



Caderno Especial – Resultados das negociações coletivas de 2020 do setor industrial do Estado do ES Março/2021

O presente Caderno Especial apresentará o compilado dos resultados das negociações coletivas das categorias representadas pelos sindicatos do setor industrial do Estado do Espírito Santo, ocorridas no ano de 2020, com base nos respectivos instrumentos coletivos, nas informações obtidas junto ao Centro de Apoio aos Sindicatos – CAS da Findes, e no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério da Economia.

Ao todo, a análise compreende:

O estudo das convenções coletivas de trabalho de 2020 envolvendo um total de **11 (onze) sindicatos representativos da categoria econômica e 15 (quinze) sindicatos representativos da categoria profissional; e**

O estudo dos termos aditivos à convenção coletiva de trabalho de 2020 envolvendo um total de **06 (seis) sindicatos representativos da categoria econômica e 06 (seis) sindicatos representativos da categoria profissional.**

Após a leitura, em havendo dúvidas, e para maiores informações, entre em contato com o CAS, Centro de Apoio aos Sindicatos, da FINDES, ou encaminhe uma mensagem eletrônica para o correio eletrônico cas@findes.org.br.

1 – Quanto ao total de negociações coletivas ocorridas em 2020 envolvendo o setor industrial do Estado do ES:

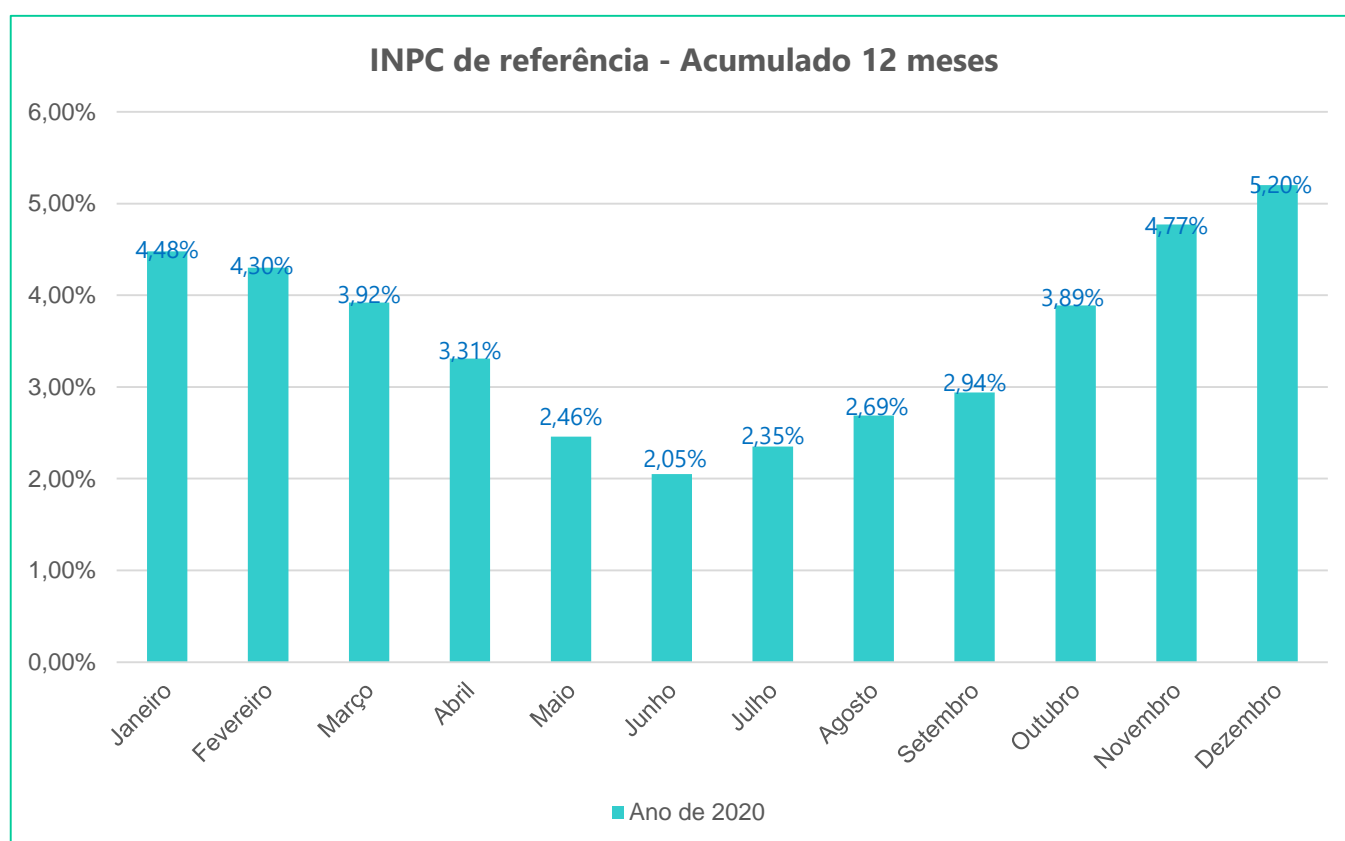
	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho ajustadas em 2020 (CCT)	14
Termos aditivos de convenção coletiva de trabalho ajustados em 2020 (TACCT)	6
Total de instrumentos coletivos ajustados em 2020 (CCT+TACCT)	20

2 – Quanto aos reajustes salariais concedidos em 2020 aos trabalhadores da indústria do Estado do ES:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram reajuste salarial em 2020	11
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram reajuste salarial em 2020	3
Termos aditivos de convenção coletiva de trabalho que ajustaram reajuste salarial em 2020	3
Termos aditivos de convenção coletiva de trabalho que não ajustaram reajuste salarial em 2020	3
Total de instrumentos coletivos analisados (CCT+TACCT)	20

	Percentual
Reajuste salarial mediano ajustado mediante convenção coletiva de trabalho em 2020 (obtido de um total de 11 CCT)	3,84%
Reajuste salarial mediano ajustado mediante termo aditivo de convenção coletiva de trabalho em 2020 (obtido de um total de 03 TACCT)	2,97%
Reajuste salarial mediano em 2020 (obtido de um total de 14 instrumentos coletivos: CCT + TACCT)	3,65%

	Percentual
Maior reajuste salarial ajustado mediante convenção coletiva de trabalho em 2020	10% (definido em outubro/2020)
Menor reajuste salarial ajustado mediante convenção coletiva de trabalho em 2020	2% (definido em abril/2020)
Maior reajuste salarial ajustado mediante termo aditivo de convenção coletiva de trabalho em 2020	3,92% (definido em abril/2020)
Menor reajuste salarial ajustado mediante termo aditivo de convenção coletiva de trabalho em 2020	2,5% (definido em março/2020)



Observação

O mês indicado no quadro acima é o da data-base, e o percentual se refere à inflação acumulada até o mês anterior, que normalmente é utilizado como referência nas negociações coletivas.

3 – Quanto à concessão do benefício vale-alimentação:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício vale-alimentação em 2020	6
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício vale-alimentação em 2020	8

	Valor
Maior valor do vale-alimentação ajustado em 2020	R\$ 520,00
Menor valor do vale-alimentação ajustado em 2020	R\$ 136,27
Valor mediano do vale-alimentação ajustado em 2020	R\$ 323,43

	Percentual
Presença do benefício vale-alimentação nas negociações coletivas de 2020	42,85%

Observação

Algumas convenções coletivas de trabalho ajustaram a concessão do benefício vale-alimentação ou do benefício vale-refeição, alternativamente, a critério da empresa. Na compilação do presente resultado a preferência foi dada ao benefício cujo instrumento coletivo definiu o valor de um dos vales, alimentação ou refeição.

4 – Quanto à concessão do benefício vale-refeição:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício vale-refeição em 2020	5
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício vale-refeição em 2020	9

	Valor
Maior valor do vale-refeição ajustado em 2020	R\$ 26,76
Menor valor do vale-refeição ajustado em 2020	R\$ 12,57
Valor mediano do vale-refeição ajustado em 2020	R\$ 17,66

	Percentual
Percentual de presença do benefício vale-refeição nas negociações coletivas de 2020	35,71%

Observação
Algumas convenções coletivas de trabalho ajustaram a concessão do benefício vale-alimentação ou do benefício vale-refeição, alternativamente, a critério da empresa. Na compilação do presente resultado a preferência foi dada ao benefício cujo instrumento coletivo definiu o valor de um dos vales, alimentação ou refeição.

5 – Quanto à concessão do benefício cesta básica:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício cesta básica em 2020	2
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício cesta básica em 2020	12

	Percentual
Presença do benefício cesta básica nas negociações coletivas de 2020	14,28%

6 – Quanto à concessão do benefício lanches (na empresa):

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa) em 2020	7
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa) em 2020	7

	Tempo
Maior período de tempo ajustado para lanche	15 minutos
Menor período de tempo ajustado para lanche	10 minutos

Observação

Das 7 (sete) convenções coletivas de trabalho analisadas, 03 (três) não definiram o período de tempo destinado ao lanche dos empregados.

Uma sugestão é buscar sempre definir no instrumento coletivo se o período de tempo destinado ao lanche irá ou não ser somado à jornada normal de trabalho do empregado, e até mesmo se deverá haver a compensação do tempo gasto para o lanche na jornada normal de trabalho.

	Percentual
Presença do benefício lanches (na empresa) nas negociações coletivas de 2020	50%

7 – Quanto à concessão do benefício plano de saúde:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício plano de saúde em 2020	10
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano de saúde em 2020	4

	Percentual
Presença do benefício plano de saúde nas negociações coletivas de 2020	71,42%

8 – Quanto à concessão do benefício plano odontológico:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício plano odontológico em 2020	1
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano odontológico em 2020	13

	Percentual
Presença do benefício plano odontológico nas negociações coletivas de 2020	7,14%

9 – Quanto à concessão do benefício auxílio-morte/funeral:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício auxílio-morte/funeral em 2020	7
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-morte/funeral em 2020	7

	Percentual
Presença do benefício auxílio-morte/funeral nas negociações coletivas de 2020	50%

10 – Quanto à concessão do benefício convênio farmácia:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício convênio farmácia em 2020	5
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício convênio farmácia em 2020	9

	Percentual
Presença do benefício convênio farmácia nas negociações coletivas de 2020	35,71%

11 – Quanto à concessão do benefício seguro de vida [e acidentes pessoais]:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício seguro de vida [e acidentes pessoais] em 2020	10
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício seguro de vida [e acidentes pessoais] em 2020	4

	Percentual
Presença do benefício seguro de vida [e acidentes pessoais] nas negociações coletivas de 2020	71,42%

12 – Quanto à concessão do benefício auxílio-creche:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício auxílio-creche	6
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-creche	8

	Percentual
Presença do benefício auxílio-creche nas negociações coletivas de 2020	42,85%

13 – Quanto à concessão do benefício auxílio-educação/escolar:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício auxílio-educação/escolar	1
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-educação/escolar	13

	Percentual
Presença do benefício auxílio-educação/escolar nas negociações coletivas de 2020	7,14%

14 – Quanto ao adicional de horas extras:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram o adicional de horas extras	11
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram o adicional de horas extras	3

	Percentual
Maior percentual de horas extras ajustado em 2020	75%
Menor percentual de horas extras ajustado em 2020	50%

	Percentual
Presença do percentual de horas extras nas negociações coletivas de 2020	78,57%

Observação

O percentual de 50% (cinquenta por cento), aplicado sobre o valor do salário-hora normal, é o mínimo exigido pelo inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e pelo § 3º do art. 58-A da CLT, não sendo permitido negociar percentual inferior, mas somente superior (inciso X do art. 611-B da CLT).

Neste aspecto, torna-se desnecessário negociar percentual igual a 50% (cinquenta por cento), visto que já é o mínimo legalmente exigido.

15 – Quanto à adoção de banco de horas:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção do banco de horas	7
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a adoção do banco de horas	7

	Percentual
Presença da adoção do banco de horas nas negociações coletivas de 2020	50%

Observação
Legalmente, somente existe a obrigatoriedade de negociação coletiva para adoção do banco de horas anual (inciso II do art. 611-A da CLT), visto que em relação ao banco de horas semestral, para compensação no período máximo de 06 (seis) meses, o empregador poderá ajustar diretamente com o empregado, por meio de um acordo individual escrito (§ 5º do art. 59 da CLT). Da mesma forma, quando a compensação for ocorrer dentro do mesmo mês (§ 6º do art. 59 da CLT).

16 – Quanto à adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho	8
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho	6

	Percentual
Presença da adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho nas negociações coletivas de 2020	57,14%

Observação
O § 2º do art. 74 da CLT autoriza a utilização de sistema eletrônico para registro da jornada de trabalho dos empregados. Poder-se-ia interpretar que os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada estão contidos no citado dispositivo, porém, existe uma norma do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, que ainda está em vigor, que exige autorização sindical para adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho (art. 2º da Portaria MTE nº 373, de 2011).

17 – Quanto ao fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI	9
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI	5

	Percentual
Presença do fornecimento de Equipamento de Proteção Individual – EPI nas negociações coletivas de 2020	64,28%

18 – Quanto ao fornecimento de uniforme:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram o fornecimento de uniforme	11
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram o fornecimento de uniforme	3

	Percentual
Presença do fornecimento de uniforme nas negociações coletivas de 2020	78,57%

19 – Quanto à contribuição sindical / mensalidade sindical:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a contribuição sindical/mensalidade sindical	13
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a contribuição sindical/mensalidade sindical	1

	Percentual
Presença da contribuição sindical/mensalidade sindical nas negociações coletivas de 2020	92,85%

20 – Quanto à contribuição negocial laboral:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a contribuição negocial laboral	7
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a contribuição negocial laboral	7

	Percentual
Presença da contribuição negocial laboral nas negociações coletivas de 2020	50%

21 – Quanto à contribuição negocial patronal:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a contribuição negocial patronal	5
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a contribuição negocial patronal	9

	Percentual
Presença da contribuição negocial patronal nas negociações coletivas de 2020	35,71%

22 – Quanto à participação nos lucros e/ou resultados:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a participação nos lucros e/ou resultados	2
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a participação nos lucros e/ou resultados	12

	Percentual
Presença da participação nos lucros e/ou resultados nas negociações coletivas de 2020	14,28%

23 – Quanto à adoção de Comissão de Conciliação Prévia - CCP:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção de Comissão de Conciliação Prévia - CCP	2
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a adoção de Comissão de Conciliação Prévia - CCP	12

	Percentual
Presença da adoção de Comissão de Conciliação Prévia - CCP nas negociações coletivas de 2020	14,28%

Importante

Recomendamos que os sindicatos patronais busquem incluir, nas convenções coletivas de trabalho, cláusula prevendo a adoção de Comissão de Conciliação Prévia, inclusive com a possibilidade de submissão das soluções de conflito à sessão de conciliação virtual, realizada por meio de videoconferência. Para tanto, sugerimos a leitura do seguinte informe estratégico: https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/boas_praticas_sindicais_caderno_especial.pdf

24 – Quanto à autorização para trabalho nos domingos e feriados:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a autorização para trabalho nos domingos e feriados	3
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a autorização para trabalho nos domingos e feriados	11

	Percentual
Presença da autorização para trabalho nos domingos e feriados nas negociações coletivas de 2020	21,42%

Observação

Segundo a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, Lei nº 13.874, de 2019, são direitos de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, sem que para isso esteja sujeita a cobranças ou encargos adicionais, observadas as normas de proteção ao meio ambiente, incluídas as de repressão à poluição sonora e à perturbação do sossego público; as restrições advindas de contrato, de regulamento condominial ou de outro negócio jurídico, bem como as decorrentes das normas de direito real, incluídas as de direito de vizinhança; e a legislação trabalhista (letras "a", "b" e "c" do inciso II do art. 3º da Lei nº 13.874/2019).

Quanto à legislação trabalhista, a CLT prevê que o trabalho nos domingos está condicionado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho ("caput" do art. 68 da CLT), exceto se constar no rol de atividades com autorização permanente para trabalho nos domingos e feriados, conforme a Portaria SEPRT nº 604, de 18/06/2019.

E havendo trabalho em tais dias deverá ser organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical (art. 386 da CLT).

Como não há qualquer restrição no art. 611-B da CLT, é possível a negociação coletiva para ajustar o trabalho nos domingos e feriados.

Foram identificados instrumentos coletivos prevendo pagamento em valor diferenciado para o trabalho nos domingos e feriados, mas sem o ajuste coletivo prevendo autorização para o trabalho em tais dias. Neste caso, se a atividade da empresa não estiver contida no Anexo da Portaria SEPRT nº 604, de 18/06/2019, cabe à empresa obter permissão da autoridade competente em matéria de trabalho para o trabalho nos domingos e feriado, sob risco de autuação administrativa pelo órgão de fiscalização do trabalho.

24 – Quanto a férias coletivas:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram sobre férias coletivas	3
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram sobre férias coletivas	11

	Percentual
Presença das férias coletivas nas negociações coletivas de 2020	21,42%

25 – Quanto à compensação dos “dias ponte” e a troca dos dias feriados:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a compensação dos “dias ponte” e a troca dos dias feriados em 2020	3
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a compensação dos “dias ponte” e a troca dos dias feriados em 2020	11

	Percentual
Presença da compensação dos “dias ponte” e a troca dos dias feriados nas negociações coletivas de 2020	21,42%

Observação

Os “dias ponte” correspondem aos dias úteis compreendidos entre o dia do feriado e o fim ou início da semana.

26 – Quanto à proibição ou restrição do uso de celular/smartphone no ambiente/local de trabalho:

	Quantidade
Convenções coletivas de trabalho que ajustaram a proibição ou restrição do uso de celular/smartphone no ambiente/local de trabalho	4
Convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a proibição ou restrição do uso de celular/smartphone no ambiente/local de trabalho	10

	Percentual
Presença da proibição ou restrição do uso de celular/smartphone no ambiente/local de trabalho nas negociações coletivas de 2020	28,57%

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho