

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC



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

Ano 1 – Número 005 – NOVEMBRO 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 outubro de 2020**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até a data de fechamento desse informativo.

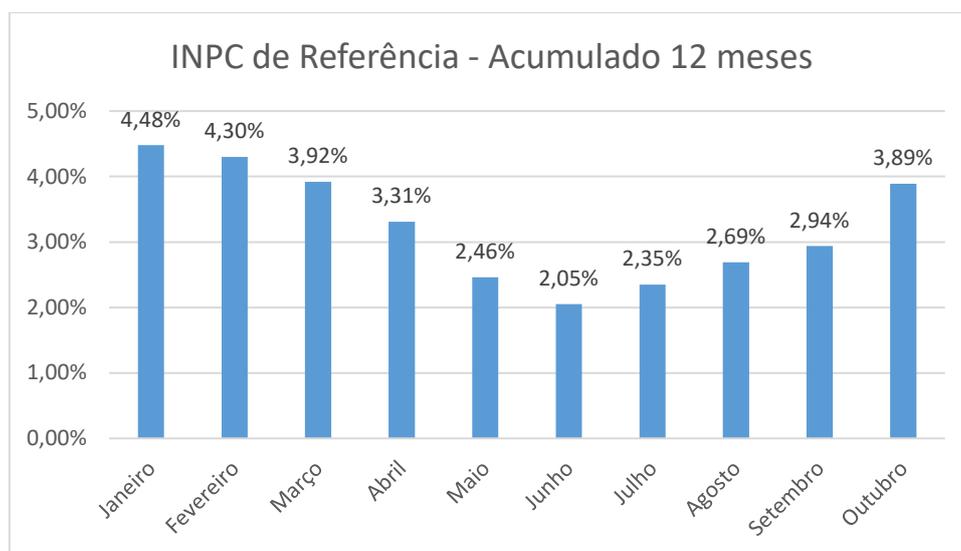
Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelo sindicato associado à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ou no sítio eletrônico 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 implicará no ajuste e alteração dos números constantes do presente informativo, em relação aos do mês anterior, 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 outubro de 2020, sendo o INPC acumulado mês a mês conforme tabela abaixo:



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**

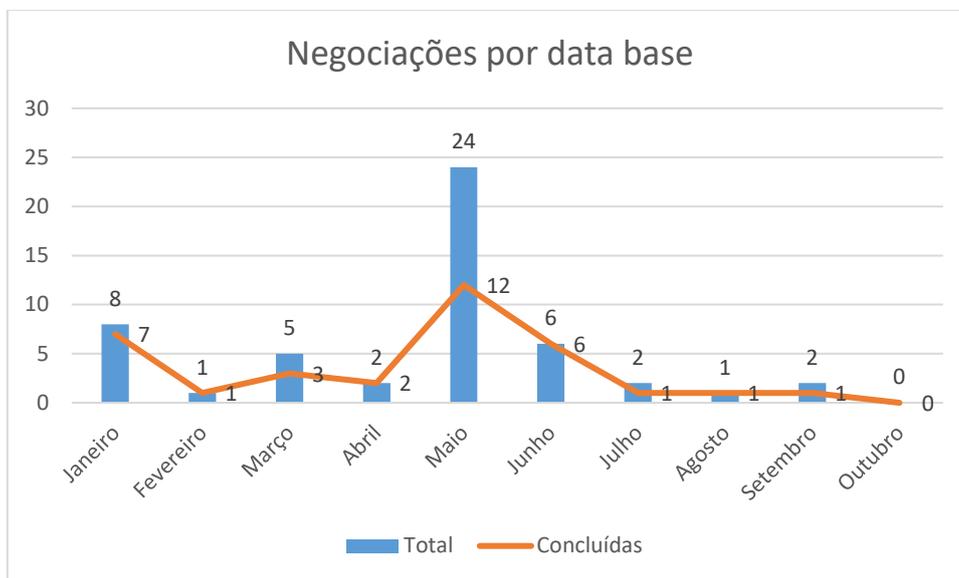
Total de convenções assinadas	2
--------------------------------------	----------

		Data base
Maior percentual de reajuste	3,31%	Abril
Menor percentual de reajuste	2,46%	Maio
Maior ganho real	0,48%	Maio
Menor ganho real	0,00%	Abril



Da última edição (outubro/2020) até o fechamento do presente informativo foram firmados **2 instrumentos normativos**, sendo **um** relativo a data base **abril** e **1** relativo a data base **maio**.

Assim, do total de 51 negociações com data base entre janeiro e setembro, foram 34 concluídas, o que significa **67%** do total.

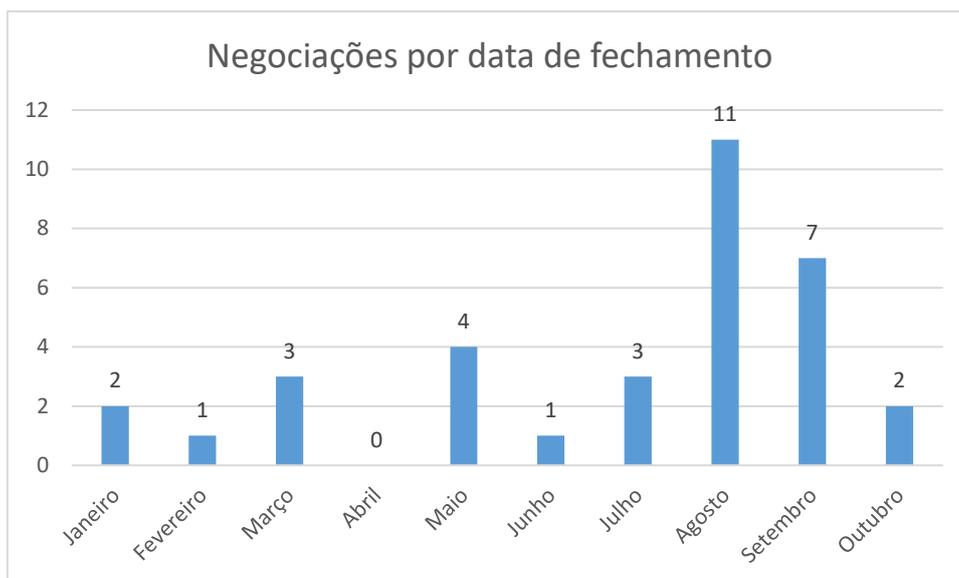


(*) dois sindicatos, com data base em janeiro e maio possuem Convenção Coletiva vigente no período 2019/2021, com previsão de reajuste pelo INPC em janeiro/2020 e maio/2020. Essa situação foi considerada como negociação para fins do presente. Não inclui as negociações referentes às datas base de 2019,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

Das novas convenções coletivas firmadas desde o último informativo, até o fechamento do presente, uma possui prazo de vigência de 1 ano (2020-2021) e outra de dois (2020-2022).



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



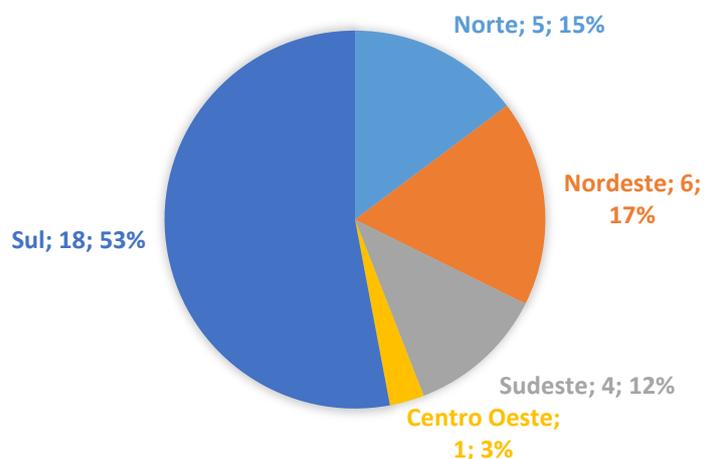
Importante ressaltar que, das negociações avaliadas, não há nenhuma com data-base em outubro.

Com as negociações encerradas no mês de outubro, mantém-se a média de **3 meses de negociações** para a celebração dos instrumentos normativos no ano de 2020.

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



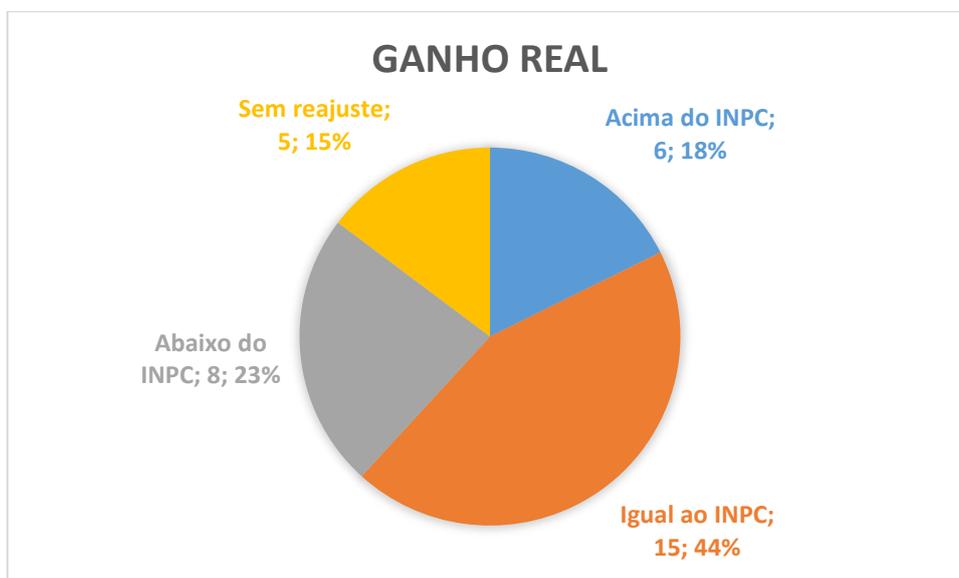
NEGOCIAÇÕES ENCERRADAS POR REGIÃO



- **Reajustes salariais**

De janeiro a outubro de 2020, 32 (trinta e dois) instrumentos que tratam de reajustes salariais foram firmados. Além desses, dois sindicatos já tinham previsão em sua CCT 2019-2021 que haveria um reajuste correspondente à variação do INPC, em janeiro e maio de 2020.

Dos 34 (trinta e quatro) reajustes salariais analisados, 15 (quinze) foram iguais à inflação (variação do INPC), 6 (seis) 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 em 2020 foi de 0,48% 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 -0,54%.

Em outubro, uma das negociações confirmou a tendência de **postergação dos reajustes para após a data base**. No caso, a data base original é maio, mas a Convenção Coletiva 2020/2021 foi firmada com a data de início de vigência em 01/08/2020, com término em 30/04/2021. A CCT anterior, com vigência original até 30/04/2020, foi prorrogada em função da pandemia da COVID-19 por meio de aditivo específico, até 31/07/2020. 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.

A outra convenção coletiva firmada tem o prazo de vigência de 2 anos (de 1º/04/2020 até 31/03/2021 - data base 1º/04). Não obstante, a correção dos salários em 2020 foi postergada para valer a partir de 1º/10/2020. Ademais, essa convenção coletiva já traz a disposição de que em abril de 2021 os salários



serão reajustados de acordo com a variação do INPC/IBGE, acrescida de 1,5% (um vírgula cinco por cento).

- **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 34 negociações:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	26	8
Plano de saúde ou odontológico	6	28
Seguro de vida	21	13
PLR	4	30

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%. Três trazem percentuais de 60%, uma de 70%, uma de 80% e uma de 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 11 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.

Uma convenção coletiva traz disciplina sobre a fixação de bandejas de proteção contra quedas, além de várias disposições sobre manutenção e inspeção de equipamentos, para fins de segurança.

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 34 convenções coletivas analisadas, **6 não têm previsão** de contribuições ao sindicato profissional e **28 possuem cláusulas que disciplinam o pagamento**.

Das 28 em que há a previsão, **6** 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; **19** trazem a previsão de direito de oposição do trabalhador e **duas** não trazem 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. **19** 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, **14** 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