

# RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS

CPRT  
COMISSÃO DE  
POLÍTICA DE  
RELAÇÕES  
TRABALHISTAS

CBIC



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

Ano 1 – Número 006 – DEZEMBRO DE 2020

## APRESENTAÇÃO

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), por meio da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT/CBIC) apresenta o **RADAR CONVENÇÕES COLETIVAS**. O presente traz as informações das negociações referentes às **datas base de janeiro a novembro de 2020**, cujas convenções coletivas ou aditivos tenham sido celebrados até a data de fechamento desse informativo.

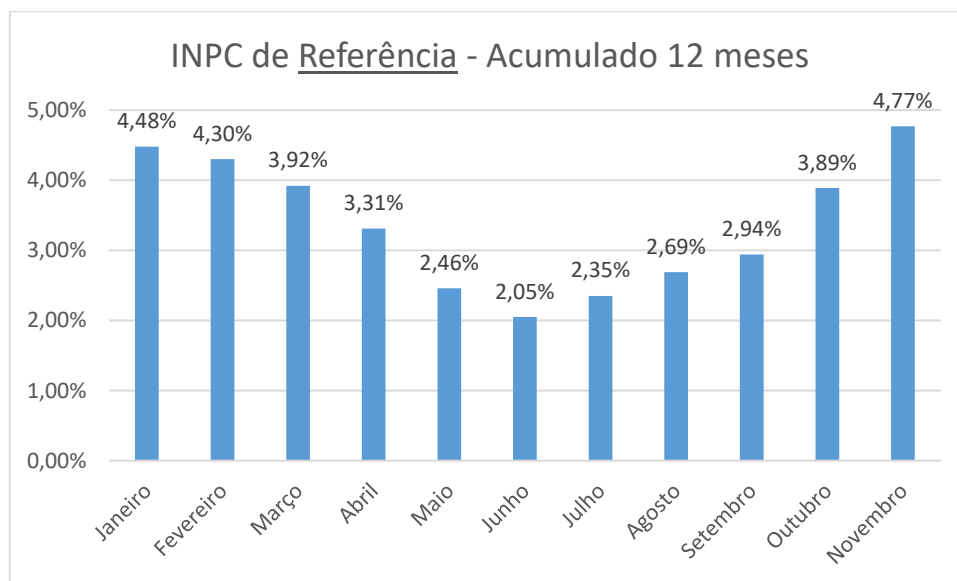
Importante destacar, como critério de análise, que são verificadas as convenções coletivas firmadas pelo sindicato associado à CBIC, cuja categoria seja a indústria da construção, que estejam disponibilizadas no Sistema Mediador da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ou no sítio eletrônico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

Finalmente, também é importante destacar que 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 dos meses anteriores, tendo em vista a conclusão de novas negociações, bem como as datas em que os instrumentos são disponibilizados para consulta.



## CONVENÇÕES COLETIVAS ABRANGIDAS

Foram analisados os instrumentos porventura firmados referentes às datas base de janeiro a novembro de 2020, sendo o INPC acumulado mês a mês conforme tabela abaixo:



Ressalta-se que o mês indicado no quadro é o da data base e o percentual refere-se à inflação acumulada até o mês anterior, que é a utilizada como referência nas negociações.

## SOBRE OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS ASSINADOS

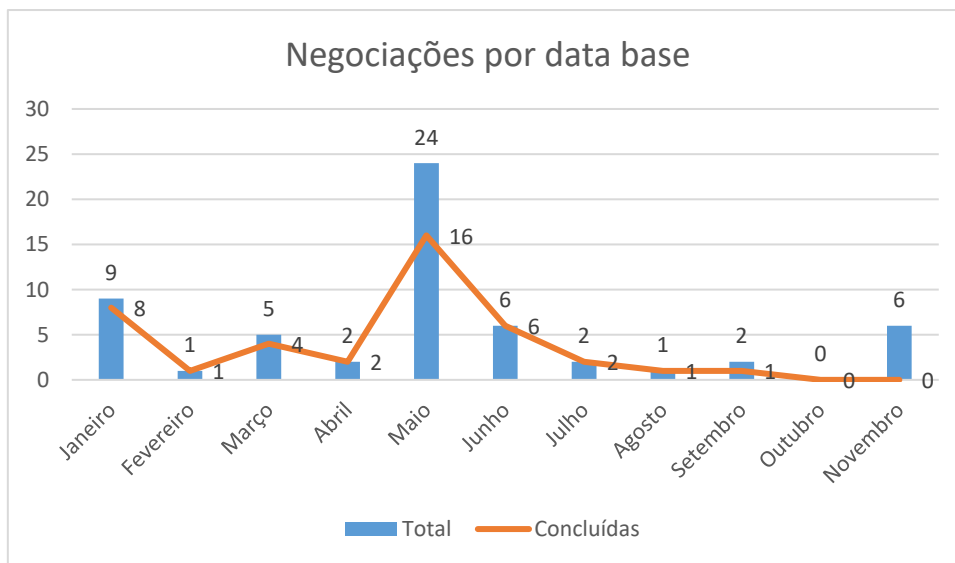
- **Considerações iniciais - Atualização em relação a última edição do Radar Convenções**

<b>Total de novas convenções</b>	<b>7</b>
----------------------------------	----------

Dados de janeiro a novembro		Data base
<b>Maior percentual de reajuste</b>	4,80%	Janeiro
<b>Menor percentual de reajuste</b>	0,00%	Maio
<b>Maior ganho real</b>	1,02%	Maio
<b>Menor ganho real</b>	0,00%	Abril



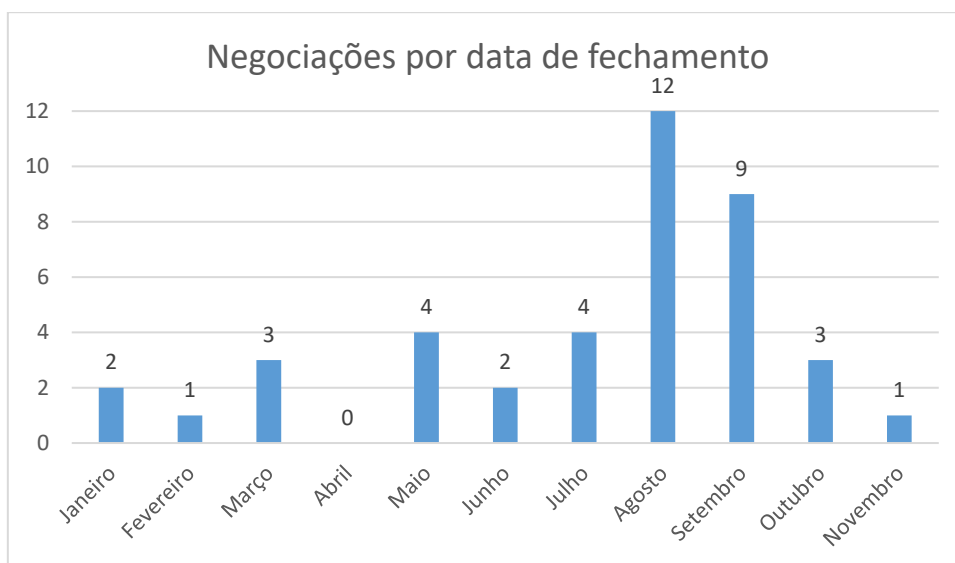
Da última edição até o fechamento do presente informativo foram analisados mais 7 **instrumentos normativos**. Assim, do total de 58 negociações com data base entre janeiro e novembro, foram 41 concluídas, o que significa **71%** do total.



(\*) dois sindicatos, com data base em janeiro e maio possuem Convenção Coletiva vigente no período 2019/2021, com previsão de reajuste pelo INPC em janeiro/2020 e maio/2020. Essa situação foi considerada como negociação para fins do presente. Não inclui as negociações referentes às datas base de 2019, cujos instrumentos foram firmados em 2020

Dos novos instrumentos coletivos analisadas desde o último informativo, dois são aditivos a convenções coletivas com vigência entre 2019-2021, um é aditivo que prorrogou a vigência de CCT 2019-2020 para 2021, e os demais são convenções coletivas, sendo uma delas com prazo de vigência de 2 anos (2020-2022).

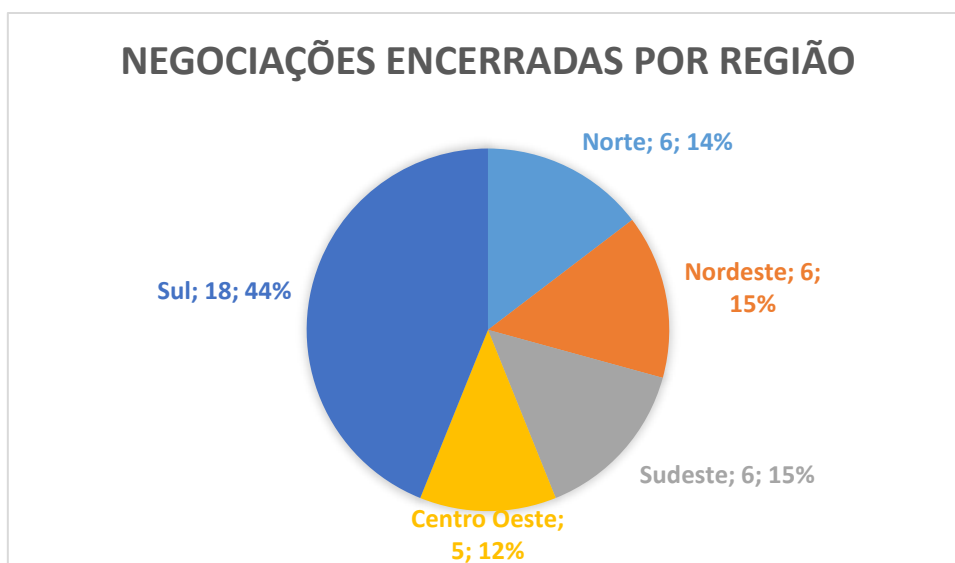
O gráfico abaixo demonstra a evolução dos instrumentos normativos por data de assinatura:



Importante ressaltar que, das negociações avaliadas, não há nenhuma com data-base em outubro.

Com as negociações encerradas no mês de novembro, mantém-se a média de **3 meses entre a data base e a assinatura do documento** para a celebração dos instrumentos normativos no ano de 2020.

Quando se analisa por região, verifica-se que a grande maioria das negociações concluídas foram na região Sul:

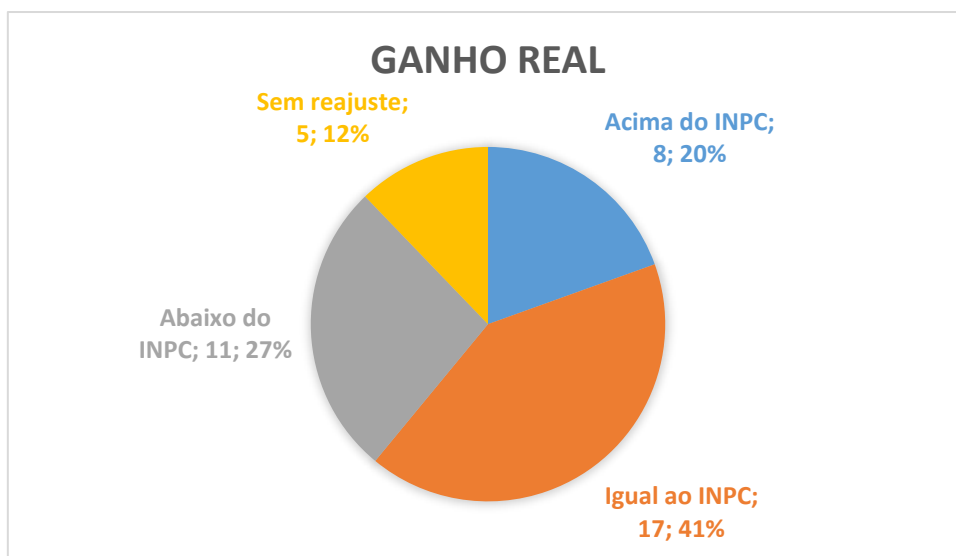




- **Reajustes salariais**

De janeiro a novembro de 2020, 39 (trinta e nove) instrumentos que tratam de reajustes salariais foram firmados. Além desses, dois sindicatos já tinham previsão em sua CCT 2019-2021 que haveria um reajuste correspondente à variação do INPC, em janeiro e maio de 2020.

Dos 41 (quarenta e um) reajustes salariais analisados, 17 (dezessete) foram iguais à inflação (variação do INPC), 8 (oito) acima; 11 (onze) foram abaixo da variação do INPC e em 5 (cinco) convenções assinadas não foi concedido reajuste para salários acima do piso (reajuste zero).



Dos reajustes com ganho real, a maior variação em 2020 foi de 1,02% acima da inflação. A média do percentual de ganhos reais, considerando inclusive os casos em que não foi concedido reajuste (zero), ou seja, nesses casos considerando perda salarial, foi negativa, de -0,47%.

Foi identificada mais uma das negociações em que verificou a tendência de **postergação dos reajustes para após a data base**. No caso, a data base original



é maio, mas o reajuste acordado foi aplicado sobre os salários vigentes em setembro de 2020.

- **Pisos salariais**

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

- **Principais Benefícios**

Segue tabela com os principais benefícios previstos nos instrumentos normativos analisados, considerando as 41 negociações:

<b>Benefício</b>	<b>Prevê</b>	<b>Não prevê</b>
Alimentação	32	9
Plano de saúde ou odontológico	7	34
Seguro de vida	26	15
PLR	6	35

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.

Em algumas negociações foram identificados critérios de fornecimento de alimentação que trazem tratamento específico para empresas e empregados associados, respectivamente ao sindicato empresarial e ao laboral.

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.

Quanto as cláusulas que tratam da participação nos lucros e resultados, duas convenções indicam os valores e critérios para pagamento, enquanto as outras que preveem tal disposição trazem a indicação de que as empresas e o sindicato laboral têm um período para iniciar negociações para a implementação do programa. Em uma delas, inclusive, há a previsão de que, caso a empresa não procure o sindicato para a negociação da PLR, serão aplicadas multas, com valores já definidos na Convenção Coletiva.

- **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.

Cabe destacar também a grande quantidade de previsões que disciplinam a garantia de emprego ao empregado em vias de aposentadoria: são **18** os instrumentos que trazem essa previsão.

Em uma das negociações analisadas, o instrumento normativo traz a disposição de que as empresas com mais de 50 empregados devem incentivar a prática de esportes pelos empregados, fornecendo, quando for o caso, um jogo de uniforme, composto por camisa e bermuda, para a formação do time.



Também chamou a atenção que alguns instrumentos trazem a obrigação das empresas em complementar, por um período, a remuneração do empregado afastado por acidente de trabalho, considerando a diferença entre o que recebe a título de auxílio, do INSS, e o seu salário base.

- **Horas extras**

Dos instrumentos normativos analisados, a maioria (33) traz a previsão do pagamento de horas extras ao percentual de 50%, ou não menciona percentual algum. Cinco trazem percentuais de 60%, um de 70%, um de 80% e um de 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 15 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.

Ainda, verifica-se a tendência de inclusão de 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. São 18 os instrumentos que tratam do assunto.

Dois instrumentos normativos 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.





Em duas convenções coletivas há 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.

Uma convenção coletiva traz disciplina sobre a fixação de bandejas de proteção contra quedas, além de várias disposições sobre manutenção e inspeção de equipamentos, para fins de segurança.

Foram identificadas duas 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 convenções coletivas analisadas, **7 não têm previsão** de contribuições ao sindicato profissional e **34 possuem cláusulas que disciplinam o pagamento**.

Das em que há a previsão, **6** 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. **24** trazem a previsão de direito de oposição do trabalhador e **três** não trazem nenhuma possibilidade de resistência do empregado ao desconto.



- Homologação de rescisões

**Dezoito** das convenções coletivas analisadas trazem a previsão da obrigatoriedade de homologação de rescisões de contratos de trabalho, por meio da assistência do sindicato profissional. **23** não trazem essa obrigatoriedade.

- 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, **16** dos 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, previsto, 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](http://www.orplan.com.br)*

*Assessoria responsável pelos dados*

##### **Projeto Gráfico**

*Paulo Henrique Freitas de Paula*