

Radar 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 abril de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até **30 de abril 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

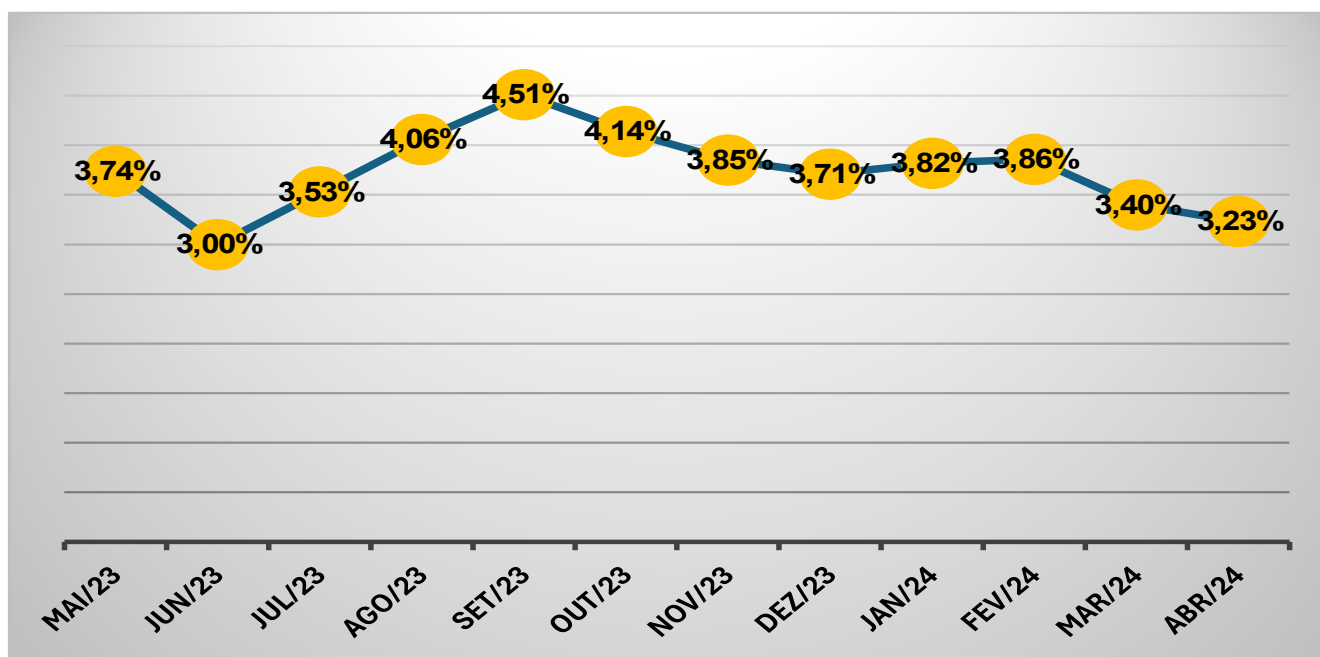
Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

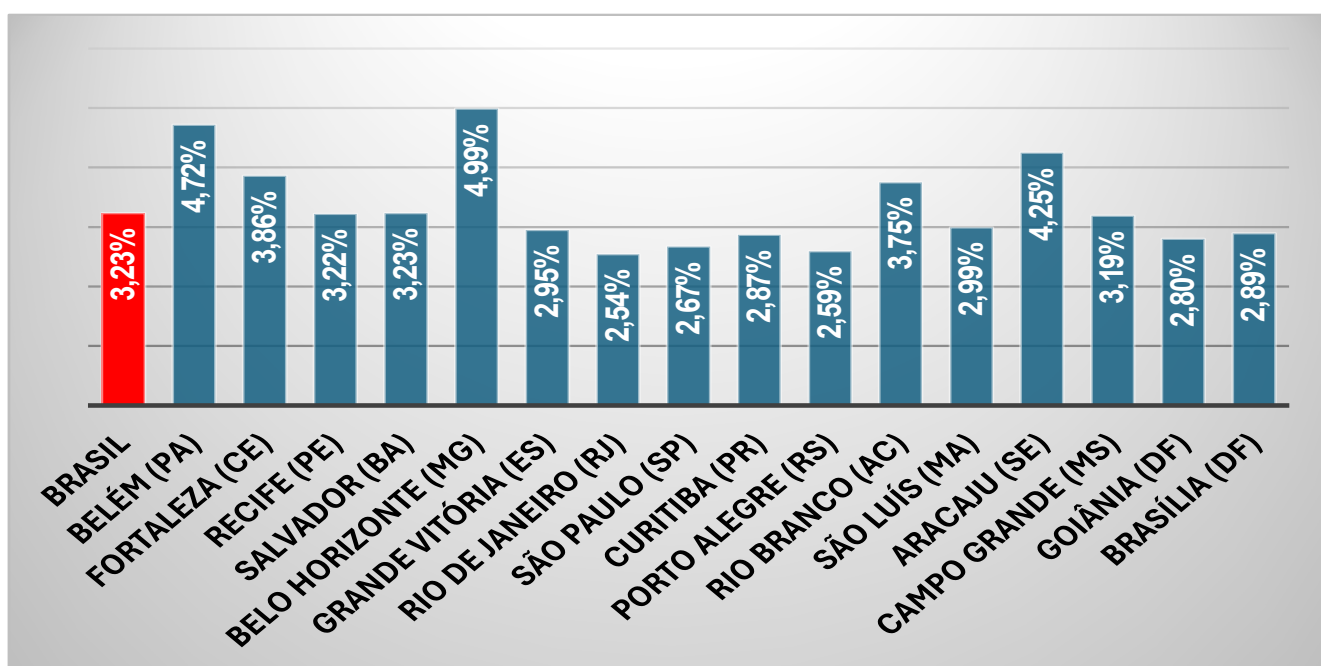
32Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**7**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em abril/24**3,23%**INPC acumulado em 12
meses até abril/2024**2**Instrumentos de
abril/24 são retroativos
ao ano 2023**4,62%**Menor percentual de re-
ajuste em abril/24**7%**Maior percentual de re-
ajuste em março/24

Pisos Salariais (abril/2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.415,59	R\$ 1.657,00
Meio Oficial	R\$ 1.544,40	R\$ 1.870,00
Oficial	R\$ 2.031,05	R\$ 3.560,00
Mestre	R\$ 2.802,64	R\$ 4.954,42

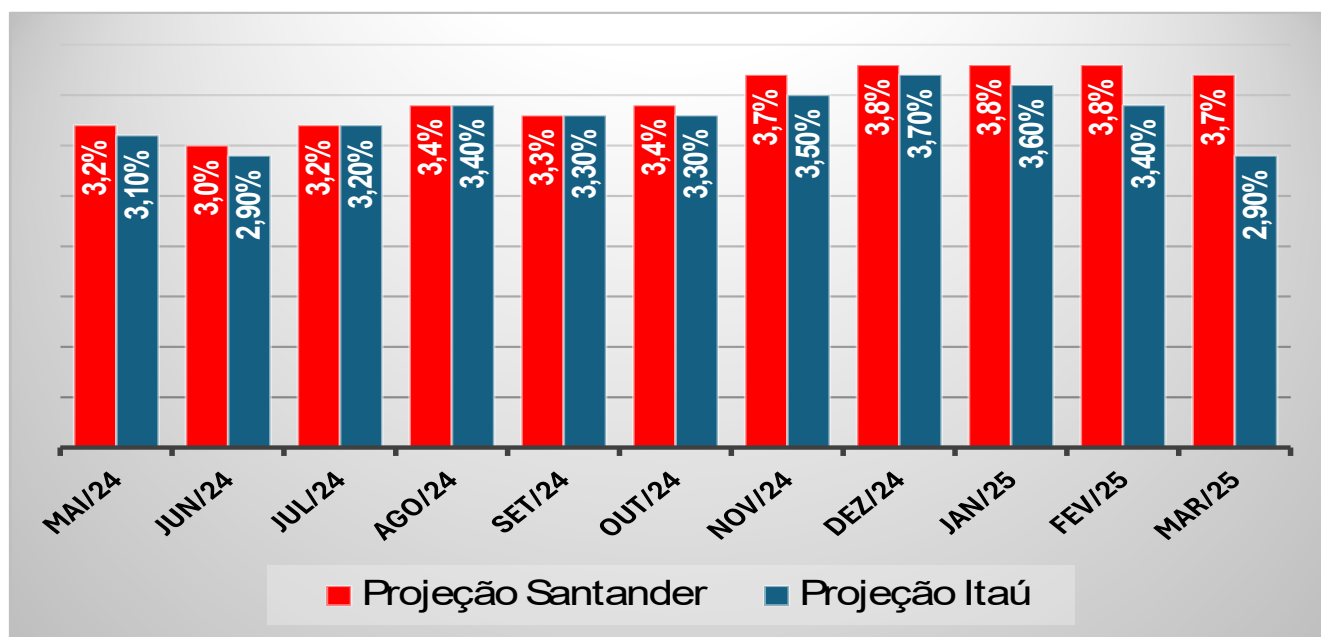
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 onze 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	PIB 2022	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;

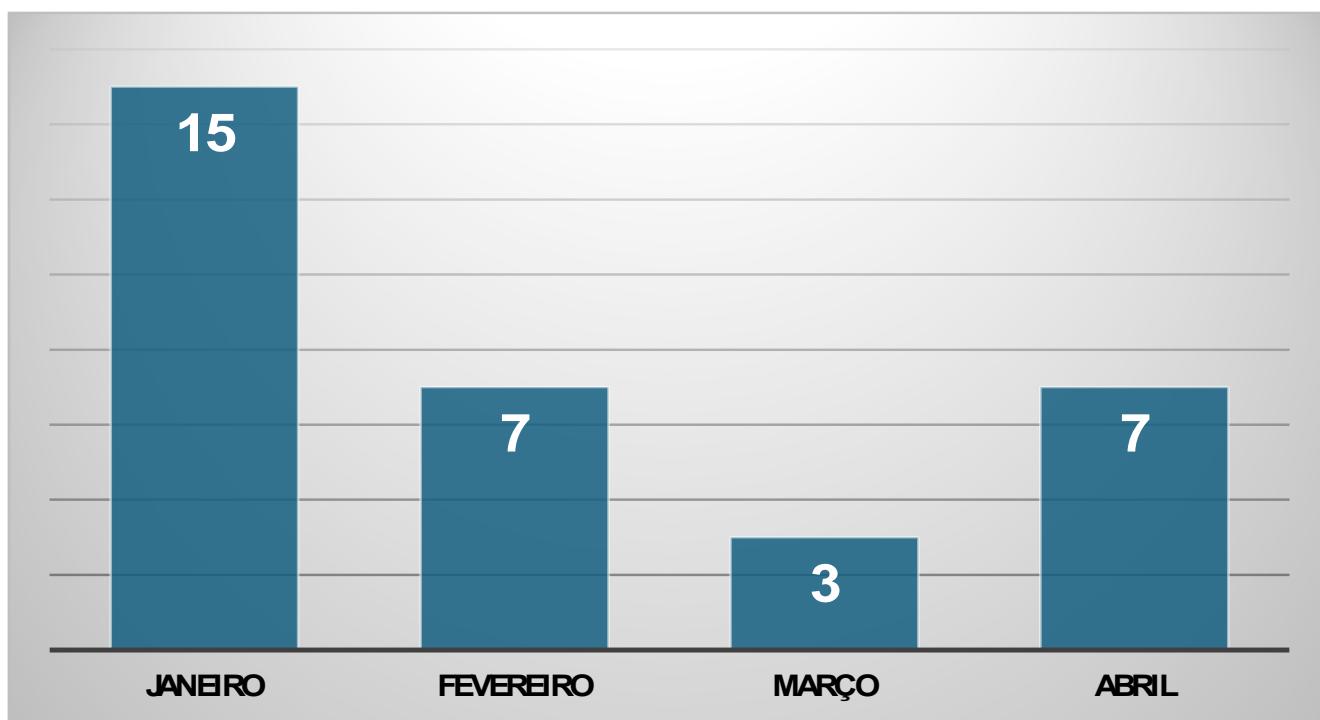
(**) Projeção Itaú.

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

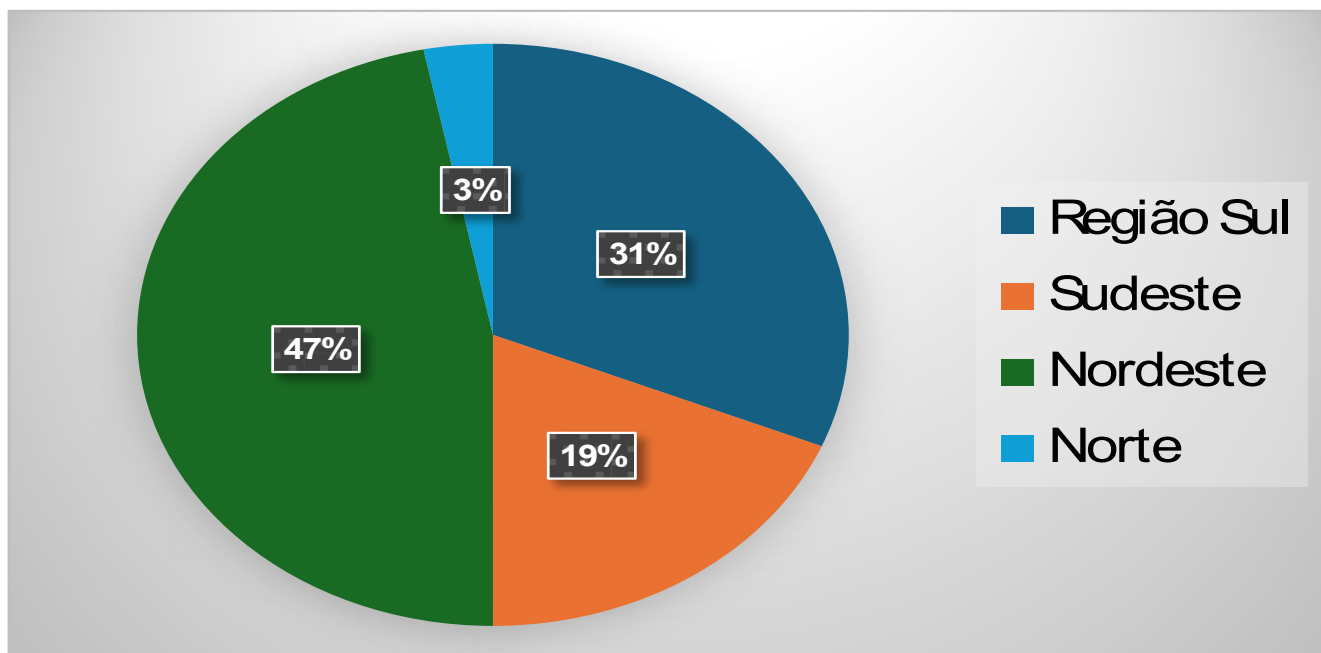
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de abril do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 32 (trinta e duas) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

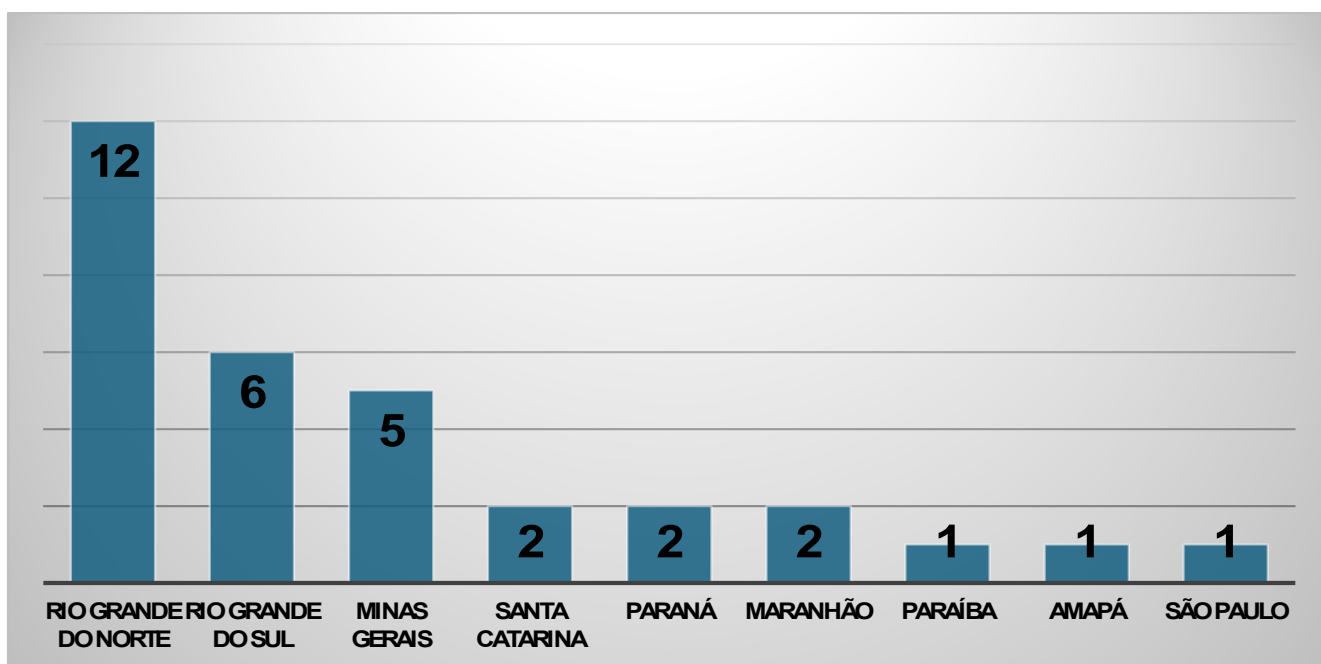


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 15 foram na região nordeste, 1 na norte, 6 na região sudeste e 10 na região sul. Até o final do mês de abril de 2024 não foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção nos estados localizados nas regiões centro-oeste do Brasil.

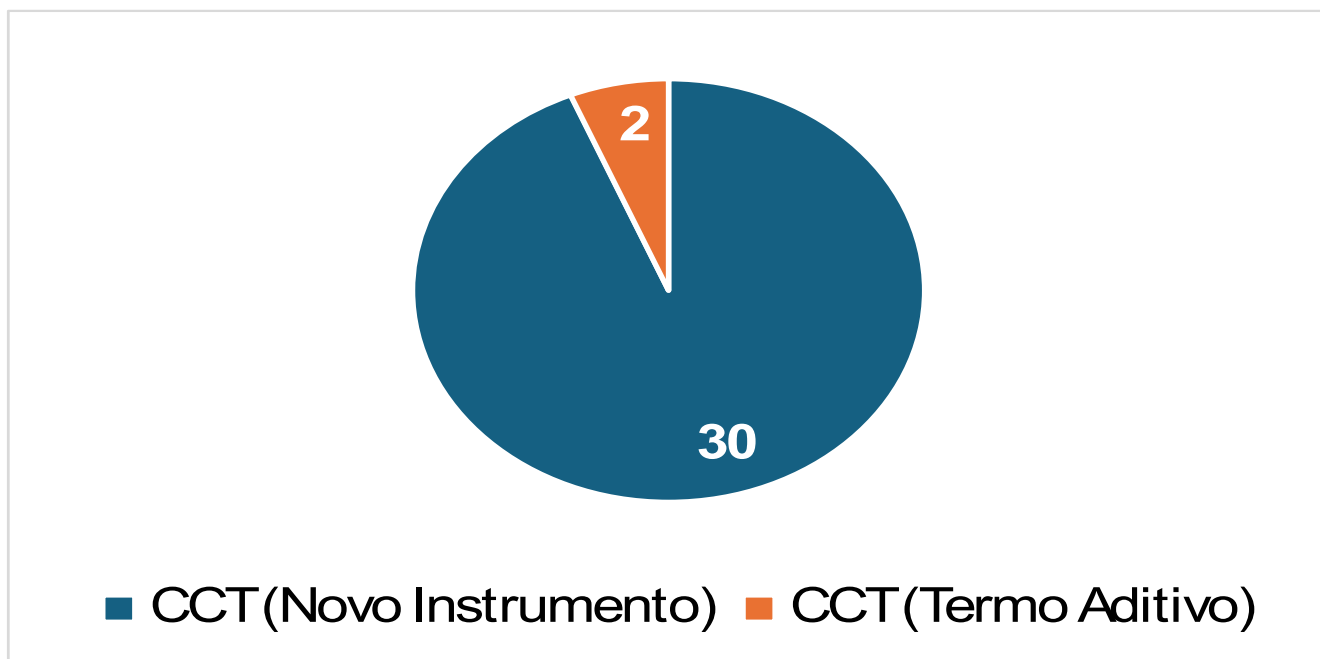
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



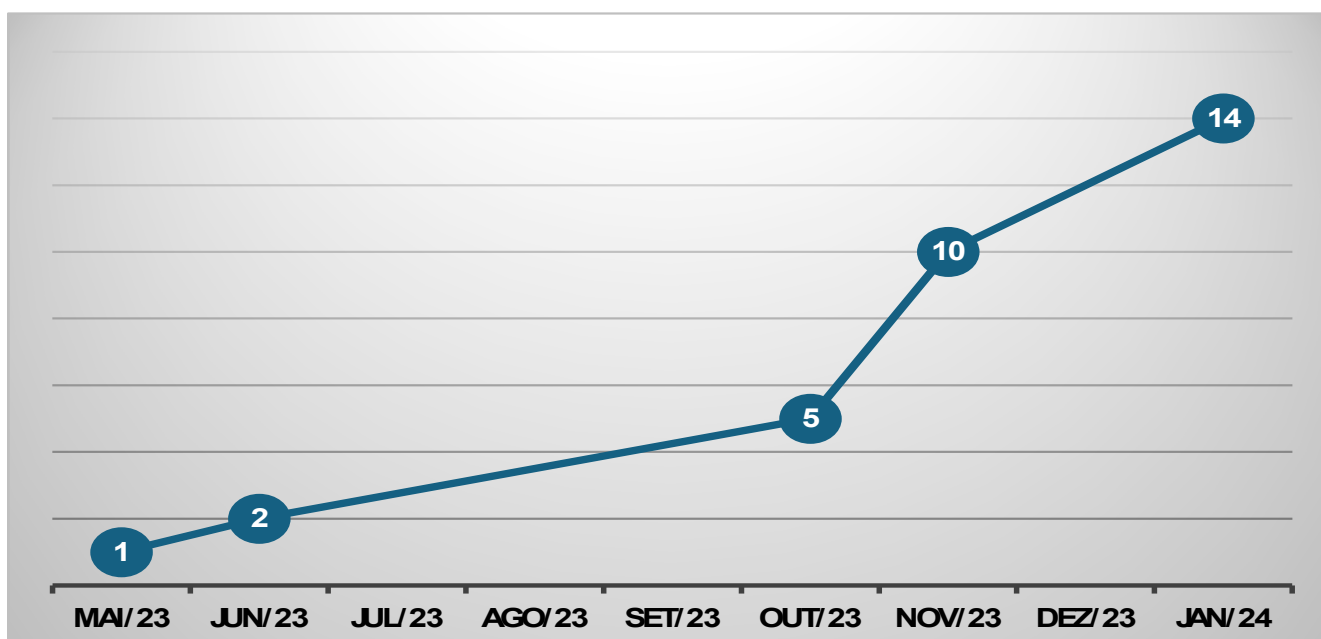
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



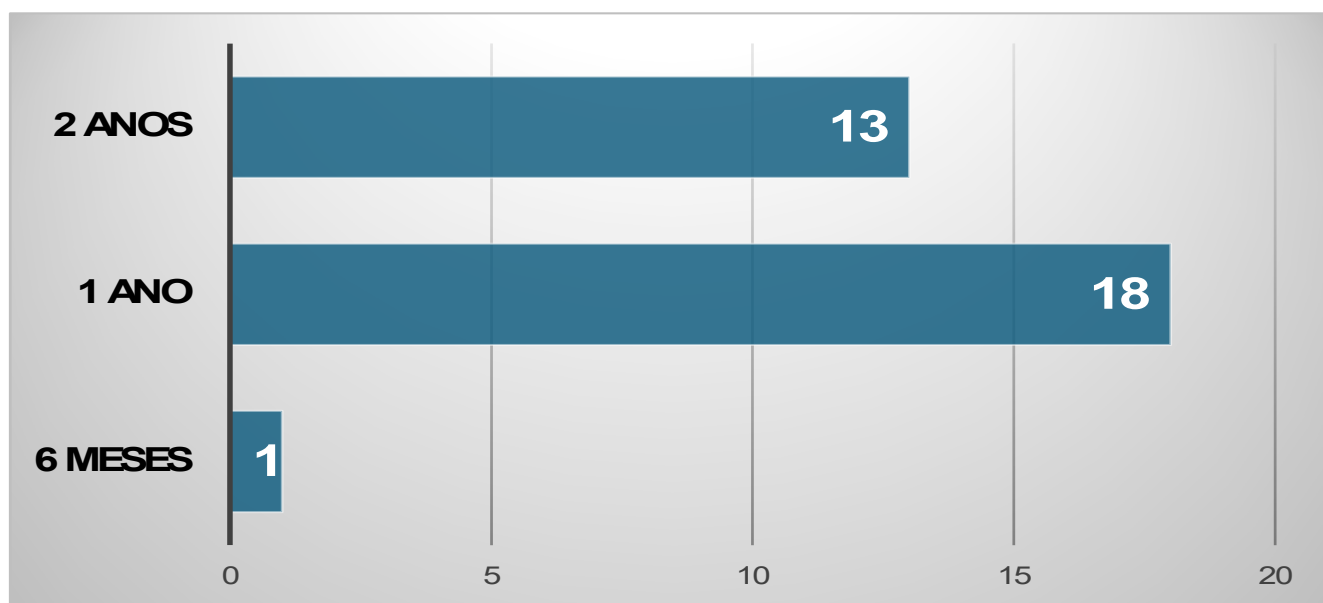
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



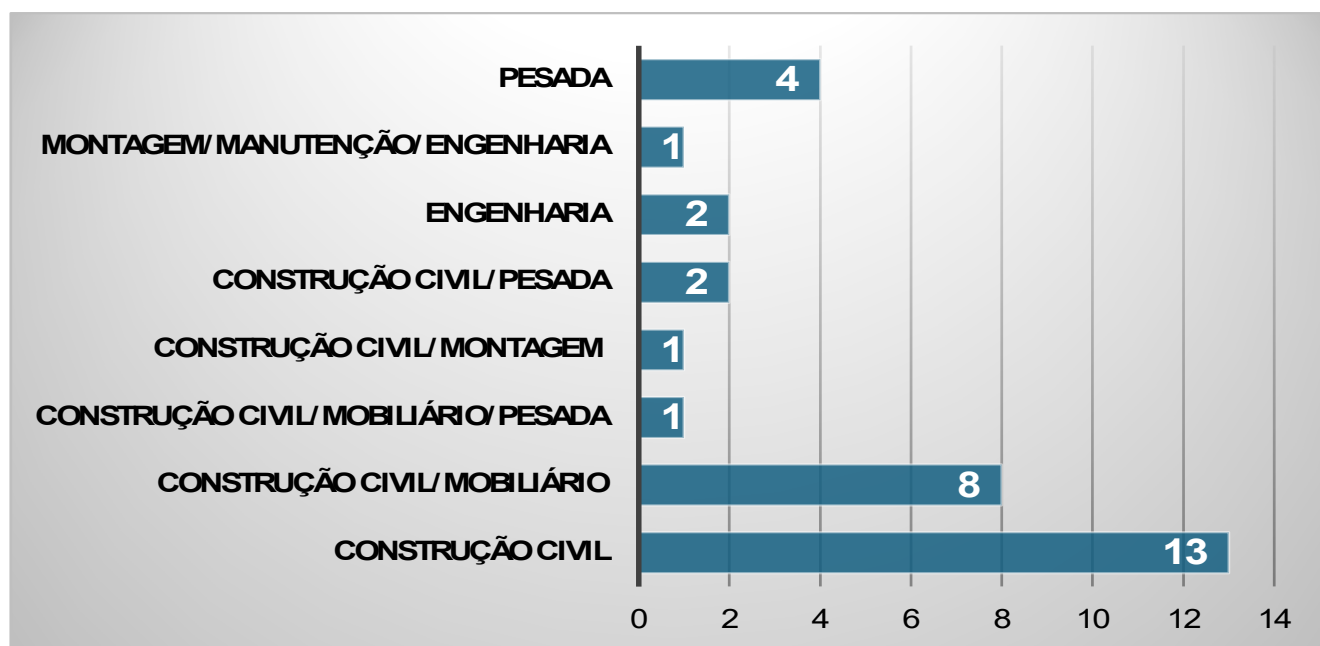
Foram encontradas 5 (cinco) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



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:



