



## **Boletim Negociações Coletivas – Fevereiro/2024**

O presente Boletim tem como objetivo 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 até a data de 20/03/2024 no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Sistema Mediador do Ministério do Trabalho, com vigência inicial dos instrumentos coletivos em **1º de fevereiro de 2024**.

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”:

[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812D5CA2D3012D6166E1BA1840/cartilha\\_mediador02.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812D5CA2D3012D6166E1BA1840/cartilha_mediador02.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 (ou Núcleo Intersindical) 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 – Informações preliminares:

Na análise dos dados coletados nas convenções coletivas de trabalho, com início de vigência em **1º/02/2024**, identificou-se o seguinte:

- A maioria dos instrumentos coletivos analisados são do setor de prestação de serviços **(60,01%)**.
- A expressiva maioria dos instrumentos coletivos foram ajustados para o período de vigência de um ano **(82,23%)**.
- A expressiva maioria dos instrumentos coletivos analisados **(91,12%)** concedeu reajuste salarial acima do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores de **3,82%**.
- Nenhum instrumento coletivo concedeu reajuste salarial abaixo do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores de **3,82%**.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado o maior percentual de concessão do benefício vale-alimentação **(51,12%)** em comparação com os últimos doze meses, sendo que em todos há a participação do trabalhador no custo do benefício **(100%)**.
- Em fevereiro de 2024 foi identificada a concessão do maior valor do benefício vale-alimentação **(R\$ 1.150,00)** em comparação com os Boletins dos últimos doze meses.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado o menor percentual de concessão do benefício vale-refeição **(2,22%)** em comparação com os últimos doze meses.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado o menor percentual de concessão do benefício cesta básica **(6,66%)** em comparação com os últimos doze meses.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado que em nenhum dos instrumentos coletivos analisados consta a concessão do benefício lanches (na empresa) **(0%)**, exceto nos casos de horas extras e trabalho noturno **(6,66%)**.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado o menor percentual de concessão do benefício auxílio-creche (ou creche) **(8,88%)** em comparação com os últimos doze meses.
- Em fevereiro de 2024 foi identificado instrumento coletivo contendo cláusula prevendo que não fará jus ao benefício refeição/alimentação no período de férias o trabalhador que exercer o direito de oposição à contribuição negocial, sendo que tal

tratamento diferenciado pode ser questionado na Justiça do Trabalho em razão da situação de discriminação.

## **2 – Quantidade de convenções coletivas de trabalho analisadas:**

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

Destas:

- **08** convenções coletivas de trabalho são da indústria **(17,77%)**.
- **05** convenções coletivas de trabalho são do comércio **(11,11%)**.
- **27** convenções coletivas de trabalho são da prestação de serviços **(60,01%)**.
- **05** convenções coletivas de trabalho são de outros setores produtivos **(11,11%)**.

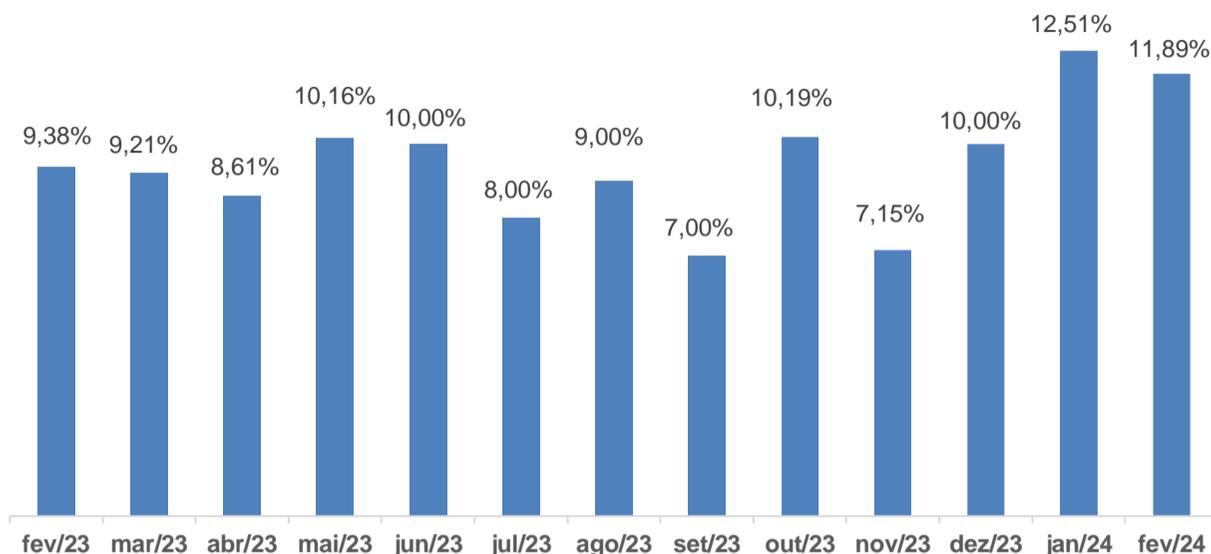
## **3 – Quanto aos períodos de vigência das convenções coletivas de trabalho analisadas:**

- Período de vigência de 01/02/2024 a 31/01/2025 – Quantidade de instrumentos (com um ano de vigência): **37** convenções coletivas de trabalho **(82,23%)**.
- Período de vigência de 01/02/2024 a 31/01/2026 – Quantidade de instrumentos (com dois anos de vigência): **06** convenções coletivas de trabalho **(13,33%)**.
- Período de vigência de 01/02/2024 a 31/12/2024 – Quantidade de instrumentos (com menos de um ano de vigência): **02** convenções coletivas de trabalho **(4,44%)**.

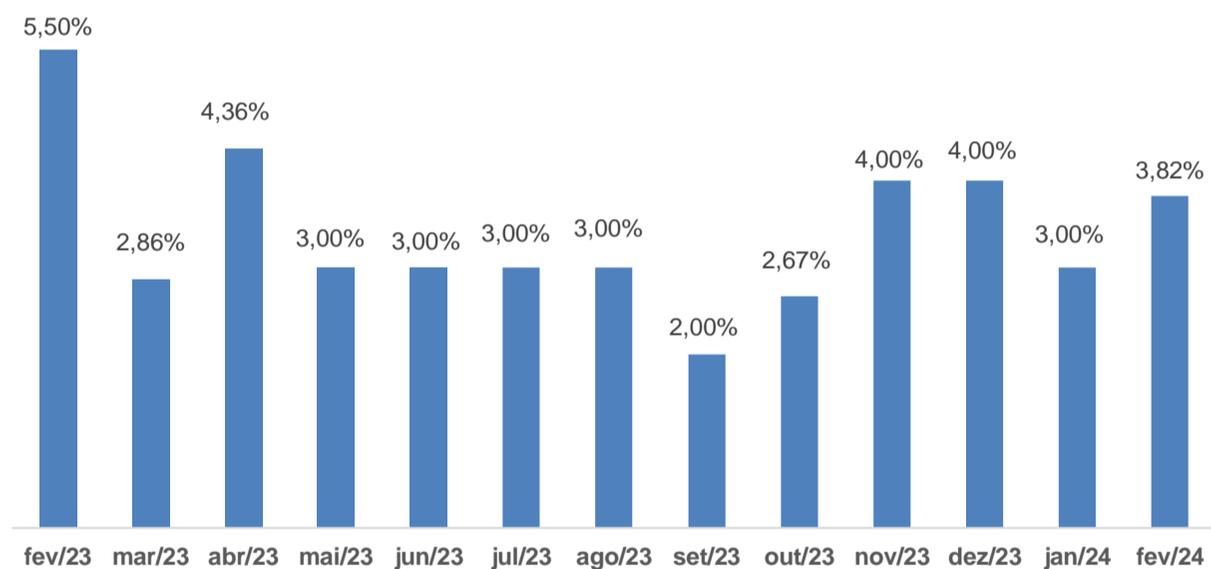
## **4 – Quanto ao percentual de reajuste salarial concedido:**

- Maior percentual de reajuste salarial concedido: **11,89%**, para os trabalhadores de empresas de asseio e conservação do Paraná.
- Menor percentual de reajuste salarial concedido: **3,82%**, para os empregados das indústrias extrativas de resinas de alguns Municípios do Rio Grande do Sul, e para os trabalhadores do comércio de minérios, combustíveis minerais e solventes de petróleo de vários Municípios do Rio Grande do Sul.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos: **5,63%**.

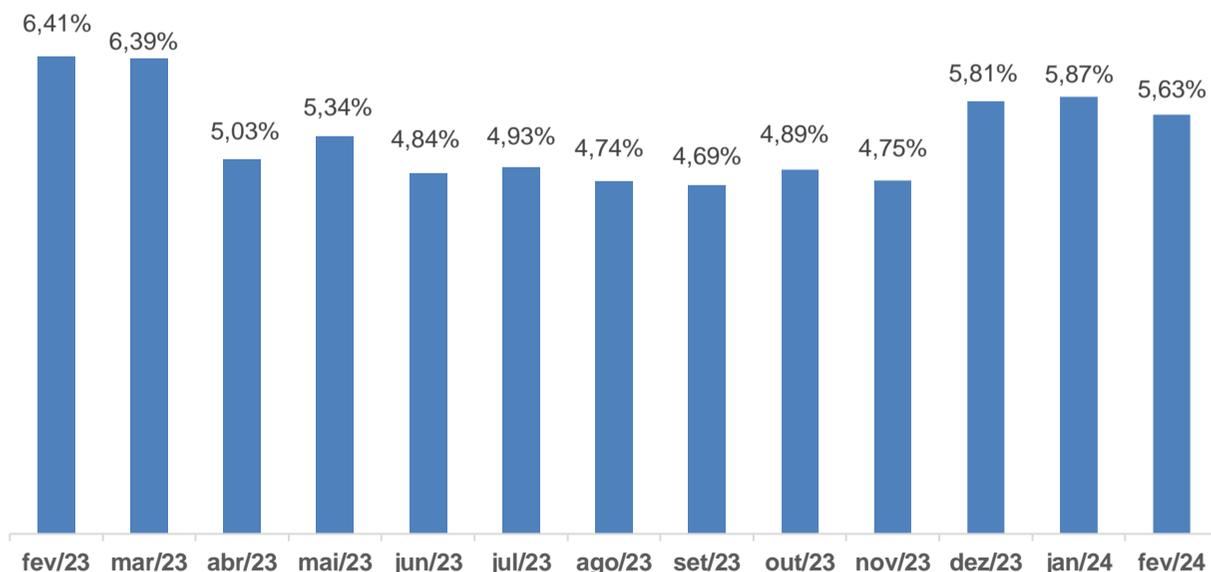
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior reajuste salarial concedido



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



Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual médio dos reajustes salariais concedidos



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

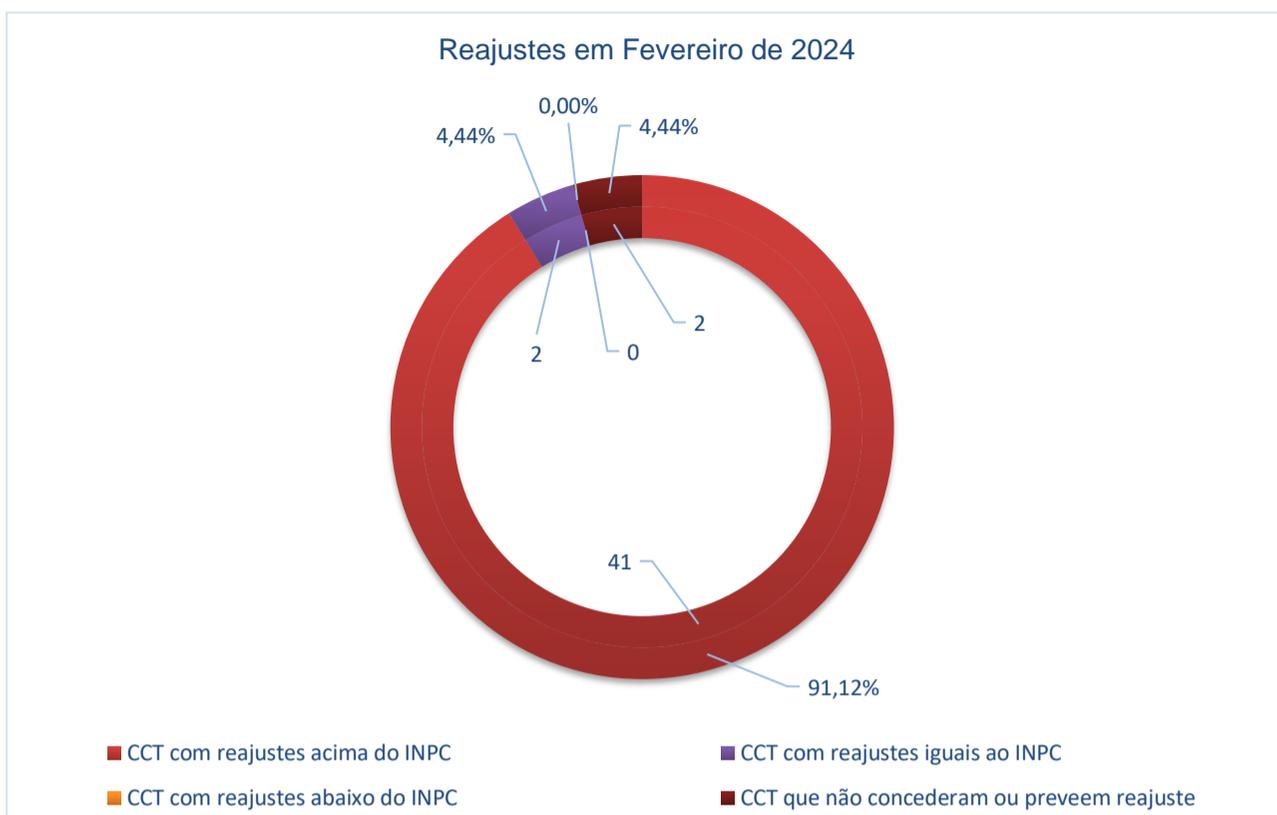
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados da **indústria: 4,50%**.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados do **comércio: 5,77%**.
- Percentual médio dos reajustes salariais concedidos aos empregados de **serviços: 5,69%**.
- Percentual de reajuste salarial concedido aos empregados de **outros ramos: 6,97%**.



**Observação**

Dos instrumentos coletivos analisados:

- **02** convenções coletivas de trabalho (**4,44%**) concederam reajuste salarial de **3,82%**, correspondente ao percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores.
- **41** convenções coletivas de trabalho (**91,12%**) concederam reajuste salarial acima do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores.
- **0** convenção coletiva de trabalho (**0%**) concedeu reajuste salarial abaixo do percentual do INPC acumulado nos 12 meses anteriores.
- **02** convenções coletivas de trabalho (**4,44%**) não concederam ou preveem reajuste salarial.
- **0** convenção coletiva de trabalho (**0%**) prevê a aplicação do percentual de reajuste salarial em duas etapas.



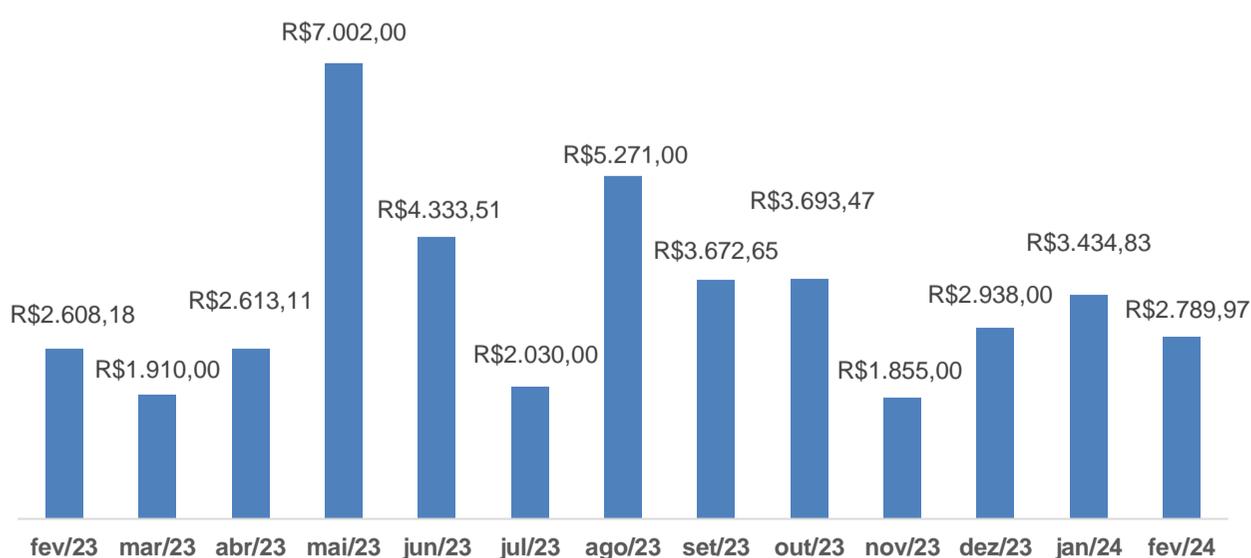
## 5 – Quanto ao valor do piso salarial:

- Maior piso salarial concedido: **R\$ 2.789,97**, para os empregados bombeiros civis de empresas de prestação de serviços do Paraná.
- Menor piso salarial concedido: **R\$ 1.450,00**, para empregados terceirizados que exercem as funções de agentes de portaria, porteiros, fiscais de patrimônio do Estado do Amazonas.
- Valor médio dos pisos salariais concedidos: **R\$ 1.654,81**.

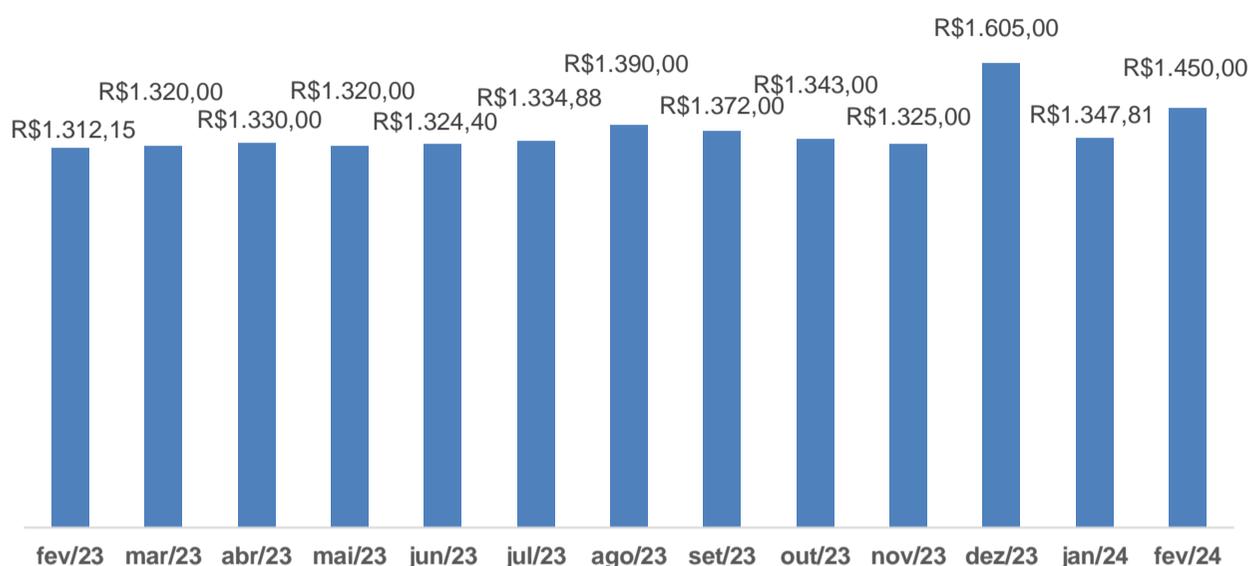
### Importante

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.

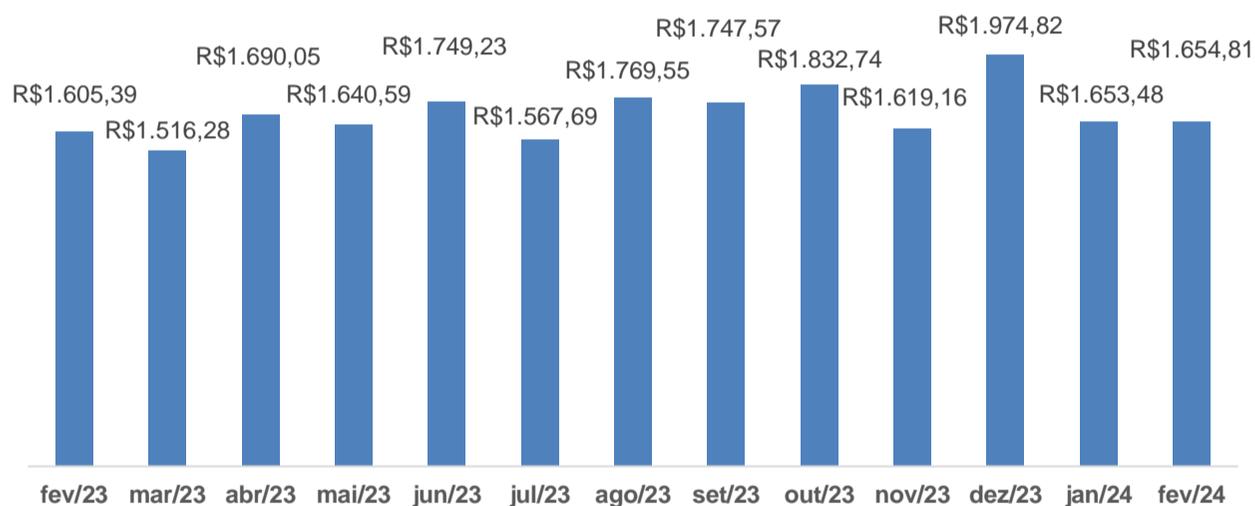
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior piso salarial concedido



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



Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Valor médio dos pisos salariais concedidos



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

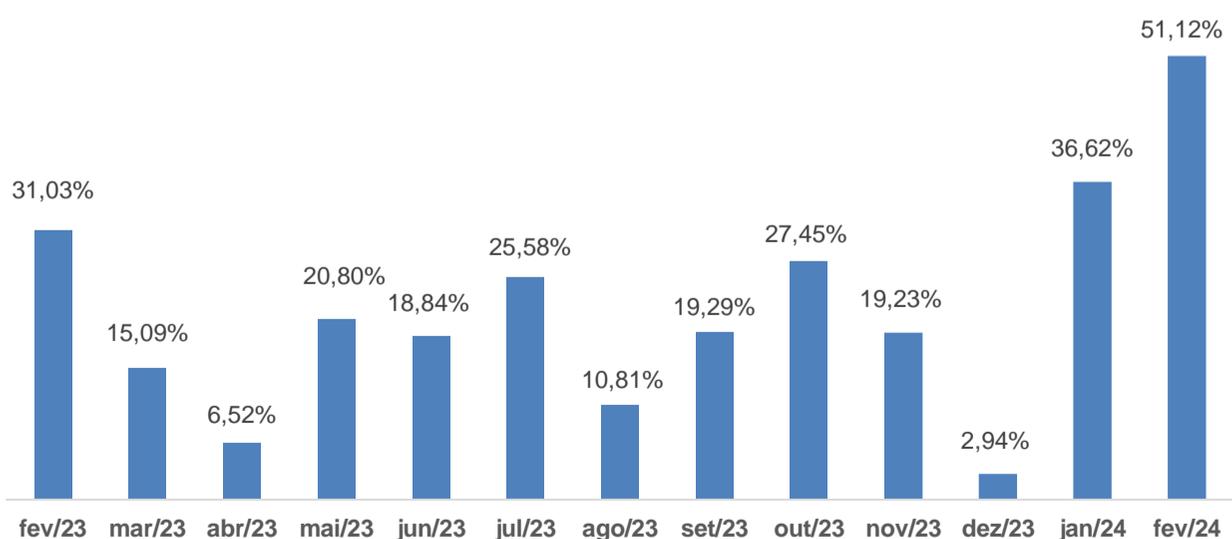
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados da **indústria**: **R\$1.555,43.**
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados do **comércio**: **R\$1.544,00.**
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados de **serviços**: **R\$1.680,92.**
- Valor médio dos pisos salariais concedidos aos empregados de **outros ramos**: **R\$1.739,31.**



