



RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Ano 5 | Número 070 | Agosto 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 **agosto de 2026**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de agosto 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

177

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em 2026

38

Instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador em agosto/26

3,98%

INPC acumulado em 12 meses até agosto/2026

1

Instrumento de agosto/2026 é retroativo a janeiro de 2026

4,11%

Menor percentual de reajuste em agosto/2026

7,00%

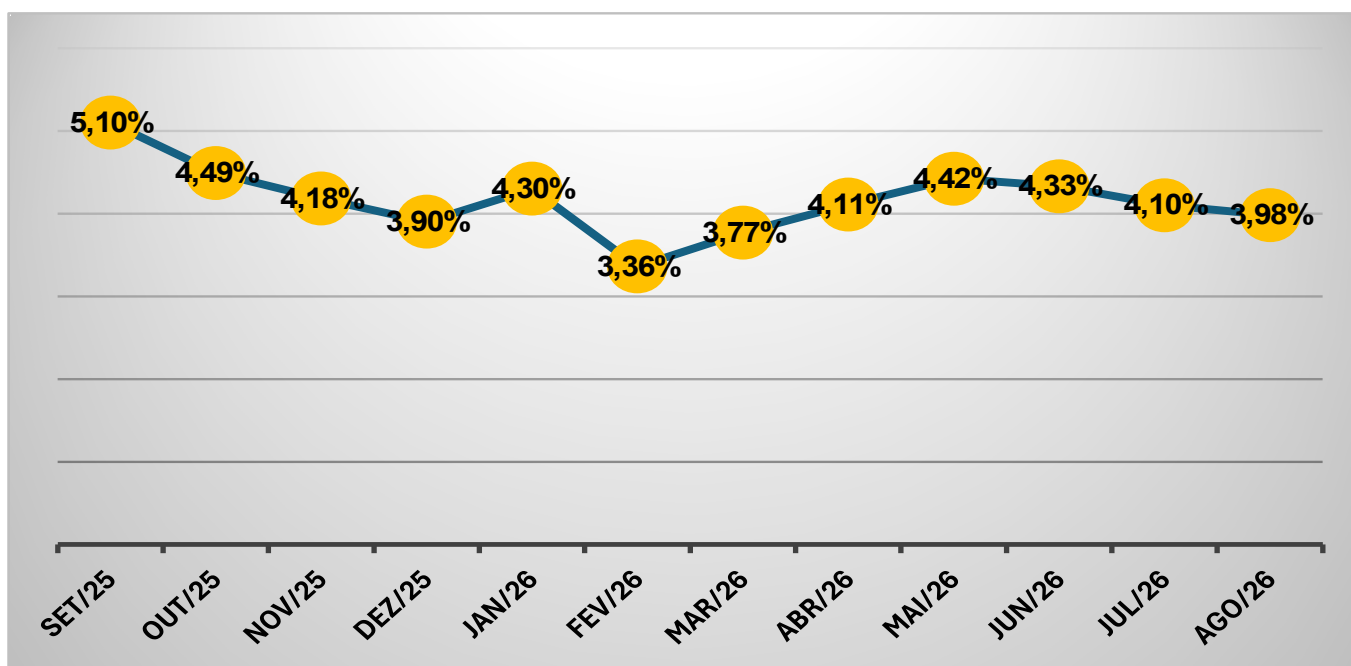
Maior percentual de reajuste em agosto/2026

Pisos Salariais (agosto/2026)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.621,00	R\$ 2.356,20
Meio Oficial	R\$ 1.704,00	R\$ 2.899,60
Oficial	R\$ 2.185,00	R\$ 3.183,40
Mestre	R\$ 3.247,00	R\$ 6.050,00
Engenheiro	R\$ 8.232,62	R\$ 12.045,69

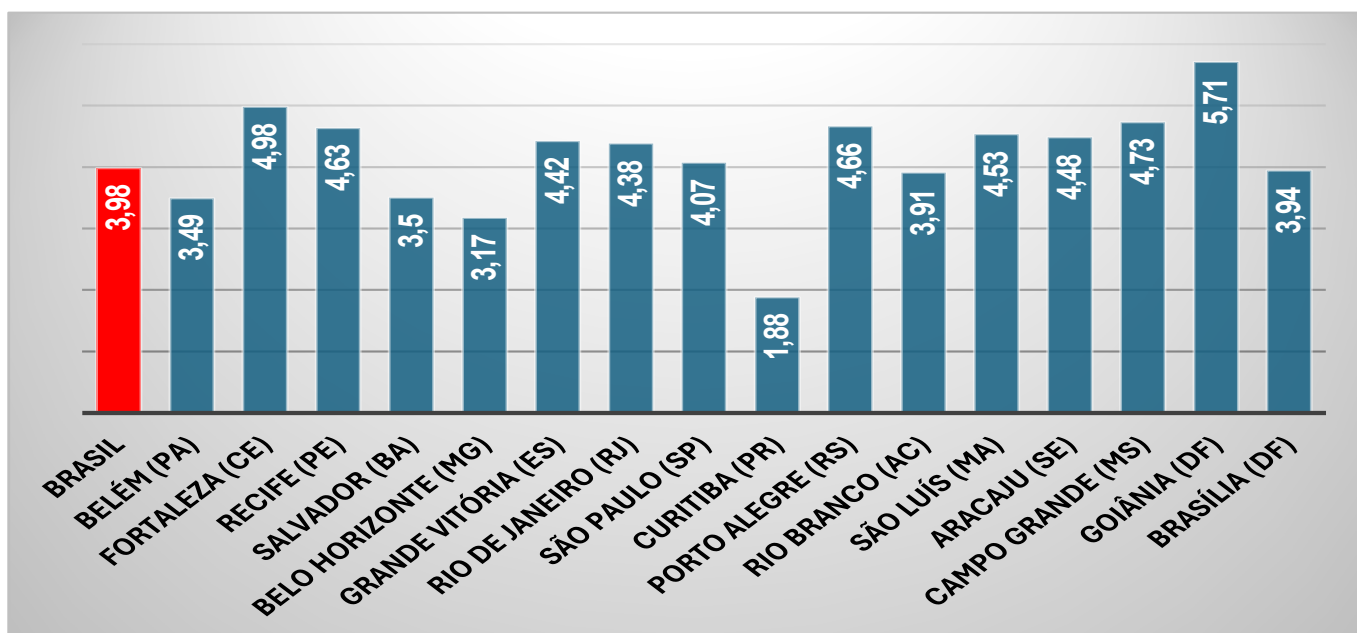
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2026

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



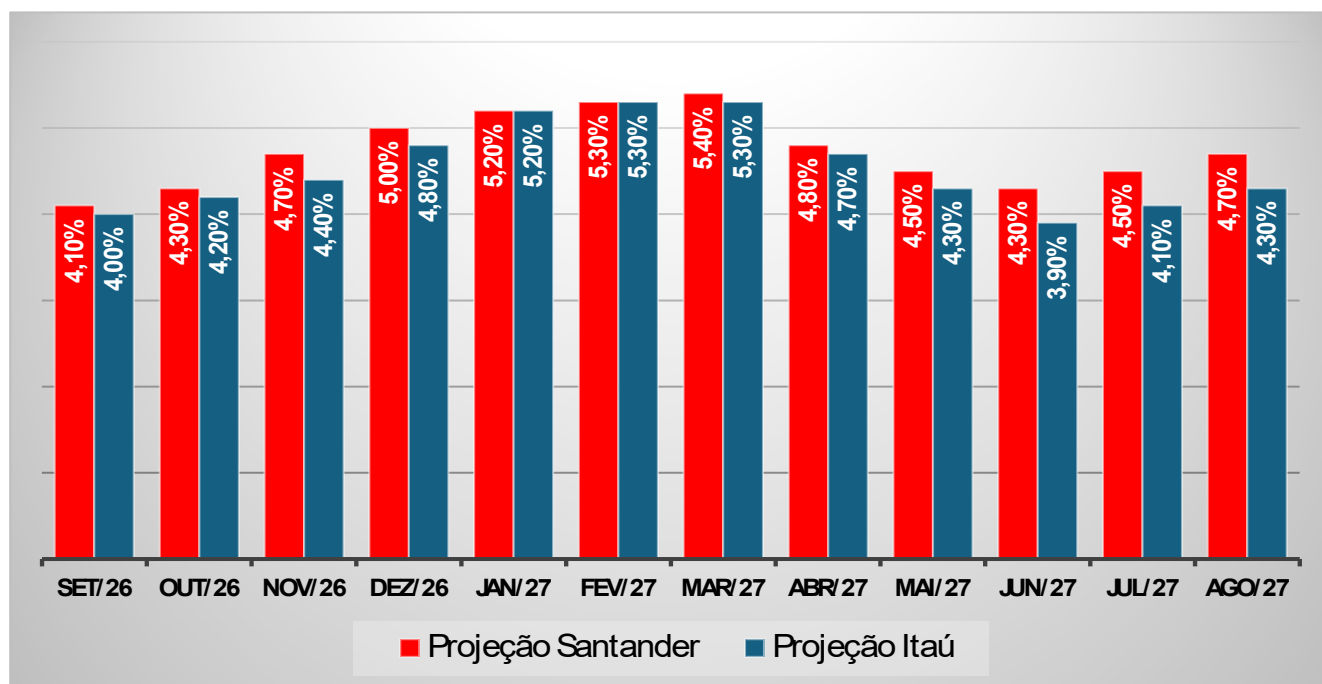
Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



