

CIRCULAR DE SERRARIA E CARPINTARIA 2026-2027

Foi encerrada a negociação coletiva entre os sindicatos solidários e o SINDIMAD e foram estabelecidos os termos da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência **a partir de 01 de Junho de 2026**. As principais cláusulas são:

1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de junho de 2026 a 31 de maio de 2027** e a data-base da categoria em 1º de junho.

2ª - SALÁRIO NORMATIVO

a) Fica assegurado para os empregados, um salário normativo, a partir de **01 de junho de 2026**, de **R\$ 2.123,00** (Dois mil cento e vinte e três reais), equivalente a **R\$ 9,65** (nove reais e sessenta e cinco centavos) por hora, considerando 220 horas/mês.

b) Para os menores aprendizes, na forma da Lei, o salário normativo será aplicado na forma estabelecida na cláusula 20ª, desta Convenção.

3ª - REAJUSTE SALARIAL – GERAL

Os salários dos empregados da categoria profissional acordante serão reajustados em 01/06/2026, com o percentual negociado entre as partes, como segue:

a) **5,50%** (cinco, vírgula cinquenta por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em **31/05/2026**, exceto sobre o salário normativo, cujo valor está especificado acima, na cláusula segunda.

b) DIFERENÇAS SALARIAIS – INCLUSÃO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Todas as diferenças originadas do reajuste das cláusulas econômicas e dos salários negociados, devem ser pagas **até 5º dia útil de SETEMBRO/2026**.

Com o reajuste salarial estipulado nesta cláusula, fica cumprida, para todos os efeitos, a legislação vigente.

4ª – COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de **01 de junho de 2025 a 31 de maio de 2026**, exceto os reajustes decorrentes de: promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem assim os aumentos reais concedidos expressamente a esse título.

5ª - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos após a data-base (01.06.2025) obedecerá aos seguintes critérios:

- No salário de empregados admitidos em funções **com paradigma** e desde que a **diferença do tempo de serviço entre eles seja superior a 02 (dois) anos**, será aplicado o **mesmo percentual do reajustamento salarial concedido ao paradigma**, limitados, porém **ao menor salário da função**;
- Se a **diferença de tempo de serviço entre admitidos e paradigma for inferior a 02 (dois) anos**, será aplicado o **mesmo percentual do reajustamento salarial devido ao paradigma, equivalendo-se os salários**;
- Em se tratando de funções **SEM PARADIGMA**, e para as **empresas constituídas após 01.06.2025**, fica assegurado ao empregado o **reajuste proporcional na razão de 1/12 avos do índice assegurado na cláusula 3ª, item “a” ou “b”**, considerando o **mês e fração igual ou superior a 15 dias**.

4º Plano Odontológico

As empresas forneceram plano odontológico para todos os funcionários (**Titulares**) sem custo algum para os trabalhadores.

5º Seguro vida As empresas forneceram seguro de vida em grupo obrigatório para todos, sem custo algum para os trabalhadores.

6º Reembolso Creche

Independentemente do disposto no parágrafo 2º do art. 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete 12 (doze) meses de idade, um reembolso das despesas que ela tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de **R\$ 550,93 (Quinhentos e cinquenta reais e noventa e três centavos)**. Tal obrigação existirá somente quando as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoa física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CIC e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso manter creche própria.

Parágrafo único. O reembolso creche, objeto desta cláusula, não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada, e será corrigido no mesmo prazo pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

7º Despesas de Refeição (Reembolso)

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, se o empregado prestador de serviços internos for convocado para prestá-lo fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa fará o reembolso contra comprovante, até o valor de **R\$ 35,41 (Trinta e cinco reais e quarenta e um centavos)** das despesas de refeição que o mesmo tiver.

Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham eventualmente de deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo da refeição. Não atinge aqueles empregados que, por habitualidade ou por condições contratuais tácita ou expressamente estabelecidas e inerentes à peculiaridade de seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente, exceto motoristas, ajudantes e montadores.

Parágrafo Primeiro. O valor de que trata a cláusula será corrigido no mesmo prazo e pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

Parágrafo Segundo. Quando as empresas fornecerem aos seus empregados qualquer modalidade de vale-refeição, haverá apenas o pagamento da diferença entre o valor do reembolso e o valor facial do vale-refeição, se for o caso.

CAFÉ COM LEITE, PÃO COM MANTEIGA

As empresas deverão fornecer seus empregados, café com leite, 02 (dois) pães tipo francês com manteiga, antes do início da jornada matutina de trabalho dos seus empregados, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

8º Cesta Básica de Alimentos

a) As empresas deverão optar e conceder um desses benefícios aos seus empregados: **fornecimentos de cesta básica (30kg), refeição, vale alimentação ou ticket-alimentação**, este no valor de **R\$ 332,60 (Trezentos e trinta e dois reais e sessenta centavos)**, por mês.

ATENÇÃO! Mudança na regra para a próxima Convenção Coletiva, 2027/2028.

Parágrafo Único – Para a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2027/2028, fica extinta, como regra geral, a alternativa de fornecimento de **cesta básica**, devendo a obrigação relativa ao benefício alimentação ser cumprida mediante a concessão de **refeição, vale-alimentação (V.A.) ou ticket-refeição (T.R.)**, na forma prevista nesta Convenção.

Excepcionalmente, poderá ser autorizada a manutenção do fornecimento de cesta básica às empresas que comprovarem, de forma inequívoca, que a maioria de seus trabalhadores manifesta preferência por essa modalidade de benefício. Nesses casos, a empresa deverá submeter requerimento às entidades sindicais convenientes, acompanhado da documentação comprobatória pertinente, cabendo às partes convenientes deliberar, caso a caso, sobre a autorização para manutenção da referida modalidade.

b) O benefício não será cumulativo e a empresa que já fornece algum deles fica desobrigada dos demais, porém se o custo atualmente despendido for maior que o montante acima, não poderá ser reduzido.

c) As empresas que já adotaram critério para a distribuição da cesta e/ou já fornecem Alimentação, poderão continuar a observá-lo, inclusive, cobrança de valor por custo subsidiado, sendo que, neste caso só poderá fazê-lo no valor que superar percentualmente os parâmetros mínimos da gratuidade estipulados na letra "A";

d) Aquelas que optarem em conceder o **benefício da cesta básica**, poderão excluir da concessão no respectivo mês, o empregado que:

d.1) Incurrer em mais que **2 (duas) faltas injustificadas**, nos últimos 12 meses.

d.2) A partir da tolerância das duas faltas, a cada falta haverá a perda do benefício no respectivo mês.

d.3) Não deve ser considerada falta, para efeito de perda deste benefício, se ela for compensada, ou incluída/descontada, do banco de horas.

e) A alimentação (refeição), vale-alimentação e/ou o ticket-refeição destinam-se aos dias de efetivo trabalho e não se aplicam nos repousos (folgas e feriados) nem por ocasião do gozo das férias e nas ausências dos empregados;

f) No caso de afastamento do empregado em benefício previdenciário, a empresa que conceder a cesta básica continuará a fazê-lo, enquanto ele perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do início do afastamento;

g) A empregada gestante fará jus à cesta básica, também, no período de afastamento (licença-maternidade);

h) Ficam ressalvadas condições mais favoráveis porventura já praticadas pelas empresas;

i) O valor econômico de qualquer um desses benefícios não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja na remuneração, para depósitos do FGTS nem integrará o salário para fins previdenciários, independente da cobrança ou não de algum valor que seja realizado por empresa que já concede algum desses benefícios;

j) A composição dos produtos da cesta básica a ser fornecida (30 kg.) Deverá observar:

15 kg.de arroz do tipo 1
04 kg.de feijão do tipo 1
03 latas de óleo
02 pacotes de macarrão (500gr.)
02 kg. de açúcar
01 pacote de café (500gr.)
01 kg. de sal
01 pacote de farinha de mandioca (500gr.)
01 kg. de farinha de trigo
01 pacote de fubá (500gr.)
02 latas de extrato de tomate (140gr.)
02 latas de sardinha em conserva (135gr.)
01 lata de salsicha (180gr.)
01 pacote de tempero completo (200gr.)
01 pacote de biscoito doce (200gr.)
01 lata de goiabada (700gr.)

9º Contribuição Assistencial e /ou Confederativa

Considerando a assembleia realizada no **dia 27 de Março de 2026, às 17:00 horas**, em segunda convocação, na **Rua Santo Antônio, n.17 – Bairro: Centro – Guarulhos – SP – CEP: 07110-150**, conforme **Edital de Convocação Publicado no dia 19 de Março de 2026, no Jornal "FOLHA DE SÃO PAULO", pagina nº A 29**, fica ajustado que as empresas auxiliarão o Sindicato na efetivação das arrecadações da **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/ASSOCIATIVA** para o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Guarulhos e Arujá**, Inscrito no CNPJ nº 49.087.414/0001-99, no importe de **1,50% (Um virgula cinquenta por cento)** ao mês de todos os trabalhadores sindicalizados ou não, em folha de pagamento, junho de 2026, da seguinte forma: O recolhimento será efetuado até o dia 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, por meio de guias fornecidas pelo Sindicato, com teto de **R\$ 50,00** (cinquenta reais). O Sindicato dos Trabalhadores dará publicidade da contribuição, inclusive o percentual e teto estabelecido na assembleia, periodicidade para desconto e recolhimento aos empregados e a empresa, com prazo hábil para desconto, bem como, para que os Trabalhadores formulem de forma expressa nos termos previsto no parágrafo quarto desta cláusula.

10º Participação nos Lucros e Resultados.

As empresas concederão aos seus empregados o valor de **R\$ 1.101,80** (mil cento e um reais e oitenta centavos) devendo ser quitado em 02 parcelas: 1º parcela até 20/04/2027 e 2º parcela até 20/10/2027.

CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO O PLR

Os trabalhadores receberão um incentivo financeiro, não cumulativo, conforme as tabelas abaixo:

TABELA DE PAGAMENTO 1ª PARCELA - PLR				
Período Aquisitivo	Data do Pagamento	Valor integral da 1ª Parcela	Nº Faltas Injustificadas	Proporção a receber
01/JUNHO A 30/NOVEMBRO 2026	ATÉ 20/ABRIL 2027	R\$ 550,90	sem faltas	100%
			até 2	80%
			até 4	50%
			até 6	30%
			7 ou mais	0
TABELA DE PAGAMENTO 2ª PARCELA - PLR				
Período Aquisitivo	Data do Pagamento	Valor integral da 2ª Parcela	Nº Faltas Injustificadas	Proporção a receber
01/DEZEMBRO/2026 A 31/MAIO/2027	ATÉ 20/OUTUBRO 2027	R\$ 550,90	sem faltas	100%
			até 2	80%
			até 4	50%
			até 6	30%
			7 ou mais	0

11º Adicional Noturno.

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento) para fins do art. 73 da CLT.

Guarulhos-SP, Agosto 2026.

A DIRETORIA