

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 4 – Número 030 – FEVEREIRO DE 2023

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 à **data-base de fevereiro de 2023**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até **24 de fevereiro de 2023**.

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 Emprego 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

Seção 2 – COMENTÁRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES ANALISADAS

Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2023

7

Instrumentos coletivos
analisados

5,71%

INPC acumulado em 12
meses até jan/2023

6,50%

Menor percentual de
reajuste

7,50%

Maior percentual de
reajuste

0,54%

Menor ganho real

1,48%

Maior ganho real

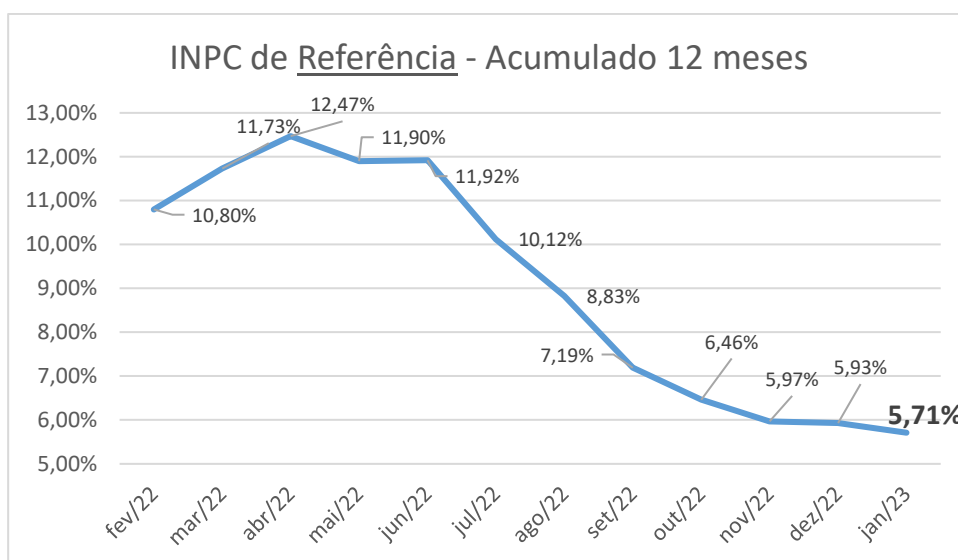
Pisos salariais

Piso	Maior	Menor
Servente	1.676,46	1.422,00
Meio Oficial	1.846,27	1.663,00
Oficial	2.031,00	1.849,00

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

Convenções Coletivas Abrangidas

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes à data-base de fevereiro de 2023, sendo os índices do INPC acumulado nos últimos 12 meses 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, o que permite ao interessado verificar o comportamento da inflação em sua região.

INPC - Variação acumulada em 12 meses (%)
Brasil e Região Metropolitana
Janeiro de 2023

BRASIL	5,71%
Salvador (BA)	7,06%
São Paulo (SP)	6,86%
Rio de Janeiro (RJ)	6,24%
São Luis (MA)	6,18%
Fortaleza (CE)	6,09%
Aracaju (SE)	6,04%
Recife (PE)	5,82%
Brasília (DF)	5,26%
Goiânia (GO)	5,06%
Belém (PA)	5,05%
Campo Grande (MS)	5,05%
Rio Branco (AC)	4,91%
Grande Vitória (ES)	4,77%
Belo Horizonte (MG)	4,67%
Curitiba (PR)	4,03%
Porto Alegre (RS)	3,81%

Fonte: IBGE

Dados gerais sobre os instrumentos normativos analisados

Total de novos instrumentos	4
Total em 2023	7

Reajuste

Maior percentual de reajuste	7,50%
Menor percentual de reajuste	6,50%
Maior ganho real	1,48%
Menor ganho real	0,54%

Categoria dos instrumentos assinados

Categoria	Nº
Construção	7
Construção/Infraestrutura/Montagem	-
Construção/Montagem	-
Construção/Infraestrutura	-
Infraestrutura	-
Montagem	-

Tipo de instrumento

Tipo	Nº
Convenção Coletiva	7
Aditivo a Convenção Coletiva	-

Vigência

Vigência	Nº
Um ano	7
Dois anos	-

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

Tempo	Meses
Mais longo	1
Mais curto	0
Média	0

Quando se analisa por região, verifica-se que, das negociações analisadas em 2023, até o fechamento do presente boletim, todas foram da região sul.

Reajustes salariais

Das negociações analisadas, todas consideraram ganho real (acima da variação do INPC).

Pisos salariais

Das negociações analisadas, em um caso específico, os pisos foram fixados considerando reajuste bem superior a definido para os salários (salários 7,50% e pisos em 12%).

Foram identificadas convenções coletivas que trazem 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).

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	1.676,46	1.422,00
Meio Oficial	1.846,27	1.663,00
Oficial	2.031,00	1.849,00

Valores em reais (R\$)

O valor de cada piso considera o menor que consta da convenção coletiva analisada, independente de subfunção ou de tempo de serviço. Por exemplo, algumas convenções trazem a descrição segmentada de funções como oficial (oficial I, oficial II). Nesse caso, considera-se como menor piso, para fins de análise, o que tem o menor valor.

Principais benefícios

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as negociações em 2023:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	3	4
Plano de saúde ou odontológico	1	6
Seguro de vida	1	6
PLR	0	7
Estabilidade pré-aposentadoria	5	2

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.

A maioria dos instrumentos normativos, quando não têm previsão da contratação de seguro de vida, determinam de que a indenização, no caso de morte, seja paga diretamente pelo empregador à família do empregado, 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.

- **Horas extras**

% horas extras	Nº
50%	6
70%	1

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.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de quinquênio (5% sobre o salário a cada cinco anos contínuos).

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).

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

Uma convenção prevê o pagamento de férias proporcionais ao empregado que pedir demissão, desde que conte com mais de um mês de serviço.

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 disciplina a jornada híbrida para teletrabalho ou *home office*.

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.

Há Convenção Coletiva que traz cláusula proibindo o consumo de bebidas alcoólicas e entorpecentes 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, todas fixam algum tipo de contribuição ao sindicato profissional, sendo que todas 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.

- Homologação de rescisões

Uma das convenções analisadas traz a regra de que a homologação será feita por opção do empregado. Outra traz que a rescisão do contrato de trabalho do vigia obrigatoriamente será homologada no sindicato laboral.

Uma convenção coletiva traz a regra de que é obrigatória a assistência sindical com a homologação de rescisões de menores de 18 (dezoito) anos e de analfabetos.

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.

- A conclusão das negociações em bom termo

A conclusão das negociações das comissões não significa dizer que necessariamente o instrumento será firmado, pois ainda deverá ocorrer a ratificação por parte dos órgãos deliberativos das entidades, conforme definição estatutária ou em assembleia. No caso dos trabalhadores, deverá ser realizada assembleia para aprovação ou não das condições negociadas. Alguns sindicatos empresariais também realizam assembleias de aprovação, especialmente, como já dito, quando as condições negociadas são diferentes dos limites aprovados em assembleia(s) anterior(es).

- Impasse

O impasse é caracterizado quando nenhuma das partes cede em determinado ponto que considera essencial nas negociações e, assim, o instrumento não é firmado. Há a frustração das negociações. Ocorrendo o impasse os negociadores poderão socorrer a atores externos como mediadores, representantes do poder público: Ministério do Trabalho e Previdência; Ministério Público do Trabalho, ou à mediação privada, escolhida pelas partes.

No caso específico da instauração de dissídio coletivo, o Tribunal, independente do comum acordo entre as partes, dentro do procedimento de julgamento, pode convocá-

las para a participação em audiências de conciliação, em que tentará a composição sobre os temas divergentes.

Importante destacar que o momento de impasse não quer dizer necessariamente a recusa à negociação. Se há o impasse, mas há a disposição da parte, que pode ser mensurada pela apresentação de propostas que evoluam em relação às anteriores que foram rejeitadas, há a demonstração que não há recusa ou recalcitrância. Assim, o impasse, por si só, não será considerado motivo para a instauração de dissídio coletivo, mas pode, por exemplo, justificar movimento de greve.

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

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula