

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT  
COMISSÃO DE  
POLÍTICA DE  
RELAÇÕES  
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 3 – Número 017 – JANEIRO DE 2022

## APRESENTAÇÃO

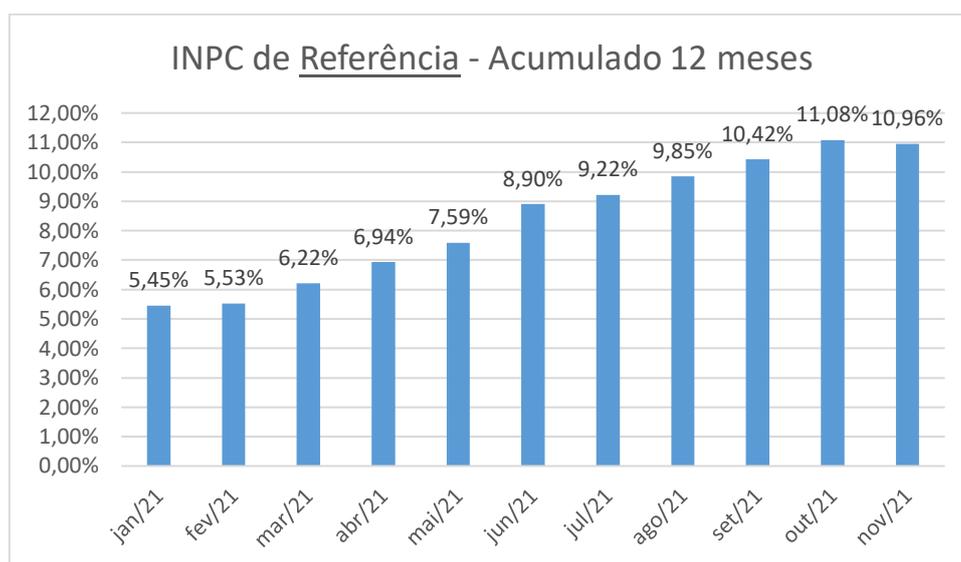
A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta mais uma edição do **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações referentes as **datas bases de janeiro a dezembro de 2021**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados **até 31 de dezembro de 2021**.

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 do Ministério do Trabalho e Previdência 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 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.

## CONVENÇÕES COLETIVAS ABRANGIDAS

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às datas base de **janeiro a dezembro 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.

## DADOS GERAIS SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ASSINADOS

<b>Total de novos instrumentos</b>	<b>2</b>
<b>Total em 2021</b>	<b>96</b>

### Reajuste

<b>Maior percentual de reajuste</b>	<b>10,38%</b>
<b>Menor percentual de reajuste</b>	<b>2,00%</b>
<b>Maior ganho real</b>	<b>3,92%</b>
<b>Menor ganho real</b>	<b>-5,20%</b>

## Categoria dos instrumentos assinados

<b>Categoria</b>	<b>Nº</b>
Construção	60
Construção/Infraestrutura	2
Construção/Montagens Industriais	18
Construção/Infraestrutura/Montagem	9
Montagem	2
Infraestrutura	5

## Tipo de instrumento

<b>Tipo</b>	<b>Nº</b>
Convenção Coletiva	94
Aditivo a Convenção Coletiva	2

## Vigência

<b>Vigência</b>	<b>Nº</b>
Um ano	85
Dois anos	11

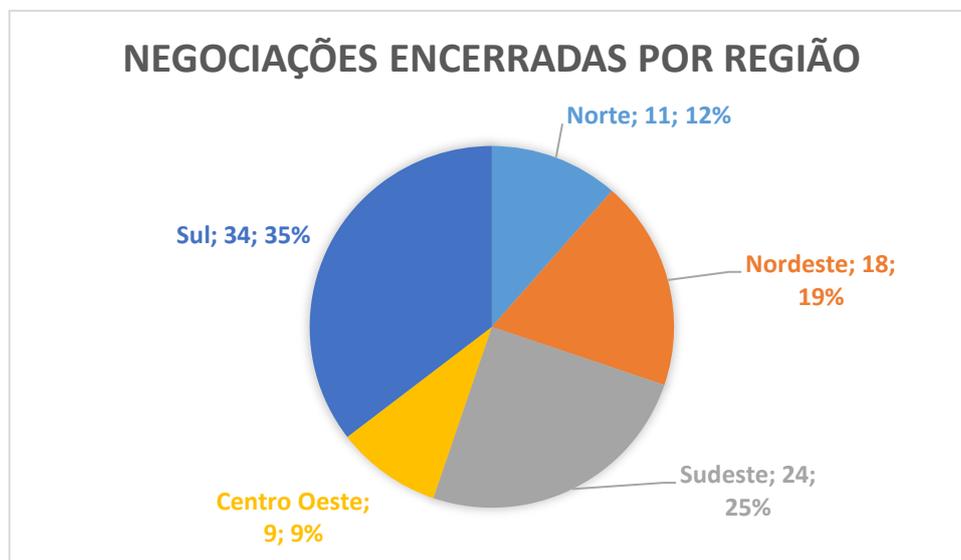
## Tempo de negociação (entre a mês de data base e o de assinatura)

<b>Tempo</b>	<b>Meses</b>
Mais longo	10
Mais curto	0
Média	2

A média de tempo entre a data base e a assinatura dos instrumentos normativos, manteve-se em relação ao número constante do relatório anterior: **dois meses**. 44 negociações (46%) encerraram em dois meses após a data base.

Uma das negociações consideradas como concluídas, da região sul, na verdade trata-se de Convenção Coletiva com validade de 2 anos (2020-2022) em que já existia previsão de reajuste em maio/2021, pela variação do INPC acrescido de 1%.

Quando se analisa por região, verifica-se que, das 96 negociações concluídas em 2021, 34 foram de entidades sediadas na região Sul, 18 na região Nordeste, 11 na região Norte, 9 na região Centro Oeste e 24 na região Sudeste.



## REAJUSTES SALARIAIS

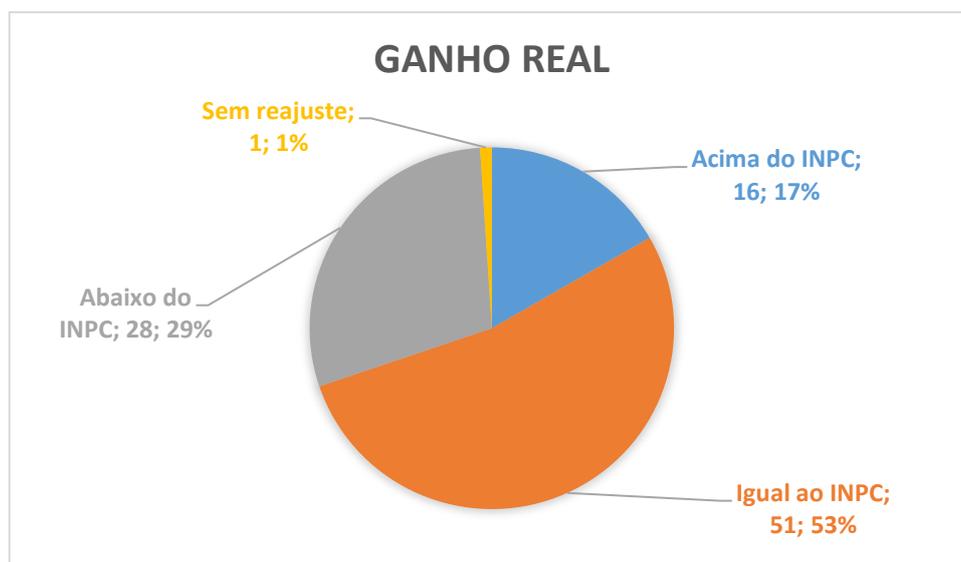
Das negociações concluídas em 2021, 51 (**53% do total de negociações**) trazem reajustes iguais à inflação medida pela variação do INPC/IBGE.

Essa tendência é justificada pelo fato de que em algumas negociações do período 2020/2021, no auge das incertezas geradas pela pandemia do coronavírus, não houve aumento salarial ou foram aplicados índices inferiores à inflação. Já em 2021, a maioria das negociações levaram à aplicação do INPC cheio ou mesmo índices superiores, com ganhos reais (16 negociações, 17%). As negociações com a aplicação do INPC e de índices maiores correspondem a **70% do total**.

**A partir do segundo semestre, observa-se a tendência de diminuição da concessão do INPC cheio ou de percentuais que consideram ganho real.** De julho a dezembro de 2021 foram encerradas 37 negociações, sendo que 13 delas (35%) trouxeram reajustes abaixo da variação acumulada do INPC. Somente 5 (13%) consideraram ganho real. Quatro em julho e uma em

agosto, quando a percepção de atividade acelerada do setor ainda era dominante. A partir de então, nenhuma negociação foi encerrada com a concessão de reajustes com ganho real.

Uma convenção coletiva foi celebrada, em 2021, pelo período 2020-2022, porém sem previsão de reajuste de salários em 2021 (reajuste 0). Não obstante, nesse instrumento há a fixação de pisos em valores ajustados em relação à última assinada, com vigência a partir de janeiro de 2022.



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 **-0,26%**.

Em 2021 observou-se a tendência pela divisão da aplicação dos índices, normalmente em duas parcelas, uma na data base e outra em período posterior. Na maioria dos casos, a previsão da segunda parcela é em 6 meses após a data base.

Em uma convenção coletiva com data base em maio de 2021, observou-se a aplicação de percentuais alternativos de reajuste salarial. A empresa pode optar pela aplicação do percentual de 7,6% sobre os salários de maio de 2021, ou o percentual de 8%, mas nesse caso em duas parcelas iguais de 4%, sendo uma para pagamento em junho e outra em outubro.

Em uma negociação encerrada em agosto, mesmo tendo a data base em fevereiro, convencionou-se que os reajustes seriam aplicados a partir de 1º de agosto.

Em uma convenção coletiva, foi negociada a aplicação de dois reajustes durante a vigência do instrumento, sendo um índice quando da data base (em julho), e outro, correspondente à variação do INPC/IBGE entre julho de 2020 e julho de 2021, em 1º de janeiro de 2022.

Em duas convenções coletivas, de sindicatos diferentes, também foi verificada prática da concessão de abono salarial, quando o percentual de reajuste tenha sido abaixo da variação da inflação.

Há Convenções Coletivas com prazo de dois anos em que já consta a previsão de que o valor dos salários e pisos será reajustado após 12 meses de vigência, normalmente pela variação do INPC/IBGE. Em um caso, a previsão é de que o reajuste será aplicado em maio de 2022, pela variação do INPC, sobre os salários com valores até o limite do teto de benefícios da Previdência Social vigente na época.

Também foram identificadas convenções coletivas em que foram fixados tetos para aplicação do percentual de reajuste, com a limitação deste. Por exemplo, em setembro foi firmada convenção que limitou o reajuste em percentual para os salários de até R\$4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais). Acima desse montante, foi determinado o reajuste em valor fixo de R\$341,55. Em outra convenção, verificou-se que o reajuste foi aplicado aos salários de até R\$7.000,00 (sete mil reais), determinando-se a livre negociação de reajuste em valores acima.

## PISOS SALARIAIS

---

Das negociações analisadas, a imensa maioria trouxe 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 uma, da região Sul, o ajuste

dos pisos foi bem superior ao do salário. Nesse caso, justifica-se pelo fato de que na Convenção do período 2020/2021 não houve reajuste nos pisos salariais.

Outra, da região sudeste, a convenção tem vigência de dois anos (2020/2022), mas não há previsão de reajuste de salários nem de pisos em 2021. Somente há previsão para ajuste de pisos em janeiro de 2022.

Nas convenções coletivas em que houve o parcelamento da aplicação do percentual de reajuste, verificou-se a tendência de fixação de pisos em dois momentos de vigência da Convenção Coletiva, seguindo as mesmas datas do parcelamento dos salários.

Em algumas convenções coletivas, há a fixação de pisos por um período determinado, que após transcorrido (normalmente seis meses após a contratação), passa a valor maior.

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	1.771,67	1.100,00
Meio Oficial	1.736,11	1.151,57
Oficial	2.358,00	1.245,30

Valores em reais (R\$)

## PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as negociações em 2021:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	81	15
Plano de saúde ou odontológico	14	82

Seguro de vida	64	32
PLR	16	80
Estabilidade aposentadoria	46	50

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.

Alguns instrumentos não trazem regras ou a obrigação do pagamento de participação nos resultados, porém trazem a previsão de que o sindicato laboral e as empresas abrangidas pela Convenção Coletiva devem, no prazo de vigência, discutir a implementação de um programa específico.

## 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. Em duas outras há a autorização para que o vale transporte seja substituído por ticket combustível ou dinheiro.

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.

Dois dos instrumentos analisados proíbem a transferência de empregados para outras cidades, exceto algumas listadas, que são limítrofes às da abrangência territorial da convenção coletiva.

Uma das convenções coletivas analisadas traz a previsão de que “quando o pedido de demissão for feito pelo empregado, os empregadores são obrigados a utilizar impressos na cor ‘rosa’. É proibida a utilização de qualquer impresso nesta cor por ocasião da admissão do empregado.”

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

Em uma convenção coletiva consta cláusula determinando expressamente que, para os fins da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, é aplicável o disposto nas Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046, de 27 de abril de 2021, enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. A lei nº 14.151/2021 é a que determina que a gestante deverá ser afastada do local trabalho durante a pandemia de COVID-19.

Há também, em algumas convenções coletivas, a previsão de pagamento de abonos salariais com fundamento na pandemia de COVID-19 (em alguns casos chamando de “abono COVID”).

Três convenções coletivas trazem cláusulas disciplinando o teletrabalho, ou o trabalho em *home office*, com critérios para o fornecimento de equipamentos, reembolsos, e saúde e segurança do trabalho.

Em algumas convenções coletivas, há cláusula autorizando a empresa a efetuar a troca do dia de feriados, conforme, inciso XI do art. 611-A, da CLT, quando caírem em dia de terça-feira ou de quinta-feira. Os instrumentos já determinam que, se for feita, a troca será para um dia de segunda-feira ou sexta-feira da semana, no mesmo mês.

Foi identificada a disposição de que haverá a redução do desconto do valor da participação do empregado no vale transporte pela metade (3%) caso ele não tenha faltas injustificadas no mês anterior ao da concessão do vale.

Foi identificada disposição que proíbe o uso de fogões à lenha nas obras, para o preparo de refeições.

Em uma convenção coletiva há cláusula que veda o porte de arma no local de trabalho por titulares de empresas, encarregados, prepostos do empregador, bem como pelos empregados e dirigentes sindicais, salvo pelos que estejam legalmente autorizados e no exercício da função de vigilância de empresas de segurança.

Há convenção coletiva com cláusula que traz a obrigação dos empregadores em disponibilizar, nos canteiros de obras, local próprio e com instalações que permitam a guarda, a mobilidade e a segurança das bicicletas dos seus empregados.

Foi identificado instrumento que traz a disposição de que o empregador é obrigado a fornecer assistência jurídica para o empregado que porventura venha a responder a inquérito ou ação judicial, em virtude de atos praticados em defesa do patrimônio da empresa.

Um instrumento prevê que o empregador deve adiantar ao empregado o valor correspondente a 45 dias de salário em caso de afastamento por acidente do trabalho.

Uma CCT prevê que empresas com mais de 50 empregados devem dar um jogo de uniforme - camisa e bermuda - para os times formados por empregados.

Um instrumento, firmado para a categoria de montagens industriais, em diversos pontos vincula a concessão dos benefícios aos empregados às previsões constantes do contrato de prestação de serviços firmado pela empresa ou por exigências feitas pelos contratantes.

- **Horas extras**

% horas extras	Nº
50%	66
60%	23
70%	3
80%	2
100%	2

Em algumas convenções coletivas analisadas, há previsão do pagamento de horas extras de forma progressiva, por exemplo: em uma, 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 em 54, 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.

Ainda, 48 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.

Foi identificada cláusula em CCT que proíbe o transporte de empregados em caminhões, exceto para o transporte de operários das equipes móveis de produção e de manutenção, observada a legislação pertinente.

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.

Há instrumento com cláusula que diz que, em trabalhos externos expostos ao sol, os empregadores deverão fornecer vestimentas que protejam a pele dos empregados dos raios solares.

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.

Em uma convenção coletiva consta cláusula de compromisso entre sindicatos empresarial e laboral para que, até 30.04.2022, contratem peritos para realização de laudos de insalubridade de atividades determinadas do setor, com vistas a determinar o enquadramento do grau de insalubridade, nos termos do inciso XII do artigo 611-A, da CLT, instituído pela Lei 13.467/2017. Comprometem-se, também, após a conclusão dos estudos, a fixar o enquadramento do grau de insalubridade por meio de termo aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho.

Uma Convenção Coletiva traz a regra de que a concessão do “habite-se” será o marco para considerar o encerramento das atividades da obra, como estabelecimento, para fins do funcionamento da CIPA.

Em algumas Convenções Coletivas, há regra de estabilidade para os empregados que retornam ao trabalho após afastamento com recebimento de auxílio doença comum.

Há instrumento normativo fixando o piso do servente como base para cálculo do adicional de insalubridade.

Uma Convenção Coletiva traz cláusula proibindo a venda e consumo de bebidas alcoólicas no local de trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS

---

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das convenções coletivas analisadas, 4 não possuem cláusula que disciplina o pagamento de contribuições ao sindicato profissional.

Das que possuem, 15 preveem autorização prévia do trabalhador. 6 trazem disposição de que autorização foi concedida em assembleia e, por isso, não tratam de direito de oposição. 3 trazem a previsão do desconto de contribuição ao sindicato laboral, mas não a previsão do direito de

oposição. Uma, em aparente contradição, prevê tanto a autorização prévia como o direito de oposição. As demais trazem o direito de oposição, que deve ser feito diretamente perante a entidade laboral, normalmente em 10 dias após a assinatura ou a homologação da Convenção Coletiva perante o Ministério do Trabalho e Previdência.

- Homologação de rescisões

Em 28 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

Trinta e uma das convenções coletivas analisadas trazem cláusula que prevê a organização e o funcionamento de comissões paritárias de conciliação prévia (CCP). Algumas delas são responsáveis pelos serviços de homologação de rescisões e da emissão de termos de quitação do contrato de trabalho.

## 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*