

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS



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

Ano 1 – Número 004 – OUTUBRO DE 2020

APRESENTAÇÃO

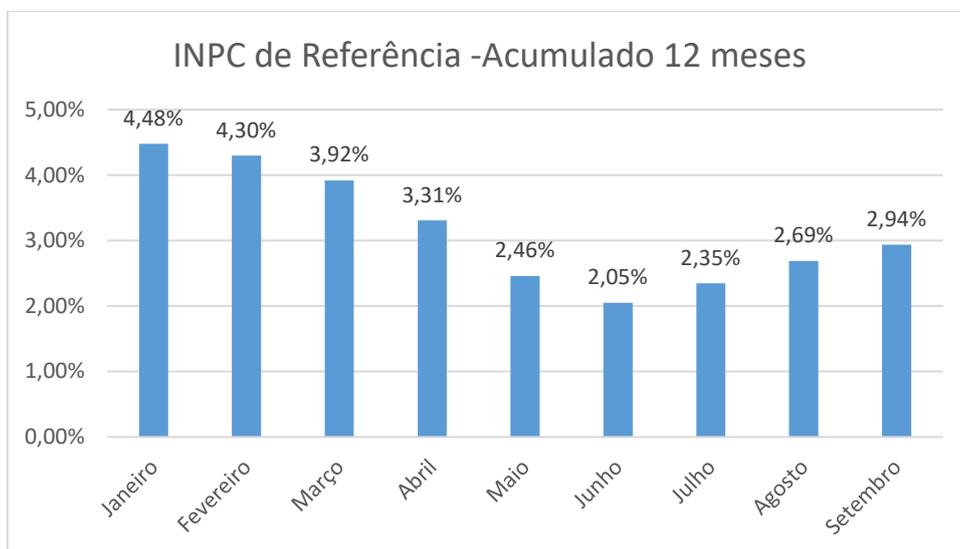
A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta o **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações referentes às **datas base de janeiro a setembro de 2020**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até a data de fechamento desse informativo.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelo sindicato associado à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ou no sítio eletrônico da entidade empresarial e, ainda, que tenham como abrangência territorial a cidade sede da entidade.

Finalmente, também é importante destacar que índices e dados apresentados no Radar Convenções são **atualizados e consolidados** mensalmente, o que certamente implicará na alteração dos números constantes do presente informativo, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como a sua disponibilização para consulta.

CONVENÇÕES COLETIVAS ABRANGIDAS

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às datas base de janeiro a setembro de 2020, sendo o INPC acumulado:



Ressalta-se que o mês indicado no quadro é o da data base e o percentual refere-se à inflação acumulada até o mês anterior, que é a utilizada como referência nas negociações.

SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ASSINADOS

- **Considerações iniciais - Atualização em relação a última edição do Radar Convenções**

Total de convenções assinadas	7
--------------------------------------	----------

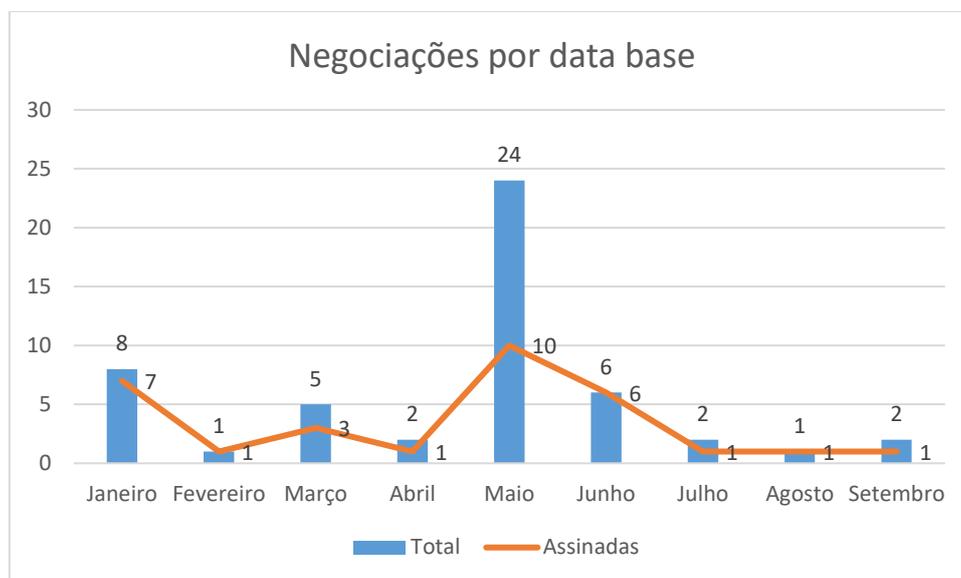
		Data base
Maior percentual de reajuste	4,00%	Março
Menor percentual de reajuste	2,00%	Setembro
Maior ganho real	0,08%	Março
Menor ganho real	0,00%	Maio

Da última edição (setembro/2020) até o fechamento do presente informativo foram firmados **7 instrumentos normativos**, sendo **um** relativo a data base **março**,



3 relativos a data base **maio**, **um** da data base **junho**, **um** da data base **julho** e **um** da data base **setembro**.

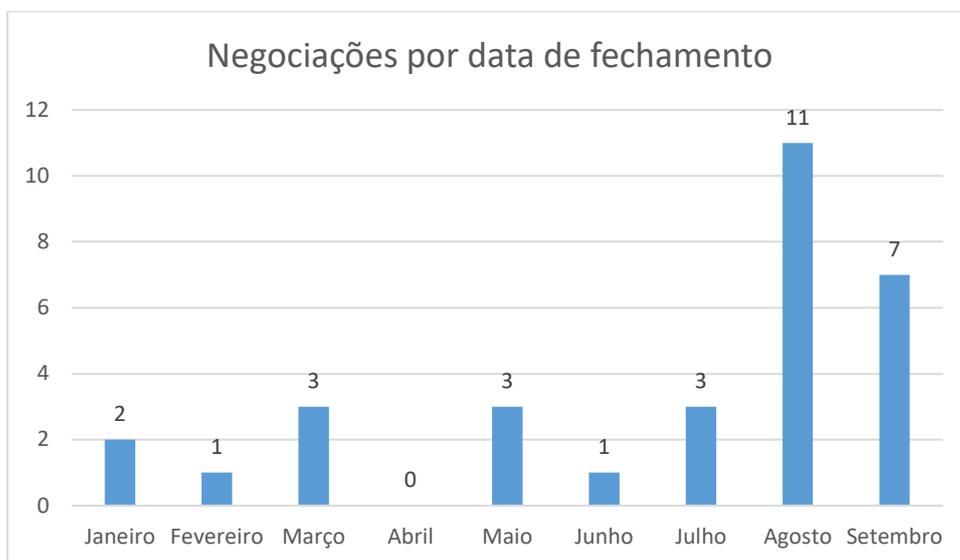
Assim, do total de 51 negociações com data base entre janeiro e setembro, foram 31 concluídas, o que significa **61%** do total.



(*) um sindicato com data base em janeiro possui Convenção Coletiva vigente no período 2019/2021, com previsão de reajuste pelo INPC em janeiro/2020. Essa situação foi considerada como negociação para fins do presente. Não inclui as negociações referentes à datas base de 2019, cujos instrumentos foram firmados em 2020

Das novas convenções coletivas firmadas desde o último informativo, até o fechamento do presente, todas possuem prazo de vigência de 1 ano (2020-2021).

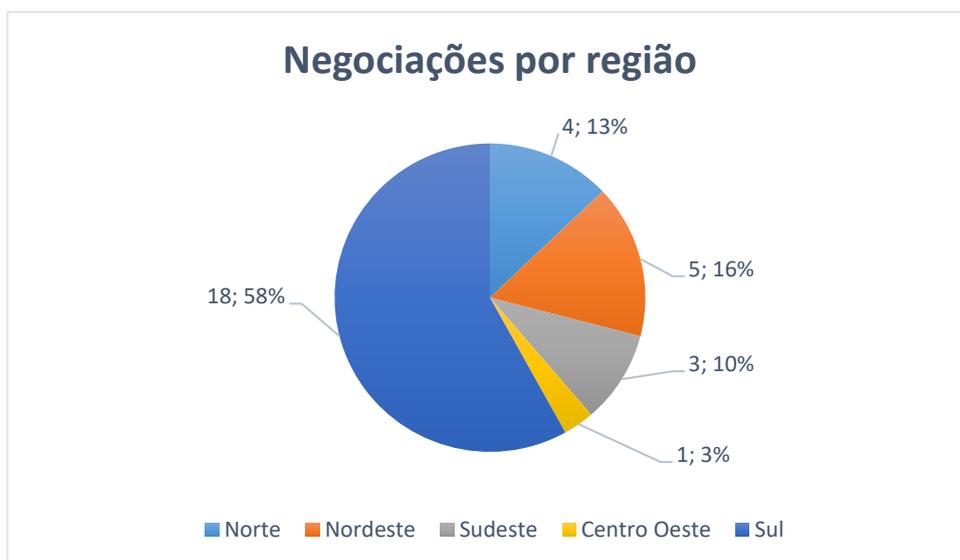
O gráfico abaixo demonstra a evolução dos instrumentos normativos por data de assinatura:



Em setembro, das 7 negociações concluídas, somente uma refere-se a data base no próprio mês. As demais são relativas as negociações de datas base março, maio, junho e julho.

Ainda nessa linha, foi identificado um tempo médio de **3 meses de negociações** para a celebração dos instrumentos normativos.

Quando se analisa por região, verifica-se que a grande maioria das negociações concluídas foram na região Sul:

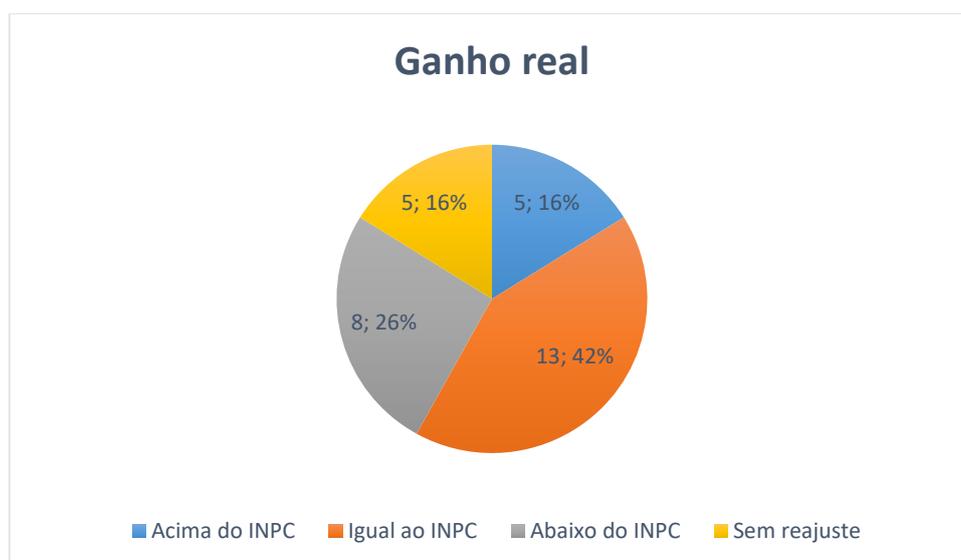




- **Reajustes salariais**

De janeiro a setembro de 2020, 30 (trinta) instrumentos que tratam de reajustes salariais foram firmados. Além desses, um sindicato já tinha previsão em sua CCT 2019-2021 que haveria um reajuste correspondente à variação do INPC em janeiro de 2020.

Dos 31 (trinta e um) reajustes salariais analisados, 13 (treze) foram iguais à inflação (variação do INPC), 5 (cinco) acima; 8 (oito) foram abaixo da variação do INPC e em 5 (cinco) convenções assinadas não foi concedido reajuste para salários acima do piso.



Dos reajustes com ganho real, a maior variação foi de 0,31% acima da inflação. A média do percentual de ganhos reais, considerando inclusive os casos em que não foi concedido reajuste (zero), ou seja, nesses casos considerando perda salarial, foi de -0,59%.

As **5** negociações que trouxeram ganhos reais referem-se a data base janeiro. Importante destacar que, das negociações que concluíram após o início da



pandemia da COVID-19, **4** (todas na região sul) chegaram à concessão de reajustes com ganhos reais, ou seja, acima da inflação.

Foram identificadas negociações que demonstram a tendência de **postergação dos reajustes para após a data base**. Em uma delas, apesar da data base ser em abril, o reajuste acordado será aplicado sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2020, a partir de 1º de julho. Outra convenção coletiva prevê que, não obstante a data base ser junho, o reajuste acordado será aplicado em novembro, mas sobre os salários praticados em 1º de junho de 2019, sem, no entanto, retroagir ao mês da data base. Dessa forma, quando da concessão do reajuste não haverá o pagamento de diferenças retroativas. Também foi identificada negociação coletiva da data base fevereiro, mas com reajuste a partir de agosto de 2020.

	Data base	Mês para aplicação do reajuste
Negociação A	abril	junho
Negociação B	junho	novembro
Negociação C	fevereiro	agosto

Uma das negociações trouxe uma disposição diferenciada, ao determinar que o reajuste acordado para salários dos empregados que estejam com o contrato de trabalho suspenso, em virtude da pandemia da COVID-19, somente será aplicado após o término do período de suspensão, ou seja, quando do retorno ao trabalho.

Em outra convenção coletiva, não houve reajuste na data base (maio), mas há cláusula de compromisso entre os sindicatos para que avaliem a conjuntura econômica e estudem a eventual concessão no mês de novembro de 2020.

Também foi identificada negociação que culminou com a celebração da convenção coletiva com vigência de 2 anos, e que já traz a previsão de



reajuste de salários e pisos após 12 meses, correspondente a variação do INPC acumulado, acrescido de 1%.

Finalmente, em uma negociação de sindicato na região sul a Convenção Coletiva foi firmada, mas sem previsão de reajuste. Nesse caso, os sindicatos laboral e profissionais concordaram em submeter somente a questão do reajuste a dissídio coletivo de natureza econômica perante à Justiça do Trabalho. Não obstante, na própria Convenção Coletiva assinada, já há cláusula com previsão de aumento salarial correspondente a variação do INPC, acrescido de 0,5%, a partir de maio de 2021.

- **Reajustes diferenciados por faixa de salário**

Algumas negociações trouxeram índices diferenciados por faixa de salário. Uma delas, com data base em maio de 2020, elegeu o índice de 3,31% de reajuste, mas limitou o valor de R\$109,69 para os salários superiores a R\$3.423,70.

- **Pisos salariais**

Das negociações encerradas no período, verificou-se a tendência de fixação dos pisos salariais considerando um reajuste no percentual equivalente ao do fixado para os salários, normalmente com pequenos ajustes em função de arredondamento do valor/hora.

- **Principais Benefícios**

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as 31 negociações:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	22	9
Plano de saúde ou odontológico	5	26



Seguro	19	12
PLR	4	27

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.

Em uma negociação, concluída em agosto, foram identificados critérios de fornecimento de alimentação que trazem tratamento específico para empresas e empregados associados, respectivamente ao sindicato empresarial e ao laboral.

Quanto ao seguro de vida, a maioria das coberturas previstas alcançam uma indenização por eventual invalidez ou morte do empregado, durante o trabalho. Quando não há previsão da obrigatoriedade do seguro, os instrumentos normativos trazem a previsão de que a indenização seja paga diretamente pelo empregador ao empregado ou à sua família, normalmente com o nome de auxílio funeral.

Quanto as cláusulas que tratam da participação nos lucros e resultados, duas convenções indicam os valores e critérios para pagamento, enquanto as outras que preveem tal disposição trazem a indicação de que as empresas e o sindicato laboral têm um período para iniciar negociações para a implementação do programa.

- **Outros benefícios**

De forma esparsa, os instrumentos trazem outros benefícios que não os citados no item anterior, tais como auxílio aposentadoria, alguns adicionais (por tempo de serviço ou por qualificação profissional, p. ex.).



Em relação a empregados em via de aposentadoria, alguns instrumentos trazem a previsão de estabilidade, no período de 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a concessão.

Em uma das negociações encerradas em agosto, o instrumento normativo traz a disposição de que as empresas com mais de 50 empregados devem incentivar a prática de esportes pelos empregados, fornecendo, quando for o caso, um jogo de uniforme, composto por camisa e bermuda, para a formação do time.

- **Horas extras**

Dos instrumentos normativos analisados, a maioria (28) traz a previsão do pagamento de horas extras ao percentual de 50%. Somente três trazem percentuais diferenciados, de 60%, 80% e 100%.

- **Segurança e Saúde no Trabalho**

Todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A principal, que não está em 10 deles, é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado. As cláusulas, quando existentes, trazem a disciplina da obrigação do empregador dar os primeiros socorros, e providenciar, se for o caso, a remoção do empregado para um hospital ou posto de saúde.

Vários instrumentos também trazem restrições ou mesmo a proibição do uso de celulares, tablets, equipamentos sonoros ou quaisquer outros não relacionados ao trabalho durante a execução das tarefas.

Dois instrumentos normativos permitem a organização de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT comum, dentro do mesmo município, conforme o disposto no item 4.14.3 da NR-4.



Em duas convenções coletivas há a previsão da obrigatoriedade do fornecimento de protetores solares aos trabalhadores no caso de obras em céu aberto.

Em outra convenção coletiva analisada, há disposição que determina a elaboração do PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção em obras com mais de 5 (cinco) trabalhadores, com possibilidade de fiscalização pelo sindicato laboral, quando o item 18.3.1 da Norma Regulamentadora nº 18 ainda vigente, prevê que será obrigatório em obras com mais de 20 (vinte) trabalhadores.

Foram identificadas duas convenções coletivas firmadas após a decretação do estado de calamidade pública, que trazem disposições sobre a prevenção da disseminação da COVID-19 em canteiros de obras.

- **Relações sindicais**

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das 31 convenções coletivas analisadas, **6 não têm previsão** de contribuições ao sindicato profissional e **25 possuem cláusulas que disciplinam o pagamento**.

Das 25 em que há a previsão, **5** trazem a necessidade de aprovação prévia e expressa por parte do empregado; **uma** menciona que essa aprovação é consequência da assembleia realizada pelo sindicato, o que dispensaria a manifestação individual do trabalhador; **18** trazem a previsão de direito de oposição do trabalhador e **uma** não traz nenhuma possibilidade de resistência do empregado ao desconto.

- Homologação de rescisões



Quinze das convenções coletivas analisadas trazem a previsão da obrigatoriedade de homologação de rescisões de contratos de trabalho, por meio da assistência do sindicato profissional. **16** não trazem essa obrigatoriedade.

- Previsão da constituição de Comissão de Conciliação Prévia

Após a reforma trabalhista e a decisão do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237, em que se reconheceu a constitucionalidade do dispositivo da CLT que estabelece que o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, percebe-se uma tendência a inclusão de cláusulas que prevejam a organização e o funcionamento de comissões paritárias de conciliação prévia (CCP).

Nessa linha, **13** dos instrumentos analisados trazem cláusulas que disciplinam a CCP. Em alguns casos, inclusive, há a previsão de que a CCP será responsável pela homologação de rescisões e, também, pela emissão do Termo de quitação do contrato de trabalho, previsto, previsto no artigo 507-B da CLT.

EXPEDIENTE

Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)

José Carlos Martins

Presidente

Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)

Fernando Guedes Ferreira Filho

Presidente da CPRT

Gilmara Dezan

Gestora de Projetos e Assessora da CPRT

Grupo Orplan – www.orplan.com.br

Assessoria responsável pelos dados

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula