

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 4 – Número 032 – ABRIL 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 abril de 2023**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados **até 24 de abril 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

16

Instrumentos coletivos
analisados

4,36%

INPC acumulado em 12
meses até mar/2023

5,93%

Menor percentual de
reajuste

10,00%

Maior percentual de
reajuste

0,00%

Menor ganho real

4,06%

Maior ganho real

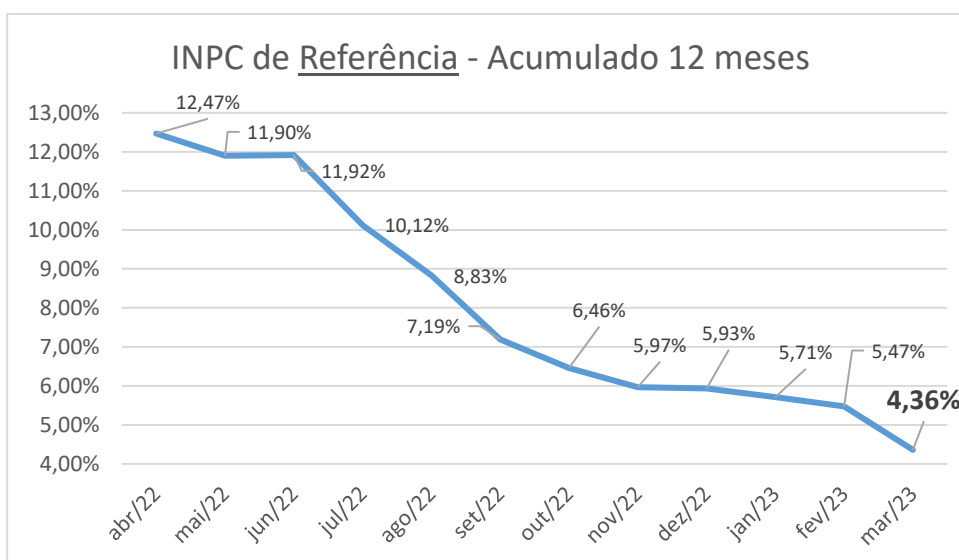
Pisos salariais

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 firmados em 2023, até a data-base de abril 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
Março de 2023

BRASIL	4,36%
Salvador (BA)	5,60%
São Paulo (SP)	5,45%
Fortaleza (CE)	4,73%
Aracaju (SE)	4,73%
Recife (PE)	4,58%
Belém (PA)	4,52%
Brasília (DF)	4,25%
Rio de Janeiro (RJ)	4,19%
São Luis (MA)	4,08%
Grande Vitória (ES)	3,95%
Porto Alegre (RS)	3,84%
Rio Branco (AC)	3,72%
Goiânia (GO)	3,38%
Campo Grande (MS)	3,23%
Belo Horizonte (MG)	3,02%
Curitiba (PR)	2,42%

Fonte: IBGE

Dados gerais sobre os instrumentos normativos analisados

Total de novos instrumentos	5
Total em 2023	16

Reajuste

Menor percentual de reajuste	5,93%
Maior percentual de reajuste	10,00%

Menor ganho real	0,00%
Maior ganho real	4,06%

Categoria dos instrumentos assinados

Categoria	Nº
Construção	16
Construção/Infraestrutura/Montagem	-
Construção/Montagem	-
Construção/Infraestrutura	-
Infraestrutura	-
Montagem	-

Tipo de instrumento

Tipo	Nº
Convenção Coletiva	16
Aditivo a Convenção Coletiva	-

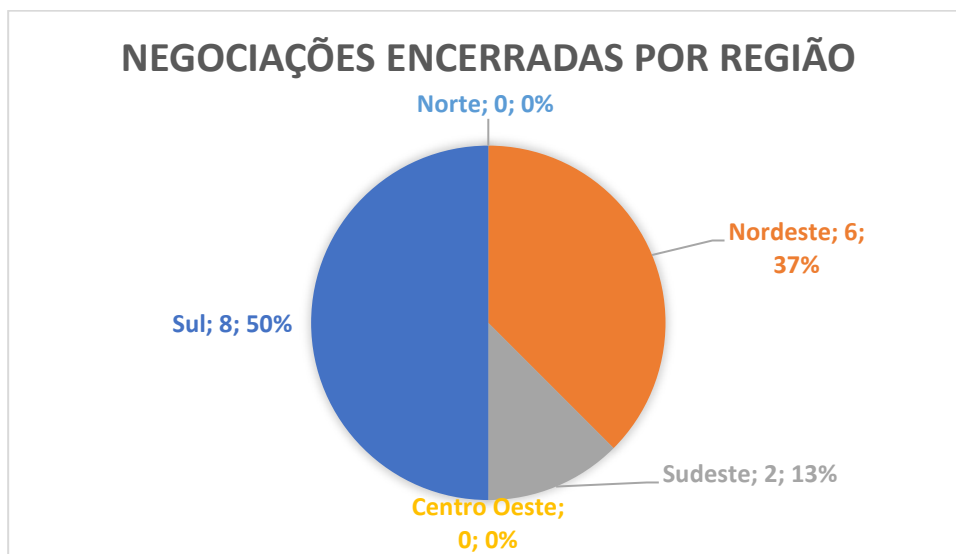
Vigência

Vigência	Nº
Um ano	12
Dois anos	4

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

Tempo	Meses
Mais longo	3
Mais curto	0
Média	2

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 seis do nordeste.



Reajustes salariais

Das negociações analisadas, 11 (69%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Cinco (31%) consideraram a variação do INPC, sem ganho ou perda.



Foram identificadas convenções que já preveem a aplicação de outro índice (parcelamento) durante a vigência do instrumento.

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	11	5
Plano de saúde ou odontológico	5	11
Seguro de vida	8	8
PLR	0	16
Estabilidade pré-aposentadoria	7	9

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%	13
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 campanha 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, sete 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 2

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento (art. 9º da Lei 7.783/89). Veja-se que a lei diz “manterá em atividade”, ou seja, uma vez comprovada a possibilidade de prejuízos a máquinas, bens ou equipamentos em virtude da paralisação, as partes devem disciplinar as atividades necessárias para a manutenção. O sindicato laboral não pode recusar, portanto, o cumprimento dessa regra.

A greve se encerra formalmente ou por decisão da assembleia dos trabalhadores, ou por determinação judicial. A decisão dos trabalhadores se dá pela votação em assembleia convocada para analisar o andamento da greve e eventuais propostas realizadas pela representação patronal. A decisão é tomada por maioria, conforme definido no Estatuto Social da entidade laboral. Uma vez encerrada a greve, e firmada a norma coletiva, se ainda existirem insatisfeitos que continuem com a paralisação, estes poderão ser dispensados, uma vez que não há mais motivos que justifiquem a manutenção do movimento e que garantam a estabilidade prevista na Lei de Greve.

A Lei de Greve prevê duas situações nas quais o movimento poderá ser deflagrado sem que as negociações estejam em curso: quando tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; ou seja motivado pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. Não obstante, existem decisões que dizem que a motivação para a greve é ampla e que pode ocorrer a qualquer momento, desde que tenha ligações com as relações de trabalho, entre empregador e empregado. Portanto, não seria permitida a greve política, que não tenha como razão a efetivação de direitos trabalhistas.

Decisão do TST sobre o tema (sem negrito no original):

DCG - 1000376-17.2018.5.00.0000

Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC/TST)

Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Julgamento: 13/02/2023

Publicação: 24/02/2023

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE DOS PETROLEIROS DE 2018 – CARÁTER POLÍTICO DO MOVIMENTO EM FACE DA MOTIVAÇÃO APRESENTADA – PARALISAÇÃO NO CONTEXTO DA GREVE DOS CAMINHONEIROS – RECONHECIMENTO DA ABUSIVIDADE IN RE IPSA DE GREVE POLÍTICA - DESCUMPRIMENTO DA ORDEM JUDICIAL INIBITÓRIA DA GREVE – APLICAÇÃO DE MULTA – PROCEDÊNCIA DA AÇÃO. 1. A greve, como fenômeno social, constitui o último recurso dos trabalhadores em um conflito coletivo com seus empregadores, para fazer valer suas reivindicações de melhores condições de trabalho e remuneração. A greve está para a negociação coletiva como a guerra está para a diplomacia, na linha da conhecida e sucinta definição do general prussiano Carl Von Clausewitz: "a guerra é a continuação da

política por outros meios" ("Da Guerra", Berlim, 1832). 2. Naquilo que se convencionou chamar de "Escalada Nuclear" durante o período da Guerra Fria entre Estados Unidos e União Soviética, os conflitos localizados em países satélites ou das respectivas zonas de influência eram resolvidos, quando surgidas guerras pontuais, pelo recurso aos armamentos convencionais, desde aqueles mais leves (armas brancas, rifles e metralhadoras), passando para os mais pesados (tanques, aviões e navios), de modo a se evitar o uso de armas atômicas, pelo potencial destrutivo e efeitos radioativos permanentes que deixavam, como se viu em Hiroshima e Nagasaki no final da 2ª Guerra Mundial. 3. Analogamente, no que concerne aos conflitos coletivos de trabalho, a Constituição Federal de 1988, com a Emenda Constitucional 45, de 2004, estabeleceu uma escalada de recursos para a sua composição (CF, art. 114, §§ 1º a 3º), que começa na negociação coletiva, passando pela arbitragem (e institutos similares da mediação e conciliação) e pelo dissídio coletivo (intervenção estatal), para culminar na greve em caso de frustração de todos os meios menos traumáticos. 4. Na greve, ao poder econômico do patrão sobre os salários se opõe o poder sindical sobre o trabalho, sendo o período conflituoso de paralisação de atividades considerado, como regra geral, em caso de não acordo em sentido contrário, como de suspensão do contrato de trabalho (Lei 7.783/89, art. 7º): não há prestação de serviços e não há pagamento de salários. 5. No caso de greve em serviços essenciais, mormente quando prestados em caráter monopolístico, o que se verifica é que, nesse embate de forças, a população acaba sendo refém dos grevistas, pois não tendo como obter tais serviços por fontes alternativas, pode se ver privada de energia, comunicações, transporte,

alimentos, saúde e demais serviços básicos de infraestrutura, que dificultariam a sobrevivência da comunidade. Daí o rigor maior e as condições mais exigentes que a Lei 7.783/89 traçou ao regulamentar o direito constitucional de greve. **6. No caso de greve política, o recurso à "guerra" é imediato, sem nenhuma possibilidade de composição não traumática do conflito de interesses, na medida em que, estando o atendimento às reivindicações obreiras fora do alcance direto do empregador, não tem ele como negociar ou recorrer à arbitragem ou ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, pois a competência para acolher as reivindicações veiculadas pelos grevistas é do Poder Executivo ou do Poder Legislativo, editando atos normativos de suas esferas.** **7. Assim, nosso ordenamento jurídico não admite a greve política, na medida em que o perfil constitucional do direito de greve (CF, arts. 9º e 114) é o de um direito coletivo dos trabalhadores a ser exercido frente aos empregadores, quando frustradas a negociação coletiva, a arbitragem e o dissídio coletivo. E a jurisprudência pacificada da SDC do TST se firmou nesse sentido.** **8. Portanto, quando a motivação da greve desborda para o campo político, dirigida aos Poderes Públicos, na busca de decisões governamentais e ou de edição de leis e atos normativos que refogem ao poder estrito do empregador público ou privado, tem-se que tal greve não se insere no direito coletivo dos trabalhadores, pois a disputa é, na realidade, político-partidária, com os sindicatos operando como braço sindical dos partidos políticos na disputa pela assunção do Poder na sociedade politicamente organizada que é o Estado, ainda que sob a bandeira da luta política de melhora das condições dos trabalhadores.** **9. No caso dos autos, de plano se detectou o**

caráter nitidamente político da greve, pela motivação declinada pelas Entidades Sindicais Suscitadas, resumidas no comunicado de que "suas bases estarão de greve, contra o preço abusivo do combustível e a deposição do Sr. Pedro Parente do cargo de Presidente da Petrobras, bem como os mandos e desmandos do governo Temer". Daí a conclusão pelo seu caráter abusivo in re ipsa, por não se dirigir à solução de questão laboral no âmbito exclusivo da empresa, ser deflagrada na vigência de acordo coletivo de trabalho, sem nem sequer a alegação de seu descumprimento e qualquer recurso à negociação coletiva. 10. Deflagrada no contexto da greve dos caminhoneiros que paralisou o país no período de 21 a 30 de maio de 2018 e dando-lhe continuidade, houve a determinação judicial de abstenção da greve por parte da Relatora Originária, Min. Maria de Assis Calsing, que foi ostensivamente descumprida pelas Entidades Suscitadas, que alardearam em seus comunicados à população: "Petroleiros não se intimidam com decisão do TST e mantêm greve". 11. Assim, tendo a greve durado apenas dia e meio dos três originariamente previstos, em face de nova ordem judicial elevando para R\$ 2.000.000,00 a multa diária pelo movimento paredista, e caracterizada a abusividade do movimento paredista, é de se julgar procedente o presente dissídio coletivo de greve, dosando-se a sanção originalmente estabelecida, levando-se em conta a capacidade financeira dos sindicatos obreiros, para reduzi-la a R\$ 250.000,00 em relação a cada Entidade Sindical Suscitada, autorizando-se as Empresas Suscitantas a proceder à retenção das mensalidades associativas, até o atingimento do montante global das multas, com possibilidade alternativa de execução das mesmas. Dissídio coletivo de greve que se julga procedente, para

declaração da abusividade da greve, com aplicação de multas. (fls.
4069/4072)

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