

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 3 – Número 026 – OUTUBRO 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 às **datas-bases de janeiro a outubro de 2022**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até **15 de outubro de 2022**.

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.

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.

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 DE 2022

Seção 2 – COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2022

99

Instrumentos coletivos
analisados

7,19%

INPC acumulado em 12
meses até setembro/2022

2,00%

Menor percentual de
reajuste

13,00%

Maior percentual de
reajuste

-9,31%

Menor ganho real

0,76%

Maior ganho real

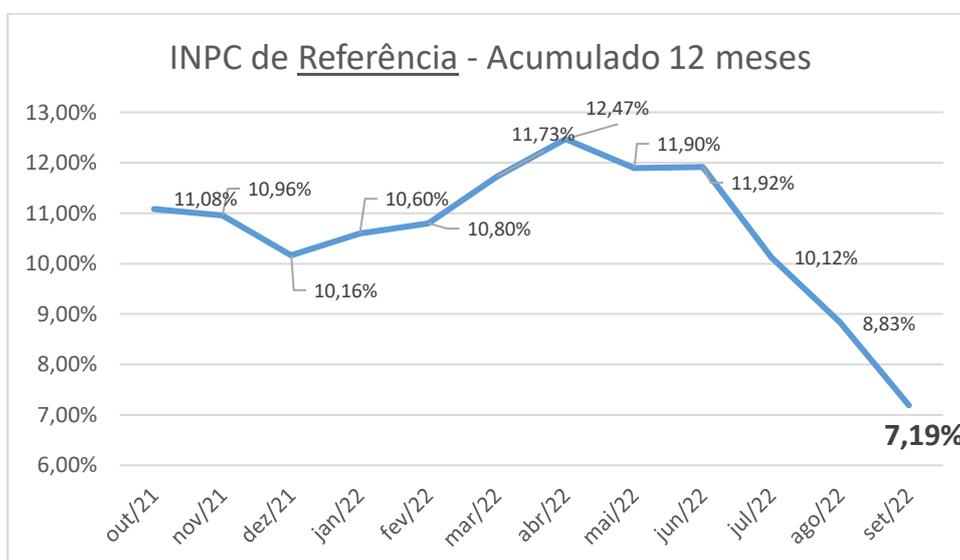
Pisos salariais

Piso	Maior	Menor
Servente	1.881,00	1.230,96
Meio Oficial	1.937,60	1.249,80
Oficial	2.631,20	1.394,74

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

Convenções Coletivas Abrangidas

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às datas-bases de janeiro a setembro de 2022, sendo os índices do INPC acumulado 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.

No quadro a seguir é demonstrado o percentual da variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE.

INPC - Variação acumulada em 12 meses (%)
Brasil e Região Metropolitana
Setembro de 2022

BRASIL	7,19%
Salvador (BA)	9,63%
São Paulo (SP)	8,45%
Rio de Janeiro (RJ)	8,17%
Aracaju (SE)	8,14%
São Luís (MA)	7,57%
Recife (PE)	7,20%
Fortaleza (CE)	7,07%
Campo Grande (MS)	7,03%
Goiânia (GO)	6,84%
Rio Branco (AC)	6,39%
Grande Vitória (ES)	6,36%
Curitiba (PR)	6,26%
Brasília (DF)	5,76%
Belém (PA)	5,70%
Belo Horizonte (MG)	5,57%
Porto Alegre (RS)	4,25%

Fonte: IBGE

Dados gerais sobre os instrumentos normativos analisados

Total de novos instrumentos	4
Total em 2022	99

Reajuste

Maior percentual de reajuste	13,00%
Menor percentual de reajuste	2,00%
Maior ganho real	0,76%
Menor ganho real	-9,31%

Categoria dos instrumentos assinados

Categoria	Nº
Construção	66
Construção/Infraestrutura/Montagem	6
Construção/Montagem	17
Construção/Infraestrutura	1
Infraestrutura	6
Montagem	3