## 6 – Quanto ao benefício vale-alimentação:

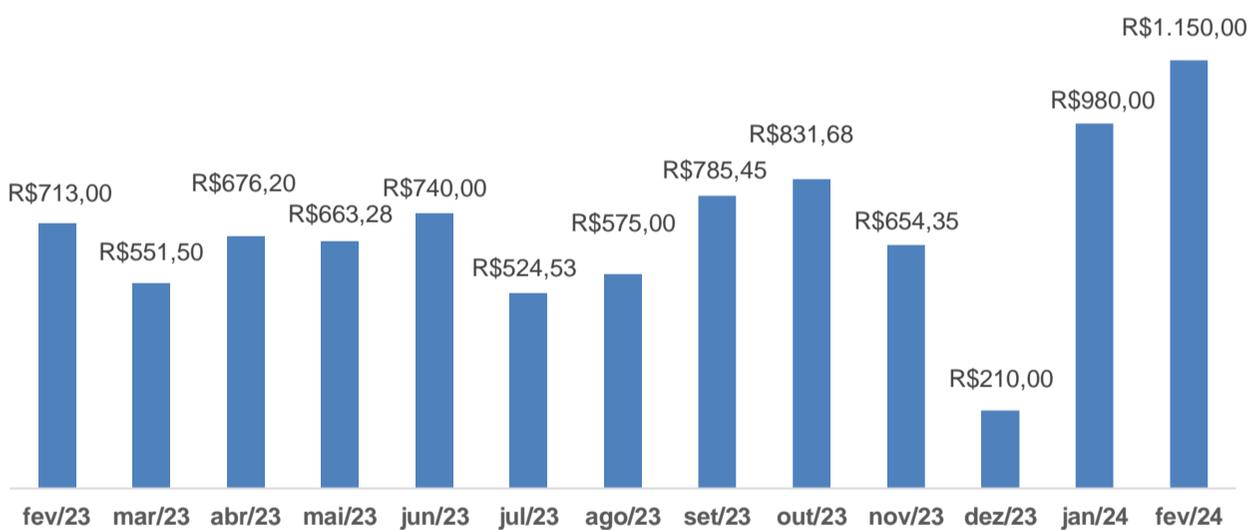
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício vale-alimentação: **23 (51,12%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o vale-alimentação é concedido de forma alternativa ao benefício vale-refeição ou cesta básica: **01 (2,22%)**.
- Quantidade de convenções 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: **21 (46,66%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício vale-alimentação

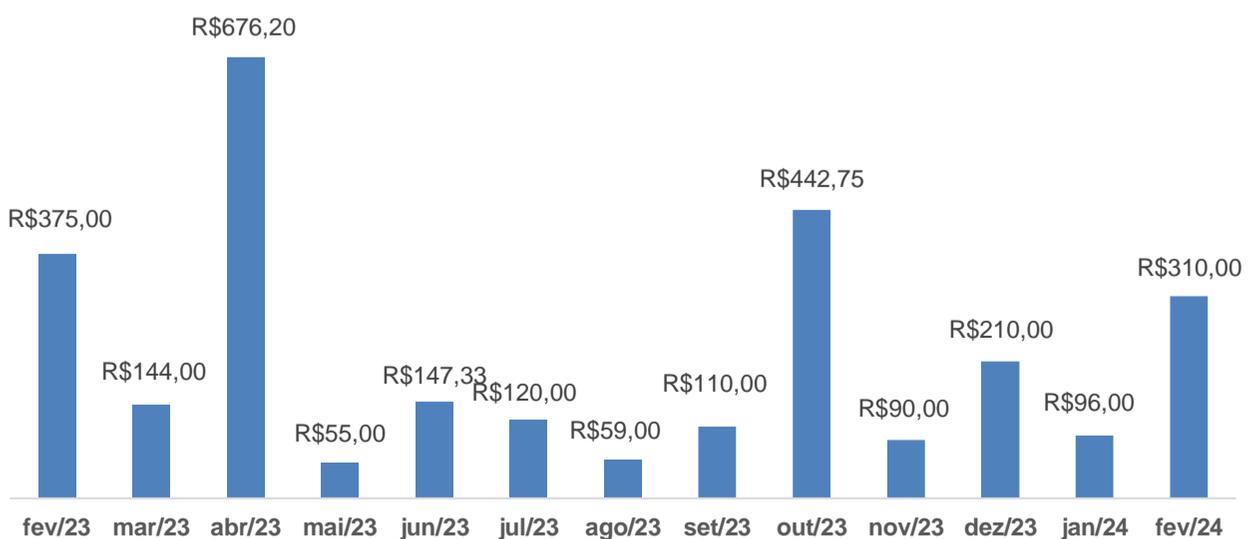


- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício vale-alimentação é exclusivamente do empregador: **0 (0%)**, de 23 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício vale-alimentação: **23 (100%)**, de 23 instrumento coletivo.
- Maior valor do benefício vale-alimentação: **R\$ 1.150,00**, o que corresponde a **50,53%** do valor do piso salarial dos empregados de empresas de segurança e vigilância do Paraná.
- Menor valor do benefício vale-alimentação: **R\$ 310,00**, o que corresponde a **19,64%** do valor do piso salarial dos empregados de hospitais, casas de saúde, maternidade, clínicas médicas do Município de Anápolis/GO.
- Valor médio do benefício vale-alimentação: **R\$ 654,01**.

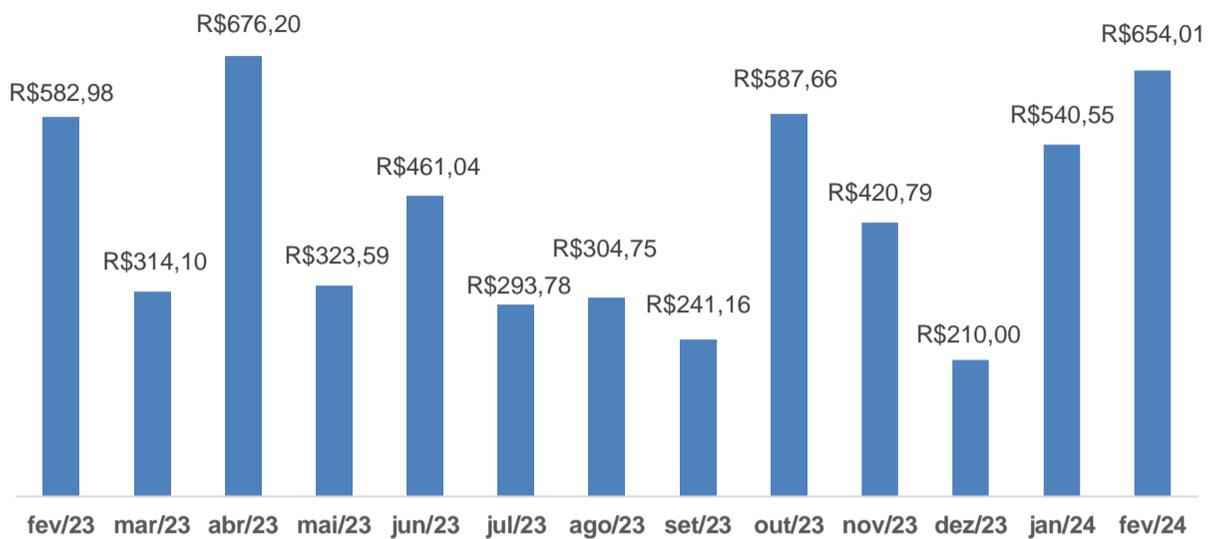
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior valor do benefício vale-alimentação



Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Menor valor do benefício vale-alimentação



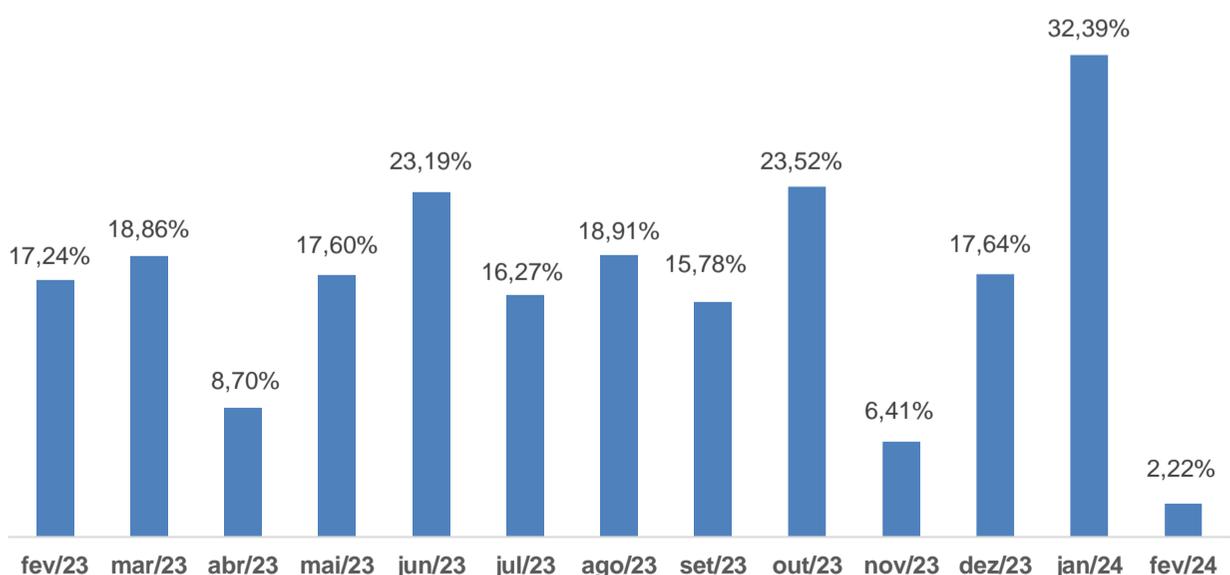
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Valor médio do benefício vale-alimentação



## 7 – Quanto ao benefício vale-refeição:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício vale-refeição: **01 (2,22%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o vale-refeição é concedido de forma alternativa ao benefício vale-alimentação ou cesta básica: **14 (31,11%)**.
- 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: **30 (66,67%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício vale-refeição

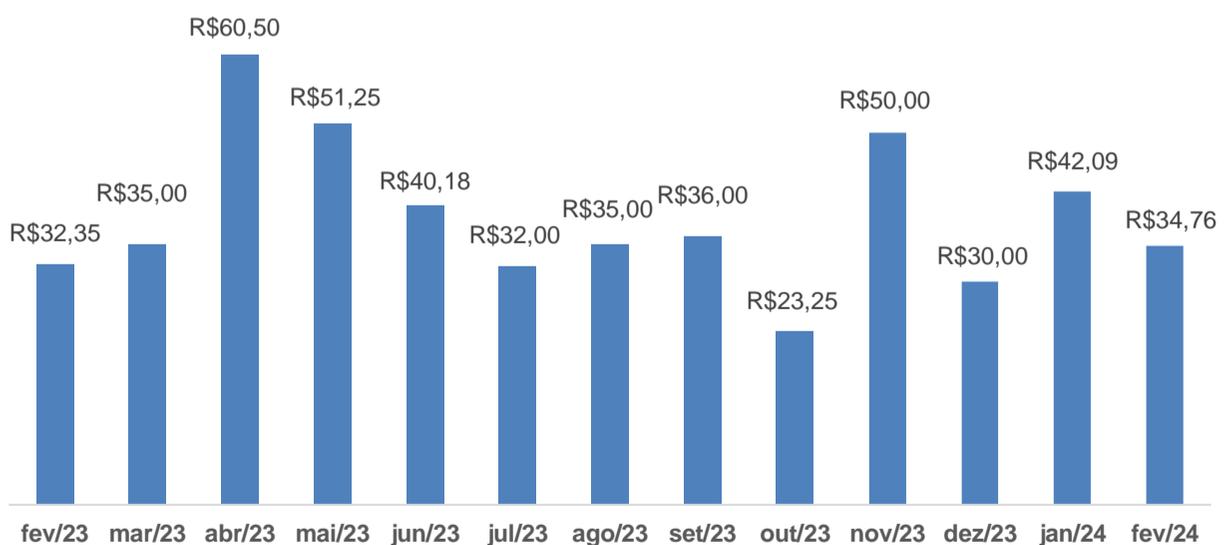


- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício vale-refeição é exclusivamente do empregador: **0 (0%)**, de 01 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício vale-refeição: **01 (100%)**, de 01 instrumento coletivo.
- Maior valor do benefício vale-refeição: **R\$ 34,76** por dia de trabalho, cujo valor total mensal corresponde a **28,66%** do valor do piso salarial dos empregados bombeiros civis de empresas de prestação de serviços do Paraná.
- Menor valor do benefício vale-refeição: **R\$ 34,76** por dia de trabalho, cujo valor total mensal corresponde a **28,66%** do valor do piso salarial dos empregados bombeiros civis de empresas de prestação de serviços do Paraná.
- Valor médio do benefício vale-refeição: **R\$ 34,76**.