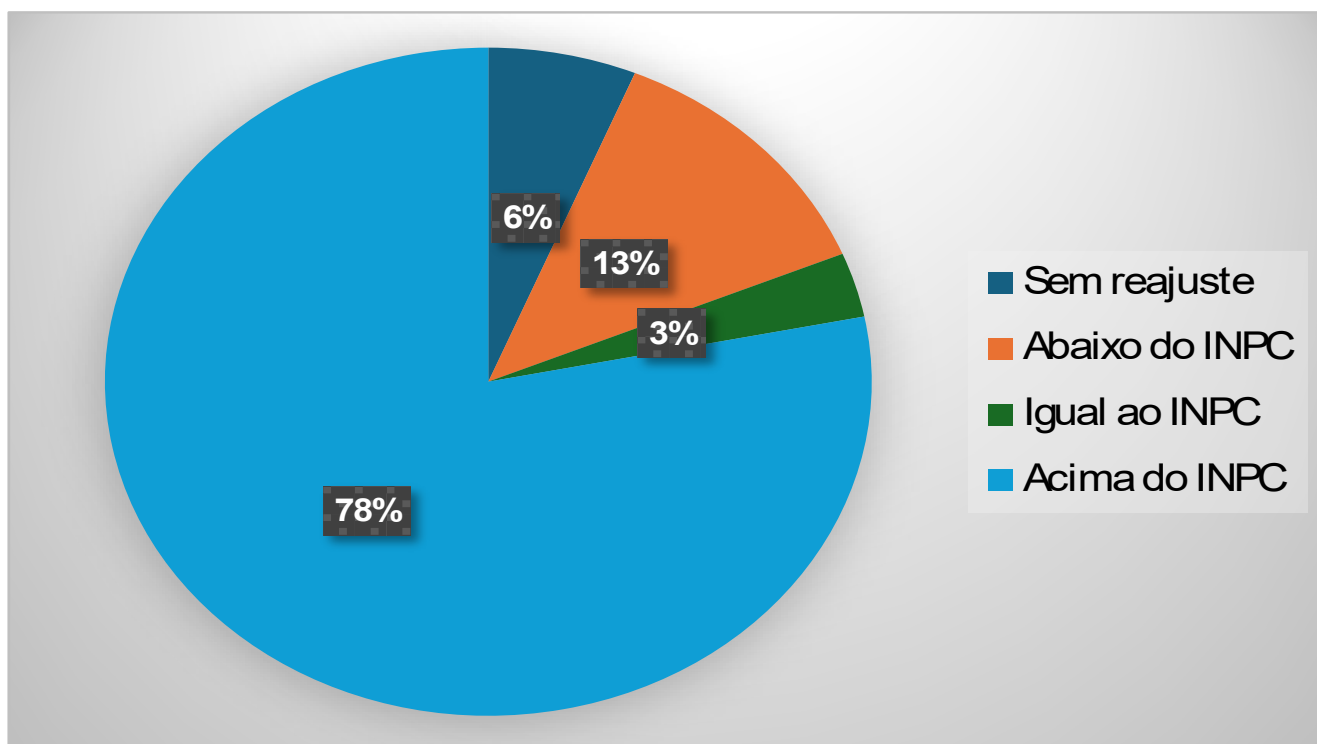
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de abril de 2024:



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, 25 (78%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (13%) ficaram abaixo da variação do INPC. Uma Convenção Coletiva de Trabalho deu exatamente o valor do INPC (3%), sem ganho ou perda, e outras 2 (6%) não deram reajuste:



Foram identificadas Convenções Coletivas de Trabalho que preveem limitação de valores salariais para aplicação do percentual de reajuste, 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 32 (vinte e dois) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a abril 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 (32 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\$ 3.560,00	80,79%
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.

A especificação do fornecimento de água potável e gelada foi identificada em instrumentos coletivos a partir do mês de abril. Também foi identificada a especificação de espessura e tipo de material para os andaimes de madeira.

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 32 instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a abril 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 15% (doze) por cento por ano:

- 2% (1 mês) ou 2% (1 mês) mais valor fixo mensal;
- 1 dia de trabalho (ano);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 12% (parcelado) ou 12% (parcelado 1% mensal) mais 3% em um mês específico;
- Valor fixo anual (R\$ 250,00) e Valor fixo mensal (R\$ 9 reais);
- 17,6 horas anuais

Dos 32 (trinta e dois) instrumentos coletivos analisados 25 (vinte e cinco) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 2 (dois), permitem 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 após a assinatura da CCT;
- 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

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu decisão que havia proibido sindicatos dos setores de asseio e conservação e de segurança privada de Santa Catarina de fazer instrumentos coletivos que flexibilizam a base de cálculo das cotas legais de aprendizagem e de pessoas com deficiências. No exame do caso em recurso em mandado de segurança, o colegiado avaliou que a mitigação das cotas está entre as matérias que não podem ser negociadas coletivamente, de acordo com a CLT.

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) relatou que convenções coletivas firmadas pelos sindicatos patronal e de empregados previam que tanto a cota de aprendizes quanto a de pessoas com deficiência seriam calculadas apenas sobre o número de trabalhadores lotados em atividades administrativas internas.

O relator do recurso do MPT, ministro Dezena da Silva, frisou que as leis que regulamentam a aprendizagem (artigos 428 e seguintes da CLT) e as cotas de pessoas com deficiência (artigo 93 da Lei 8.213/1991) não autorizam restrições quanto à base de cálculo nem quanto à natureza das atividades desempenhadas pelo empregador.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a validade de uma norma coletiva que autorizava o desconto de banco de horas negativo ao final de cada período de 12 meses ou nas verbas rescisórias em casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa. De acordo com o colegiado, essa disposição normativa não trata de direito absolutamente indisponível assegurado pela Constituição Federal e tratados internacionais ou em normas de saúde e segurança no trabalho e, portanto, pode ser limitado por meio de negociação coletiva.

O entendimento firmado foi de que o conteúdo da convenção coletiva não tratava de direito indisponível nem era abusivo, uma vez que também criava o dever da empresa de pagar adicional de 50% sobre as horas de um eventual saldo positivo no banco de horas.

Panorama Convenções

O Ministério do Trabalho modernizou em abril o uso do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) pelas entidades. Executada através de contrato com o SERPRO, duas funcionalidades essenciais para a manutenção dos dados e informações das entidades sindicais do país foram atualizadas no CNES.

A primeira delas é a Solicitação de Alteração Estatutária (SA), funcionalidade que permite às entidades sindicais pleitearem a alteração de categoria ou base territorial registradas no CNES. A segunda funcionalidade é a Solicitação de Recadastramento (SR), que visa auxiliar as entidades sindicais no cumprimento do disposto no artigo 35 da Portaria MTE 3.472/2023. O prazo final para recadastramento das entidades sindicais é até o dia 30 de setembro de 2024.

As Confederações Empresariais realizaram uma reunião com o Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos do Tribunal Superior do Trabalho, na sede do Conselho Nacional de Justiça na cidade de Brasília.

A reunião foi solicitada pelo próprio Ministro as Confederações, para tratar do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) aberto pelo TST para tratar da Contribuição Assistencial. Igual reunião o magistrado já havia realizado com as Centrais Sindicais.

O Ministro Caputo Bastos em sua fala, destacou que o IRDR irá tratar exclusivamente da regulamentação do “direito de oposição”, uma vez que está havendo muitas disparidades na forma como está sendo tratado nas Convenções Coletivas de Trabalho.

As questões sobre percentuais instituídos pelas AGE dos Sindicatos Laborais e descontados dos trabalhadores e demais aspectos da Contribuição Assistencial não será objeto da IRDR do TST.

Panorama Convenções

O TST no final do mês de abril, definiu o prazo de 15 dias úteis para que pessoas, órgãos e entidades se manifestem sobre o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº IRDR - 1000154-39.2024.5.00.0000, em que se discute o modo, o momento e o lugar apropriado para o empregado não sindicalizado exercer seu direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial ao sindicato. Também é possível solicitar a admissão como amicus curiae.

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

No curso do dissídio coletivo, foi firmado um acordo que previa, entre outros pontos, o pagamento da contribuição mesmo de pessoas não associadas ao sindicato. Quem fosse contra o desconto poderia se opor a ele mediante comunicação pessoal e escrita ao sindicato, no prazo de 15 dias, a contar da assinatura da convenção coletiva e de sua divulgação nas redes sociais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região homologou integralmente o acordo. Mas a cláusula foi questionada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que argumentou que a cobrança compulsória de contribuições sindicais viola a liberdade sindical individual.

O incidente de resolução de demandas repetitivas visa assegurar o entendimento uniforme sobre a mesma questão de direito.

O presidente da Câmara dos Deputados, Arthur Lira (PP-AL), afirmou na segunda quinzena de abril que um projeto de lei que trata da volta do imposto sindical não será aprovado na Casa Baixa. O tema é de interesse do ministro do Trabalho, Luiz Marinho, que quer a imposição de uma “contribuição compulsória” dos trabalhadores aos sindicatos.

Panorama Convenções

2ª Turma do TST esclarece que a cobrança de contribuição assistencial aos não filiados, com previsão do direito de oposição, aplica-se igualmente aos empregadores:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. EMPREGADORA NÃO SINDICALIZADA. TEMA 935 DE REPERCUSSÃO GERAL. DEVIDA DESDE QUE POSSIBILITADA A OPOSIÇÃO. O TRT condenou a empresa reclamada ao pagamento de contribuições assistenciais relativas a 2011 e 2012, mesmo reconhecendo que esta não era sindicalizada. A Constituição Federal de 1988 consagrou em nosso ordenamento jurídico um sistema sindical peculiar, que assegura, por um lado, os princípios da liberdade e autonomia sindical, e, por outro, o da unicidade sindical. Nessas circunstâncias, cabe ao intérprete, ao decidir os casos concretos, considerar o peso adequado de cada um desses princípios, de modo a não valorizar nem desvalorizar em demasia cada um deles. A melhor equação para tal dilema pressupõe que se admita a cobrança das contribuições assistenciais ajustadas em instrumentos coletivos, não apenas dos trabalhadores e empresas sindicalizados, mas também de todos os demais integrantes das categorias profissional e patronal. Afinal, se a representação do sindicato é ampla e se a defesa dos interesses e direitos da categoria pelo ente sindical abrange a todos os seus integrantes, sindicalizados ou não, da mesma forma o custeio dessa atividade sindical deve observar o princípio da solidariedade entre todos os seus beneficiários. Neste mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento dos Embargos de Declaração do ARE 1018459, publicado em 30/10/2023, por maioria, acolheu o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição. Assim, a tese no julgamento de mérito do Tema 935 de Repercussão Geral foi fixada nos seguintes termos: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”. No caso, não obstante tratar-se de categoria econômica, entende-se que a tese de repercus-

Panorama Convenções

são geral do STF também a abarca porque foi utilizada como fundamento a prerrogativa dos Sindicatos (art. 513, “e”, da CLT) de “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”. Sendo assim, conforme quadro fático delineado nos autos, não há prova da existência do direito de oposição, o que viola diretamente o art. 8.º, V, da CF. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 20957-42.2015.5.04.0751, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 24/04/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2024)

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