



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 068 | Junho 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 **junho de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de junho 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

Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

85

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

25

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em junho/26

4,33%

INPC acumulado em 12 meses até junho/2026

1

Instrumento de junho/2026 é retroativo a novembro de 2025

3,90%

Menor percentual de reajuste em junho/2026

7,00%

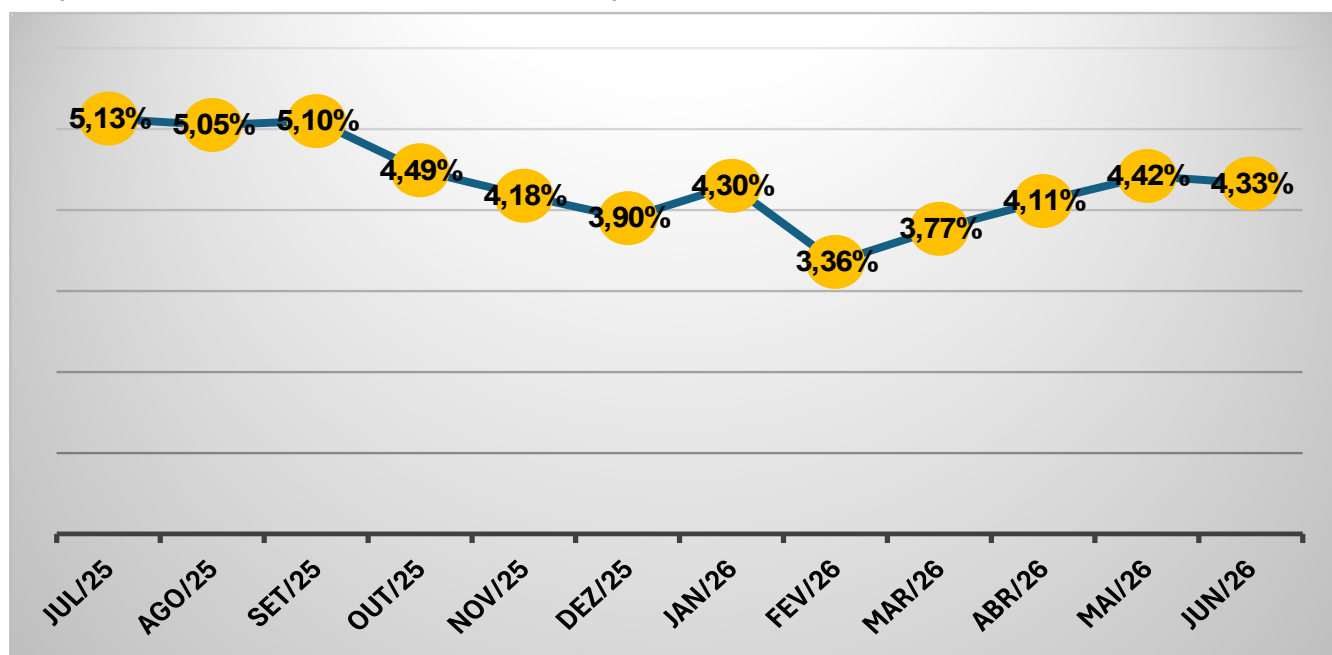
Maior percentual de reajuste em junho/2026

Pisos Salariais (junho/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.643,00	R\$ 2.300,00
Meio Oficial	R\$ 1.735,80	R\$ 2.550,00
Oficial	R\$ 2.210,00	R\$ 3.302,20
Mestre	R\$ 4.109,00	R\$ 7.007,00
Engenheiro	sem referência	sem referência

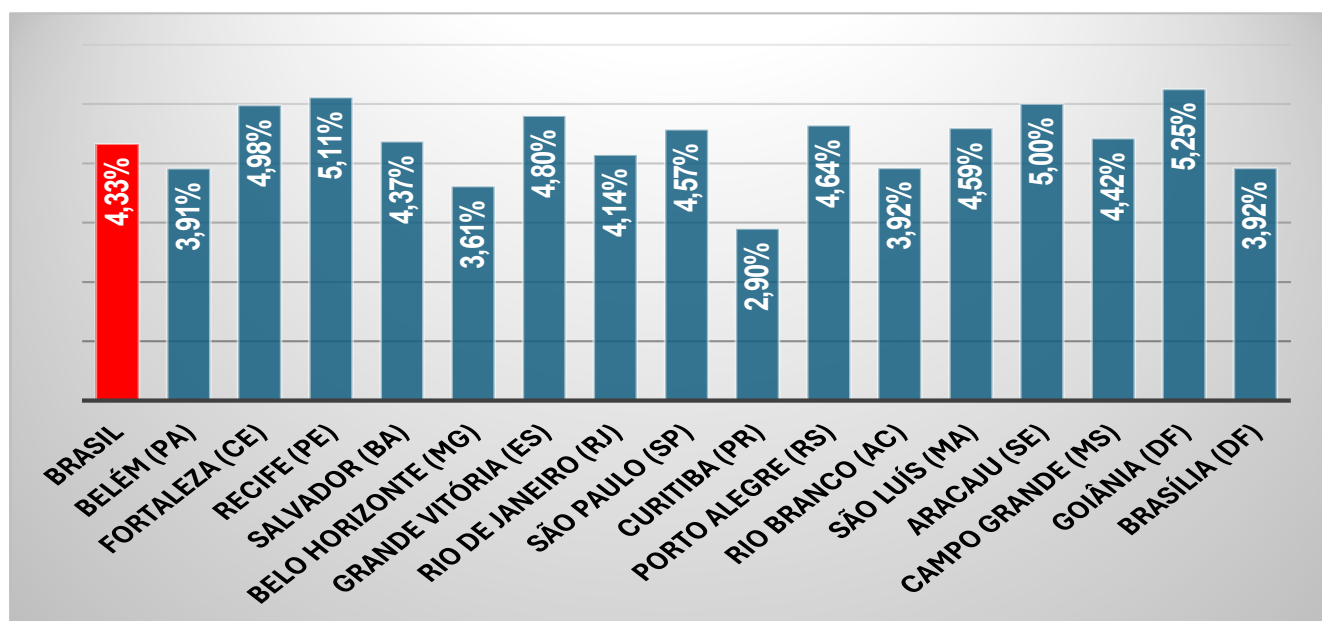
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



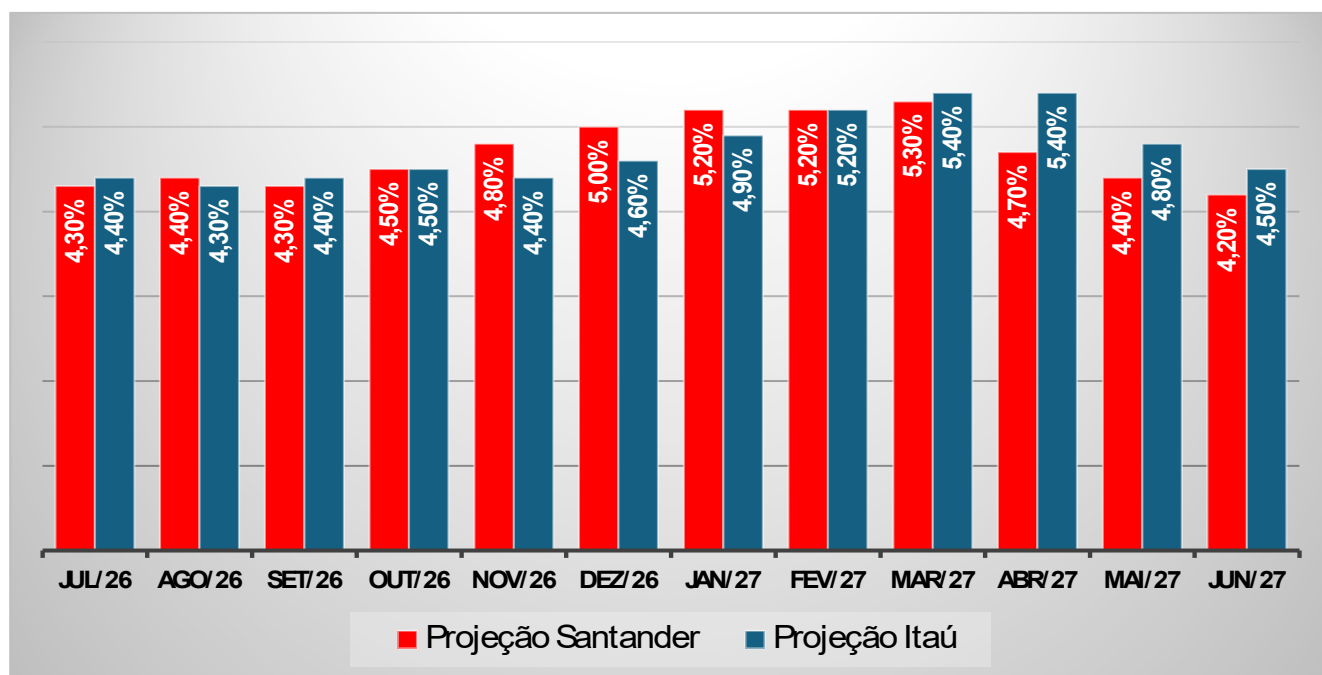
Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



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 doze meses (elaboração FIPE):



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

Salário Mínimo Janeiro de 2026	Projeção INPC	PIB2023	Teto de Aumento Real	Salário Mínimo Janeiro 2027
R\$ 1.621,00	4,8%(*)	3,40%	2,50%	R\$ 1.739,33
R\$ 1.621,00	4,6%**(**)	3,40%	2,50%	R\$ 1.736,09

(*) Projeção Santander

(**) Projeção Itaú

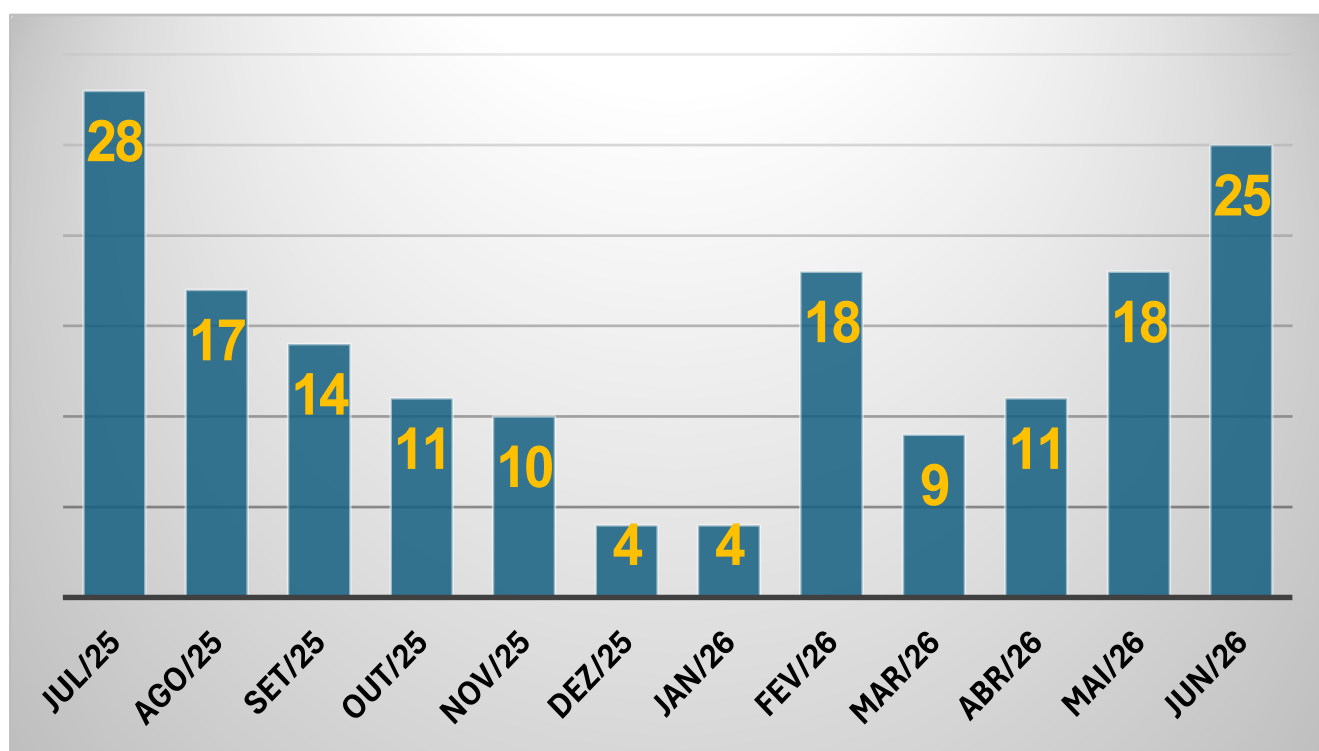
Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

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 junho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 85 (oitanta e cinco) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2026:

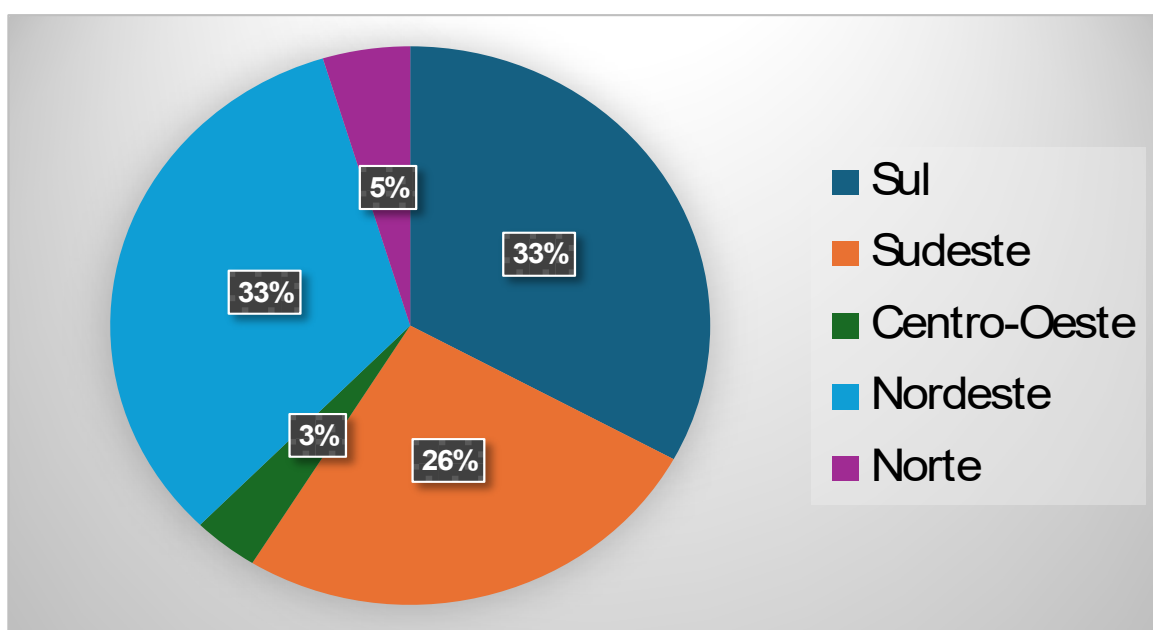


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “28” foram na região nordeste, “28” na região sul, “22” na região sudeste, “4” na região norte e “3” na região centro oeste. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2026.

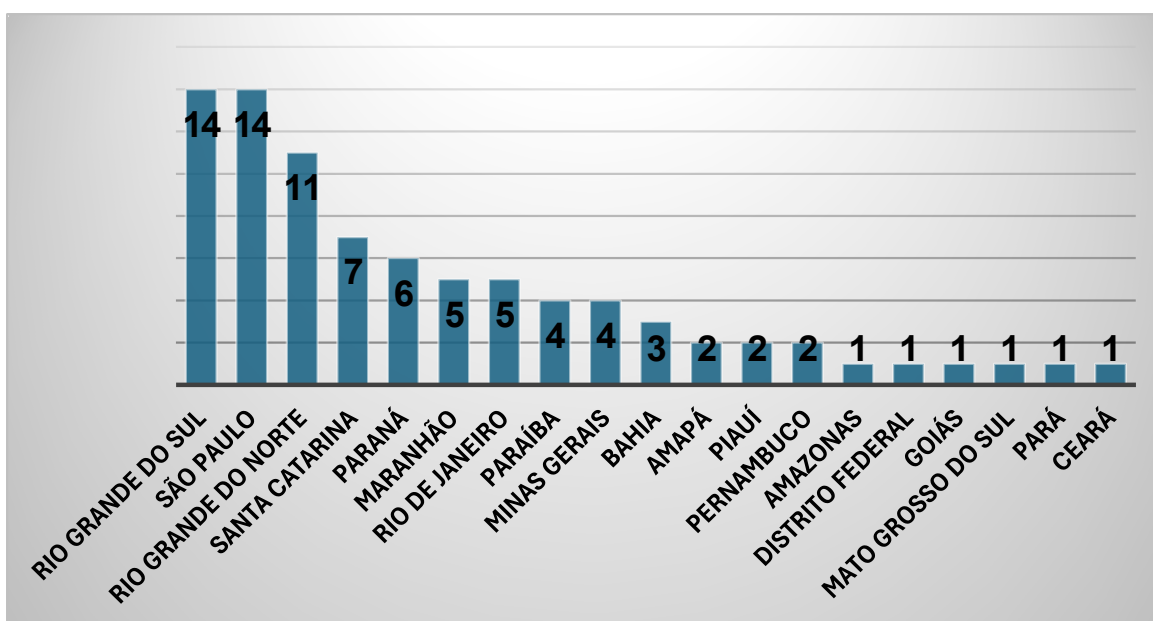
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



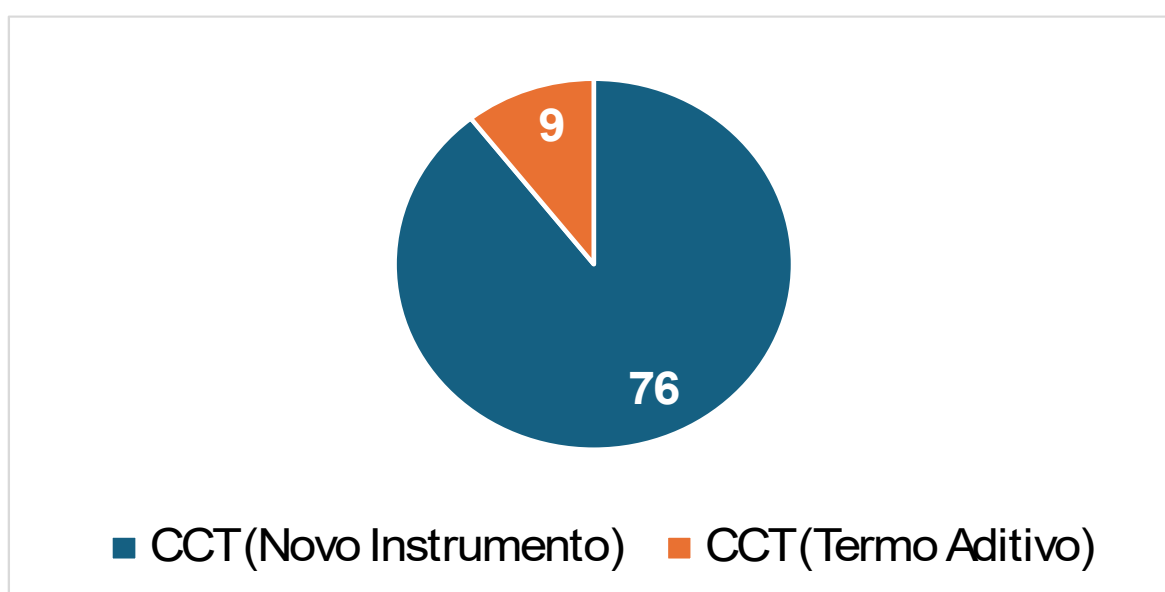
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



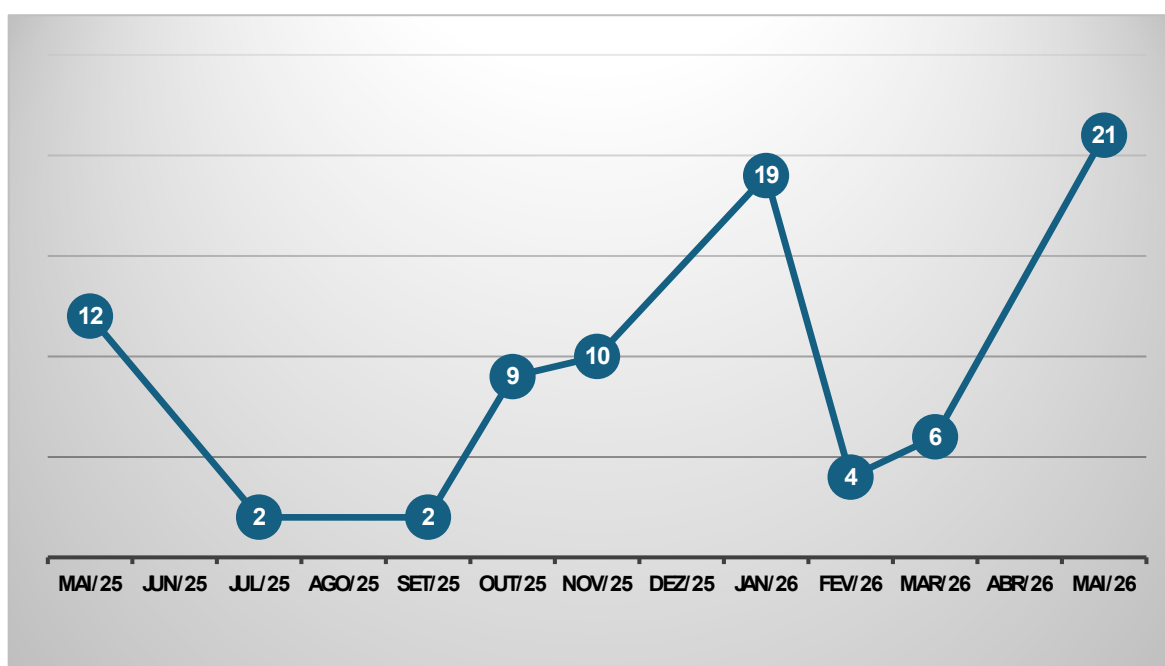
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



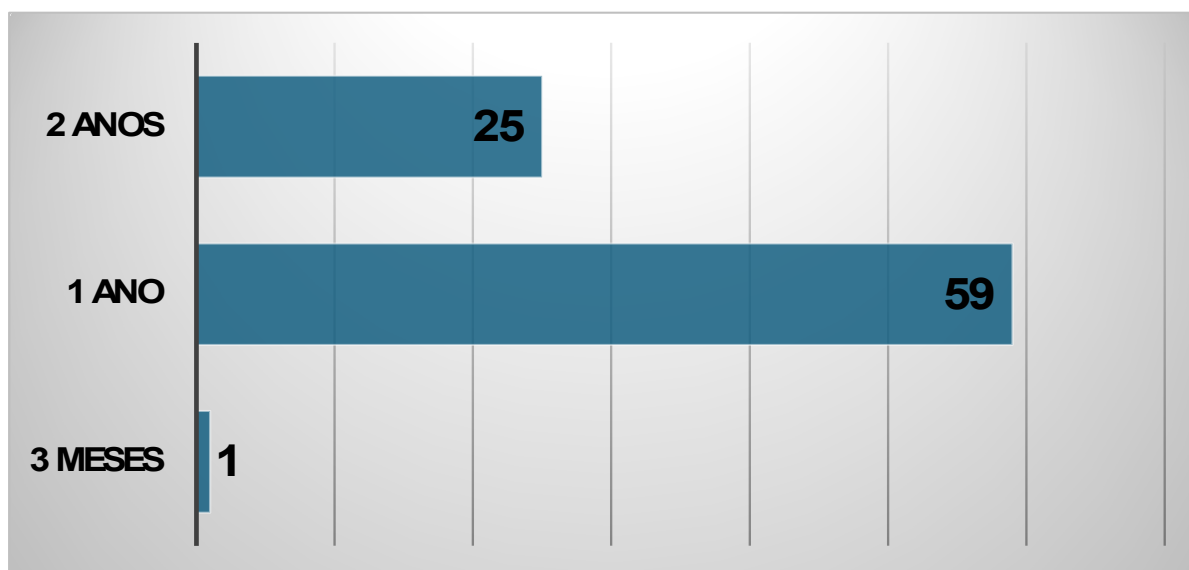
Foram encontradas 9 (nove) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



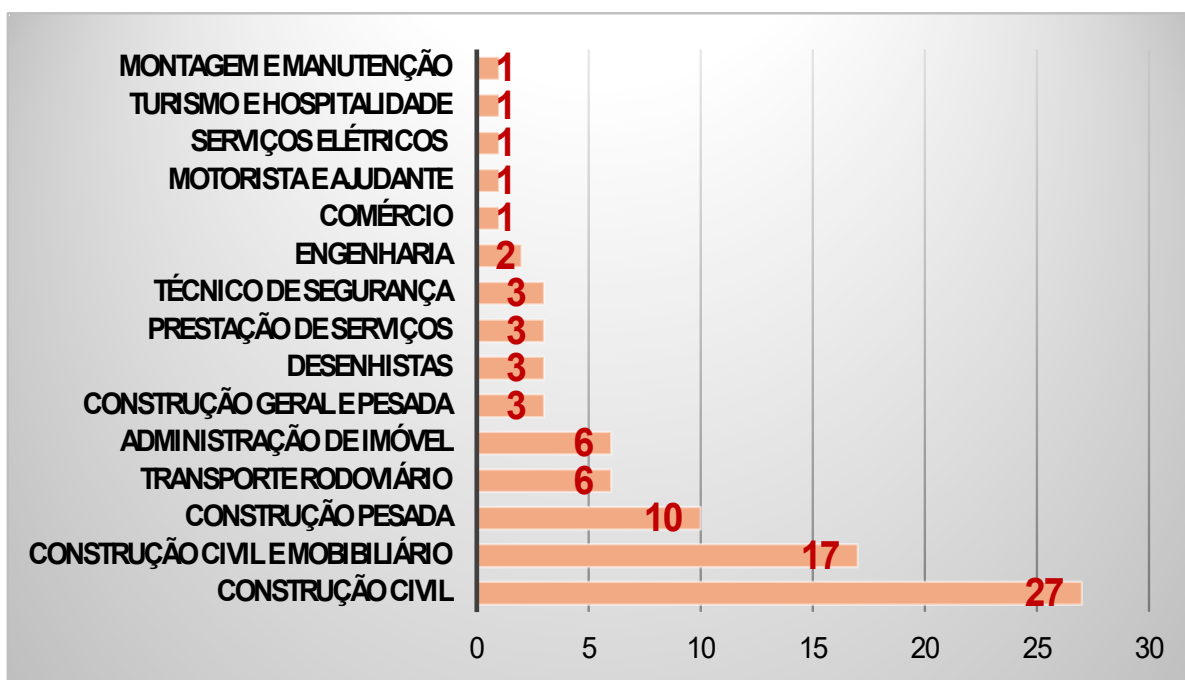
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 15 (quinze) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de junho de 2026:



