

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT  
COMISSÃO DE  
POLÍTICA DE  
RELAÇÕES  
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 4 – Número 031 – MARÇO 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 concluídas no ano de 2023, até a **data-base de março de 2023**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados **até 24 de março 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

**11**

Instrumentos coletivos  
analisados

**5,47%**

INPC acumulado em 12  
meses até fev/2023

**6,50%**

Menor percentual de  
reajuste

**10,00%**

Maior percentual de  
reajuste

**0,54%**

Menor ganho real

**4,06%**

Maior ganho real

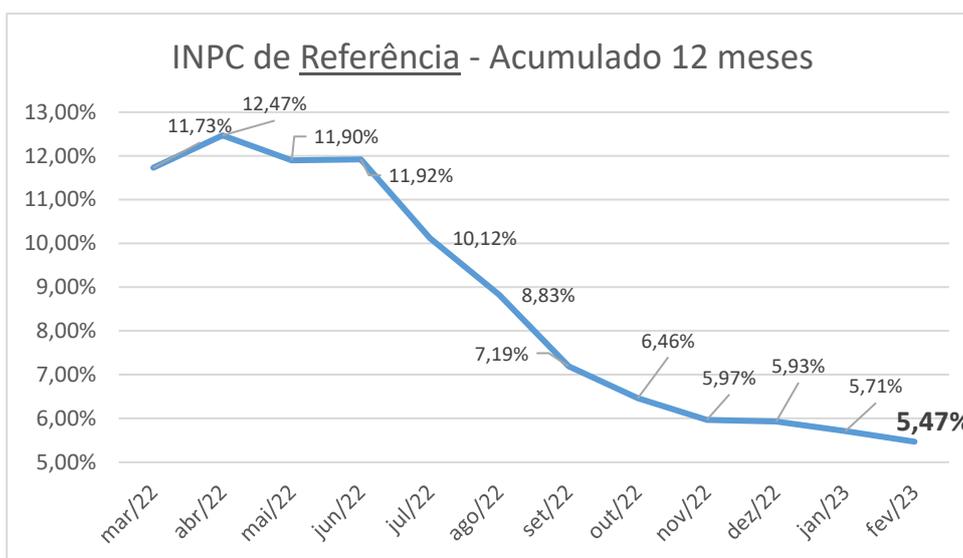
### Pisos salariais

Piso	Menor	Maior
Servente	1.320,00	1.676,46
Meio Oficial	1.343,77	2.131,00
Oficial	1.849,00	2.545,00

## COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

### Convenções Coletivas Abrangidas

Foram analisados os instrumentos porventura firmados em 2023, até a data-base de março 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  
Fevereiro de 2023

<b>BRASIL</b>	<b>5,47%</b>
Salvador (BA)	6,99%
São Paulo (SP)	6,60%
Fortaleza (CE)	6,07%
Recife (PE)	5,70%
Aracaju (SE)	5,56%
São Luis (MA)	5,45%
Rio de Janeiro (RJ)	5,44%
Belém (PA)	5,07%
Grande Vitória (ES)	4,80%
Goiânia (GO)	4,79%
Brasília (DF)	4,62%
Rio Branco (AC)	4,49%
Campo Grande (MS)	4,38%
Belo Horizonte (MG)	4,29%
Porto Alegre (RS)	4,19%
Curitiba (PR)	3,93%

Fonte: IBGE

## Dados gerais sobre os instrumentos normativos analisados

<b>Total de novos instrumentos</b>	<b>4</b>
<b>Total em 2023</b>	<b>11</b>

Reajuste

Menor <b>percentual de reajuste</b>	6,50%
<b>Maior</b> percentual de reajuste	10,00%
Menor <b>ganho real</b>	0,54%
<b>Maior</b> ganho real	4,06%

Categoria dos instrumentos assinados

<b>Categoria</b>	<b>Nº</b>
Construção	11
Construção/Infraestrutura/Montagem	-
Construção/Montagem	-
Construção/Infraestrutura	-
Infraestrutura	-
Montagem	-

Tipo de instrumento

<b>Tipo</b>	<b>Nº</b>
Convenção Coletiva	11
Aditivo a Convenção Coletiva	-

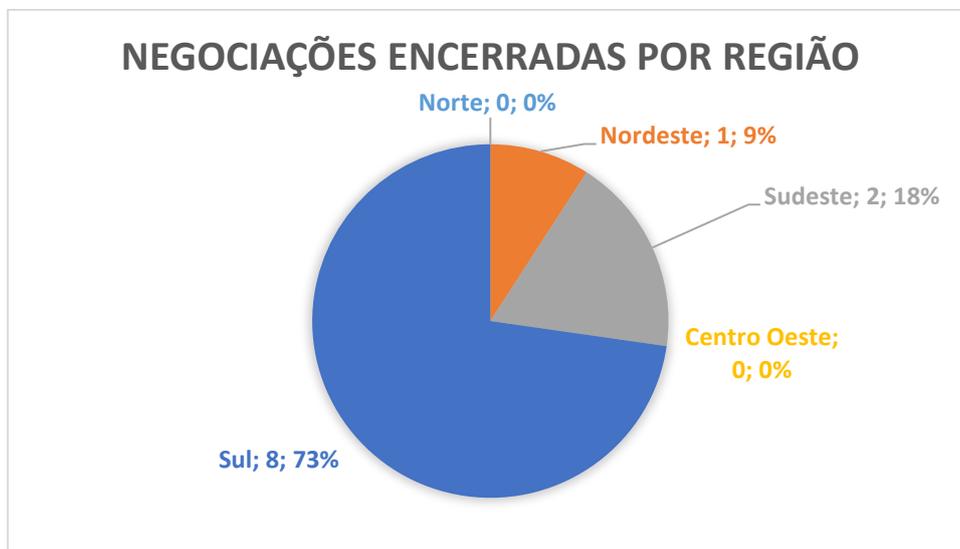
Vigência

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

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

<b>Tempo</b>	<b>Meses</b>
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, oito foram da região sul, duas da sudeste e uma do nordeste.



## Reajustes salariais

---

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

## Pisos salariais

---

Das negociações analisadas, foram verificados alguns casos em que os pisos foram fixados considerando reajuste bem superior a definido para os salários (p. ex. salários 7,50% e pisos em 12% ou salários em 6,50% e pisos em 10,50%).

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	1.320,00
Meio Oficial	2.131,00	1.343,77
Oficial	2.545,00	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	6	5
Plano de saúde ou odontológico	2	9
Seguro de vida	4	7
PLR	0	11
Estabilidade pré-aposentadoria	7	4

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%	8
70%	1
100%	2

## 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.

Há instrumento que prevê o pagamento de valor por depreciação de ferramentas, quando de propriedade do empregado.

## 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.

Foi encontrada cláusula em convenção coletiva que disciplina o afastamento de profissionais gestantes e lactantes do local de trabalho, quando este for insalubre.

Em um instrumento, há cláusula que determina que as empresas deverão providenciar exames periódicos de próstata, para empregados com 45 anos completos ou mais.

Uma traz disposição determinando às empresas instalar campainha de liberação de elevadores em seus canteiros de obras.

## Relações sindicais

---

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das convenções coletivas analisadas, apenas uma não fixa algum tipo de contribuição ao sindicato profissional. Das que fixam, duas preveem a autorização prévia do trabalhador para que o desconto da contribuição ocorra, e 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.

- 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.

- GREVE – Parte 1

A greve é ferramenta que os trabalhadores têm para forçar o atendimento às suas reivindicações. É deflagrada em momento extremo e com a disposição dos trabalhadores em participar, já que a adesão é que definirá o sucesso ou fracasso do movimento. A disciplina e os limites ao direito de greve são estabelecidos na Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve).

Os trabalhadores de qualquer atividade podem deflagrar o movimento grevista. Todavia, a Lei de Greve traz disciplina diferenciada para os casos das atividades essenciais, em que é fundamental a manutenção de atendimento mínimo à população. A lei lista essas atividades que, dentre outras, estão a assistência médica e hospitalar, o transporte coletivo, a captação e tratamento de esgoto e lixo e outras.

Para fins da disciplina da greve, as atividades típicas de construção não são consideradas como essenciais, contudo, podem ser realizadas dentro do contexto das que são listadas. Uma obra de manutenção em um hospital, por exemplo, que deve continuar para garantir o atendimento ao público, poderia ser enquadrada como essencial, por ser indispensável para garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (no caso, a assistência hospitalar).

A autorização para a deflagração ou encerramento da greve será concedida por decisão da assembleia do sindicato laboral e seu início deverá ser precedido de notificação ao sindicato patronal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da paralisação.

A greve suspende o contrato de trabalho, ou seja, não é devida a remuneração pelos dias parados. Não obstante, enquanto perdurar, o empregador não poderá dispensar sem justa causa (estabilidade) ou contratar substitutos para os empregados que aderiram ao movimento. Importante ressaltar que essa estabilidade persiste enquanto o movimento durar. Não há previsão legal para a estabilidade no emprego dos trabalhadores que aderiram à greve, após o seu encerramento. Não há impedimentos, todavia, para que representantes laborais e patronais acordem eventualmente um período em que todos os trabalhadores, ou mesmo somente os que integrem a comissão de negociação, tenham garantidos os seus empregos.

-----

**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*