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

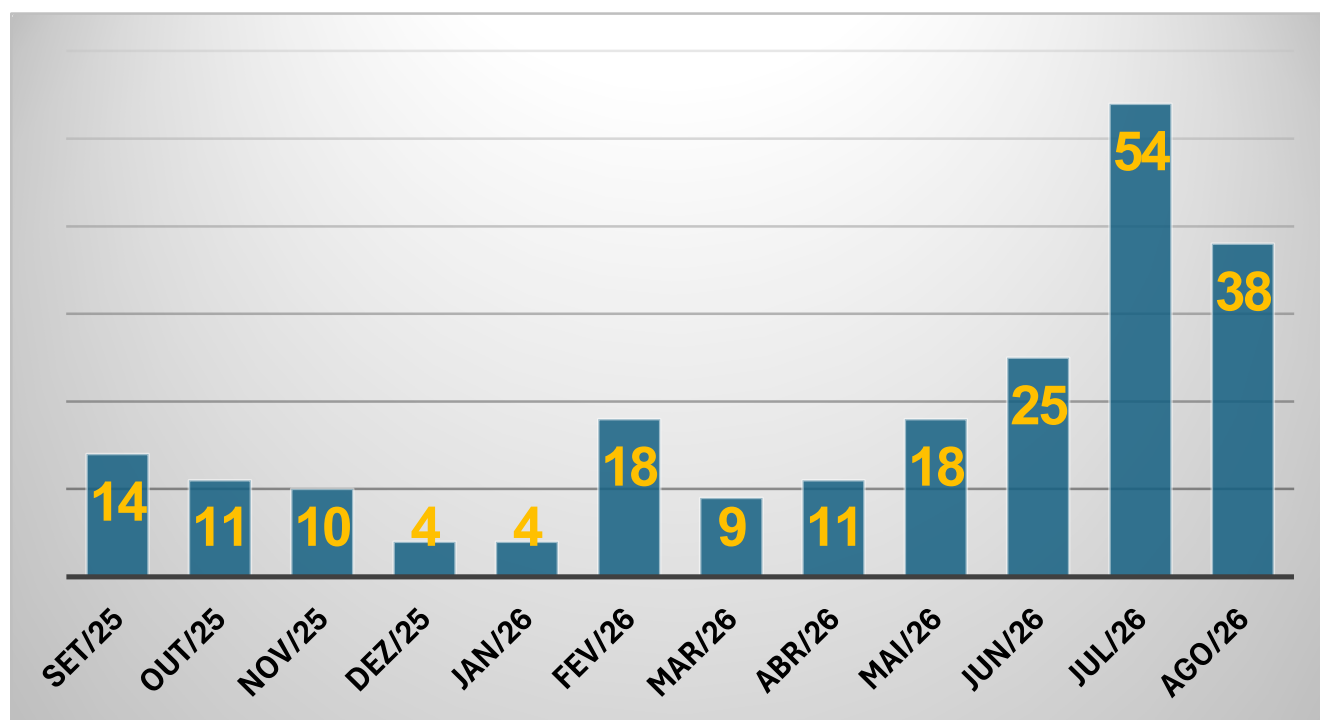
Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB (limitada até 2,5%) do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

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 agosto do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 177 (cento e setenta e sete) instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de agosto de 2026:

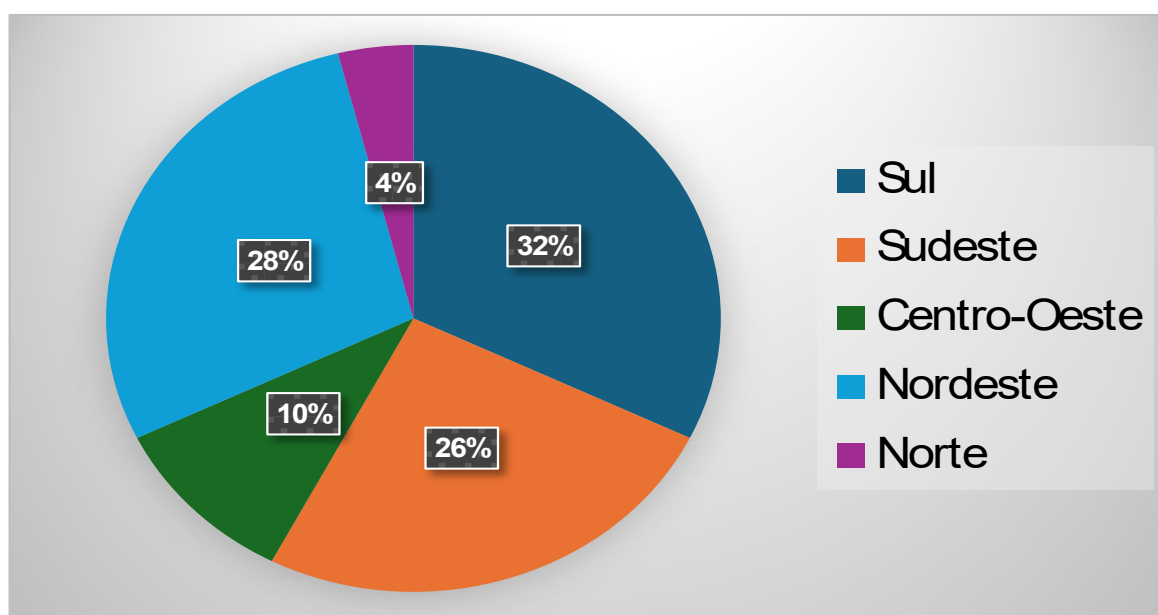


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2026, “57” na região sul, “50” foram na região nordeste, “45” na região sudeste, “18” na região centro oeste e “7” na região norte. Todas as regiões do país tiveram registros de Convenções Coletivas de Trabalho a partir do mês de fevereiro de 2026.

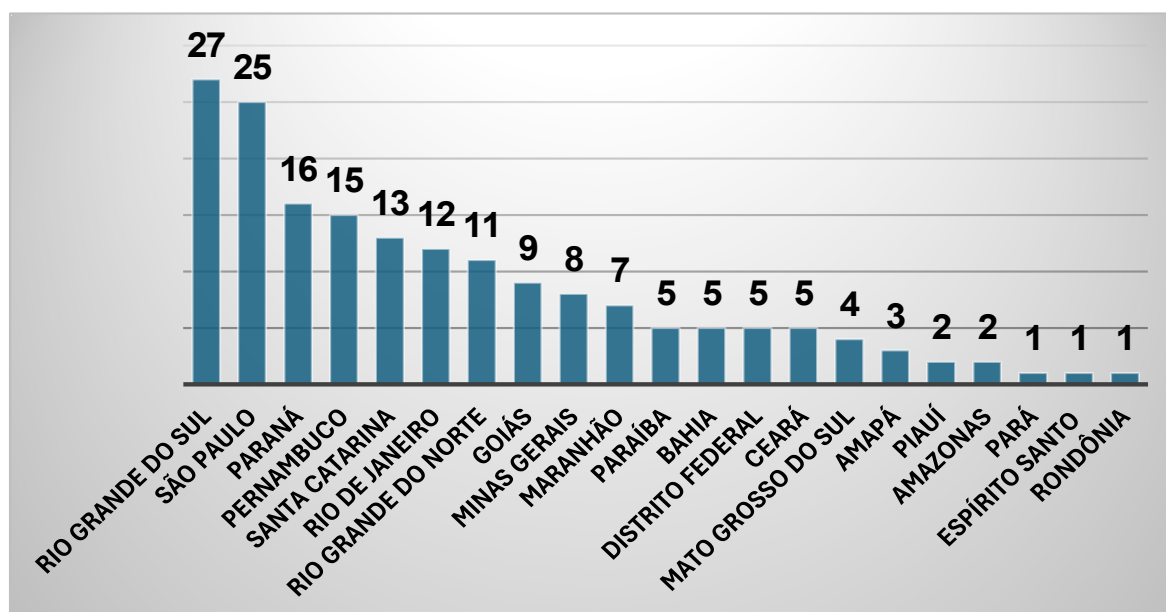
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



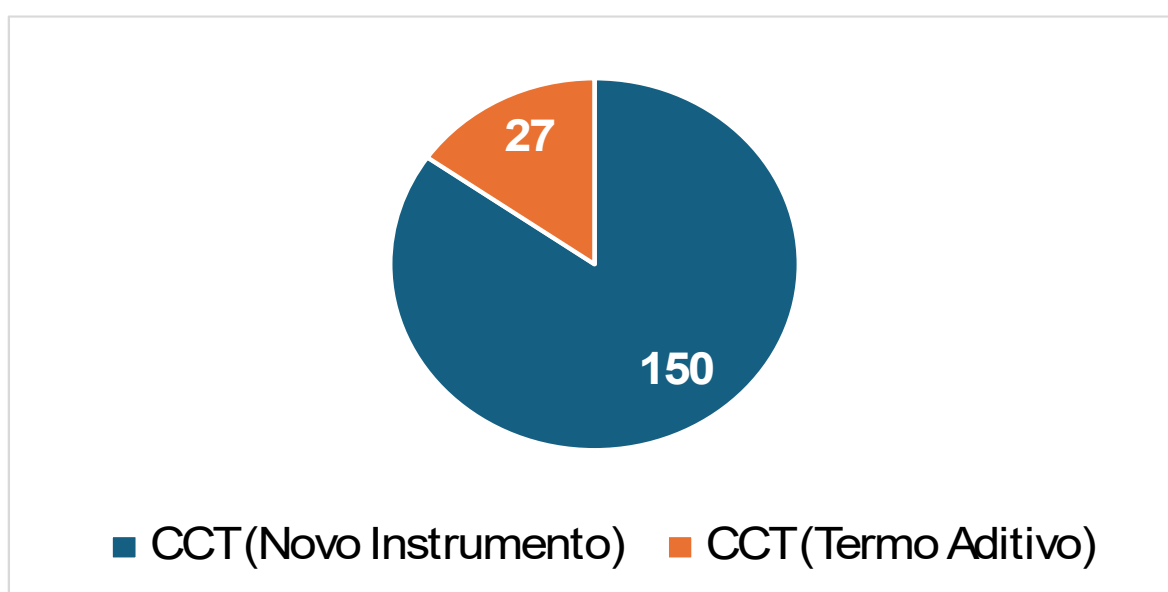
Quantidade de instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2026:



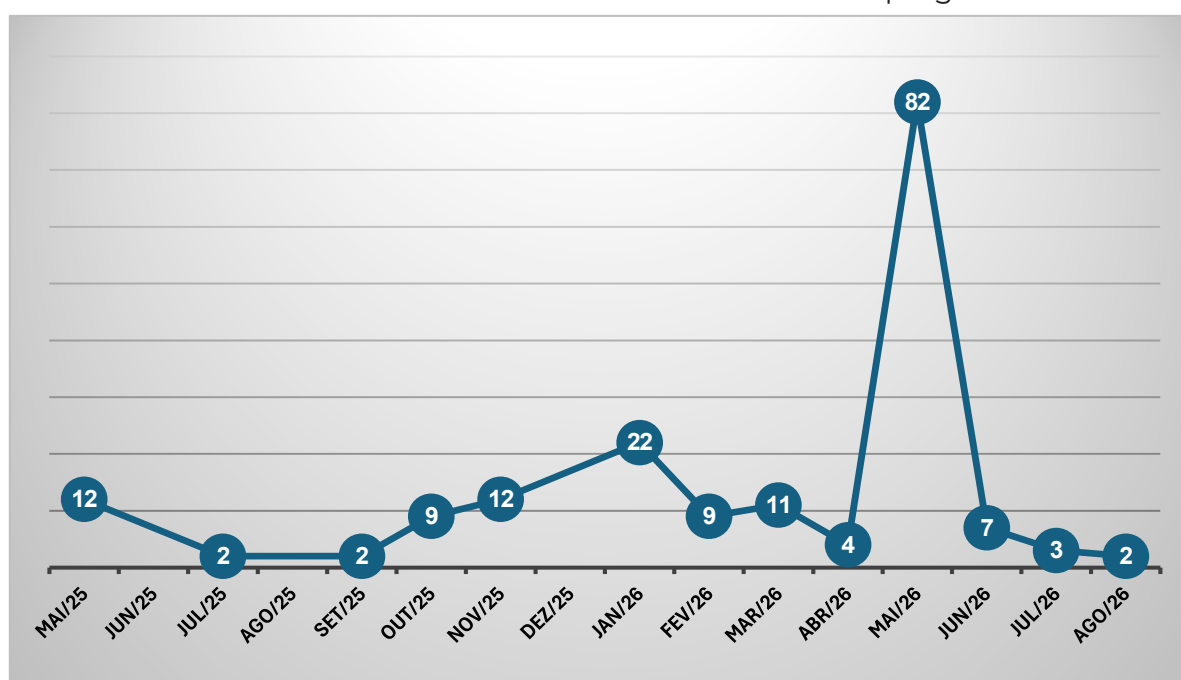
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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:



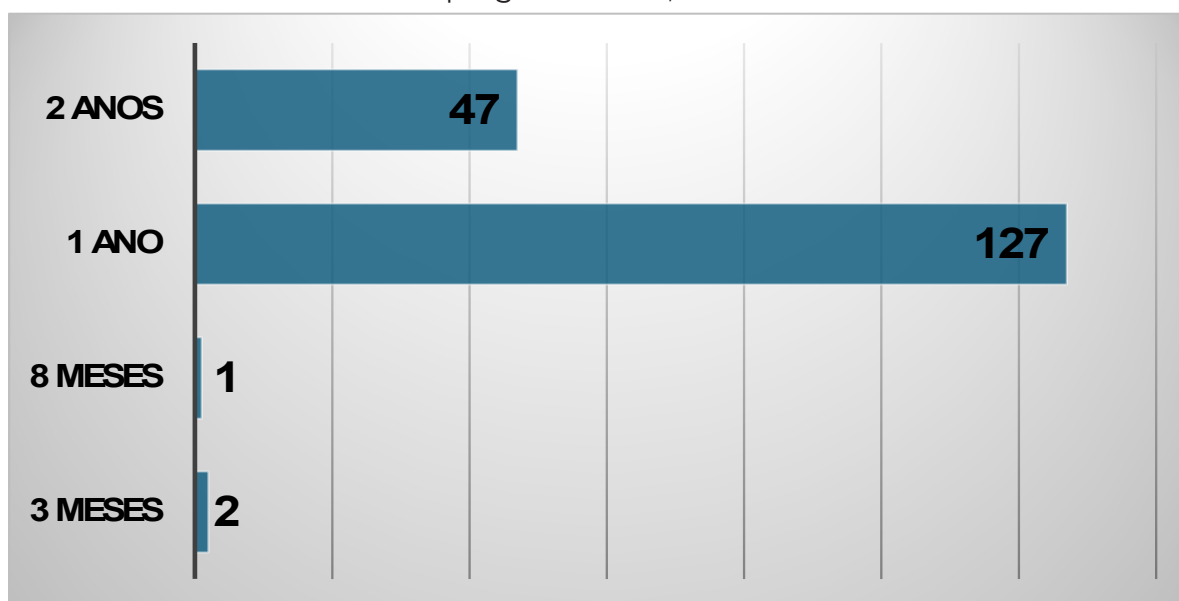
Foram encontradas 13 (treze) datas bases diferentes nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2026:



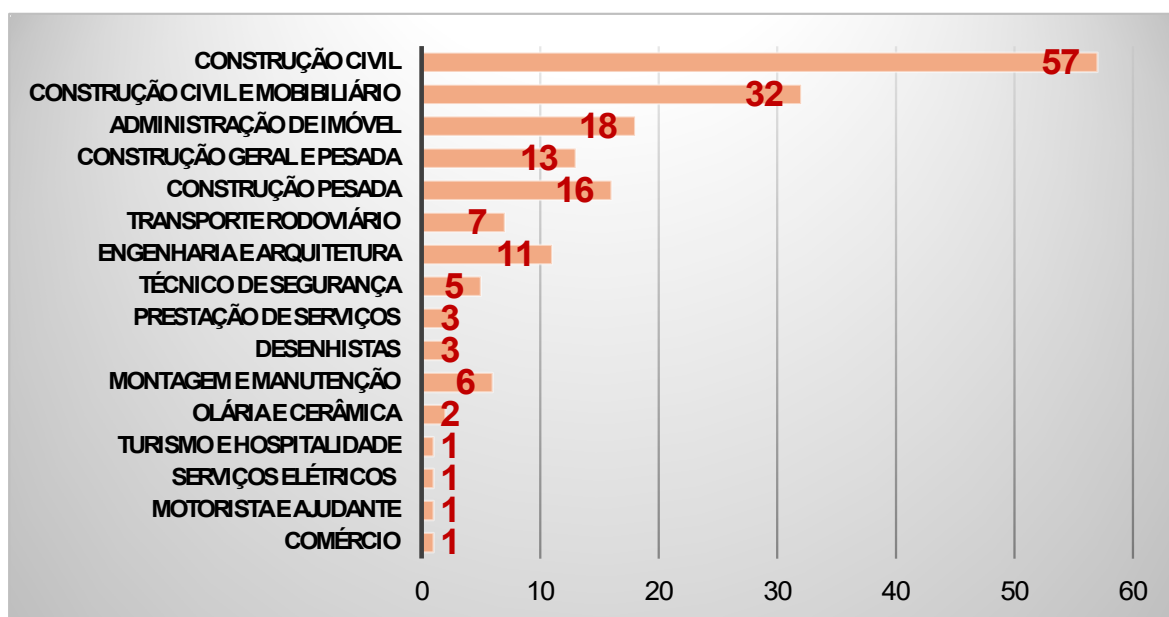
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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 16 (dezesesseis) categorias nos instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de agosto de 2026:



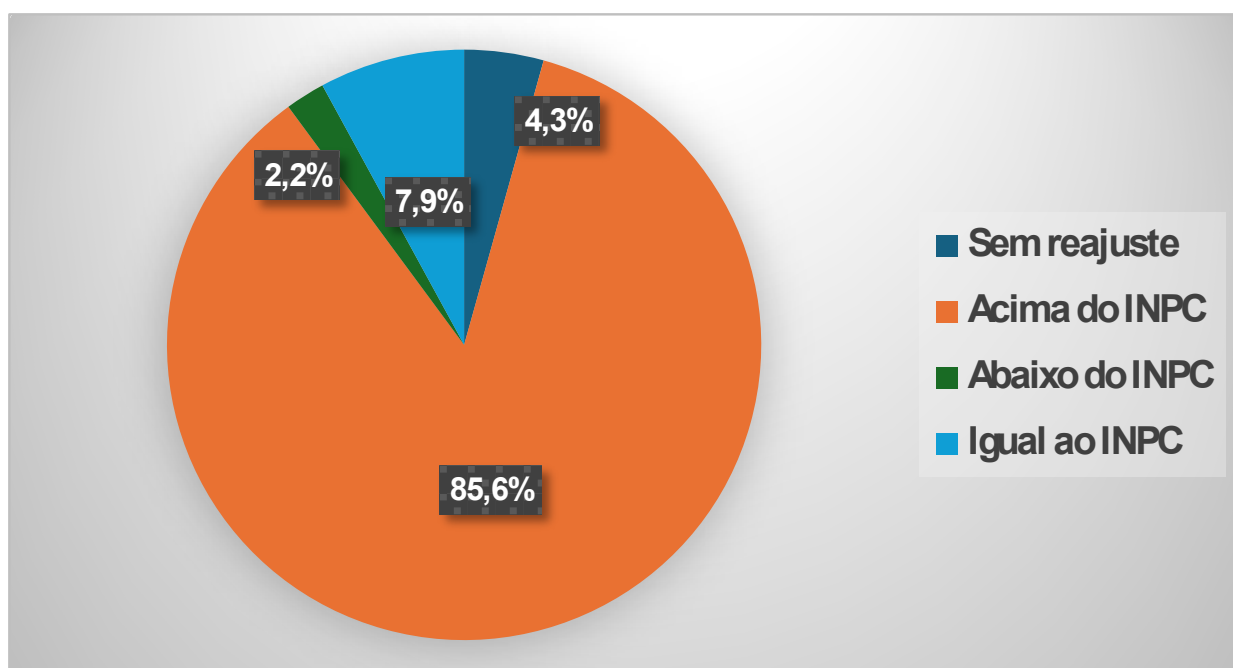
Seção 1 - Principais Dados das Convenções Coletivas de 2026

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	3 meses e 29 dias

Das negociações analisadas, 145 (81,9%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC), 3 (1,7%) reajustou abaixo do INPC, 19 (10,7%) reajustaram igual ao INPC e 10 (5,6%) 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 177 (cento e setenta e sete) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a agosto 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 (177 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.620,82	R\$ 2.356,20	45,35%
Meio Oficial	R\$ 1.666,48	R\$ 2.899,60	73,99%
Oficial	R\$ 1.949,15	R\$ 3.563,13	82,80%
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

A remuneração mínima, a recomposição salarial, a alimentação e a cobertura de riscos pessoais compõem o núcleo econômico dos instrumentos. Há diferenças entre construção civil, construção pesada, montagem industrial, mobiliário, atividades imobiliárias e engenharia consultiva, além de regras específicas para categorias diferenciadas. O enquadramento depende da atividade, da função e da abrangência. Vigências bienais, cláusulas econômicas anuais e aditivos restritos exigem aplicação por obrigação e período, sem transportar automaticamente condições entre grupos.

Nas atividades imobiliárias, outro modelo fixa pisos de R\$ 1.801,00 para mensageiros e R\$ 2.195,00 para os demais empregados, enquanto um modelo estabelece, no regime geral, R\$ 1.800,00 e R\$ 2.165,00, respectivamente. Ambos contêm reajuste de 4,5%, mas não constituem uma única tabela intercambiável. Em uma das situações há regime especial de pisos, com valores diferenciados por porte e requisitos próprios de adesão; os patamares de R\$ 1.694,00 e R\$ 1.834,00 não podem ser utilizados como opção unilateral de redução salarial.

Na engenharia consultiva, os pisos principais encontrados incluem R\$ 12.045,69 em 40 horas semanais, R\$ 11.663,28 em 44 horas, R\$ 11.757,87, R\$ 11.735,17 em 40 horas e R\$ 11.780,00. As faixas iniciais apresentam R\$ 8.361,13, R\$ 8.232,62, R\$ 8.716,50 e R\$ 8.730,00, conforme requisitos próprios. A experiência exigida varia entre dois, três e cinco anos; algumas faixas combinam 36 horas técnicas e oito de treinamento. O menor valor não pode ser adotado indistintamente.

A utilização de faixa inicial pressupõe capacitação efetiva, documentada e compatível com a finalidade negociada. Usar as horas de treinamento para produção ordinária pode gerar discussão sobre diferenças salariais e jornada. Devem ser conferidos formação, experiência e duração admitida para o regime. Há instrumento específico para engengei-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

ros com reajuste de 4,42% até o limite do salário mínimo profissional, sem piso nominal em reais. Não cabe preencher essa ausência com pisos operacionais ou múltiplos calculados sem exame jurídico.

Foram encontrados reajustes de 4,11% e 4,25%, com compensações e retroativos sujeitos a regras próprias. Algumas diferenças são pagas por abono em calendários distintos, abrangendo maio e julho ou maio e junho de 2026. A denominação indenizatória não resolve a natureza de parcela que substitua salário devido. A folha deve separar abono autônomo, diferenças salariais e reflexos, inclusive para FGTS e contribuições previdenciárias, preservando aumentos que a negociação exclua da compensação.

Na construção e no mobiliário, foram encontrados reajuste de 4,60% e pisos horários de R\$ 7,66 na admissão de servente, R\$ 8,51 após o período indicado, R\$ 8,94 para meio-oficial e R\$ 10,28 para oficial. Outro regime aplica 5% apenas à parcela salarial até R\$ 6.606,77. A base limitada não corresponde a 5% sobre todo o salário, e pisos de ingresso não substituem o patamar definitivo.

Uma negociação distingue construção civil e montagem industrial, com reajustes de 6,5% e 5,5% nos grupos previstos e etapa adicional de 1% em janeiro de 2027. Há diferenças entre profissionais e mestres de cada segmento. O escalonamento deve ser aplicado conforme os destinatários e datas da cláusula, sem presumir cumulação universal dos percentuais ou intercambialidade das tabelas.

Há atualização de 6% com tabelas distintas para construção civil, mobiliário e construção pesada. A construção civil apresenta servente de R\$ 1.621,00 e mestre de R\$ 4.127,63; a pesada, meio-oficial de R\$ 1.753,11 e oficial de R\$ 2.155,88. Outra disciplina regula incentivo variável por produção, limitado a 40% nas condições ajustadas: esse limite não constitui reajuste de 40% nem substitui o piso da função.

Na montagem industrial, há atualização de 7%, com pisos de R\$ 2.292,83 para meio-oficial, R\$ 2.744,49 para oficial e R\$ 3.064,75 para especializado. Técnicos de Segurança têm



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

negociação própria de 6% a partir de agosto e abono pelos meses anteriores abrangidos, sem piso nominal específico. Outra construção civil adota 6,3% e servente de R\$ 1.636,00. O profissional de categoria diferenciada não pode ser enquadrado automaticamente na tabela operacional.

Há reajuste de 7% e acréscimo mínimo de R\$ 420,00 para a faixa acima de R\$ 6.000,00 nas condições previstas, com tabelas remetidas a anexos externos que devem ser obtidos antes da implantação. Outro regime aplica 4,27% até R\$ 6.500,00 e R\$ 300,00 acima, com revisão futura pelo INPC acrescido de um ponto percentual. Esse critério não permite antecipar um índice definitivo desconhecido.

Em outra situação de construção civil, um modelo prevê reajuste de 5,5% e pisos de R\$ 1.740,00 para ajudante, R\$ 1.991,00 para meio-profissional e R\$ 2.709,00 para profissional. Em uma das situações, o reajuste de 6,79% e os pisos da previsão negociada estão ligados ao mobiliário, apesar da redação mais ampla da cláusula de abrangência. Constam, entre outros, R\$ 1.734,50 para a faixa básica, R\$ 2.325,38 para oficial e R\$ 2.483,37 para encarregado.

Na construção civil, há reajuste de 5,5% até R\$ 7.000,00 e R\$ 430,00 acima, com pisos de R\$ 2.217,60, R\$ 2.402,40, R\$ 3.137,20 e R\$ 6.050,00 para servente, meio-profissional, profissional e mestre. Outras normas da atividade possuem condições próprias. A coincidência do segmento não autoriza transportar tabelas, alimentação ou adicionais entre instrumentos.

Na construção leve, encontrou-se 4,5% e pisos de R\$ 1.820,00 para servente, R\$ 1.997,00 para meio-oficial e R\$ 3.247,00 para mestre, além de faixas profissionais próprias. Em outro enquadramento, os valores mensais expressos para meio-profissional, profissional e mestre são R\$ 1.993,40, R\$ 2.464,57 e R\$ 5.789,31. Quando a tabela fornece valor mensal, o cálculo a partir de salário-hora arredondado não deve substituí-lo.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Na construção pesada, um modelo prevê reajuste de 6,5% com delimitação específica, inclusive referência ao complexo industrial e à faixa salarial de R\$ 7.939,57. O piso de servente é de R\$ 1.843,23 e a referência de oficial é R\$ 2.534,12; os valores superiores destinados a encarregados não podem ser reclassificados como piso de mestre. Um dos modelos, com outra abrangência, prevê servente de R\$ 2.081,20 e meio-oficial de R\$ 2.899,60 na tabela geral, além de tabela própria de obras futuras.

A alimentação assume formatos e critérios distintos. Encontraram-se cestas mensais de R\$ 400,00 e R\$ 393,00, com regras próprias de manutenção em férias, maternidade e afastamentos. Há hipótese de compensação vinculada ao custeio de plano de saúde, sujeita aos requisitos convencionais. A equivalência econômica entre benefícios não torna idênticas suas finalidades nem autoriza substituição unilateral fora da previsão negociada.

Na engenharia consultiva, um modelo fixa auxílio de R\$ 38,75 por dia trabalhado, com subsídio empresarial de ao menos 80%; um modelo prevê R\$ 44,00 com igual patamar mínimo de subsídio. Um dos modelos estabelece R\$ 35,48, um modelo R\$ 46,20 e um modelo R\$ 41,50, admitindo participação do empregado de até 20% nas condições de cada cláusula. Um dos modelos prevê R\$ 38,00 para empresas com mais de 25 empregados e contém exclusão dos dias em teletrabalho.

Autorizações convencionais para pagar alimentação em dinheiro exigem cautela. A declaração de natureza indenizatória deve ser confrontada com o art. 457, § 2º, da CLT, que exclui o auxílio-alimentação da remuneração quando não pago em dinheiro, e com as regras do PAT. A Lei nº 14.442/2022 exige destinação alimentar. O crédito deve cumprir essa finalidade e a operação adotada não pode servir para converter benefício alimentar em disponibilidade financeira irrestrita.

Há cesta natalina mínima de R\$ 240,00 e disposições que condicionam benefícios a filiação ou contribuição, convivendo com regras de fornecimento geral. A redação exige esclarecimento. A vantagem alimentar negociada para a categoria no vínculo de em-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

prego deve ser distinguida de serviço exclusivamente associativo; a filiação não pode servir, sem base juridicamente válida, para excluir trabalhador de benefício normativo.

Há vale-refeição de R\$ 24,18 por dia e cesta de R\$ 600,00, com participação máxima de 5%, critérios de assiduidade e manutenção limitada em afastamentos. Outras disciplinas combinam café, almoço e auxílios mensais de R\$ 270,00 ou R\$ 170,00, com substitutos diários próprios. Férias, acidente e faltas recebem tratamento diferente. A obrigação da categoria dos técnicos de segurança deve ser examinada separadamente do benefício geral da construção.

Outro aditivo oferece modelos alternativos de alimentação: refeição pronta acompanhada de crédito diário de R\$ 35,60, cartão mensal de R\$ 1.300,00 ou cesta acompanhada de R\$ 850,00, segundo as condições negociadas. Há divergência entre R\$ 35,60 em Algarismos e R\$ 35,70 por extenso, que deve ser saneada. Não cabe escolher livremente o menor valor nem somar todas as modalidades sem examinar suas hipóteses. As exigências de homologação conjunta de operadores, cestas e apólices demandam transparência e não dispensam o atendimento dos padrões legais.

Um dos modelos apenas recomenda uma cesta básica ordinária, mas impõe vale-compras natalino de R\$ 91,48 até 20 de dezembro. Outro aditivo regula exclusivamente a coparticipação do almoço: admite desconto somente para empresas inscritas no PAT e limita-o a 1% do piso de não qualificados ou de qualificados, conforme o trabalhador. Esse 1% tem como base o piso, e não o custo da refeição. A expressão de prazo “30 (dez) dias” para comprovar a inscrição é contraditória e requer esclarecimento formal.

Em uma das disciplinas de construção civil, um modelo estabelece vale-compras de R\$ 901,50 mensais, custeado pelo empregador, e café da manhã ou tíquete líquido de R\$ 9,00 por dia. Um dos modelos prevê vale-compras de R\$ 1.080,00 para os grupos e empregados de escritório abrangidos, com vedação do pagamento em dinheiro, manutenção nas férias efetivamente gozadas e regras próprias de afastamento. As hipóteses de desconto por faltas, inclusão de funções administrativas e manutenção em afastamen-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

tos devem ser verificadas separadamente.

Na construção leve, há café ou vale de R\$ 5,00 por dia e cesta de R\$ 180,00, com condições de admissão e faltas. Outro regime distingue trabalho dentro e fora de indústrias, com cestas de R\$ 670,00 e R\$ 335,00. A indicação de canal institucional de aquisição exige análise jurídica e econômica, sem presumir autorização irrestrita para comercialização obrigatória ou afastar alternativas equivalentes admitidas.

Na construção pesada, um modelo, atualizado por aditivo, prevê café gratuito, almoço para todos, jantar para alojados ou trabalhadores noturnos e lanche nas condições extraordinárias. O desconto autorizado é de 1% do custo da alimentação. Um dos modelos contém divergência no desconto da refeição, registrando “1%” em algarismos e “dois por cento” por extenso. A ambiguidade impede afirmar um único percentual inequívoco sem interpretação ou retificação.

A assistência médica também varia de obrigação efetiva a simples possibilidade de adesão. Um dos modelos exige manutenção de plano para empresas com mais de 50 empregados, deixando contribuição e coparticipação à política empresarial. Outras disposições impõem manutenção de assistência médica e prazo de implantação para empresas novas ou reenquadradas. Em uma das situações há cobertura e participação empresarial delimitadas pela faixa de remuneração. A existência de um convênio, por si só, não significa cobertura hospitalar completa, gratuidade ou acesso irrestrito dos dependentes.

Em uma das situações, o plano ambulatorial médico e odontológico gera desconto de R\$ 50,00, com oposição disciplinada em separado. Em uma das situações, a assistência local cobre integralmente internação, urgência e cirurgia por acidente de trabalho, mas prevê participação de 50% em outros atendimentos. Em uma das situações, o benefício de consulta possui custeio e extensão aos dependentes específicos. A obrigação assistencial não substitui o custeio empresarial dos exames ocupacionais nem a reparação civil de danos relacionados ao trabalho.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Os seguros de vida revelam diferenças expressivas de capital e de custeio. Em uma das situações, a garantia é de pelo menos cinco salários, limitada a R\$ 29.002,98; em uma das situações, dez salários até R\$ 45.529,39; em uma das situações, dez salários até R\$ 48.716,41. Um dos modelos prevê dez salários para morte ou invalidez acidental relacionada à atividade profissional, com limitação etária da contratação e obrigação empresarial de pagar ou complementar quando não contratar o seguro nos moldes ajustados.

Os seguros apresentam capitais de R\$ 34.929,38 e R\$ 45.267,65, além de coberturas escalonadas de morte natural de R\$ 61.520,00 e R\$ 65.760,00 e de morte acidental de R\$ 123.040,00 e R\$ 131.520,00. A passagem entre etapas deixa lacuna literal para 31 de agosto, que precisa ser esclarecida. Garantias, início de cobertura e beneficiários devem coincidir com a obrigação convencional.

Há capitais básicos entre R\$ 20.000,00 e R\$ 57.732,59, com condições próprias de invalidez, dependentes e participação salarial autorizada. Encontrou-se cobertura de 36 salários-base, até R\$ 49.965,30, com subsídio mínimo de 70% do prêmio. Outra redação prevê apenas 3% de subsídio, dez pisos de servente de cobertura e adesão facultativa quando onerosa. O percentual reduzido merece confirmação, sem correção silenciosa do texto.

Algumas cláusulas de PLR apenas remetem à Lei nº 10.101/2000. Outra determina plano de 2027 até abril e alternativa por descumprimento de R\$ 383,54 mais 16% do salário nominal, até R\$ 798,57, com pagamento em 2028. Também há implementação no trabalho industrial até dezembro de 2026, sob multas de R\$ 768,80 ou R\$ 878,63. Essas penalidades não equivalem a PLR já implantada; valores dependem das hipóteses específicas.

Há dois modelos de participação semestral associada à assiduidade: um prevê 40% do salário-base sem ausências e 30% até seis ausências; outro, 30% e 25%, respectivamente. A redação que inicialmente conta faltas justificadas e injustificadas merece atenção quanto à compatibilidade das metas com afastamentos legais e com a finalidade da participação. A mera comunicação posterior de um programa ou a utilização da sigla



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

PLR não afasta o risco de natureza salarial se faltarem os requisitos legais de negociação, definição e periodicidade.

Outros Benefícios

Os demais benefícios abrangem tempo de serviço, cuidado familiar, afastamentos, aposentadoria, educação, transporte e organização da jornada. Seu impacto inclui garantias de emprego, despesas durante suspensão contratual e exigências documentais. É necessário distinguir pagamento imediato, reembolso condicionado, vantagem dependente de solicitação e recomendação. A ausência de benefício novo em aditivo restrito não demonstra inexistência da vantagem na convenção principal.

Há adicional de 5% por biênio, limitado a três, acréscimo mínimo de 20% por acúmulo habitual autorizado e abono de permanência de 1% por ano até 10%, conforme regras próprias. Outra disciplina prevê prêmio e abono de R\$ 38,00 por ano para grupos e marcos de contratação distintos. Reflexos e possibilidade de acumulação precisam ser apurados individualmente, sem somar automaticamente rubricas destinadas a hipóteses diferentes.

A partir de janeiro de 2027, uma disciplina substitui indenização por permanência por prêmio de 25% do salário-base a cada dois anos e seis meses, preservando ciclos quinquenais completos e regulando resíduos sem dupla contagem. Exclui proporcionalidade rescisória e suspende contagem em afastamentos, inclusive maternidade e acidente, o que exige análise de proteção e isonomia. A natureza indenizatória declarada é discutível: pagamento obrigatório por tempo de vínculo não corresponde automaticamente ao prêmio por desempenho superior previsto no art. 457, § 4º, da CLT.

Os reembolsos de creche incluem R\$ 263,58, R\$ 333,80, R\$ 357,17 e até R\$ 400,00, com idades, guarda e comprovação distintas. Há extensão a homens nas hipóteses previstas



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

e aceitação de babá residencial mediante vínculo e encargos comprovados. A referência à integralidade nos primeiros seis meses, simultaneamente subordinada ao teto geral em uma redação, exige solução interpretativa que preserve a proteção legal mínima.

Também há reembolso integral inicial, R\$ 699,70 após seis meses até 72 meses e R\$ 769,66 para criança com deficiência. Outra regra exige vagas gratuitas conforme número de empregados ou reembolso até R\$ 431,08 quando não disponibilizadas. O corte convencional de 50 empregados não substitui, quando aplicável, o parâmetro do art. 389 da CLT. Tetos devem ser examinados conforme a obrigação legal e a modalidade adotada.

Há participação de 50% na creche e pré-escola até sete anos, limitada a 10% do piso do qualificado, com extensão aos viúvos e proteção específica da deficiência. Encontram-se até R\$ 619,60 para saúde e educação de filho com deficiência e três dias mensais para consultas ou terapias de filho autista. Comprovação e pagamento devem observar condições próprias e sigilo, sem exigir divulgação excessiva do diagnóstico.

Na engenharia consultiva, a complementação previdenciária alcança períodos do 16º ao 90º, 180º ou 195º dia, conforme antiguidade e causa do afastamento. Há limites de R\$ 7.213,20 e R\$ 6.758,30 em regimes específicos. A obrigação é completar a diferença conforme a referência negociada, não somar salário integral ao benefício. Também precisa ser conferido o tratamento do intervalo anterior à concessão previdenciária.

Nas atividades imobiliárias, um modelo contém complementação e auxílios ligados a doença e invalidez, além de manter a cesta em afastamentos dentro dos limites estipulados. Um dos modelos define como complementação, nos primeiros 90 dias, a cesta de R\$ 393,00, sem assegurar por essa cláusula a integralidade do salário. Um dos modelos inclui na apólice cobertura de perda de renda por afastamento previdenciário de R\$ 709,81 mensais, após o 16º dia e por até três meses, a título de alimentação.

A proteção pré-aposentadoria varia de seis a 24 meses, com requisitos de vínculo entre



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

dois e dez anos, comunicação e comprovação. Também há garantias de 15 meses, 180 dias e oito meses, além de exceções convencionais. Em certas hipóteses, a obrigação é reembolsar contribuições por até 12 meses, e não manter o emprego em qualquer circunstância. Deve-se distinguir estabilidade, garantia salarial e custeio previdenciário, aplicando os requisitos próprios e as regras de aposentadoria pertinentes ao empregado.

A necessidade de comprovação da proximidade da aposentadoria é operacionalmente relevante, pois idade isolada não demonstra o tempo contributivo. Ainda assim, uma exigência documental não deve ser utilizada para suprimir garantia já conhecida ou comprovável, sem oportunidade razoável de apresentação. As referências a aposentadoria por tempo de serviço ou contribuição devem ser interpretadas à luz das regras previdenciárias aplicáveis a cada empregado, incluindo transição e eventual direito adquirido.

Há também gratificações por aposentadoria. Um dos modelos prevê uma última remuneração para quem contar 36 meses contínuos e se desligar, com regra de não acumulação com auxílio-invalidez. Um dos modelos assegura, nas condições da cláusula, benefício equivalente a 30 dias de remuneração e vinculado à carta de concessão, enquanto outras normas exigem mais de cinco anos e desligamento por aposentadoria para abono de 30 dias. A aposentadoria, isoladamente, não implica sempre encerramento do vínculo.

Há ampliação da estabilidade gestacional em 30 dias ou até 60 dias após a licença-maternidade. Outra disposição reproduz a proteção até cinco meses após o parto, mas exclui contratos a termo, ressalva que não basta para afastar a garantia constitucional, considerando a jurisprudência aplicável e as distinções legais. A comunicação da gravidez não constitui o direito. Os pedidos de demissão de empregadas estáveis exigem atenção à assistência legal e à liberdade efetiva de manifestação.

Um dos modelos concede até cinco dias corridos remunerados à vítima de violência do-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

méstica, mediante documentação, além de possibilidades de realocação e adaptação de horário. Em outras disposições há cláusulas de proteção à mulher em situação de violência doméstica, com condições específicas de comprovação e assistência. A finalidade protetiva exige sigilo, tratamento respeitoso e organização do retorno. A norma coletiva pode ampliar a proteção, mas não substitui as medidas judiciais ou assistenciais pertinentes.

Na educação, um modelo prevê ajuda equivalente a um terço do salário mínimo nacional em cada semestre indicado, para empregado com mais de seis meses, matrícula e frequência, podendo atender a um filho nas condições da previsão negociada. Em outras disposições, o auxílio ao trabalhador estudante é de R\$ 262,75, sujeito a requerimento até 15 de fevereiro de 2027 e às demais condições.

Esses auxílios monetários coexistem com abono para provas e estímulo à qualificação. Outras disposições e outros conjuntos de normas disciplinam ausências escolares com antecedência e comprovação variadas. Um dos modelos prevê adicional-estímulo de 5% para certificado reconhecido e exercício de atividade compatível, a partir da entrega documental. A custódia das comprovações deve permitir reconhecer o benefício a partir do marco correto, sem confundir mero comparecimento a curso com qualificação que atenda aos requisitos da cláusula.

O transporte aparece tanto como vale legal quanto como alternativas convencionais. Outras disposições admitem substituições e vale-combustível nos termos ajustados; um modelo permite, por pedido escrito, cartão ou reembolso restrito ao deslocamento residência-trabalho. Em outras disposições, a transferência que aumenta o custo de passagem gera reembolso, mesmo dentro da mesma cidade. Tais obrigações não são idênticas ao adicional de transferência: transporte paga ou compensa deslocamento, enquanto o adicional remuneratório depende do regime legal e dos pressupostos convencionais próprios.

Há transferência provisória a canteiro distante mais de 150 quilômetros com adicional de



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

25% e anuência nas condições ajustadas. A distância não afasta o adicional legal quando presentes os requisitos do art. 469 da CLT. Outra cláusula associa alojamento e residência na origem à exclusão do adicional, conclusão que exige exame concreto. Prevê também moradia gratuita até 50 m² e trinta dias para desocupação após desligamento.

A proteção dos alojados no desligamento é especialmente importante em obras distantes. Outras disposições asseguram pernoite até o dia seguinte à quitação, com condições próprias; um modelo garante alojamento e refeições até o dia seguinte ao pagamento; outras normas preveem permanência e alimentação, com multa de 20% do piso mínimo em favor do trabalhador. A recusa em subscrever quitação não deve ser utilizada como mecanismo de pressão para retirada imediata quando houver controvérsia legítima sobre valores.

Nos auxílios por morte e invalidez, um modelo prevê dois pisos para dependentes de trabalhador com mais de 12 meses; um modelo exige mais de dois anos para auxílio de dois pisos. Um dos modelos estabelece cinco remunerações por invalidez permanente decorrente de acidente e auxílio-funeral de cinco salários mínimos, com critérios de dispensa em caso de seguro. Um dos modelos prevê quatro salários normativos na morte e três na invalidez acidental, independentemente das indenizações legais.

A jornada é organizada por compensação semanal, banco de horas, escalas e controle eletrônico, com soluções heterogêneas. Outras disposições permitem redução de intervalo, assegurando mínimo de 30 minutos nas jornadas superiores a seis horas e redução proporcional do período diário de trabalho, sem redução salarial. Em outras disposições, teletrabalho exige distinguir prestação por jornada de prestação por produção ou tarefa; o simples uso de trabalho remoto não exclui automaticamente o controle e o pagamento de horas extras.

Na produção, algumas normas exigem medição, preços e médias, assegurando acréscimo de 25% em tarefas em andaimes ou jaús. Essa parcela não substitui prevenção nem corresponde a adicional legal de periculosidade. Há prêmio de assiduidade de 7% so-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

bre o décimo terceiro, inclusive proporcional, preservando atestados e acidente. A documentação deve evitar perda de vantagem por ausências protegidas ou enquadramento salarial incorreto do incentivo habitual.

Segurança e Saúde no Trabalho

Em segurança e saúde, é preciso distinguir obrigações legais mínimas, complementações convencionais e procedimentos de gestão. A negociação não dispensa prevenção, controle técnico ou custeio de exames. Equipamentos, treinamento, gerenciamento de riscos, condições de alojamento e resposta a acidentes precisam corresponder à realidade do trabalho. Referências antigas ou muitas convencionais não autorizam proteção inferior às normas regulamentadoras nem adiamento de providências diante de perigo grave.

Nas disposições ligadas às atividades imobiliárias, o foco está em uniformes, exames e atestados, além de garantias a acidentados e afastados. Um dos modelos atribui ao empregador o custeio dos exames admissionais, periódicos e demissionais e reconhece atestados médicos e odontológicos das fontes indicadas. A empresa deve integrar essa disciplina ao programa ocupacional, considerando os riscos reais de funções externas, manutenção, atendimento e deslocamento. A ausência de cláusula extensa sobre equipamentos não afasta o dever de fornecê-los quando a atividade exigir.

Na engenharia consultiva, há uniformes e equipamentos gratuitos e exames anuais em condições específicas. A periodicidade negociada não dispensa prazo menor ou exame complementar exigido pelos riscos. A submissão de atestados ao serviço médico para avaliação e estatística deve preservar sigilo, sem divulgar diagnósticos a gestores ou transformar conferência em invalidação burocrática de prova de doença.

As referências a PPRA e PCMAT devem ser compatibilizadas com o gerenciamento atual de riscos e com o PGR, observadas as regras aplicáveis à atividade. A preservação de



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

siglas antigas no texto não dispensa atualização técnica. PCMSO, LTCAT e PPP têm funções próprias, e sua elaboração exige informações consistentes sobre exposição. A contratação de prestador ou serviço coletivo não transfere integralmente a responsabilidade da empresa. Registro e custeio de responsabilidade técnica preservam o acervo profissional, mas não substituem execução das medidas.

A restrição à candidatura à CIPA de empregado afastado por incapacidade previdenciária merece avaliação cuidadosa: suspensão contratual não equivale automaticamente à perda de direitos representativos. A compatibilidade da regra com a NR-5 e a proteção contra discriminação deve ser examinada concretamente. A organização do processo eleitoral precisa assegurar participação e documentação adequadas, sem transformar condição de saúde em impedimento genérico ou utilizar cláusula coletiva para reduzir proteção regulamentar.

Um dos modelos assegura gratuidade de equipamentos e uniformes obrigatórios e impõe conservação ao empregado. A previsão de indenização por extravio ou dano precisa ser aplicada à luz do art. 462 da CLT, distinguindo desgaste normal, insuficiência do material e conduta comprovada do trabalhador. Também é necessário examinar a disposição de impedimento ao trabalho e perda salarial quando faltar equipamento: se a indisponibilidade decorrer do empregador ou de desgaste regular, a falta de proteção não pode ser imputada ao empregado.

Em uma das situações, o uniforme obrigatório é fornecido em duas unidades a cada seis meses, com reposição antecipada por desgaste comprovado. O plano ambulatorial de R\$ 50,00 não substitui o PCMSO, os exames nem as medidas no canteiro. A disciplina de creche e alimentação também tem efeitos de saúde e bem-estar, mas sua execução não pode legitimar exclusão de trabalhadores por filiação quando a obrigação deriva da negociação coletiva.

Há uniformes gratuitos, palestras, treinamento, primeiros socorros e vacinação antitetânica, além de critérios de recebimento de atestados. Formalidades administrativas não



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

justificam recusa de doença validamente demonstrada. Para técnicos de segurança, a habilitação profissional não transfere ao empregado o custo da estrutura preventiva nem o risco empresarial; equipamentos, ambiente e organização continuam sob responsabilidade do empregador.

Um dos modelos ainda exige disponibilização de programas e estabelece comissão regional de prevenção, ao passo que um modelo inclui palestras e proteção do trabalhador reabilitado. Essas disposições devem operar como instrumentos de diagnóstico e correção, não como mera entrega anual de documentos sem acompanhamento. As metas de assiduidade da participação nos resultados precisam preservar as exceções previstas para acidente e férias e ser avaliadas para não incentivar comparecimento de trabalhador doente ou subnotificação de ocorrências.

Alojamentos exigem ventilação, higiene, água, repouso e instalações adequadas, além das compensações alimentares previstas. O crédito de alimentação não substitui essas condições materiais. Separadamente, o incentivo por produtividade deve ser compatível com métodos seguros, pausas e limites de exposição. A remuneração variável não pode estimular aceleração perigosa ou descumprimento de procedimentos; isso decorre da obrigação preventiva, mesmo sem cláusula específica no aditivo.

Um dos modelos contém disciplina expressa de treinamento para riscos permanentes ou eventuais, uso de EPI e EPC, certificado em duas vias e vestimenta adequada com reposição. A capacitação deve preceder a exposição e corresponder ao equipamento e à tarefa, sem limitar-se à assinatura de uma ficha. A previsão de capacitação prévia de candidatos em normas regulamentadoras exige atenção: treinamento específico obrigatório para o trabalho e atualização demandada pelo empregador não podem ser transferidos indiscriminadamente ao candidato como custo para ser contratado.

Em uma das situações, a empresa deve comunicar à representação profissional a relação de acidentes em três dias, fornecer transporte imediato e observar as demais medidas de atendimento. Esse prazo convencional de informação não substitui o prazo legal



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

de emissão da CAT. Há compromisso de treinamento e qualificação preventiva, além de vestimenta e disciplina do uso de celulares. A avaliação de falta disciplinar não pode decorrer automaticamente de qualquer contato com o aparelho, sem apuração da situação concreta, da orientação e da proporcionalidade.

Há equipamentos gratuitos, descontos por danos ou perdas apenas nos limites legais e proteção específica para serrarias e fábricas, incluindo botas, proteção auditiva, máscaras e óculos. A lista não esgota o controle de máquinas, poeiras, ruído, produtos químicos e cargas. Transporte, primeiros socorros e responsabilidade por atraso na CAT integram a disciplina. Indenização convencional por morte ou invalidez não substitui prevenção ou obrigações previdenciárias.

Um aditivo de desconto alimentar exige PAT, mas não certifica adequação sanitária da refeição nem institui programa de SST. Outra disciplina financia assistência preventiva com 1% das folhas brutas na abrangência específica e prevê atestados sem CID, comprovante de entrega, campanhas e primeiros socorros. O pagamento do serviço não exonera responsabilidade legal; sua incidência não pode ser estendida automaticamente a todas as bases.

Em uma das situações, a disposição correspondente inclui assistência ambulatorial e odontológica gratuita, PCMSO, PGR, LTCAT, PPP e exames, com fiscalização prevista. A redação oferece base mais atualizada no corpo da cláusula, embora o título mantenha siglas antigas. O dimensionamento da CIPA não pode ser reduzido a um corte universal de vinte empregados: deve observar a NR-5 e as regras específicas aplicáveis à organização e à construção.

Um dos modelos ainda menciona PCMAT e PCMSO e caixa de primeiros socorros. A execução deve acompanhar o gerenciamento atual de riscos e as prescrições técnicas de primeiros socorros, com pessoa treinada e material adequado. A referência genérica a medicamentos não autoriza distribuição indiscriminada de fármacos por pessoa sem habilitação. Em uma das situações, a assistência médica local com cobertura integral



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

para acidente tem relevância prática, mas não dispensa plano de emergência, transporte apropriado e controle dos riscos específicos da construção.

Outras disposições têm estrutura preventiva semelhante, com fornecimento gratuito de EPI, vestimenta, materiais de primeiros socorros, acesso de serviço médico itinerante e comunicação do engenheiro de segurança quando a empresa for obrigada a mantê-lo. A recomendação de cinto tipo paraquedista não deve ser lida como facultatividade quando a norma técnica aplicável ao trabalho em altura exigir sistema adequado de proteção contra queda. O acréscimo de 25% no preço da tarefa em andaimes tampouco compra o risco ou dispensa o cumprimento da NR-35.

Há procedimento de justa causa por recusa ou uso inadequado de EPI após treinamento e duas advertências escritas. A sanção exige prova de fornecimento adequado, orientação, possibilidade de uso, recusa injustificada e proporcionalidade; não decorre automaticamente da cláusula. Outra disposição exige atestado em até 30 dias e pretende excluir o direito inclusive em juízo. O prazo pode organizar o fluxo administrativo, mas não impedir demonstração judicial da doença ou acesso à Justiça.

Um dos modelos apresenta normas de uniforme e restrição ao celular, mas a prevenção não pode se resumir ao controle de comportamento do empregado. A cláusula de tolerância de até 15 minutos antes e depois do trabalho exige distinguir ingresso voluntário para alimentação ou higiene de tempo obrigatório para troca de roupa no estabelecimento, procedimentos de segurança ou execução de tarefas. A convenção não pode transformar toda permanência em tempo privado se houver imposição empresarial ou serviço.

Em uma das situações, as eleições da CIPA são comunicadas com antecedência de dez dias à representação profissional e os resultados são informados. Esse aviso não se confunde com o prazo de convocação e organização do processo eleitoral exigido pela NR-5. A exclusão convencional dos casos de trajeto em parte da assistência deve ser interpretada como delimitação daquela prestação específica, sem afastar o enquadramento



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

previdenciário legal nem responsabilidade civil eventualmente configurada.

Outras disposições estabelecem prioridade das medidas coletivas, EPI gratuito, capacitação na admissão, uniformes e óculos graduados de segurança conforme a necessidade. Também contêm exames semestrais para exposição nas condições descritas, comunicação de suspeita de doença profissional, CAT, assistência imediata e ressarcimento de prejuízo previdenciário por omissão negligente. O exame semestral convencional não substitui exames complementares ou periodicidade técnica mais específica. O compartilhamento de suspeitas e notificações deve observar finalidade preventiva e sigilo, sem envio irrestrito de prontuários.

A convocação das eleições da CIPA com apenas 45 dias de antecedência deve ser compatibilizada com os 60 dias exigidos pela NR-5. A comissão de prevenção de acidentes e assédio precisa de procedimentos efetivos de orientação, denúncia e proteção contra retaliação. A ausência de cláusula sobre fatores ergonômicos ou psicossociais não dispensa prevenção pertinente. Aditivo que altera tabela ou abrangência não institui, por si, nova disciplina de SST nem reproduz automaticamente regras de outros documentos.

Relações Sindicais

Contribuição assistencial ou negocial, mensalidade associativa, contribuição confederativa, contribuição sindical legal e cobrança por serviço são rubricas distintas. O Tema 935 admite custeio assistencial negociado para empregados não associados, assegurada oposição. Os esclarecimentos de 2025 trataram de não retroatividade ao período de orientação de inconstitucionalidade, interferência de terceiros e razoabilidade dos valores. A contribuição confederativa permanece restrita aos filiados pela Súmula Vinculante 40. A tese relativa aos empregados não valida automaticamente toda contribuição patronal.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

A oposição deve ser efetiva, informada e acessível. Janelas anteriores à formalização, deslocamentos onerosos, horários restritos, formalidades excessivas e ausência de tratamento para admitidos ou afastados podem esvaziar a garantia. Não há invalidade abstrata de todo prazo de dez dias: importam publicidade e possibilidade real de manifestação. A empresa deve operacionalizar a folha de modo neutro, sem pressionar ou organizar oposição. Na cobrança patronal, devem ser examinadas separadamente vinculação, autorização, razoabilidade e condições de exigibilidade.

Há contribuição assistencial única de 3% do salário reajustado, com oposição presencial manuscrita em quinze dias da publicação. Ela convive com contribuição confederativa de 1% mensal, restrita aos filiados. O custeio patronal aparece em duas parcelas de um trinta avos das folhas de junho e outubro, entre R\$ 305,00 e R\$ 15.000,00 cada. A natureza, os destinatários e a frequência de cada rubrica devem permanecer separados.

Outro desconto laboral é de 1% mensal da remuneração, com oposição presencial entre 19 e 31 de agosto de 2026. A janela única exige avaliar acesso de admitidos e afastados. A base remuneratória pode incluir extras e adicionais. As parcelas patronais correspondem a um trinta avos das folhas de setembro e outubro, entre R\$ 305,00 e R\$ 15.000,00 cada, com vencimentos próprios. Não cabe importar o calendário de outra disciplina.

Há desconto único de 3% do salário de novembro e oposição de 1º a 10 de setembro, mas exigência de relação de contribuintes até 20 de agosto, inconsistência a esclarecer. Outra regra cobra 4% do salário bruto após homologação do aditivo, admite oposição presencial ou eletrônica e contém repasses em quinze ou vinte dias. Termos iniciais e calendário precisam ser definidos antes da execução, sem confundir as duas situações.

Uma cobrança patronal descreve receita operacional, mas utiliza tabela por capital social, de R\$ 60,00 a R\$ 400,00, com R\$ 35,00 para empresa sem empregados. O critério deve ser esclarecido. Outra situação cobra contribuição laboral única de 2% de setembro, com oposição em vinte dias do registro e inconsistência entre vencimento e repasse, além de R\$ 100,00 patronais. A folha não deve antecipar pagamento antes do fato gerador.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Encontrou-se 1% laboral único após assinatura, com oposição por carta manuscrita e aviso de recebimento em janela fixa de agosto. Outra disciplina exige 2% do salário bruto de agosto e 2% do primeiro salário dos admitidos, com oposição em dez dias úteis e protocolos específicos. A dupla comunicação não deve neutralizar manifestação tempestiva comprovada por demora administrativa. Publicidade e canais de entrega precisam ser conferidos em cada regra.

Há custeio patronal diferenciado para associados adimplentes, inadimplentes, não associados e empresas sem empregados, com referências de R\$ 200,00, R\$ 500,00 e R\$ 100,00. Também aparece financiamento empresarial da representação laboral de R\$ 148,91 ou R\$ 297,82. Esse aporte é distinto do desconto salarial e exige avaliação de autonomia e transparência. A coexistência de rubricas não dispensa comprovar o fato gerador nem autoriza cumulação indiferenciada.

Outra contribuição distingue engenheiros, com 3% único, e demais profissionais, com três parcelas de 1%. Divergem referências ao primeiro ou segundo mês após assinatura; a oposição principal antecede a formalização e a tabela proporcional contém ano incompatível. Há oito dias úteis para novos admitidos, inclusive por e-mail. O custeio patronal é de R\$ 420,00, reduzido a R\$ 210,00 nas hipóteses previstas. As inconsistências de calendário exigem saneamento.

Encontraram-se 2% único do salário-base, com dispensa dos associados e oposição em dez dias da divulgação, e 5% do salário de julho em outra disciplina, com oposição presencial em vinte dias, sem correio ou e-mail. O ajuste histórico citado não valida automaticamente a restrição atual. As contribuições patronais são de R\$ 487,04 ou R\$ 243,52 conforme condições próprias. Devem ser conferidas comunicação, vigência e possibilidade real de oposição.

Há descontos de R\$ 40,00 em setembro e novembro, com oposição de 17 a 26 de agosto e repasse em dez dias. A contribuição empresarial anual é R\$ 133,50 por empregado, em três parcelas de R\$ 44,50, com mínimo de R\$ 230,00 e máximo de R\$ 59.812,00 por



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

empresa nas condições previstas. Os limites anuais não devem ser triplicados ou reaplicados a cada parcela sem fundamento textual.

Uma disciplina fixa 3% do salário nominal de julho, até R\$ 250,00, mas contém referências mensais e valores incongruentes. Não cabe repetir os 3% indefinidamente sem esclarecimento. Prevê multa de 10% e juros de 10% ao mês, sujeitos a exame de proporcionalidade. Oposição presencial e por e-mail aparecem em trechos distintos. O desconto de R\$ 50,00 pelo plano ambulatorial tem objeto próprio e não recebe validação automática do Tema 935.

A tabela patronal por capital social de R\$ 270,00 a R\$ 86.400,00 contém vencimento de janeiro e oposição até novembro de 2025 em documento negociado em 2026. Uma janela vencida antes da formalização não assegura acesso operacional suficiente. Valor máximo, proporcionalidade e publicidade precisam ser examinados; aprovação assemblear não resolve, isoladamente, essas questões. Aditivos limitados a salário não criam novas cobranças apenas por manter condições anteriores.

Um dos modelos prevê desconto laboral de 2% do salário-base mensal, com repasse em oito dias úteis e oposição em quinze dias corridos da publicação ou da admissão, admitindo e-mail nas situações territoriais descritas. Como há cobrança mensal, é relevante garantir que a manifestação produza suspensão efetiva e seja comunicada à folha em tempo hábil. A contribuição patronal é de R\$ 2.200,00, com descontos por associação, pagamento à vista, porte ou forma societária, e parcelamento em julho, agosto e setembro.

Há 3% da remuneração de outubro, com oposição em dez dias úteis do registro, presencial, por e-mail ou WhatsApp. Outra situação institui 5% do salário-base no primeiro mês após o registro, com oposição em dez dias e formalidade de reconhecimento de firma na via eletrônica para locais sem sede. A necessidade e o custo dessa exigência merecem avaliação. Mensalidades sociais permanecem separadas e dependem de associação e autorização.



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Há R\$ 20,00 laborais mensais, oposição em quinze dias do registro e mecanismo de restituição após a janela inicial. São vedados e-mail corporativo e papel empresarial para evitar interferência. A contribuição sindical legal depende de autorização. O aporte patronal vai de R\$ 1.692,82 a R\$ 14.812,00, com vencimento em janeiro de 2027 e oposição em dez dias. Erros de pontuação nas faixas de capital exigem conferência antes do enquadramento. Há ainda custeio empresarial de R\$ 1.000,00 em quatro parcelas de R\$ 250,00, com oposição presencial em dez dias do registro e condições próprias de compensação para associados.

Há desconto mensal de 1% do piso salarial a partir de julho de 2026, com oposição em trinta dias da assinatura e redação ambígua sobre entrega pessoal ou carta registrada. Não se trata de 1% da remuneração integral nem de retroatividade automática à data-base. A suspensão não deve depender de comunicação institucional que neutralize oposição tempestiva comprovada. O custeio patronal varia de R\$ 763,00 a R\$ 2.283,00 conforme o número de empregados.

Uma disciplina prevê 1,5% mensal do salário, inclusive décimo terceiro, até R\$ 80,00, com oposição em dez dias do registro, e outra rubrica negocial de seis horas normais, sujeita a dispensa específica. O custeio patronal vai de R\$ 1.620,00 a R\$ 13.240,00, em parcelas e com oposição própria. A cobrança de R\$ 60,00 por serviços depende de adesão escrita. Todas as incidências devem ser processadas separadamente, respeitando as exclusões.

Há taxa negocial única de 3% do salário-base após assinatura, com oposição em quinze dias, presencial em algumas localidades e eletrônica nas demais. A mensalidade social de 1,5% do salário fixo depende de associação e autorização. A conferência para evitar duplicidade não deve gerar registros indevidos na CTPS. Aditivos exclusivos de alimentação não permitem reconstruir contribuições ou homologações de convenções principais não reproduzidas.

Uma disciplina territorialmente fragmentada combina 1,5% mensal, parcelas de 3% em dois meses, descontos únicos de 6% ou 7,7% e modalidades com valores fixos de R\$



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

35,00 ou R\$ 45,00 mensais. Não existe percentual único intercambiável. Transferências, admissões e recolhimentos anteriores exigem conferência para evitar duplicidade. Contribuições confederativas devem continuar restritas aos associados, conforme sua natureza.

Em uma das situações, a contribuição patronal é escalonada por capital social, com R\$ 235,88 para microempresa ou faturamento reduzido e valores gerais de R\$ 717,44 a R\$ 8.198,56. Os associados adimplentes têm desconto e vencimento próprios; não associados dispõem de trinta dias após o registro para oposição, sem motivação, reconhecimento de firma ou comparecimento obrigatório, por correspondência ou entrega presencial. A alegação de razoabilidade pela progressividade deve ser confrontada com o custeio efetivo, não aceita como prova conclusiva por si só.

A taxa de 2% do salário básico do engenheiro ou profissional representado incide no primeiro mês após a assinatura, com repasse em cinco dias úteis e oposição manuscrita em dez dias corridos após o registro. A incorporação de normas da categoria preponderante contém exclusões econômicas expressas e não autoriza acumular contribuições laborais de outra categoria. A assistência rescisória compatível, não expressamente excluída, deve ser examinada conforme a remissão.

Há contribuição única de 5,5% da remuneração de setembro para não filiados, com oposição em trinta dias da entrada em vigor. Como o registro é posterior à vigência inicial, a janela pode terminar antes da publicidade e exige esclarecimento. A contribuição patronal vai de R\$ 860,00 a R\$ 5.350,00 por capital social, com oposição em trinta dias do registro. O financiamento de serviços preventivos constitui obrigação distinta.

Há 1,5% mensal da remuneração, com oposição em trinta dias da ciência do primeiro desconto em uma base e dez dias do registro nas demais, incluindo condições postais específicas. Os termos iniciais têm impacto no acesso informado. O aporte patronal varia de R\$ 580,00 a R\$ 7.393,00, com desconto tempestivo e incidência mínima por obra em hipóteses próprias. A oposição empresarial não está detalhada uniformemente, exi-



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

gindo exame antes da cobrança.

Outra taxa de não associados é de 4% do salário-base, sem expressão inequívoca de recorrência mensal. A oposição admite presença, e-mail ou WhatsApp em dez dias úteis do primeiro pagamento reajustado. Não se deve transformar a parcela em desconto permanente sem esclarecimento. O custeio patronal da construção leve é R\$ 500,00 ou R\$ 1.000,00 conforme o capital, com exclusões de abrangência que impedem cobrança indiscriminada.

Em outras disposições, a contribuição laboral é de 2% do salário-base mensal de maio de 2026 a abril de 2027, com repasse até o quinto dia útil e oposição em dez dias corridos do registro, presencial ou por correspondência com aviso de recebimento. Um dos modelos adota igualmente 2%, mas limita o desconto a R\$ 50,00. As multas de 30% por não repasse exigem cuidado na apuração, especialmente para não cobrar do empregado valor acrescido por mora empresarial.

Em diferentes bases, há 1,20% mensal sem teto, 1% sem limite ou com máximos de R\$ 23,00, R\$ 25,00, R\$ 26,00 ou R\$ 30,00, além de um dia de salário em junho em modalidade própria. Também existem R\$ 20,00 fixos e referência de R\$ 14,00 para associados. Cadastro de lotação, teto e período deve respeitar a representação competente. As variantes não se acumulam indistintamente para o mesmo empregado.

O custeio patronal também aparece em duas parcelas de um dia de salários nas folhas de junho e novembro, incluindo empregados, diretores e sócios, com mínimos de R\$ 273,00 ou R\$ 1.428,00 e máximo de R\$ 17.325,00 por parcela. Sócios não recebem necessariamente salário trabalhista; a base precisa ser definida. A oposição remetida à assembleia exige acesso à ata e prova de comunicação para examinar exigibilidade contra não associados.

Encontrou-se contribuição mensal de 1,5% do salário-base, até R\$ 90,00, com oposição em trinta dias e regras para admissões e transferências. A vinculação do desconto ao



Seção 2 – Comentários sobre as Convenções Analisadas

COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

usufruto de cláusulas exige interpretação crítica: benefícios normativos não podem ser retirados por exercício da oposição, embora serviços associativos tenham regime próprio. A taxa patronal corresponde a 50% do piso de ajudante por empresa, filial ou estabelecimento nas hipóteses definidas, com isenção dos associados.

Há 1,5% mensal do salário nominal, até R\$ 100,00, com repasse até o dia dez e oposição em dez dias do registro. Admitidos, afastados e empregados em férias recebem nova janela a partir do início ou retorno. Os canais incluem comparecimento e alternativas postais ou eletrônicas onde não houver sede, com formalidades próprias. O calendário de listas e protocolos deve impedir desconto após oposição válida.

Dois modelos estabelecem desconto de 2% do salário-base mensal, com tetos de base distintos: R\$ 6.002,26 em um caso e R\$ 5.002,26 em outro. Por cálculo, os descontos máximos correspondem aproximadamente a R\$ 120,05 e R\$ 100,05, respectivamente, antes de eventual regra de arredondamento. A oposição é de dez dias corridos após o registro, presencial ou por carta registrada manuscrita onde não houver sede, considerando a data da postagem. Ambos preservam janela para admitidos, afastados e empregados em férias.

Há aporte por capital social de R\$ 207,00 a R\$ 43.665,00, parcelamento e dispensa quando recolhida voluntariamente a contribuição sindical de 2026. O texto associa autorização à quitação de boletos. Emissão de boleto não comprova adesão, e pagamento deve ser livre e informado. A tabela e a deliberação interna não bastam, isoladamente, para concluir que toda empresa não associada esteja validamente obrigada.

Compromissos de defesa ou restituição às empresas condenadas por descontos têm relevância de regresso, mas não eliminam o controle judicial ou a responsabilidade de quem operou a folha. Intervenção processual depende de admissibilidade. Não se deve compensar ou suspender repasses unilateralmente fora das condições válidas. Relações nominais devem observar finalidade, necessidade e segurança; filiação e dados de saúde recebem proteção especial, e CPF, salário e contatos não devem ser transmitidos em excesso.



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

No início de agosto, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho autorizou duas empresas a descontar metade dos 36 dias da greve realizada por seus empregados em julho de 2024. A decisão segue o entendimento do Tribunal sobre greves de longa duração. Após o término da greve, as empresas alegaram que não tinham como pagar integralmente os dias de paralisação e propuseram a compensação total do período.

A proposta não foi aceita pelo Sindicato Laboral. O argumento foi o de que a maioria dos grevistas era mulheres com responsabilidades familiares, o que tornaria inviável o trabalho aos sábados ou a jornada estendida. As empresas então recorreram à Justiça do Trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), determinou o pagamento dos dias de paralisação e permitiu a compensação apenas da metade. O tribunal destacou que a greve foi considerada legítima e não foi reconhecida como abusiva. Por isso, entendeu que exigir a compensação de todas as horas seria uma medida excessivamente pesada para os trabalhadores.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que a Lei de Greve (Lei 7.783/1989) prevê a suspensão do contrato de trabalho. Portanto, na ausência de prestação de serviço, não haveria contraprestação salarial.

O relator, ministro Agra Belmonte, explicou que a jurisprudência do TST considera que a greve, em regra, suspende o contrato de trabalho, o que autoriza o desconto dos dias não trabalhados. As exceções dizem respeito a casos de atraso de salários, descumprimento de obrigações ou outras condutas graves da empresa. Como nenhuma dessas hipóteses ficou comprovada no processo, deveria ser aplicada a regra geral.

Contudo, o ministro observou que a própria jurisprudência da SDC prevê um tratamento diferenciado para greves de longa duração. Nessa hipótese, para reduzir o impacto



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

financeiro sobre os trabalhadores, o entendimento consolidado é o de autorizar o desconto de apenas metade dos dias de paralisação e permitir a compensação da outra metade.

A decisão faculta ainda que a compensação seja mediante banco de horas negativo, a ser quitado no prazo de um ano, e determina a elaboração de um calendário de compensação, para que os empregados possam definir os melhores dias da semana para compensar os dias não trabalhados, respeitado o limite de dez horas diárias.

A inviabilidade de registro de chapas concorrentes por falta de atendimento na sede da entidade sindical macula a liberdade de associação e a lisura do pleito.

Com base neste entendimento, a juíza do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP), julgou procedente o pedido de um associado para declarar a nulidade de uma eleição de chapa única para um Sindicato Laboral de Ribeirão Preto e Região (SP).

Um filiado foi à Justiça pedir anulação da eleição com o argumento de que o certame, que reelegeu a diretoria anterior sob chapa única, apresentou graves irregularidades. Ele alegou que a sede permaneceu fechada durante o prazo regulamentar, inviabilizando que chapas de oposição fizessem a inscrição para concorrer.

Um ex-presidente da entidade, que ingressou no processo na qualidade de terceiro interessado após ser afastado por força de liminar, contestou as alegações de fraude. Ele argumentou que o edital de convocação foi publicado em jornal de grande circulação com antecedência de mais de 30 dias e que a sede permaneceu aberta em horário regulamentar de seis horas diárias.

Ao examinar o mérito, a magistrada destacou que as declarações da testemunha do ex-presidente devem ser analisadas com reserva, visto que ele foi o profissional remunerado para coordenar o certame. Ela ressaltou que o encargo de comprovar a regularidade



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

do certame cabia à antiga diretoria, que não apresentou provas de que a sede permaneceu efetivamente aberta e guarnecida por funcionários aptos a receber as chapas concorrentes.

Durante julgamento concluído pelo STF nos primeiros dias de agosto, o ministro Gilmar Mendes afirmou que o princípio da vedação ao retrocesso social pode se tornar uma espécie de “cláusula espiritual” caso seja invocado sem fundamento normativo concreto.

“Porque esse princípio do não retrocesso é quase que uma cláusula espiritual, fala com Deus e tal, se não tiver uma base normativa explícita.”

A vedação ao retrocesso social é uma construção doutrinária e jurisprudencial segundo a qual o Estado não deve reduzir ou eliminar direitos sociais já consolidados sem justificativa constitucional suficiente.

Embora não esteja expressamente prevista na Constituição Federal, costuma ser associada a princípios como a dignidade da pessoa humana, a segurança jurídica e a proteção aos direitos fundamentais.

Gilmar Mendes ponderou que a vedação ao retrocesso não pode ser utilizada de maneira abstrata, sem a indicação de uma norma constitucional ou legal efetivamente violada.

O presidente do STF, ministro Edson Fachin, acrescentou que a aplicação do princípio deve ocorrer de forma “racional e sistemática”.

Debater sobre o papel das entidades sindicais no enfrentamento ao assédio eleitoral e na defesa da democracia. Este foi o objetivo de uma Audiência Coletiva realizada, pelo Ministério Público do Trabalho na Paraíba (MPT-PB), que convocou representantes sindicais para atuarem na fiscalização e nas denúncias de casos de assédio eleitoral em ambientes de trabalho. O evento ocorreu no Auditório da Procuradoria do Trabalho no



Seção 3 – Panorama Convenções

PANORAMA CONVENÇÕES

Município de Campina Grande (PTM-CG) e reuniu sindicatos de empregados da iniciativa privada e de servidores públicos de áreas urbanas e rurais de 14 municípios do Estado.

“Os sindicatos são uma ‘correia de transmissão’, uma ponte entre os trabalhadores e as instituições de controle. O Ministério Público do Trabalho para ter um trabalho eficaz, de prevenção, de inibição da prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho precisa contar com os sindicalistas, que são ‘agentes ativos’ nessas eleições em defesa do voto livre e consciente. Eles podem atuar como ‘fiscais da democracia’. Os trabalhadores precisam conhecer o fenômeno e levar informação para os ambientes de trabalho sobre o que é o assédio eleitoral, contribuindo decisivamente para que essa prática seja inibida e nós tenhamos eleições limpas, garantindo o voto livre e consciente dos trabalhadores”, afirmou o procurador do Trabalho local.



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