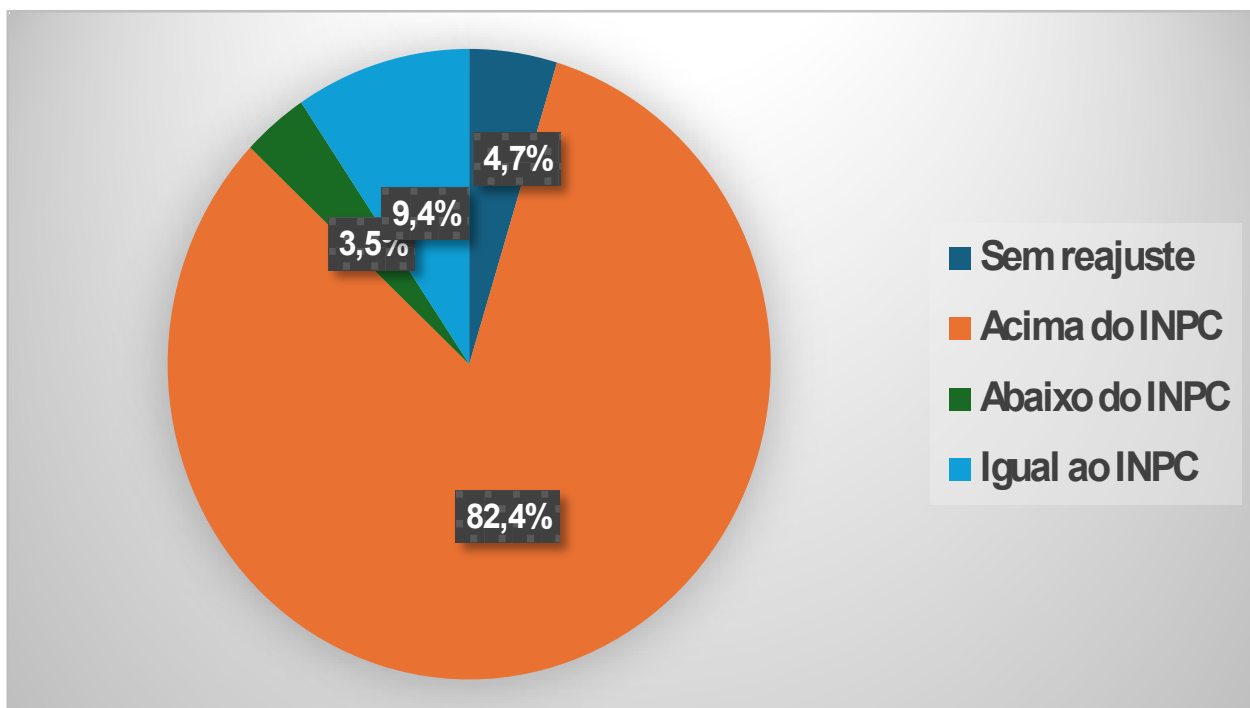
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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, 70 (82,4%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 3 (3,5%) reajustou abaixo do INPC, 8 (9,4%) reajustaram igual ao INPC e 4 (4,7%) 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\$ 234,00 a R\$ 469,13, para salários superiores entre R\$ 6.000,00 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 85 (oitenta e cinco) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a junho 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), conside-

Pisos Salariais (85 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\$ 3.302,20	69,41%
Mestre	R\$ 2.816,47	R\$ 7.007,00	148,78%



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Principais Benefícios

Os instrumentos utilizam estruturas remuneratórias bastante distintas, combinando pisos por função ou qualificação, pisos de ingresso, progressões temporais, reajustes percentuais e parcelas fixas para salários superiores a determinado teto. Os valores vão de patamares próximos ao salário mínimo para ajudantes e serventes a mais de R\$ 7 mil para mestres e funções de maior responsabilidade.

Nas convenções do SECOVI-SP, os pisos de ingresso ficam próximos de R\$ 1.800,00 para messageiros e recepcionistas e de R\$ 2.165,00 a R\$ 2.195,00 para os demais empregados. Na construção, há tabelas mais segmentadas: no Ceará, por exemplo, os pisos variam de R\$ 1.644,00 para servente a R\$ 4.109,00 para mestre; na construção pesada, as funções são distribuídas por níveis ou grupos profissionais. A empresa deve relacionar função real, registro contratual, CBO, qualificação e tabela aplicável, além de criar alertas para progressões após a experiência ou determinado tempo de serviço.

Os reajustes variam, em geral, entre 4,11% e 6%. Diversas cláusulas aplicam o percentual até um limite salarial e adotam valor fixo acima dele, como ocorre em Pernambuco, com 4,19% até R\$ 8.475,55 e acréscimo de R\$ 355,13, e em parte das normas do SECOVI-SP, com 4,5% até R\$ 8.000,00 e parcela de R\$ 360,00. A folha deve respeitar exatamente as faixas, as tabelas proporcionais de admitidos e as vedações à compensação de aumentos decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

Diferenças retroativas conservam natureza salarial, ainda que a norma as denomine “abono”. Também merece cautela o REPIS do SECOVI-SP: o piso reduzido depende de certificação e não permite redução de salário vigente; condicionar seu acesso à regularidade de contribuições sindicais pode gerar controvérsia.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

A alimentação é o benefício mais frequente e materialmente relevante. As normas combinam café da manhã, refeições, cesta básica e vales, com valores e elegibilidade variáveis. Em Pernambuco, há café ou tíquete mínimo de R\$ 8,78, almoço e cesta de R\$ 65,00, elevada a R\$ 90,00 em maio de 2027.

Na construção pesada da Bahia, o tíquete é de R\$ 28,00 por refeição e R\$ 10,00 para café, e a cesta chega a R\$ 560,00; no sul fluminense, os valores de cesta são de R\$ 573,00 ou R\$ 510,39, conforme a data do contrato ou da obra. No Ceará, há auxílio de R\$ 270,00, além das refeições; no SINAENCO/MG, o auxílio diário mínimo é de R\$ 42,00. Não é possível, portanto, adotar valor corporativo único sem validação da base territorial. Condições como ausência de falta injustificada, trabalho mínimo no mês, término da experiência ou limite salarial devem ser aplicadas de forma objetiva, sem equiparar afastamentos protegidos a faltas injustificadas. Também devem ser observados o PAT, os limites de coparticipação e as condições mais benéficas já praticadas.

Prêmios, vantagens por permanência e participação nos resultados aparecem com frequência. Há anuênios ou biênios congelados, quinquênios, prêmios de assiduidade, produtividade, qualidade e saúde e programas de PLR. Pagamentos mensais ligados exclusivamente ao tempo de serviço, embora declarados indenizatórios, podem ser questionados pela sua substância. Na PLR, critérios de frequência e segurança devem ser objetivos e compatíveis com a Lei nº 10.101/2000. Não é adequado reduzir o benefício por maternidade, afastamento legal, atividade sindical ou pelo simples fato de o empregado ter sofrido acidente. Indicadores de acidente mal formulados podem incentivar subnotificação e transferir ao trabalhador o risco empresarial.

Os seguros de vida e planos de saúde completam o núcleo de proteção. Algumas normas fixam capitais elevados, múltiplos salariais e coberturas adicionais para invalidez, cônjuge, filhos, funeral e traslado. A apólice deve reproduzir todos os eventos e valores convencionais; cobertura genérica de morte pode ser insuficiente. Quando a convenção atribui responsabilidade direta à empresa na ausência do seguro, o risco é substancial. Nos planos de saúde, é necessário distinguir obrigação de oferecer, adesão facultativa



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

do empregado e mera recomendação de negociação. A gestão integrada deve reunir piso, reajuste, alimentação, PLR, seguro e plano de saúde por estabelecimento, função, faixa salarial e período de vigência.

Outros Benefícios

Os demais benefícios concentram-se em mobilidade, proteção familiar, jornada e continuidade do vínculo. Vale-transporte, transporte fornecido, auxílio-passagem, hospedagem e despesas de viagem possuem regras territoriais próprias. Há normas que garantem passagem quinzenal ao trabalhador recrutado fora do local da obra e outras que atribuem à empresa alimentação e estada durante deslocamentos. Essas parcelas, quando constituem ressarcimento ou meio necessário ao serviço, não têm natureza salarial, mas devem ser documentadas. O transporte próprio não afasta automaticamente o vale-transporte se não cobrir todo o percurso, e o recrutamento em outra localidade pode gerar obrigações de retorno, mudança e alojamento.

Auxílio-creche, pré-escola, assistência a filho com deficiência e faltas para acompanhamento de dependente aparecem em vários instrumentos. O SINAENCO/MG, por exemplo, prevê custeio integral até seis meses e auxílio de R\$ 391,30 por mais dezoito meses, abrangendo guarda e adoção. A empresa deve observar a documentação prevista sem criar restrições não pactuadas ou discriminar filiação biológica, adoção e guarda. Também há prêmio por aposentadoria, auxílio-funeral e indenizações vinculadas a morte ou invalidez. É importante distinguir obrigação direta da empresa de cobertura securitária, pois os procedimentos e responsáveis pelo pagamento são diferentes.

As convenções regulam ainda adiantamento quinzenal, comprovantes de pagamento, salário-substituição, ferramentas, uniformes, gratificação de férias e benefícios por antiguidade. Embora administrativos, esses direitos geram passivo quando não há prova. Recibos devem discriminar salário, produção, horas extras, descontos e benefícios; uni-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

formas e ferramentas exigidos são, em regra, custeados pelo empregador; e descontos por perda ou dano dependem de previsão e prova, nos limites do art. 462 da CLT. Vantagens de antiguidade congeladas devem ser preservadas no valor adquirido, sem progressão ou compensação informal quando a norma assim estabelecer.

Jornada, banco de horas e alimentação no trabalho extraordinário também integram o regime convencional. Os instrumentos disciplinam compensação semanal, sábados, domingos, feriados, 12x36, adicional noturno e prazo para compensação. Saldo não compensado deve ser pago nos marcos convencionais e, na rescisão, liquidado conforme a cláusula. Diversas normas exigem lanche ou refeição quando a prorrogação ultrapassa determinado período; pagar horas extras não substitui essa obrigação. A empresa deve usar checklist por evento — admissão, mudança de obra, nascimento de filho, afastamento e rescisão —, pois cada ocorrência pode ativar mais de um benefício.

Segurança e Saúde no Trabalho

As cláusulas de SST possuem diferentes níveis de detalhamento, mas nenhuma delas substitui o cumprimento das NRs. Mesmo quando um termo aditivo ou instrumento de categoria diferenciada não reproduz obrigações preventivas, permanecem exigíveis PGR, PCMSO, SESMT, CIPA, exames, treinamentos e demais medidas aplicáveis. As normas mais completas disciplinam sanitários, refeitórios, alojamentos, água potável, materiais de higiene, EPI, EPC, comunicação de acidentes e acesso sindical aos canteiros. Instalações provisórias e frentes móveis devem manter padrão compatível com as NR-18 e NR-24.

O fornecimento de EPI e EPC é responsabilidade patronal e deve abranger seleção adequada, certificado válido, treinamento, higienização, substituição e fiscalização. As convenções mencionam capacetes, botas, luvas, proteção auditiva e respiratória, cinturões, trava-quedas, guarda-corpos e proteções de máquinas. Para atividades com asfalto, al-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

gumas normas exigem protetor solar e lavagem patronal de uniformes contaminados. O recibo de entrega, isoladamente, não demonstra proteção efetiva. Desconto por perda ou dano somente é defensável com prova de culpa ou dolo e respeito ao art. 462 da CLT; a recusa injustificada ao uso pode gerar disciplina progressiva desde que o equipamento adequado tenha sido fornecido e o empregado treinado.

Alguns instrumentos reconhecem expressamente o direito de recusa diante de risco grave ou iminente, enumerando falhas como andaime sem fixação, ausência de guarda-corpo, instalações elétricas expostas e guinchos sem segurança. A comunicação não pode gerar punição automática e deve acionar paralisação, avaliação e correção. A empresa precisa assegurar canal de reporte, autoridade para interromper a tarefa e registro das medidas adotadas. A gestão também deve integrar CIPA, SESMT, PGR, PCMSO, LTCAT, treinamentos e investigação de acidentes. O acesso sindical e o envio de documentos preventivos devem respeitar sigilo técnico, proteção de dados e confidencialidade médica.

Cláusulas de insalubridade devem ser conciliadas com o art. 195 da CLT e as NRs. A nomenclatura do cargo não comprova exposição, e a entrega de EPI não autoriza supressão automática do adicional sem demonstração técnica de neutralização. Igualmente sensível é a vinculação de cesta, prêmio ou PLR à inexistência de faltas, advertências ou acidentes. A política deve distinguir falta injustificada de afastamento protegido, conduta insegura comprovada de deficiência organizacional e acidente multifatorial de culpa do empregado. Indicadores de SST devem privilegiar prevenção, treinamentos, inspeções e correção de desvios, evitando incentivo à ocultação de sintomas e acidentes.

Relações Sindicais

As contribuições assistenciais ou negociais apresentam grande diversidade de denominação, valor e base de cálculo. Há percentuais mensais de 1%, 1,5%, 2% ou 2,5%, cobranças semestrais ou anuais, valores fixos, tetos e incidências sobre décimo terceiro ou diferen-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

ças. A folha deve cadastrar separadamente base, teto, competência, novos admitidos, oposição, prazo de repasse e relação de contribuintes. Nos termos do Tema 935 do STF, a contribuição pode alcançar não sindicalizados quando instituída coletivamente e assegurado direito de oposição efetivo. A validade prática depende de informação adequada, valor razoável e canal acessível, sem interferência empresarial.

Os procedimentos de oposição variam entre comparecimento pessoal, carta, e-mail, aplicativo e entrega à empresa, com prazos de dez ou vinte dias ou datas fixas. Modelos exclusivamente presenciais são sensíveis em bases extensas. Algumas cláusulas contêm contradições ou erros: há instrumento que simultaneamente sugere cobrança geral e adesão voluntária; outro registra supressão da oposição, mas disciplina canais para exercê-la; e normas de Pernambuco e Rio Grande do Norte mencionam datas de 2025 dentro de instrumentos de 2026. Nesses casos, a empresa deve preservar a oposição e solicitar esclarecimento ou retificação antes de cobrar. Não é recomendável efetuar desconto retroativo de não associado ou fundado em data impossível.

Contribuições patronais também precisam ser distinguidas de mensalidade associativa e contribuição sindical facultativa. Há valores por capital social ou número de empregados, remissões a atas de assembleia e aportes cuja autorização decorre do próprio pagamento. A convenção não transforma automaticamente empresa não associada em devedora de mensalidade. A empresa deve manter neutralidade: não pode estimular oposição, fornecer modelos, dificultar manifestações ou exigir justificativa. Também deve limitar o compartilhamento de folhas, CAGED, GFIP, RAIS, eSocial e relações de empregados ao mínimo necessário, em canal seguro e conforme os princípios da LGPD.

Nas homologações rescisórias, coexistem silêncio convencional, assistência facultativa, obrigação de encaminhar relação de desligamentos e modelos que exigem ato sindical para contratos com determinada duração. Após a revogação do antigo § 1º do art. 477 da CLT, a norma coletiva pode criar procedimento e multa, mas é discutível restabelecer requisito geral de validade. A postura conservadora é cumprir a homologação claramente prevista, sem postergar pagamento, CTPS Digital, FGTS, seguro-desemprego e ASO. Se



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

não houver agenda, a empresa deve pagar no prazo e guardar prova da solicitação. A assistência sindical permite conferência e ressalva, mas não produz quitação geral; a Comissão de Conciliação Prévia tampouco equivale a homologação obrigatória.

Em conclusão, a conformidade exige matriz por estabelecimento, categoria, função, município e vigência, reunindo benefícios, SST, contribuições e desligamentos. Erros materiais e cláusulas contraditórias devem ser esclarecidos antes de gerar descontos ou supressões. Uma governança centralizada, alimentada por controles locais e evidências de cumprimento, oferece o melhor equilíbrio entre valorização da negociação coletiva e prevenção de passivos.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A opinião consultiva da Corte Internacional de Justiça (CIJ) sobre o direito de greve sob a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) talvez represente um dos mais relevantes pronunciamentos contemporâneos da corte em matéria de interpretação de tratados, integração sistêmica e autoridade institucional de mecanismos internacionais de supervisão. A pergunta submetida à corte foi relativamente circunscrita: saber se a Convenção nº 87 da OIT de 1948 (intitulada “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização”) protege ou não o direito de greve, embora não haja nenhuma menção ao termo no texto do tratado.

A controvérsia submetida à corte surgiu em um contexto bastante específico da história institucional da OIT. Desde ao menos a década de 1950, os órgãos supervisores da organização – especialmente o Comitê sobre Liberdade de Associação e o Comitê de Peritos – vinham entendendo que o direito de greve constituía um corolário necessário da liberdade sindical protegida pela Convenção nº 87. Não há outros tratados que especificamente o protegem naquele âmbito. A partir de 2012, entretanto, representantes dos empregadores passaram a contestar frontalmente essa leitura, afirmando que a Convenção não contém qualquer referência textual expressa à greve e que os órgãos supervisores teriam extrapolado suas funções interpretativas ao construir esse entendimento.

A corte iniciou sua análise recusando justamente a premissa textual maximalista sustentada por parte dos empregadores e por alguns Estados. O parecer reconhece expressamente que a Convenção nº 87 não contém referência explícita ao direito de greve. Contudo, afirma que o silêncio textual não implica necessariamente exclusão normativa. Trata-se de ponto importante porque a corte reafirma uma linha interpretativa já presente em outras áreas de sua jurisprudência: tratados internacionais não se reduzem à soma literal de seus dispositivos expressos.

O núcleo da fundamentação encontra-se na leitura conjunta dos artigos 2º, 3º e 10 da Convenção nº 87. O artigo 3º assegura às organizações de trabalhadores o direito de organizar suas “atividades” e formular seus “programas”. Já o artigo 10 define organizações



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

de trabalhadores como entidades destinadas à promoção e defesa de seus interesses. A corte interpreta essas disposições em conjunto e conclui que a greve constitui precisamente uma das formas centrais mediante as quais trabalhadores organizados promovem e defendem seus interesses coletivos.

A emissão do parecer pela Corte Internacional de Justiça sugere a possibilidade de destravar o impasse institucional que desde 2012 vinha afetando o funcionamento regular dos mecanismos de supervisão da OIT. A partir de agora, torna-se juridicamente muito mais difícil sustentar, no interior da organização, que a Convenção nº 87 não possui qualquer relação com o direito de greve. Além disso, o parecer provavelmente influenciará processos domésticos de reforma legislativa, decisões judiciais nacionais e futuras negociações coletivas, especialmente em Estados que tradicionalmente utilizam a jurisprudência e os padrões da OIT como parâmetros interpretativos. Em alguma medida, a corte reforçou não apenas a proteção internacional da liberdade sindical, mas também a própria capacidade normativa da OIT enquanto organização internacional especializada.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho anulou parcialmente uma cláusula da convenção coletiva do setor de transporte coletivo do Espírito Santo (ES) que permitia excluir aposentados por invalidez do plano de saúde custeado pelo empregador. Para a maioria do colegiado, embora o vínculo trabalhista esteja suspenso, o trabalhador está em situação de vulnerabilidade em razão da incapacidade.

A cláusula fazia parte das Convenções Coletivas de Trabalho de 2021/2022 e 2022/2023 entre o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Espírito Santo, o Sindicato das Empresas de Transporte Metropolitano da Grande Vitória e o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Espírito Santo.

Na ação anulatória, o Ministério Público do Trabalho (MPT) alegou, entre outros pontos,



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

que a previsão violava o princípio da isonomia. Para o órgão, se não há rompimento do vínculo, não há justificativa plausível para garantir o plano de saúde em outras situações de suspensão contratual e negá-la aos aposentados por invalidez.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), porém, rejeitou a pretensão. Conforme o TRT, não há norma legal que assegure a extensão do plano de saúde ao aposentado por invalidez. O MPT, então, recorreu ao TST.

Prevaleceu, no julgamento do caso pela SDC, o voto do ministro Lelio Bentes Corrêa. Ele observou que a aposentadoria por invalidez gera uma situação de vulnerabilidade para o trabalhador, cuja saúde mental e física está fragilizada diante da incapacidade para o trabalho. Por isso, ressaltou a importância do plano de saúde, essencial para o direito fundamental à saúde.

O ministro lembrou que o TST tem jurisprudência consolidada (Súmula 440) em ações individuais que garante a manutenção do plano de saúde a empregados com contrato suspenso em razão de benefício previdenciário, inclusive a aposentadoria por invalidez.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou no início de junho o Boletim nº 19 da série Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco no combate à violência contra as mulheres. O documento reúne 20 cláusulas negociadas em acordos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2025.

De acordo com o MTE, a violência contra as mulheres afeta diretamente a vida profissional das trabalhadoras. A negociação coletiva aparece como ferramenta para ampliar direitos e criar ambientes de trabalho mais seguros.

As cláusulas incluem campanhas de prevenção, divulgação de mecanismos legais de proteção e incentivos à contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade. Há também ações específicas contra assédio e discriminação no ambiente laboral.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

Entre os exemplos estão cláusulas que incentivam a contratação de mulheres negras, com deficiência, chefes de família, LGBTQIA+ e vítimas de violência. Algumas empresas se comprometem a divulgar a Lei nº 14.457/2022 internamente.

O boletim é resultado de parceria entre o MTE e o DIEESE. A série documenta experiências bem-sucedidas de negociação coletiva para inspirar iniciativas em diversos setores econômicos.

Um acordo coletivo que restringe o funcionamento de empresas não filiadas a sindicatos viola a liberdade de não associação determinada pela Constituição Federal, sendo, portanto, ilegal.

Com esse entendimento, a 8ª Vara do Trabalho de Goiânia suspendeu, em decisão liminar, uma cláusula de convenção coletiva de trabalho que obrigava, na celebração do acordo, quatro supermercados a funcionar só até as 11 horas aos domingos e feriados.

Segundo a associação de supermercados que apresentou a ação, o parágrafo terceiro da mesma cláusula isenta dessa obrigação apenas as empresas adimplentes filiadas ou associadas ao sindicato — o que não é o caso dos quatro estabelecimentos.

A argumentação é de que essa estrutura impõe um grave desequilíbrio e discriminação, coagindo indiretamente as empresas do mesmo segmento econômico à filiação sindical sob pena de restrição de funcionamento.

O juiz reforçou também a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, que rechaça a possibilidade de punir ou desfavorecer um grupo que opte por não se filiar ao sindicato.

A 3ª turma do TRT da 5ª região restabeleceu a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais a trabalhador dispensado sem justa



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

durante processo eleitoral para escolha de representante dos empregados..

O colegiado entendeu que a dispensa teve caráter discriminatório e antissindical, por ter ocorrido um dia antes da eleição em que o empregado era o único candidato ao cargo.

Segundo a magistrada, a análise do conjunto probatório demonstrou que a dispensa não configurou mero exercício do poder diretivo do empregador, mas uma conduta voltada a frustrar a organização sindical no ambiente de trabalho. Para a relatora, a demissão do único candidato ao cargo de representante dos empregados, às vésperas da eleição, caracterizou ato discriminatório e antissindical.

O acórdão afirma que a prática violou a garantia de emprego prevista na CLT e em norma coletiva da categoria, além de afrontar a liberdade de associação e a liberdade sindical asseguradas pela Constituição Federal.

A desembargadora também concluiu que o dano moral é presumido em situações dessa natureza, por decorrer da própria conduta considerada ofensiva. Conforme o voto, a utilização da rescisão contratual como forma de impedir ou retaliar a atuação representativa do trabalhador configura abuso de direito e gera dever de indenizar.

Por unanimidade, a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, nesta segunda-feira (8/6), pela nulidade integral da cláusula 49º do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2023/2025, firmado entre a mineradora Vale e o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração de Ferro e Metais Básicos de Marabá, Parauapebas, Canaã dos Carajás, Curionópolis e Eldorado dos Carajás (Metabase).

A decisão do colegiado acolheu a um pedido do Ministério Público do Trabalho (MPT), que questionava as regras do ACT vigente entre abril de 2023 a dezembro de 2025, por considerar que as diretrizes do acordo impunham barreiras classificadas como ilegais ao acesso dos trabalhadores ao Judiciário.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A cláusula questionada exigia que as partes esgotassem todas as vias de negociação, mediação e arbitragem em câmaras privadas antes de acionarem o Poder Judiciário para solucionar litígios trabalhistas. O item também atrelava o pagamento de um “bônus alimentação” aos funcionários mediante a inexistência de ações judiciais coletivas.

O ministro Alexandre Agra Belmonte, relator do recurso na SDC, frisou inicialmente que o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar as ADIs 2.139, 2.160 e 2.237, firmou entendimento no sentido de que os mecanismos extrajudiciais de composição de conflitos não podem constituir condição de procedibilidade da ação judicial, sob pena de afronta ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, conforme os arts. 5 e 35 da Constituição.

Assim, ele considerou que a cláusula questionada pelo MPT, ao impor negociação prévia como requisito para ajuizamento de demandas, e ao prever a submissão de litígios trabalhistas à mediação e arbitragem privada, extrapola os limites constitucionais da autonomia coletiva.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a anulação de cláusula de convenção coletiva do setor de hotéis, restaurantes, bares e similares do Rio Grande do Norte que previa que todos os trabalhadores da categoria, homens e mulheres, teriam folga aos domingos pelo menos uma vez a cada três semanas. Para o colegiado, a cláusula contrariou a CLT, que garante às trabalhadoras o direito de que o repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada 15 dias.

O colegiado rejeitou ainda o argumento de que a cláusula seria válida com base no entendimento do Supremo Tribunal Federal que admite negociação coletiva para restringir certos direitos trabalhistas (Tema 1.046). Segundo o relator, a negociação coletiva não pode afastar direitos considerados indisponíveis pela ordem jurídica, e a proteção ao trabalho da mulher faz parte desse núcleo de direitos que não pode ser reduzida por acordo entre sindicatos.



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