



## **Boletim Negociações Coletivas**

### **Julho/2022**

O presente Boletim objetiva divulgar dados e informações para subsidiar as negociações coletivas das categorias representadas pelos Sindicatos do setor industrial do Estado do Espírito Santo.

Tais dados e informações se referem às convenções coletivas de trabalho de setores produtivos diversos, registradas no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Previdência até a data de 01/08/2022, com vigência inicial dos instrumentos coletivos em 01/07/2022.

O Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador foi implantado pela Portaria MTE nº 282, de 06/08/2007, para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, dos instrumentos coletivos de trabalho a que se refere o art. 614 da CLT, ou seja, os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho.

A [Instrução Normativa SRT nº 16, de 15/10/2013](#), prevê que os requerimentos de registro de convenções, dos acordos coletivos de trabalho, dos acordos coletivos de trabalho específicos e respectivos termos aditivos deverão ser efetuados por meio do Sistema Mediador.

A Cartilha do Mediador pode ser acessada no seguinte "link":  
[https://www.econeteditora.com.br/bdi/CARTILHA\\_DO\\_MEDIADOR\\_v20.pdf](https://www.econeteditora.com.br/bdi/CARTILHA_DO_MEDIADOR_v20.pdf)

O presente Boletim também contém informações sobre negociações coletivas envolvendo os seguintes benefícios: vale-alimentação, vale-refeição, cesta básica, plano de saúde, plano odontológico, lanches (na empresa), auxílio-morte/funeral, auxílio/convênio farmácia, seguro de vida (e acidentes pessoais), auxílio-creche (ou creche), auxílio-educação/escolar e participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR).

Também são disponibilizadas informações sobre adoção de Comissão de Conciliação Prévia – CCP e quitação anual das obrigações trabalhistas.

Em havendo dúvidas, e para maiores informações, entre em contato com o CAS, Centro de Apoio aos Sindicatos, da FINDES, ou encaminhe uma mensagem para o correio eletrônico [cas@findes.org.br](mailto:cas@findes.org.br).

### 1 – Quantidade de convenções coletivas de trabalho analisadas:

- **41** convenções coletivas de trabalho de setores produtivos diversos.

Destas:

- **11** convenções coletivas de trabalho são do ramo da indústria (**26,83%**).
- **17** convenções coletivas de trabalho são do ramo do comércio (**41,47%**).
- **13** convenções coletivas de trabalho são do ramo da prestação de serviços (**31,70%**).
- **0** convenções coletivas de trabalho são de outros ramos (**0%**).

### 2 – Quanto aos períodos de vigência das convenções coletivas de trabalho analisadas:

- Período de vigência de 01/07/2022 a 30/06/2023 – Quantidade de instrumentos (com um ano de vigência): **33** convenções coletivas de trabalho (**80,49%**).
- Período de vigência de 01/07/2022 a 30/06/2024 – Quantidade de instrumentos (com dois anos de vigência): **06** convenções coletivas de trabalho (**14,65%**).
- Período de vigência de 01/07/2022 a 31/08/2022 – Quantidade de instrumentos (com menos de um ano de vigência): **01** convenção coletiva de trabalho (**2,43%**).
- Período de vigência de 01/07/2022 a 01/07/2023 – Quantidade de instrumentos (com um ano e um dia de vigência): **01** convenção coletiva de trabalho (**2,43%**).

### 3 – Quanto ao percentual de reajuste salarial concedido:

- Maior percentual de reajuste salarial concedido: **19,92%**, para os empregados das indústrias da construção civil de Manaus, Amazonas.
- Menor percentual de reajuste salarial concedido: **7%**, para os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de medição de água e entrega de faturas de Santa Catarina.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos: **11,82%**.

### Percentual médio dos reajustes salariais concedidos por ramo de atividade:

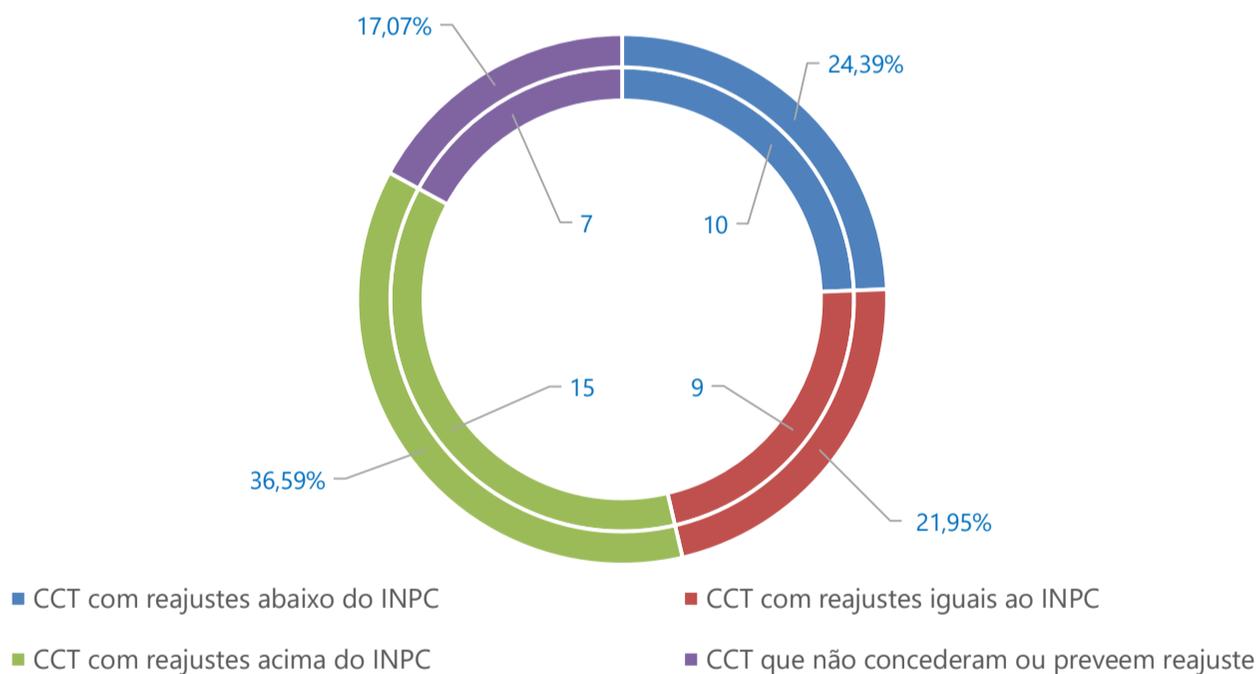
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados da indústria: **12,15%**.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados do comércio: **12,22%**.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados de serviços: **11,05%**.

### Observação

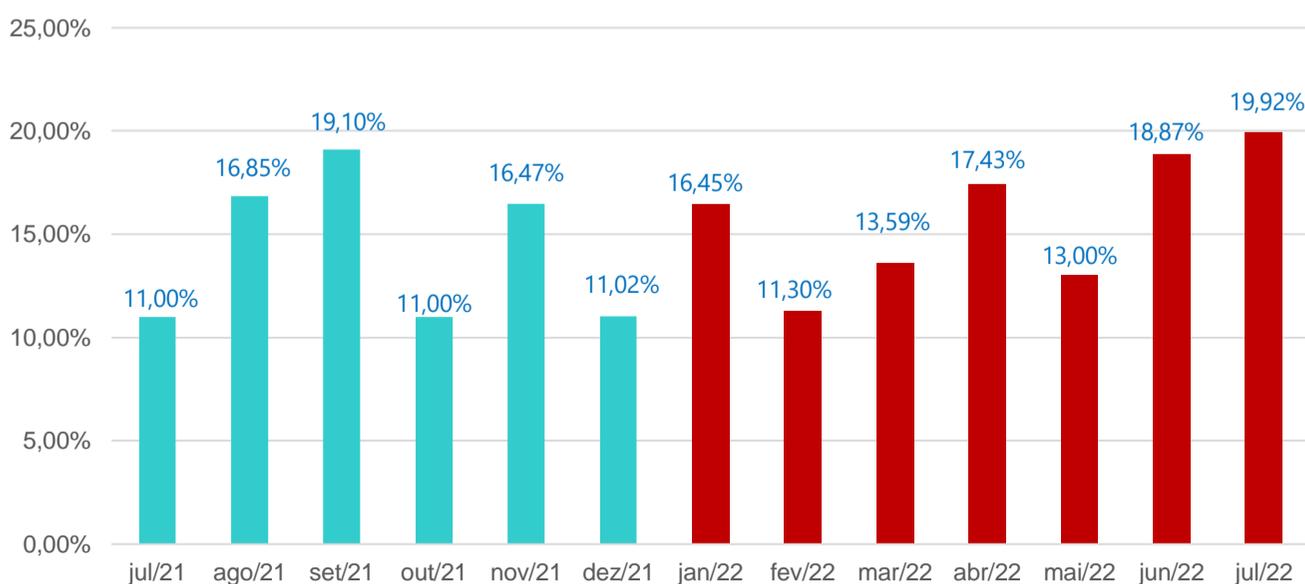
Dos instrumentos coletivos analisados:

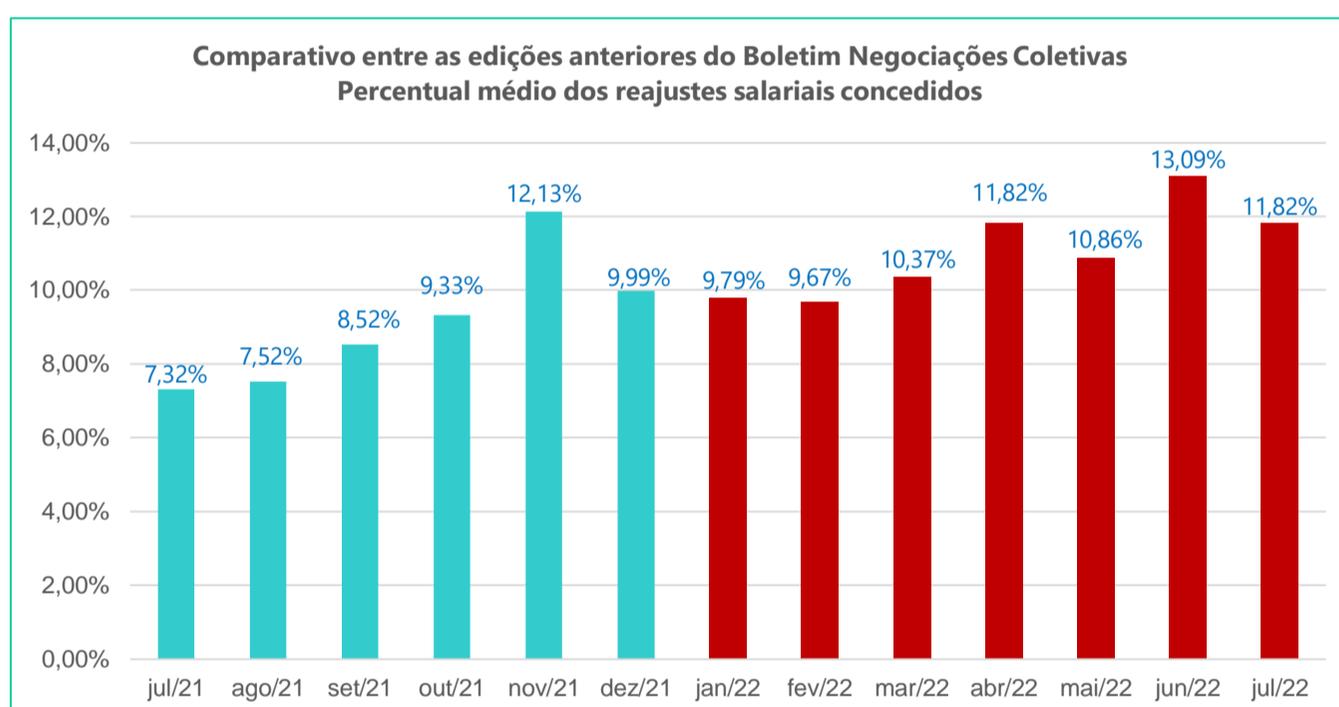
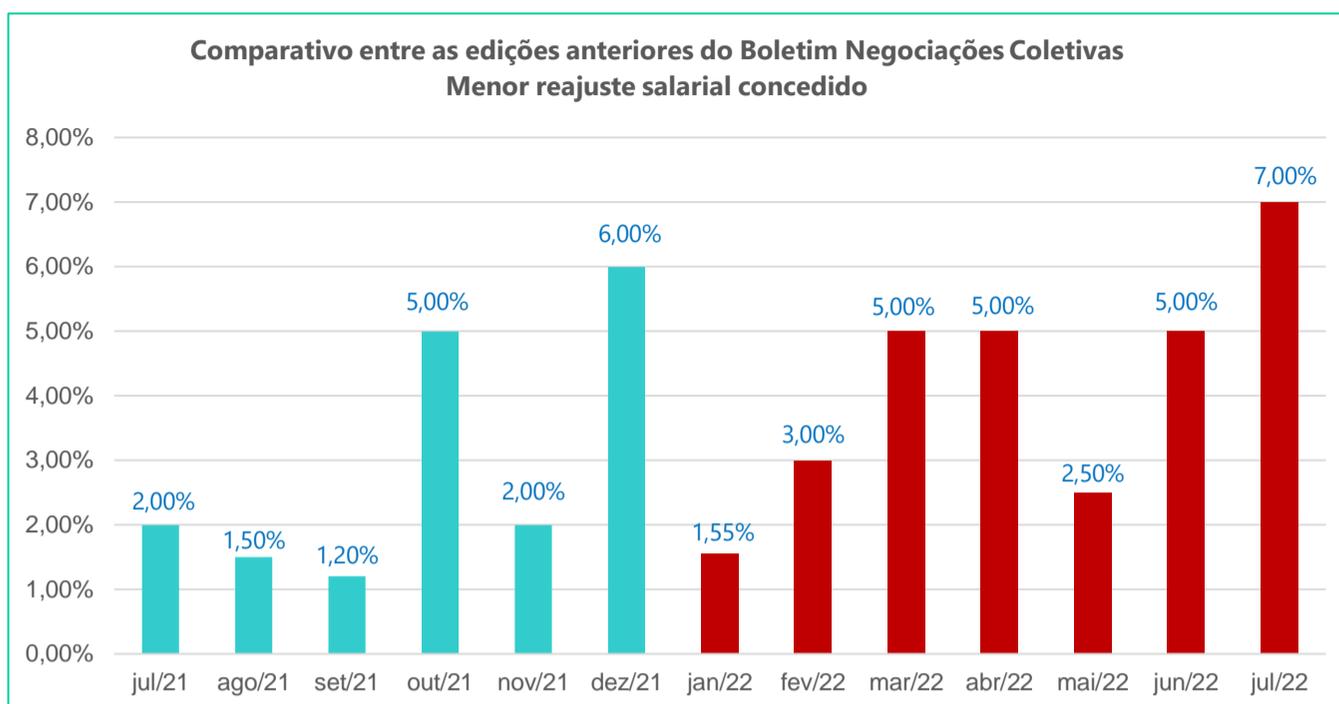
- **09** convenções coletivas de trabalho (**21,95%**) concederam reajuste salarial de **11,92%**, correspondente ao percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores;
- **15** convenções coletivas de trabalho (**36,59%**) concederam reajuste salarial acima do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores;
- **10** convenções coletivas de trabalho (**24,39%**) concederam reajuste salarial abaixo do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores;
- **07** convenções coletivas de trabalho (**17,07%**) não concederam ou preveem reajuste salarial.
- **01** convenção coletiva de trabalho (**2,32%**) prevê a aplicação do percentual de reajuste salarial em duas etapas.

### Reajustes em Julho de 2022



### Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas Maior reajuste salarial concedido





#### 4 - Quanto ao valor do piso salarial:

- Maior piso salarial concedido: **R\$ 2.000,00**, para os trabalhadores manequins, modelos e recepcionistas de eventos do Rio Grande do Sul.
- Menor piso salarial concedido: **R\$ 1.320,00**, para os trabalhadores nas indústrias de pesca de vários Municípios do Rio de Janeiro
- Valor médio dos pisos salariais concedidos: **R\$ 1.667,26**.

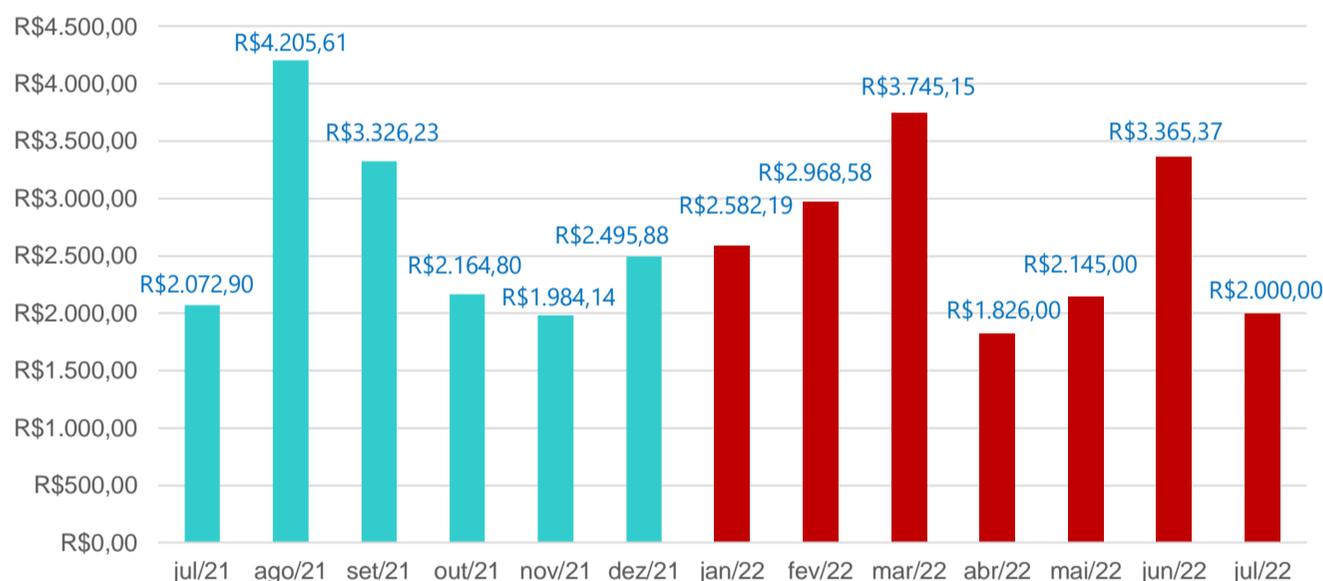
#### Valor médio dos pisos salariais concedidos por ramo de atividade:

- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados da indústria: **R\$ 1.571,36**.
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados do comércio: **R\$ 1.793,61**.
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados de serviços: **R\$ 1.631,77**.

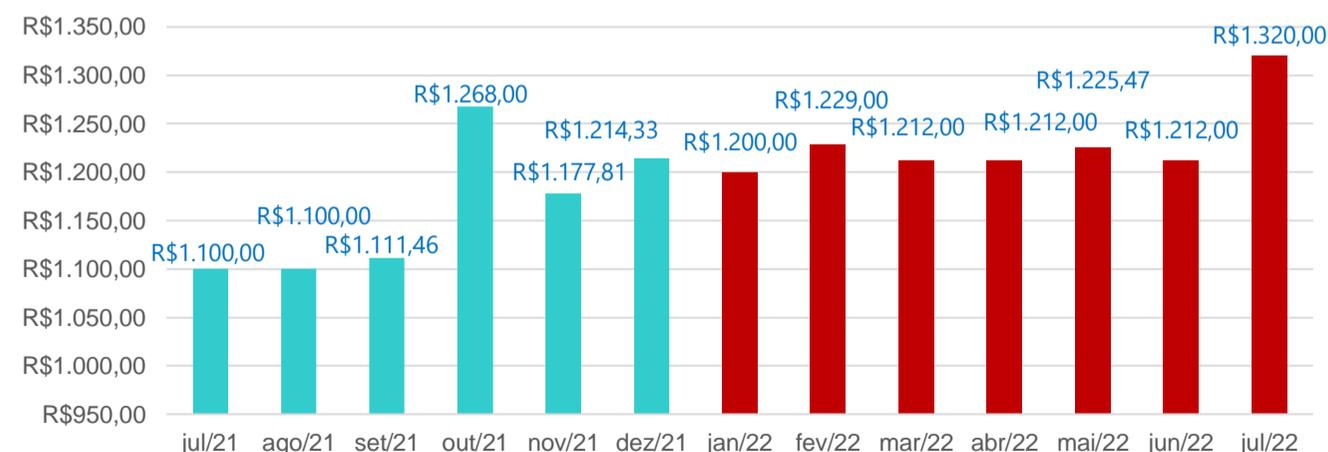
### Importante

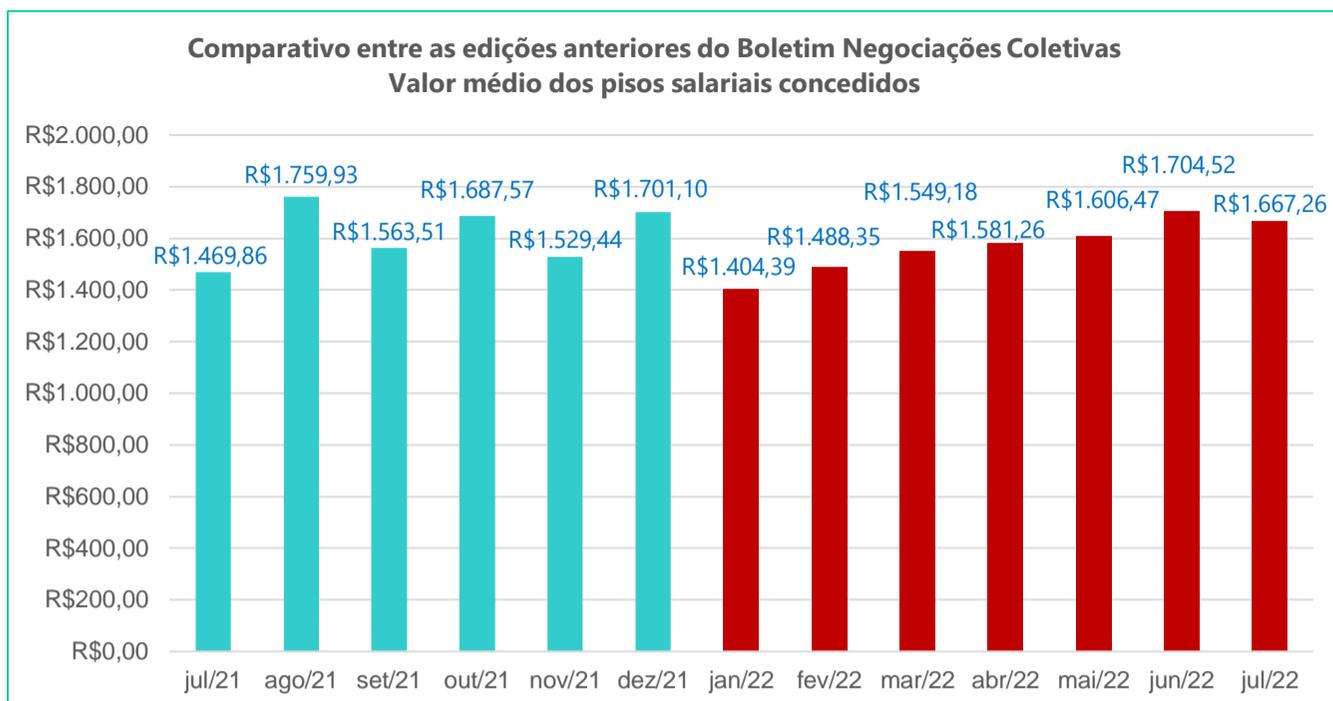
Foi levado em consideração o menor valor do piso salarial dos trabalhadores que exercem função profissional, sendo desconsiderado o valor do piso salarial dos trabalhadores que exercem a função de auxiliares e ajudantes, bem como os com contrato de experiência.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior piso salarial concedido



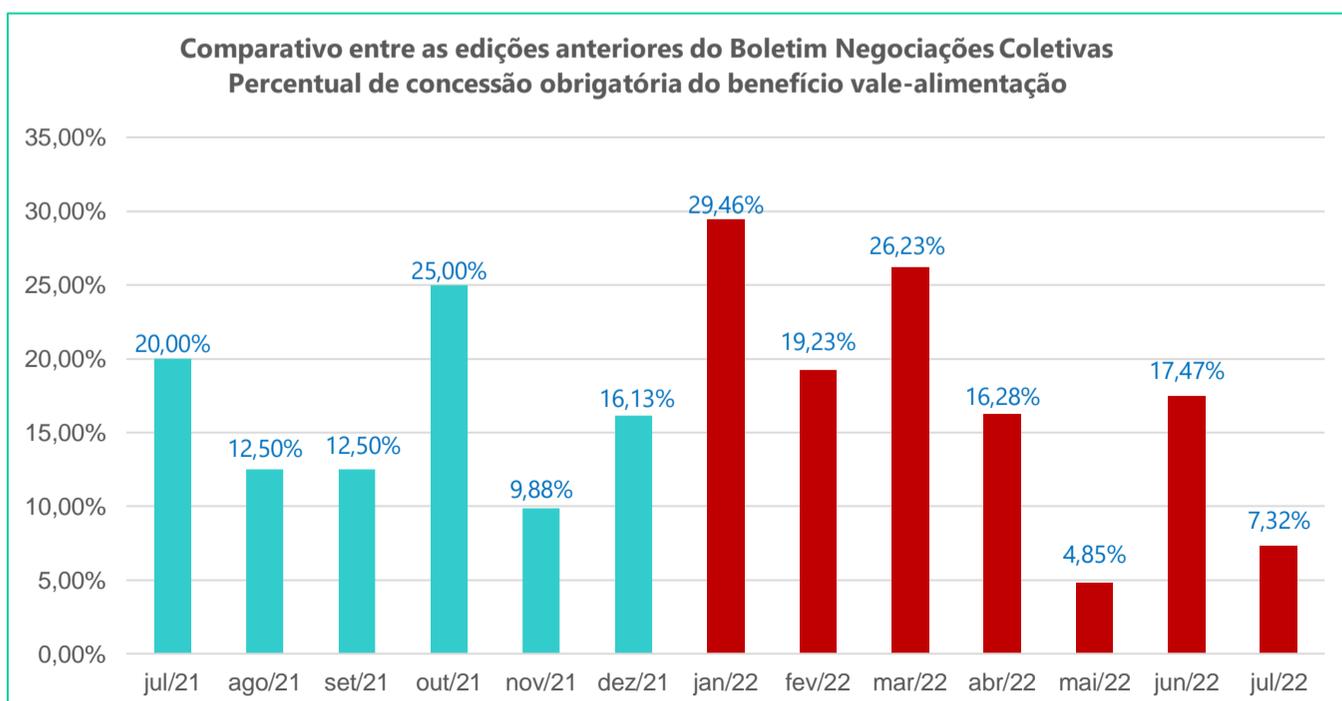
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Menor piso salarial concedido



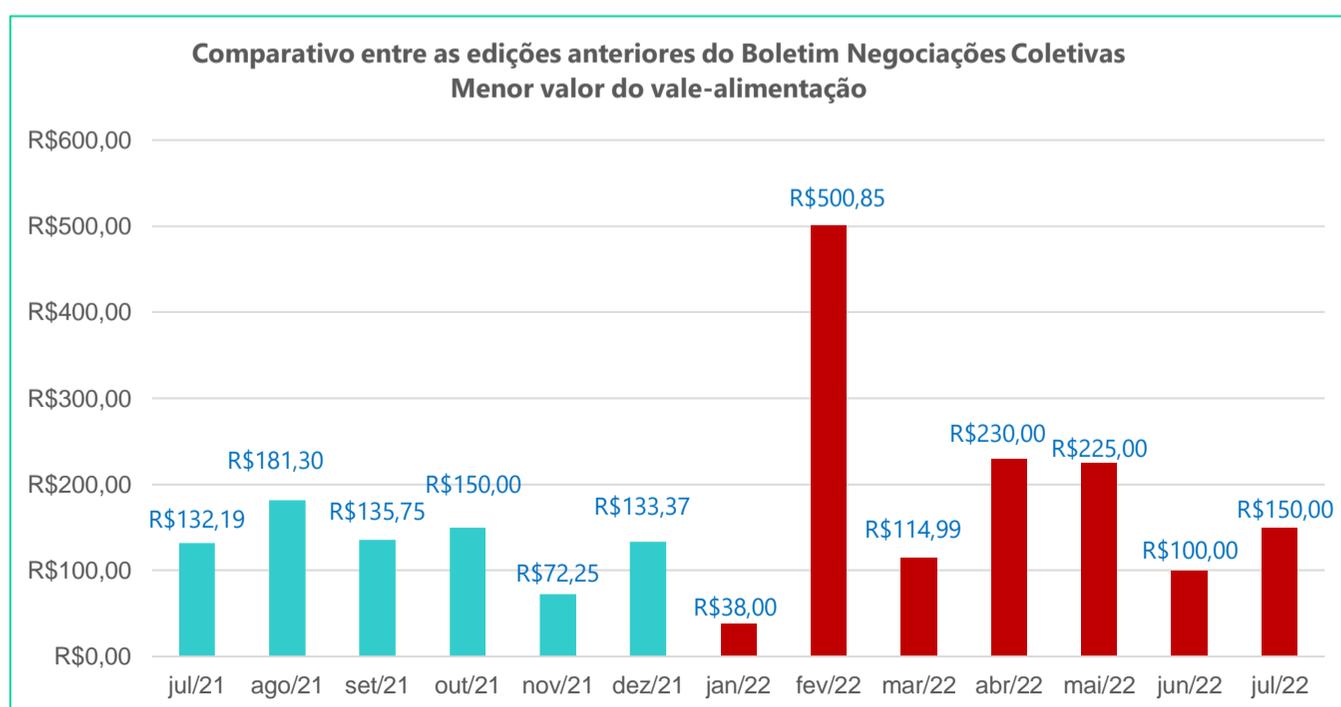
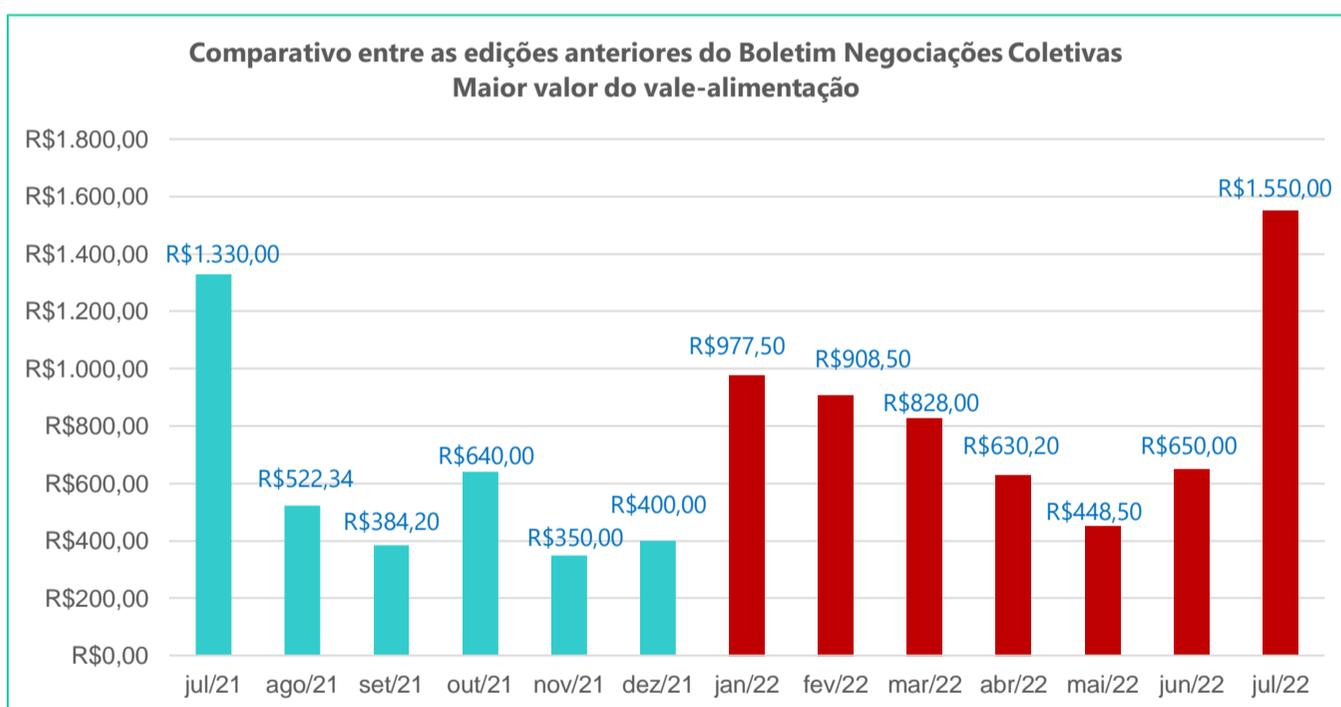


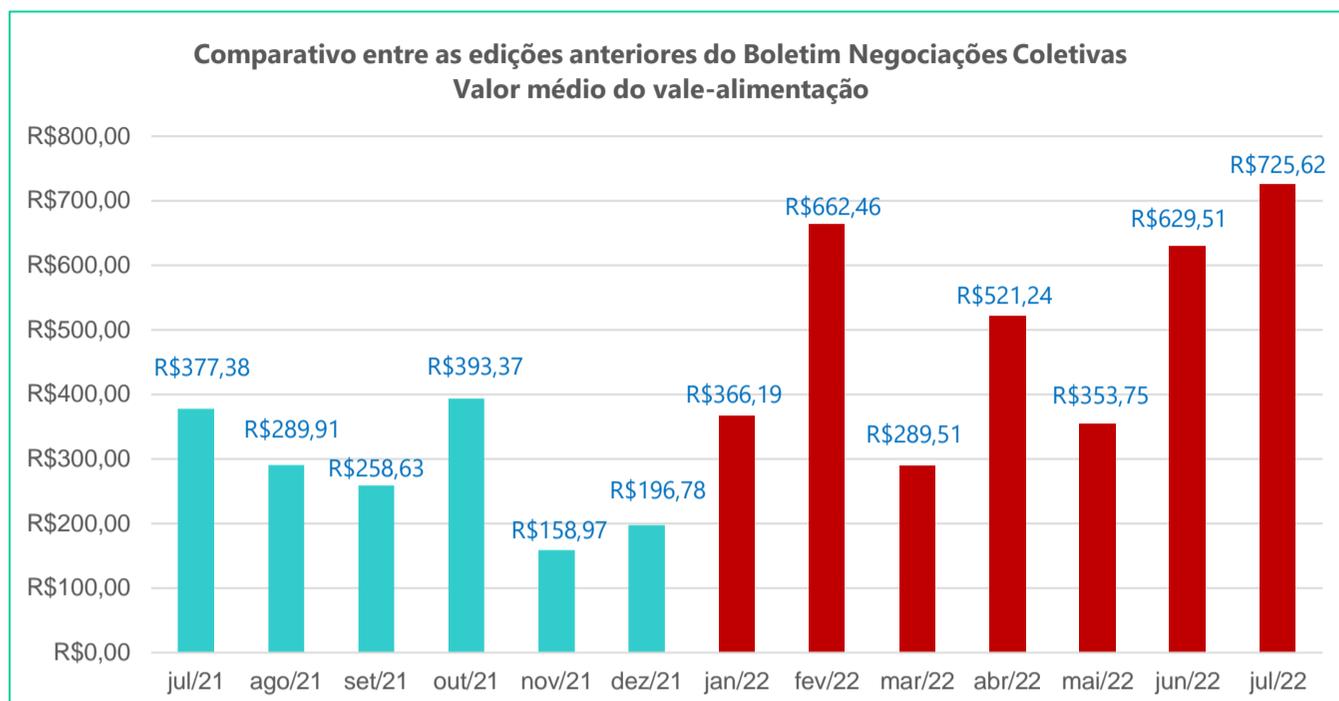
## 5 – Quanto ao benefício vale-alimentação:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício vale-alimentação: **03 (7,32%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o vale-alimentação é concedido de forma alternativa ao benefício vale-refeição ou cesta básica: **01 (2,43%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o benefício vale-alimentação é facultativo: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não concederam o benefício vale-alimentação: **37 (90,25%)**.



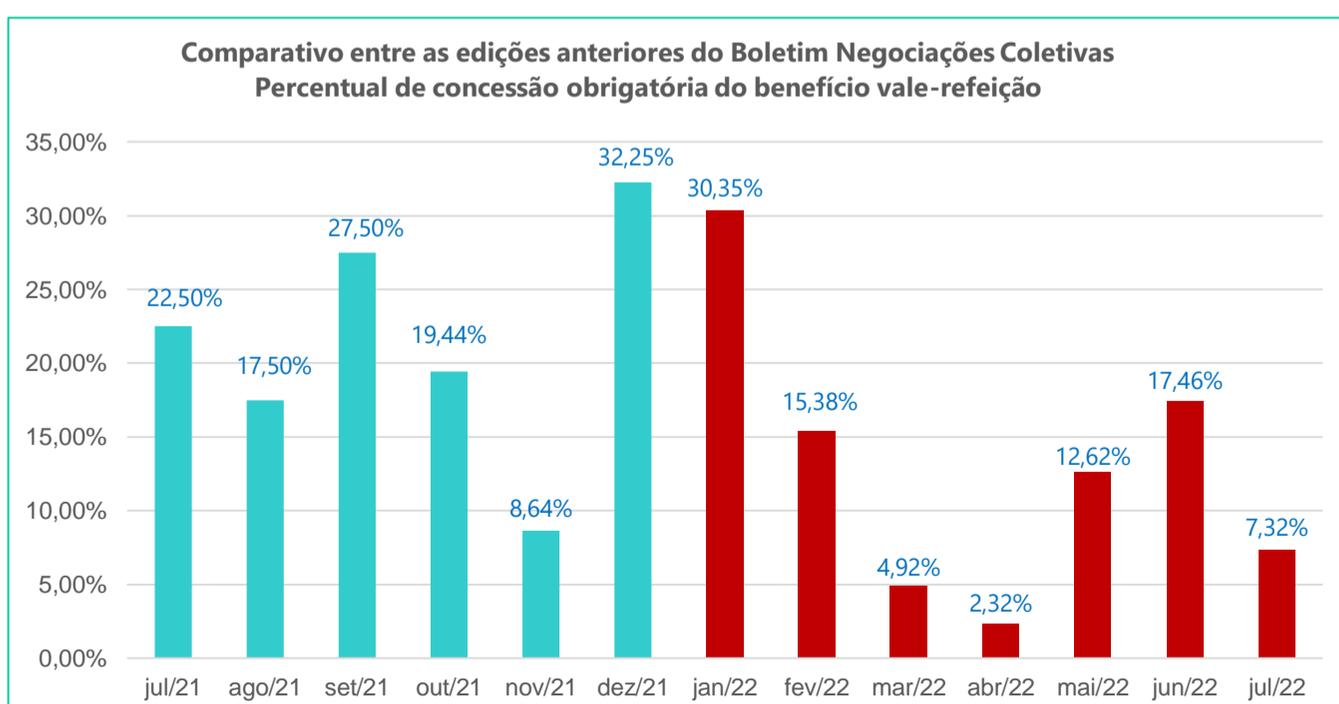
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício vale-alimentação é exclusivamente do empregador: **02 (66,67%)**, de 03 instrumentos coletivos.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício vale-alimentação: **01 (33,33%)**, de 03 instrumentos coletivos.
- Maior valor do benefício vale-alimentação: **R\$ 1.550,00**, o que corresponde a **84,20%** do valor do piso salarial dos empregados das cooperativas de crédito do Paraná.
- Menor valor do benefício vale-alimentação: **R\$ 150,00**, o que corresponde a **11%** do valor do piso salarial dos trabalhadores das indústrias de calçados de Jaú, São Paulo.
- Valor médio do benefício vale-alimentação: **R\$ 725,62**.





## 6 – Quanto ao benefício vale-refeição:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício vale-refeição: **03 (7,32%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o vale-refeição é concedido de forma alternativa ao benefício vale-alimentação ou cesta básica: **01 (2,43%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o benefício vale-refeição é facultativo: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não concederam o benefício vale-refeição: **37 (90,25%)**.



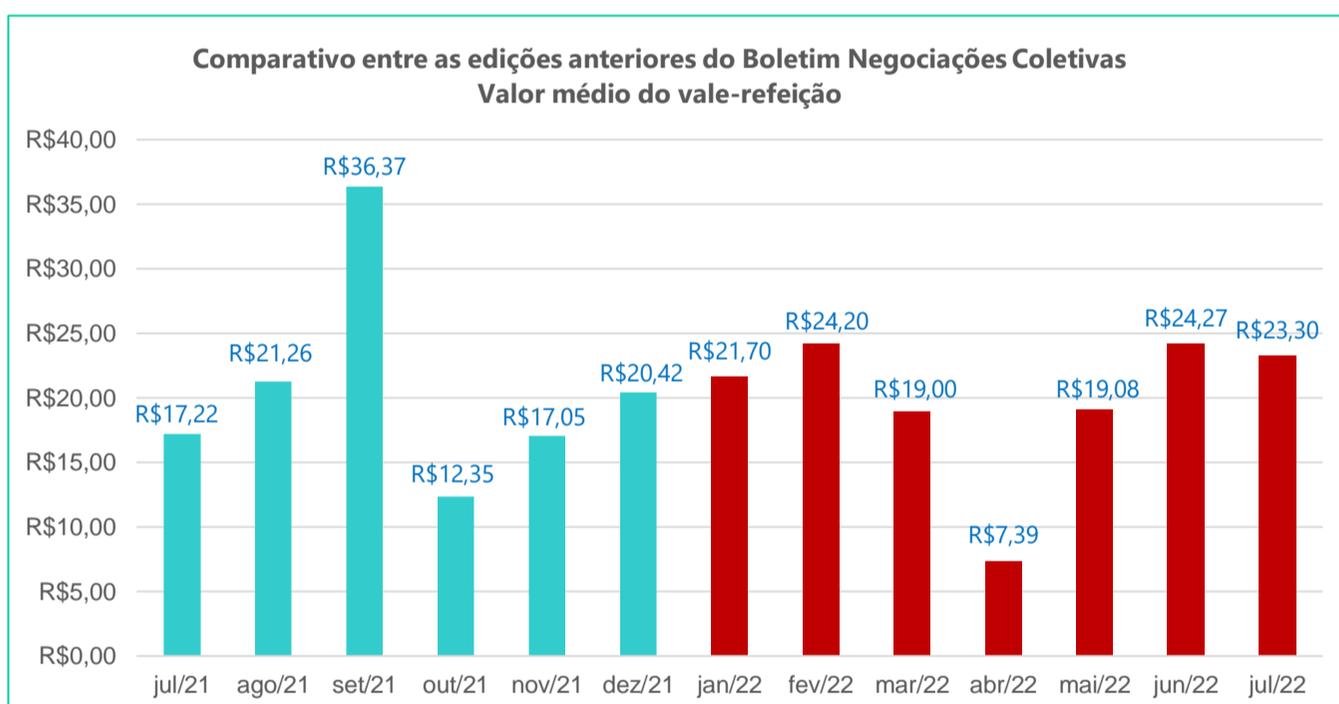
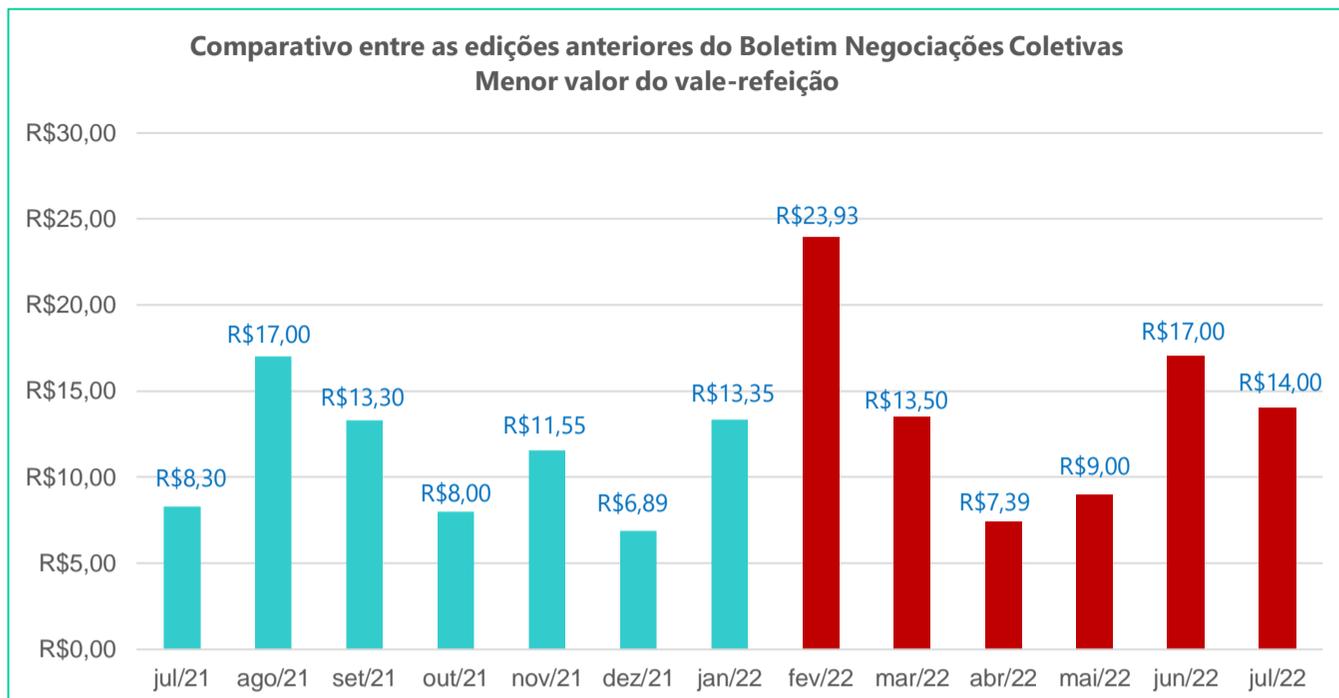
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício vale-refeição é exclusivamente do empregador: **02 (66,67%)**, de 03 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício vale-refeição: **01 (33,33%)**, de 03 instrumento coletivo.
- Maior valor do benefício vale-refeição: **R\$ 37,89**, cujo valor total mensal corresponde a **48,14%** do valor do piso salarial dos empregados das cooperativas médicas e hospitais, de planos de saúde, etc. dos estados do Ceará, Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte.
- Menor valor do benefício vale-refeição: **R\$ 14,00**, cujo valor total mensal corresponde a **20,05%** do valor do piso salarial dos trabalhadores instrutores de veículo automotores e dos centros de formação de condutores do Ceará.
- Valor médio do benefício vale-refeição: **R\$ 23,30**.

### Observação

No cálculo do percentual do valor do benefício sobre o piso salarial foi levada em consideração a média de 23 dias úteis no mês. Assim, por exemplo, se o benefício vale-refeição é de R\$ 10,00 por cada dia de trabalho, o valor mensal será de R\$ 230,00. Se o valor do piso salarial é de R\$ 2.000,00, o percentual do benefício será de 11,50%.

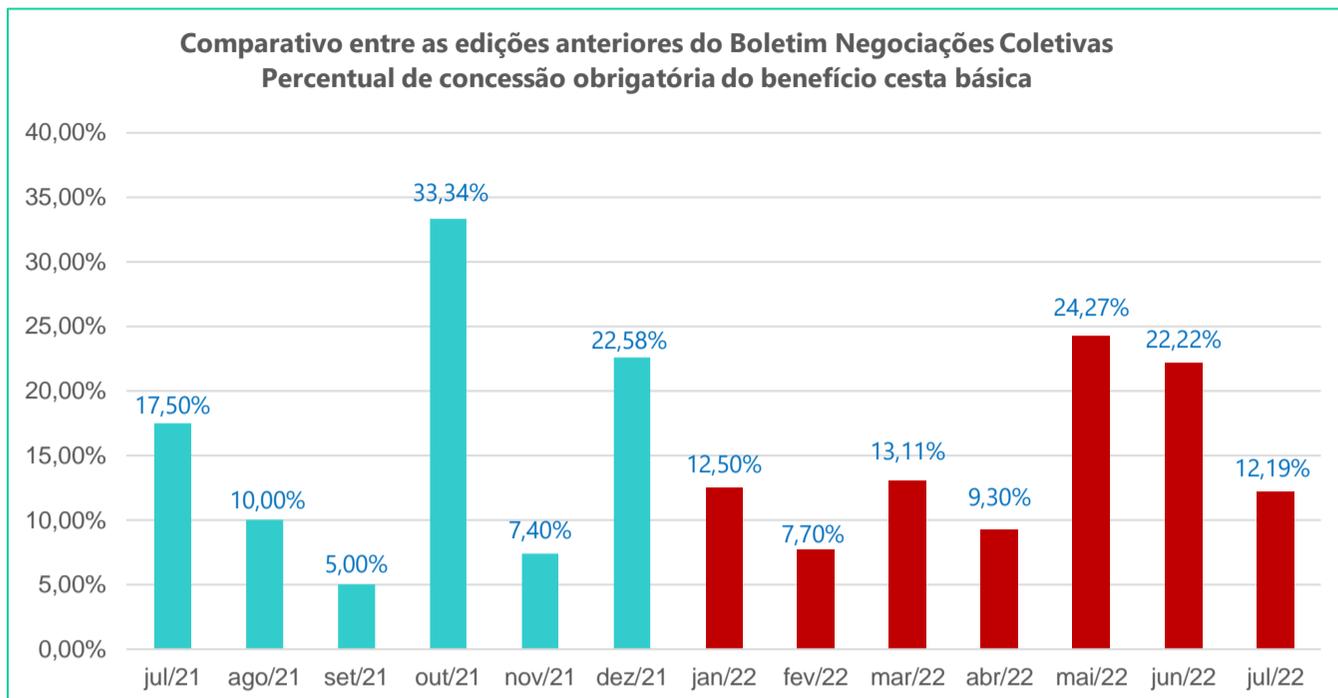
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior valor do vale-refeição



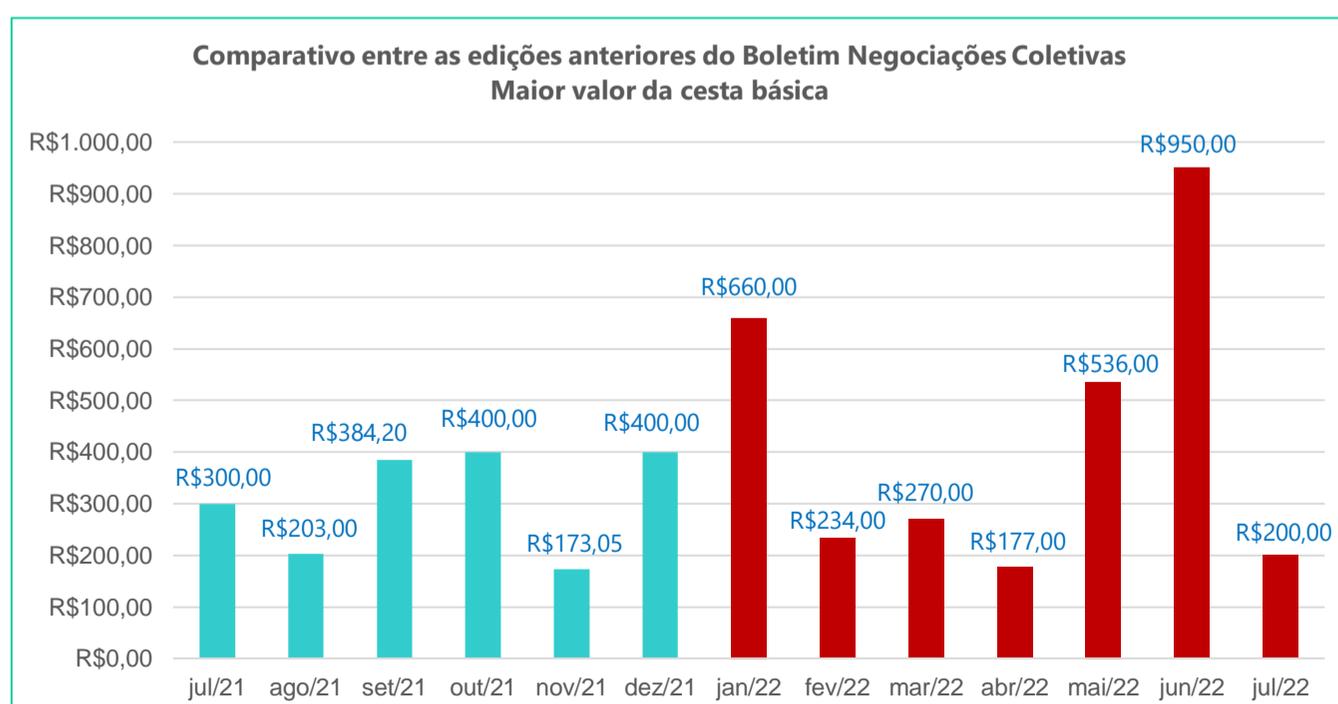


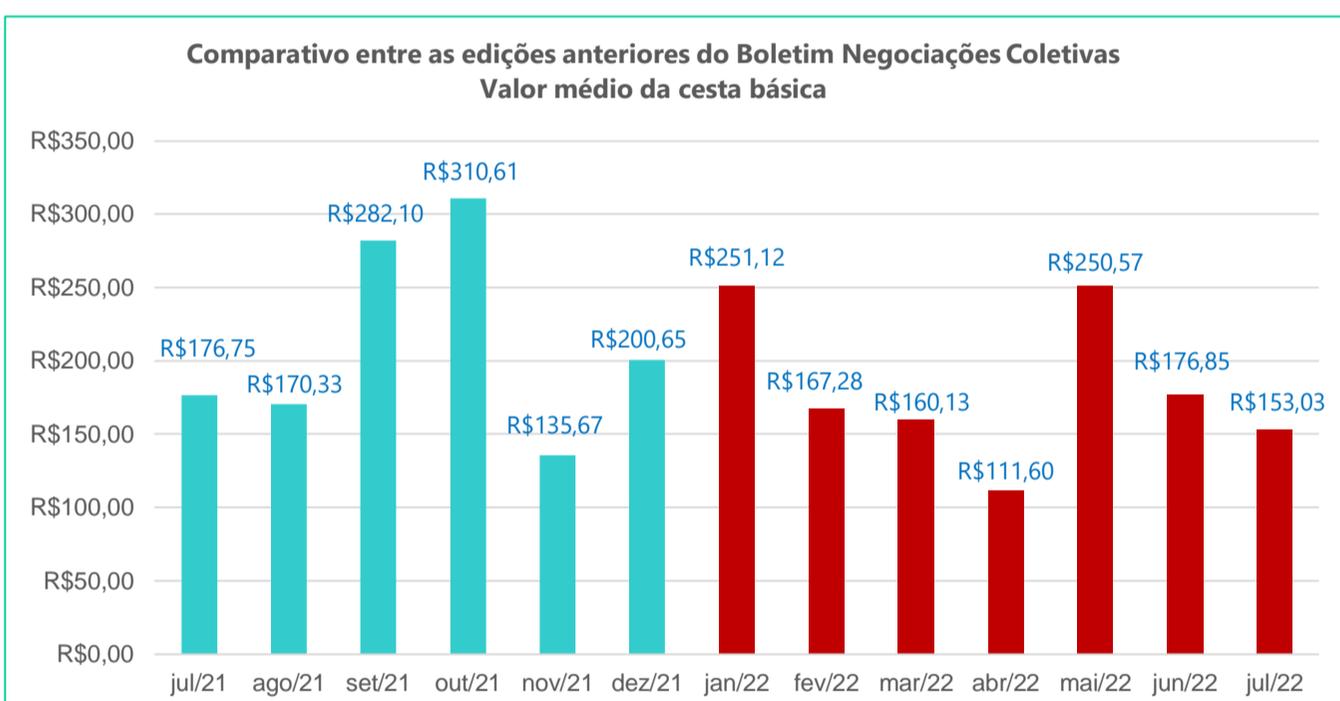
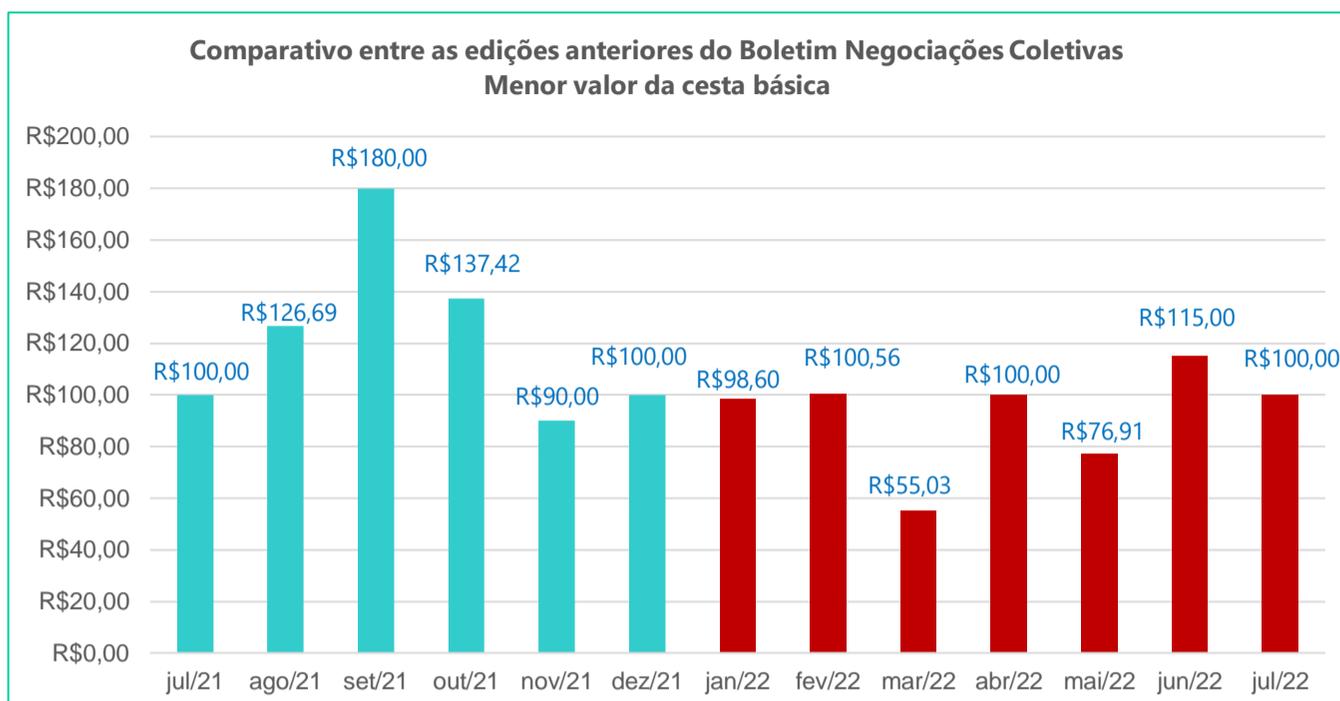
## 7 – Quanto ao benefício cesta básica:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício cesta básica: **05 (12,19%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o vale-refeição é concedido de forma alternativa ao benefício vale-alimentação ou cesta básica: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o benefício cesta básica é facultativo: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não concederam o benefício cesta básica: **36 (87,80%)**.



- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício cesta básica é exclusivamente do empregador: **03 (60%)**, de 05 instrumentos coletivos.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício cesta básica: **02 (40%)**, de 05 instrumentos coletivos.
- Maior valor do benefício cesta básica: **R\$ 200,00**, o que corresponde a **14,34%** do valor do piso salarial dos empregados das empresas de locação de equipamentos, máquinas e ferramentas de Minas Gerais.
- Menor valor do benefício cesta básica: **R\$ 100,00**, o que corresponde a **7,58%** do valor do piso salarial dos trabalhadores nas indústrias de pesca de vários Municípios do Rio de Janeiro
- Valor médio do benefício cesta básica: **R\$ 153,03**.

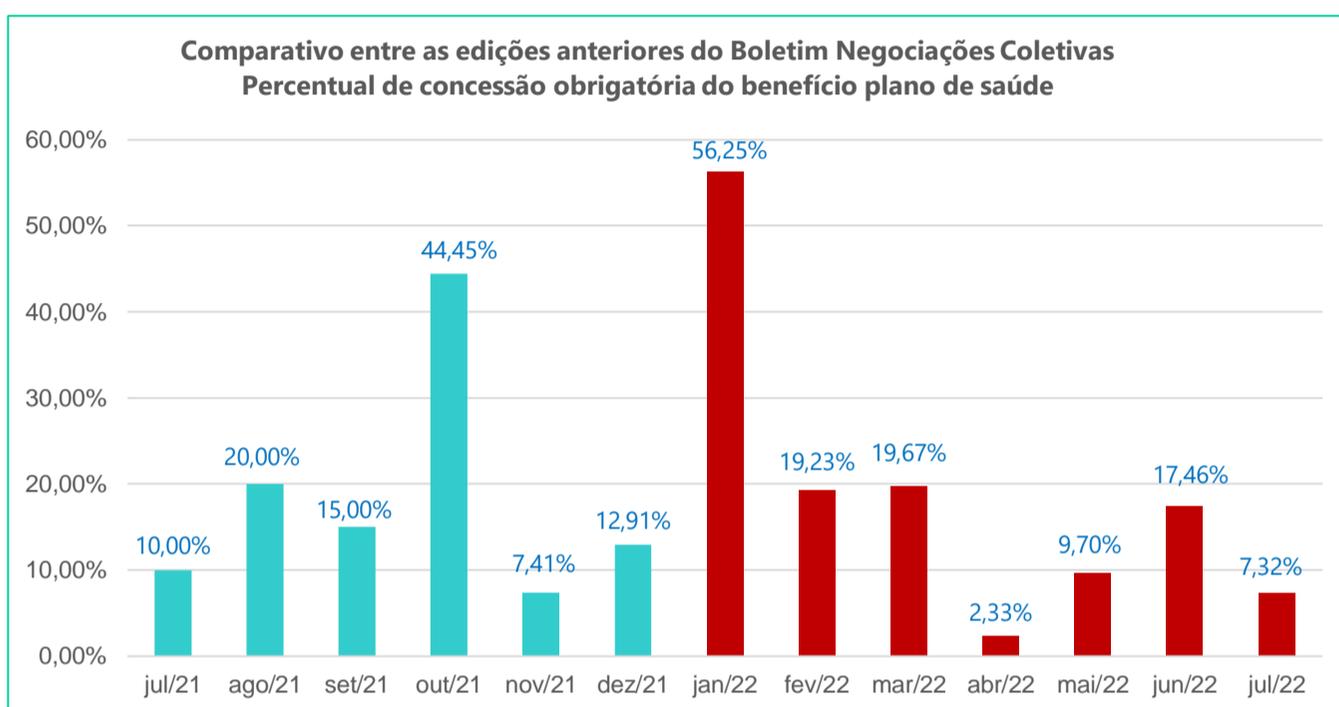




## 8 – Quanto ao benefício plano de saúde:

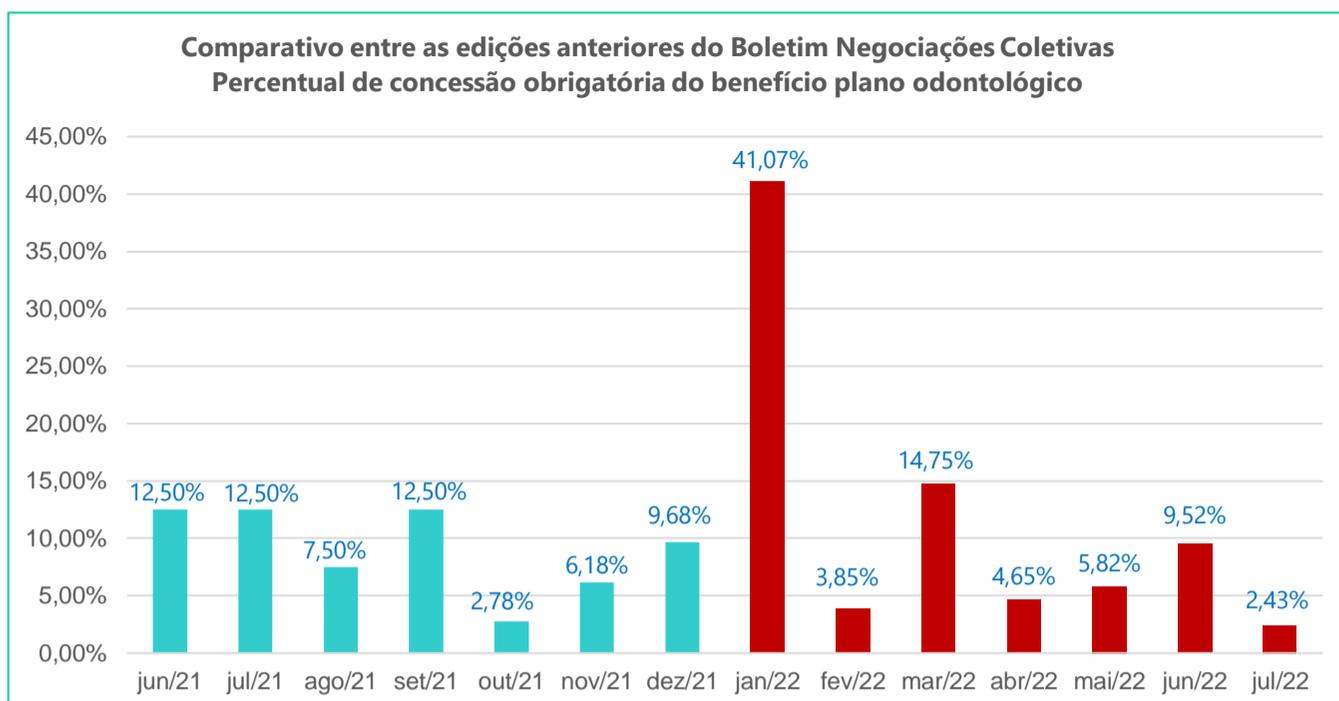
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício plano de saúde: **03 (7,32%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício plano de saúde: **03 (7,32%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano de saúde: **35 (85,36%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício plano de saúde é exclusivamente do empregador: **0 (0%)**, de 03 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício plano de saúde: **02 (66,67%)**, de 03 instrumento coletivo.

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho o custo do benefício plano de saúde será exclusivamente do empregado: **01 (33,33%)**, de 03 instrumento coletivo.



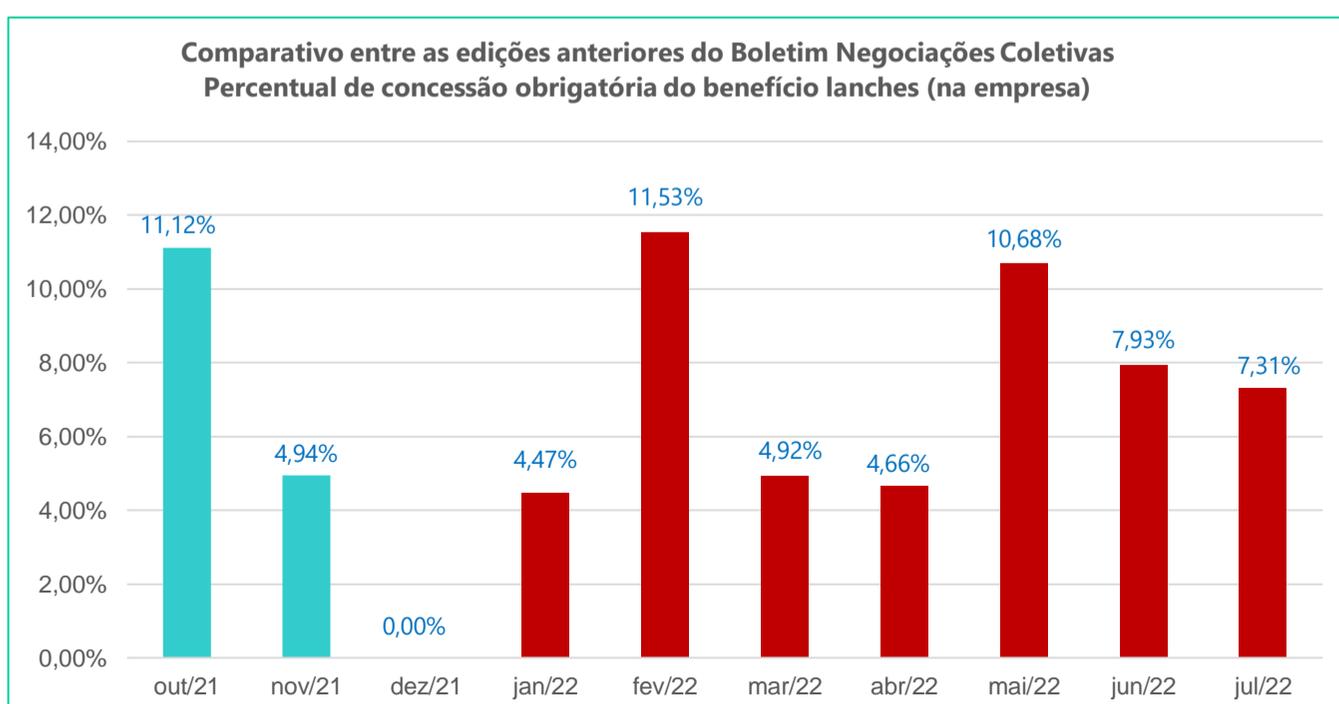
## 9 – Quanto ao benefício plano odontológico:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício plano odontológico: **01 (2,43%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício plano odontológico: **02 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano odontológico: **38 (92,69%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício plano odontológico é exclusivamente do empregador: **0 (0%)** de 01 instrumentos coletivos.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício plano odontológico: **0 (0%)** de 01 instrumentos coletivos.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho o custo do benefício plano odontológico será exclusivamente do empregado: **01 (100%)** de 01 instrumentos coletivos.



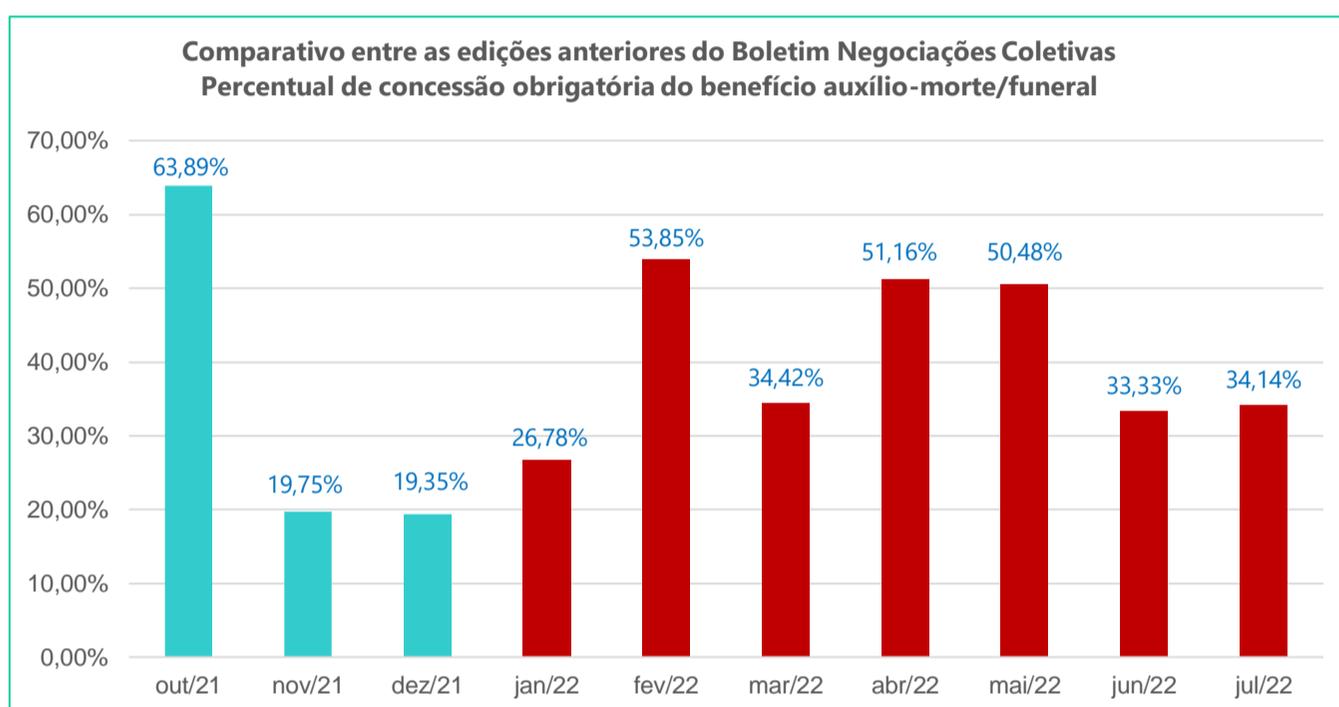
## 10 – Quanto ao benefício lanches (na empresa):

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício lanches (na empresa): **03 (7,31%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa) somente no caso de horas extras: **07 (17,08%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa) somente no caso de trabalho noturno: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício lanches (na empresa): **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa): **31 (75,61%)**.



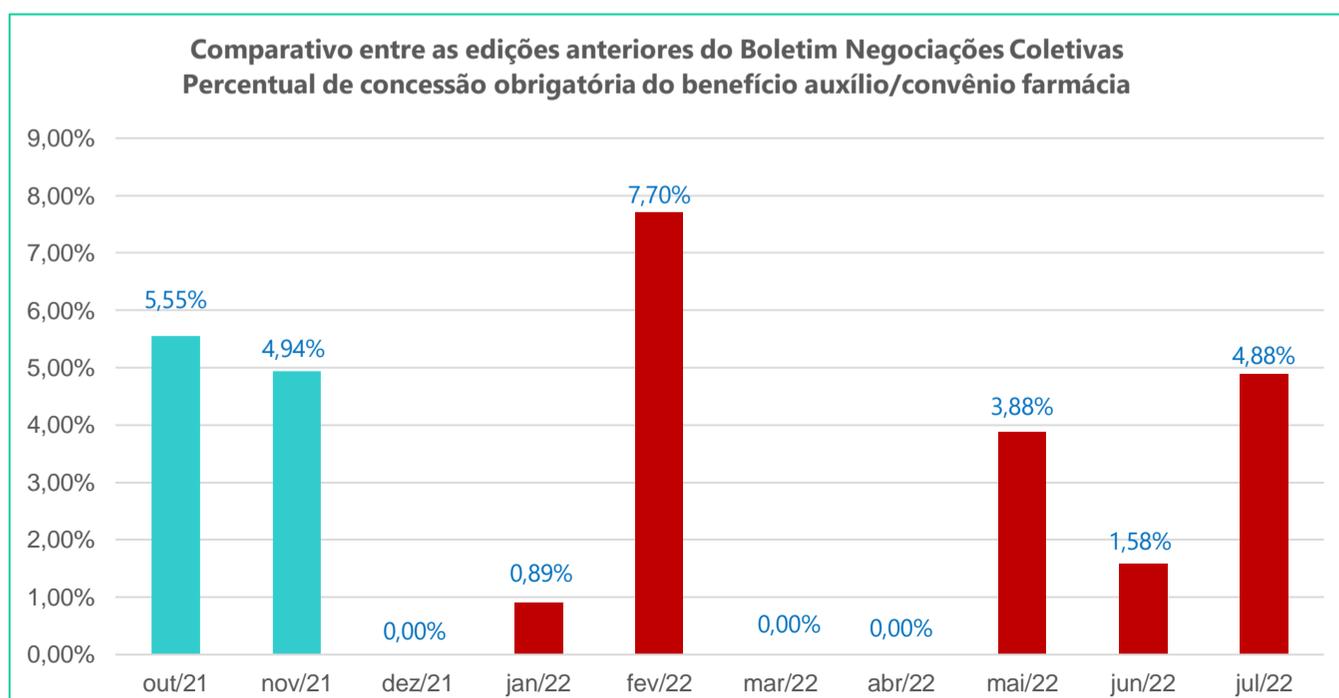
## 11 – Quanto ao benefício auxílio-morte/funeral:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-morte/funeral: **14 (34,14%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio-morte/funeral: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-morte/funeral: **27 (65,86%)**.



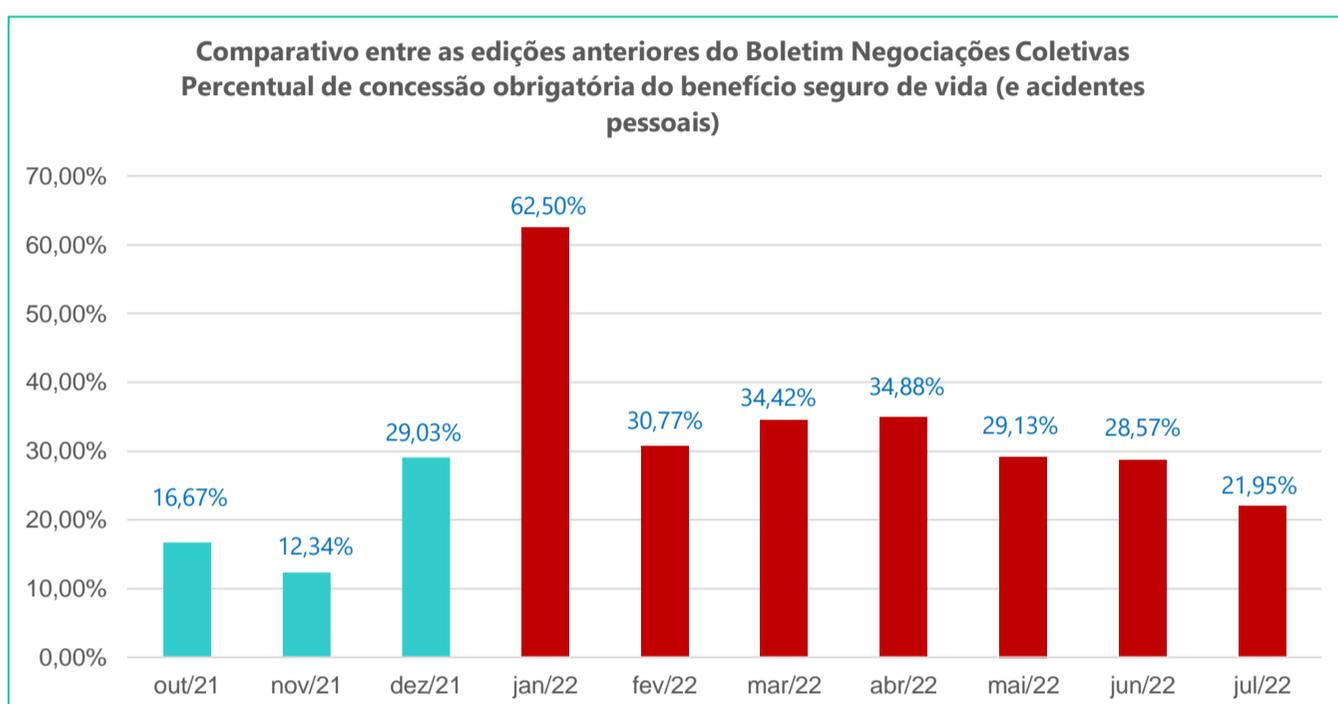
## 12 – Quanto ao benefício auxílio/convênio farmácia:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio/convênio farmácia: **01 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio/convênio farmácia: **01 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que não ajustaram a concessão do benefício auxílio/convênio farmácia: **39 (90,24%)**.



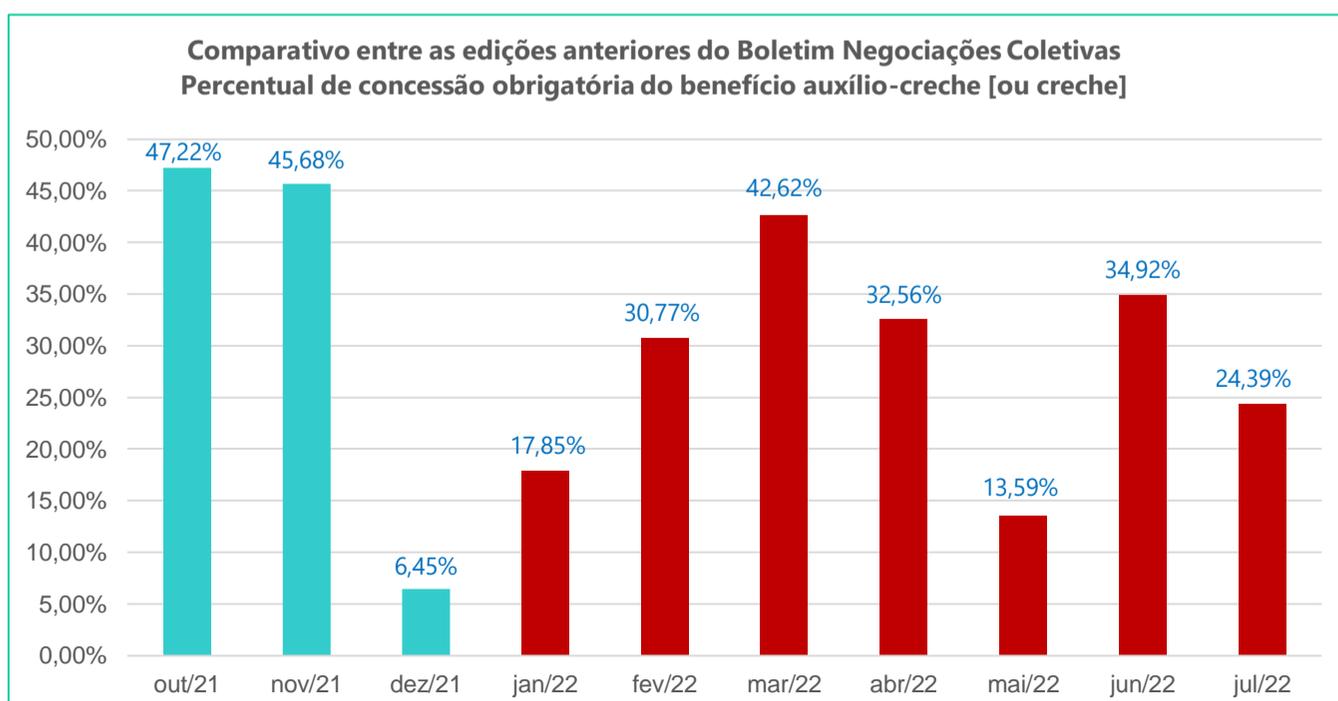
### 13 – Quanto ao benefício seguro de vida (e acidentes pessoais):

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício seguro de vida (e acidentes pessoais): **09 (21,95%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício seguro de vida (e acidentes pessoais): **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício seguro de vida (e acidentes pessoais): **32 (78,05%)**.



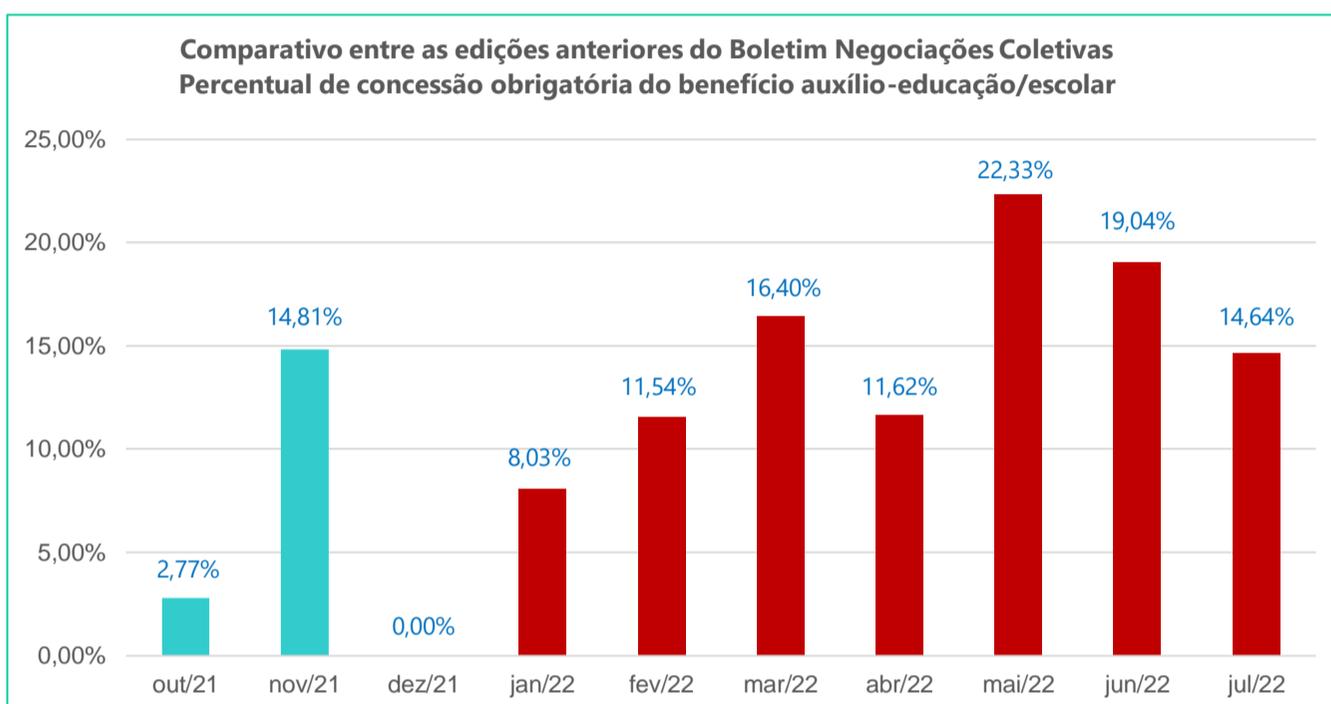
### 14 – Quanto ao benefício auxílio-creche [ou creche]:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-creche [ou creche]: **10 (24,39%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio-creche [ou creche]: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-creche [ou creche]: **31 (75,61%)**.



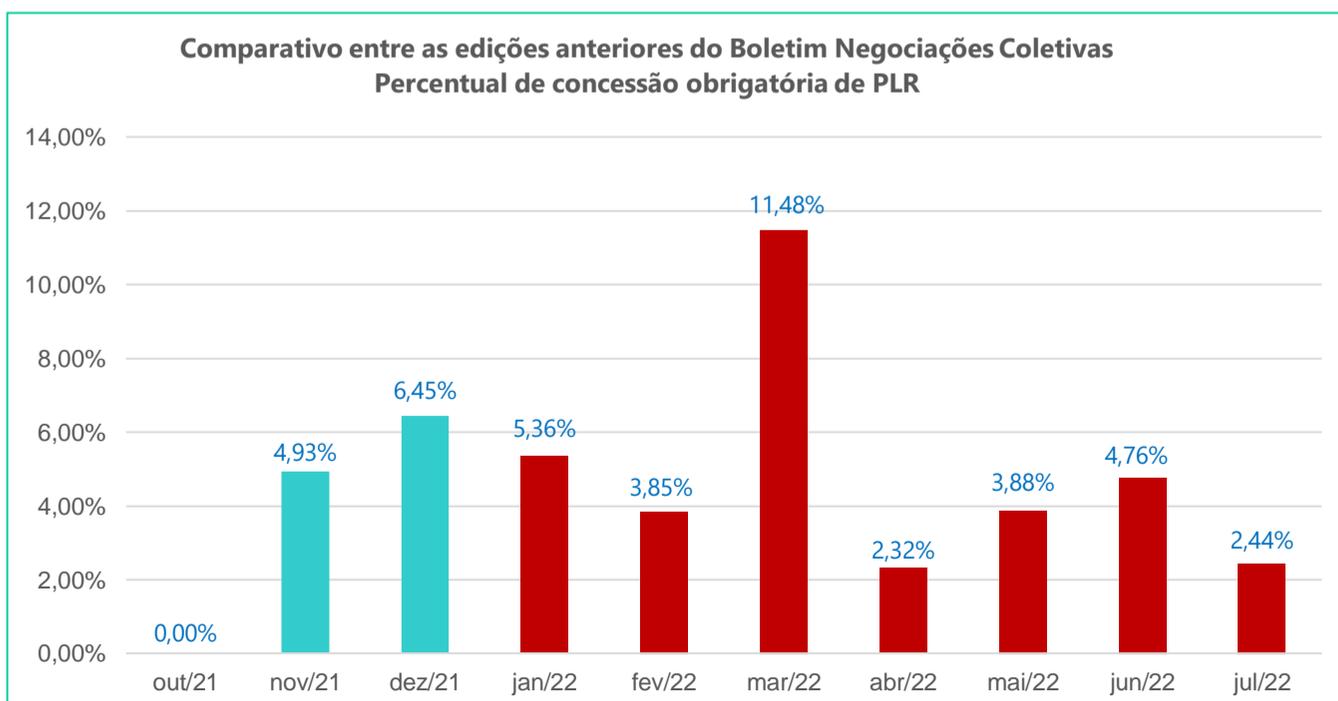
### 15 – Quanto ao benefício auxílio-educação/escolar:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-educação/escolar: **06 (14,64%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio-educação/escolar: **02 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-educação/escolar: **33 (80,48%)**.



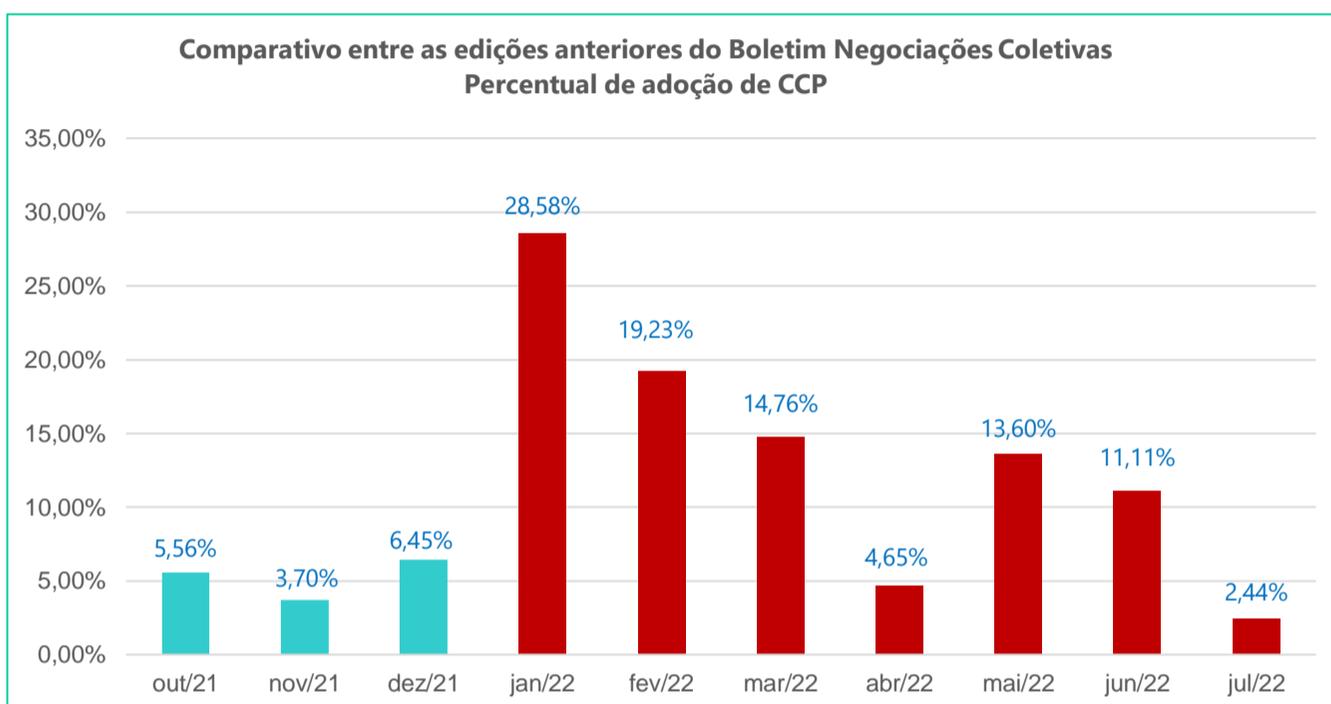
### 16 – Quanto ao benefício participação nos lucros ou resultados da empresa - PLR:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício participação nos lucros ou resultados (PLR): **01 (2,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício participação nos lucros ou resultados (PLR): **02 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício participação nos lucros ou resultados (PLR): **38 (92,68%)**.



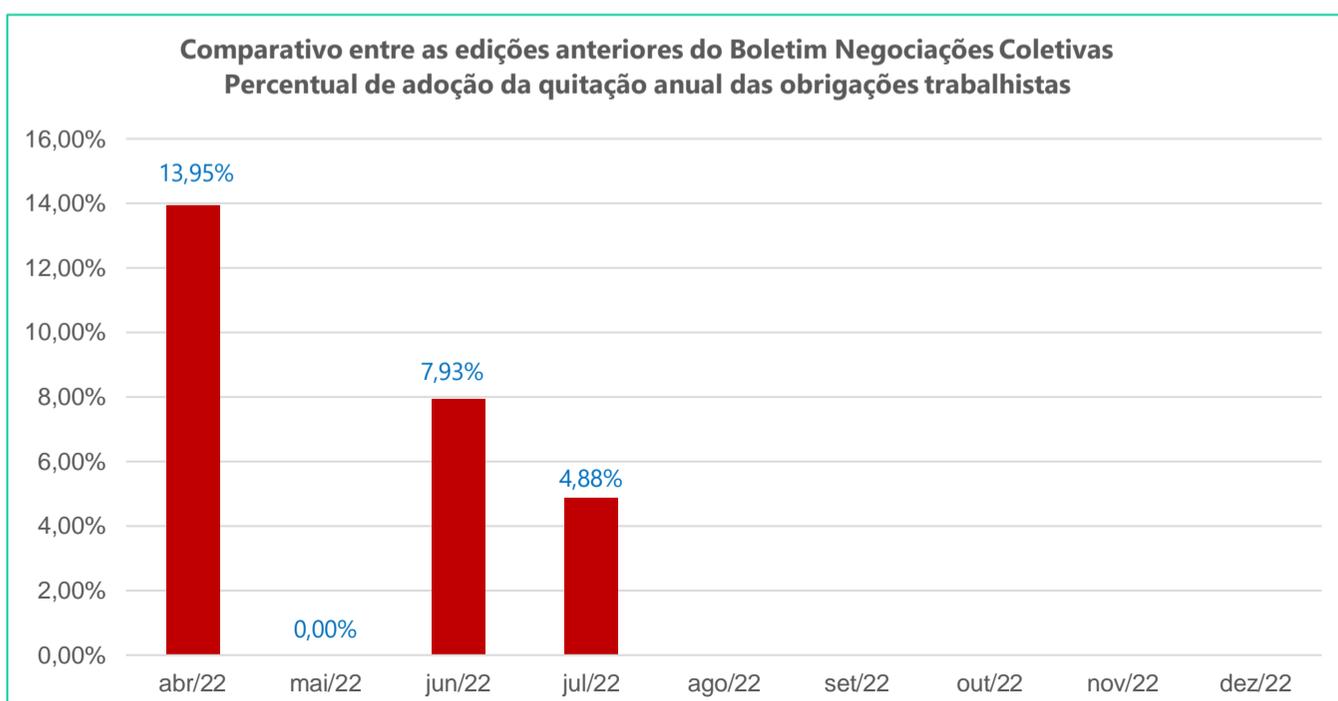
### 17 – Quanto à Comissão de Conciliação Prévia - CCP:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção obrigatória de Comissão de Conciliação Prévia - CCP: **01 (2,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção facultativa de Comissão de Conciliação Prévia - CCP: **01 (2,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a adoção de Comissão de Conciliação Prévia - CCP: **39 (95,12%)**.



### 18 – Quanto à Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a quitação anual das obrigações trabalhistas: **02 (4,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a quitação anual das obrigações trabalhistas: **39 (95,12%)**.



### Observação

O “caput” do art. 507-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, prevê que “é facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”.

Assim, as partes (empregado e empregador) poderão, anualmente, por meio do mencionado termo, dar quitação das obrigações trabalhistas de uma para com a outra parte, com ciência e homologação do sindicato representativo da categoria laboral.

Tal quitação, inclusive, pode ocorrer perante a Comissão de Conciliação Prévia.

Já o parágrafo único do art. 507-B da CLT prevê que “o termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas”. Portanto, a validade do termo pressupõe a assistência do sindicato da categoria profissional, desde que não haja ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual ação trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objeto da quitação dada pelo empregado no termo de quitação anual.

Para mais informações acesse a [4ª edição do Boas Práticas Sindicais](#), que, inclusive, traz um modelo de cláusula coletiva sobre o assunto, e relaciona exemplos de obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, que podem compor o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.

### **19 – Síntese das convenções coletivas de trabalho analisadas, registradas no Sistema Mediador até a data de 01/08/2022, com vigência a partir de 01/07/2022:**

#### Códigos

- (1) O custo será exclusivamente do empregador.
- (2) Autorizada a participação do trabalhador, mediante desconto no salário.
- (3) O custo será exclusivamente do empregado.
- (4) O resultado levou em consideração a média de 23 dias úteis no mês.
- (5) O instrumento coletivo prevê a aplicação do percentual de reajuste salarial em duas etapas.
- (6) O instrumento coletivo prevê tratamento diferenciado entre trabalhadores associados e não associados ao sindicato laboral, o que pode ser questionado na Justiça do Trabalho em razão da flagrante situação de discriminação. É fundamental que tal questão seja observada quando da negociação coletiva para evitar novos passivos trabalhistas para as empresas.

(7) O instrumento coletivo prevê tratamento diferenciado em relação aos trabalhadores cujo empregador seja associado ou não ao sindicato patronal, o que pode ser questionado na Justiça do Trabalho em razão da flagrante situação de discriminação. É fundamental que tal questão seja observada quando da negociação coletiva para evitar novos passivos trabalhistas para as empresas.

(8) O instrumento coletivo prevê tratamento diferenciado aos trabalhadores que tenham ou não autorizado o desconto da contribuição sindical, o que pode ser questionado na Justiça do Trabalho em razão da flagrante situação de discriminação. É fundamental que tal questão seja observada quando da negociação coletiva para evitar novos passivos trabalhistas para as empresas.

Ramo de atividade	Nº de Registro no Mediador	Período de vigência	Piso salarial (R\$)	Reajuste salarial (%)	Vale-alimentação		Vale-refeição		Cesta básica	
					Valor (R\$)	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	% sobre o piso salarial
Indústria	AM000289/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.346,81	11,90%	Não		Não		Não	
Indústria	AM000310/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.788,46	19,92%	Não		Não		R\$168,01 (2)	9,39
Serviços	CE000573/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.605,71	11,30%	Não		R\$14,00 (2)	20,05	R\$147,12 (2)	9,16
Serviços	MG002014/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.661,16	13,00%	Não		Não		Não	
Serviços	MG002063/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.444,00	13,00%	Não		Não		Não	
Serviços	MG002075/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.395,00	9,50%	Não		Não		R\$200,00 (1)	14,34
Serviços	MG002130/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.444,00	13,00%	Não		Não		Não	
Indústria	PA000498/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.431,21	11,89%	Não		Não		R\$150,00 (1)	10,48
Serviços	PE000737/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.873,32	Não informou	Não		Não		Não	
Comércio	PR001824/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.739,40	11,92%	Não		Não		Não	
Serviços	PR001978/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.765,00	11,92%	Não		Não		Não	
Indústria	RJ001600/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.320,00	8,00%	Alternativo		Não		R\$100,00 (1)	7,58
Serviços	RJ001627/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.415,88	11,00%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002066/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	Não	Não	Não		Não		Não	
Comércio	RS002202/2022	01/07/2022 - 31/08/2022	Não	Não	Não		Não		Não	
Indústria	RS002354/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.659,50	12,05%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002369/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.582,19	11,92%	Não		Não		Não	

Ramo de atividade	Nº de Registro no Mediador	Período de vigência	Piso salarial (R\$)	Reajuste salarial (%)	Benefícios					
					Vale-alimentação		Vale-refeição		Cesta básica	
					Valor (R\$)	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	% sobre o piso salarial
Indústria	RS002371/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.659,50	12,05%	Não		Não		Não	
Serviços	RS002472/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	R\$2.000,00	Não informou	Não		Não		Não	
Indústria	RS002485/2022	01/07/2022 - 01/07/2023	R\$1.451,60	11,92%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002559/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.931,00	12,00%	Não		Não		Não	
Indústria	RS002567/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	R\$1.924,38	12,00%	Não		R\$18,00	(1) 21,51	Não	
Indústria	RS002630/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.675,20	12,05%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002631/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.727,00	11,92%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002632/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	Não	Não	Não		Não		Não	
Indústria	RS002639/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.664,25	11,92%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002645/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	R\$1.675,20	11,92%	Não		Não		Não	
Comércio	RS002646/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	Não	Não	Não		Não		Não	
Comércio	RS002647/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	Não	Não	Não		Não		Não	
Serviços	SC001443/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.625,67	7,00%	R\$476,85	(2) 29,33	Não		Não	
Comércio	SC001549/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.670,00	12,00%	Não		Não		Não	
Serviços	SC001565/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.331,97	8,00%	Não		Não		Não	
Comércio	SC001593/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.910,00	13,50%	Não		Não		Não	
Comércio	SC001598/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.910,00	13,50%	Não		Não		Não	
Comércio	SC001599/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.910,00	13,50%	Não		Não		Não	
Comércio	SC001600/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.910,00	13,50%	Não		Não		Não	
Comércio	SC001639/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.720,00	12,00%	Não		Não		Não	
Serviços	SC001652/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.840,92	11,92%	R\$1.550,00	(1) 84,20	Alternativo		Não	
Indústria	SP004750/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.364,00	10,00%	R\$150,00	(1) 11,00	Não		Não	
Comércio	SP006853/2022	01/07/2022 - 30/06/2023	R\$1.838,52	9,00%	Não		Não		Não	
Serviços	SRT00422/2022	01/07/2022 - 30/06/2024	R\$1.810,35	11,92%	Não		R\$37,89	(1) 48,14	Não	
<b>Média</b>			<b>R\$1.667,26</b>	<b>11,82%</b>	<b>R\$725,62</b>		<b>R\$23,30</b>		<b>R\$153,03</b>	

Ramo de atividade	Nº de Registro no Mediador	Benefícios					
		Plano de saúde	Plano odontológico	Lanches (na empresa)	Auxílio-morte/funeral	Auxílio/convênio farmácia	Seguro de vida [e acidentes pessoais]
Indústria	AM000289/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	AM000310/2022	Sim (3)	Sim (3)	Sim	Não	Não	Sim
Serviços	CE000573/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Serviços	MG002014/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	MG002063/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	MG002075/2022	Facultativo	Facultativo	Não	Não	Sim	Sim
Serviços	MG002130/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	PA000498/2022	Sim (2)	Não	Sim	Não	Não	Sim
Serviços	PE000737/2022	Facultativo	Não	Não	Sim, R\$200,00	Não	Sim
Comércio	PR001824/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	PR001978/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$1.950,00	Não	Sim
Indústria	RJ001600/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RJ001627/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Comércio	RS002066/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Comércio	RS002202/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	RS002354/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$2.489,25	Não	Não
Comércio	RS002369/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	RS002371/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$2.489,25	Não	Não
Serviços	RS002472/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	RS002485/2022	Não	Não	Sim	Sim, R\$1.451,60	Não	Não
Comércio	RS002559/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.862,00	Não	Não
Indústria	RS002567/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.024,00	Não	Não
Indústria	RS002630/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.350,40	Não	Não
Comércio	RS002631/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.454,00	Não	Não
Comércio	RS002632/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	RS002639/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Sim, R\$1.664,25	Não	Não
Comércio	RS002645/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.350,40	Não	Não
Comércio	RS002646/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Comércio	RS002647/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	SC001443/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Comércio	SC001549/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Serviços	SC001565/2022	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Comércio	SC001593/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Comércio	SC001598/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Comércio	SC001599/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Comércio	SC001600/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Comércio	SC001639/2022	Não	Não	Sim, somente no caso de horas extras	Não	Não	Não
Serviços	SC001652/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$3.593,00	Não	Não
Indústria	SP004750/2022	Facultativo	Facultativo	Não	Sim, R\$2.424,00	Facultativo	Não
Comércio	SP006853/2022	Não	Não	Não	Sim, R\$2.757,78	Não	Não
Serviços	SRT00422/2022	Sim (2)	Não	Não	Não	Não	Não

Ramo de atividade	Nº de Registro no Mediador	Benefícios			Comissão de Conciliação Prévia	Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas	Observação
		Auxílio-creche [ou creche]	Auxílio-educação/escolar	Participação nos lucros ou resultados (PLR)			
Indústria	AM000289/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	AM000310/2022	Sim, R\$325,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Serviços	CE000573/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	MG002014/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	MG002063/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	MG002075/2022	Não	Não	Facultativo	Não	Sim	
Serviços	MG002130/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	PA000498/2022	Não	Não	Sim	Não	Não	
Serviços	PE000737/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	PR001824/2022	Sim	Não	Não	Não	Não	
Serviços	PR001978/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	RJ001600/2022	Sim, R\$198,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RJ001627/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	RS002066/2022	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo trata basicamente do trabalho nos domingos e feriados.
Comércio	RS002202/2022	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo trata basicamente sobre o evento Feirão do Comércio de Teutônia.
Indústria	RS002354/2022	Não	Sim	Não	Não	Não	
Comércio	RS002369/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	RS002371/2022	Não	Sim	Não	Não	Não	
Serviços	RS002472/2022	Não	Não	Não	Sim	Sim	
Indústria	RS002485/2022	Sim, R\$145,16 mensais	Não	Não	Não	Não	
Comércio	RS002559/2022	Sim, R\$482,75 mensais	Não	Não	Não	Não	
Indústria	RS002567/2022	Não	Sim	Não	Facultativo	Não	
Indústria	RS002630/2022	Não	Sim	Não	Não	Não	
Comércio	RS002631/2022	Sim, R\$431,75 mensais	Sim	Não	Não	Não	
Comércio	RS002632/2022	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo trata basicamente do trabalho nos domingos e feriados.
Indústria	RS002639/2022	Sim, R\$183,06 mensais	Sim	Não	Não	Não	
Comércio	RS002645/2022	Sim, R\$313,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Comércio	RS002646/2022	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo trata basicamente do trabalho nos feriados.
Comércio	RS002647/2022	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo trata basicamente do trabalho nos domingos
Serviços	SC001443/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001549/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC001565/2022	Sim, R\$230,27 mensais	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001593/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001598/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001599/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001600/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SC001639/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC001652/2022	Não	Facultativo	Não	Não	Não	
Indústria	SP004750/2022	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	SP006853/2022	Sim, R\$735,40	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SRT00422/2022	Não	Facultativo	Facultativo	Não	Não	

**20 – Informações complementares - Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC:**

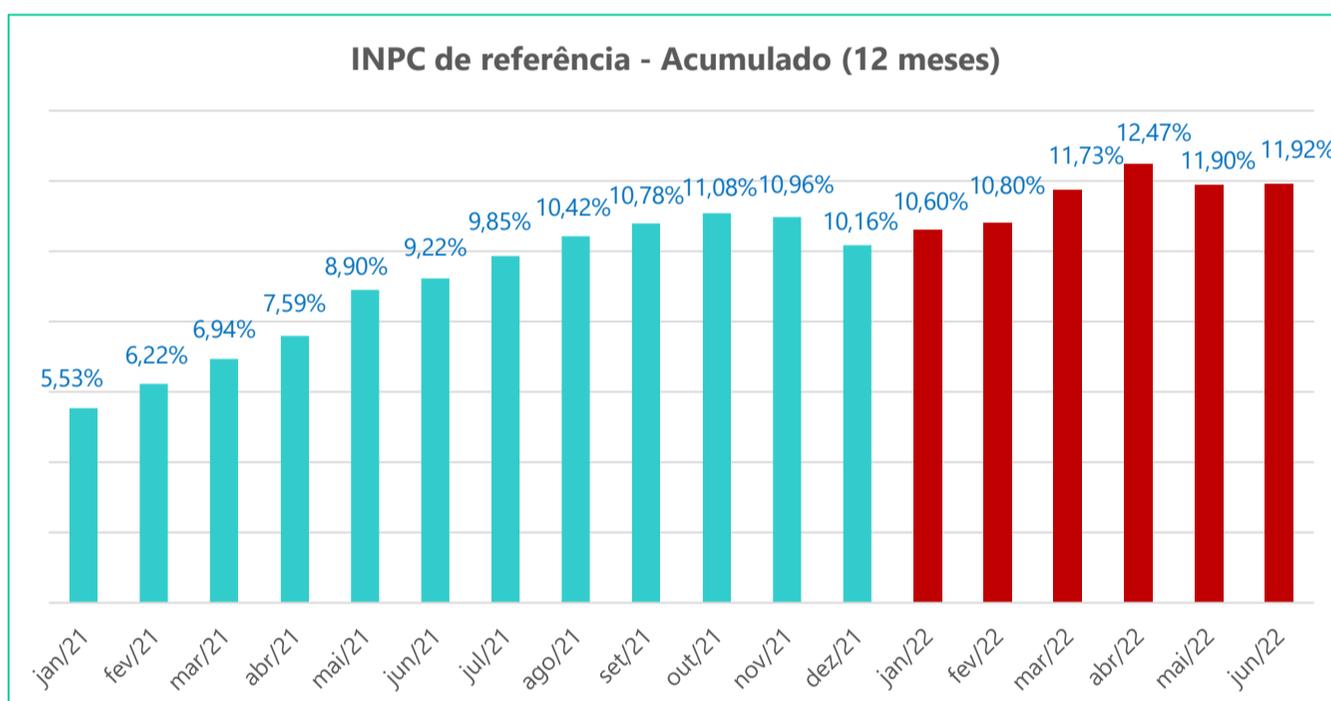
▪ **Tabela INPC 2022:**

Mês	Valor mensal (%)	Acumulado no ano (%)	Acumulado em 12 meses (%)
Jan	0,67	0,67	10,60
Fev	1,00	1,68	10,80
Mar	1,71	3,42	11,73
Abr	1,04	4,49	12,47
Mai	0,45	4,96	11,90
Jun	<b>0,62</b>	<b>5,61</b>	<b>11,92</b>

▪ **Tabela INPC 2021:**

Mês	Valor mensal (%)	Acumulado no ano (%)	Acumulado em 12 meses (%)
Jan	0,27	0,27	5,53
Fev	0,82	1,09	6,22
Mar	0,86	1,96	6,94
Abr	0,38	2,35	7,59
Mai	0,96	3,33	8,90
Jun	0,60	3,95	9,22
Jul	1,02	5,01	9,85

Mês	Valor mensal (%)	Acumulado no ano (%)	Acumulado em 12 meses (%)
<b>Ago</b>	0,88	5,94	10,42
<b>Set</b>	1,20	7,21	10,78
<b>Out</b>	1,16	8,45	11,08
<b>Nov</b>	0,84	9,36	10,96
<b>Dez</b>	0,73	10,16	10,16



### Observação

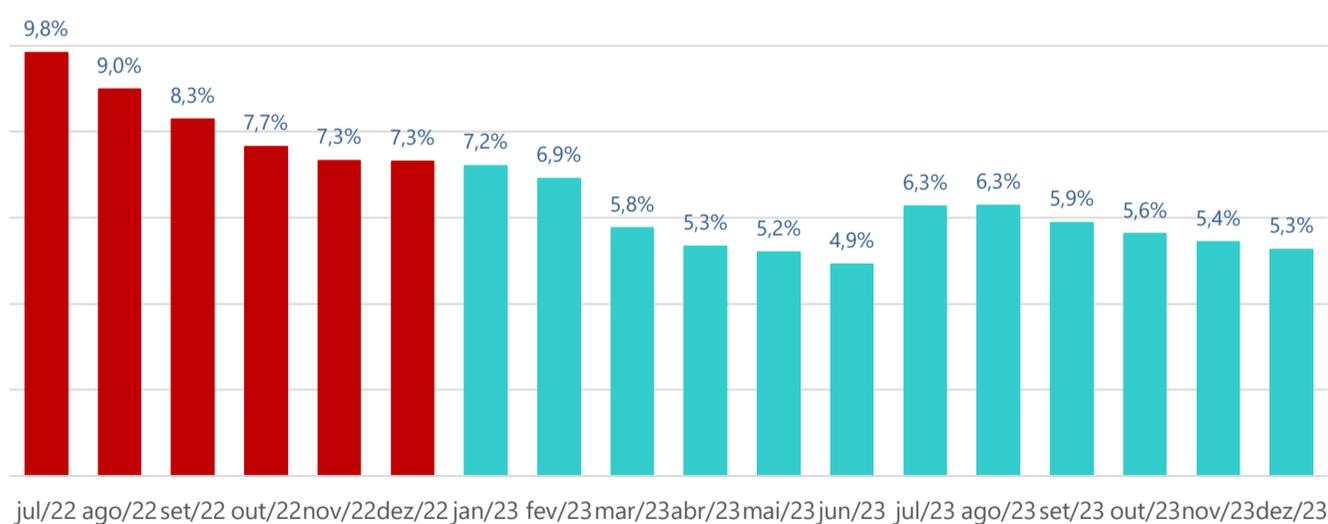
O mês indicado no quadro acima é o da data-base, e o percentual se refere à inflação acumulada até o mês anterior, que normalmente é utilizado como referência nas negociações coletivas.

- **Projeção do INPC para as próximas datas base segundo estimativa do Banco Itaú ([tabela](#) divulgada em 01/08/2022):**

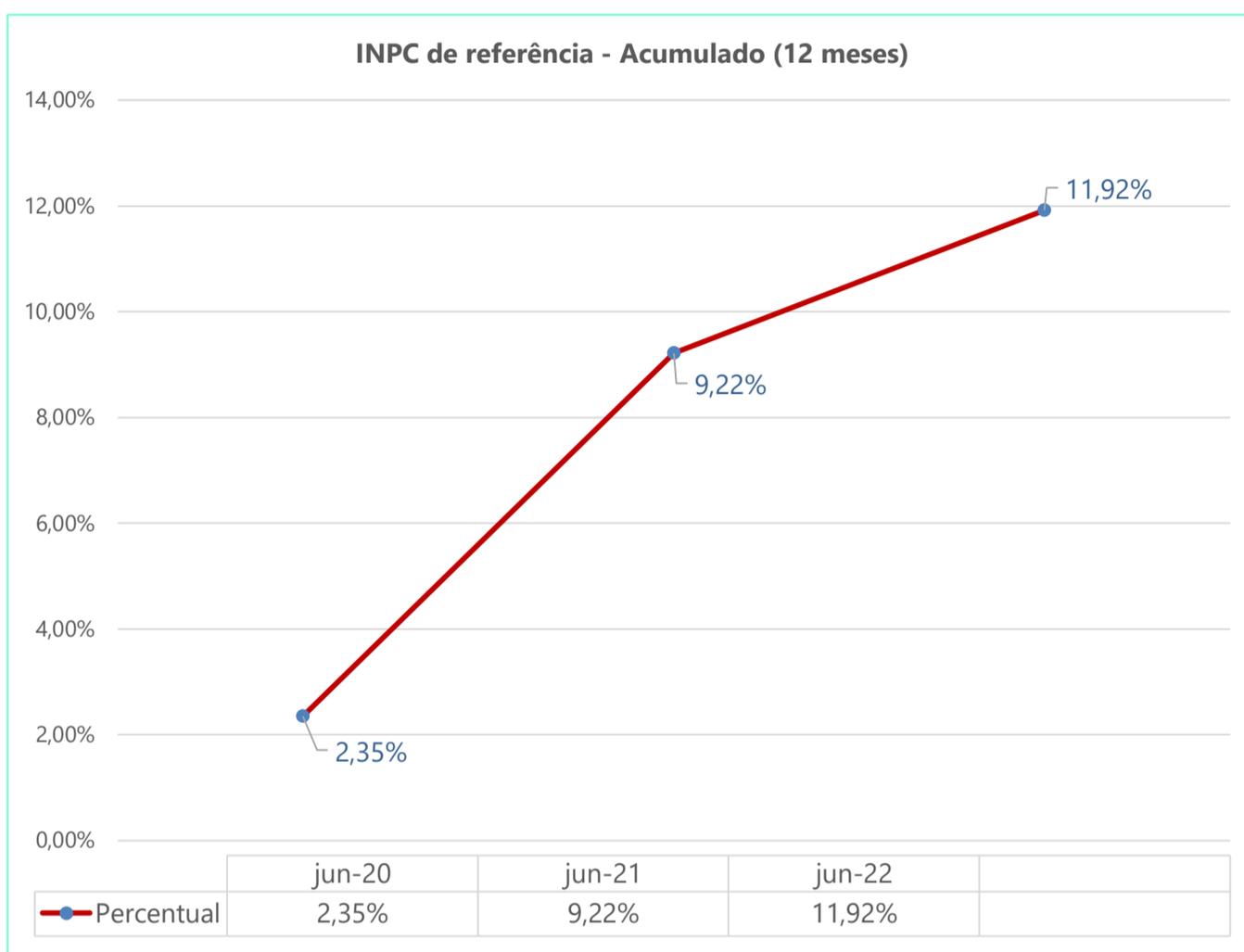
Ano	Mês	% ao ano
2022	<b>Julho</b>	9,8%
2022	<b>Agosto</b>	9,0%
2022	<b>Setembro</b>	8,3%

Ano	Mês	% ao ano
2022	<b>Outubro</b>	7,7%
2022	<b>Novembro</b>	7,3%
2022	<b>Dezembro</b>	7,3%
2023	<b>Janeiro</b>	7,2%
2023	<b>Fevereiro</b>	6,9%
2023	<b>Março</b>	5,8%
2023	<b>Abril</b>	5,3%
2023	<b>Mai</b>	5,2%
2023	<b>Junho</b>	4,9%
2023	<b>Julho</b>	6,3%
2023	<b>Agosto</b>	6,3%
2023	<b>Setembro</b>	5,9%
2023	<b>Outubro</b>	5,6%
2023	<b>Novembro</b>	5,4%

Projeção do INPC - Itaú



- **Quadro comparativo entre os três últimos resultados do INPC, acumulado nos doze meses, em relação aos meses de junho de 2020, 2021 e 2022:**



**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho