

RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC

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

Ano 4 – Número 040 – DEZEMBRO 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 dezembro de 2023**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados **até 18 de dezembro 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. Pode ocorrer, portanto, de que instrumentos firmados antes da data de referência não constem do presente boletim, por ainda não estarem disponíveis para consulta.

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

97

Instrumentos coletivos
analisados

3,85%

INPC acumulado em 12
meses até outubro/2023

3,00%

Menor percentual de
reajuste

10,00%

Maior percentual de
reajuste

-0,80%

Menor ganho real

4,06%

Maior ganho real

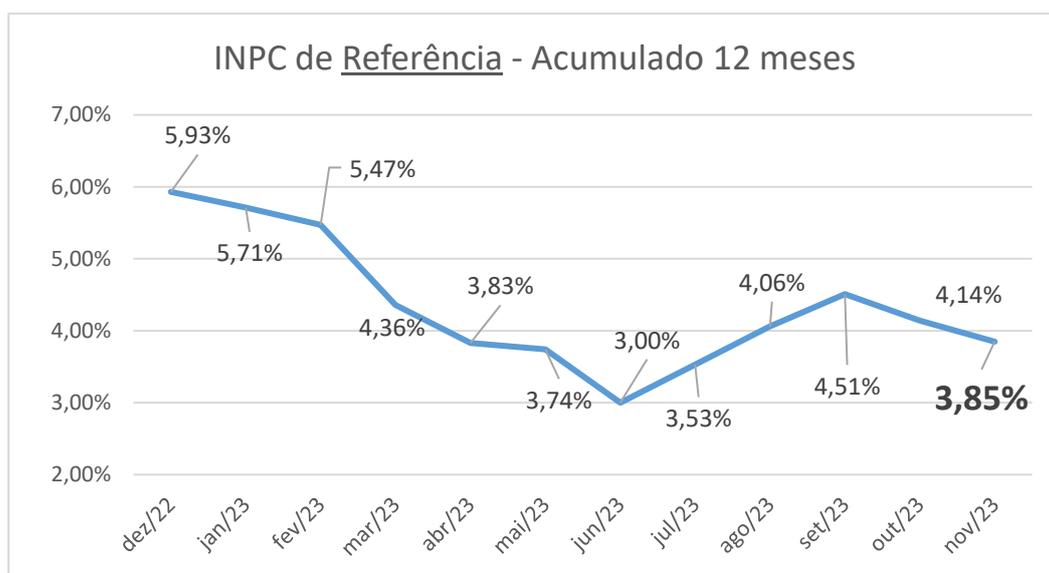
Pisos salariais

Piso	Menor	Maior
Servente	1.320,00	2.065,80
Meio Oficial	1.343,77	2.191,00
Oficial	1.627,78	2.992,00

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

Convenções Coletivas Abrangidas

Foram analisados os instrumentos firmados em 2023, até a data-base de dezembro 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
Novembro de 2023

BRASIL	3,85%
Belém (PA)	5,32%
Rio Branco (AC)	5,20%
Fortaleza (CE)	4,77%
Belo Horizonte (MG)	4,49%
Curitiba (PR)	4,42%
Aracaju (SE)	4,22%
Campo Grande (MS)	4,14%
Grande Vitória (ES)	3,94%
Porto Alegre (RS)	3,84%
Brasília (DF)	3,82%
Goiânia (GO)	3,68%
São Paulo (SP)	3,66%
Salvador (BA)	3,54%
Recife (PE)	3,05%
Rio de Janeiro (RJ)	2,95%
São Luis (MA)	2,21%

Fonte: IBGE

Dados gerais sobre os instrumentos normativos analisados

Total de novos instrumentos	2
Total em 2023	97

Reajuste

Menor percentual de reajuste	3,83%
Maior percentual de reajuste	10,00%
Menor ganho real	-0,80%
Maior ganho real	4,06%

Categoria dos instrumentos assinados

Categoria	Nº
Construção	73
Construção/Infraestrutura/Montagem	6
Construção/Montagem	6
Construção/Infraestrutura	1
Infraestrutura	8
Montagem	3

Tipo de instrumento

Tipo	Nº
Convenção Coletiva	93
Aditivo a Convenção Coletiva	4

Vigência

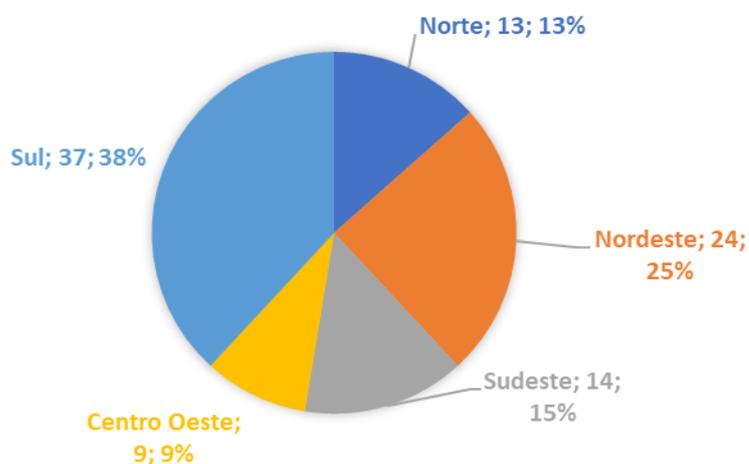
Vigência	Nº
Um ano	86
Dois anos	11

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

Tempo	Meses
Mais longo	8
Mais curto	0
Média	2

Quando se analisa por região, verifica-se que, das negociações analisadas em 2023, até o fechamento do presente boletim, trinta e sete foram da região sul, quatorze da sudeste, vinte e quatro da nordeste, nove da centro-oeste e treze da região norte.

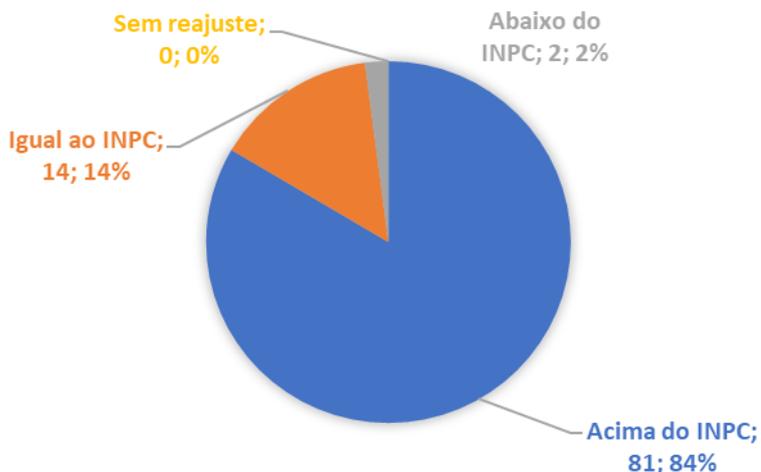
NEGOCIAÇÕES ENCERRADAS POR REGIÃO



Reajustes salariais

Das negociações analisadas, 81 (84%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). 14 (15%) consideraram a variação do INPC, sem ganho ou perda, e em duas apenas houve reajuste em percentual inferior.

GANHO REAL



Foram identificadas convenções que preveem a aplicação do índice de forma parcelada durante a vigência do instrumento ou que trazem limitação de valor de salários para aplicação do percentual, sendo que, acima do definido, passa a ter valor fixo de reajuste, ou livre negociação.

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	Menor	Maior
Servente	1.320,00	2.065,80
Meio Oficial	1.343,77	2.191,00
Oficial	1.627,78	2.992,00

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 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	87	10
Plano de saúde ou odontológico	17	80
Seguro de vida	61	36
PLR	15	82
Estabilidade pré-aposentadoria	63	34

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%	70
60%	12
65%	1
70%	9
75%	1
80%	1
100%	3

Foram firmados instrumentos que trazem método de cálculo para as horas extras, em do número de horas trabalhadas, seja no mês (X% até X horas dentro do mês, Y% acima), ou no dia (até duas horas diárias, X%. Acima, Y%).

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 também, previsão de pagamento de ajuda de custo para aquisição de material escolar pelo trabalhador ou por seu dependente.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de quinquênio (5% sobre o salário a cada cinco anos contínuos). Em um instrumento foi identificada a previsão de pagamento de adicionais específicos por tempo de serviço, mas somente para empregados associados ao sindicato laboral.

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 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.

Foi identificada convenção coletiva que traz a permissão do pagamento do vale transporte em dinheiro.

Duas convenções coletivas fixam o período de estabilidade da gestante em 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade.

Um instrumento prevê a complementação do rendimento do empregado quanto receber auxílio acidente, entre o valor pago pelo INSS e o salário, por período determinado.

Também há convenção coletiva que prevê que as empresas pagarão aos empregados com regime de remuneração de mensalistas o valor equivalente a 01 (um) dia de trabalho para cada mês com 31 (trinta e um) dias, sendo, porém, facultado à empresa a substituição do pagamento pela concessão de folgas, com igual número de dias.

Foram encontradas cláusulas em convenções coletivas que instituem abonos ou gratificações para trabalhadores que estejam em processo de qualificação profissional, junto ao SENAI ou outra instituição. Há previsão do pagamento de percentual sobre o salário, enquanto do curso, ou mesmo acréscimo remuneratório após a sua conclusão.

Uma convenção coletiva prevê o pagamento de valor mensal a empregado casado ou que comprovadamente viva em união estável, como forma de incentivo à assiduidade plena,

uma vez que somente será devida caso o empregado não tenha no mês nenhuma falta ao serviço.

Há previsão em instrumento normativo que determina que a empresa com mais de 50 empregados deverá fornecer um jogo de uniforme – camisa e bermuda – para time de futebol formado pelos trabalhadores. Outro instrumento traz a disposição de que as empresas com mais de 50 empregados devem manter programas de recreação social nos canteiros de obra.

Um instrumento prevê o pagamento de adicional de insalubridade quando o trabalho for realizado em hospitais.

Outras disposições

Há instrumentos que trazem cláusulas que autorizam a redução do intervalo intrajornada (almoço), em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista. Em um deles, há a previsão da possibilidade de redução do intervalo, caso a empresa forneça alimentação em refeitório organizado, no ambiente de trabalho.

Uma convenção coletiva disciplina a jornada híbrida para teletrabalho ou *home office*.

Há convenção que prevê que quando o pedido de demissão for feito pelo empregado, os empregadores são obrigados a utilizar impressos na cor "rosa", sendo proibida a utilização de qualquer impresso nesta cor por ocasião da admissão do empregado.

Foi identificada convenção coletiva que traz cláusula que disciplina a forma de contratação do empregado por tarefa. Outra, traz cláusula disciplina a contratação “por obra certa”.

Também foi encontrada disposição que dispensa os empregadores do pagamento da multa prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238/84 (desligamento ocorrido nos 30 dias antes da data-base), quando da rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo.

Em uma convenção coletiva foi trazida observação de como os sindicatos signatários, bem como o SECONCI devem tratar os dados pessoais dos empregados, em respeito à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Uma convenção coletiva prevê a obrigação do empregador fornecer crachá de identificação para o empregado.

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 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. Outra dispõe expressamente pela proibição do porte de armas no local de trabalho.

Foi encontrada cláusula em convenção coletiva que disciplina o afastamento de profissionais gestantes e lactantes do local de trabalho, quando este for insalubre. Outras preveem que a estabilidade da gestante é de 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade.

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.

Foram identificadas convenções coletivas que trazem a previsão do fornecimento de protetor solar para os trabalhadores, quando estes realizarem trabalho em ambiente externo.

Uma convenção coletiva traz a previsão da comissão para apuração de causa de acidente, com representantes dos empregadores e do sindicato laboral, que será criada sempre que houver acidente fatal no local de trabalho.

Relações sindicais

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das convenções coletivas analisadas, duas não fixam algum tipo de contribuição ao sindicato profissional. Das que fixam, dezoito 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.

- Homologação de rescisões com possibilidade de quitação de verbas

Uma convenção coletiva, que prevê a obrigatoriedade da homologação da rescisão, prevê a possibilidade de declaração da quitação das verbas pelo sindicato laboral, sendo que eventual ressalva deve ser fundamentada e trazer quais são os valores envolvidos.

PANORAMA CONVENÇÕES

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

- Eficácia dos instrumentos coletivos

Apesar da assembleia que autoriza a negociação ser originalmente formada pelos associados do sindicato (CLT, artigo 612), as normas coletivas alcançarão a todos os membros das categorias representadas, o chamado efeito *erga omnes*. No caso de acordo coletivo, todos os empregados da categoria que trabalham na empresa, e no caso de convenção coletiva, todos os integrantes das categorias, trabalhadores e empresas.

Uma das grandes discussões que surgiram com a Reforma Trabalhista de 2017 é se é possível firmar instrumentos aplicáveis somente às empresas e aos empregados associados aos sindicatos signatários. Tal questionamento veio do argumento de que se financiamento sindical obrigatório foi extinto, as normas somente poderiam ser aplicáveis para aqueles que contribuíram para que os sindicatos pudessem negociar.

Ocorre que a Reforma Trabalhista, não obstante tratar de temas de negociação coletiva, não trouxe uma mudança profunda nas regras do sistema sindical brasileiro. E nem poderia, pois muitas delas são de origem constitucional, e dependeriam não de lei, mas de emenda à Constituição Federal para que sejam alteradas.

A atribuição do sindicato, o alcance da sua atuação e dos instrumentos coletivos que firma estão dentre as regras constitucionais, que estão a chamada unicidade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva, inclusive com a obrigatoriedade de participar.

Assim, pelas regras atuais, ninguém é obrigado a se filiar ou contribuir com sindicato. Contudo, todos (integrantes das categorias) estão sujeitos às regras decorrentes das convenções coletivas que forem firmadas. Nessa linha, esclarecem Sylvia Lorena e Pablo Rolim Carneiro:

(...) Posto isso, em linhas gerais, pode-se concluir que, sendo automática a vinculação do empregado ao ente sindical que abrange toda sua categoria profissional, e sendo obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, inciso VI, da CF), todos os trabalhadores vinculados à entidade sindical que participou da negociação coletiva com sua empresa (ou com o sindicato que representa a empresa), estão sujeitos às regras estabelecidas no instrumento coletivo, mesmo que não seja associado ou não contribua financeiramente para o sindicato.

Isso porque o sindicato não representa apenas os associados, mas, sim, toda a categoria, seguindo o princípio da unicidade sindical. Logo, não há como se afastar, após a Lei 13.467/2017, a aplicação da eficácia *erga omnes* aos instrumentos coletivos. (...)

Disponível em:

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/sindical/2geral/por-sylvia-lorena-e-pablo-rolim-carneiro-eficacia-erga-omnes-dos-instrumentos-coletivos-apos-reforma-trabalhista/>

Importante acrescentar a esse argumento que, no direito constitucional brasileiro, com reflexo na legislação trabalhista, vige a aplicação do princípio da isonomia. Em linhas gerais, diz que não se pode tratar de forma distinta pessoas em situações similares. Não é possível, portanto, ter dois trabalhadores em condições diferentes porque um é associado ao sindicato e outro não, sendo que ambos prestam serviços para o mesmo

empregador, com a mesma função, com o mesmo tempo de trabalho. Somente uma reforma sindical – que inclua disposições constitucionais – poderia alterar essa realidade.
