

Radar Convenções Coletivas

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 2024, até a **data-base de dezembro de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **31 de dezembro de 2024**.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos associados à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, infraestrutura ou montagens industriais, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego ou no sítio eletrônico da entidade empresarial. Pode ocorrer, portanto, de que instrumentos firmados antes da data de referência não constem do presente boletim, por ainda não estarem disponíveis para consulta.

Também é importante pontuar que os índices e dados apresentados no Radar Convenções são **atualizados e consolidados** mensalmente, o que implicará no ajuste e alteração dos números constantes do presente informativo em relação aos anteriores, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como as datas em que os instrumentos são disponibilizados para consulta. Isso significa dizer que os números consolidados não necessariamente serão uma soma dos constantes nos informativos anteriores.

Apresentação

O boletim também conta com um texto informativo sobre questões relativas às negociações coletivas, notícias legislativas, decisões judiciais, conceitos e outros pertinentes ao tema, intitulado **PANORAMA CONVENÇÕES**. Assim, o informativo está dessa forma organizado:

Seção 1 – PRINCIPAIS DADOS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS

Seção 2 – COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

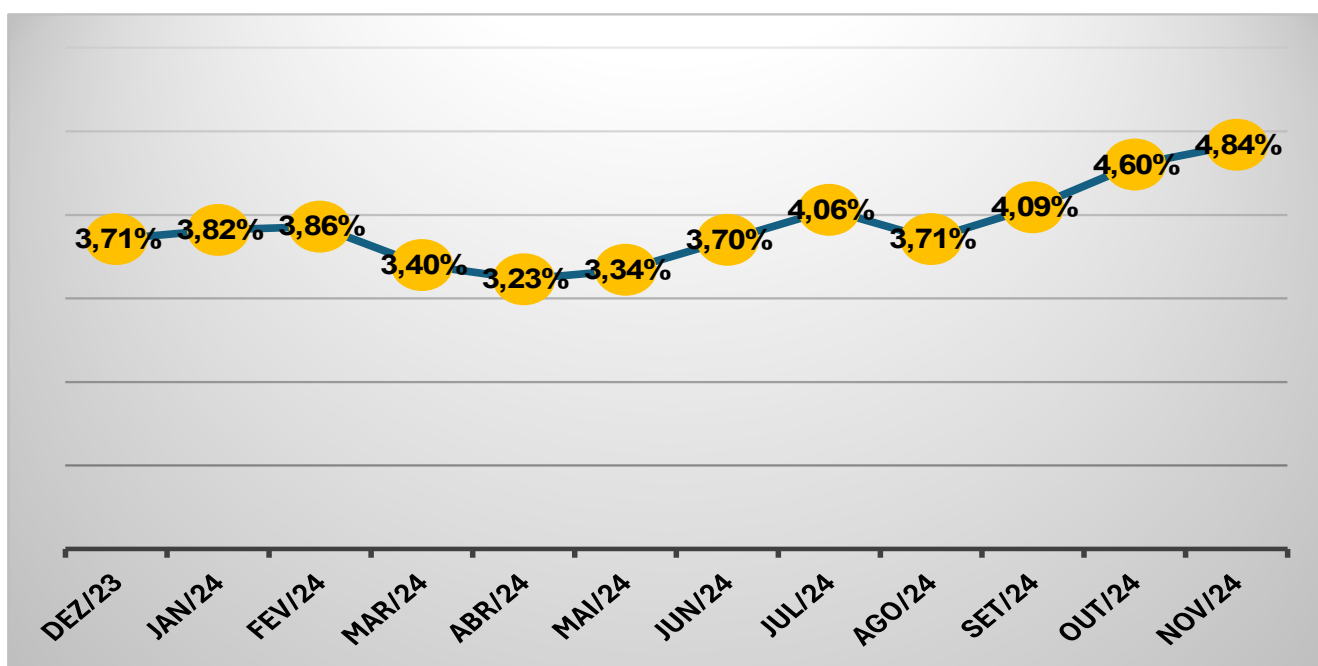
PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

150Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**11**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em
dezembro/24**4,84%**INPC acumulado em 12
meses até novembro
/2024**1**Instrumentos de de-
zembro/24 é retroati-
vos a janeiro de 2024**4%**Menor percentual de rea-
juste em dezembro/24**5%**Maior percentual de re-
ajuste em dezembro/24

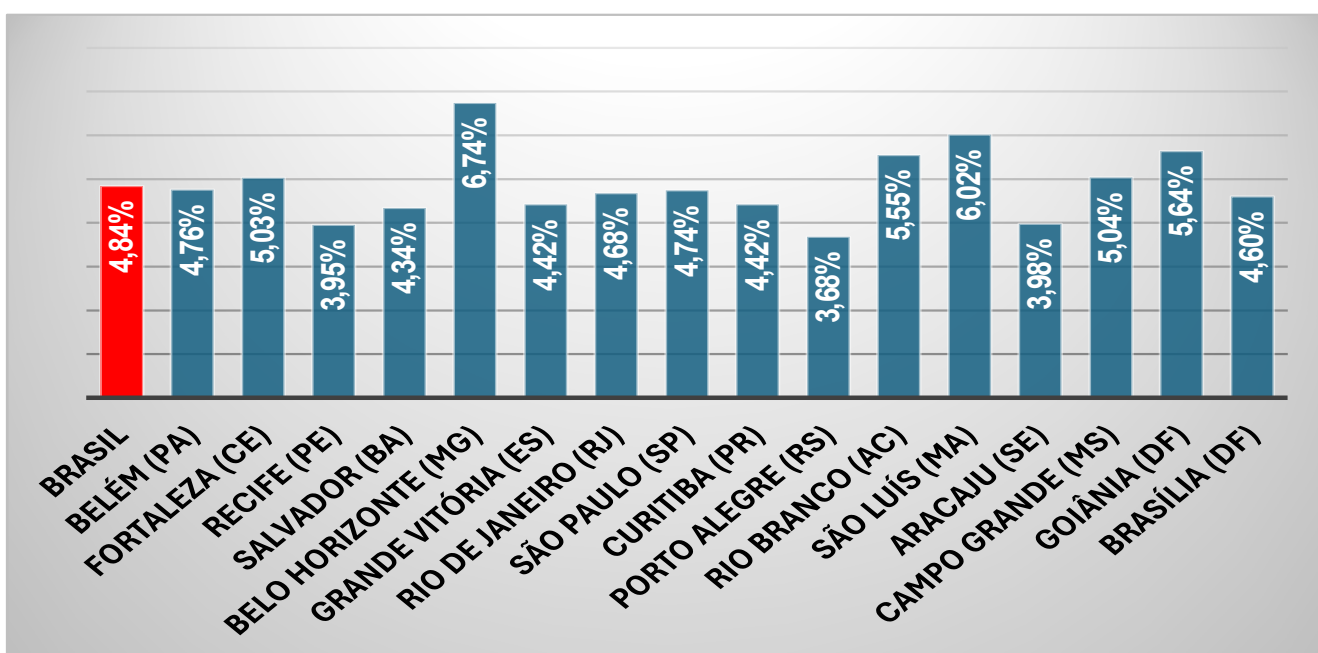
Pisos Salariais (dezembro/2024)

Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.066,00
Meio Oficial	R\$ 1.678,09	R\$ 2.226,00
Oficial	R\$ 2.114,81	R\$ 2.809,00
Mestre	Sem referência	Sem referência

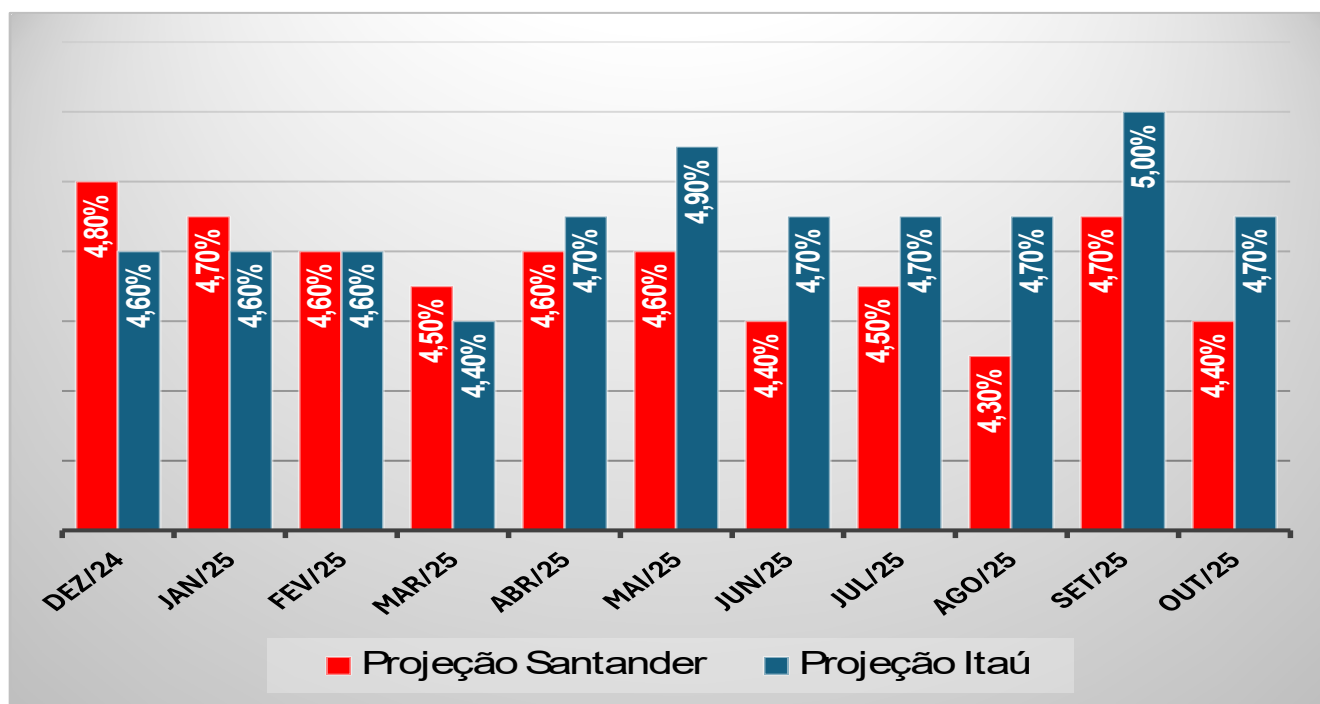
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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



Projeção para o acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os próximos onze meses (elaboração FIPE):



Valor do Salário Mínimo em janeiro de 2025 com base na projeção do INPC e metodologia atual da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

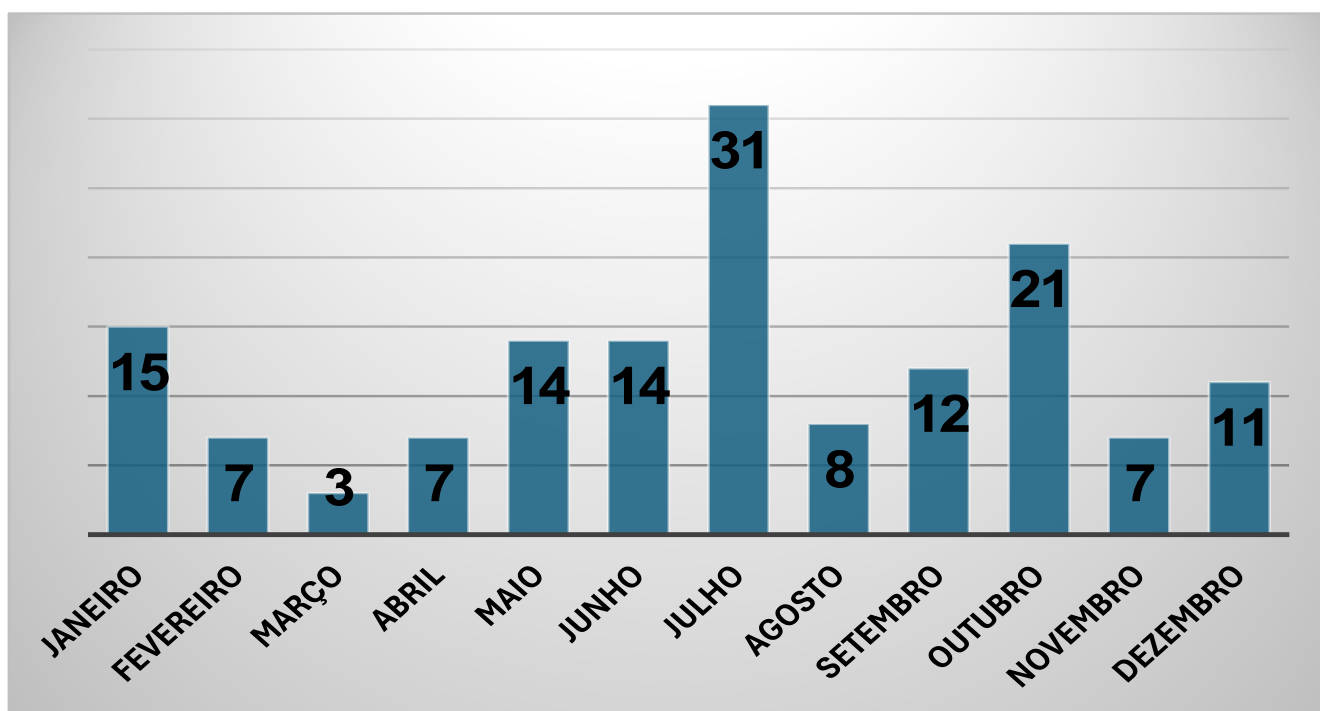
Salário Mínimo Janeiro de 2024	Salário Mínimo Janeiro 2025 (Decreto 12.342/25)
R\$ 1.412,00	R\$ 1.518,00

