

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 2 – Número 009 - MAIO DE 2021

APRESENTAÇÃO

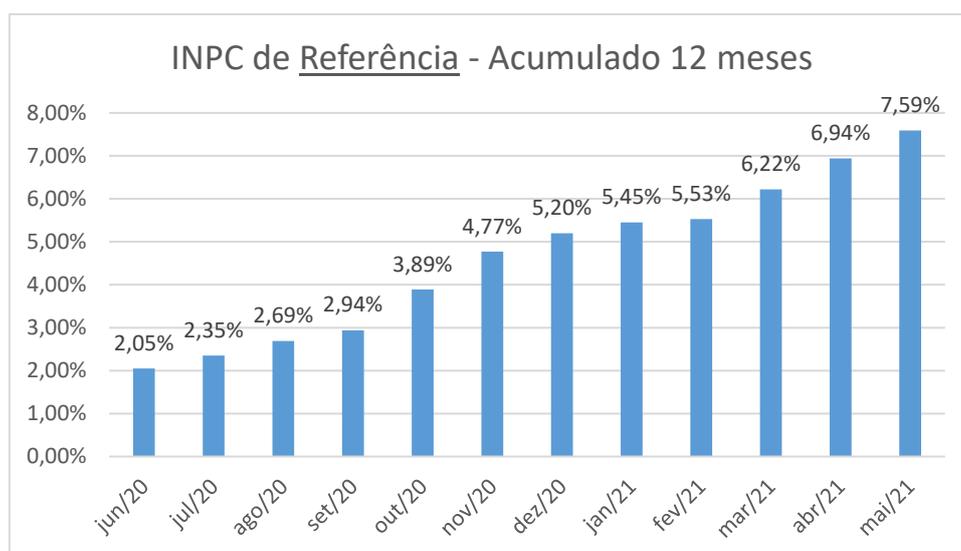
A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta mais uma edição do **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações referentes as **datas bases de janeiro a abril de 2021**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até 30 de abril desse ano.

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, infraestrutura ou montagens industriais, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ou no sítio eletrônico da entidade empresarial.

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, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como as datas em que os instrumentos são disponibilizados para consulta.

CONVENÇÕES COLETIVAS ABRANGIDAS

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às datas base de janeiro a abril de 2021, sendo os índices do INPC acumulados demonstrados no gráfico 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.

Onze dos instrumentos assinados abrangem a categoria da construção civil; dois trazem as categorias de construção/infraestrutura/montagem no mesmo instrumento e um é da categoria de obras de infraestrutura.

CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ASSINADOS

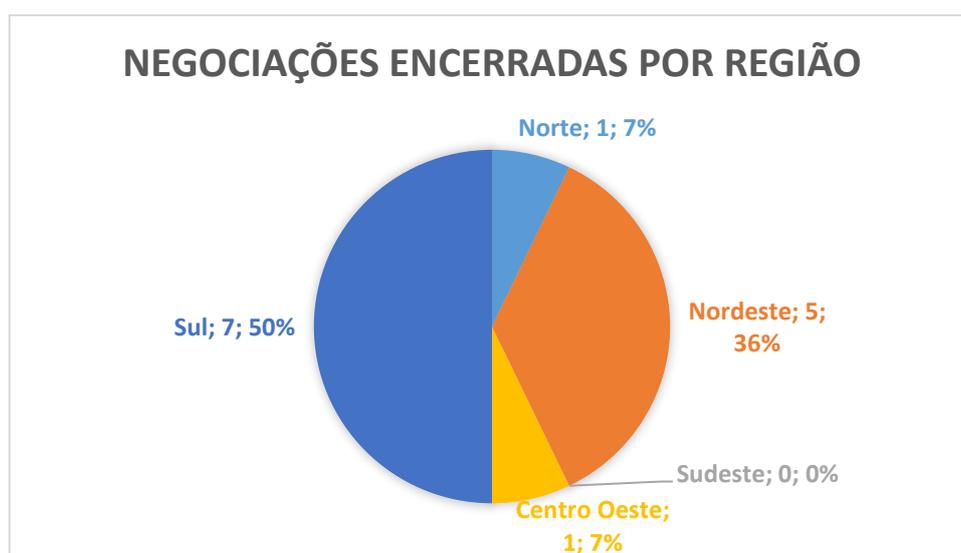
Total de novas convenções	14
----------------------------------	-----------

Dados	
Maior percentual de reajuste	6,20%
Menor percentual de reajuste	5,00%
Maior ganho real	0,00%
Menor ganho real	-0,43%

Dos novos instrumentos coletivos firmados, todos são Convenções Coletivas, sendo 12 com vigência de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021 e duas com vigência de dois anos, de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022.