Tipo de instrumento

Tipo	Nº
Convenção Coletiva	91
Aditivo a Convenção Coletiva	8

Vigência

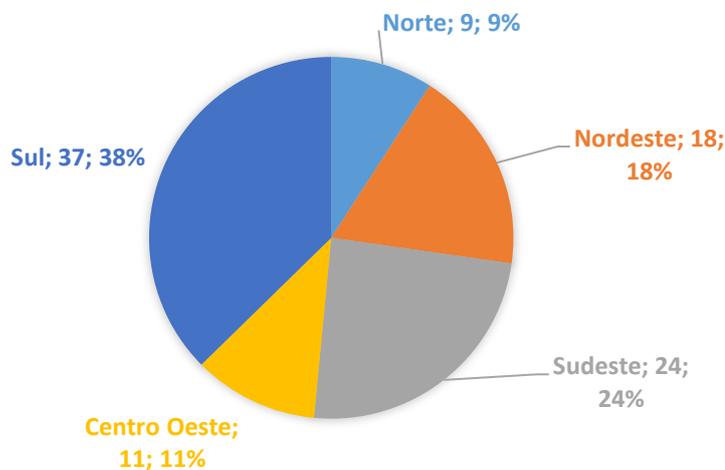
Vigência	Nº
Um ano	93
Dois anos	6

Tempo de negociação (entre a mês de data-base e o de assinatura ou registro no Sistema Mediador)

Tempo	Meses
Mais longo	7
Mais curto	0
Média	1

Quando se analisa por região, verifica-se que, das negociações analisadas em 2022, 37 foram de entidades sediadas na região Sul, 24 do Sudeste, 18 do Nordeste, 11 na região Centro Oeste e 9 na região Norte.

NEGOCIAÇÕES ENCERRADAS POR REGIÃO



Há casos em que a negociação está em curso, e os sindicatos envolvidos decidiram voluntariamente prorrogar a vigência da convenção coletiva vencida até que a negociação para o novo período seja concluída.

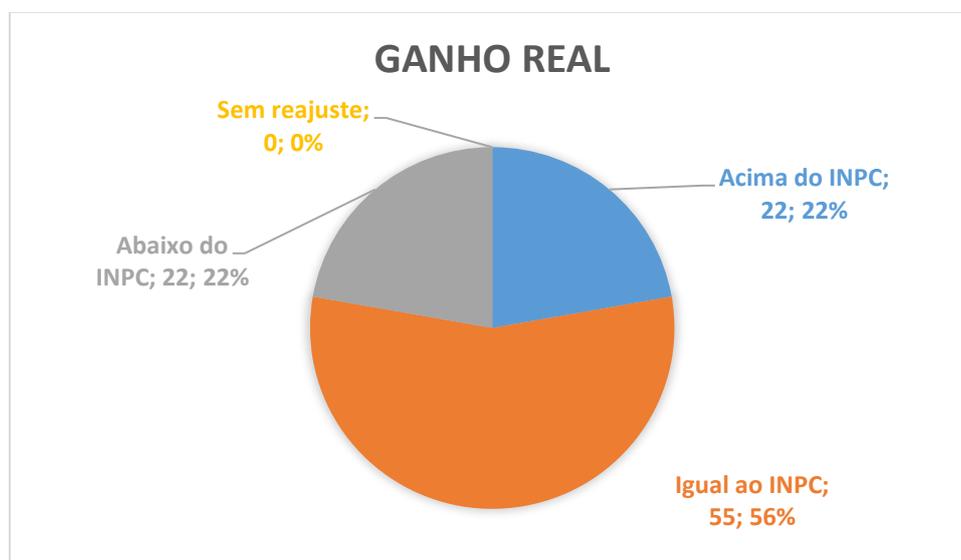
Reajustes salariais

Das negociações analisadas em 2022, 55 trazem reajuste igual à inflação medida pela variação do INPC/IBGE. Vinte e duas trouxeram índices inferiores ao INPC acumulado e 22 consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Não há convenção coletiva que não traga previsão de reajuste salarial.

Nos primeiros meses do ano, observa-se a tendência de parcelamento da aplicação dos índices em datas distintas durante a vigência da convenção coletiva, justificada pelo elevado percentual da inflação (INPC). Doze negociações concluíram pela divisão da aplicação dos índices, em duas ou em três vezes.

No segundo semestre verifica-se que a tendência de divisão dos índices diminuiu. Com a baixa dos percentuais de inflação, as negociações têm concluído pela aplicação do reajuste quando da data-base, sem parcelamento.

Importante destacar que, nos casos em que as negociações foram por índices acima da variação do INPC (ganho real), nota-se a tendência de que se trata de um arredondamento para o número inteiro imediatamente superior.



Pisos salariais

Das negociações analisadas, normalmente a fixação dos pisos salariais foi definida considerando um reajuste no percentual equivalente ao do determinado para os salários, com pequenos ajustes em função de arredondamento do valor/hora. Três casos específicos, um da Região Sudeste, um da Sul e um da Norte, os pisos foram fixados considerando reajuste bem superior a definido para os salários.

Nos casos em que houve parcelamento do reajuste, a fixação de pisos também considera momentos distintos de vigência da Convenção Coletiva, seguindo as mesmas datas do parcelamento do reajuste dos salários.

Em algumas convenções coletivas, há a fixação de pisos por um período determinado a partir da contratação do empregado, que após transcorrido (seis meses após), passa a valor maior. Em outras cinco, foi identificada diferença de pisos salariais para o empregado em contrato de experiência e após.

Foi identificada também a fixação de piso salarial diferenciado para o profissional com mais de 5 anos de empresa (5% sobre o piso original), ou com mais de 90 (noventa) dias de contrato de trabalho.

Um aditivo foi firmado somente para o ajuste do valor de pisos salariais na convenção coletiva 2021/2023.

Em alguns casos, a convenção coletiva 2021/2023 já previa a aplicação do reajuste nos salários e nos pisos em 2022 considerando a variação do INPC.

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	1.881,00	1.230,96
Meio Oficial	1.937,60	1.249,80
Oficial	2.631,20	1.394,74

Valores em reais (R\$)

Principais benefícios

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as negociações em 2022:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	87	12
Plano de saúde ou odontológico	14	85
Seguro de vida	63	36
PLR	14	85
Estabilidade pré-aposentadoria	56	43

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 alguns casos, instrumentos trazem a disposição de que o fornecimento de alimentação, especialmente quando há mais de um tipo (p. ex.: a convenção prevê refeição na obra e ticket alimentação), seja condicionado a situações como assiduidade integral do trabalhador.

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.

- **Horas extras**

% horas extras	Nº
50%	63
60%	23
70%	7
75%	1
80%	1
100%	4

Outros benefícios

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo por semestre, limitado o número de beneficiários. Uma convenção traz o benefício do auxílio material para o empregado estudante.

Há convenção coletiva que prevê o pagamento de adicional de qualificação, que é um percentual sobre o salário normativo do empregado que demonstrar ter concluído curso de qualificação profissional, ministrado por instituições como o SENAI.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de quinquênio (5% sobre o salário a cada cinco anos contínuos) e de anuênios (valores fixos por ano de trabalho).

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário), também pelo trabalho em andaimes suspensos externos (20% sobre o salário base) e fixos em áreas externas (15% sobre o salário base). Outra traz o que chama de adicional de trabalho em equipamentos especiais (20% do salário para quem trabalha em “balancinhos” ou operando guinchos, guias, betoneiras e elevadores de serviço).

Existem convenções coletivas que trazem a previsão do pagamento de taxa de depreciação de ferramentas, em valor fixo para empregados que usam as suas próprias no trabalho.

Uma convenção coletiva traz a previsão do pagamento de adicional de 30% no salário para o trabalhador que exerce as suas funções em área de mineradoras.

Uma convenção coletiva fixa o período de estabilidade da gestante em 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade.

Há casos em que consta a previsão de complementação de auxílio acidente, inclusive no caso da gratificação natalina. Outras preveem o adiantamento de valor ao trabalhador afastado por acidente, enquanto o requerimento do benefício tramita junto ao INSS.

Algumas convenções coletivas trazem a previsão de que a empresa tem que fornecer jogo de uniforme de futebol a seus empregados.

Existem instrumentos que preveem a possibilidade do pagamento do valor do vale transporte em dinheiro.

Outras disposições

Há instrumento que traz cláusula que autoriza a redução do intervalo intrajornada (almoço), em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

Uma Convenção Coletiva traz a regra de que o empregado que receber alta médica de benefícios previdenciários deverá apresentar-se à empresa empregadora para retorno ao trabalho, no primeiro dia útil após a mencionada alta, sob pena de incorrer em faltas injustificadas ou caracterizar-se a justa causa para rescisão de seu contrato de trabalho. A regra aplica-se inclusive na hipótese de ter o empregado ingressado com recurso administrativo ou medida judicial contra a alta médica.

Segurança e saúde no trabalho

Todos os 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.

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.

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.

Foram firmadas convenções coletivas que disciplinam a apresentação de atestados médicos que justifiquem afastamentos, discriminando prazos para essa apresentação, bem como a possibilidade da empresa encaminhar o empregado para um médico de sua indicação, para verificação.

Há Convenção Coletiva que traz cláusula proibindo o consumo de bebidas alcoólicas no local de trabalho, além de restringir os locais onde o trabalhador pode fumar.

Relações sindicais

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das convenções coletivas analisadas, quatro não trazem cláusula que disciplinam o pagamento de contribuições ao sindicato profissional. Das demais, que fixam algum tipo de contribuição, 19 preveem autorização prévia do trabalhador. Uma traz a previsão do desconto de contribuição ao sindicato laboral, mas não prevê 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

Vinte e seis das convenções analisadas trazem a previsão de obrigatoriedade de assistência sindical nas rescisões. Em cinco 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

Vinte e nove 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.

PANORAMA CONVENÇÕES

Nessa seção, constarão textos sobre doutrina, comentários sobre decisões judiciais e notícias legislativas, além de conceitos relativos às negociações coletivas. Nesse mês trataremos alguns conceitos importantes.

QUANDO NEGOCIAR

- De quem é a iniciativa da negociação

De qualquer das partes envolvidas: sindicatos laborais, sindicatos patronais ou empresas. O que é mais comum é que a iniciativa de requerer a negociação é do sindicato dos trabalhadores, por meio da entrega da pauta de reivindicações. Não obstante, os sindicatos patronais ou as empresas também podem procurar o sindicato laboral sempre que quiserem negociar itens específicos da relação de trabalho.

- Quando começa a negociação?

Em regra, as negociações se iniciam formalmente no momento do recebimento da pauta de reivindicações pelo sindicato ou pela empresa. Não obstante, em muitas localidades os representantes de trabalhadores e empregadores mantêm agendas permanentes de negociação, ou fixam, no próprio instrumento normativo, regras para a ocorrência de reuniões ao longo da vigência da convenção ou do acordo coletivo.

Uma referência para a data de início das negociações está no parágrafo 3º do artigo 616 da CLT, que diz que “havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.”

Da leitura, pode-se extrair o prazo de 60 (sessenta) dias antes da data-base como razoável para que as negociações ocorram, já que, se instaurado dissídio coletivo, a decisão da justiça terá efeitos no dia seguinte ao do término do instrumento em vigor.

- É possível a recusa?

Os sindicatos e as empresas não podem se recusar a receber a pauta de reivindicações, nem a iniciar tratativas de negociação. Se ocorrer a recusa, as partes serão chamadas, em processo de mediação ou conciliação, por órgãos públicos que atuam como mediadores, como o Ministério do Trabalho e Previdência, o Ministério Público do Trabalho ou a Justiça do Trabalho.

A recusa pode ser caracterizada pela indicação formal, ou seja, por meio de comunicação expressa de que a parte não pretende negociar ou, ainda, por postura recalcitrante, em que não há o atendimento aos convites da outra parte para reuniões ou pela falta às convocações dos mediadores. Alguns tribunais entendem que a recalcitrância é motivo para afastar a discussão sobre o comum acordo para a instauração do dissídio coletivo, como é o caso que se verifica em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), cuja ementa é transcrita abaixo:

Seção Especializada em Dissídios Coletivos DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONOMICA. COMUM ACORDO. AUSENCIA. RECALCITRANCIA. AFASTAMENTO. Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, surgiu um novo pressuposto para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, que é a necessidade de comum acordo entre os interlocutores sociais para instauração da demanda coletiva. O objetivo da norma é incentivar a negociação entre as partes sem a intervenção do Judiciário. Contudo, se o empregador se opõe sistematicamente a negociação e utiliza a medida como forma de impedir a revisão

das normas coletivas, não se pode privilegiar a recalcitrância do empregador em negociar e impedir o acesso ao Judiciário. Em tais casos, não se pode considerar desrespeitada a regra do artigo 114, § 2º, da CRFB/88. (0001503-87.2012.5.01.0000 – SDC – Relator Flavio Ernesto Rodrigues Silva - DOERJ 04-04-2014 - <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/551175>)

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