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 do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

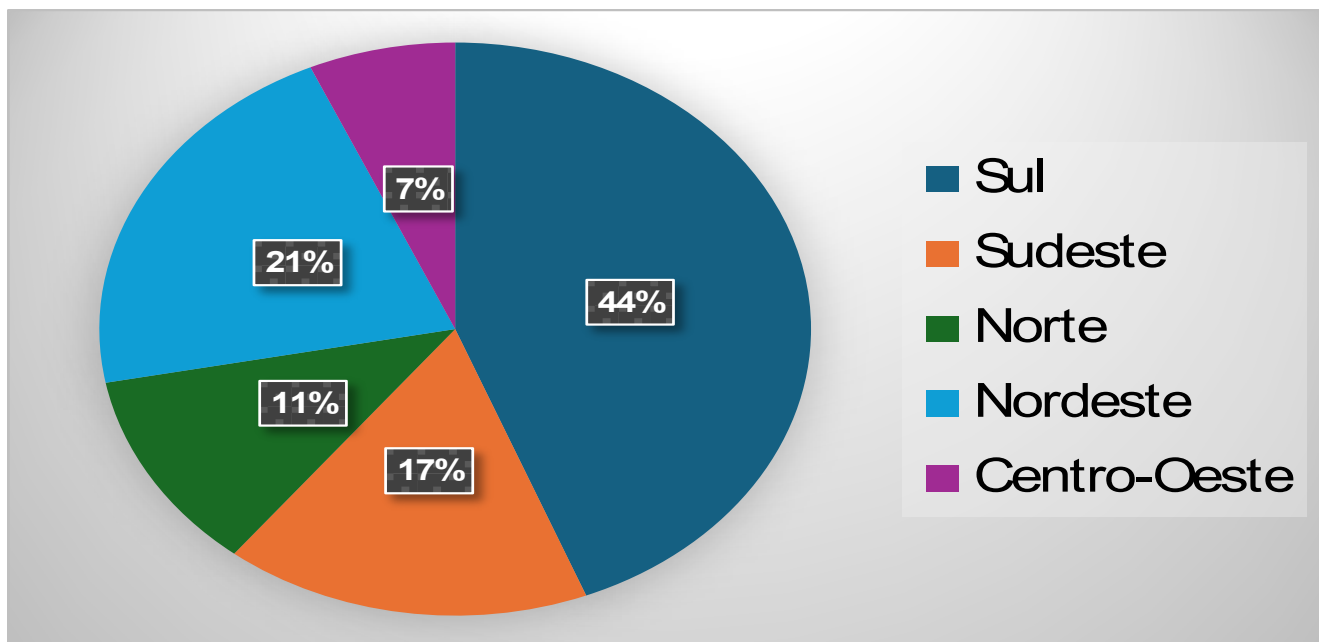
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de dezembro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 150 (cento e cinquenta) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

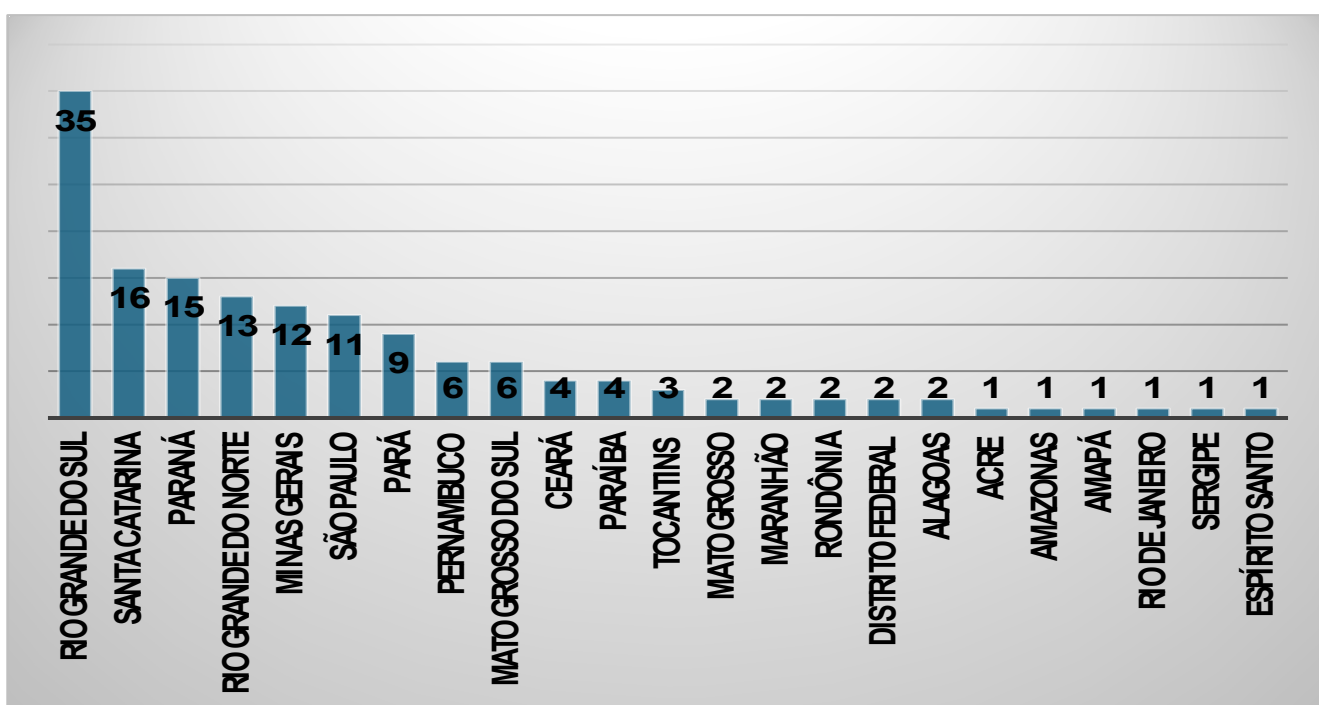


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 32 foram na região nordeste, 17 na norte, 25 na região sudeste, 66 na região sul e 10 no centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

