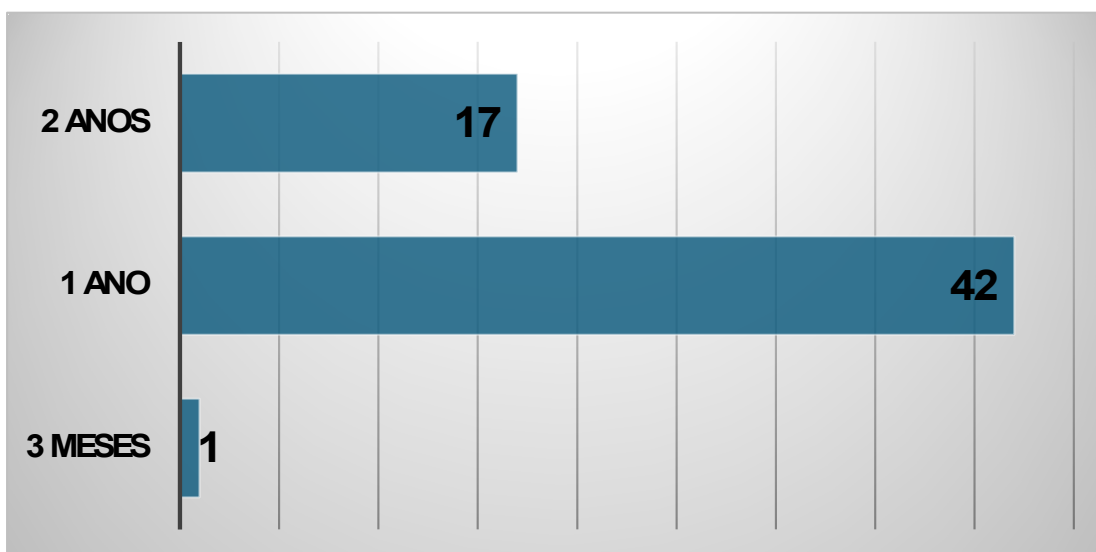
Foram encontradas 9 (nove) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



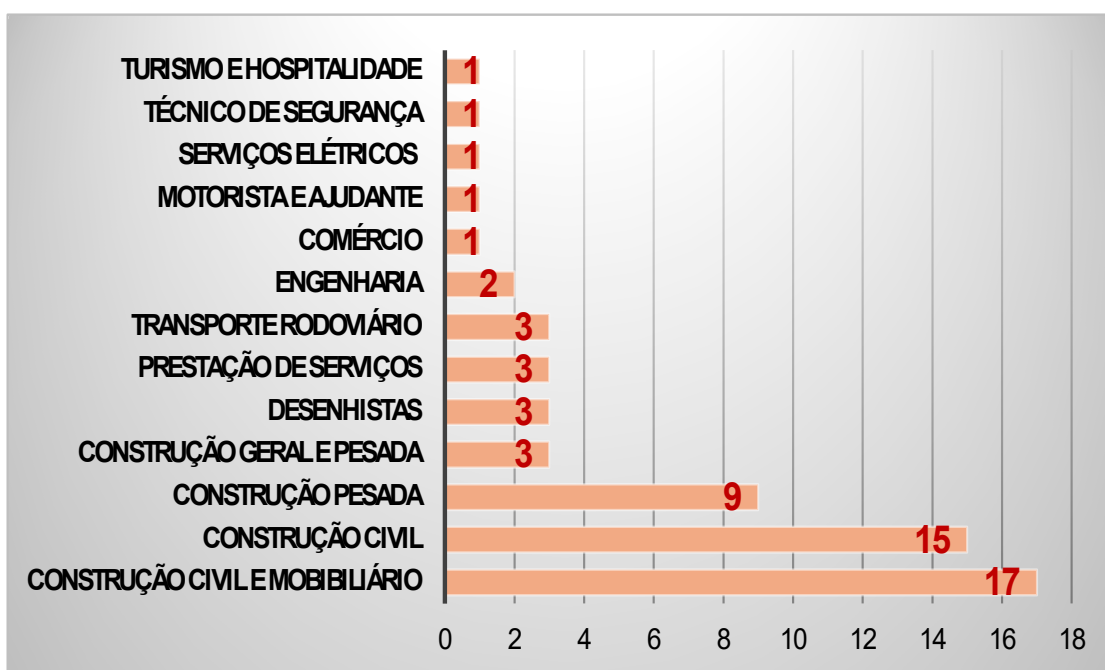
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 13 (treze) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de maio de 2026:



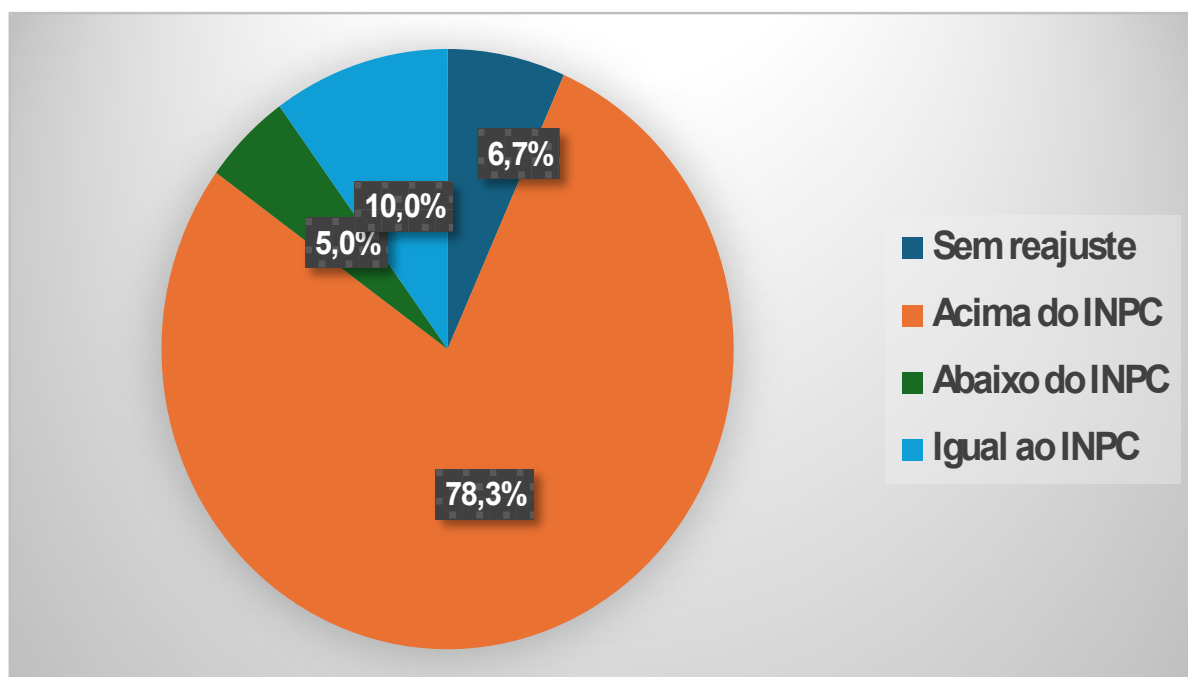
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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	357 dias
Mais Curto	5 dias
Média	4 meses e 4 dias

Das negociações analisadas, 47 (78,3%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 3 (5,0%) reajustou abaixo do INPC, 6 (10,0%) reajustaram igual ao INPC e 4 (6,7%) não deram reajustes:



Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 60 (sessenta) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a maio 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 (60 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.620,82	R\$ 2.356,00	45,35%
Meio Oficial	R\$ 1.666,48	R\$ 2.550,00	53,01%
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 revela uma política remuneratória bastante sofisticada e adaptada às particularidades regionais e às diferentes atividades abrangidas pela construção civil, construção pesada, infraestrutura, montagem e manutenção industrial. De forma geral, observa-se a adoção de pisos salariais segmentados por função, especialidade técnica, grau de qualificação profissional e, em determinados casos, pelo segmento específico da atividade econômica, conferindo maior aderência entre a remuneração pactuada e a complexidade das atividades efetivamente desempenhadas.

Enquanto alguns instrumentos limitam-se à tradicional divisão entre serventes, meio-oficiais e oficiais, outros apresentam tabelas remuneratórias bastante detalhadas, contemplando operadores de equipamentos pesados, montadores industriais, soldadores, eletricitas, caldeireiros, encarregados, mestres de obras, técnicos de segurança do trabalho, desenhistas, projetistas, operadores de máquinas específicas, profissionais de manutenção industrial e diversas outras especialidades. Essa técnica demonstra uma clara preocupação das entidades sindicais em reduzir distorções remuneratórias e aproximar a remuneração das efetivas competências técnicas exigidas em cada atividade.

Os reajustes salariais apresentam comportamento relativamente uniforme, concentrando-se, em sua maioria, entre 5% e 6%, embora alguns instrumentos adotem critérios diferenciados conforme a faixa salarial, estabelecendo percentuais distintos ou valores fixos para salários superiores a determinados limites. Também são recorrentes as cláusulas de proporcionalidade para empregados admitidos após a data-base e as previsões de compensação das antecipações espontaneamente concedidas pelas empresas, ressalvadas, em regra, as hipóteses de promoções, reenquadramentos, mérito, equiparação salarial e alterações funcionais.

Sob a ótica empresarial, esse conjunto de cláusulas representa importante mecanismo

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

de previsibilidade dos custos de mão de obra, mas exige elevado grau de organização administrativa. Quanto maior a segmentação das tabelas salariais, maior também o risco de passivos decorrentes de enquadramento funcional incorreto, desvio de função, equiparação salarial e pagamento inadequado do piso convencional. Nesse cenário, recomenda-se que as empresas mantenham descrições detalhadas dos cargos, planos estruturados de cargos e salários, critérios objetivos para promoções e documentação permanente das atividades efetivamente exercidas pelos empregados, reduzindo significativamente o risco de litígios futuros.

Outros Benefícios

Além da política salarial, os instrumentos coletivos demonstram significativa preocupação com benefícios indiretos e mecanismos destinados à melhoria das condições de trabalho e à retenção da mão de obra. Observa-se ampla diversidade de benefícios, destacando-se vale-refeição, vale-alimentação, cesta básica, auxílio-alimentação, prêmio por tempo de serviço, ajuda educacional, material escolar, seguro de vida em grupo, além de regras específicas relativas às formas de pagamento dos salários, comprovantes de pagamento, adiantamentos salariais, pagamento por produção e outras vantagens econômicas.

Em diversos instrumentos, especialmente na Região Sul, o benefício alimentação recebe tratamento jurídico bastante cuidadoso, sendo expressamente qualificado como parcela de natureza indenizatória, muitas vezes vinculada ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), preservando a não incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. Também são frequentes mecanismos de coparticipação do empregado em percentual reduzido, preservando a finalidade assistencial da verba.

Destaca-se igualmente a existência de benefícios específicos conforme as peculiaridades regionais. Alguns instrumentos preveem prêmio por tempo de serviço, auxílio para aquisição de material escolar, ajuda educacional e seguro de vida obrigatório custeado

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

pelas empresas, enquanto outros disciplinam detalhadamente formas de pagamento, atrasos salariais, multas convencionais e indenizações específicas relacionadas ao período que antecede a data-base.

Sob o enfoque jurídico, tais benefícios demandam especial atenção quanto à sua correta operacionalização. A inexistência de documentação comprobatória, a utilização inadequada das rubricas na folha de pagamento ou a concessão de benefícios em desacordo com as condições previstas na negociação coletiva podem resultar na descaracterização da natureza indenizatória das parcelas, ocasionando sua integração à remuneração para todos os efeitos legais. Por essa razão, recomenda-se que as empresas mantenham controles rigorosos quanto aos critérios de concessão, registros de entrega, adesão ao PAT, percentuais de coparticipação, comprovantes de pagamento e documentação de todas as vantagens concedidas aos trabalhadores.

Segurança e Saúde no Trabalho

Os instrumentos coletivos conferem especial relevância às condições de segurança e saúde no trabalho, circunstância plenamente justificável em razão da elevada exposição ocupacional característica das atividades abrangidas pela construção civil, construção pesada, terraplenagem, infraestrutura, montagem industrial, manutenção industrial e operação de equipamentos pesados.

Embora parte das cláusulas reproduza obrigações já previstas na legislação trabalhista e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, verifica-se um movimento consistente de fortalecimento dessas obrigações por meio da negociação coletiva, transformando-as em compromissos convencionais autônomos, cujo descumprimento pode ensejar aplicação de multas normativas, atuação sindical e utilização como fundamento em ações judiciais individuais e coletivas.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Os instrumentos disciplinam temas relacionados ao fornecimento e utilização de equipamentos de proteção individual, cumprimento das Normas Regulamentadoras, realização de treinamentos obrigatórios, fiscalização do ambiente de trabalho, controle disciplinar em obras, restrições ao consumo de álcool e drogas durante a jornada, proibição da utilização de telefones celulares em atividades que envolvam riscos operacionais, além da responsabilidade das empresas contratantes quanto à fiscalização do cumprimento dessas obrigações pelas empresas terceirizadas e subcontratadas.

A abrangência funcional observada nos instrumentos — envolvendo operadores de guindastes, retroescavadeiras, motoniveladoras, tratores, caminhões especiais, soldados, eletricitas, montadores, caldeiros, operadores de plataformas elevatórias, técnicos de manutenção, operadores de usinas de concreto e asfalto, dentre diversas outras atividades — reforça a necessidade de rigorosa observância das Normas Regulamentadoras, especialmente NR-01, NR-06, NR-07, NR-10, NR-12, NR-18, NR-33 e NR-35.

Sob a perspectiva preventiva, evidencia-se que a simples existência formal dos programas legais não será suficiente para afastar responsabilidades administrativas ou judiciais. As empresas deverão ser capazes de demonstrar a efetiva implementação das medidas de prevenção, manutenção dos registros de treinamentos, fiscalização do uso de equipamentos de proteção, gestão dos riscos ocupacionais e integração das empresas terceirizadas aos seus sistemas de segurança e saúde ocupacional.

Relações Sindicais

Os instrumentos analisados demonstram significativo fortalecimento da negociação coletiva como mecanismo regulador das relações sindicais, disciplinando de forma detalhada temas relacionados ao custeio sindical, assistência às rescisões contratuais, representação sindical, comunicação entre empresas e sindicatos e financiamento de entidades assistenciais vinculadas ao setor.

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

No tocante às contribuições assistenciais ou negociais, observa-se clara adaptação das convenções coletivas ao entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da repercussão geral. Em diversas bases territoriais, especialmente Joinville, institui-se contribuição incidente sobre os empregados associados e não associados, condicionada à aprovação em assembleia geral e acompanhada da expressa garantia do direito individual de oposição.

Alguns instrumentos merecem destaque pela qualidade técnica da regulamentação adotada. Além de estabelecerem limites máximos para os descontos e prazos razoáveis para apresentação da oposição, admitem que essa manifestação seja realizada tanto diretamente perante o sindicato profissional quanto perante o setor de recursos humanos das empresas, reduzindo obstáculos ao exercício do direito de oposição e aproximando-se dos parâmetros atualmente fixados pelo STF.

Apesar dessa evolução normativa, permanece recomendável que as empresas adotem procedimentos internos específicos para administração dessas contribuições, contemplando comunicação formal aos empregados, controle dos prazos de oposição, arquivamento dos protocolos apresentados, parametrização adequada da folha de pagamento e guarda dos comprovantes de repasse às entidades sindicais. Tal cautela reduz significativamente o risco de litígios envolvendo descontos indevidos ou alegações de descumprimento das cláusulas convencionais.

Outro aspecto de grande relevância diz respeito às homologações das rescisões contratuais. Embora a Reforma Trabalhista tenha eliminado a obrigatoriedade legal da assistência sindical para contratos superiores a um ano, alguns instrumentos coletivos restabelecem essa exigência por meio da negociação coletiva, disciplinando detalhadamente os procedimentos para realização das homologações.

As convenções normalmente preservam o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias previsto no artigo 477 da CLT, estabelecem critérios para agendamento da homologação, disciplinam hipóteses de ausência do empregado ou impossibilidade de

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

atendimento pelo sindicato e preveem mecanismos destinados a resguardar as empresas quando o atraso decorrer de circunstâncias alheias à sua vontade.

Sob a ótica jurídica, tais cláusulas exigem reorganização dos procedimentos internos de desligamento, de modo que o pagamento tempestivo das verbas rescisórias seja conciliado com a posterior realização da assistência sindical, quando exigida convencionalmente. Recomenda-se que as empresas adotem checklists específicos para desligamentos, contemplando conferência documental, pagamento dentro do prazo legal, emissão dos documentos rescisórios, agendamento da homologação, controle dos comparecimentos e arquivamento de todas as evidências relacionadas ao procedimento.

Por fim, merece destaque a ampliação do papel institucional desempenhado pelas convenções coletivas, que deixam de disciplinar apenas aspectos econômicos para constituírem verdadeiros instrumentos de governança das relações de trabalho. Os documentos analisados demonstram que remuneração, benefícios, segurança e saúde ocupacional, custeio sindical, assistência às rescisões e organização das relações coletivas passaram a integrar um sistema normativo altamente estruturado, impondo às empresas a necessidade de implementar programas permanentes de compliance trabalhista e sindical, com monitoramento contínuo das obrigações convencionais, definição de responsáveis internos, controle documental e auditorias periódicas. Essa abordagem preventiva representa o principal mecanismo para redução de passivos trabalhistas, autuações administrativas e conflitos coletivos decorrentes do descumprimento das normas convencionais.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a condenação da Inframe-rica Concessionária do Aeroporto de Brasília S.A. ao pagamento de horas extras a um bombeiro civil que atuava em escala 12x36. A decisão reconheceu a validade da norma coletiva da categoria, que previa compensação de jornada, e aplicou o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de que o negociado pode prevalecer sobre o legislado, desde que não haja afronta a direitos indisponíveis.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso, destacou que a Primeira Turma tem entendimento consolidado de que as normas coletivas aplicáveis a bombeiros e brigadistas são válidas. Segundo o ministro, acordos coletivos têm garantia constitucional e devem ser respeitados. Como permitem ajustar as condições de trabalho às particularidades de cada categoria, eles podem prevalecer sobre a legislação geral, desde que preservados direitos de indisponibilidade absoluta.

Esse entendimento foi chancelado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), para quem o negociado pode prevalecer sobre o legislado, desde que não se afastem direitos essenciais ligados à dignidade e às condições mínimas de trabalho (Tema 1.046 da repercussão geral).

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações de trabalho foi destacada pelo procurador-geral do Trabalho, Gláucio Araújo de Oliveira, durante o 10º Congresso Internacional de Direito Sindical. Promovido pela Excola, em Fortaleza, teve como tema “Trabalho, tecnologia e geopolítica”.

O procurador-geral do Trabalho destacou a importância da atuação conjunta entre a instituição e as entidades sindicais para garantir a liberdade política dos trabalhadores. Segundo o procurador-geral do Trabalho, práticas de coação, intimidação ou constrangimento político no ambiente laboral representam grave violação de direitos fundamentais. “O voto é um exercício livre da cidadania. Nenhum trabalhador pode sofrer pressão, ameaça ou qualquer forma de constrangimento em razão de suas escolhas



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

políticas”, afirmou.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou o boletim nº 18 da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco em cláusulas que promovem a redução da jornada de trabalho sem redução salarial. A publicação reúne exemplos de acordos e convenções coletivas registrados no Sistema Mediador do MTE que demonstram como o diálogo social pode contribuir para relações de trabalho mais equilibradas e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.

O boletim evidencia a baixa incidência dessas experiências negociadas nas regiões do país. Foram identificados no Sistema Mediador cláusulas que estabeleceram jornadas semanais de 40 horas, sem diminuição de salários ou prejuízo de direitos. As cláusulas foram pactuadas em categorias como processamento de dados, cooperativas de crédito, difusão cultural, indústria metalúrgica, entidades sindicais e conselhos regionais, entre outras.

