DEPARTAMENTO JURÍDICO

ADM 410/2026

BOLETIM INFORMATIVO

011/2026

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2026/2028

Informamos às empresas **associadas e não associadas** que foi firmada, em 16/11/2026, com o **SINDICATO DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS DE PIRACICABA E REGIÃO**, a Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028, resultado das negociações coletivas realizadas.

A norma mantém a data-base em 1º de novembro, estabelece vigência de dois anos para as cláusulas sociais (01/11/2026 a 31/10/2028) e de um ano para as cláusulas econômicas (01/11/2026 a 31/10/2027).

A seguir, destacamos os principais reajustes, valores e alterações que devem ser observados pelas empresas.

1. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ECONÔMICAS

REAJUSTE SALARIAL: O reajuste salarial de **5,1%**, será aplicado a partir de **01/01/2027**, sobre os salários vigentes em 31/10/2026.

SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL): A partir de janeiro/2027, o piso salarial será de **R$ 2.126,80**, em valor único para todas as empresas, independentemente da quantidade de empregados.

PISO PARA ATIVIDADES ESPECÍFICAS DE APOIO: A partir de **01/01/2027**, o piso será de **R$ 1.741,00**, sempre respeitado o salário mínimo nacional, quando superior.

POLÍTICA DE PRIMEIRO EMPREGO: O salário normativo para os empregados contratados pela política de primeiro emprego será de **R$ 1.741,00 durante os seis primeiros meses**.

CESTA BÁSICA / VALE-ALIMENTAÇÃO: O valor mensal será reajustado para **R$ 530,00**, com vigência a partir da competência **novembro/2026**.

TETO SALARIAL: Os novos limites serão:

- **R$ 11.993,05** para empresas com até 200 empregados;
- **R$ 13.151,95** para empresas com mais de 200 empregados.

REAJUSTE PARA SALÁRIOS IGUAIS OU SUPERIORES AO TETO: Para os empregados cujos salários sejam iguais ou superiores ao respectivo teto salarial, o reajuste corresponderá aos seguintes valores fixos, a partir de 01/01/2027:

- **R$ 538,50** para empresas com até 200 empregados;
- **R$ 590,50** para empresas com mais de 200 empregados.

VALE-ALIMENTAÇÃO ESPECIAL DE NATAL: O benefício corresponderá a **15% do salário nominal do empregado**, podendo ser concedido de uma só vez ou em três parcelas, conforme abaixo:

Opção 1 – Pagamento integral:

- 15% do salário nominal vigente em dezembro/2026, até 20/12/2026.

Opção 2 – Pagamento parcelado:

- 5% sobre o salário nominal vigente em dezembro/2026, até 20/12/2026;
- 5% sobre o salário nominal já reajustado em 01/01/2027, até 20/01/2027;
- 5% sobre o salário nominal já reajustado em 01/01/2027, até 20/02/2027.

ATENÇÃO: O benefício deverá ser concedido por meio de cartão alimentação, preservando sua natureza indenizatória.

PLR: R$ 456,30, para empresas com 1 a 30 empregados e R$ 665,00 para empresas com 31 a 50 empregados. Acima de 50 empregados devem ser negociados com o Sindicato Profissional.

TAXA NEGOCIAL DO SIMESPI: R$ 50,00, R$ 70,30 e R$ 114,00, conforme o enquadramento por número de empregados.

RESCISÕES CONTRATUAIS: Os empregados que tiverem o contrato rescindido sem justa causa entre 01/10/2026 e 31/12/2026, ou que pedirem demissão após 31/10/2026, terão direito ao reajuste salarial de 5,1%, mas não ao Vale-Alimentação Especial de Natal.

Caso o benefício tenha sido antecipado, seu valor poderá ser compensado na rescisão contratual.

ADMINISTRAÇÃO DA CESTA BÁSICA: Os valores relativos à administração da cesta básica, referentes às competências de novembro e dezembro/26, serão:

- **R$ 141,00**, em duas parcelas, para empregados associados ao sindicato profissional;
- **R$ 307,20**, em duas parcelas, para empregados não associados ao sindicato profissional.

EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 31/10/2026: Os empregados admitidos após essa data não receberão o reajuste salarial de janeiro/2027, devendo ser observada a cláusula específica sobre admissões após a data-base, na próxima data-base, em novembro/2027.

APÓLICE ESPECIAL DE SEGURO DE VIDA: Além do pagamento previsto na cláusula, a empresa deverá formalizar sua adesão mediante protocolo de **Termo de Adesão**, cujo modelo consta da própria cláusula, junto ao Sindicato Profissional, até **10/07/2027**.

O documento deverá ser elaborado em papel timbrado e assinado pelo representante legal da empresa, para emissão do respectivo certificado de seguro.

As empresas que aderirem ao seguro de vida ficarão **isentas do cumprimento das cláusulas relativas a** AUXÍLIO FUNERAL, INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ e CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, além de usufruírem dos benefícios previstos nos §§ 8º e 9º da cláusula GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO.

Caso não haja adesão ou a empresa deixe de efetuar o pagamento mensal estabelecido, permanecerá responsável pelo cumprimento das obrigações previstas nas referidas cláusulas.

Ressaltamos que não há impedimento para que a empresa que já possua seguro de vida em grupo também adira ao seguro previsto na Convenção Coletiva.

2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES E INCLUSÕES NAS CLÁUSULAS SOCIAIS

Além dos reajustes econômicos, destacamos as principais alterações nas cláusulas sociais:

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO: Nos afastamentos superiores a 30 dias, com ou sem benefício previdenciário, a empresa poderá cobrar diretamente do empregado sua participação nos custos dos benefícios, inclusive coparticipações e valores relativos a dependentes.

Não havendo pagamento, os valores poderão ser descontados após o retorno, em parcelas de até 15% do salário-base, mediante prévia ciência escrita. Na rescisão, o saldo poderá ser compensado, observado o limite do art. 477, § 5º, da CLT.

CONVÊNIOS MÉDICOS: Durante o afastamento, a participação do empregado nos custos do convênio médico, inclusive coparticipações, poderá ser cobrada diretamente, observando-se o procedimento previsto na Cláusula 11ª.

GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL: Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares decorrentes da rescisão deverão ser quitados em até 10 dias úteis, contados do fato ou da legislação superveniente que originou a obrigação.

JORNADA DE TRABALHO: ADEQUAÇÃO À EC Nº 141/2026: Foi incluída regra facultativa para distribuição não uniforme da jornada semanal de 42 horas, durante o período de transição, permitindo até 10 horas diárias sem caracterização de horas extras, desde que respeitados o limite semanal e os dois dias de repouso remunerado.

Permanecem os adicionais previstos na Convenção para trabalho em dias de descanso, domingos, feriados e horas excedentes, bem como os intervalos legais.

REQUISITOS FORMAIS PARA ALTERAÇÃO DE JORNADA: As empresas formalmente associadas ao SIMESPI e em dia com suas obrigações perante as entidades profissional e econômica poderão adotar regimes de jornada mediante requerimento e acordo formal assinado com ambas as entidades, antes da implantação, sem necessidade de acordo coletivo.

As demais empresas dependerão de acordo coletivo com o Sindicato Profissional, precedido de assembleia dos trabalhadores interessados.

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: A nova redação estabelece a indicação obrigatória do CID nos atestados, que deverão ser encaminhados exclusivamente ao serviço médico ou profissional de RH designado, sob dever de sigilo. Atestados sem CID não poderão ser recusados imediatamente, podendo o empregado ser convocado para avaliação técnica em até dois dias úteis. A recusa ou ausência injustificada à avaliação poderá resultar no reconhecimento do período como falta não justificada. O tratamento dos dados deverá observar a LGPD.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES: As informações fornecidas ao Sindicato Profissional passarão a ser extraídas do E-Social, em substituição à RAIS. A solicitação poderá ocorrer até duas vezes por ano, sem identificação individual dos empregados, em observância à LGPD.

As empresas deverão observar as condições, os critérios e os prazos previstos nas respectivas cláusulas da Convenção Coletiva.

ATENÇÃO: TODAS AS EMPRESAS DO SEGMENTO, ASSOCIADAS OU NÃO, DEVEM OBSERVAR E CUMPRIR AS DISPOSIÇÕES DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, CONFORME SUA ABRANGÊNCIA.

Em breve, todas as empresas associadas receberão o livreto com a íntegra da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028.

Recomendamos que os departamentos de RH e DP analisem as alterações, especialmente aquelas relacionadas aos reajustes salariais, benefícios, descontos durante afastamentos, formalização de jornadas e procedimentos para recebimento de atestados médicos.

Piracicaba, 16 de novembro de 2026.

DIRETORIA / DEPTO. JURÍDICO TRABALHISTA