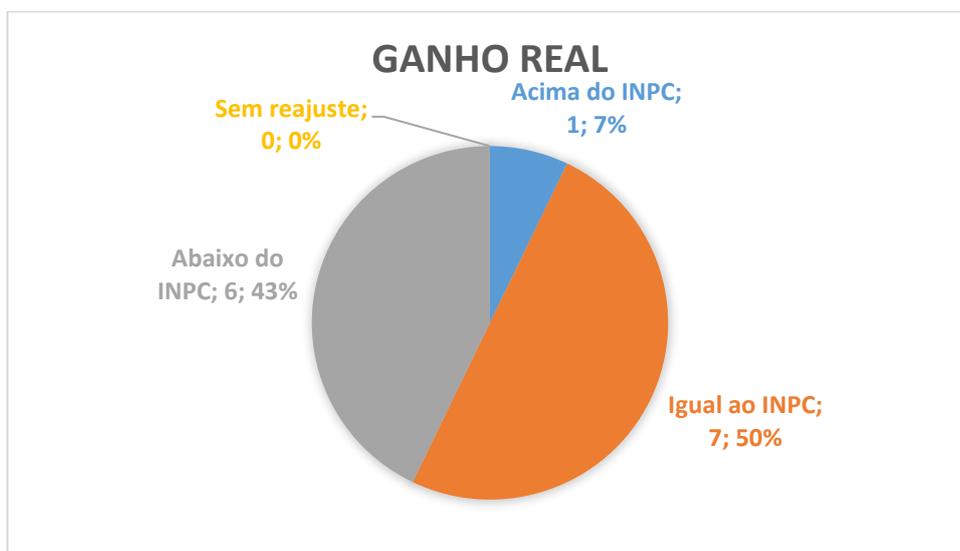
Identificou-se a média de 2 meses entre a data base e a assinatura dos instrumentos normativos. Importante ressaltar que, das negociações concluídas, não há nenhuma com data-base em fevereiro ou abril.

Quando se analisa por região, verifica-se que, das 14 negociações concluídas, 7 foram de entidades sediadas na região Sul, 5 na região Nordeste, uma na região Norte e uma na região Centro Oeste.



REAJUSTES SALARIAIS

Das 14 (catorze) negociações concluídas, sete (50% do total de negociações) trazem reajustes iguais à inflação medida pela variação do INPC/IBGE. Seis (43%) foram abaixo da inflação. Em uma (7%) verificou-se aumento real (acima da inflação).



A média do percentual de ganhos reais, considerando inclusive os casos em que não foi concedido reajuste (ou seja, nesses casos considerando perda salarial), foi negativa, de -0,08%.

Em dois casos verificou-se a divisão da aplicação dos índices: um pela aplicação de parte em janeiro e parte em julho. Em outro, parte em fevereiro e parte em maio.

PISOS SALARIAIS

Das negociações analisadas, todas trouxeram a fixação dos pisos salariais considerando um reajuste no percentual equivalente ao do determinado para os salários, normalmente com pequenos ajustes em função de arredondamento do valor/hora.

Em dois casos verificou-se a fixação de pisos em dois momentos de vigência da Convenção Coletiva: um pela aplicação de parte em janeiro e parte em julho. Em outro, parte em fevereiro e parte em maio.

A tabela a seguir demonstra os maiores e menores pisos salariais, considerando as funções de servente (ajudante de obras, ou auxiliar de produção), meio oficial, e oficial.

Piso	Maior	Menor
Servente	1.411,51	1.106,94
Meio Oficial	1.554,49	1.910,65
Oficial	1.106,94	1.614,72

Valores em reais (R\$)

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as 14 negociações:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	6 (43%)	8 (57%)
Plano de saúde ou odontológico	2 (14%)	12 (86%)
Seguro de vida	4 (29%)	10 (71%)
PLR	0	14 (100%)
Estabilidade aposentadoria	4 (29%)	10 (71%)

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.

Quanto ao seguro de vida, a maioria das coberturas previstas prevê uma indenização por eventual invalidez ou morte do empregado, durante o trabalho. Quando não há previsão da obrigatoriedade do seguro, os instrumentos normativos determinam de que a indenização seja

paga diretamente pelo empregador ao empregado ou à sua família, 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 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

OUTROS BENEFÍCIOS

Nas negociações analisadas, foi encontrado instrumento normativo que traz a disposição de que as empresas devem pagar a antecipação do 13º salário (50% do valor) juntamente com as férias.

Foi também identificada a obrigação de pagamento de benefício chamado de “abono qualificação”, que corresponde a 5% do salário normativo, durante quatro meses ao empregado que esteja em curso profissionalizante

Em uma convenção coletiva, há a previsão do pagamento do adicional noturno no percentual de 40% (quarenta por cento).

Em dois instrumentos foi verificada a obrigação do pagamento de passagem de volta para o empregado de outra localidade que tenha sido dispensado.

Também se verificou cláusula que prevê o pagamento de férias proporcionais ao empregado que pedir demissão, desde que conte com mais de um mês de serviço. Em outra, há a determinação de que as férias somente podem ser concedidas em dois períodos.

Um dos instrumentos analisados proíbe a transferência de empregados para outras cidades, exceto algumas listadas, que são limítrofes à da abrangência territorial da convenção coletiva.

Foi encontrada a previsão do pagamento de adicionais por tempo de serviço, normalmente após o quinto ano do trabalhador na empresa (quinqüênio).

- **Horas extras**

Dos instrumentos normativos analisados, 13 trazem a previsão do pagamento de horas extras ao percentual de 50% ou não mencionam percentual algum. Um prevê a aplicação do percentual de 80% (oitenta por cento).

Em uma das convenções coletivas analisadas, há previsão do pagamento de horas extras de forma progressiva, sendo que as duas primeiras horas terão remuneração adicional de 50%, e a partir da terceira hora no dia a remuneração será de 100%.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Uma importante, que está 13 das 14, é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado em serviço.

Ainda, 4 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.

Alguns 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.

Um dos instrumentos analisados implementa o chamado “Programa de Prevenção de Acidentes Elétricos”, que traz regras para a elaboração de projetos para instalações elétricas provisórias.

Também foi identificada a regra de que a empresa que atua na área de abrangência da convenção coletiva é obrigada a elaborar o PCMAT independentemente do número de trabalhadores.

Uma convenção coletiva traz a disposição que deixa claro que é proibido o içamento de ferragens, vergalhões, perfis, tubos ou outros materiais presos ao fundo da cabine do elevador da obra.

Finalmente, foi identificada em uma convenção coletiva, como cláusula de saúde do trabalhador, a obrigatoriedade de fornecimento diário de leite aos empregados que trabalhem com colas, tintas, vernizes e seladores.

RELAÇÕES SINDICAIS

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das convenções coletivas analisadas, todas possuem cláusulas que disciplinam o pagamento de contribuições ao sindicato profissional, com a previsão do direito de oposição, que deve ser feito diretamente perante a entidade laboral ou de autorização prévia pelo empregado.

- Homologação de rescisões

Em duas convenções há a previsão de obrigatoriedade de assistência sindical nas rescisões. Em duas há a regra de que o a rescisão do empregado analfabeto ou o menor de 18 anos necessariamente será objeto de homologação sindical.

- Previsão da constituição de Comissão de Conciliação Prévia

Nenhuma das convenções coletivas analisadas trazem cláusula que preveja a organização e o funcionamento de comissões paritárias de conciliação prévia (CCP).

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

Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

Gilmara Dezan

Tax Services Consultoria e Auditoria

Assessoria responsável pelos dados

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula