

Radars Convenções Coletivas

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 2024, até a **data-base de março de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até **31 de março de 2024**.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos associados 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.

Apresentação

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

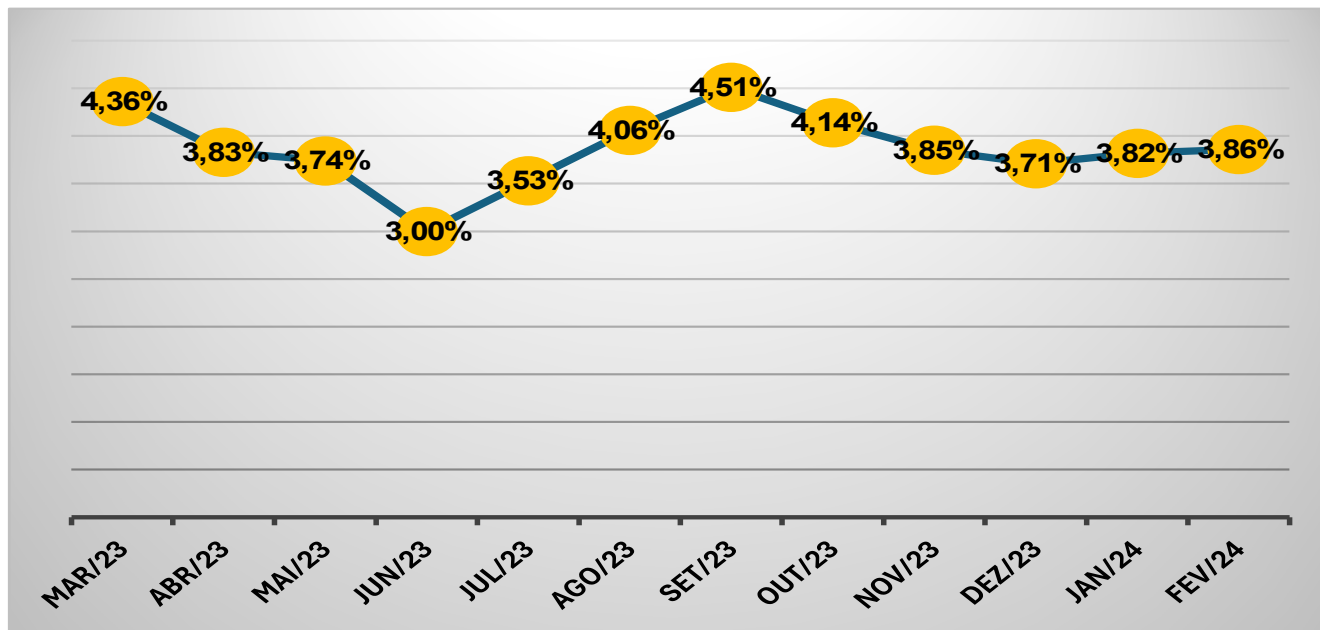
Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

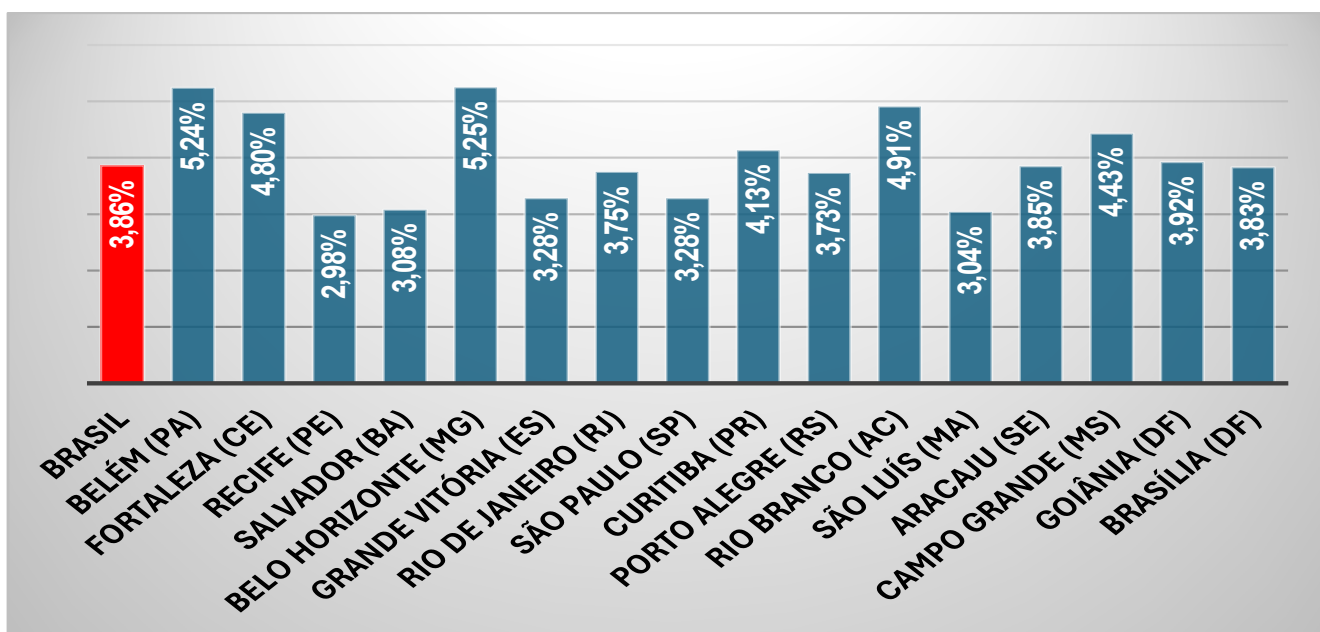
24Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**3**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em março/24**3,86%**INPC acumulado em 12
meses até fevereiro/2024**2**Instrumentos de mar-
ço/24 são retroativos a
novembro de 2023**5%**Menor percentual de rea-
juste em março/24**7%**Maior percentual de re-
ajuste em março/24

Pisos Salariais (março/ 2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 1.790,00
Meio Oficial	R\$ 1.503,79	R\$ 2.034,00
Oficial	R\$ 1.969,09	R\$ 2.450,00

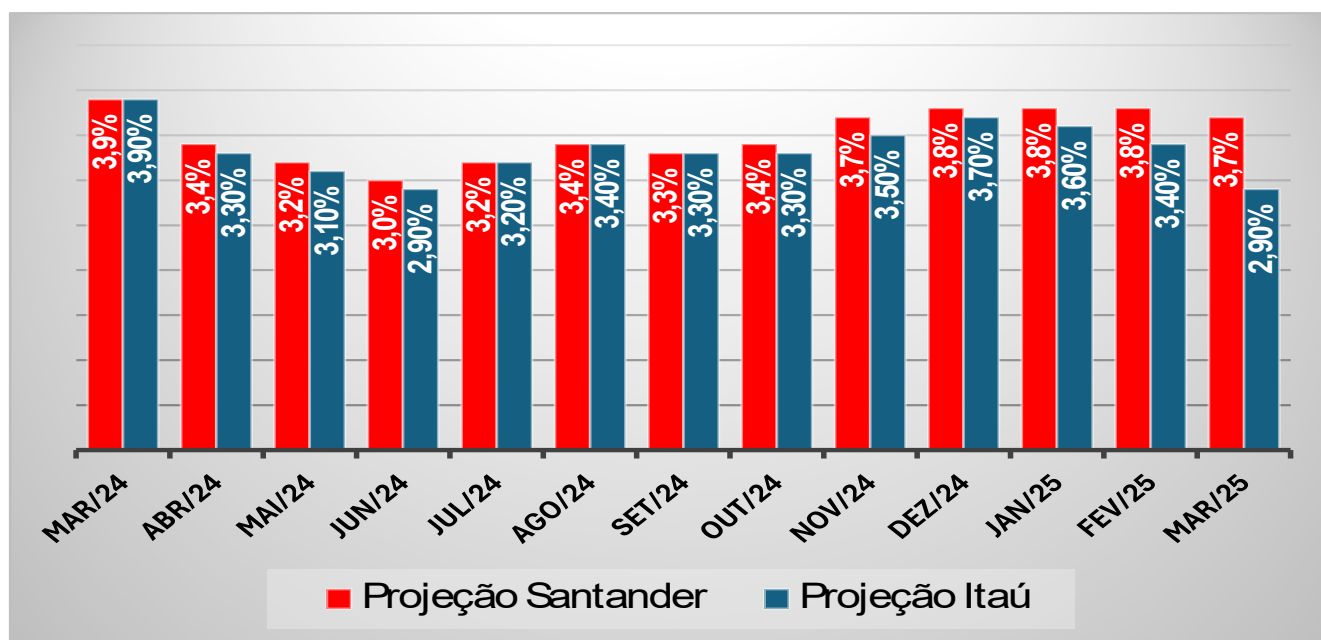
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



Variação do INPC estratificado por município/região metropolitana de análise, conforme divulgado pelo IBGE:



Projeção para o acumulado do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os próximos doze meses (elaboração FIPE):



Projeção para o Salário Mínimo de janeiro de 2025 com base na projeção do INPC e metodologia da Lei de Valorização Permanente do Salário Mínimo (Lei n.º 14.663/23):

Salário Mínimo Janeiro de 2024	Projeção INPC	PIB2022	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.412,00	3,7% ^(*)	2,90%	R\$ 1.505,20
R\$ 1.412,00	3,5% ^(**)	2,90%	R\$ 1.502,40

(*) Projeção Santander;

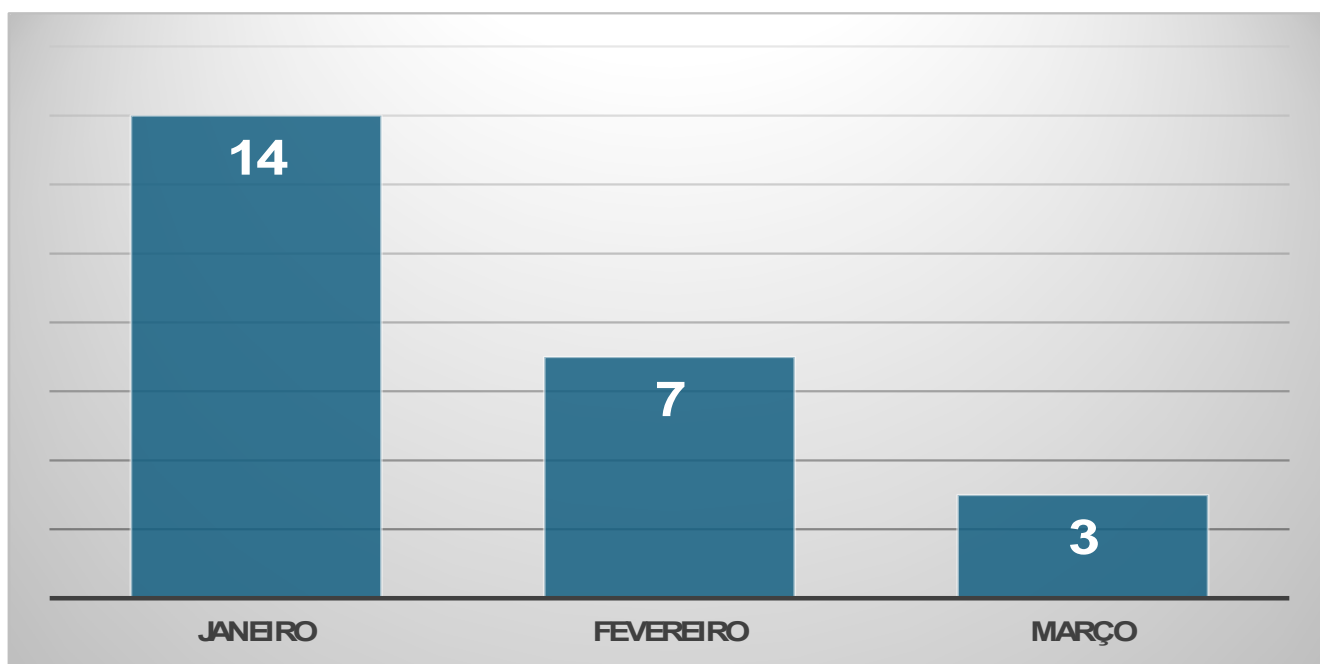
(**) Projeção Itaú.

Política de Valorização Permanente do Salário Mínimo: INPC acumulado nos 12 (doze) meses encerrados em novembro mais o percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB do segundo ano anterior ao da fixação do valor do salário mínimo.

COMENTÁRIOS SOBRE AS NEGOCIAÇÕES ANALISADAS

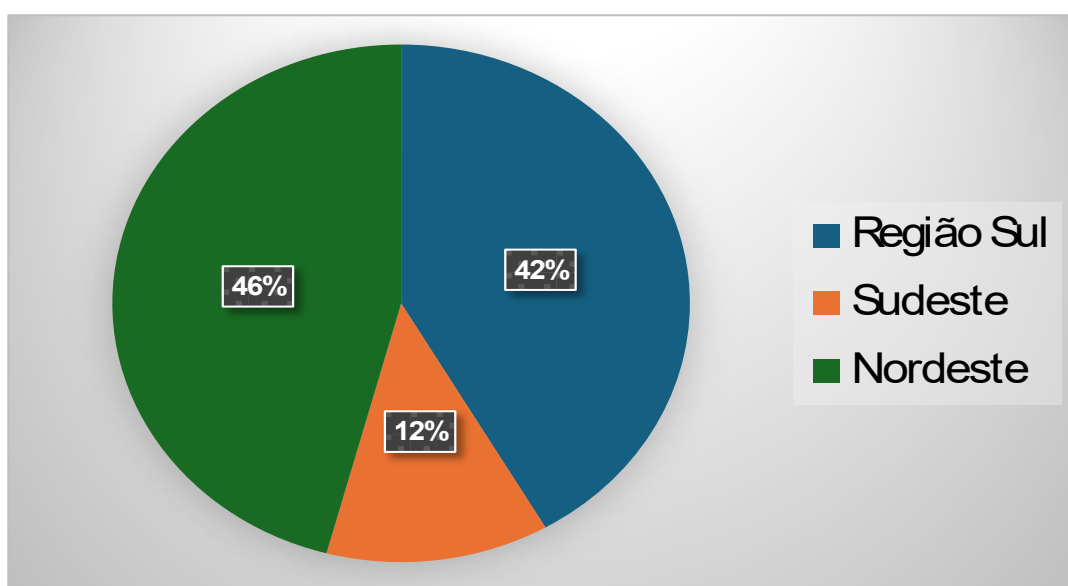
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de fevereiro do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 24 (vinte e quatro) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

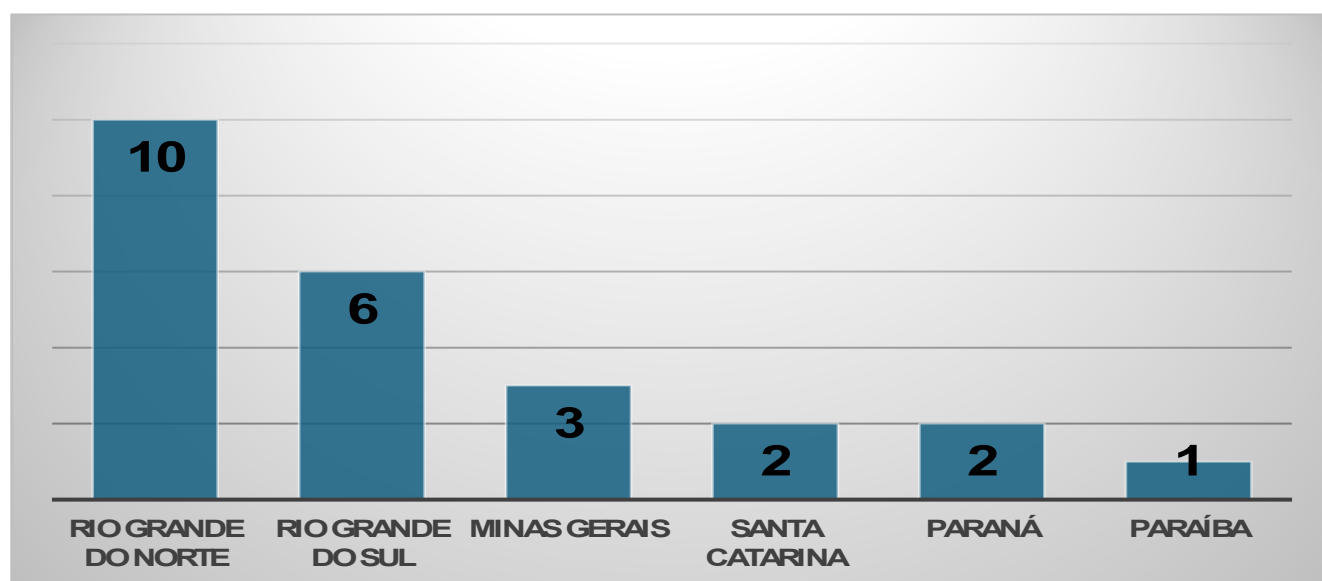


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 11 foram na região nordeste, 10 na região sul e três na região sudeste. Até o final do mês de março de 2024 não foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção nos estados localizados nas regiões norte e centro-oeste do Brasil.

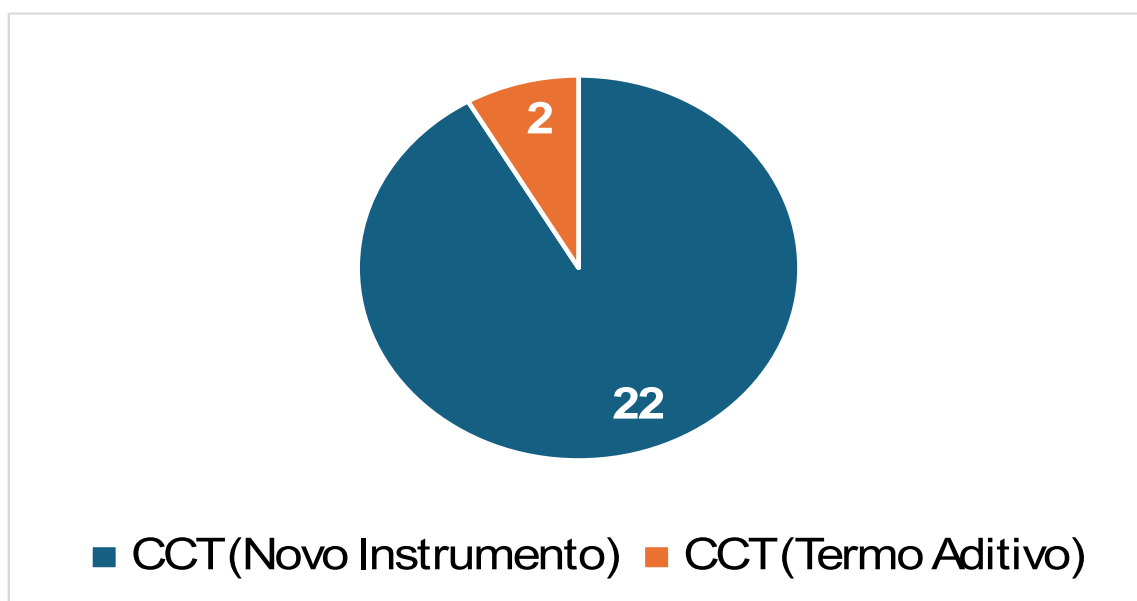
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



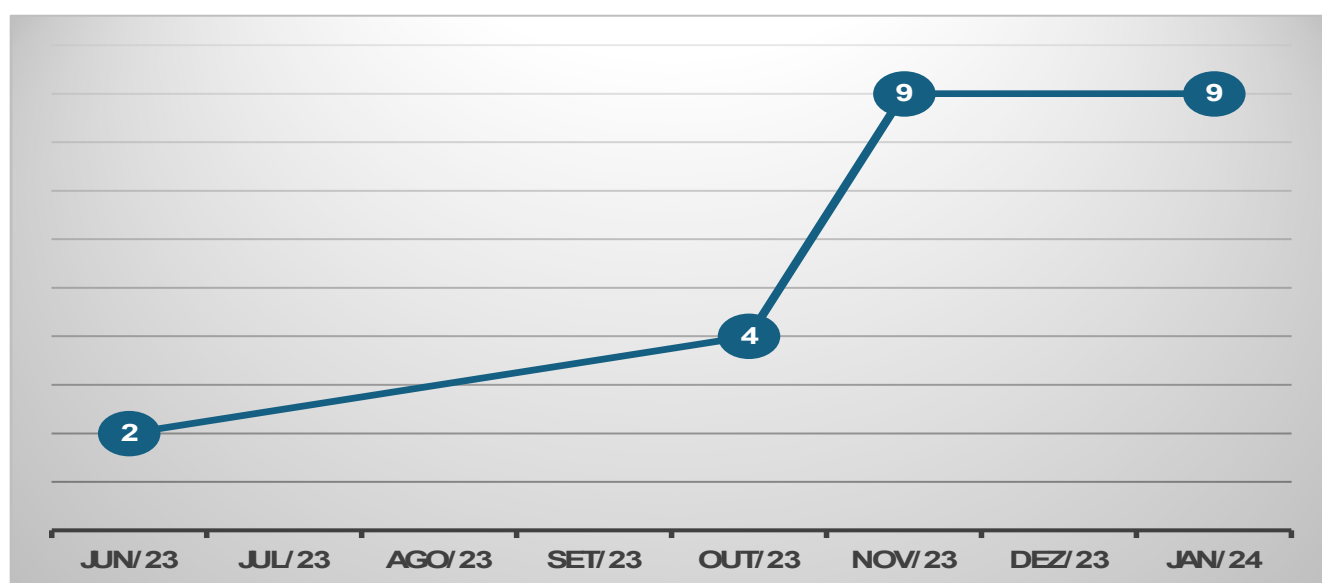
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



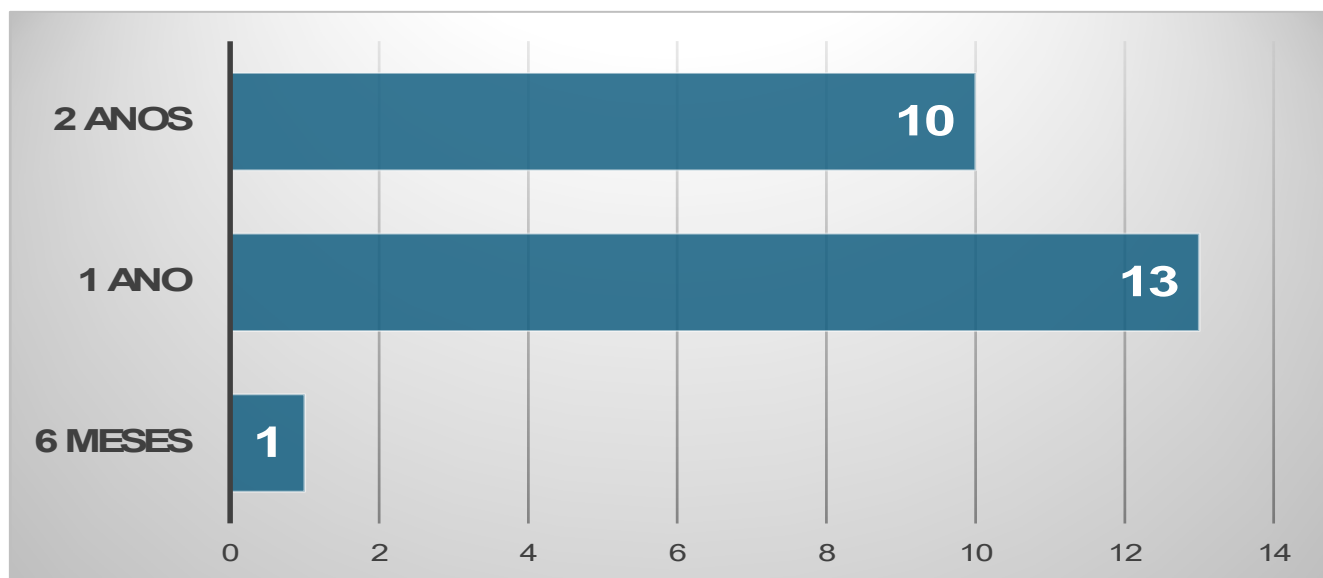
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



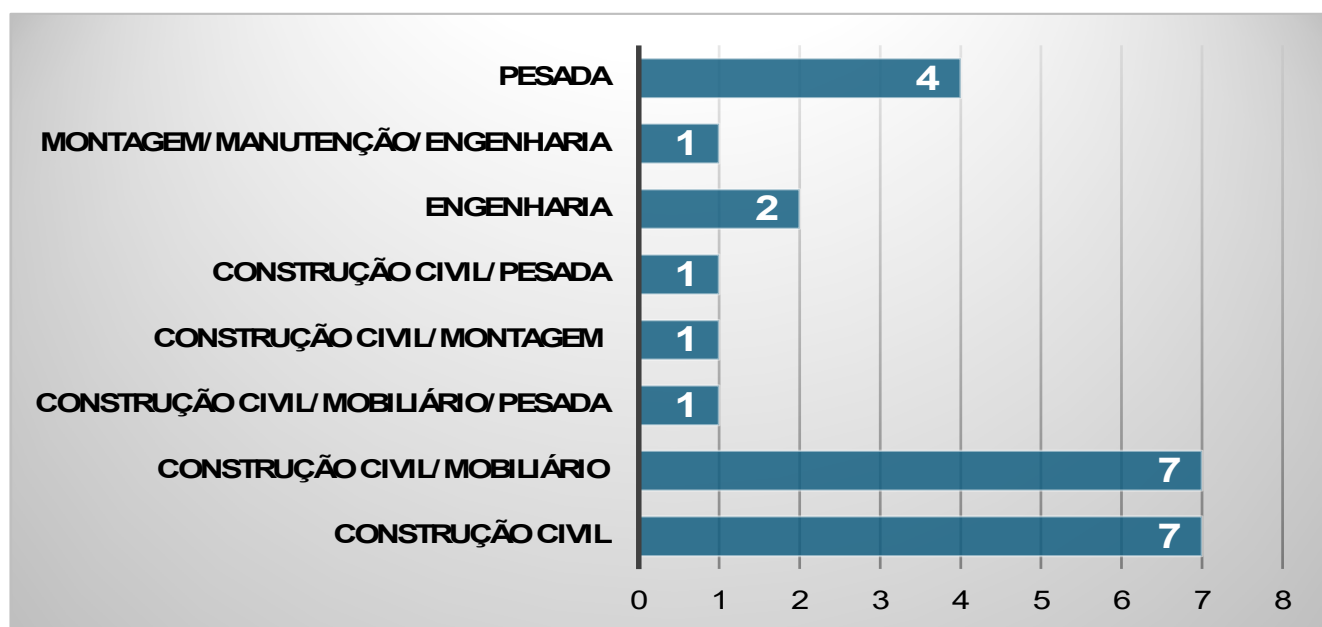
Foram encontradas 4 (quatro) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



O prazo de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024, variou de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos:



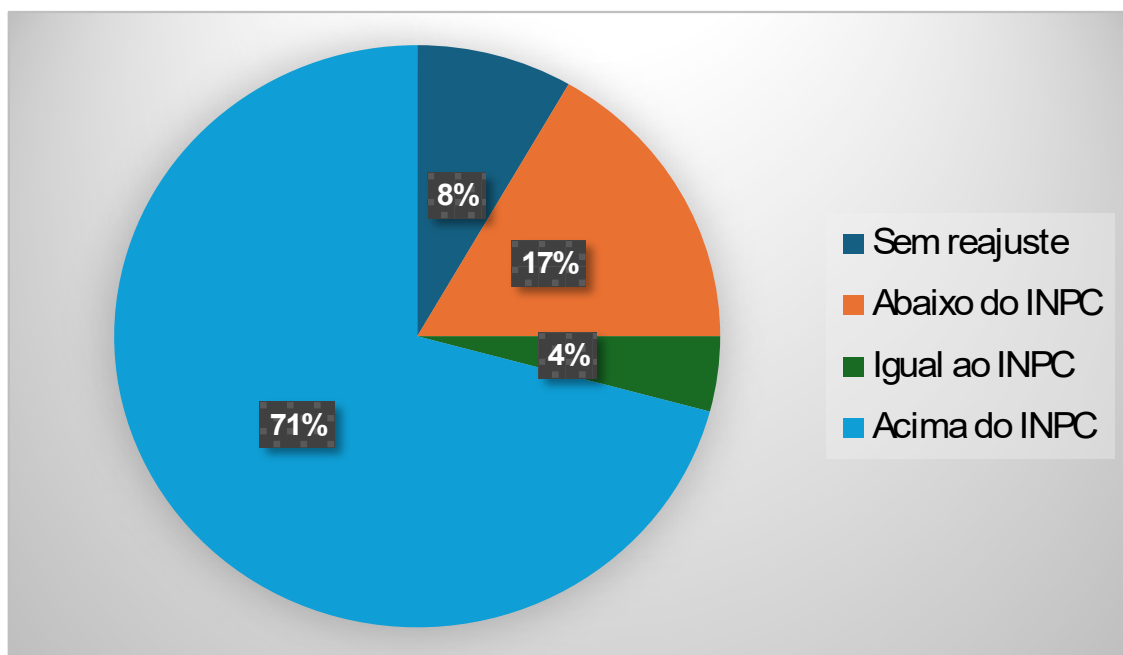
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2024:



Tempo de negociação, entre ao mês da data-base e o registro do Instrumento Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:

Tempo	Meses
Mais Longo	8
Mais Curto	0 (15 dias)
Média	2,5

Das negociações analisadas, 17 (71%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (17%) ficaram abaixo da variação do INPC. Uma Convenção Coletiva de Trabalho deu exatamente o valor do INPC, sem ganho ou perda, e outras 2 (8%) não deram reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual, sendo que, acima do definido, passa a ter valor fixo de reajuste. O menor reajuste fixo encontrado foi de R\$ 260,82 (duzentos e sessenta reais e oitente e dois centavos) e o maior de R\$ 600,00 (seiscentos reais). Outros valores fixos, acima dos convencionados, foram permitidos por meio de negociação livre e direta com os empregados. Também foi prevista a livre negociação, diretamente entre a empresa e o trabalhador, para aqueles que recebem valores mensais acima de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

PISO SALARIAL

Dos 24 (vinte e quatro) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a março de 2024, verificou-se a definição de pisos salariais em duas modalidades, por hora de trabalho e mensalistas.

A tabela a seguir demonstra os menores e os maiores pisos salariais (mensalistas), considerando as funções de servente, meio oficial, oficial e mestre:

Pisos Salariais (24 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 1.790,00	26,77%
Meio Oficial	R\$ 1.503,79	R\$ 2.034,00	35,26%
Oficial	R\$ 1.969,09	R\$ 3.358,61	70,56%
Mestre	R\$ 2.530,47	R\$ 4.954,42	95,80%

Principais Benefícios

A análise das Convenções Coletivas Registradas no Sistema Mediador do MTE identificou, até o presente momento, 110 tipos de cláusulas diferentes nos instrumentos coletivos.

Dentre as mais frequentes, destacamos:

- Pisos Salariais;
- Adiantamentos Salariais;
- Abono de Faltas;
- Alimentação;
- Seguro de Vida;
- Auxílio Funeral;
- Estabilidade pré aposentadoria;
- Homologação no Sindicato de Trabalhadores;
- Acesso pelo Dirigente Sindical Laboral; e
- Contribuições (Mensalidade, Confederativa e Assistencial) ao Sindicato Laboral.

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 6 (seis) a 12 (doze) meses anteriores

a data prevista para a concessão, com algumas condições, como o tempo de trabalho na empresa.

Outros Benefícios

Foram identificados instrumentos com a previsão de pagamento de auxílio educação ao empregado estudante ou a seus dependentes, em valor fixo, limitado o número de beneficiários.

Há instrumentos que trazem previsão do pagamento de anuênio, triênio e quinquênio (1%, 3% e 5% respectivamente, incidente sobre o salário do trabalhador).

Também foi identificada previsão do pagamento de adicionais por trabalho em altura (20% sobre o salário), 15% (quinze por cento) para altura entre 2 m e 7 m e 20% (vinte por cento) para altura superior a 7 m, incidentes sobre o salário base trabalhador.

Uma convenção coletiva fixa o período de estabilidade da gestante em 60 (sessenta) dias após o retorno da licença maternidade e outra prevê a estabilidade a partir do início da gravidez até cinco meses após o parto.

No tocante a adiantamentos salariais, foram encontradas três modalidades até o momento, 40% (quarenta por cento) do salário mensal até o dia 20 (vinte) do respectivo mês, 30% (trinta por cento) do último salário recebido, para realização de compra de medicamentos de uso controlado e/ou antibióticos e quinzenal aos empregados que recebam seus salários por mês.

Há instrumento que traz cláusula que autoriza a redução do intervalo intrajornada (almoço) para 30 (trinta) minutos, em atendimento às normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

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.

Outro ponto importante encontrado, é a ratificação do fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores.

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.

Quando da proibição do uso de aparelhos celulares, em alguns instrumentos coletivos, foi normatizado a definição de um número para ligações de emergência aos trabalhadores.

A questão da aceitação de atestados médicos é também um tema recorrente nas Convenções Coletivas de Trabalho. Foram identificados mais de um tratamento neste quesito. Há, a definição da aceitação sumária de atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores. Existe a modalidade da prevalência sobre qualquer outro, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais vinculados ao serviço de medicina ocupacional mantido, conveniados ou contratado pelas empresas empregadoras. E a mais comum, que é que o atestado médico deverá ser submetido ao médico da Empresa. Na maioria dos regulamentos há a indicação de não necessitar constar a CID no atestado médico.

Relações Sindicais

Fixação de contribuições da categoria profissional

Todos os instrumentos coletivos analisados trazem em seu bojo algum tipo de contribuição ao Sindicato laboral, seja ela uma mensalidade, a contribuição confederativa ou a contribuição assistencial.

Em relação a contribuição assistencial, dos 24 instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a março de 2024, apenas 1 termo aditivo não prevê nenhuma cláusula sobre essa modalidade.

Não há uma unanimidade quanto aos valores praticados pelas entidades laborais, variando entre 2% (dois) por cento em um mês até 12% (doze) por cento por ano:

- 2% (1 mês);
- 1 dia de trabalho (ano);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 12% (parcelado);
- Valor fixo (R\$ 250,00);
- 17,6 horas anuais

Dos 24 (vinte e quatro) instrumentos coletivos analisados 20 (vinte) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 1 (um), permite que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR. Todas as demais, exigem que o trabalhador compareça a sede do Sindicato Laboral para exercer o seu direito de oposição.

Quanto aos prazos para o exercício do direito de oposição, também não há uma posição mais uniformizada por parte das entidades laborais.

Relações Sindicais

Foram encontradas as seguintes possibilidades para a manifestação do direito de oposição:

- 5 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias do primeiro pagamento;
- 10 dias antes do desconto;
- 10 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 15 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 20 dias antes do primeiro pagamento;
- 30 dias antes do primeiro pagamento;
- 60 dias a contar do primeiro desconto;

Importante alertar, que a regulamentação de prazos “após” a realização de descontos no salário dos trabalhadores, pode acarretar responsabilizações as empresas da Indústria da Construção. O ideal, é que o direito de oposição seja praticado antes de qualquer desconto no salário do trabalhador.

Homologação de rescisões

Quase a totalidade dos instrumentos coletivos direcionam a homologação das rescisões trabalhistas aos Sindicato Laborais. Essa obrigação, varia entre contratos de trabalho independentemente de prazos de vigência e contratos a partir de 60 (sessenta) dias, 180 (cento e oitenta) dias e 1 (um) ano de vigência. Apenas em 2 (dois) instrumentos há a previsão que esta obrigação será “preferencialmente” realizada no Sindicato Laboral.

Panorama Convenções

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) validou normas coletivas com redução de intervalo intrajornada. A redução do intervalo para repouso e alimentação está inserida na regra geral de disponibilidade de direitos para acordos coletivos. A própria CLT sempre admitiu a possibilidade de flexibilização do limite mínimo de uma hora, conforme o § 3º do seu artigo 71.

Com esse entendimento, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho validou normas coletivas que reduziram para 30 minutos o intervalo intrajornada dos trabalhadores de uma indústria de fabricação de chapa de aço.

O TST anulou parte de um acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região contrário às cláusulas de redução do intervalo. Mesmo assim, condenou a empresa a pagar os intervalos intrajornada relativos aos períodos não abrangidos pelas normas coletivas que fixavam o intervalo de 30 minutos.

A ministra Morgana de Almeida Richa, relatora do caso, lembrou que o Supremo Tribunal Federal já validou acordos e convenções coletivos que limitam ou afastam direitos trabalhistas, desde que esses direitos não sejam indisponíveis — ou seja, dos quais o cidadão não pode abrir mão.

Segundo ela, o TRT-1 violou o direito de “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, previsto na Constituição.

Outro tema debatido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no mês de março foi cesta básica maior para associados de sindicato viola a liberdade de associação.

Por maioria, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a nulidade de norma coletiva que estipulava valores maiores de cesta básica para associados do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de

Panorama Convenções

Refeições Coletivas e Afins do Estado do Ceará (Sinterc). Para o colegiado, a diferenciação ofende o princípio constitucional da liberdade de associação.

De acordo com a norma coletiva, associados receberiam cesta básica ou vale-compra de R\$130, enquanto para não associados o valor seria de R\$123,50. As empresas também poderiam descontar, sobre esse valor, até 8% do associado e 15% dos não associados ao sindicato profissional.

A regulamentação da Contribuição Assistencial tem sido palco de muitos debates no Senado Federal. A oposição obstruiu reuniões da CAS (Comissão de Assuntos Sociais) no Senado para que seja votado o projeto de lei 2.099/2023, que veda a contribuição sindical sem autorização do trabalhador. O tema representa um embate entre oposição e governistas – ambos em busca de um projeto para alterar a configuração atual.

Em setembro de 2023, o STF (Supremo Tribunal Federal) decidiu pela constitucionalidade da cobrança de contribuição assistencial dos não filiados ao sindicato em caso de acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença judicial. Ainda assim, a Corte garantiu ao trabalhador o direito de se opor à cobrança, desde que “feito expressamente”.

Sobre o direito de oposição, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu, no dia 18 de março, que vai definir o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Por maioria, o Pleno acolheu a proposta de instauração de incidente de resolução de demandas repetitivas, instrumento que assegura entendimento uniforme sobre a mesma questão de direito.

O Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) foi proposto pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC) do TST, num caso examinado em novembro do ano passado envolvendo o Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo

Panorama Convenções

Fundo e Região contra o Sindicato do Comércio Varejista de Passo Fundo.

Com a remessa ao Pleno, o processo foi distribuído ao ministro Caputo Bastos, que acolheu a proposta de submetê-lo à sistemática dos recursos repetitivos. Ele assinou que o Supremo Tribunal Federal já validou o direito de oposição, mas é preciso fixar parâmetros objetivos e razoáveis para que ele seja exercido oportunamente, para que a contribuição não se torne compulsória.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda no mês de março de 2024, reconheceu validade de uma convenção coletiva que autorizou o desconto de salário em caso de banco de horas negativo do trabalhador. Decisão foi tomada com base em regra da reforma trabalhista e após STF confirmar acordado sobre o legislado.

A decisão, publicada em 1º de março, foi tomada de forma unânime pelos três membros da turma e é de relatoria da ministra Maria Helena Mallmann.

Os integrantes da turma reconheceram que o acordado se sobrepõe ao legislado, conforme mudança na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) trazida pela reforma trabalhista de 2017.

A decisão vai ao encontro do que já definiu o STF (Supremo Tribunal Federal), em caso de repercussão geral, no qual foi confirmada a constitucionalidade da norma que permite redução de direitos trabalhistas desde que esteja em convenção ou acordo coletivo.

Expediente

Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)

Renato Correia
Presidente

Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)

Ricardo Dias Michelin
Vice-presidente da CPRT/CBIC

Gabriela Serafim
Gestora de Projetos da CPRT/CBIC

Queiroz Neto Advogados

Clovis Veloso de Queiroz Neto
Consultor CBIC e Responsável Técnico

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula