



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 069 | Julho 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 **julho de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de julho 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

139

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

54

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em julho/26

4,10%

INPC acumulado em 12 meses até julho/2026

2

Instrumento de julho/2026 é retroativo a novembro de 2025

3,77%

Menor percentual de reajuste em julho/2026

6,00%

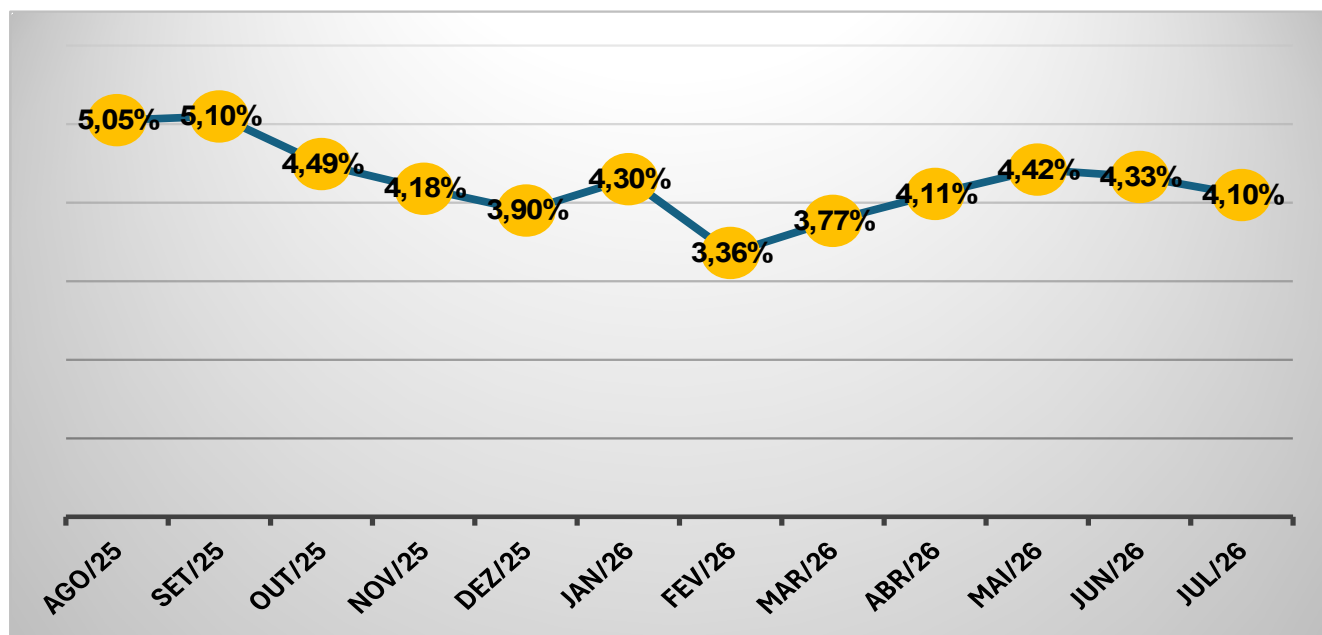
Maior percentual de reajuste em julho/2026

Pisos Salariais (julho/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.654,40	R\$ 2.356,20
Meio Oficial	R\$ 1.683,29	R\$ 2.609,28
Oficial	R\$ 1.903,80	R\$ 3.563,13
Mestre	R\$ 3.350,60	R\$ 5.363,60
Engenheiro	sem referência	sem referência

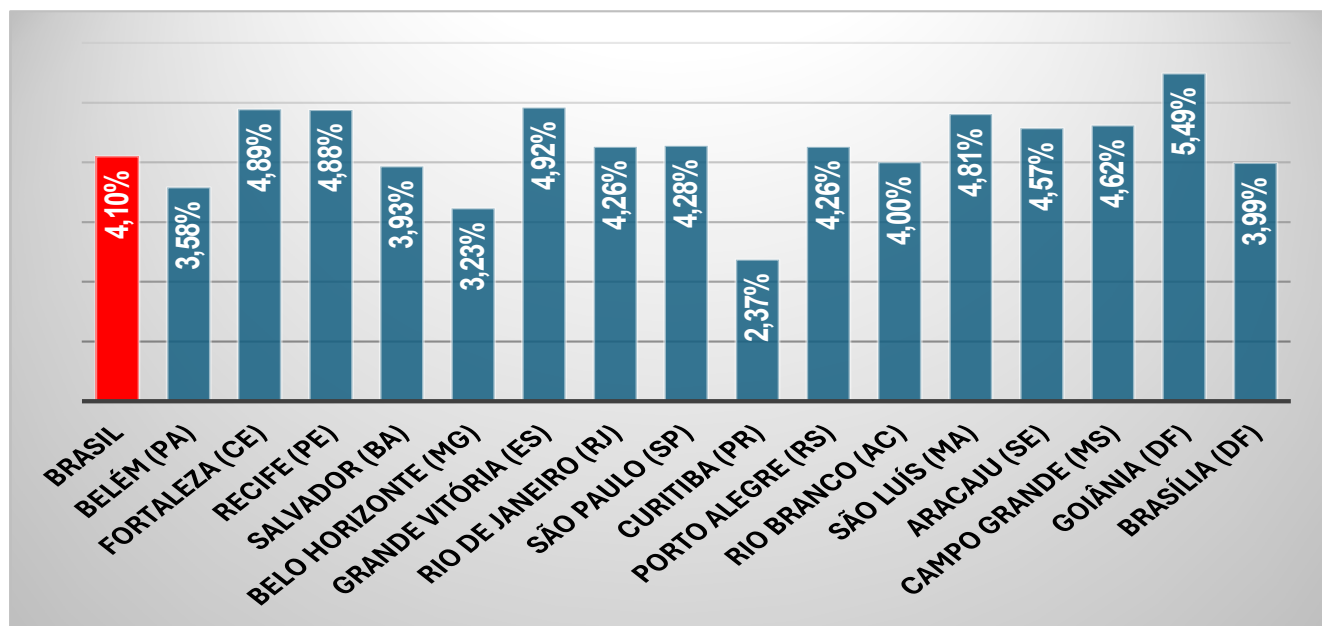
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



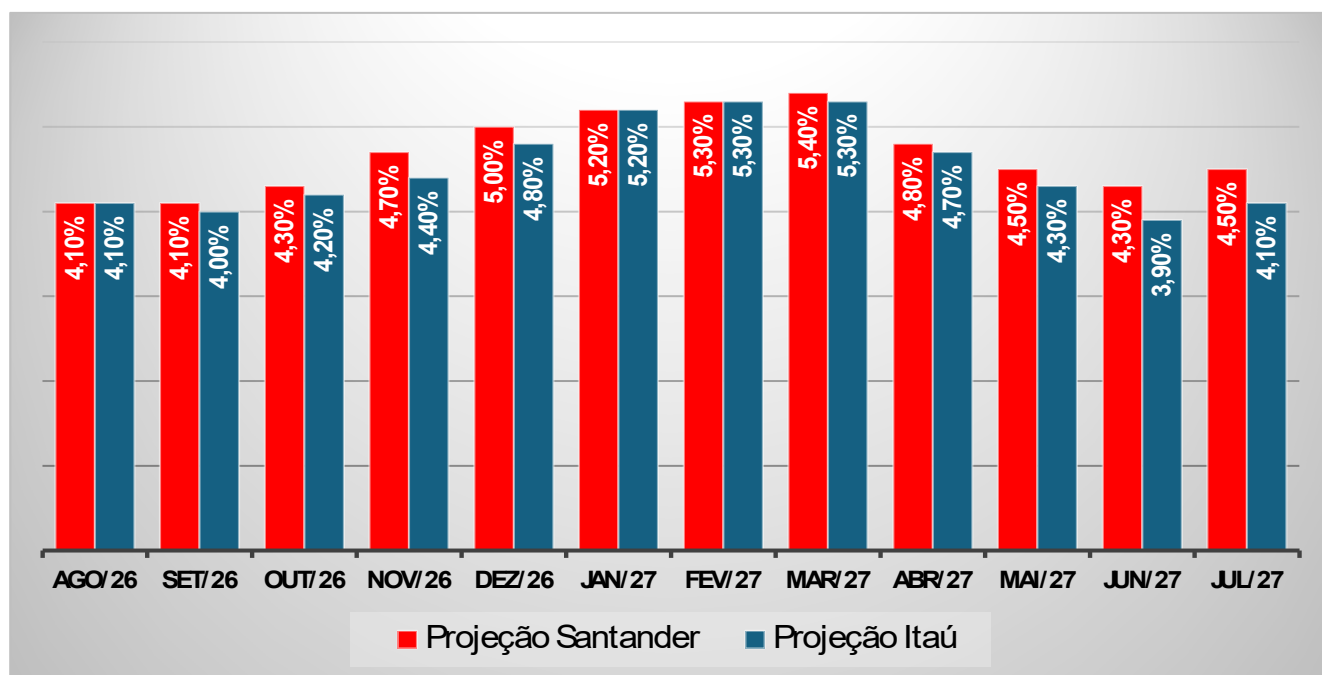
Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



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	4,7%(*)	3,40%	2,50%	R\$ 1.737,71
R\$ 1.621,00	4,4%(**)	3,40%	2,50%	R\$ 1.732,84

(*) Projeção Santander

(**) Projeção Itaú

OBS: Governo Federal propõe no Projeto de Lei Orçamentária Anual de 2027 salário mínimo de R\$ 1.741,00

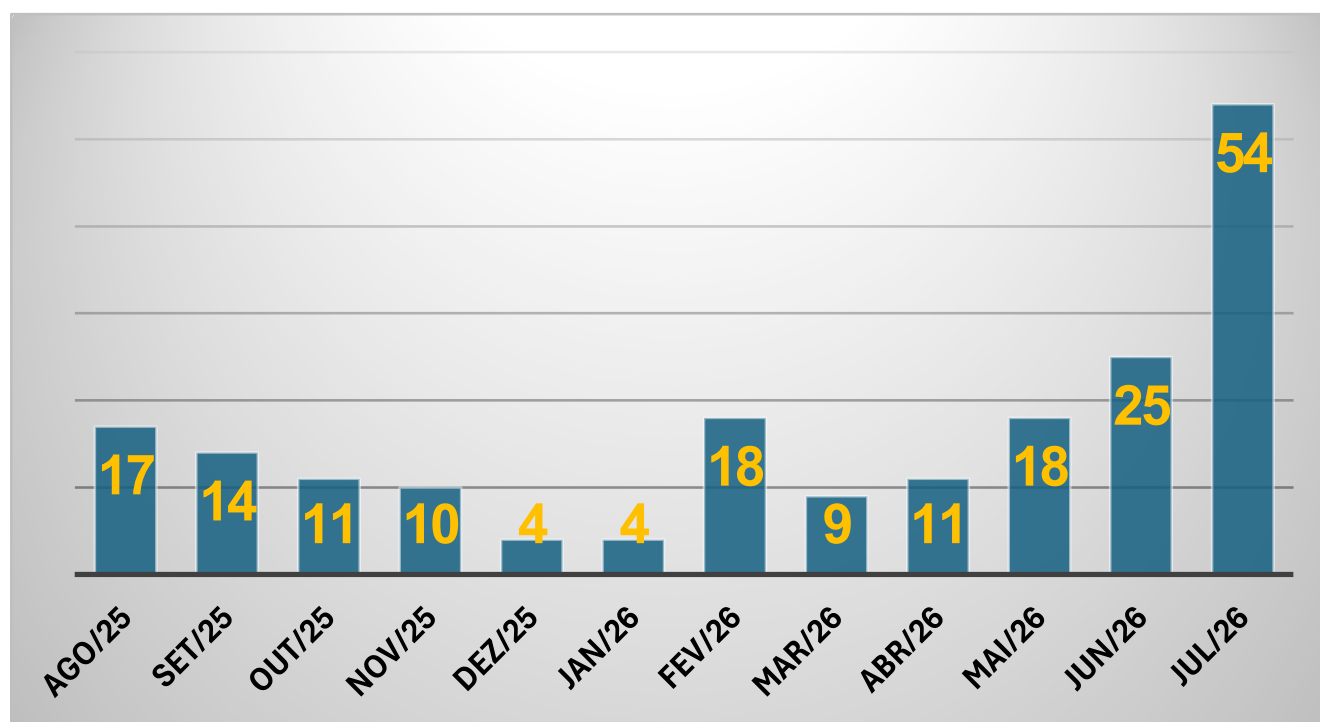
Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

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 julho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 139 (cento e trinta e nove) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de julho de 2026:

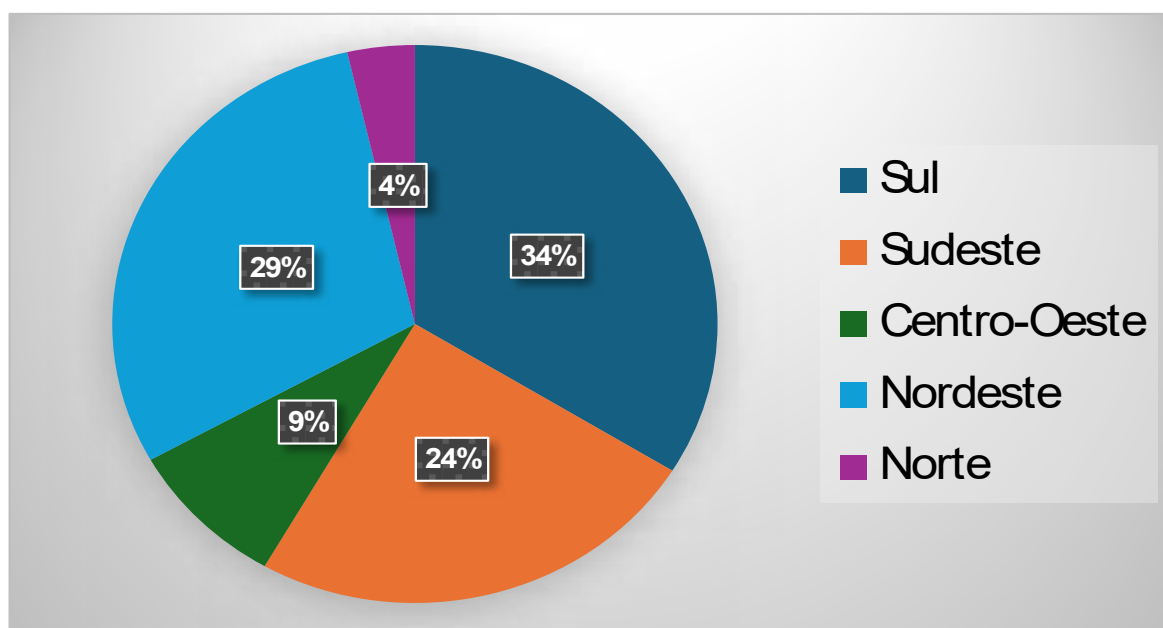


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “47” na região sul, “41” foram na região nordeste, “34” na região sudeste, “12” na região centro oeste e “5” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2026.

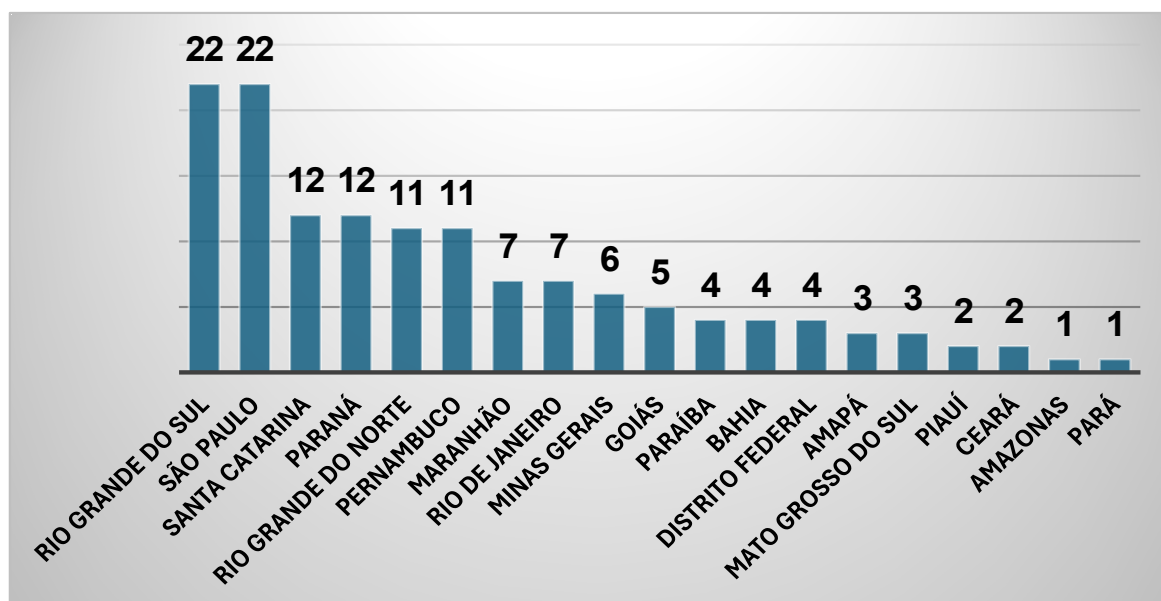
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



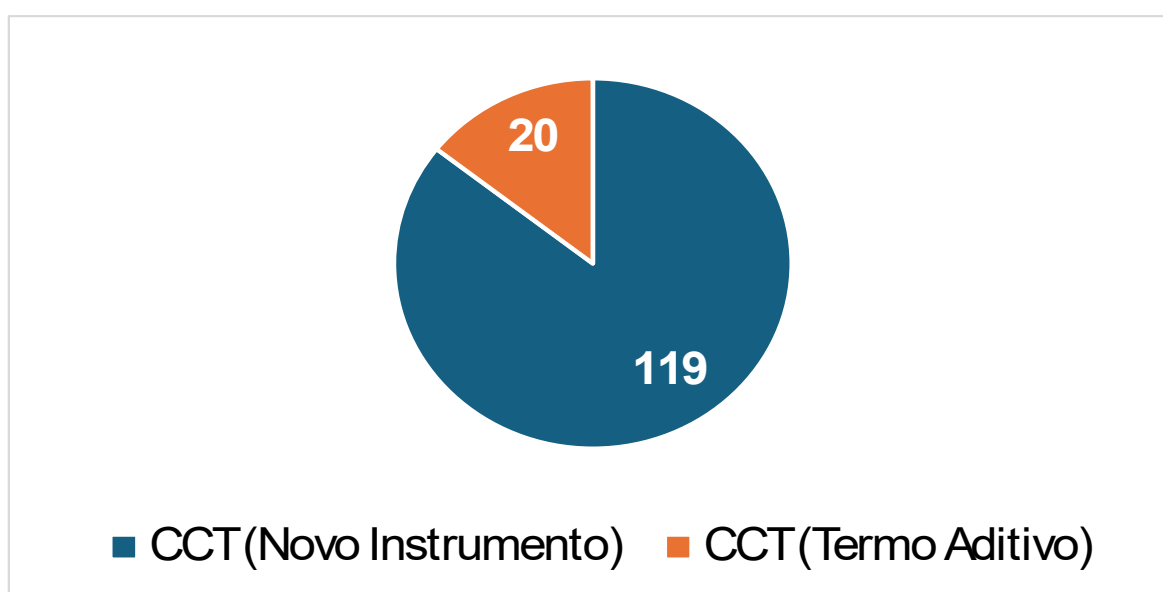
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



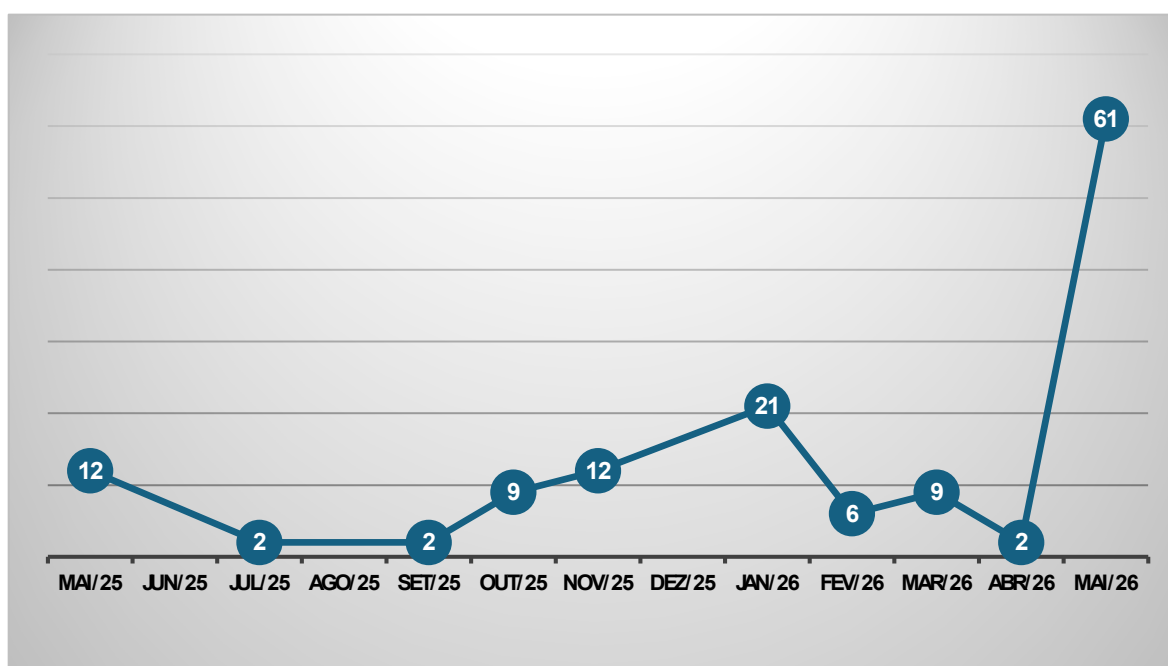
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



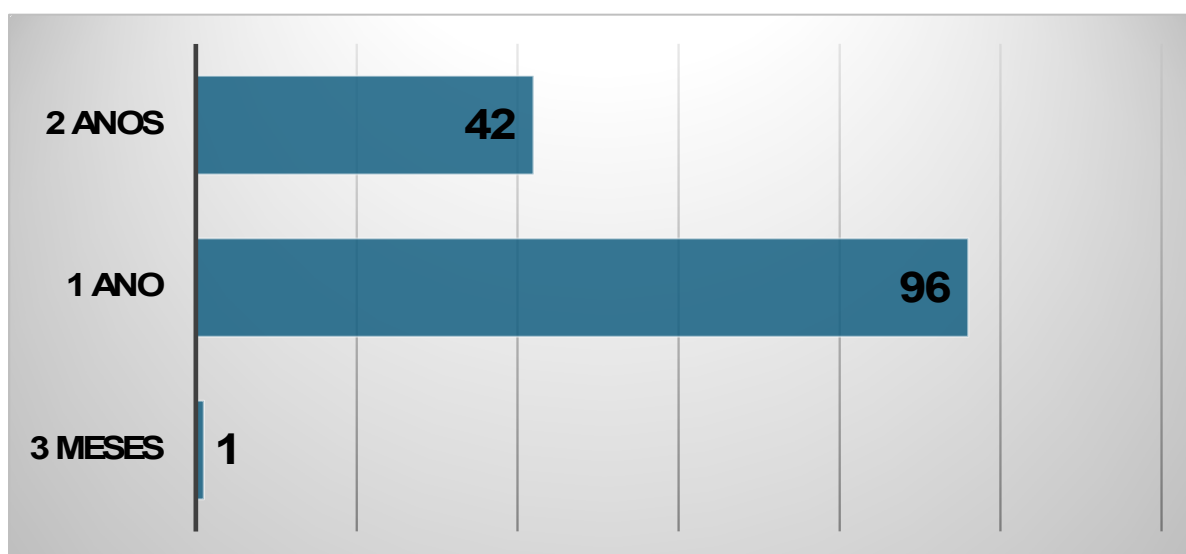
Foram encontradas 10 (dez) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



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 julho de 2026:



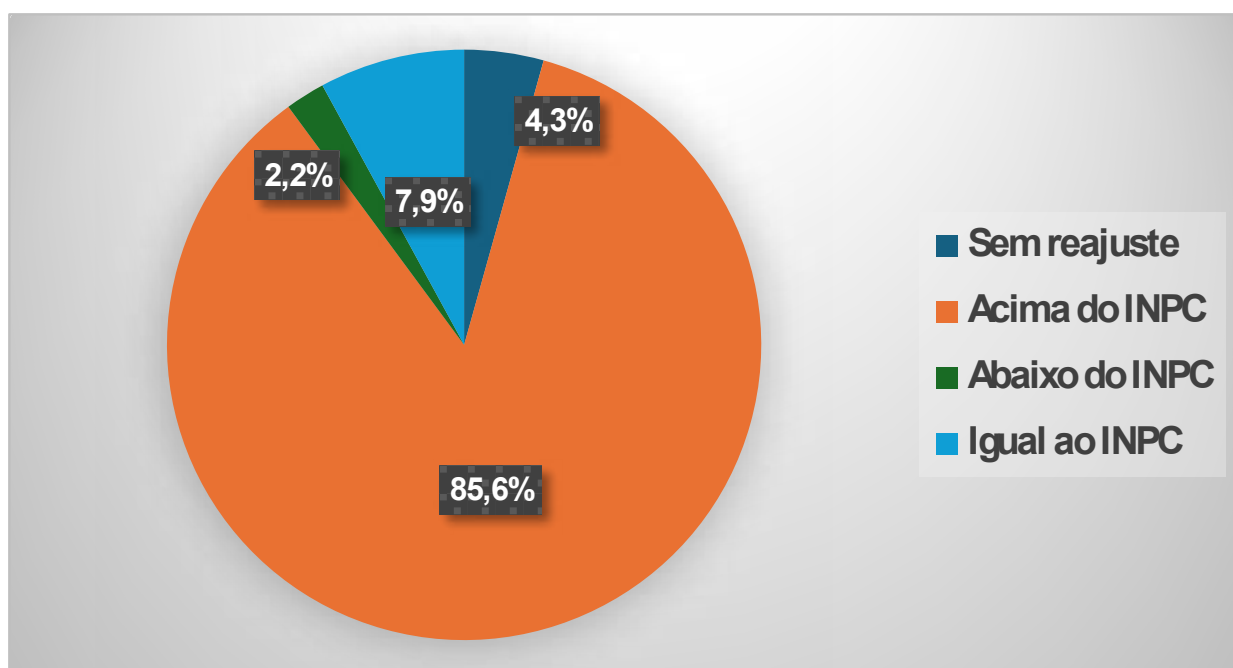
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 15 dias

Das negociações analisadas, 119 (85,6%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 3 (2,2%) reajustou abaixo do INPC, 11 (7,9%) reajustaram igual ao INPC e 6 (4,3%) 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\$ 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 139 (cento e trinta e nove) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a julho 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 (139 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.620,82	R\$ 2.356,20	45,35%
Meio Oficial	R\$ 1.666,48	R\$ 2.609,28	56,57%
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 3.563,13	82,80%
Mestre	R\$ 2.816,47	R\$ 7.007,00	148,78%

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Principais Benefícios

A análise consolidada dos instrumentos coletivos registrados em julho de 2026 revela um cenário de elevada fragmentação territorial e setorial. As convenções alcançam condomínios e empresas imobiliárias, construção civil, construção pesada, montagem industrial, engenharia consultiva, transporte vinculado à construção, olarias, cerâmicas, mobiliário e marcenaria. Em consequência, a primeira obrigação de compliance não é calcular o reajuste, mas identificar corretamente a norma aplicável a cada estabelecimento, obra e empregado, considerando atividade preponderante, categoria diferenciada, município, sindicato profissional e vigência. A existência de pisos e benefícios semelhantes não autoriza a aplicação indistinta de uma CCT a outra base, sobretudo nos instrumentos do SINICON, do SECOVI e dos sindicatos da construção, que apresentam variações expressivas.

Os pisos salariais são, em regra, organizados por nível de qualificação - servente ou ajudante, meio-oficial, oficial, profissional e encarregado ou mestre - e, em setores especializados, por função individual. A estrutura é especialmente detalhada na montagem industrial, na construção pesada, nas grandes estruturas e no transporte, com valores próprios para soldadores, eletricitas, caldeireiros, operadores, motoristas, montadores e técnicos. O principal risco é o subenquadramento funcional: o registro formal como ajudante, servente ou meio-oficial não prevalece quando o empregado executa, com autonomia e produtividade, atribuições próprias de oficial ou profissional especializado. É recomendável alinhar descrição de cargo, CBO, treinamento, salário e tarefas efetivamente observadas no canteiro.

Há convenções que estabelecem progressão automática após período inicial. Em Flores da Cunha e Nova Prata, por exemplo, o servente passa a piso superior depois de seis meses; nas olarias e cerâmicas do Vale do Taquari, o piso definitivo surge após trinta dias; no mobiliário, o período admissional pode alcançar sessenta dias. Esses mecanismos



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

exigem alertas no sistema de folha, pois a permanência no piso de ingresso após o prazo gera diferenças em salário, horas extras, férias, 13º, FGTS e verbas rescisórias.

Os reajustes concentram-se, em geral, na faixa de 4% a 5,6%, com três técnicas predominantes: percentual uniforme; percentual até determinado teto e parcela fixa acima dele; e reajuste proporcional para admitidos após a data-base. O modelo percentual mais parcela fixa aparece em São Paulo, Pernambuco e em instrumentos do SINICON. Embora admitido pela negociação coletiva, comprime proporcionalmente a remuneração das faixas superiores e deve ser aplicado sem redução nominal. A compensação de antecipações exige rastreabilidade: aumentos concedidos por promoção, transferência, equiparação, término da aprendizagem, alteração de função ou implemento de condição pessoal não devem ser absorvidos como simples antecipação da data-base.

Alguns instrumentos autorizam o pagamento posterior das diferenças da data-base. Essa possibilidade demanda revisão das rescisões ocorridas entre a data-base e o registro. É tecnicamente problemática a tentativa de qualificar como “abono sem natureza salarial” valor que corresponde diretamente à diferença retroativa de piso ou reajuste já devido; a natureza decorre do fato gerador, e não do nome da rubrica. O tratamento mais seguro é reconhecer a natureza salarial e calcular os reflexos pertinentes, reservando a rubrica indenizatória para verdadeiro abono autônomo.

A alimentação é o benefício econômico de maior presença e variedade. Há cestas básicas, cartões mensais, vales por dia trabalhado, café da manhã, lanche, almoço, jantar para alojados e combinações entre essas modalidades. Entre os benefícios mais expressivos estão os R\$ 750,00 previstos nas CCTs do SECOVI-PR; o cartão de R\$ 520,00 em Bombinhas, Porto Belo e Tijucas; o vale-supermercado de R\$ 509,98 nas grandes estruturas paulistas; e o vale-alimentação de R\$ 573,00 em bases do Rio de Janeiro. Em outros instrumentos, o benefício é diário, como no Distrito Federal e nos contratos de construção pesada e montagem.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

A elegibilidade costuma depender de assiduidade, limite salarial, dias efetivamente trabalhados, conclusão da experiência ou ausência de sanção disciplinar. Tais condicionantes devem ser aplicadas restritivamente. Faltas legais, doença comprovada, acidente de trabalho, licença-maternidade e exercício do direito de recusa não podem ser tratados como ausência injustificada. A perda da cesta por advertência de segurança, prevista em CCTs pernambucanas, exige infração comprovada, treinamento prévio e avaliação de proporcionalidade, para não converter falha sistêmica do empregador em punição econômica ao empregado.

A natureza indenizatória da alimentação depende da execução concreta. Pagamento habitual em dinheiro, fora das hipóteses expressamente autorizadas, ou utilização da parcela como complemento de salário pode gerar integração. O PAT aparece como referência recorrente. Nos termos aditivos pernambucanos, somente empresas inscritas no programa podem descontar coparticipação pelo almoço, limitada a 1% do piso aplicável. A redação “30 (dez) dias” para comunicação da adesão é contraditória; até retificação ou esclarecimento paritário, a adoção do prazo menor é a alternativa de menor risco.

Também merecem destaque os adicionais e vantagens por tempo de serviço. Há horas extras de 50%, 80%, 100% e, em situações específicas, 120%; adicional noturno superior ao mínimo legal em diversas bases; anuênios, biênios e quinquênios; adicional de qualificação; prêmio por tempo de serviço; e abonos de férias. O adicional convencional de risco por trabalho em andaime ou cadeirinha não substitui periculosidade ou insalubridade quando legalmente caracterizadas, nem autoriza exposição sem medidas preventivas. Cláusulas que declaram não incorporação de parcela paga habitualmente como contraprestação devem ser avaliadas pela primazia da realidade.

Em síntese, os principais benefícios demonstram ganho econômico real, mas trazem elevada carga operacional. A política mais segura é manter matriz territorial com piso, reajuste, progressão, adicional, alimentação, critérios de elegibilidade, vigência e forma de pagamento, atualizada por estabelecimento e obra. Sem essa governança, o benefí-

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

cio coletivo deixa de funcionar como instrumento de previsibilidade e passa a ser fonte de passivo em escala.

Outros Benefícios

O conjunto examinado revela ampla expansão dos benefícios de proteção social. Seguros de vida, invalidez e acidentes pessoais são recorrentes e apresentam capitais muito distintos. Nas CCTs do SECOVI-PR, o capital básico chega a R\$ 80.000,00; em Brusque, o mínimo é de R\$ 30.000,00; no Distrito Federal, há coberturas para morte, invalidez, cônjuge, filhos, doença congênita, funeral e cestas aos dependentes; em outros instrumentos, a indenização é calculada por salários ou pisos. A simples contratação de apólice não satisfaz a obrigação: devem ser conferidos capital, eventos cobertos, limite etário, início desde a admissão, inclusão de todos os empregados e tratamento dos afastados.

Quando a CCT permite substituir indenização direta por seguro, a equivalência deve ser integral. Exclusões por idade, doença, territorialidade ou carência podem transferir à empresa a responsabilidade pelo capital que deixou de ser garantido. A negativa da seguradora também não exonera automaticamente o empregador se decorrer de falha cadastral, inadimplência, cobertura inferior ou contratação inadequada. Recomenda-se conciliar mensalmente cadastro de empregados, relação da seguradora, certificados individuais e pagamento do prêmio.

Auxílio-funeral e proteção à família aparecem sob diversas formas: valor fixo, múltiplos do salário ou do piso, reembolso de sepultamento, cestas de alimentos, indenização por morte do cônjuge e dos filhos e kits natalidade. Algumas normas acumulam seguro, auxílio-funeral e indenização convencional; sem cláusula expressa de compensação, não é prudente presumir que uma prestação elimina a outra. A análise do evento deve identificar beneficiário, fato gerador e finalidade de cada verba.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Os auxílios educacionais e familiares são outro núcleo relevante. Há material escolar anual, auxílio-educação para empregado ou filho, auxílio-creche, reembolso de pré-escola e cobertura de babá formalizada. O aditivo do Distrito Federal é especialmente inclusivo ao alcançar homens, adoção e despesas comprovadas com trabalhadora doméstica. Esses benefícios exigem critérios objetivos e tratamento cuidadoso de certidões e dados familiares. Pagamento fixo sem comprovação, quando a cláusula exige reembolso, fragiliza a natureza indenizatória.

As convenções também ampliam a proteção durante doença, acidente e aposentadoria. Nos instrumentos do SECOVI-SP, há complementação do benefício previdenciário por até seis meses em cada triênio, inclusive sobre o 13º, para empregados que preencham os requisitos. Em outras bases, aparecem manutenção de cesta, cartão ou vale durante férias, licença-maternidade e afastamento acidentário; indenização na aposentadoria; estabilidade pré-aposentadoria; e prêmio ao empregado que se aposenta após longo vínculo. O RH deve controlar períodos de carência, duração, espécie previdenciária e condições disciplinares, evitando equiparar advertência a suspensão ou excluir empregado por interpretação extensiva.

Prêmios de assiduidade, produtividade e férias merecem atenção particular. A negociação coletiva frequentemente declara sua natureza não salarial, mas o art. 457 da CLT exige desempenho superior ao ordinariamente esperado para caracterização do prêmio. Pagamento geral, automático e previsível pela mera prestação normal ou ausência de faltas pode ser compreendido como salário disfarçado. Sistemas de produtividade devem possuir métricas transparentes, desempenho extraordinário verificável e, quando exigido pela CCT, acordo coletivo específico.

Ferramentas próprias, transporte, alojamento e deslocamento compõem o eixo operacional da construção. A indenização por depreciação ou conservação de ferramenta somente é válida quando houver opção real, inventário e valor compatível; ferramentas essenciais continuam sendo custo do empreendimento. O vale-transporte pode ser substituído por dinheiro, vale-combustível ou indenização de transporte em algumas



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

bases, mas deve guardar correspondência com a despesa efetiva e contar com opção expressa quando prevista. Pagamento desvinculado do deslocamento pode adquirir natureza salarial.

Para empregados transferidos ou alojados, diversos instrumentos asseguram transporte, alimentação, moradia e retorno à cidade de origem, inclusive permanência no alojamento até o pagamento rescisório. Essa proteção exige planejamento para que o desligamento não deixe o trabalhador desamparado, mas não autoriza reter verbas até a homologação. A empresa deve preservar condições dignas, custear o retorno quando devido e impedir retenção de documentos ou pertences.

Há benefícios setoriais específicos que merecem valorização, como plano odontológico, convênio-farmácia, telemedicina, auxílio a filho com deficiência, medidas de proteção em violência doméstica, abono para exames pré-natais e faltas por desastre ou força maior. Esses direitos exigem procedimentos confidenciais e acessíveis, especialmente quando envolvem saúde ou condição familiar. A documentação solicitada deve ser mínima e proporcional, sob pena de transformar uma proteção coletiva em barreira ao seu exercício.

O conjunto demonstra que os benefícios indiretos já representam parcela relevante do custo de pessoal. Sua gestão deve ser integrada à folha, ao cadastro, ao controle de afastamentos, às apólices e aos contratos de terceirização. A empresa principal deve exigir das contratadas comprovantes de alimentação, seguro, transporte e benefícios, pois a ausência de fiscalização amplia o risco de responsabilização.

Segurança e Saúde no Trabalho



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

As cláusulas de Segurança e Saúde no Trabalho variam de disposições pontuais a verdadeiros sistemas negociais de fiscalização. Nos instrumentos mais densos, especialmente da construção civil, construção pesada, grandes estruturas e SINICON, as CCTs tratam de PGR, PCMSO, ASO, LTCAT, PPP, CIPA, CAT, EPI, uniforme, trabalho em altura, máquinas, instalações elétricas, plataformas, alojamentos, sanitários, água potável, primeiros socorros, transporte de acidentados e acesso sindical aos canteiros. A negociação amplia a governança, mas não substitui as NRs nem autoriza padrão técnico inferior ao vigente.

O fornecimento gratuito de EPI é obrigação transversal. A conformidade exige seleção adequada ao risco, Certificado de Aprovação, registro de entrega, treinamento, higienização, substituição e fiscalização de uso. A previsão de sanção ao empregado que se recusa a utilizar EPI só pode ser aplicada quando a empresa demonstra equipamento adequado, treinamento e ordem segura. Desgaste normal, defeito ou inadequação não autorizam desconto. Para responsabilização por perda ou dano, é necessária prova de culpa ou dolo e observância do art. 462 da CLT.

Uniforme e EPI não se confundem. Quando a vestimenta tem função protetiva, aplicam-se as obrigações de SST, inclusive higienização quando houver contaminação. Cláusulas que preveem devolução ao término do contrato não legitimam cobrança integral de peça depreciada ou não comprovadamente entregue. O mesmo cuidado deve ser adotado com botinas, capacetes, cinturões e equipamentos de uso coletivo.

O trabalho em altura é um dos pontos de maior exposição. As CCTs disciplinam andaimes, cadeirinhas, plataformas de proteção, sistemas de ancoragem, elevadores e treinamento. Algumas utilizam referências antigas ou excessivamente prescritivas. A empresa deve cumprir a norma coletiva em conjunto com as versões atuais das NRs 18 e 35, privilegiando a medida tecnicamente mais protetiva. Adicional de risco de vida não substitui análise de risco, proteção coletiva, permissão de trabalho, inspeção e supervisão.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

As áreas de vivência recebem atenção significativa: refeitórios separados de instalações sanitárias e áreas perigosas, água filtrada e refrigerada, vestiários, alojamentos, lavanderia e espaço de lazer. Em canteiros isolados, há assistência médico-hospitalar e transporte de emergência. A terceirização não transfere o dever de manter ambiente seguro; a empresa principal deve integrar contratadas ao PGR, controlar acesso, conferir treinamentos e impedir início de atividade sem documentação.

CIPA e participação sindical são tratadas de formas variadas. Há comunicação antecipada de eleição, envio de relação dos eleitos, identificação diferenciada dos membros, acesso do sindicato às obras e fiscalização orientativa das condições de trabalho. A atuação sindical não substitui a inspeção do trabalho nem o responsável técnico, mas amplia a transparência e os pontos de cobrança. Recomenda-se protocolo de acesso que preserve segurança, continuidade operacional e liberdade sindical, com registro das visitas e providências adotadas.

A comunicação de acidentes e a proteção do acidentado são recorrentes. A empresa deve emitir CAT tempestivamente, investigar causas, revisar o inventário de riscos e acompanhar retorno e reabilitação. Cláusulas que impõem multa ou indenização por CAT intempestiva não tarifam todos os danos nem afastam responsabilidade previdenciária, civil ou trabalhista. A estabilidade deve ser analisada conforme a lei, o nexo ocupacional e a jurisprudência, inclusive quando a doença é reconhecida posteriormente.

Atestados médicos e odontológicos aparecem em praticamente todos os grupos. As CCTs ampliam a aceitação de documentos sindicais e, em alguns casos, restringem atestados particulares ou exigem CID. A aplicação automática dessas limitações é arriscada. O diagnóstico é dado pessoal sensível; a ausência de CID não invalida, por si só, documento idôneo. A empresa pode conferir autenticidade e submeter o caso à avaliação ocupacional, mas deve preservar sigilo, necessidade e minimização de dados.

O custeio de serviços assistenciais por SECONCI ou estruturas equivalentes assume relevância em Santa Catarina, Goiás e São Paulo. As contribuições costumam incidir sobre



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

a folha bruta e possuem valores mínimos, adicionais para dependentes ou afastados e obrigações cadastrais. Em alguns textos há tensão entre adesão voluntária e obrigatoriedade para empresas sem serviço próprio. A empresa deve verificar cobertura territorial, população atendida, base de cálculo, eventual duplicidade com estrutura interna e efetiva prestação do serviço, sem confundir assistência clínica com PCMSO e demais deveres ocupacionais.

As restrições a celular, fones e álcool são justificáveis em áreas de risco, mas precisam constar do PGR, das ordens de serviço e dos treinamentos, com delimitação de locais seguros e exceções para emergência. Proibição absoluta durante intervalos ou em ambiente sem risco pode ser desproporcional. Também não se deve punir empregado por recusar tarefa diante de risco grave e iminente.

Em perspectiva consolidada, os maiores riscos de SST são documentação desconectada da realidade, fiscalização insuficiente de subcontratadas, uso de referências normativas antigas, tratamento inadequado de dados médicos e conversão de cláusulas preventivas em punições automáticas. A CCT deve ser incorporada ao sistema de gestão, e não mantida como documento apartado dos controles de obra.

Relações Sindicais

As relações sindicais constituem o bloco de maior heterogeneidade e litigiosidade. Os instrumentos criam contribuições assistenciais, negociais, mensalidades, taxas de fortalecimento, custeio médico-odontológico e aportes patronais, por vezes cumulativos. Após o Tema 935 do STF, admite-se contribuição assistencial para toda a categoria, inclusive não associados, desde que assegurado direito efetivo de oposição. A validade concreta depende de informação, prazo razoável, canal acessível e ausência de constrangimento; a mera reprodução formal da palavra “oposição” não sana procedimento impraticável.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Os modelos mais equilibrados permitem oposição após a ciência do primeiro desconto, restituição, correio ou meio eletrônico e prazo amplo. Bauru admite até 120 dias e e-mail; Araxá concede sessenta dias após o primeiro desconto, com restituição; Blumenau permite oposição a qualquer tempo; algumas CCTs do SINICON admitem e-mail quando não há sede. Esses formatos se aproximam da efetividade exigida pelo STF porque vinculam o direito à ciência real do empregado.

Em contraste, há cláusulas que exigem comparecimento pessoal em dez dias, carta manuscrita, múltiplas vias, cópia de holerite, CTPS, firma reconhecida ou oposição em data anterior ao desconto. Os modelos de Osasco, Franca, Londrina, Pernambuco e algumas bases do SINICON concentram maior risco. Exigir reconhecimento de firma ou deslocamento para sede distante impõe custo que pode esvaziar a liberdade sindical. A solução juridicamente mais segura é aceitar manifestação individual identificável por canal presencial, postal ou eletrônico, sem formalidade desnecessária.

A empresa deve permanecer neutra. Não pode organizar oposição coletiva, fornecer transporte em massa, pressionar empregados ou produzir campanha contra o sindicato. Isso não impede comunicação objetiva sobre valor, competência, data e canais previstos. A transparência é necessária para que o empregado possa exercer escolha consciente. O RH deve receber comprovantes, cessar descontos quando comunicado, arquivar evidências e não julgar o mérito político da opção.

Há instrumentos com cumulação de contribuições. No Mato Grosso do Sul, coexistem desconto assistencial mensal de 1,5% e contribuição negocial equivalente a seis horas de trabalho. Em Pernambuco, há taxa mensal de 2% e taxa negocial de 3% em meses determinados. No Amapá, contribuição de fortalecimento e mensalidade assistencial convivem. A folha deve distinguir mensalidade associativa, contribuição assistencial, negocial e plano de saúde, porque possuem fundamentos, beneficiários e formas de autorização diferentes. O desconto de uma rubrica não autoriza automaticamente outra.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

As cláusulas que transferem ao sindicato a responsabilidade por ação de restituição não excluem a empresa do litígio, pois foi ela quem efetuou o desconto. Podem fundamentar regresso ou ressarcimento, mas não eliminam o dever de verificar a base normativa. Da mesma forma, o envio de nome, CPF, salário e oposição deve observar finalidade, segurança e minimização de dados, evitando relações nominativas mais amplas do que o necessário.

As contribuições patronais permanecem juridicamente mais controvertidas. O Tema 935 foi formulado inicialmente para empregados e não resolve automaticamente a cobrança de empresas não associadas. Vários instrumentos preveem oposição empresarial, isenção de associados e valores fixos ou por faixa; outros, como determinadas CCTs do SECOVI-SP, não apresentam mecanismo claro de oposição. Os aportes do SINICON buscam caracterizar o pagamento do boleto como autorização, mas o envio da cobrança não cria consentimento: apenas o pagamento voluntário pode demonstrar adesão. Protesto, negativação e cobrança judicial exigem exame da regularidade assemblear, enquadramento, oportunidade de oposição e jurisprudência aplicável.

As homologações rescisórias apresentam quatro modelos. O primeiro é obrigatório por tempo de contrato: no SECOVI-PR, após um ano; em Brusque, acima de noventa dias; em partes do Mato Grosso do Sul, após seis ou doze meses; em Goiás, após seis meses; e no Amapá, acima de doze meses ou em acordo do art. 484-A. O segundo limita a obrigatoriedade a situações especiais, como nas CCTs gaúchas, que alcançam menores, analfabetos, imigrantes ou expatriados, pedidos de demissão após um ano e empregados estáveis. O terceiro torna a assistência facultativa, como no Vale do Taquari, SECOVI-SP e diversas bases do SINICON. O quarto permite conferência posterior a pedido do trabalhador, com prazo para a empresa esclarecer diferenças, modelo adotado em algumas CCTs do Rio de Janeiro.

Independentemente do modelo, a homologação não altera o prazo de dez dias do art. 477, § 6º, da CLT. Agenda indisponível, ausência do empregado, divergência de cálculo ou discussão de contribuição não justificam mora. O pagamento e a entrega dos docu-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

mentos devem ocorrer tempestivamente; se necessário, a empresa deve registrar tentativa de agendamento, obter declaração de ausência e utilizar meio seguro de pagamento ou consignação.

É juridicamente sensível condicionar assistência rescisória à quitação de contribuição patronal, laboral, SECONCI ou certidão sindical. Débitos entre empresa e entidade devem ser cobrados em via própria e não podem impedir o trabalhador de receber verbas ou documentos. Também merecem cautela taxas cobradas do não contribuinte para homologação, como ocorre em alguns instrumentos: a assistência destinada a conferir direitos não deve se transformar em barreira econômica.

A homologação não produz quitação geral. Seus efeitos limitam-se às parcelas discriminadas e efetivamente pagas, e o sindicato pode lançar ressalva específica e fundamentada. Comissões de conciliação prévia e termos anuais de quitação devem ser voluntários, informados e restritos às parcelas expressamente identificadas, sem impedir acesso à Justiça do Trabalho.

Como conclusão operacional, recomenda-se uma matriz sindical nacional com base territorial, entidade, data-base, contribuição, percentual ou valor, teto, competências, prazo e canal de oposição, destinatário, documentos de repasse e regime de homologação. Os principais riscos são aplicar norma de município diverso, acumular rubricas sem fundamento, impor oposição excessivamente formal, compartilhar dados sem governança e confundir assistência sindical com prazo ou validade do pagamento rescisório.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A centralidade da negociação coletiva nas relações de trabalho brasileiras deixou de ser apenas uma consequência da reforma trabalhista para se consolidar como uma exigência da própria dinâmica do mercado contemporâneo.

A velocidade com que surgem novas formas de organização do trabalho, impulsionadas pela transformação digital, pela disseminação do trabalho remoto e pela diversificação dos modelos de contratação, tornou insuficiente a pretensão de que a legislação estatal, por si só, seja capaz de oferecer respostas adequadas para todas as situações decorrentes da realidade produtiva. Nesse cenário, a autonomia coletiva passa a ocupar espaço de protagonismo, não como mecanismo de flexibilização indiscriminada de direitos, mas como instrumento constitucional de adaptação das normas trabalhistas às especificidades de cada categoria econômica e profissional.

O reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XXVI, não representa mera diretriz programática, mas verdadeira opção constitucional pela valorização do diálogo social como método de composição dos interesses entre capital e trabalho.

A reforma trabalhista, ao introduzir os artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho, reforçou essa lógica ao estabelecer um espaço normativo próprio para a negociação coletiva, delimitando, ao mesmo tempo, os direitos passíveis de negociação e aqueles que permanecem indisponíveis em razão de sua natureza fundamental.

Durante os primeiros anos de vigência da Lei nº 13.467/2017, parte significativa da doutrina e da jurisprudência demonstrou resistência quanto à extensão dessa autonomia negocial. Questionava-se, sobretudo, até que ponto a negociação coletiva poderia estabelecer condições diversas daquelas previstas na legislação sem afrontar o princípio da proteção ao trabalhador.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

A evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, contudo, conferiu maior estabilidade ao tema ao reafirmar que a autonomia coletiva integra o próprio modelo constitucional brasileiro de relações de trabalho e merece especial deferência sempre que observados os direitos de indisponibilidade absoluta e a efetiva representatividade das entidades sindicais.

Não se trata de admitir a prevalência irrestrita do negociado sobre o legislado, tampouco de reduzir a negociação coletiva a instrumento de renúncia de direitos. O que se consolidou foi o reconhecimento de que sindicatos legitimamente constituídos possuem capacidade institucional para construir soluções normativas compatíveis com as particularidades econômicas, produtivas e organizacionais de cada setor. A negociação coletiva deixa, assim, de ser compreendida como exceção ao regime legal para assumir a condição de fonte primária de regulação das relações de trabalho em matérias que exigem elevado grau de adaptação à realidade empresarial.

Essa mudança de paradigma torna-se particularmente evidente quando se analisam os desafios impostos pela reorganização do trabalho ocorrida nos últimos anos. A expansão do home office e dos modelos híbridos ilustra com precisão as limitações da disciplina legal uniforme.

Questões relacionadas ao controle da jornada, ao fornecimento de equipamentos, à responsabilidade pelas despesas decorrentes da atividade, à ergonomia, à proteção da saúde ocupacional, ao tratamento de dados pessoais e ao direito à desconexão dificilmente comportam soluções padronizadas. Cada segmento econômico apresenta necessidades distintas, níveis variados de utilização de tecnologia e diferentes formas de organização da produção, circunstâncias que recomendam a construção de regras específicas por meio da negociação coletiva.

Nesse cenário, a negociação coletiva tende a consolidar-se como o principal mecanismo de aproximação entre a norma jurídica e a realidade econômica, preservando o caráter



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

protetivo do Direito do Trabalho sem comprometer sua capacidade de adaptação às profundas transformações do mundo produtivo.

O fortalecimento da negociação coletiva, portanto, não representa apenas uma consequência da evolução legislativa iniciada em 2017, tampouco uma tendência circunstancial das relações sindicais. Trata-se da reafirmação de um modelo constitucional que reconhece no diálogo social um instrumento de produção normativa legítimo, apto a promover equilíbrio entre proteção ao trabalho, segurança jurídica e desenvolvimento econômico.

Em um ambiente cada vez mais marcado pela diversidade das formas de trabalho e pela velocidade das mudanças tecnológicas, talvez seja justamente na maturidade das relações coletivas que o Direito do Trabalho encontre suas respostas mais consistentes para os desafios do presente e do futuro.

Foi publicado no Diário Oficial da União (DOU), no início de julho, o edital de notificação destinado a 169 entidades sindicais para a atualização dos dados de suas diretorias no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). As entidades relacionadas estão com os mandatos de seus dirigentes vencidos há mais de oito anos e terão o prazo de 180 dias para regularizar a situação.

A medida decorre do procedimento periódico de verificação cadastral previsto na Portaria MTE nº 3.472, de 2023. A convocação ocorre semestralmente, com base nas informações consolidadas em 30 de junho e 31 de dezembro de cada ano. As entidades que não concluírem a atualização cadastral dentro do prazo estabelecido estarão sujeitas ao cancelamento do registro sindical.

Para evitar o cancelamento do registro, as entidades notificadas deverão atender às exigências previstas nos artigos 41 e 42, inciso II, da Portaria MTE nº 3.472/2023.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) deve acelerar o julgamento de incidentes de recursos repetitivos (IRRs) no segundo semestre de 2026. Após pacificar oito temas no primeiro semestre, ainda restam 98 incidentes pendentes de julgamento de mérito. Em sessão que encerrou o semestre judiciário, o ministro Vieira de Mello Filho anunciou que o Tribunal realizará sessões extraordinárias do Pleno às quartas-feiras, quando não houver sessões presenciais das Turmas, com o objetivo de ampliar a capacidade de julgamento desses processos.

Outra iniciativa divulgada pelo presidente do TST é de analisar mais de um incidente de recurso repetitivo (IRR) por sessão. “Esse esforço contribuirá para a uniformização da jurisprudência, a redução do estoque e o fortalecimento da segurança jurídica”, frisou Vieira de Mello Filho.

Entre os temas que já estão preparados para julgamento e que podem entrar nas próximas sessões do Pleno está o IRR 149, que definirá a validade de norma coletiva que amplia a jornada em ambiente insalubre sem autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O direito de acesso a documentos para fiscalização de contratos de terceirização do poder público pelos sindicatos é reafirmado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na Nota Técnica PGT/MPT nº 02/2026, divulgada na terça-feira (14.7). O documento enfatiza que a recusa injustificada ao fornecimento de informações pode caracterizar, em tese, prática antissindical, sujeita à responsabilização e à intervenção do MPT.

Assinado pelo procurador-geral do Trabalho, Gláucio Araújo de Oliveira e pelos titulares da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis), Alberto Emiliano de Oliveira Neto, e da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap), Ruy Fernando Cavalheiro, o documento ressalta que a Constituição garante a liberdade sindical e garante aos sindicatos o papel institucional de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

da categoria de trabalhadores que representa.

De acordo com a nota técnica, o direito de acesso a informações e documentos públicos relacionados à fiscalização de contratos de terceirização pela Administração Pública também está fundamentado em decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Tema nº 1118. Ao considerar os sindicatos como representantes legais das categorias profissionais, a Corte entendeu que eles não apenas podem, como devem atuar na fiscalização indireta dos contratos de terceirização firmados pela Administração Pública.



EXPEDIENTE

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC)

Eduardo Aroeira Almeida
Presidente

Fernando Guedes Ferreira Filho
Presidente Executivo

COMISSÃO DE POLÍTICA DE RELAÇÕES TRABALHISTAS (CPRT/CBIC)

David de Oliveira Fratel
Presidente da CPRT

Gabriela Serafim
Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

QUEIROZ NETO ADVOGADOS

Clovis Veloso de Queiroz Neto
Consultor CBIC e Responsável Técnico