A redução da jornada de trabalho é um tema historicamente debatido no mundo do trabalho e tem sido apontada como uma medida capaz de contribuir para a melhoria das condições laborais, para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e para a promoção da saúde física e mental dos trabalhadores. Hoje, em 2026, a redução de jornada é pauta central para a população Brasileira e reformas estruturais na Constituição. O assunto está em discussão, no Congresso Nacional, para que a jornada de trabalho semanal de 40 horas seja realidade no Brasil.

Entre os exemplos apresentados no boletim estão cláusulas que fixam jornadas de 40 horas semanais de segunda a sexta-feira, preservando salários e demais direitos dos empregados. Há ainda negociações que mantiveram jornadas reduzidas já existentes e outras que adequaram turnos de trabalho sem prejuízo das condições anteriormente conquistadas pelos trabalhadores.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A norma coletiva que exige a participação do sindicato para a validade do acordo de banco de horas deve prevalecer sobre a regra da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que autoriza a pactuação individual, em respeito à autonomia das negociações coletivas.

Com base nesse entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a um recurso de revista e invalidou o acordo de banco de horas firmado por uma trabalhadora e uma empresa de calçados sem a homologação do sindicato da categoria. A decisão foi unânime.

O litígio envolve uma ex-vendedora e uma rede de lojas de calçados do estado de São Paulo. Na primeira instância, a autora da ação pediu o pagamento de horas extras com o argumento de que extrapolava a sua jornada e não recebia a remuneração devida ou o descanso correspondente.

A empresa contestou o pedido afirmando que as horas a mais foram devidamente anotadas nos controles de ponto e abatidas por meio de um sistema de banco de horas assinado individualmente com a trabalhadora.

Ao analisar o caso, o relator na 5ª Turma, ministro Breno Medeiros, explicou que a convenção coletiva da categoria condicionava a adoção do banco de horas à assinatura de um acordo coletivo ou à homologação do contrato individual pelo sindicato.

O magistrado aplicou o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.046 de repercussão geral, que reconheceu a validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos trabalhistas, desde que não atinjam garantias absolutamente indisponíveis. Como a forma de compensação de horas não se enquadra nessa proibição, a restrição criada pela categoria tem força legal e se sobrepõe à lei ordinária.

São nulas as demissões coletivas feitas sem a participação do sindicato da categoria em negociação prévia. Com esse entendimento, a 49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

condenou uma empresa de roupas femininas pela demissão em massa de trabalhadores ocorrida em julho e agosto de 2025. A ré também deverá reparar o dano moral coletivo com pagamento de multa pela dispensa de 140 pessoas.

Na decisão, a juíza Daniela Valle da Rocha Muller apontou que, apesar de o Tema 638 de repercussão geral, do Supremo Tribunal Federal, não exigir autorização sindical para demissões em massa, a “comunicação displicente” da empresa com a entidade trabalhista, sem qualquer encaminhamento concreto de reparação às pessoas dispensadas, não pode ser considerada intervenção ou negociação coletiva para fins de cumprimento do precedente.

Como a lesão atingiu interesses da coletividade, houve dano moral coletivo, disse a juíza. “A indenização, nesses casos, é aplicada em razão de condutas abusivas, discriminatórias, arbitrárias ou que exponham as/os trabalhadoras/es a riscos graves, capazes de causar repulsa e consternação em toda a sociedade.”

A empresa ainda foi condenada ao pagamento das verbas rescisórias devidas aos demitidos. Os trabalhadores receberam aviso prévio, férias acrescidas de um terço e 13º proporcionais, saldo de salário, multa de 40% sobre os valores vertidos no FGTS e regularização dos depósitos em aberto no FGTS à razão de 8% por mês de trabalho, além da multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT.

Por causa do descumprimento da determinação de reintegração dos demitidos, a juíza determinou que a obrigação de reintegrar ao emprego seja convertida em indenização proporcional ao dano causado, a ser paga aos trabalhadores (de seis a 18 salários, dependendo do tempo de contrato laboral).



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