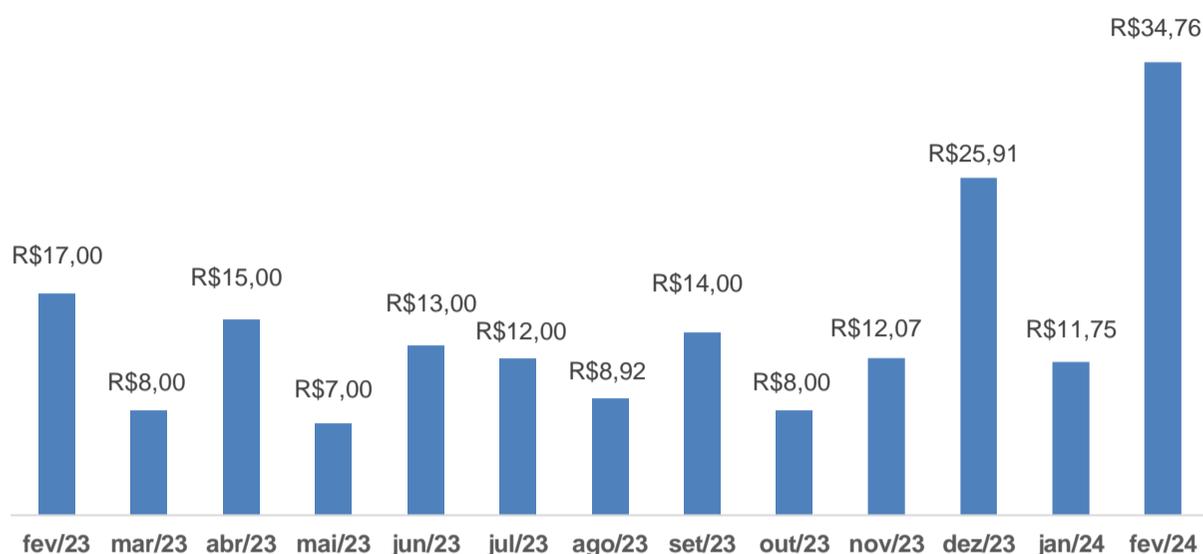
**Observação**

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%.

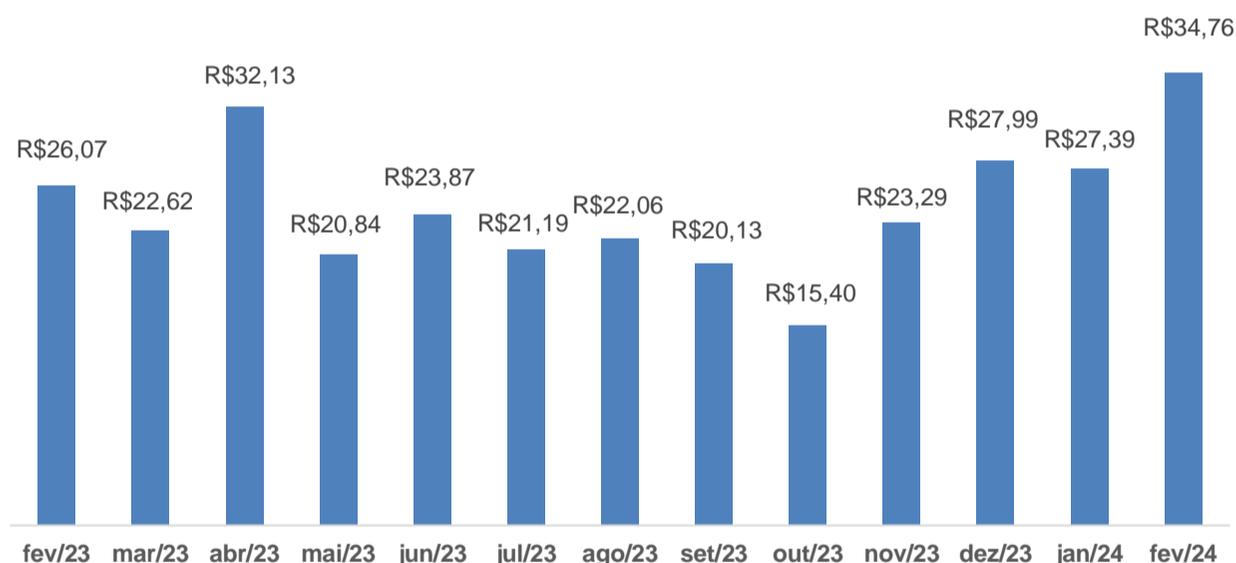
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Maior valor do benefício vale-refeição



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



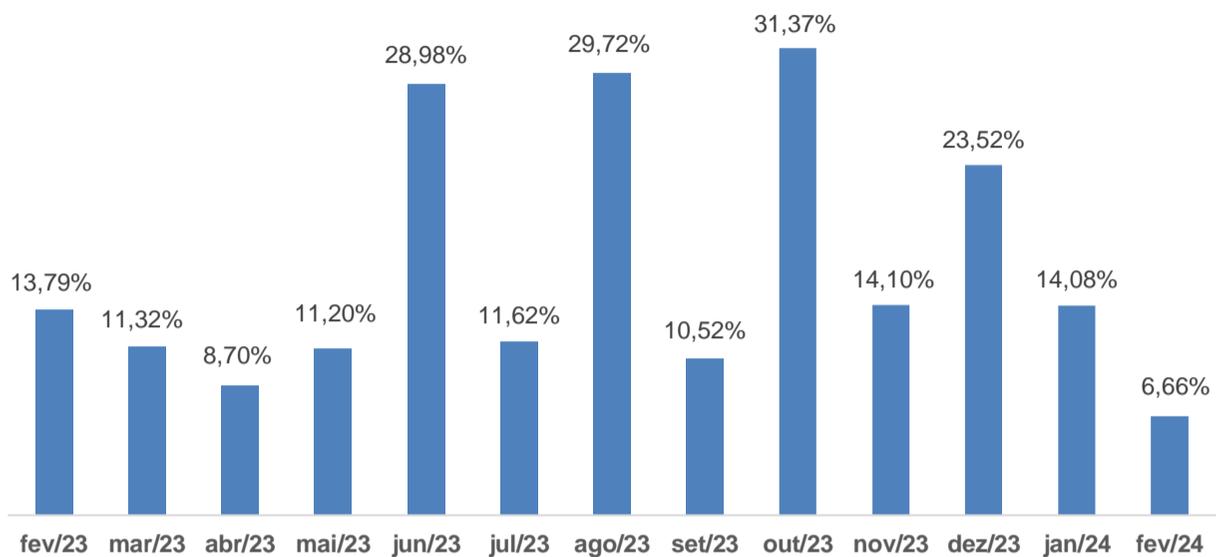
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Valor médio do benefício vale-refeição



## 8 – Quanto ao benefício cesta básica:

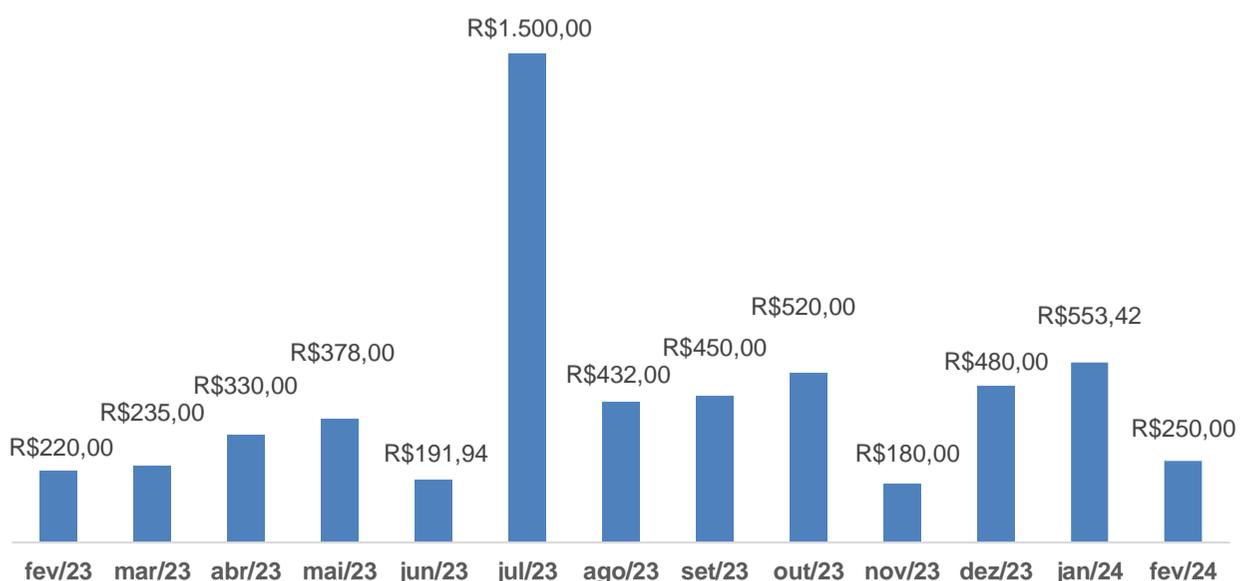
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que concederam o benefício cesta básica: **03 (6,66%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que a cesta básica é concedida de forma alternativa ao benefício vale-alimentação ou vale-refeição: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas 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: **42 (93,34%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de concessão obrigatória do benefício cesta básica

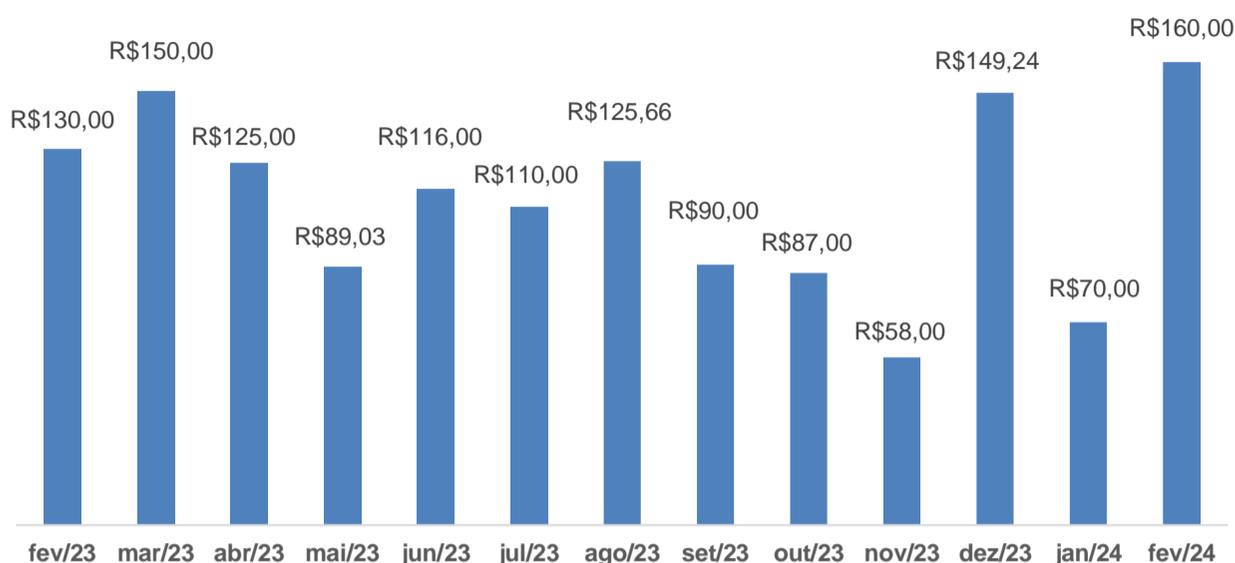


- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício cesta básica é exclusivamente do empregador: **03 (100%)**, de 03 instrumentos coletivos.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício cesta básica: **0 (55%)**, de 03 instrumentos coletivos.
- Maior valor do benefício cesta básica: **R\$ 250,00**, o que corresponde a **17,01%** do valor do piso salarial dos empregados em edifícios de condomínios residenciais e similares de Goiânia/GO.
- Menor valor do benefício cesta básica: **R\$ 160,00**, o que corresponde a **11,03%** do valor do piso salarial dos empregados terceirizados que exercem as funções de agentes de portaria, porteiros, fiscais de patrimônio do Estado do Amazonas.
- Valor médio do benefício cesta básica: **R\$ 195,46**.

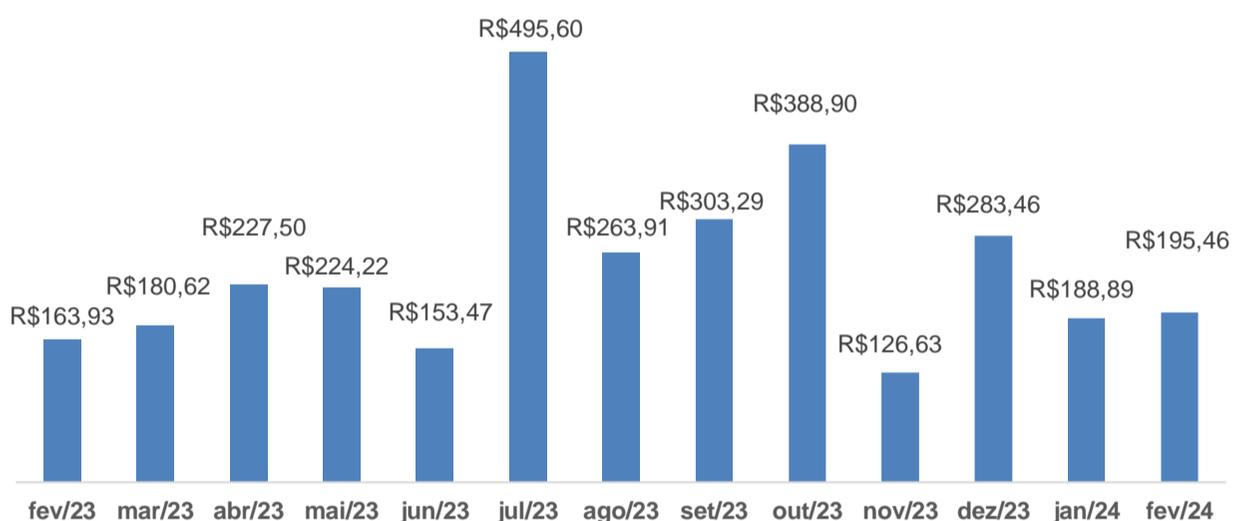
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Maior valor do benefício cesta básica



Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Menor valor do benefício cesta básica



Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Valor médio do benefício cesta básica

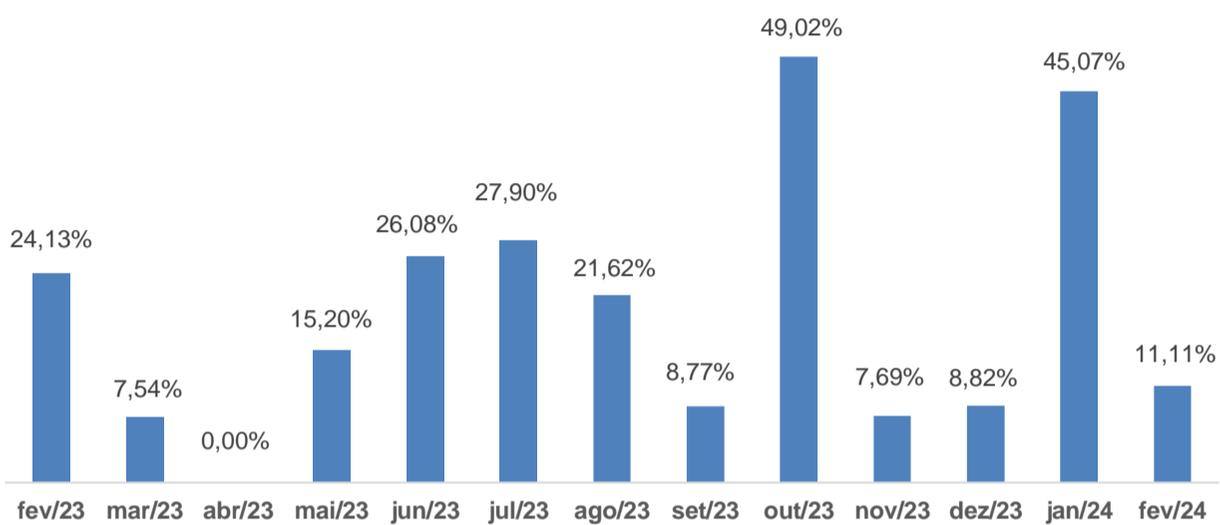


## 9 – Quanto ao benefício plano de saúde:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício plano de saúde: **05 (11,11%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício plano de saúde: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano de saúde: **40 (88,89%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício plano de saúde 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 plano de saúde: **02 (40%)**, de 05 instrumentos coletivos.

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício plano de saúde é exclusivamente do empregador: **0 (0%)**, de 05 instrumentos coletivos.

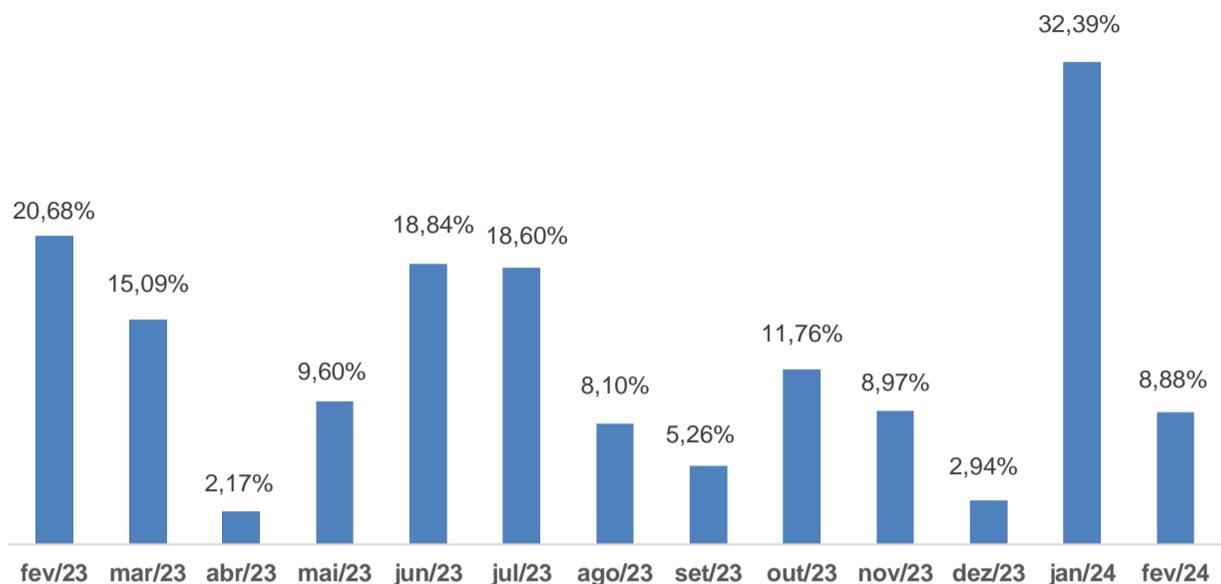
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício plano de saúde



## 10 – Quanto ao benefício plano odontológico:

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício plano odontológico: **04 (8,88%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício plano odontológico: **01 (2,22%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício plano odontológico: **40 (88,90%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que o custo do benefício plano odontológico é exclusivamente do empregador: **02 (50%)** de 04 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que há a participação do trabalhador no custo do benefício plano odontológico: **01 (25%)** de 04 instrumento coletivo.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho o custo do benefício plano odontológico será exclusivamente do empregado: **01 (25%)** de 04 instrumento coletivo.

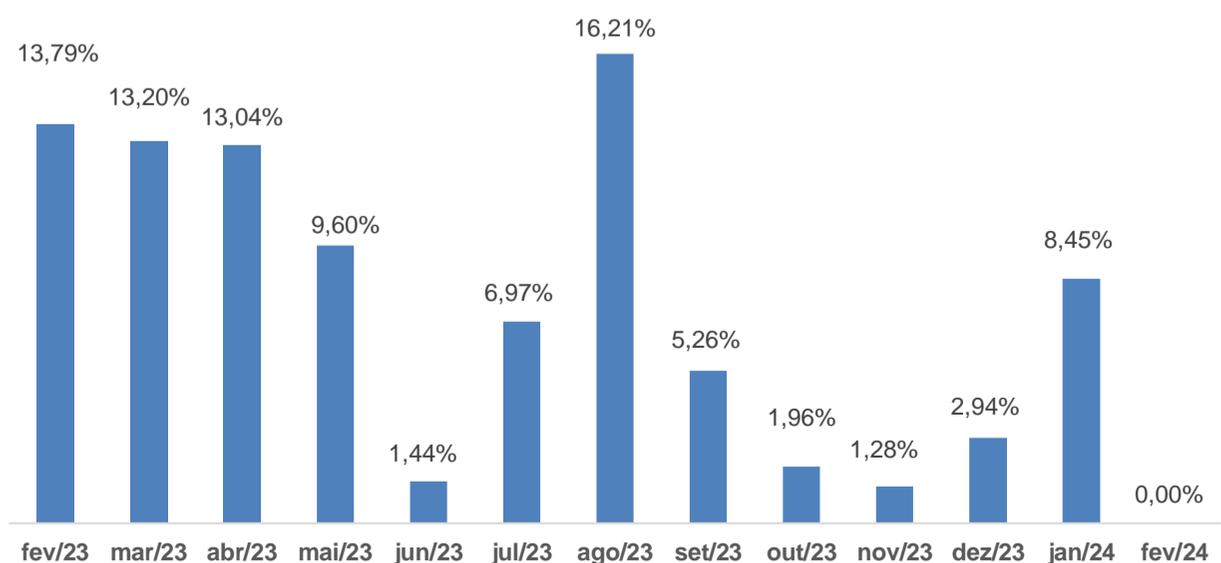
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de concessão obrigatória do benefício plano odontológico



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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício lanches (na empresa): **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa), mas somente no caso de horas extras: **02 (4,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão do benefício lanches (na empresa), mas somente no caso de trabalho noturno: **01 (2,22%)**.
- 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): **42 (93,34%)**.

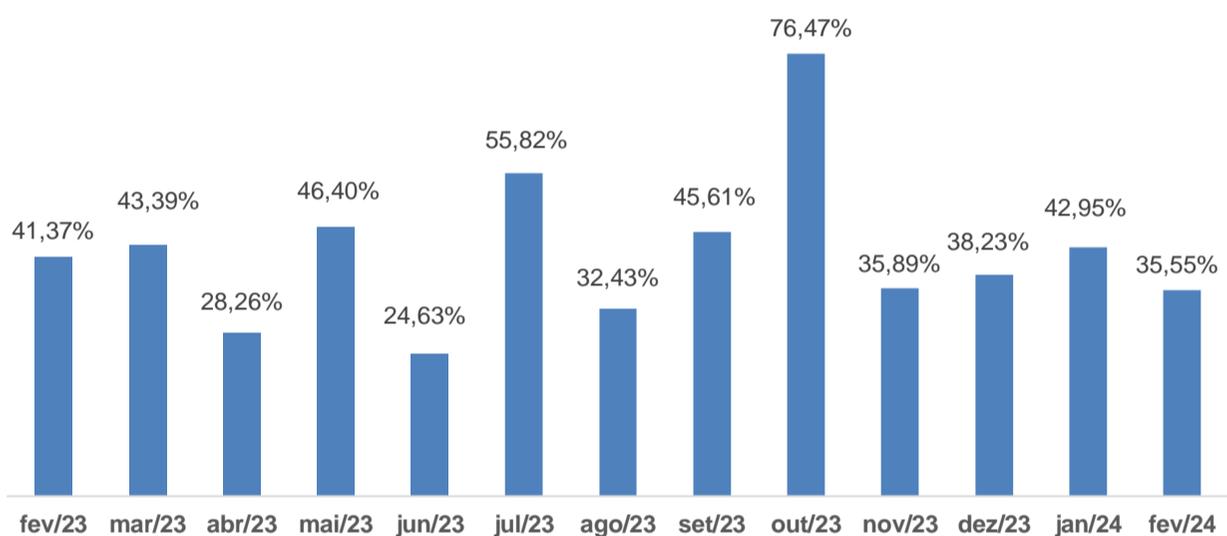
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de concessão obrigatória do benefício lanches (na empresa)



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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-morte/funeral: **16 (35,55%)**.
- 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: **29 (64,45%)**.

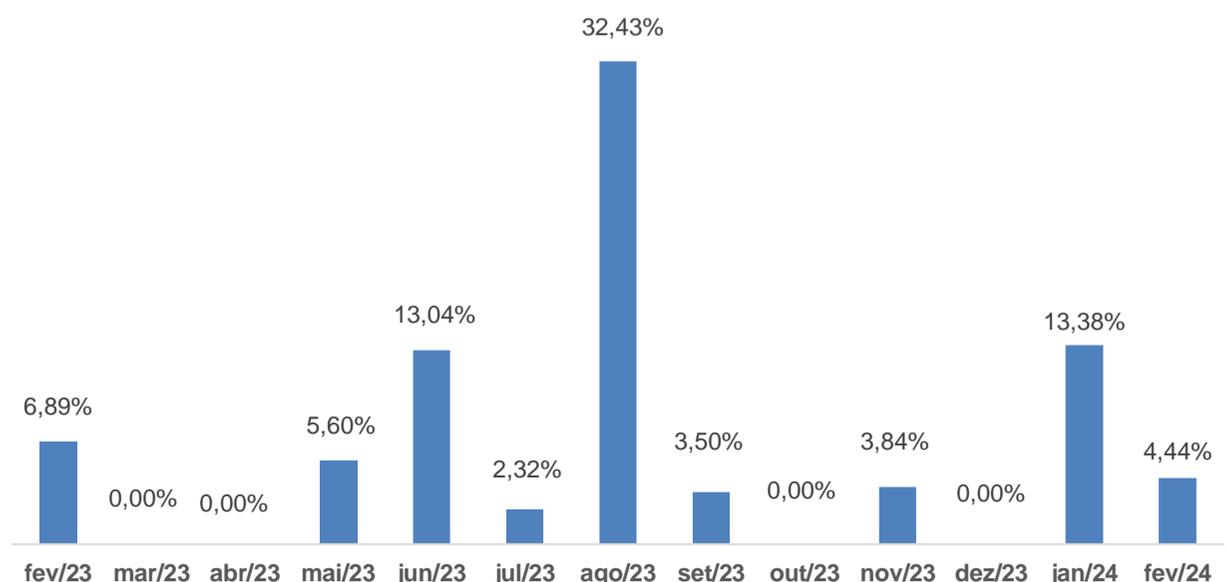
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de concessão obrigatória do benefício auxílio-morte/funeral



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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio/convênio farmácia: **02 (4,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio/convênio farmácia: **02 (4,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho em que não ajustaram a concessão do benefício auxílio/convênio farmácia: **41 (91,12%)**.

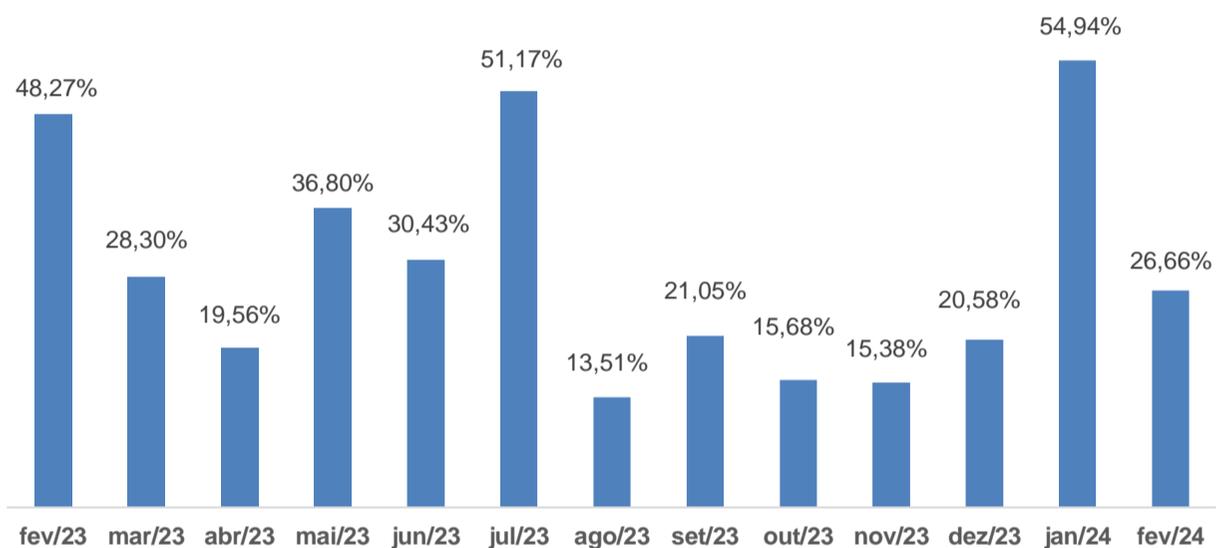
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de concessão obrigatória do benefício auxílio/convênio farmácia



#### 14 – 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): **12 (26,66%)**.
- 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): **33 (73,34%)**.

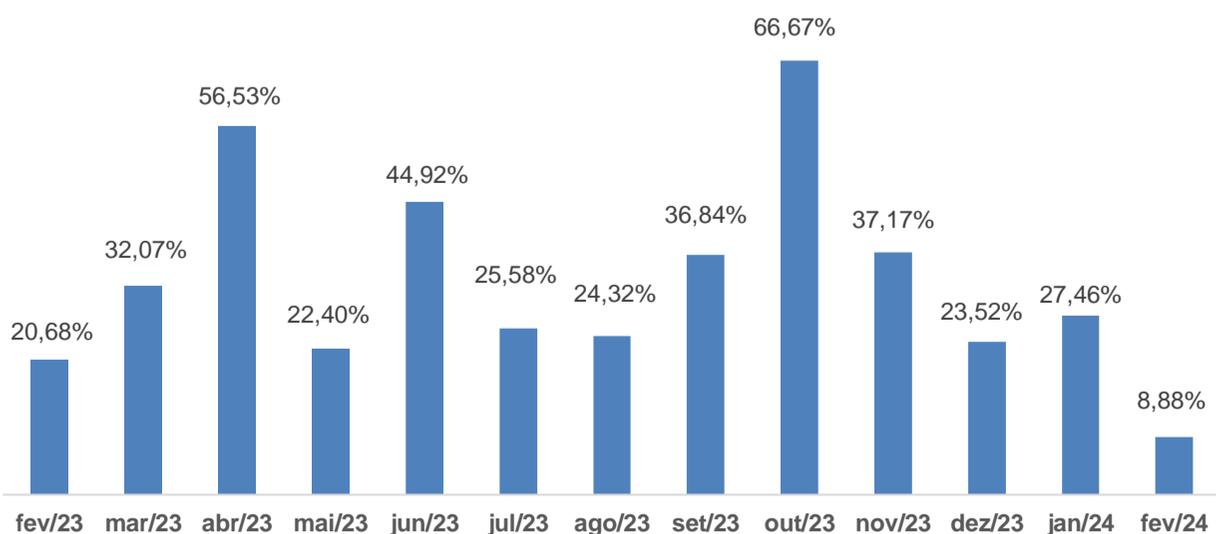
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício seguro de vida (e acidentes pessoais)



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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-creche [ou creche]: **04 (8,88%)**.
- 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]: **41 (91,12%)**.

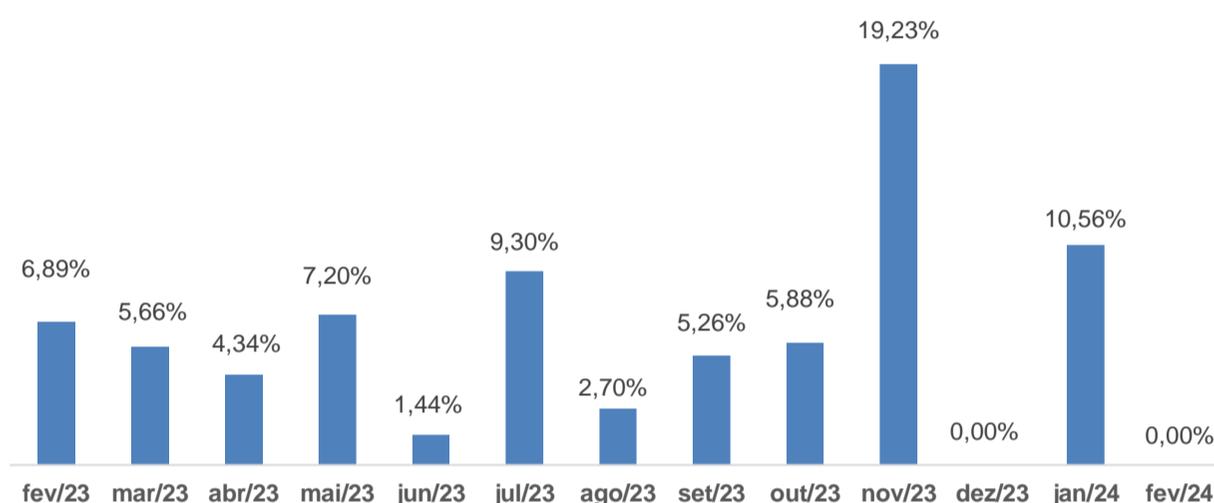
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício auxílio-creche [ou creche]



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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão obrigatória do benefício auxílio-educação/escolar: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício auxílio-educação/escolar: **0 (0%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício auxílio-educação/escolar: **45 (100%)**.

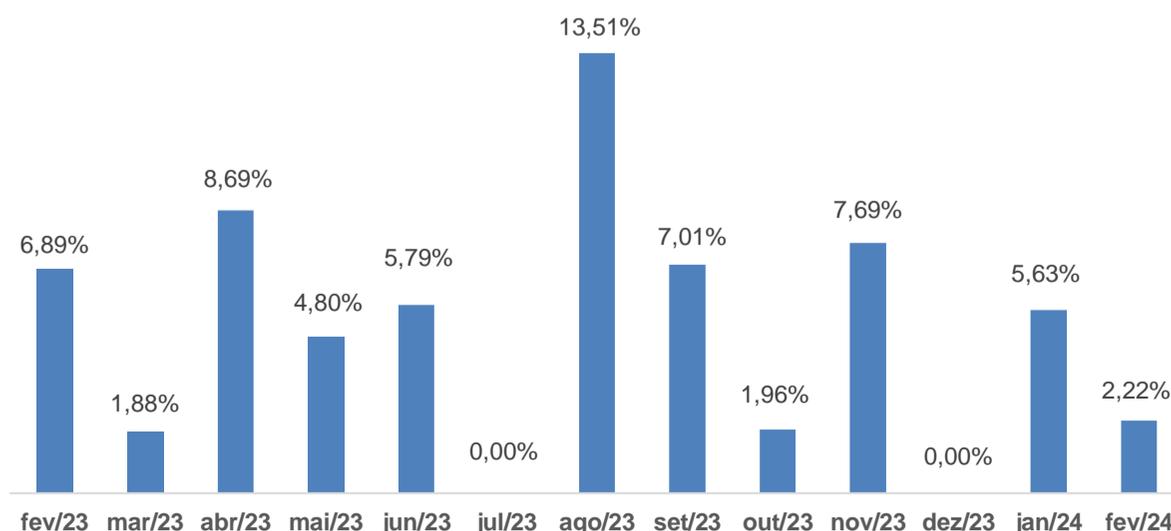
Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória do benefício auxílio-educação/escolar



## 17 – 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 (2,22%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a concessão facultativa do benefício participação nos lucros ou resultados (PLR): **03 (6,66%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a concessão do benefício participação nos lucros ou resultados (PLR): **41 (91,12%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de concessão obrigatória de PLR



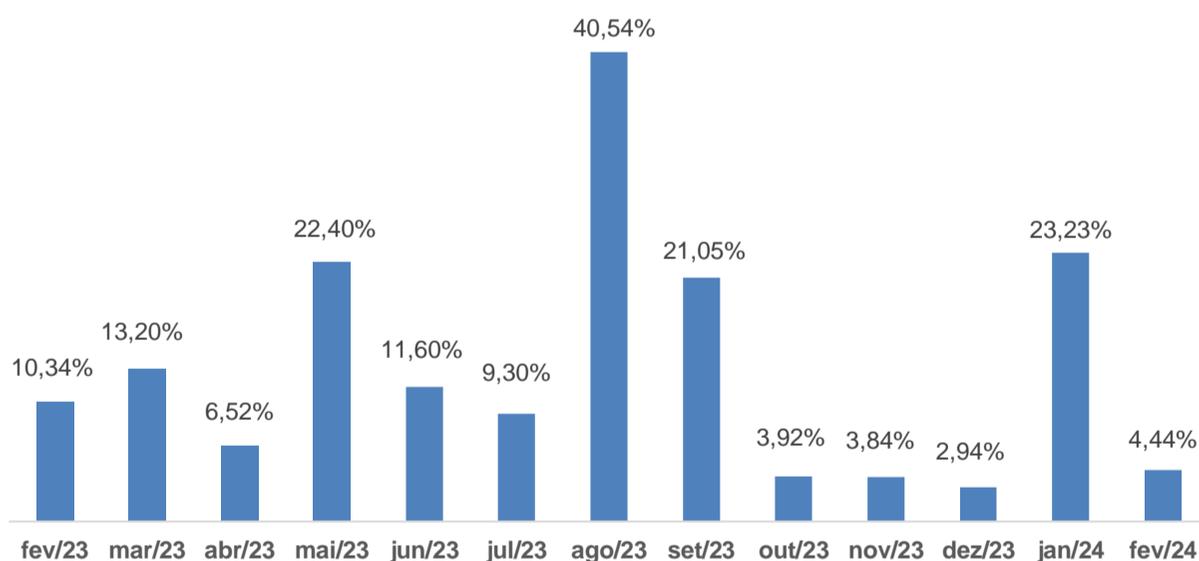
**Observação**

Para mais informações acesse o [informe estratégico](#) sobre implantação do Programa de Participação nos Resultados (PPR) e os cuidados que devem ser observados para evitar questionamentos judiciais e administrativos.

**18 – Quanto à Comissão de Conciliação Prévia – CCP [ou Núcleo Intersindical]:**

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção obrigatória de Comissão de Conciliação Prévia – CCP [ou Núcleo Intersindical]: **02 (4,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a adoção facultativa de Comissão de Conciliação Prévia – CCP [ou Núcleo Intersindical]: **03 (6,66%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a adoção de Comissão de Conciliação Prévia – CCP [ou Núcleo Intersindical]: **40 (88,90%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
Percentual de adoção de CCP



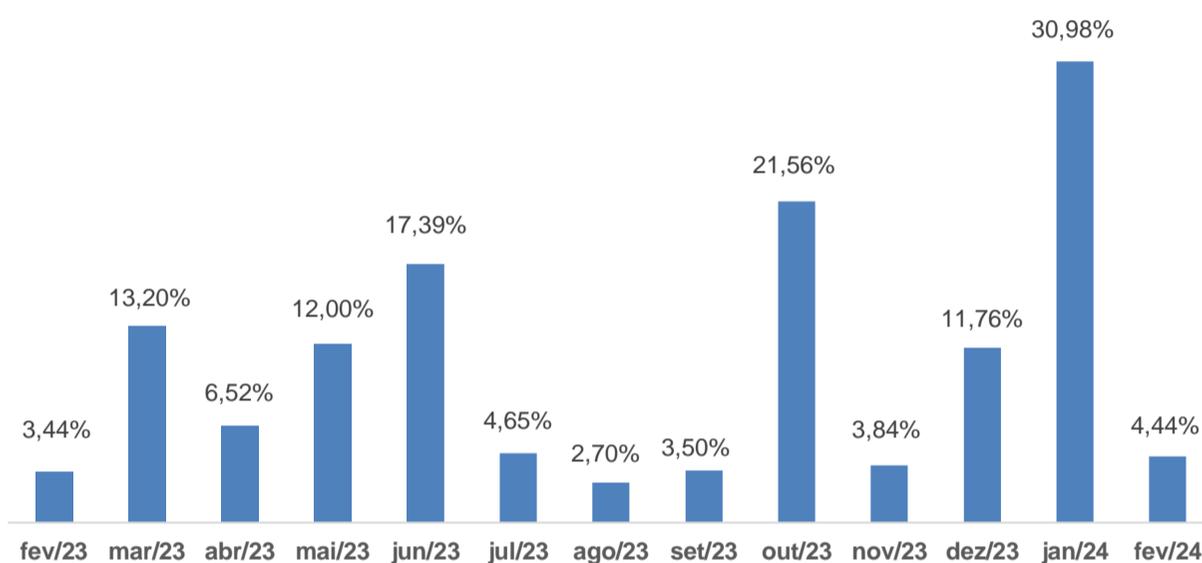
**Observação**

Para mais informações acesse a [Cartilha](#) sobre Comissões de Conciliação Prévia – CCP – Como resolver conflitos individuais do trabalho de forma extrajudicial.

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

- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que ajustaram a quitação anual das obrigações trabalhistas: **02 (4,44%)**.
- Quantidade de convenções coletivas de trabalho que não ajustaram a quitação anual das obrigações trabalhistas: **43 (95,56%)**.

Comparativo entre as edições anteriores do Boletim Negociações Coletivas  
 Percentual de adoção da quitação anual das obrigações trabalhistas



**Observação** Para mais informações sobre o assunto acesse o [informe](#) sobre “Boas Práticas Sindicais – Vantagens da Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas”.

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

- Tabela INPC 2024:

Mês	Valor mensal (%)	Acumulado no ano (%)	Acumulado em 12 meses (%)
Jan	0,57	0,57	3,82

▪ Tabela INPC 2023:

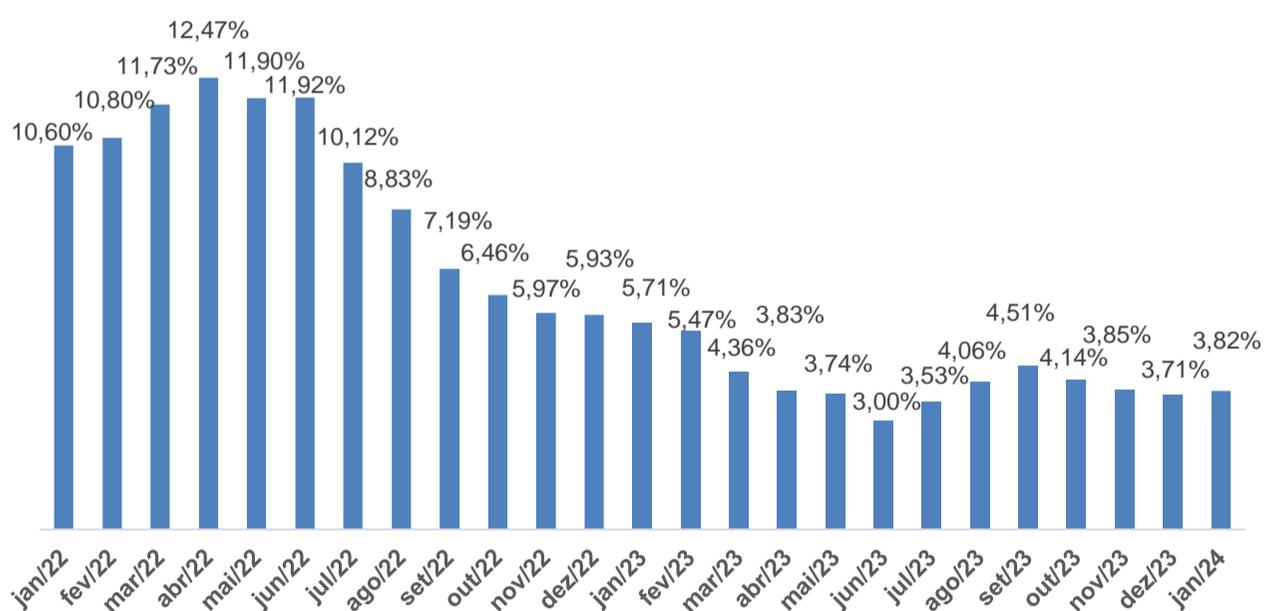
Mês	Valor mensal (%)	Acumulado no ano (%)	Acumulado em 12 meses (%)
Jan	0,46	0,46	5,71
Fev	0,77	1,23	5,47
Mar	0,64	1,88	4,36
Abr	0,53	2,42	3,83
Mai	0,36	2,79	3,74
Jun	-0,10	2,69	3,00
Jul	-0,09	2,59	3,53
Ago	0,20	2,80	4,06
Set	0,11	2,91	4,51
Out	0,12	3,04	4,14
Nov	0,10	3,14	3,85
Dez	0,55	3,71	3,71

▪ 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

<b>Mar</b>	1,71	3,42	11,73
<b>Abr</b>	1,04	4,49	12,47
<b>Mai</b>	0,45	4,96	11,90
<b>Jun</b>	0,62	5,61	11,92
<b>Jul</b>	-0,60	4,98	10,12
<b>Ago</b>	-0,31	4,65	8,83
<b>Set</b>	-0,32	4,32	7,19
<b>Out</b>	0,47	4,81	6,46
<b>Nov</b>	0,38	5,21	5,97
<b>Dez</b>	0,69	5,93	5,93

INPC de referência - Acumulado (12 meses)

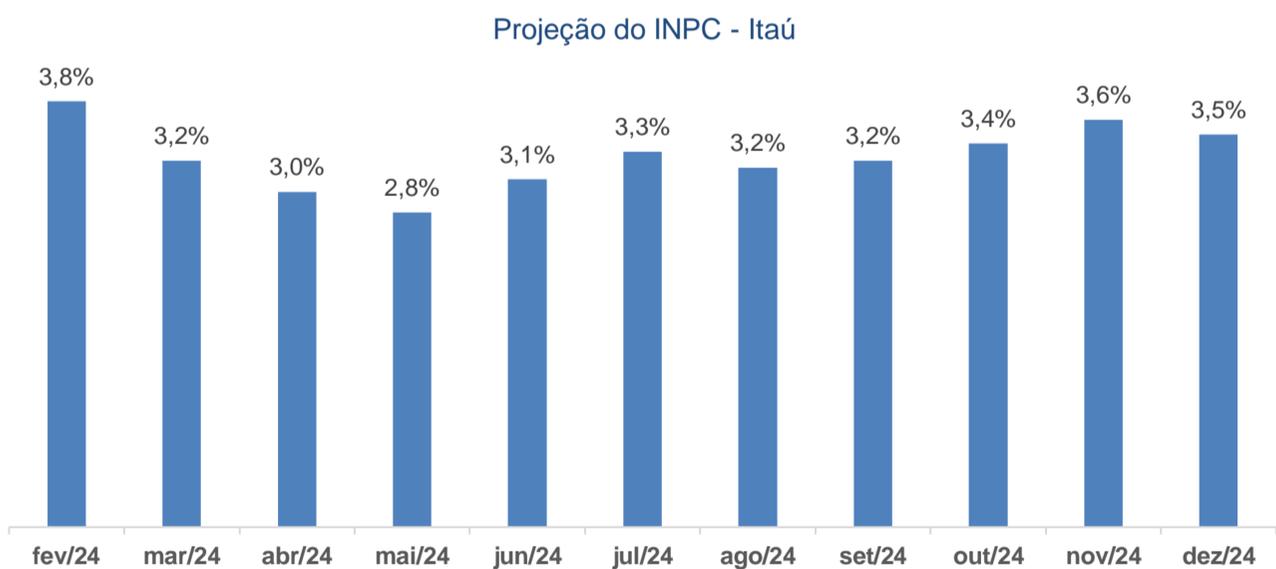


**Observação**

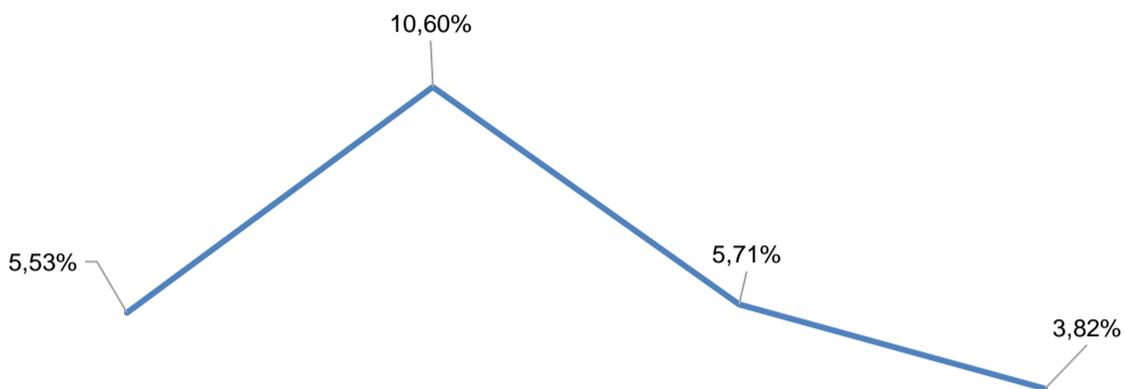
O mês indicado no quadro acima é o da data-base, e o percentual se refere à inflação acumulada até o mês anterior, que normalmente é utilizado como referência nas negociações coletivas.

- Projeção do INPC para as próximas datas-bases segundo estimativa do Banco Itaú ([tabela](#) divulgada em 20/03/2024):

Ano	Mês	% ao ano
2024	Fevereiro	3,8%
2024	Março	3,2%
2024	Abril	3,0%
2024	Mai	2,8%
2024	Junho	3,1%
2024	Julho	3,3%
2024	Agosto	3,2%
2024	Setembro	3,2%
2024	Outubro	3,4%
2024	Novembro	3,6%
2024	Dezembro	3,5%



- Quadro comparativo entre os quatro últimos resultados do INPC, acumulado nos doze meses, em relação a janeiro de 2021, 2022, 2023 e 2024:



	jan/21	jan/22	jan/23	jan/24
— INPC acumulado	5,53%	10,60%	5,71%	3,82%

**21 – Síntese das convenções coletivas de trabalho analisadas, registradas no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego até a data de 20/03/2024, com vigência a partir de 1º/02/2024:**

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.	

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\$)	Código	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	Código	% sobre o piso salarial	Valor (R\$)	Código	% sobre o piso salarial
Serviços	AM000060/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$1.450,00	5,25%	R\$575,00	2	39,66	Não			R\$160,00	1	11,03
Indústria	AM000116/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.501,12	4,00%	Não			Não			Não		
Comércio	BA0000118/2024	01/02/2024 -	R\$1.496,00	5,50%	Não			Não			Não		

		31/01/2025												
Indústria	CE000205/2024	01/02/2024 - 31/12/2024	R\$1.480,00	6,00%	Não			Não				Não		
Indústria	CE000281/2024	01/02/2024 - 31/12/2024	R\$1.480,00	6,00%	Não			Não				Não		
Serviços	GO000092/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$1.470,00	5,50%	Não			Não				R\$250,00	1	17,01
Serviços	GO000121/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$1.578,25	4,06%	R\$310,00	2	19,64	Não				Não		
Comércio	MG000823/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.520,00	8,00%	Não			Não				Não		
Indústria	PA000175/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.524,06	4,00%	Não			Não				Não		
Indústria	PE000166/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.583,38	4,00%	Não			Não				Não		
Indústria	PE000167/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.583,38	4,00%	Não			Não				Não		
Serviços	PR000232/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$1.641,00	11,89%	R\$700,00	2	42,66	Não				Não		
Serviços	PR000353/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$2.275,73	6,98%	R\$1.150,00	2	50,53	Não				Não		
Serviços	PR000606/2024	01/02/2024 - 31/01/2026	R\$2.789,97	4,00%	Alternativo			R\$34,76	2	28,66	R\$176,37	1	6,32	
Serviços	RS000269/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000275/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000303/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000363/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000364/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000366/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000368/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Serviços	RS000369/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo				Não		
Outro	RS000374/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.867,00	7,60%	Não			Não				Não		
Outro	RS000375/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.733,79	8,00%	Não			Não				Não		

Serviços	RS000385/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Serviços	RS000418/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.663,20	5,00%	Não			Não			Não		
Serviços	RS000428/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Indústria	RS000429/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.584,00	3,82%	Não			Não			Não		
Serviços	RS000433/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Comércio	RS000479/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.616,00	3,82%	Não			Não			Não		
Outro	RS000520/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.871,76	7,25%	Não			Não			Não		
Serviços	RS000529/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Serviços	RS000617/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Serviços	RS000618/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.559,80	5,02%	R\$621,00	2	39,81	Alternativo			Não		
Serviços	SC000211/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.763,23	4,80%	Não			Não			Não		
Indústria	SC000257/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.707,50	4,20%	Não			Não			Não		
Serviços	SC000282/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.865,60	6,00%	R\$755,78	2	40,51	Não			Não		
Serviços	SC000283/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.865,60	6,00%	R\$755,78	2	40,51	Não			Não		
Serviços	SC000311/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.865,60	6,00%	R\$755,78	2	40,51	Não			Não		
Serviços	SC000380/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.659,79	9,00%	R\$672,98	2	40,55	Não			Não		
Serviços	SC000381/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.659,79	9,00%	R\$672,98	2	40,55	Não			Não		
Outro	SP002549/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.612,00	6,01%	Não			Não			Não		
Outro	SP002661/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	R\$1.612,00	6,01%	Não			Não			Não		
Comércio	SP002667/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	Não prevê	Não prevê	Não			Não			Não		
Comércio	SP002689/2024	01/02/2024 - 31/01/2025	Não prevê	Não prevê	Não			Não			Não		
		<b>Média</b>	<b>1.654,81</b>	<b>5,63%</b>	<b>R\$654,01</b>			<b>R\$34,76</b>			<b>R\$195,46</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]
Serviços	AM000060/2024	Não	Sim (2)	Não	Sim, R\$4.350,00	Não	Não
Indústria	AM000116/2024	Não	Não	Sim, no caso de trabalho noturno	Sim, R\$1.501,12	Facultativo	Não
Comércio	BA0000118/2024	Sim (1)	Sim (1)	Sim, no caso de horas extras	Sim	Não	Não
Indústria	CE000205/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$1.480,00	Não	Não
Indústria	CE000281/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$1.480,00	Não	Não
Serviços	GO000092/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Serviços	GO000121/2024	Não	Sim (3)	Não	Sim	Sim	Não
Comércio	MG000823/2024	Não	Não	Sim, no caso de horas extras	Não	Não	Não
Indústria	PA000175/2024	Sim (1)	Facultativo	Não	Não	Não	Sim
Indústria	PE000166/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$1.433,26	Não	Não
Indústria	PE000167/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$1.433,26	Não	Não
Serviços	PR000232/2024	Sim (1)	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	PR000353/2024	Sim (2)	Não	Não	Sim, R\$8.472,00	Não	Sim
Serviços	PR000606/2024	Sim (2)	Sim (1)	Não	Não	Sim	Sim
Serviços	RS000269/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000275/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000303/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000363/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000364/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000366/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000368/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não

Serviços	RS000369/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Outro	RS000374/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$3.824,00	Não	Não
Outro	RS000375/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$3.467,58	Não	Não
Serviços	RS000385/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000418/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Serviços	RS000428/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	RS000429/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000433/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Comércio	RS000479/2024	Não	Não	Não	Não	Facultativo	Não
Outro	RS000520/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000529/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000617/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	RS000618/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	SC000211/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Indústria	SC000257/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Serviços	SC000282/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$932,80	Não	Sim
Serviços	SC000283/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$932,80	Não	Sim
Serviços	SC000311/2024	Não	Não	Não	Sim, R\$932,80	Não	Sim
Serviços	SC000380/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Serviços	SC000381/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Sim
Outro	SP002549/2024	Não	Não	Não	Sim	Não	Sim
Outro	SP002661/2024	Não	Não	Não	Sim	Não	Sim

Comércio	SP002667/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Comércio	SP002689/2024	Não	Não	Não	Não	Não	Não

Ramo de atividade	Nº de Registro no Mediador	Benefícios			Comissão de Conciliação Prévia [ou Núcleo Intersindical]	Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas	Observação
		Auxílio-creche [ou creche]	Auxílio-educação/escolar	Participação nos lucros ou resultados (PLR)			
Serviços	AM000060/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	AM000116/2024	Não	Não	Não	Facultativo	Não	
Comércio	BA0000118/2024	Não	Não	Facultativo	Não	Não	
Indústria	CE000205/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	CE000281/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	GO000092/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	GO000121/2024	Sim, R\$150,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Comércio	MG000823/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	PA000175/2024	Não	Não	Não	Não	Sim	
Indústria	PE000166/2024	Não	Não	Facultativo	Facultativo	Não	
Indústria	PE000167/2024	Não	Não	Facultativo	Facultativo	Não	
Serviços	PR000232/2024	Sim, R\$173,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Serviços	PR000353/2024	Sim, R\$365,00 mensais	Não	Não	Não	Não	
Serviços	PR000606/2024	Sim, R\$557,99 mensais	Não	Sim	Não	Não	O instrumento coletivo contém cláusula prevendo que não fará jus ao benefício refeição/alimentação no período de férias o empregado que exercer o direito de oposição à contribuição negocial. Tal tratamento

							diferenciado pode ser questionado na Justiça do Trabalho em razão da situação de discriminação.
Serviços	RS000269/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000275/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000303/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000363/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000364/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000366/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000368/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000369/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Outro	RS000374/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Outro	RS000375/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000385/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000418/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000428/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Indústria	RS000429/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000433/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Comércio	RS000479/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Outro	RS000520/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000529/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000617/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	RS000618/2024	Não	Não	Não	Não	Não	

Serviços	SC000211/2024	Não	Não	Não	Não	Sim	
Indústria	SC000257/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC000282/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC000283/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC000311/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC000380/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Serviços	SC000381/2024	Não	Não	Não	Não	Não	
Outro	SP002549/2024	Não	Não	Não	Sim	Não	
Outro	SP002661/2024	Não	Não	Não	Sim	Não	
Comércio	SP002667/2024	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo prevê, basicamente, sobre o trabalho nos domingos e feriados, dentre outras previsões.
Comércio	SP002689/2024	Não	Não	Não	Não	Não	O instrumento coletivo prevê, basicamente, sobre o trabalho nos domingos e feriados, dentre outras previsões.

### 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 Temático de Relações do Trabalho - CONSURT