

RADAR COVENÇÕES COLETIVAS

CPRT
COMISSÃO DE
POLÍTICA DE
RELAÇÕES
TRABALHISTAS

CBIC



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

Ano 1 – Número 002 – AGOSTO DE 2020

INTRODUÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta o **RADAR COVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações referentes às **datas base de janeiro a julho de 2020**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até a data de fechamento desse informativo. Ou seja, acumula os dados apresentados no informativo nº 1, com as que foram concluídas até o dia 10 de agosto de 2020.

Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelo sindicato associado à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ou no sítio eletrônico da entidade empresarial e, ainda, que tenham como abrangência territorial a cidade sede da entidade.



CONVENÇÕES COLETIVAS ABRANGIDAS

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às seguintes datas-base:

Mês da data base	INPC acumulado (12 m.)
Janeiro/2020	4,48%
Fevereiro/2020	4,30%
Março/2020	3,92%
Abril/2020	3,31%
Maió/2020	2,46%
Junho/2020	2,05%
Julho/2020	2,35%

Nenhuma entidade que tem sua data base nos meses de **fevereiro e julho** firmou, até o fechamento do presente informativo, instrumentos normativos com previsão de reajustes ou outras questões de relações trabalhistas (que não dizem respeito à pandemia da COVID-19).

SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ASSINADOS

- **Considerações iniciais - Atualização em relação ao Radar Convenções nº 1**

Da última edição (julho/2020) até o fechamento do presente informativo foram firmadas 5 convenções coletivas, sendo uma relativa a data base **abril**, três relativas a data base **maio** e uma da data base **junho**. Ainda, há notícias do encerramento de negociações para a assinatura de duas convenções coletivas, uma de um estado da Região Sul e outra da Centro Oeste, ambas da data base maio.

Assim, no acumulado já são 16 instrumentos normativos em vigor no ano, como mostra o quadro a seguir.



Mês da data base	Nº Sindicatos	CCT firmadas (*)
Janeiro/2020	8	7
Fevereiro/2020	1	0
Março/2020	5	1
Abril/2020	2	1
Maió/2020	24	5
Junho/2020	6	2
Julho/2020	2	0
Total	48	16

(*) um sindicato com data base em janeiro possui Convenção Coletiva vigente no período 2019/2021, com previsão de reajuste pelo INPC em janeiro/2020. Essa situação foi considerada como negociação para fins do presente.

Uma das convenções coletivas firmadas possui prazo de vigência de 2 anos (2020-2022).

Duas das convenções coletivas analisadas foram firmadas por sindicatos da categoria de obras rodoviárias, pavimentação, terraplanagem, pontes e outras obras de arte, dentro do subsetor de infraestrutura, portanto.

O número de convenções coletivas firmadas em julho e no princípio de agosto (5 no total) mostra o indicativo de que os sindicatos veem a necessidade de conclusão das negociações coletivas que estão pendentes em função da pandemia da COVID-19. Isso porque, diferente do que ocorria há algumas semanas, o cenário hoje é de regular funcionamento das obras em todo o País.

Ademais, em julho venceram e em agosto estão vencendo alguns instrumentos que tiveram sua validade prorrogada por meio de negociação específica em função da pandemia da COVID-19, o que evidencia a necessidade de retomar o processo.



- **Reajustes salariais**

De janeiro a julho de 2020, 15 (quinze) instrumentos que tratam de reajustes salariais foram firmados. Além desses, um sindicato já tinha previsão em sua CCT 2019-2021 que haveria um reajuste correspondente à variação do INPC em janeiro de 2020.

Dos 16 (dezesesseis) reajustes salariais analisados, 5 (cinco) foram iguais à inflação (variação do INPC), 3 (três) acima; 4 (quatro) foram abaixo da variação do INPC e em 3 (três) duas convenções assinadas não foi concedido reajuste para salários acima do piso.

Varição	Instrumentos
Acima do INPC	3
Igual ao INPC	6
Abaixo do INPC	4
Sem reajuste	3

Quanto aos percentuais (nominais), tem-se:

	%	Data base	INPC
Maior reajuste	4,80%	01/jan	4,48%
Menor reajuste	0,00%	01/mai	2,46%

Dos reajustes com ganho real, a maior variação foi de 0,31% acima da inflação, e as demais em 0,02% acima. A média de 0,31% é influenciada pelo sindicato que assinou a sua convenção com ganho real de 0,34%, já que o reajuste concedido pelos demais (0,02%) indica um arredondamento de percentuais para cima, o que é comum em negociações coletivas.

Importante destacar que, das negociações que concluíram após o início da pandemia da COVID-19, nenhuma chegou à concessão de reajustes com ganhos reais, ou seja, acima da inflação.



Foram identificadas negociações que demonstram a tendência de postergação dos reajustes para após a data base. Em uma delas, apesar da data base ser em abril, o reajuste acordado será aplicado sobre os salários vigentes em 30 de junho de 2020, a partir de 1º de julho. Outra convenção coletiva prevê que, não obstante a data base ser junho, o reajuste acordado será aplicado em novembro, mas sobre os salários praticados em 1º de junho de 2019, sem, no entanto, retroagir ao mês da data base. Dessa forma, quando da concessão do reajuste não haverá o pagamento de diferenças retroativas.

Em outra convenção coletiva, não houve reajuste na data base (maio), mas há cláusula de compromisso entre os sindicatos para que avaliem a conjuntura econômica e estudem a eventual concessão no mês de novembro de 2020.

Também foi identificada negociação que culminou com a celebração da convenção coletiva com vigência de 2 anos, e que já traz a previsão de reajuste de salários e pisos após 12 meses, correspondente a variação do INPC acumulado, acrescido de 1%.

- **Reajustes diferenciados por faixa de salário**

Algumas negociações trouxeram índices diferenciados por faixa de salário. Uma delas, com data base em janeiro de 2020, elegeu o índice de 4,48% de reajuste, mas limitou o valor de R\$140,42 para os salários superiores a R\$3.134,40. Em outro, com data base em março, o reajuste foi de 3% para salários até R\$5.000,00. Acima desse valor, o reajuste foi fixado em R\$150,00.

Outra, com data base em maio, traz sistemática similar, ao limitar os reajustes dos salários superiores a R\$4.500,00 no valor fixo de R\$67,50.



- **Pisos salariais**

Das negociações encerradas no período, verificou-se a tendência de fixação dos pisos salariais considerando um reajuste no percentual equivalente ao do fixado para os salários, normalmente com pequenos ajustes em função de arredondamento do valor/hora.

Em duas das 3 convenções coletivas firmadas sem previsão de reajuste para os salários, os pisos também foram mantidos no mesmo valor do instrumento anterior. Em somente uma o piso foi corrigido em relação a 2019-2020.

Finalmente, no período foi identificada negociação prevendo pisos diferenciados para a categoria, mas trazendo também tabela de pisos específica para trabalhadores de empresas que prestam serviços para concessionários de serviços públicos, especialmente de energia elétrica, água e gás.

- **Principais Benefícios**

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as 16 negociações:

Benefício	Prevê	Não prevê
Alimentação	7	9
Plano de saúde ou odontológico	3	13
Seguro	8	8
PLR	1	15

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.



Quanto ao seguro de vida, a maioria das coberturas previstas alcançam uma indenização por eventual invalidez ou morte do empregado, durante o trabalho. Quando não há previsão da obrigatoriedade do seguro, os instrumentos normativos trazem a previsão de que a indenização seja paga diretamente pelo empregador ao empregado ou à sua família, normalmente com o nome de auxílio funeral.

- **Outros benefícios**

De forma esparsa, os instrumentos trazem outros benefícios que não os citados no item anterior, tais como auxílio aposentadoria, alguns adicionais (por tempo de serviço ou por qualificação profissional, p. ex.).

Em relação a empregados em via de aposentadoria, alguns instrumentos trazem a previsão de estabilidade, no período de 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a concessão.

- **Horas extras**

Dos instrumentos normativos analisados, a maioria (14) traz a previsão do pagamento de horas extras ao percentual de 50%. Somente dois trazem percentuais diferenciados, de 80% e 100%.

- **Segurança e Saúde no Trabalho**

Todos os instrumentos analisados trazem alguma disposição sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A principal, que não está em quatro deles, é a obrigatoriedade de o empregador prestar assistência imediata ao trabalhador acidentado. As cláusulas, quando existentes, trazem a disciplina da obrigação do empregador dar os primeiros socorros, e providenciar, se for o caso, a remoção do empregado para um hospital ou posto de saúde.



Vários instrumentos também trazem restrições ou mesmo a proibição do uso de celulares, tablets, equipamentos sonoros ou quaisquer outros não relacionados ao trabalho durante a execução das tarefas.

Dois instrumentos normativo permitem a organização de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT comum, dentro do mesmo município, conforme o disposto no item 4.14.3 da NR-4.

Duas disposições merecem destaque: um sindicato possui em sua convenção coletiva a previsão da obrigatoriedade do fornecimento de protetores solares aos trabalhadores no caso de obras em céu aberto.

Em outra convenção coletiva analisada, há disposição que determina a elaboração do PCMAT – Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção em obras com mais de 5 (cinco) trabalhadores, com possibilidade de fiscalização pelo sindicato laboral, quando o item 18.3.1 da Norma Regulamentadora nº 18 ainda vigente, prevê que será obrigatório em obras com mais de 20 (vinte) trabalhadores.

Foram identificadas convenções coletivas firmadas após a decretação do estado de calamidade pública, que trazem disposições sobre a prevenção da disseminação da COVID-19 em canteiros de obras.

- **Relações sindicais**

- Fixação de contribuições da categoria profissional

Das 16 convenções coletivas analisadas, 3 **não tem previsão** de contribuições ao sindicato profissional e 13 possuem cláusulas que disciplinam o pagamento.

Das 13 em que há a previsão, 4 trazem a necessidade de aprovação prévia e expressa por parte do empregado; **uma** menciona que essa aprovação é



consequência da assembleia realizada pelo sindicato, o que dispensaria a manifestação individual do trabalhador; **7** trazem a previsão de direito de oposição do trabalhador e **uma** não traz nenhuma possibilidade de resistência do empregado ao desconto.

- Homologação de rescisões

Sete das convenções coletivas analisadas trazem a previsão da obrigatoriedade de homologação de rescisões de contratos de trabalho, por meio da assistência do sindicato profissional.

- Previsão da constituição de Comissão de Conciliação Prévia

Após a reforma trabalhista e a decisão do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237, em que se reconheceu a constitucionalidade do dispositivo da CLT que estabelece que o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, percebe-se uma tendência a inclusão de cláusulas que prevejam a organização e o funcionamento de comissões paritárias de conciliação prévia (CCP).

Nessa linha, 6 dos 16 instrumentos analisados trazem cláusulas que disciplinam a CCP. Em alguns casos, inclusive, há a previsão de que a CCP será responsável pela homologação de rescisões e, também, pela emissão do Termo de Quitação do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 507-B da CLT.



EXPEDIENTE

Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)

José Carlos Martins

Presidente

Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC)

Fernando Guedes Ferreira Filho

Presidente da CPRT

Gilmara Dezan

Gestora de Projetos e Assessora da CPRT

Grupo Orplan – www.orplan.com.br

Assessoria responsável pelos dados

Projeto Gráfico

Paulo Henrique Freitas de Paula