

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 junho de 2024**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido registrados até **30 de junho 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

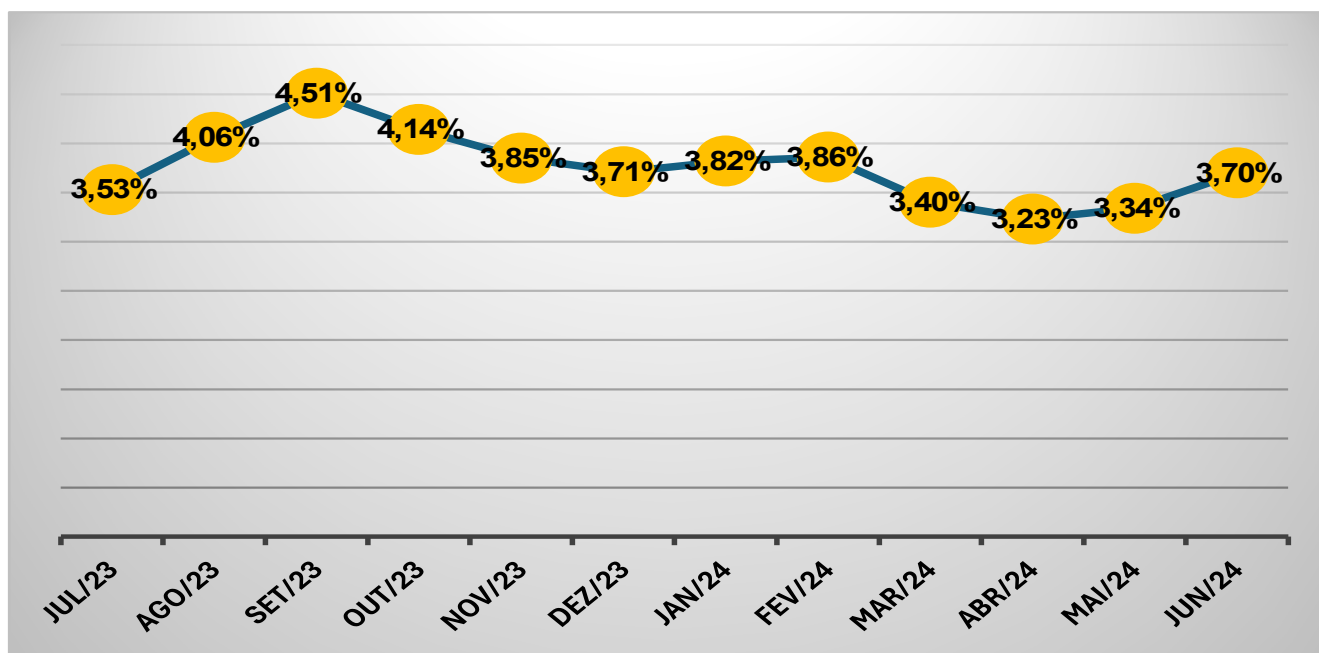
Seção 3 – PANORAMA CONVENÇÕES

PRINCIPAIS DADOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE 2024

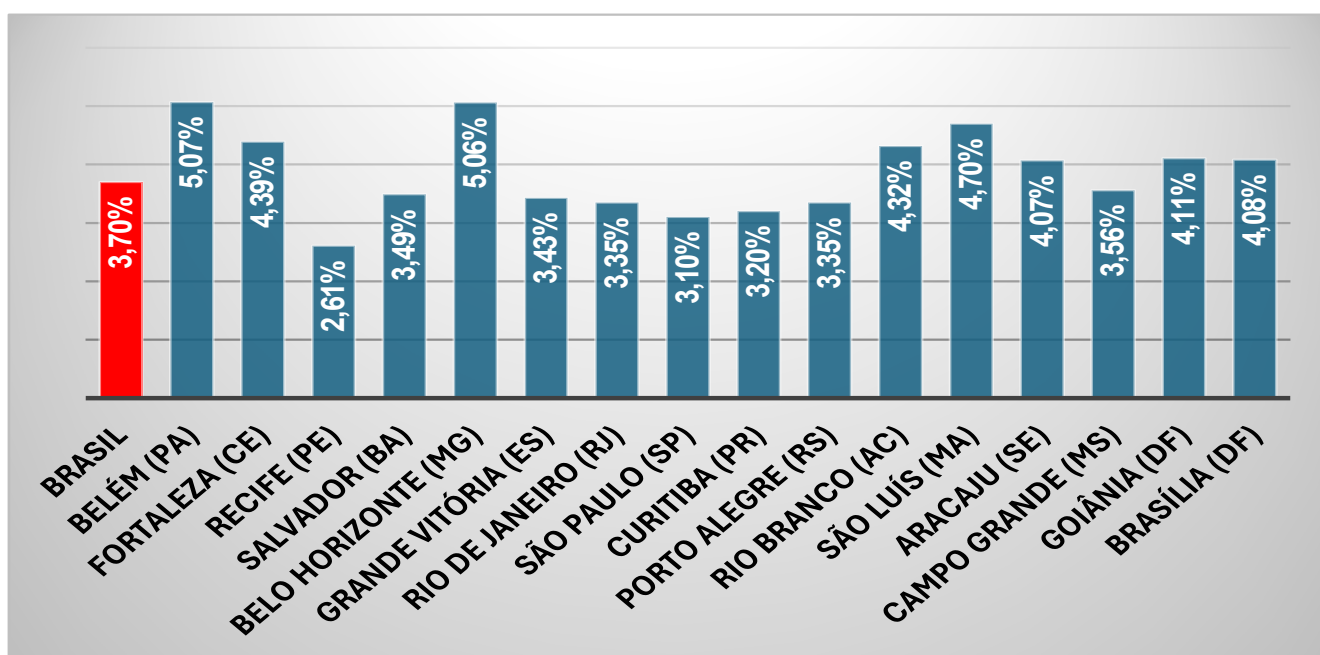
60Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em 2024**14**Instrumentos coletivos
registrados no Sistema
Mediador em junho/24**3,70%**INPC acumulado em 12
meses até junho/2024**1**Instrumento de ju-
nho/24 é retroativo a
maio de 2023**3,83%**Menor percentual de rea-
juste em junho/24**8%**Maior percentual de re-
ajuste em junho/24

Pisos Salariais (junho/2024)		
Piso	Menor	Maior
Servente	R\$ 1.539,71	R\$ 2.068,00
Meio Oficial	R\$ 1.709,16	R\$ 2.329,80
Oficial	R\$ 2.011,99	R\$ 2.829,20
Mestre	R\$ 2.950,00	R\$ 3.811,81

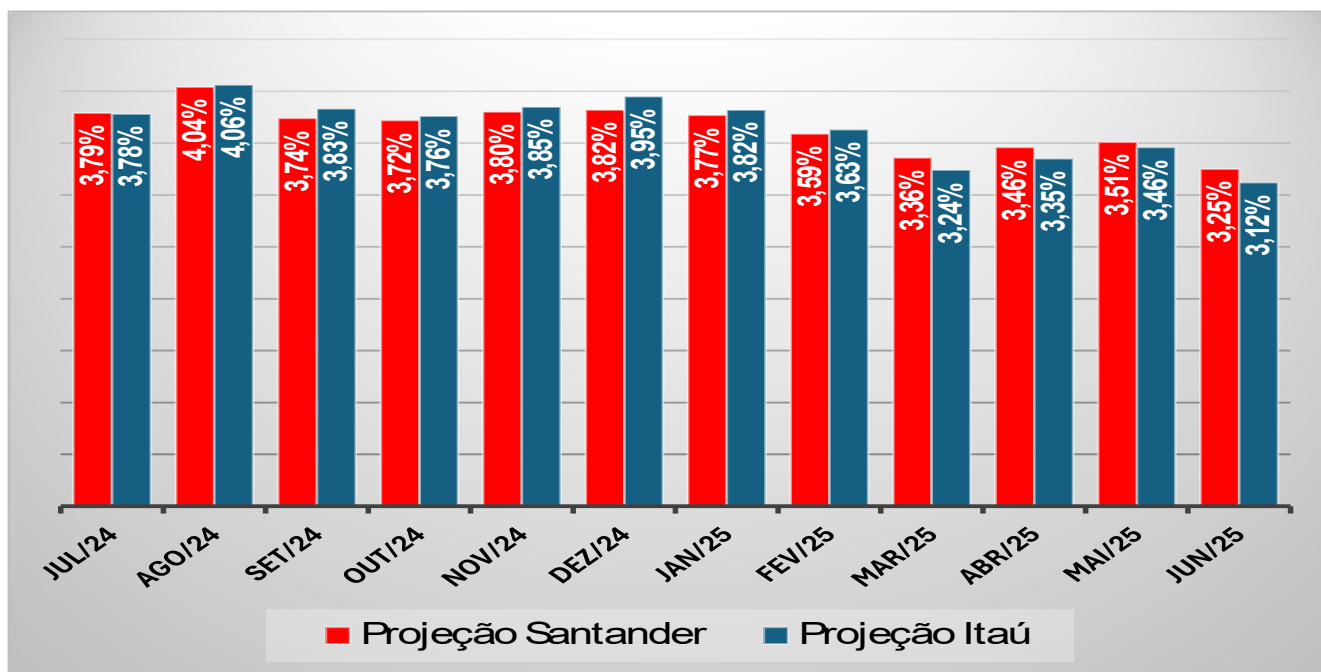
Varição mensal do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos últimos doze meses:



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 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	PIB 2022	Projeção do Salário Mínimo Janeiro 2025
R\$ 1.412,00	3,8% ^(*)	2,90%	R\$ 1.506,60
R\$ 1.412,00	3,85% ^(**)	2,90%	R\$ 1.507,31

(*) Projeção Santander;

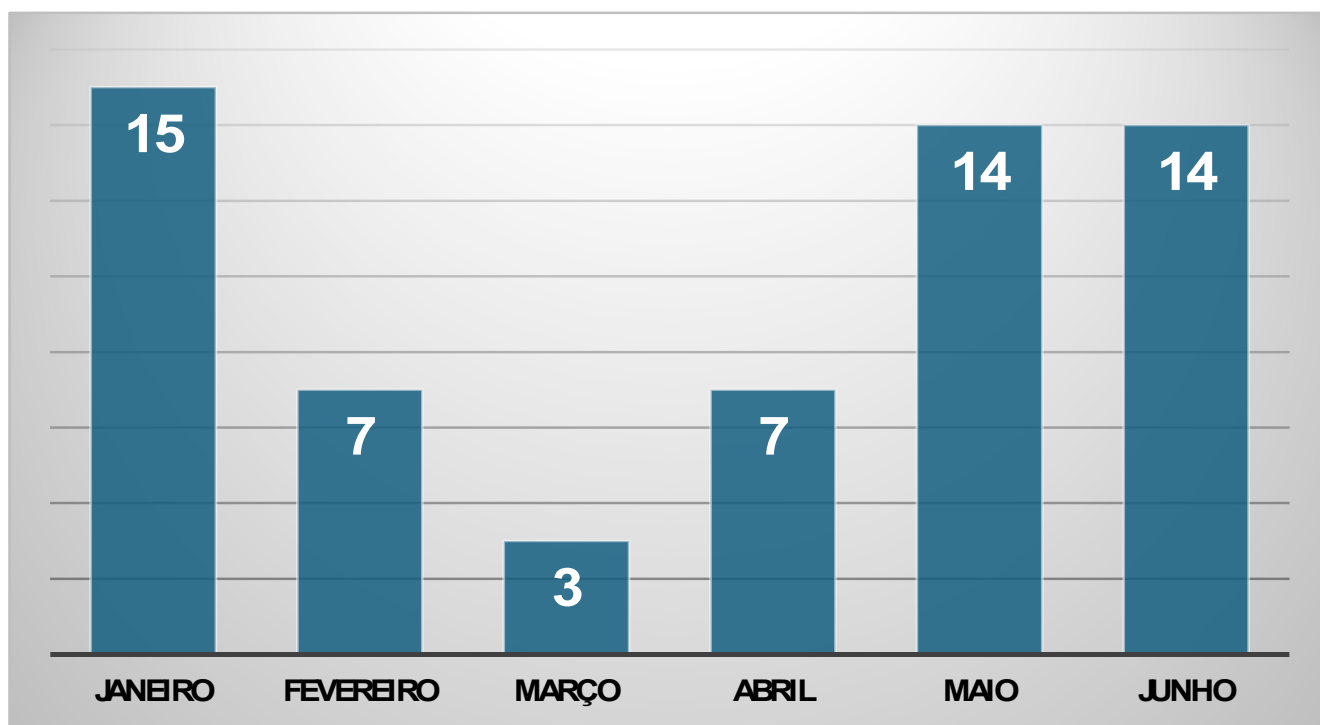
(**) Projeção Itaú.

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

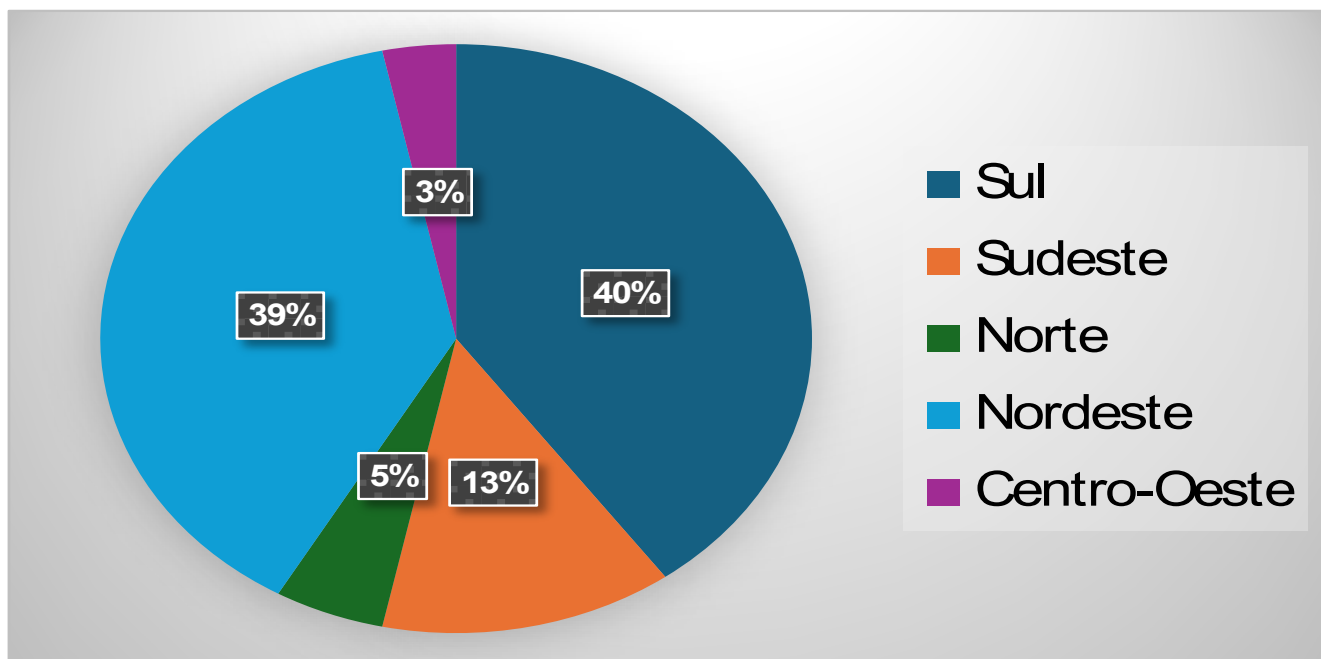
Foram analisados todos os Instrumentos Coletivos de Trabalho registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em 2024, até a data-base de junho do corrente ano.