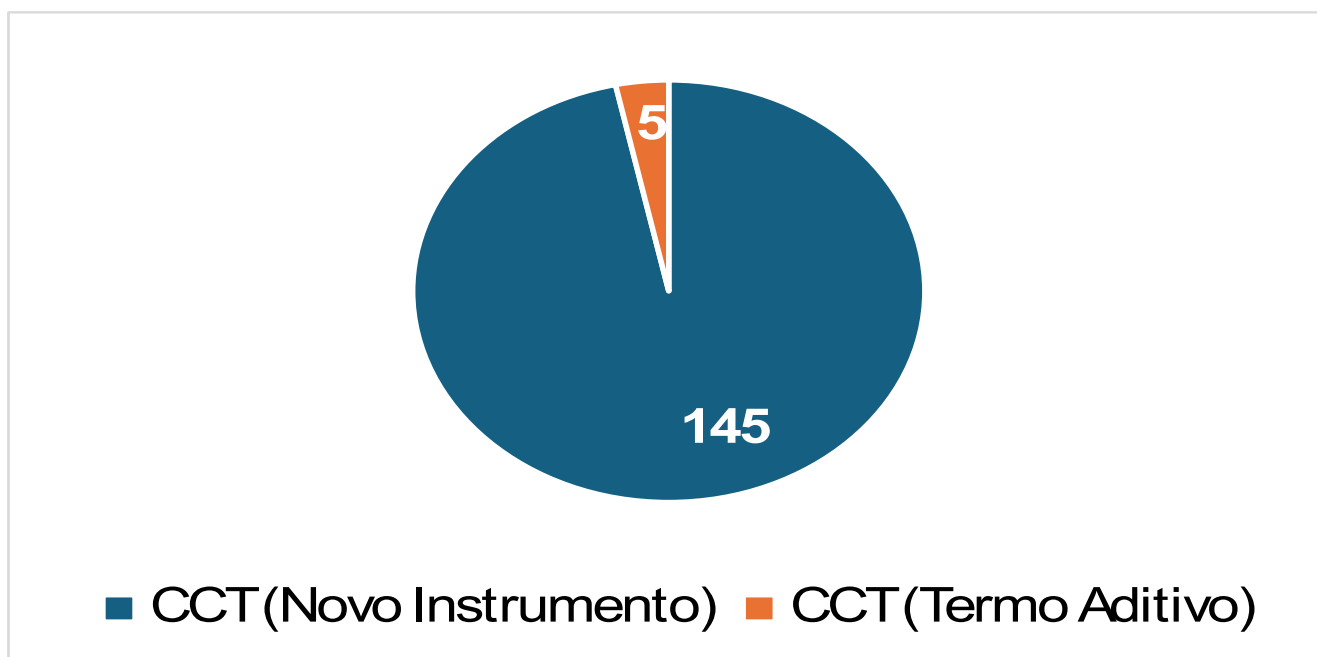
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



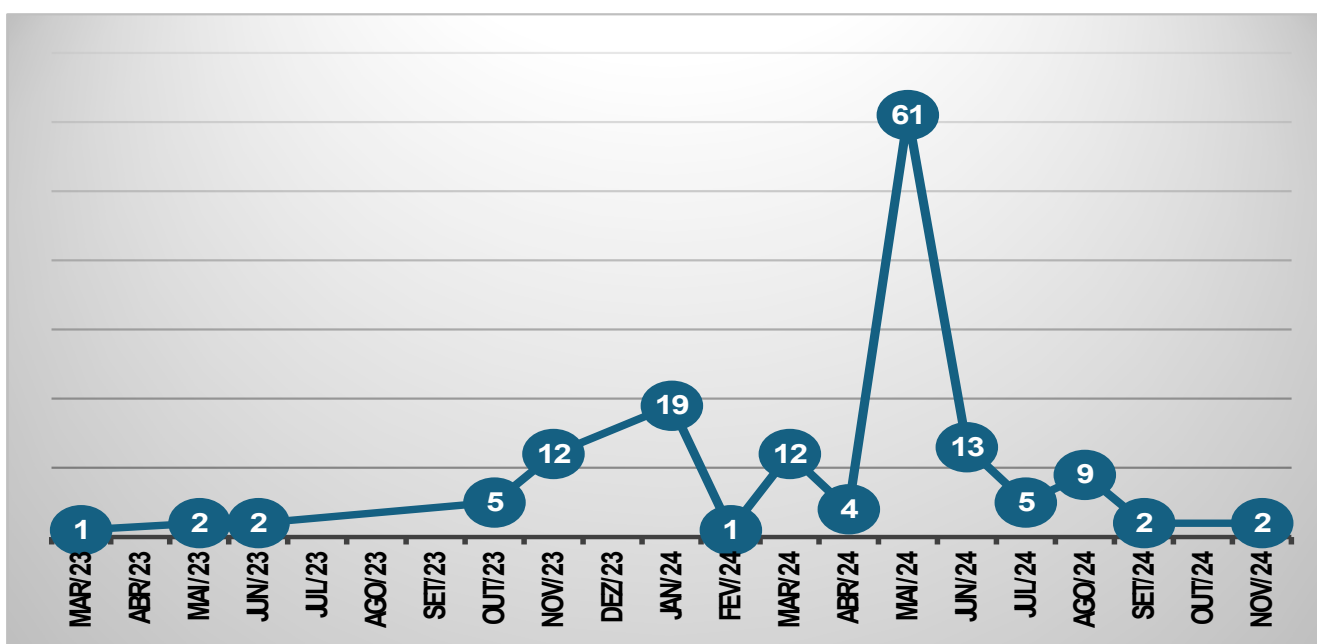
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



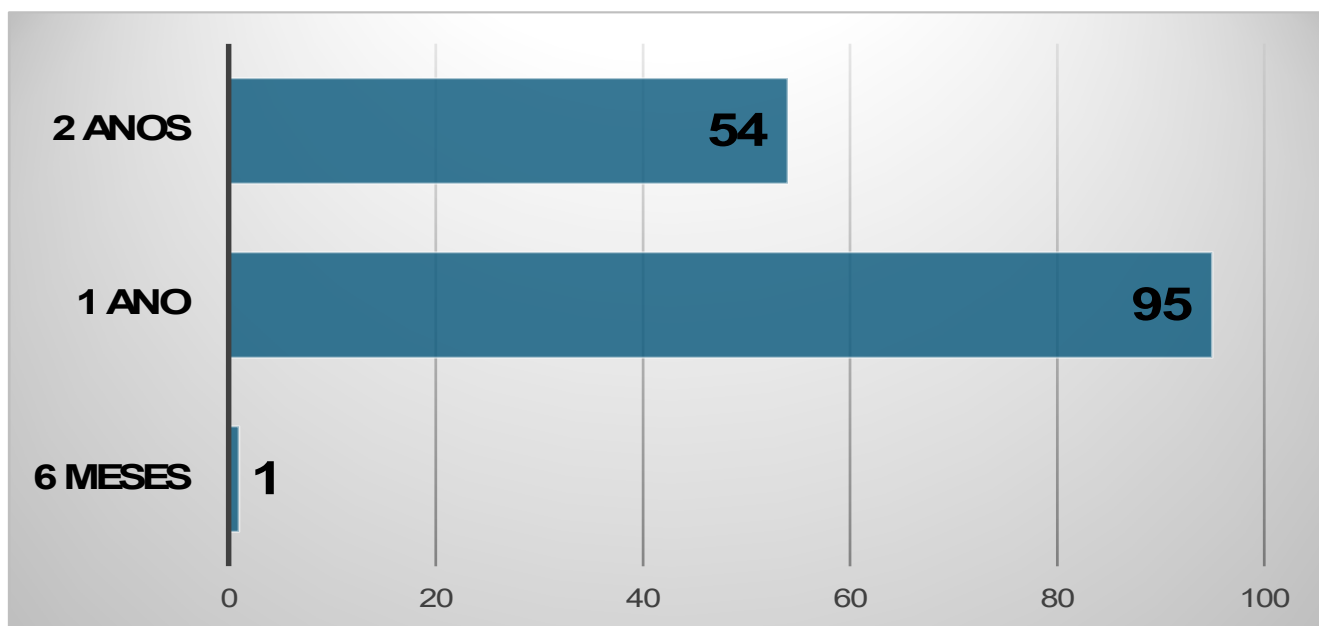
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



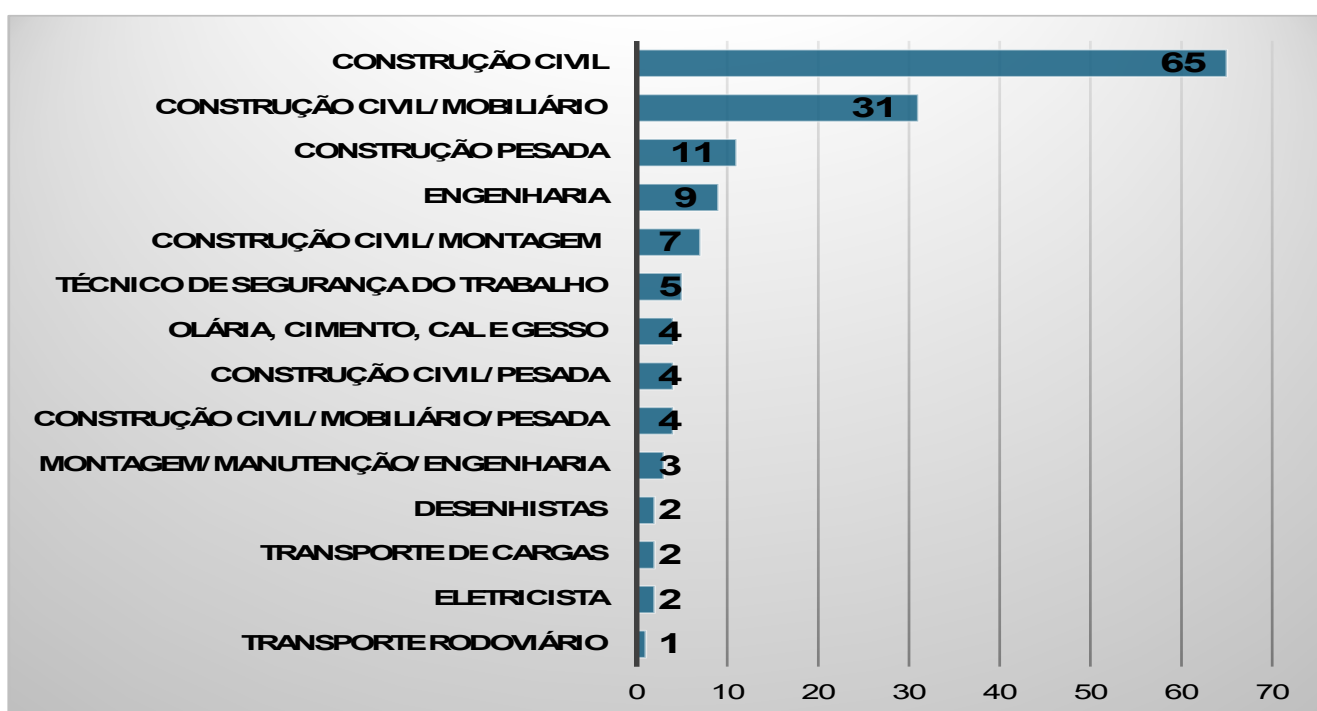
Foram encontradas 15 (quinze) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, variou de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos:



