

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 maio de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até **31 de maio 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

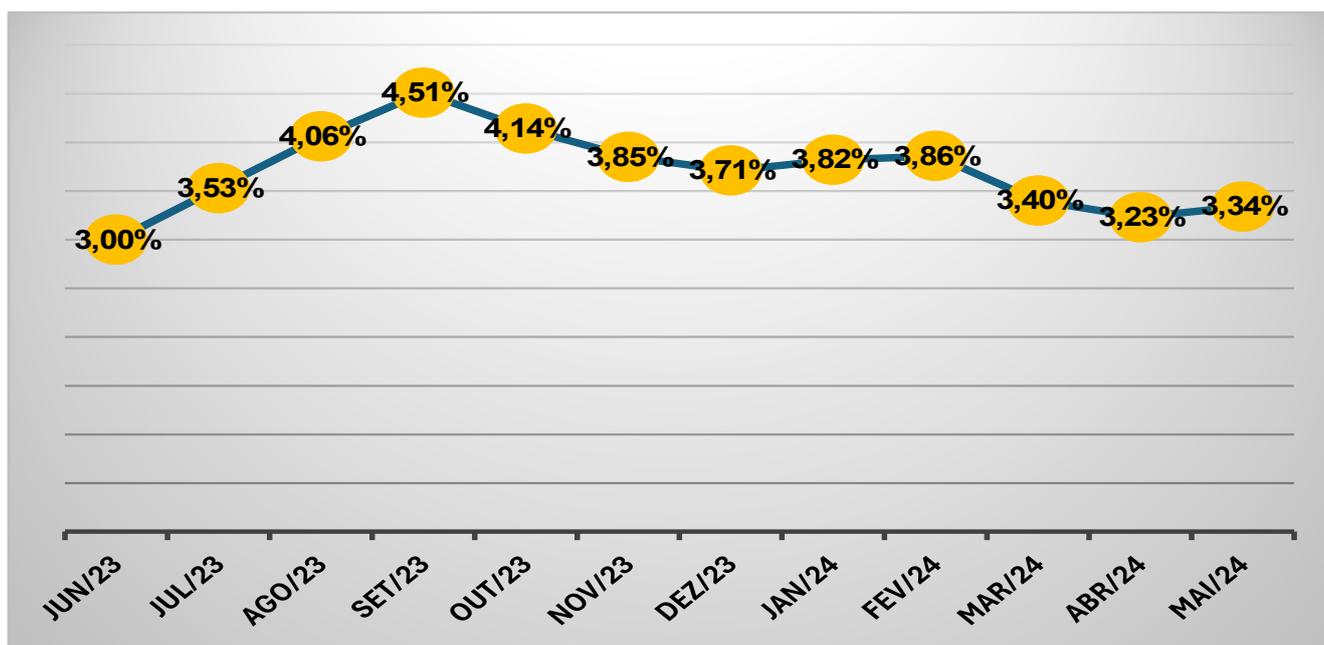
Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

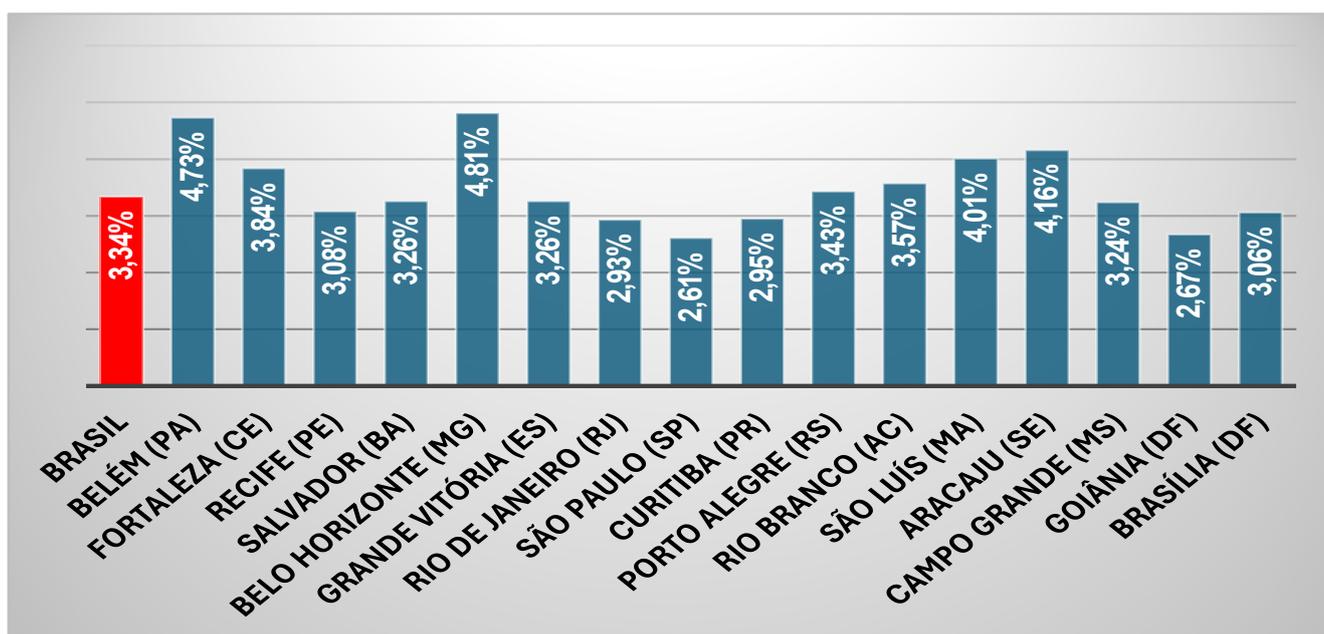
46Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**14**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em maio/24**3,34%**INPC acumulado em 12
meses até maio/2024**2**Instrumentos de
maio/24 são retroativos
a novembro de 2023**3,86%**Menor percentual de rea-
juste em maio/24**6,5%**Maior percentual de
reajuste em maio/24

Pisos Salariais (maio/2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.134,60
Meio Oficial	R\$ 1.435,00	R\$ 2.172,98
Oficial	R\$ 1.979,00	R\$ 2.930,00
Mestre	R\$ 2.163,00	R\$ 3.811,81

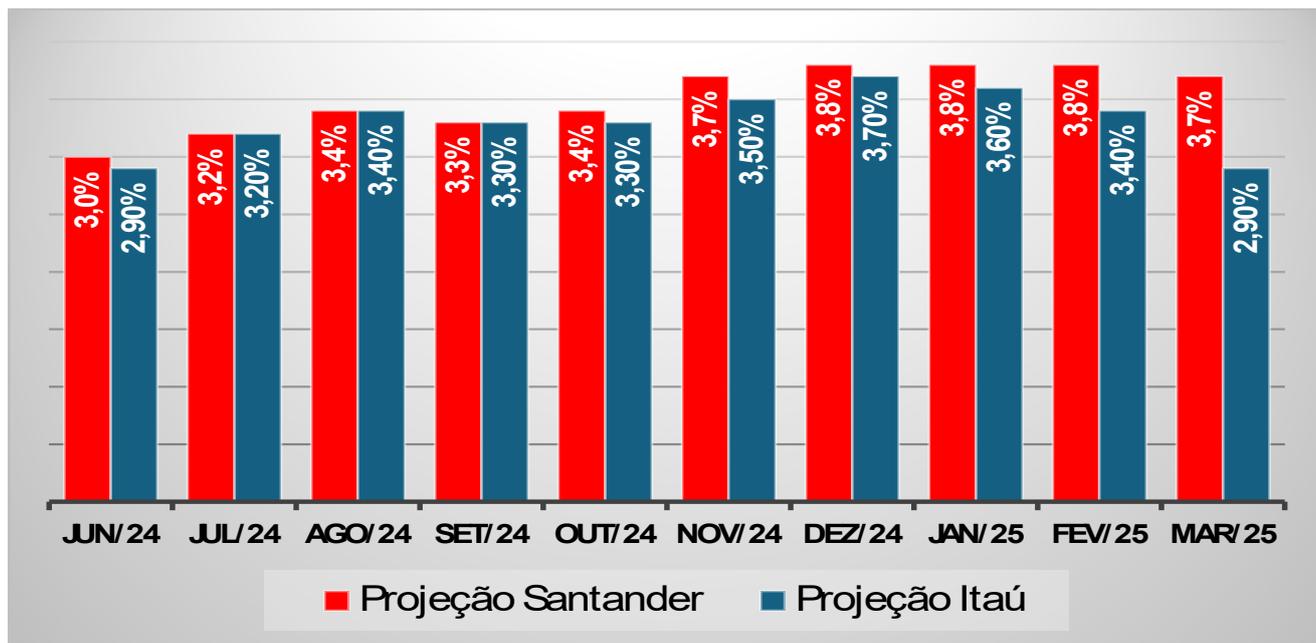
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



Varição 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 dez 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;

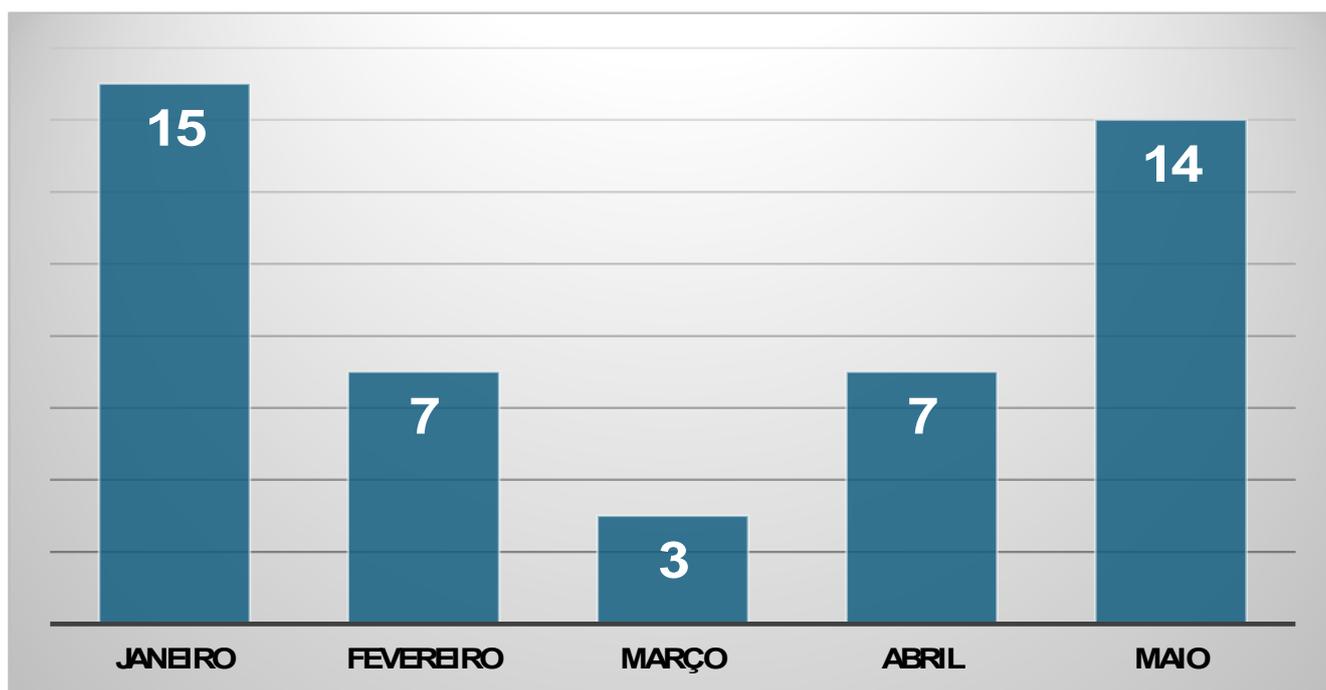
(**) Projeção Itaú.

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

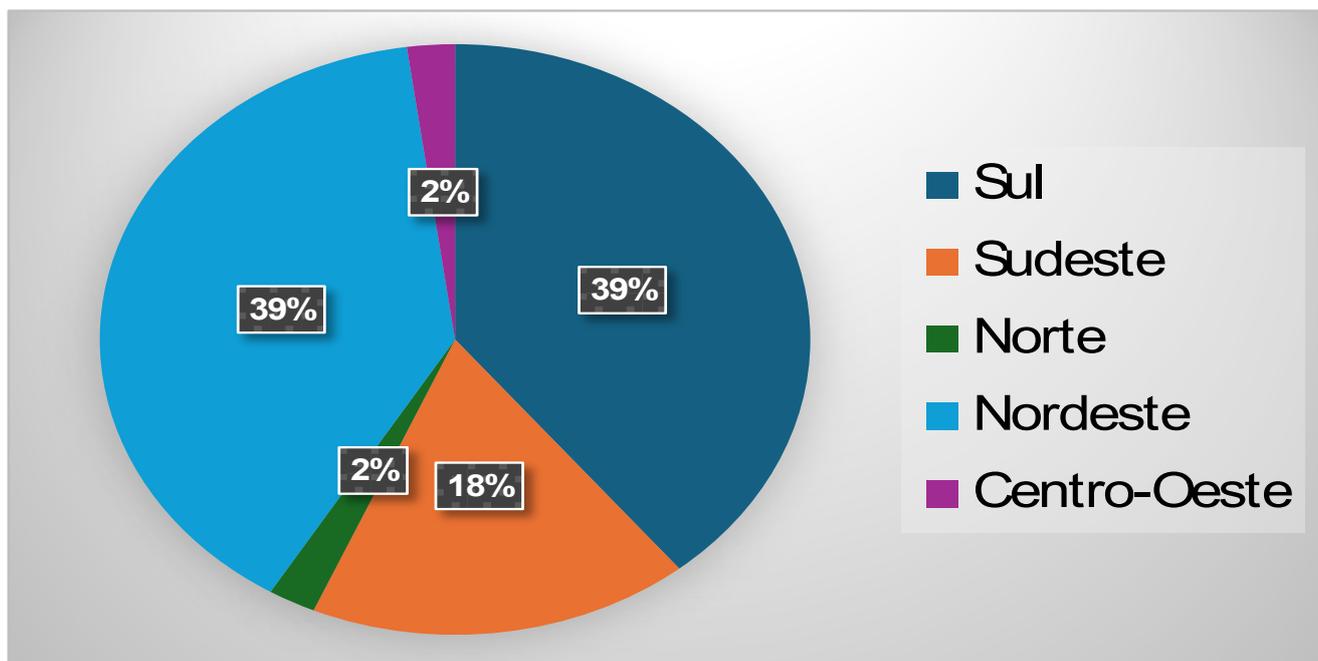
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de maio do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 46 (quarenta e seis) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

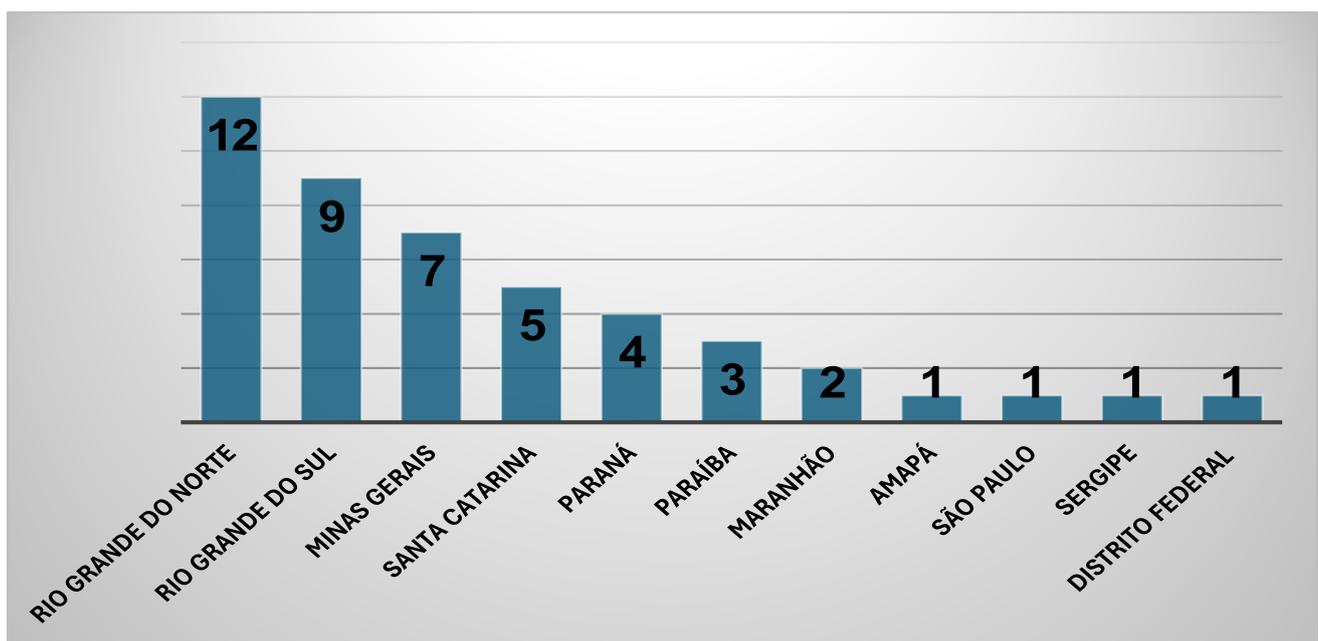


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 18 foram na região nordeste, 1 na norte, 8 na região sudeste, 18 na região sul e 1 na centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

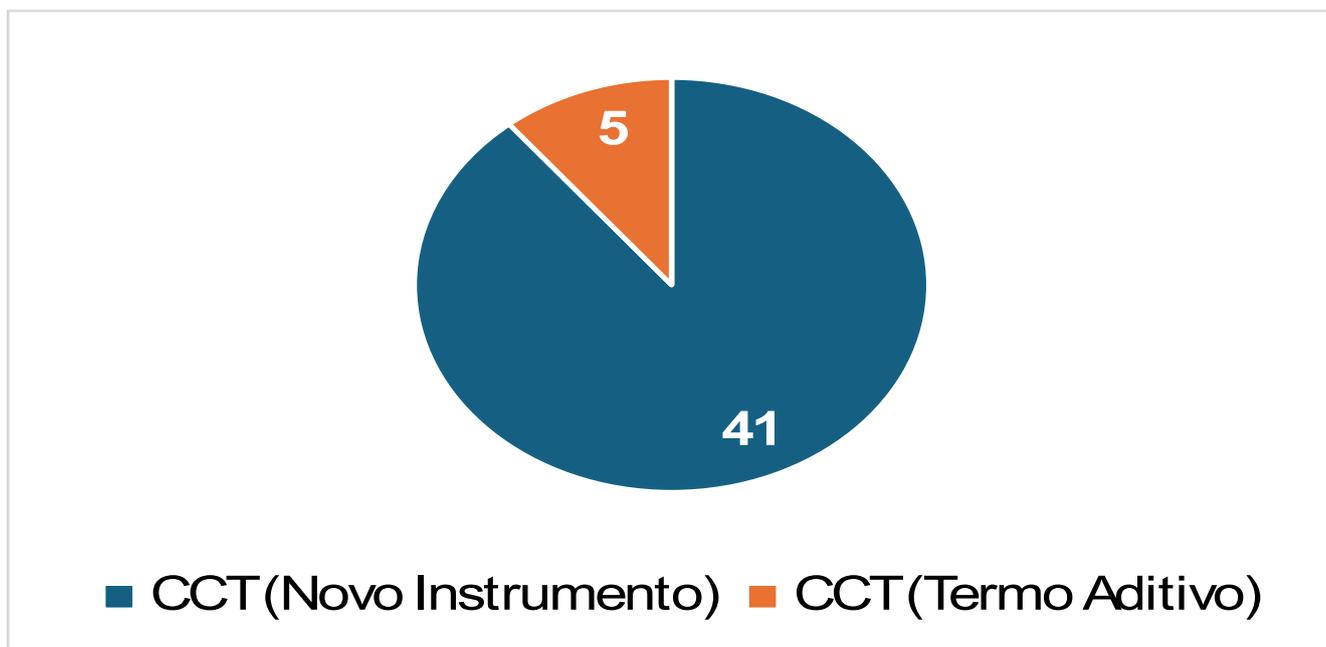
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



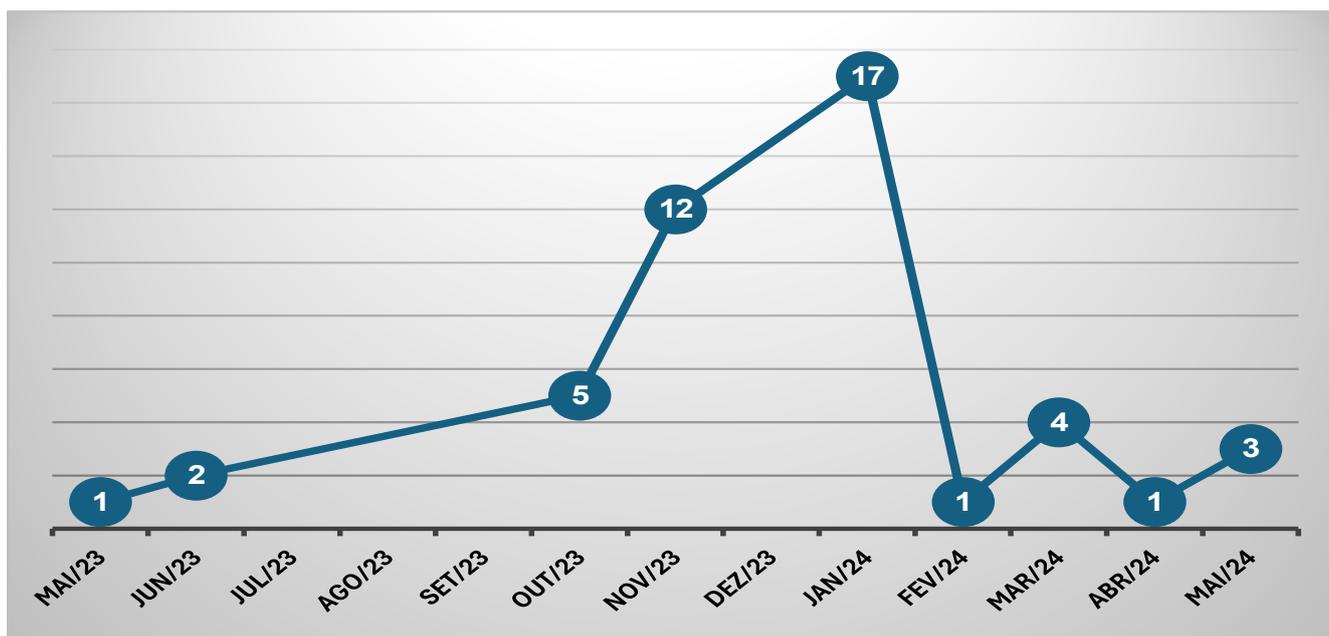
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



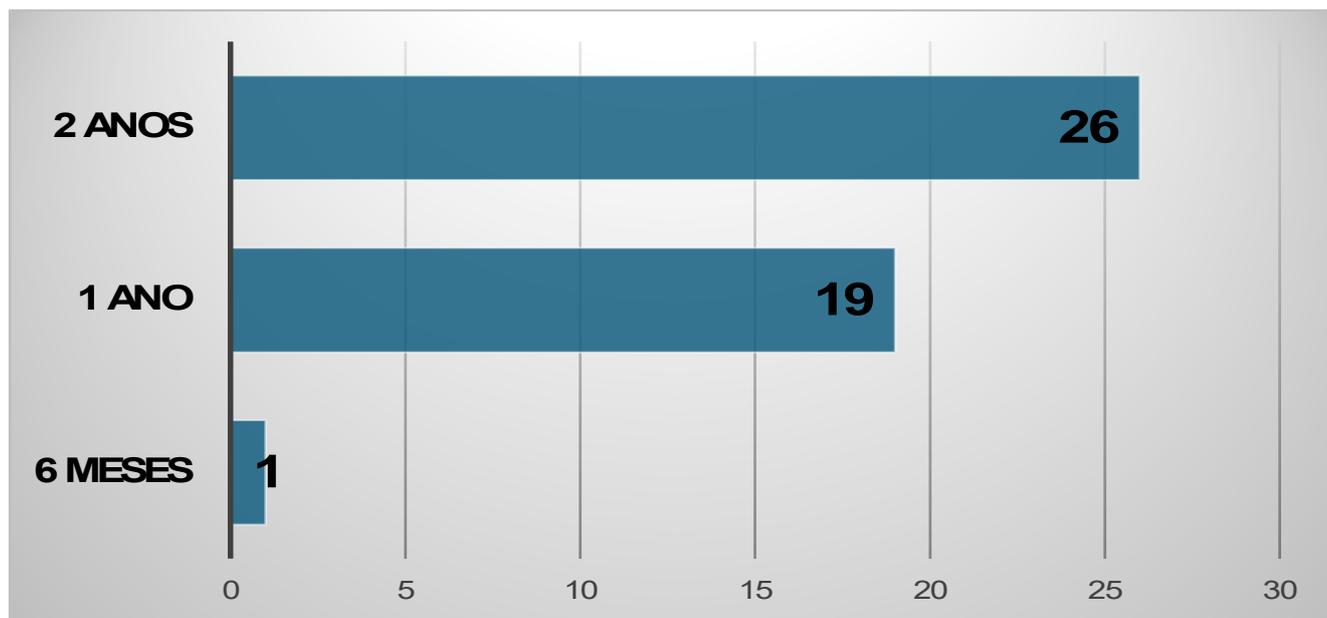
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



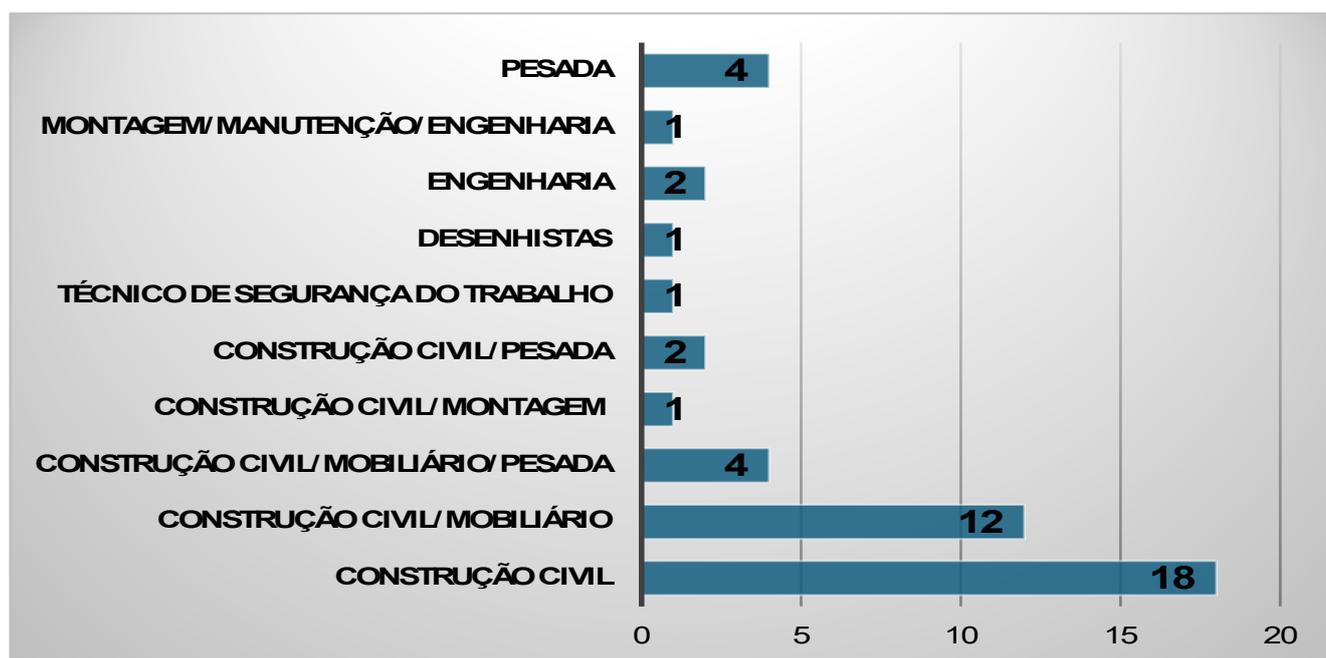
Foram encontradas 9 (nove) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



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:



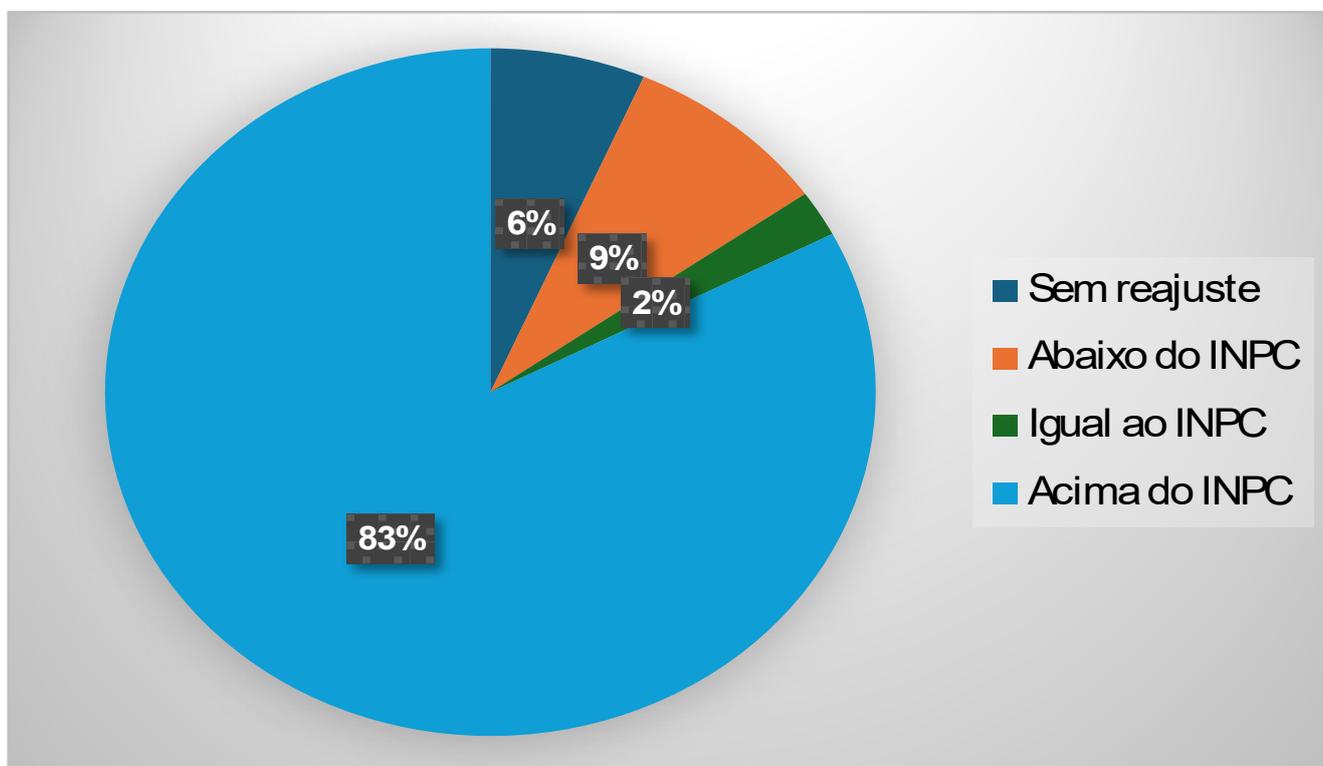
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de março de 2024:



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, 38 (83%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (9%) ficaram abaixo da variação do INPC. Uma Convenção Coletiva de Trabalho deu exatamente o valor do INPC (2%), sem ganho ou perda, e outras 3 (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 oitenta 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\$ 3.500,00 (três e quinhentos reais) a R\$ 7.786,00 (sete mil setecentos e oitenta e seis reais).

PISO SALARIAL

Dos 46 (quarenta e seis) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a maio 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),

Pisos Salariais (46 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.134,60	51,17%
Meio Oficial	R\$ 1.435,00	R\$ 2.172,98	51,42%
Oficial	R\$ 1.900,00	R\$ 3.560,00	87,36%
Mestre	R\$ 2.163,00	R\$ 4.954,42	129,05%

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 46 instrumentos registrados no Sistema Mediador de janeiro a abril de 2024, apenas 2 instrumentos não prevêm 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 um valor fixo mensal;
- 1 dia de trabalho (ano);
- 4% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 0,8% (mensal)
- 12% (parcelado) ou 12% (parcelado 1% mensal) mais 1% ou 3% em um mês específico;
- Valor fixo anual (R\$ 250,00) e Valor fixo mensal (R\$ 9 reais);
- 17,6 horas anuais

Dos 46 (quarenta e seis) instrumentos coletivos analisados 38 (trinta e oito) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 4 (quatro), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR e 1 (um) pelo Recursos Humanos da empresa. 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 antes do pagamento do reajuste do trabalhador;
- 10 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 10 dias entre datas pré fixadas;
- 18 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;
- 30 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 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 coordenador do Fórum das Centrais Sindicais, entidade que reúne CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB e Nova Central, informou no início do mês de maio que o Congresso deve receber ainda neste mês um projeto de lei que cria uma alternativa de financiamento para sindicatos no país. Clemente Ganz Lúcio afirmou que a medida não representa a volta do imposto sindical, banido na reforma trabalhista do governo de Michel Temer, embora a proposta, se aprovada, indique que se trata apenas de uma nova roupagem para uma cobrança que, até 2017, rendia 3 bilhões de reais por ano para centrais, sindicatos, federações e confederações.

Em outros países, a taxa negocial gira em torno de 1% do salário anual, mas Ganz Lúcio diz não estar definido se um percentual semelhante seria replicado no Brasil. As centrais sindicais estão alinhando com o Ministério do Trabalho ajustes finais do texto, que pode ser apresentado pelo próprio Executivo ao Congresso.

Ministro Dias Toffoli anulou decisão do TRT da 22ª região que permitia ao SINTETRO - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transporte do Estado do Piauí não informar ao sindicato patronal quais dirigentes, entre os 50 eleitos, teriam estabilidade no emprego. A decisão também reconheceu que a estabilidade se limita a sete dirigentes sindicais.

No caso o sindicato dos trabalhadores defendia que os 50 dirigentes eleitos deveriam ter direito à estabilidade, e que não seria necessário comunicar ao sindicato patronal os nomes dos funcionários estáveis. O TRT da 22ª região acolheu a tese do SINTETRO.

Ao analisar a ação, ministro Dias Toffoli apontou que o TRT afrontou entendimento do STF no julgamento da ADPF 276. O ministro salientou que garantir estabilidade a todos os dirigentes, sem limitação numérica, contrariaria a finalidade do instituto e se tornaria “um instrumento impeditivo do exercício do direito do empregador de romper o contrato de trabalho sem justa causa, com os consectários e deveres constitucionais e legais que lhe são impostos pela adoção desta providência”.

Panorama Convenções

O Ministério Público do Trabalho (MPT) lançou, em maio, a cartilha “Atos Antissindiciais. O que fazer?”. Idealizada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis) do MPT, o documento é uma orientação para que se combata as condutas antissindiciais dentro de empresas e instituições públicas.

A coordenadora nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social, Vivianne Brito Mattos, afirma que “a cartilha de Atos Antissindiciais, diante da necessidade de promoção da liberdade sindical sob a ótica dos atos antissindiciais, tem como objetivos esclarecer conceitos; conscientizar quanto as condutas ilícitas; orientar como proceder diante de uma conduta antissindical; e por fim, explicar as consequências”.

Entre as principais irregularidades, destacam-se punições e demissões de participantes de greve; bloqueio de acesso do sindicato à sede da empresa; perseguição contra dirigentes sindicais; discriminação com filiados; criação de obstáculos para assembleias; entre outros.

A cartilha também apresenta o conceito de ato antissindical (“São atos que tenham por finalidade prejudicar, dificultar ou impedir de algum modo a organização, a administração, a ação sindical, o direito de sindicalização e a negociação coletiva”), as principais vítimas, como provar as práticas e quais as possíveis consequências para quem pratica tais atos.

De acordo com a cartilha do MPT, o exercício de oposição à contribuição assistencial/negocial deve ser de livre vontade do(a) trabalhador(a), sendo proibida qualquer ingerência patronal, tais como apresentação de modelo de oposição, entrega da oposição no departamento pessoal da empresa, entrega de cartas de oposição pelos próprios motoboys da empresa, organização de transporte coletivo para os(as) trabalhadores(as) se deslocarem à sede da entidade sindical. Assim, o estímulo, a pressão,

Panorama Convenções

, a sugestão e qualquer forma de ingerência da empresa pela oposição caracteriza grave ato antissindical.

O documento do MPT ainda indica a proibição da empresa conceder benefícios aos(as) trabalhadores(as) não sindicalizados(as) ou que não participem de greve, tais práticas são discriminatórias contra os(as) trabalhadores(as) sindicalizados(as) ou participantes de greve, configurando atos antissindiciais proibidos pelo ordenamento jurídico.

A iniciativa se soma a outras ações da Conalis, e compõe o Projeto Estratégico: “Liberdade Sindical sob a ótica dos atos antissindiciais”, que busca a conscientização e divulgação de mecanismos de prevenções contra atos antissindiciais.

O Ministério Público do Trabalho publicou no final do mês de maio a NOTA TÉCNICA CONALIS Nº 09, DE 22 de MAIO DE 2024, que revisa e complementa à Nota Técnica CONALIS n. 02, de 26 de outubro de 2018, sobre contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Nota Técnica do MPTE chegou as seguintes conclusões:

a) A deliberação assemblear dos(as) trabalhadores(as) é soberana, cabendo ao Poder Público, inclusive Ministério Público do Trabalho, respeitar a vontade da categoria manifestada em assembleia, limitando a atuação, a fim de evitar ingerência indevida à liberdade sindical, aos aspectos formais antecedentes à realização da assembleia, visando o controle formal da democracia sindical e do procedimento de convocação, sem, contudo, adentrar no mérito da deliberação sobre a regulação da contribuição em si (valor/percentual) ou sobre a regulação da oposição individual do(a) trabalhador(a) (tempo/modo/lugar), em substituição a autonomia da vontade coletiva;

Panorama Convenções

b) Notícias de fato que versem sobre o alcance subjetivo de cláusula de contribuição assistencial ou negocial, valor ou percentual da contribuição, a previsão de exercício da oposição, tempo, modo e local da oposição, ou, ainda, a regulação da relação entre o(a) trabalhador(a)-coletivo e o(a) trabalhador(a)-individual, não traduzem interesses estratégicos a serem coletivamente tutelados pelo Ministério Público do Trabalho, posto que se trata de matéria de deliberação da autonomia privada coletiva dos(as) trabalhadores(as), em prestígio à liberdade sindical. Tais notícias de fato retratam interesses meramente econômicos e/ou patrimoniais, sem qualquer repercussão social. Nesse sentido, o Enunciado nº 30/CCR e a Orientação nº 20/CONALIS;

c) Os Termos de Ajuste de Conduta firmados e as Ações Cíveis Públicas ajuizadas outrora com o intuito de dispor sobre a regulação da oposição individual do(a) trabalhador(a) em contribuições negociais previstas em norma coletiva (tempo/modo/lugar) e/ou dispor sobre a regulação das contribuições em si(valor/percentual), não se revelam ações estratégicas para o Ministério Público do Trabalho, sendo recomendável, se assim entender o(a) Douto(a) Órgão Oficiante, a atuação ex officio, ou por provocação da entidade sindical interessada, para fins de adequação e respeito às garantias fundamentais constitucionais, a revisão ou anulação dos Termos de Ajuste de Conduta, junto a E. Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, e/ou da pretensão outrora deduzida em autos judiciais para revisão das decisões judiciais transitadas em julgado contrários à tese firmada no Tema 935, ou a celebração de acordo superveniente, com homologação judicial;

d) Demanda a atuação do Ministério Público do Trabalho a prática de ato antissindical consistente em: (1) o ato ou fato de o(a) empregador(a) ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o(a) trabalhador(a) a se opor ou resistir ao desconto de contribuições legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie;; (2) o ato ou fato de o(a) empregador(a) exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, conforme entendimento da Orientação nº 13/CONALIS.

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