Ao todo, foram analisados 60 (sessenta) Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego nos meses de 2024, assim divididos:

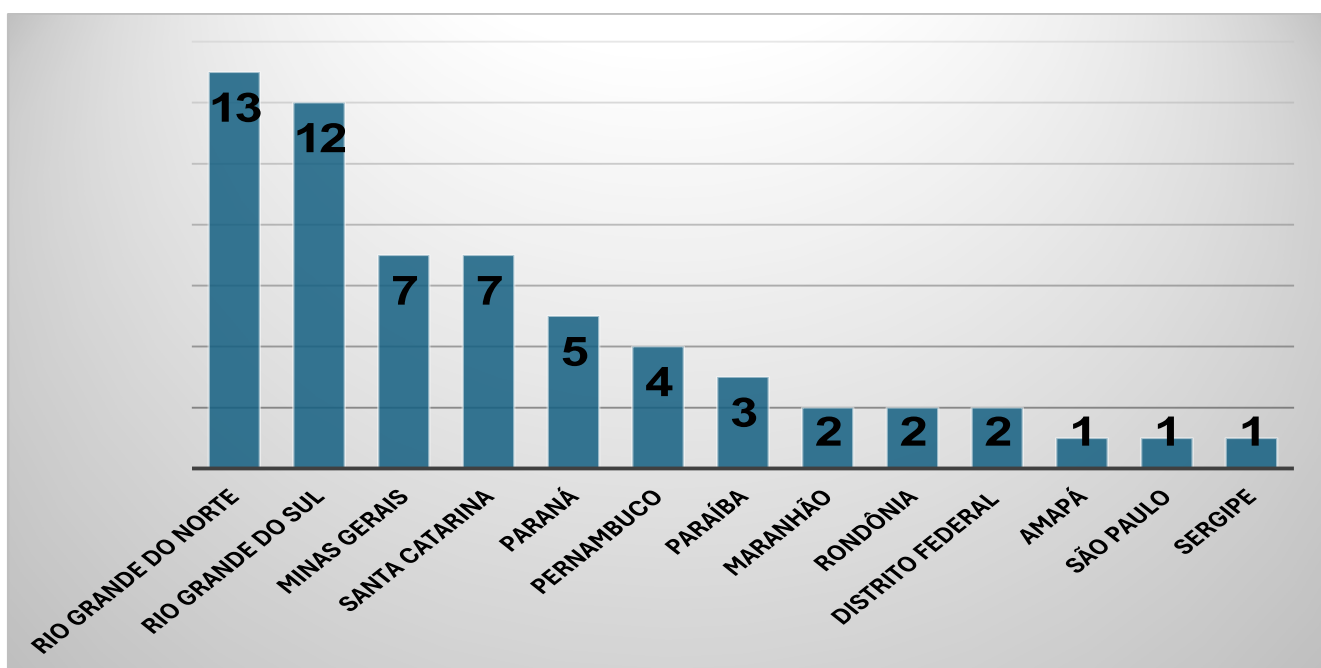


Quando se analisa por região do país, verifica-se que, das negociações registradas no Sistema Mediador em 2024, 23 foram na região nordeste, 3 na norte, 8 na região sudeste, 24 na região sul e 2 na centro oeste. A partir do mês de maio de 2024 foram registrados instrumentos coletivos de trabalho do setor da Indústria da Construção localizados em todas as regiões do Brasil.

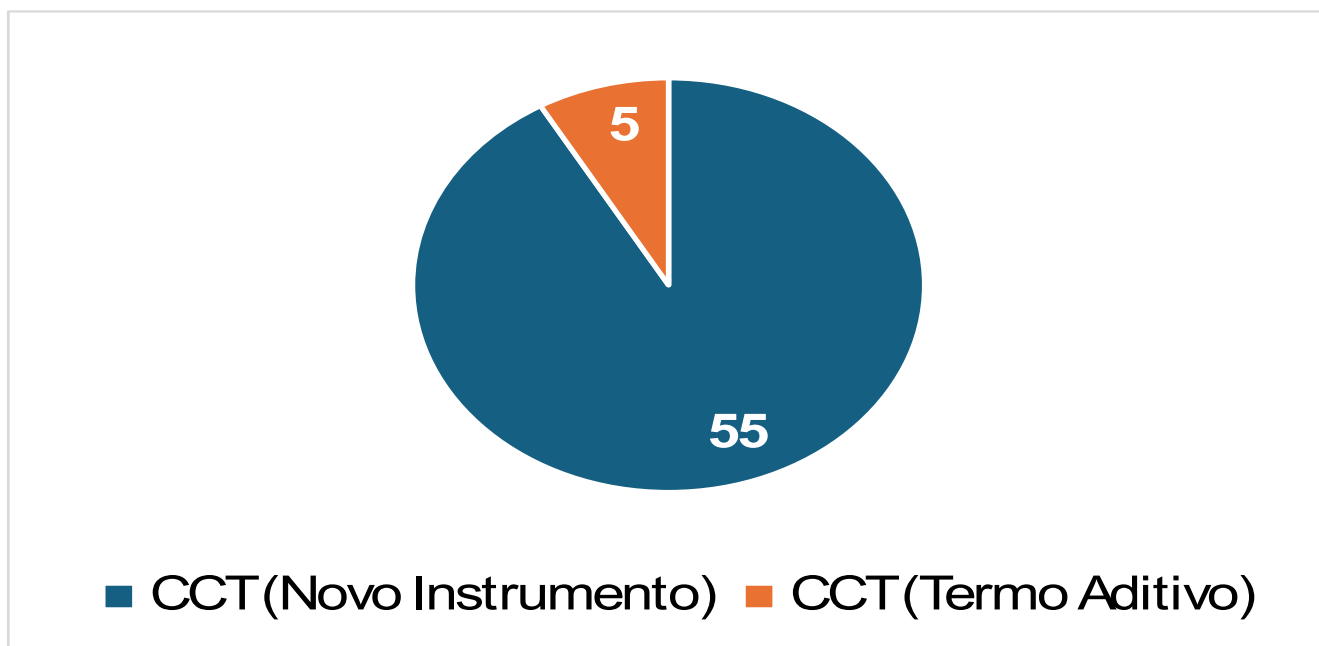
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por região em 2024:



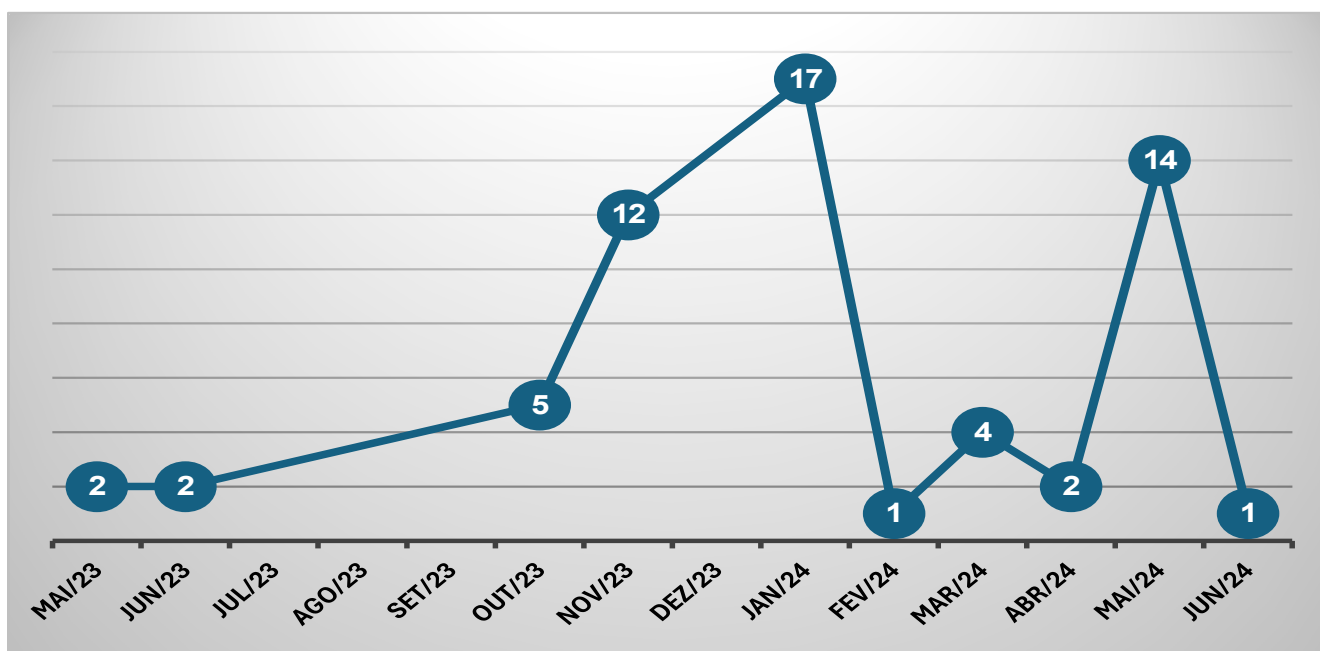
Quantidade de Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego por estado em 2024:



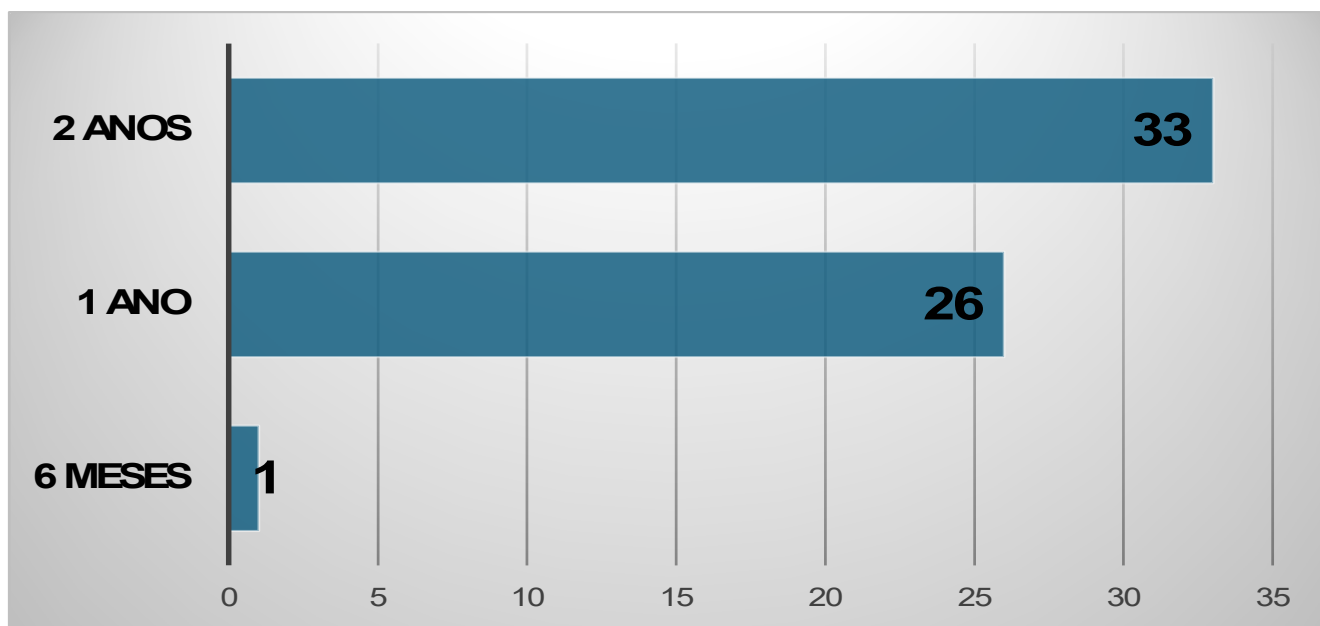
Tipo de Instrumento Coletivo de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no ano de 2024:



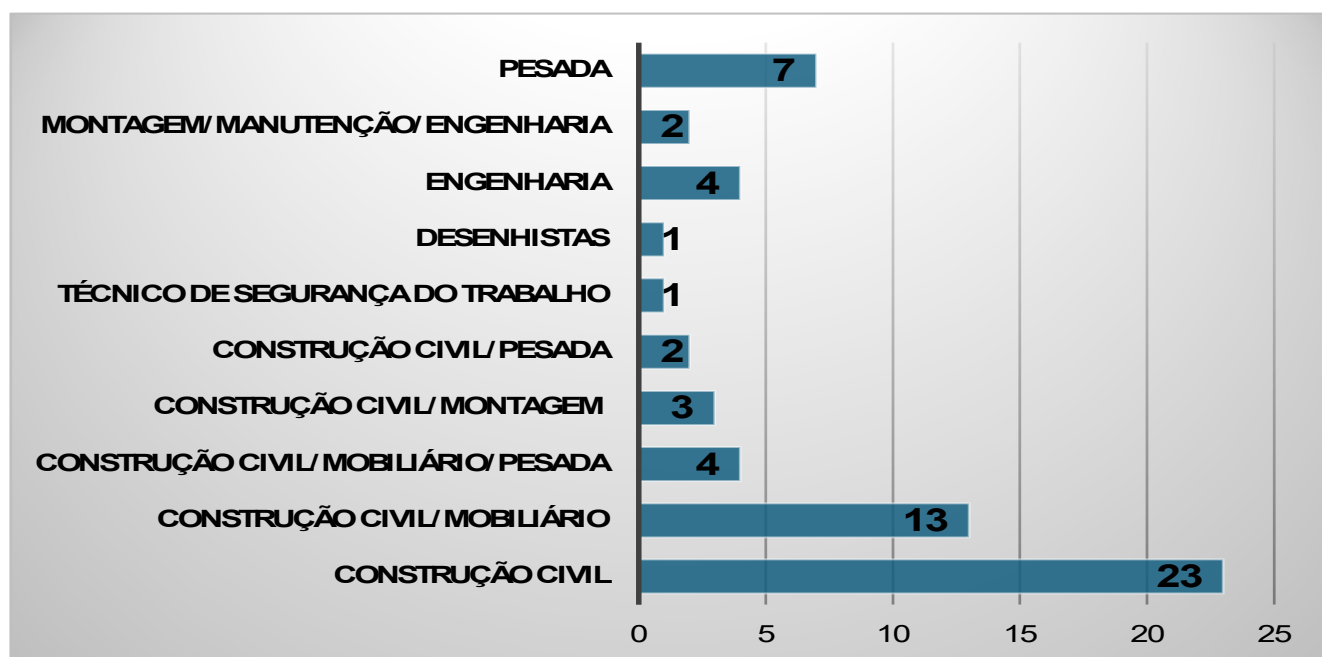
Foram encontradas 10 (dez) datas bases diferentes nas Convenções Coletivas de Trabalho (Novas e Termos Aditivos) registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego em 2024:



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:



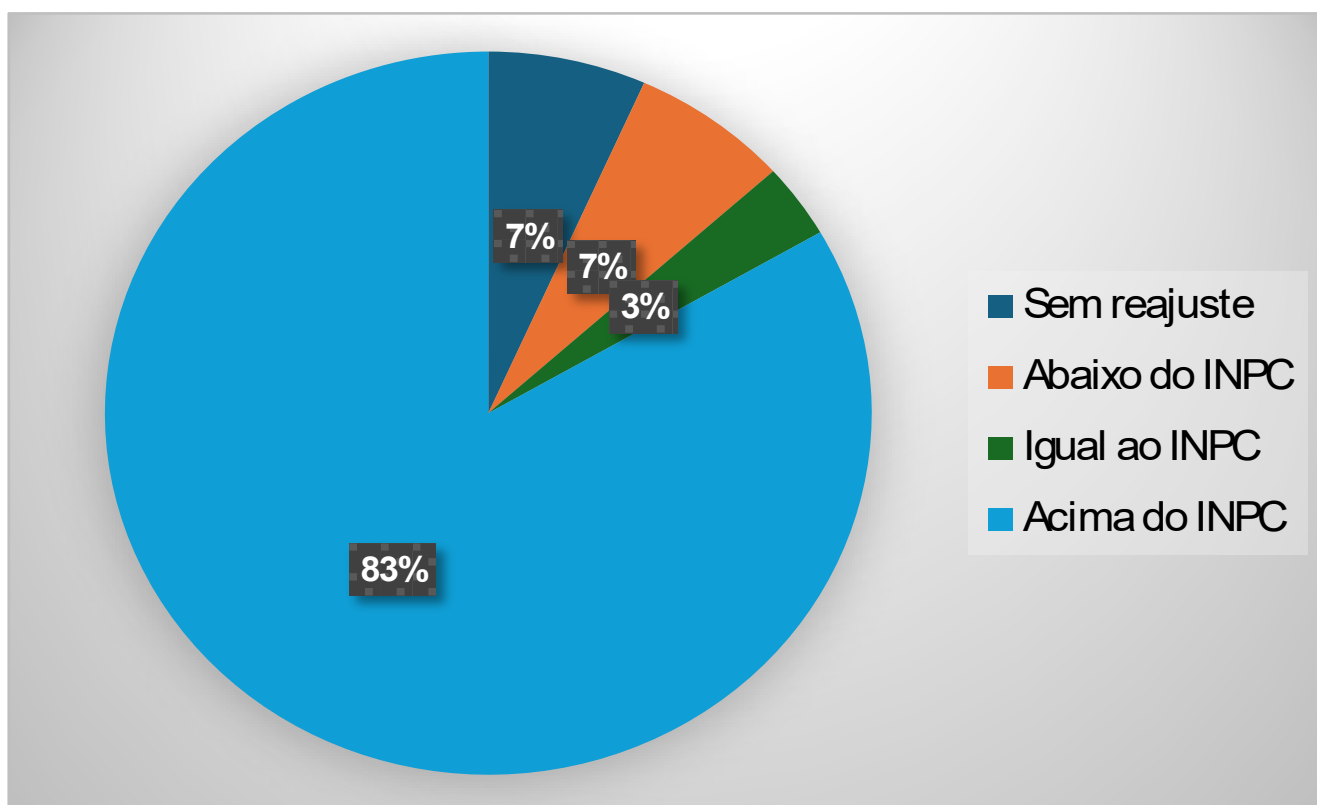
Foram identificadas diversas categorias nos Instrumentos Coletivos de Trabalho (Novos e Termos Aditivos) registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até o mês de junho de 2024:



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	13 meses e 20 dias
Mais Curto	14 dias
Média	3 meses e 15 dias

Das negociações analisadas, 50 (83%) consideraram ganho real (acima da variação do INPC). Outras 4 (7%) ficaram abaixo da variação do INPC. Duas Convenções Coletivas de Trabalho deram exatamente o valor do INPC (3%), sem ganho ou perda, e outras 4 (7%) 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\$ 3.500,00 (três e quinhentos reais) a R\$ 11.156,15 (onze mil, cento e cinquenta e seis reais e quinze centavos).

PISO SALARIAL

Dos 60 (sessenta) instrumentos coletivos analisados, que foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego no período de janeiro a junho 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 (60 CCTs)			
Piso	Menor	Maior	Variação
Servente	R\$ 1.412,00	R\$ 2.134,60	51,17%
Meio Oficial	R\$ 1.435,00	R\$ 2.329,80	62,35%
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.

Encontrou-se a previsão de multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

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.

Concessão aos empregados que se submetam a cursos profissionalizantes do SENAI ou em escolas técnicas, e que sejam lotados em canteiros de obras (excluídos os de nível superior), um prêmio de estímulo à profissionalização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso do profissional percebido pelo obreiro, a ser pago em rubrica própria

Quanto ao pagamento das horas extras, foram encontradas percentuais que variam de 50% a 70% nas duas primeiras horas extras e percentual de 100% a partir da terceira hora extra.

Mesmo sendo uma obrigação legal contida CLT e mais recentemente na Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Programa Emprega + Mulheres), um percentual considerável dos instrumentos coletivos não prevêem qualquer situação para a questão do auxílio creche. Dos que tratam a questão, nenhum utilizou a nomenclatura de “reembolso creche”, regulamentada pela lei.

Não há uma uniformidade quanto ao pagamento do “auxílio creche”. Alguns instrumentos limitaram o “auxílio creche” ao valor de 10% do piso da categoria profissional e outros a valores fixos, como por exemplo, o pagamento do valor de R\$ 196,56 (cento e noventa e seis reais e cinquenta e seis centavos).

Também são poucos os instrumentos coletivos da Indústria da Construção que fazem previsão quanto a utilização da possibilidade contida no art. 507-B da CLT, que trata da quitação anual das obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. Em dois instrumentos registrados no mês de junho há a previsão do pagamento de uma taxa de R\$ 30,00 (trinta reais) por trabalhador ao Sindicato laboral, paga pelo empregador. Em um terceiro instrumento coletivo, não há a previsão de pagamento de taxa ao Sindicato laboral.

Em relação a liberação de dirigentes para a atividade sindical, não foi encontrado nos instrumentos coletivos analisados um padrão corrente. As liberações variaram de 6 (seis) dias a 60 (sessenta) dias por ano. Os instrumentos também preveem a liberação de um número superior a 7 (sete) diretores eleitos. Vale lembrar, que o ministro Toffoli do STF, em decisão proferida este ano, ratificou o entendimento da corte no julgamento da ADPF 276, que limitou a estabilidade sindical a 7 (sete) dirigentes.

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 ou 2 dias de trabalho (ano);
- 4% (1 mês);
- 3% (1 mês);
- 6% (parcelado);
- 8,5% (parcelado);
- 0,8% (mensal)
- 10% (em duas parcelas);
- 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 60 (sessenta) instrumentos coletivos analisados 50 (cinquenta) possuem o direito de oposição, sendo que apenas 6 (seis), permitem que a manifestação do trabalhador possa ser efetivada por meio de Aviso de Recebimento - AR (ou e-mail) 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;
- 20 dias nos meses do pagamento;
- 30 dias antes do primeiro pagamento;
- 30 dias após o registro no Sistema Mediador;
- 40 dias pré fixados;
- 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 Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) aprovou no início de junho (5/6) o Projeto de Lei (PL) 2.830/2019, que dificulta a cobrança da contribuição assistencial aos sindicatos de trabalhadores. O texto do senador Styvenson Valentim (Podemos-RN) recebeu relatório favorável do senador Rogerio Marinho (PL-RN). O parlamentar apresentou uma emenda para incluir no PL 2.830/2019 a regulamentação do direito do trabalhador de se opor à contribuição assistencial aos sindicatos.

No dia 14 de junho, o professor Sandro Lunard da Universidade Federal do Paraná (UFPR) foi indicado pelo governo brasileiro para representar o país no Comitê Liberal Sindical (CLS). O professor Sandro Lunard é o primeiro brasileiro a integrar este fórum da OIT.

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu no mês de junho, por maioria, discutir se a regra que exige o comum acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo vale mesmo quando uma das partes deliberadamente se recusa a participar do processo de negociação coletiva, em violação ao princípio da boa-fé. A questão será submetida à sistemática dos recursos repetitivos, e a tese a ser aprovada no julgamento do mérito deverá ser aplicada a todos os casos que tratem do mesmo tema.

O artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal estabelece que, quando uma das partes se recusa a participar de negociação ou arbitragem, elas podem, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica - que visa, entre outros aspectos, definir reajustes salariais. A expressão "de comum acordo" foi introduzida pela Emenda Constitucional 45/2004 (Reforma do Judiciário). Até então, não havia essa exigência.

Com a alteração, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST firmou o entendimento de que a concordância do sindicato ou do membro da categoria econômica não teria de ser necessariamente expressa. Em algumas circunstâncias, ela poderia ser tácita - como no caso em que não há oposição explícita da entidade

Panorama Convenções

patronal, ou em que há negociação, mas ela chega a um impasse total ou parcial.

Ocorre que, em diversos casos, uma das partes se recusa tanto a negociar quanto a concordar com o ajuizamento do dissídio. Nessa situação, há julgamentos conflitantes da SDC e divergências também no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Em razão disso, o ministro Mauricio Godinho Delgado propôs uniformização da questão.

Ao defender sua proposta, ressaltou que, em 2023, dos 94 dissídios coletivos de natureza econômica julgados pela SDC, 32 tratavam da questão jurídica relativa ao pressuposto do “comum acordo”. Em 2022, foram julgados 130 processos desse tipo, e 66 deles tinham, como tema, a mesma questão jurídica. Esses dados, a seu ver, confirmam a importância da matéria e a potencialidade de risco de julgamentos díspares que comprometam a isonomia e a segurança jurídica.

No mesmo sentido, o presidente do TST, ministro Lelio Bentes Corrêa, revelou que há em tramitação na corte, atualmente, 50 processos sobre o tema. Nos TRTs, foram recebidos 634 em 2021, 549 em 2022 e 518 em 2023, totalizando cerca de 1.600 processos em três anos.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a validade de norma coletiva que modificou o cálculo das horas extras, e resultou em redução no pagamento. No caso, passou-se a aplicar às jornadas de 40 horas semanais o divisor 220, comumente utilizado para carga horária semanal de 44 horas. Para o colegiado, o divisor utilizado para determinar o valor da hora de trabalho não é uma regra inflexível, pois não é expressamente prevista na Constituição. Portanto, as partes envolvidas têm autonomia para negociá-lo. O relator do recurso de revista da empresa, ministro Sergio Pinto Martins, explicou que a tese de repercussão geral (Tema 1.046) firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) é de que uma norma coletiva deve ser considerada válida quando estabelece limitações ou restrições a direitos trabalhistas que

Panorama Convenções

não sejam garantidos constitucionalmente.

Em decisão monocrática, ministro Gilmar Mendes entendeu pela prevalência de CCT - Convenção Coletiva de Trabalho que estabelece adicional de insalubridade em grau médio para trabalhadores de limpeza de banheiros coletivos sobre súmula trabalhista que determina o adicional em grau máximo. Assim, o ministro ordenou que o retorno do caso ao TRT da 12ª região para nova decisão, respeitando a convenção e o tema 1.046 de repercussão geral do STF, que decidiu que acordos e convenções coletivas que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas são constitucionais, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis dos trabalhadores.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) concluiu, no dia 27 de junho, a modernização do acesso a todas as modalidades de registro sindical do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). Com a entrega das novas funcionalidades da Solicitação de Incorporação (SI) e da Solicitação de Fusão (SF), os sindicatos, federações e confederações podem tramitar todos os procedimentos no CNES utilizando qualquer navegador de Internet, através de computadores, tablets ou celulares.

De acordo com o secretário de Relações do Trabalho, Marcos Perियोto, a Solicitação de Incorporação (SI) permite que um sindicato registrado no CNES absorva a representação sindical de um ou mais sindicatos, também registrados, desde que possuam categoria ou base territorial idênticas. Já a Solicitação de Fusão (SF) é o procedimento pelo qual dois ou mais sindicatos, registrados no CNES e com categoria ou base territorial idênticas, se unificam para formar um novo sindicato, que sucede os anteriores em direitos e obrigações, o que pode fortalecer a representatividade e a atuação sindical.

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