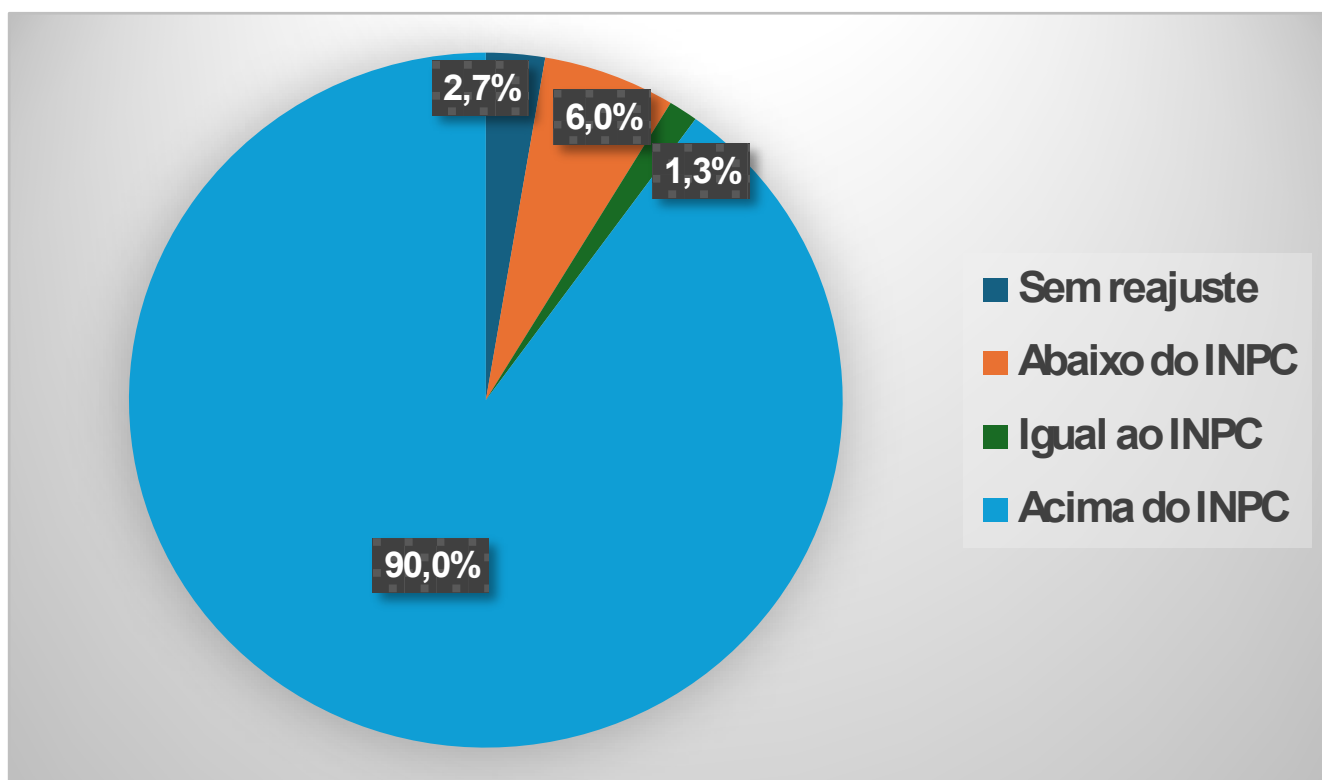
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de dezembro de 2024:



Tempo de negociação, entre ao mês da data-base e o registro do Instrumento Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

Tempo	Meses
Mais Longo	19 meses
Mais Curto	5 dias
Média	3 meses e 21 dias

Das negociações analisadas, 135 (90,0%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 9 (6%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (1,3%), sem ganho ou perda, e outras 4 (2,7%) não deram reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste, sendo que, acima do definido, passa a ter valor fixo de reajuste. O menor reajuste fixo encontrado foi de R\$ 260,82 (duzentos e sessenta reais e oitente e dois centavos) e o maior de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Outros valores fixos, acima dos convencionados, foram permitidos por meio de negociação livre e direta com os empregados. Também foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 3.500,00 (três e quinhentos reais) a R\$ 11.156,15 (onze mil, cento e cinquenta e seis reais e quinze centavos).

PISO SALARIAL

Dos 150 (cento e cinquenta) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a dezembro de 2024, 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),

Pisos Salariais (150 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.149,11	52,20%
Meio Oficial	R\$ 1.435,00	R\$ 2.513,91	75,18%
Oficial	R\$ 1.746,11	R\$ 3.560,00	103,88%
Mestre	R\$ 2.163,00	R\$ 5.319,60	145,93%

Principais Benefícios

A análise das Convenções Coletivas Registradas no Sistema Mediador do MTE identificou, até o presente momento, 112 tipos de cláusulas diferentes nos instrumentos coletivos.

Dentre as mais frequentes, destacamos:

- Pisos Salariais;
- Adiantamentos Salariais;
- Abono de Faltas;
- Alimentação;
- Seguro de Vida;
- Auxílio Funeral;
- Estabilidade pré aposentadoria;
- Homologação no Sindicato de Trabalhadores;
- Acesso pelo Dirigente Sindical Laboral; e
- Contribuições (Mensalidade, Confederativa e Assistencial) ao Sindicato Laboral.

Os critérios para concessão de alimentação variam de forma bem significativa nos instrumentos firmados, sendo que dentre eles podem ser citados: o fornecimento de vales alimentação e/ou refeição; fornecimento de cestas básicas; alimentação in natura no local de trabalho; café da manhã, lanche da tarde e café da noite.

A maioria dos instrumentos normativos, quando não têm previsão da contratação de seguro de vida, determinam de que a indenização, no caso de morte, seja paga diretamente pelo empregador à família do empregado, normalmente com o nome de auxílio funeral.

Em relação a empregados em via de aposentadoria, normalmente os instrumentos trazem a previsão de estabilidade no período de 6 (seis) a 24 (vinte e quatro) meses anteriores a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa. Em algumas CCTs registradas ao longo do ano, foi previsto um requisito de 3 (três) a 12 (doze) anos de tempo de serviço, para ter direito a essa estabilidade.

Outros Benefícios

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo, limitado o número de beneficiários.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de anuênio, triênio e quinquênio (1%, 3% e 5% respectivamente, incidente sobre o salário do trabalhador).

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário), 15% (quinze por cento) para altura entre 2 m e 7 m e 20% (vinte por cento) para altura superior a 7 m, incidentes sobre o salário base trabalhador. Em julho e agosto, verificou-se o pagamento de 25% (vinte e cinco por cento) a incidir sobre o preço da tarefa para trabalhos acima de 2 m a 5 m.

O período de estabilidade da gestante está variando entre 60 (sessenta) a 180 (cento e oitenta) dias após o retorno da licença maternidade e outra prevê a estabilidade a partir do início da gravidez até cinco meses após o parto.

No tocante a adiantamentos salariais, foram encontradas três modalidades até o momento, 30% (trinta por cento) a 50% (cinquenta por cento) do salário mensal até o dia 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) do respectivo mês, 30% (trinta por cento) do último salário recebido, para realização de compra de medicamentos de uso controlado e/ou antibióticos e 40% (quarenta por cento) de forma quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês.

Encontrou-se a previsão de multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

Há instrumentos que trazem cláusulas que autoriza a redução do intervalo intrajornada (almoço) para 30 (trinta) minutos, em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

Concessão aos empregados que se submetam a cursos profissionalizantes do SENAI ou em escolas técnicas, e que sejam lotados em canteiros de obras (excluídos os de nível superior), um prêmio de estímulo à profissionalização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso do profissional percebido pelo obreiro, a ser pago em rubrica própria.

Quanto ao pagamento das horas extras, foram encontradas percentuais que variam de 50% a 100% nas duas primeiras horas extras ou as primeiras 35 horas extras do mês e percentual de 100% a partir da terceira hora extra ou aquelas que excederem as 35 horas extras mensais. Trabalho no repouso semanal remunerado, acréscimos de 100% a 120%.

Mesmo sendo uma obrigação legal contida CLT e mais recentemente na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), um percentual considerável dos instrumentos coletivos não prevêem qualquer situação para a questão do auxílio creche. Dos que tratam a questão, nenhum utilizou a nomenclatura de “reembolso creche”, regulamentada pela lei.

Não há uma uniformidade quanto ao pagamento do “auxílio creche”. Alguns instrumentos limitaram o “auxílio creche” ao valor equivalente a 50% da mensalidade de creche ou pré-escola, limitada a de 10% do piso da categoria profissional e outros a valores fixos, como por exemplo, o pagamento do valor de R\$ 196,56 (cento e noventa e seis reais e cinquenta e seis centavos). No mês de dezembro, nenhum instrumentos trouxe algum regramento para a disponibilização de creche.

Também são poucos os instrumentos coletivos da Indústria da Construção que fazem previsão quanto a utilização da possibilidade contida no art. 507-B da CLT, que trata da quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. No mês de dezembro, apenas 1 instrumento dos 11 registrados, previu o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não foi encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente. As liberações variaram de 6 (seis) dias a 60 (sessenta) dias por ano. Os instrumentos também preveem a liberação de um número superior a 7 (sete) diretores eleitos. Vale lembrar, que o ministro Toffoli do STF, em decisão proferida este ano, ratificou o entendimento da corte no julgamento da ADPF 276, que limitou a estabilidade sindical a 7 (sete) dirigentes.

Segurança e Saúde no Trabalho

Praticamente em instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Uma importante é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado em serviço. Normalmente essa assistência passa pela obrigatoriedade da manutenção de kits de primeiros socorros em obra, além da responsabilidade pelo traslado do empregado acidentado para um hospital ou posto de saúde onde possa ser atendido.

A especificação do fornecimento de água potável e gelada foi identificada em instrumentos coletivos a partir do mês de abril. Também foi identificado a especificação de espessura e tipo de material para os andaimes de madeira.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores.

Ainda, existem instrumentos que possuem cláusulas que disciplinam, restringem ou simplesmente proíbem o uso de celulares ou aparelhos eletrônicos com jogos, acesso a redes sociais ou músicas durante a execução de tarefas no horário de trabalho.

Quando da proibição do uso de aparelhos celulares, em alguns instrumentos coletivos, foi normatizado a definição de um número para ligações de emergência aos trabalhadores.

A questão da aceitação de atestados médicos é também um tema recorrente nas Convenções Coletivas de Trabalho. Foram identificados mais de um tratamento neste quesito. Há, a definição da aceitação sumária de atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores. Existe a modalidade da prevalência sobre qualquer outro, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais vinculados ao serviço de medicina ocupacional mantido, conveniados ou contratado pelas empresas empregadoras. E a mais comum, que é que o atestado médico deverá ser submetido ao médico da Empresa. Na maioria dos regulamentos há a indicação de não necessitar constar a CID no atestado médico.

Relações Sindicais

Fixação de contribuições da categoria profissional

Todos os instrumentos coletivos analisados trazem em seu bojo algum tipo de contribuição ao Sindicato laboral, seja ela uma mensalidade, a contribuição confederativa ou a contribuição assistencial.

Em relação a contribuição assistencial, dos 150 (cento e cinquenta) instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a dezembro de 2024, apenas 2 instrumentos não prevêm nenhuma cláusula sobre essa modalidade.

Não há uma unanimidade quanto aos valores praticados pelas entidades laborais, variando entre 1% (um) por cento em um mês até 24% (vinte e quatro) por cento por ano:

- 1% ou 1,5% do salário base do trabalhador, inclusive sobre o 13º salário;
- 2% (1 mês) ou 2% (1 mês) mais um valor fixo mensal ou 2% ao mês ao longo do ano;
- 1 dia de trabalho ou 2 dias de trabalho (ano);
- 3% (1 mês);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 0,8% (mensal)
- 10% (em duas parcelas);
- 12% (parcelado) ou 12% (parcelado 1% mensal) mais 1% ou 3% em um mês específico;
- Valor fixo anual (R\$ 156,25 a R\$ 250,00) e Valor fixo mensal (R\$ 9 reais);
- 18% dividido em 12 parcelas de 1,5% ao mês ou 19,5% em 12 parcelas mais o 13º salário;
- 17,6 horas anuais.

Dos 150 (cento e cinquenta) instrumentos coletivos analisados 134 (cento e trinta e quatro) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 22 (vinte e duas), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR (ou e-mail) e 8 (oito) pelo Recursos Humanos da empresa. Todas as demais, exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição. Quanto aos prazos para o exercício do direito de oposição, também não há uma posição mais uniformizada por parte das entidades

Relações Sindicais

Foram encontradas as seguintes possibilidades para a manifestação do direito de oposição:

- 5 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 e 11 dias após a assinatura da CCT;
- 10 dias do primeiro pagamento;
- 10 dias antes do desconto;
- 10 dias antes do pagamento do reajuste do trabalhador;
- 10 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 18 dias entre datas pré fixadas;
- 15 dias após data certa ou registro no Sistema Mediador ou formalização da CCT;
- 20 dias antes do primeiro pagamento;
- 20 dias nos meses do pagamento;
- 30 dias antes do primeiro pagamento;
- 30 dias após o registro no Sistema Mediador ou período pré fixado;
- 40 dias pré fixados;
- 60 dias a contar do primeiro desconto;
- Qualquer momento.

Importante alertar, que a regulamentação de prazos “após” a realização de descontos no salário dos trabalhadores, pode acarretar responsabilizações as empresas da Indústria da Construção. O ideal, é que o direito de oposição seja praticado antes de qualquer desconto no salário do trabalhador.

Homologação de rescisões

Quase a totalidade dos instrumentos coletivos direcionam a homologação das rescisões trabalhistas aos Sindicatos Laborais. Essa obrigação, varia entre contratos de trabalho independentemente de prazos de vigência e contratos a partir de 60 (sessenta) dias a 1 (um) ano de vigência. No mês de dezembro, apenas 3 (três) instrumentos coletivos preveram a homologação da TRCT nos Sindicatos laborais.

Panorama Convenções

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da Golden Serviços e Empreendimentos Técnicos, de Iperó (SP), que pedia que um sindicato profissional fosse multado em razão de mensagem em redes sociais durante uma greve. Para o colegiado, a postagem não tinha caráter ofensivo. Ao analisar o recurso da Golden ao TST, a ministra Kátia Arruda disse que a decisão não foi descumprida e que não há multa a ser paga. Segundo ela, a manifestação do sindicato foi de caráter noticioso, uma manifestação de apoio a outra entidade sindical por vivenciar o mesmo problema com a mesma empresa. Na avaliação da relatora, não houve nenhuma ofensa à dignidade da empresa com a postagem feita nas redes sociais do sindicato.

A arbitragem trabalhista vem ganhando destaque como uma ferramenta valiosa para a resolução de conflitos. De acordo com dados apresentados na pesquisa “Arbitragem em Números”, conduzida pela professora Selma Lemes, este método vem conquistando espaço na solução de conflitos entre empresas e trabalhadores de altos postos, mostrando-se como uma alternativa eficiente e técnica às limitações do processo judicial tradicional.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de duas construtoras de Guarapari (ES) que pretendiam descontar os dias de paralisação de trabalhadores que aderiram a uma greve motivada pelas más condições no ambiente de trabalho. Em razão da gravidade da situação, o movimento foi classificado como greve ambiental, que afasta as exigências formais da Lei de Greve.

Esse tipo de movimento, previsto na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, ocorre quando os trabalhadores decidem paralisar as atividades por entenderem estar diante de grave e iminente risco à vida, à segurança, à saúde e à higiene.

Panorama Convenções

Uma audiência coletiva foi realizada na no início de dezembro, na sede do Ministério Público do Trabalho PA-AP, em Belém. O evento fez parte do Projeto Nacional de Combate aos Atos Antissindicais, com o recorte específico para as condutas praticadas contra trabalhadores no exercício da representação de interesses profissionais.

Um dos assuntos tratados na audiência foi a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), segundo a qual “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. Os mais de 30 representantes de empresas e sindicatos presentes tiveram espaço para falar sobre como o tema afeta as diferentes categorias.

O Ministério Público do Trabalho em Sergipe (MPT-SE), através do Projeto “Sindicalismo e Juventude”, o Departamento de Trabalho dos Estados Unidos da América (USDOL) e a secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista da Procuradoria Geral do Trabalho (PGT) se reuniram para discutir experiências envolvendo o sindicalismo. A reunião aconteceu na última no início de dezembro, de forma virtual, e teve como intuito o estreitamento de relações internacionais para a promoção de campanhas de incentivo à participação dos jovens e trabalhadores no movimento sindical.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, editou no dia 04 de dezembro de 2024 a Portaria da Presidência 210/2024, que disciplina o Protocolo de Conciliação e Mediação a ser observado em conflitos coletivos no âmbito daquele tribunal. O Protocolo deverá ser observado na fase de tentativa de conciliação dos Dissídios Coletivos e nas Reclamações Pré-Processuais envolvendo conflitos coletivos.

Para que as negociações coletivas entre empresas e empregados, que são o motor dessas relações, sejam bem-sucedidas, é necessário que haja lideranças sindicais qualificadas e conectadas com as bases que afirmam defender. O argumento é do ministro Douglas Rodrigues, do Tribunal Superior do Trabalho.

Panorama Convenções

“A negociação, que é o principal motor das relações entre capital e trabalho, exige lideranças sindicais qualificadas. Se não conseguirmos isso, a negociação frustrará os objetivos que não apenas estão na Constituição, mas que foram uma vez mais remarcados pela reforma de 2017.”

Segundo o ministro, a mudança legislativa feita pelos congressistas em 2017 deu ainda mais força às negociações coletivas. A norma, além de mudar determinadas relações e criar novas modalidades, como o trabalho intermitente, também determinou que o que é negociado pelas categorias deve prevalecer em detrimento da lei.

“A reforma conferiu uma nova dinâmica no processo negocial coletivo, e portanto é preciso que essas entidades, sobretudo após a reforma, conquistem as categorias, as bases que dizem representar. É um pressuposto essencial para que tenhamos um diálogo autêntico e verdadeiro”, diz o ministro.

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai decidir se as federações sindicais têm legitimidade para propor ação coletiva quando não houver sindicato representativo da categoria na região. Por maioria, o Plenário Virtual reconheceu a repercussão geral da matéria, discutida no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1520376 (Tema 1.355). Assim, a tese a ser fixada quando o mérito for julgado deve ser aplicada a todos os casos semelhantes em tramitação na Justiça.

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou no final de dezembro a Portaria MTE n.º 2.102, de 23 de dezembro de 2024, que revogou o § 1º do art. 26 da Portaria MTE n.º 3.472/2023, que dispõe sobre os procedimentos para o registro das entidades sindicais no MTE.

Expediente

Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)

Renato Correia
Presidente

Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)

Ricardo Dias Michelin
Vice-presidente da CPRT/CBIC

Gabriela Serafim
Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

Queiroz Neto Advogados

Clovis Veloso de Queiroz Neto
Consultor CBIC e Responsável Técnico

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula