

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000076/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/01/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003269/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.200147/2026-16  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/01/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOBI DE BAL CAMBORIU, CNPJ n. 83.825.190/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO SERGIO DORNELLES;

E

MASTER MAX SERVICOS LTDA, CNPJ n. 41.159.145/0001-17, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). HERIQUE FERREIRA DOS SANTOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias da construção civil (pedreiros, carpinteiros, encanadores, armadores de ferro, mestre de obras, eletricitas, apontadores, guincheiros, serventes, vigias e trabalhadores em geral), trabalhadores na indústria de olarias e cerâmicas, trabalhadores nas indústrias do cimento, cal, gesso e argamassa, trabalhadores nas indústrias de ladrilho, hidráulicos e produtos de cimento, trabalhadores nas indústrias de mármore e granitos, trabalhadores nas indústrias de decorações, estuques e ornatos, trabalhadores nas indústrias de serrarias (carpintarias, tanoarias, madeiras, compensados e laminados, aglomerados e chapas de fibras de madeira), trabalhadores nas indústrias de móveis, trabalhadores nas indústrias de artefatos de cimento (inclusive pré- moldados) , com abrangência territorial em Itapema/SC.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL -PISO NORMATIVO**

Os pisos e salários vigentes serão reajustados na forma e nos percentuais estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) vigente da categoria, observando-se, para todos os fins, os pisos salariais nela fixados para a jornada mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, correspondente a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo primeiro.** Na ausência de CCT vigente, os salários e pisos normativos serão corrigidos pelo INPC acumulado no período, a título de recomposição inflacionária provisória, até a definição do novo instrumento coletivo.

**Parágrafo segundo.** Definido o índice de reajuste dos pisos e salários em CCT, e sendo este superior ao INPC provisoriamente aplicado pela EMPRESA, esta ficará obrigada a conceder o reajuste complementar e a pagar a diferença retroativa devida, em parcela única, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, com natureza indenizatória, sendo o respectivo valor igualmente devido nas hipóteses de rescisão contratual.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA QUARTA - POLITICA DE PREMIAÇÃO**

Fica instituída a presente Política de Premiação, com o objetivo de reconhecer e incentivar o desempenho, a assiduidade e a produtividade dos empregados da EMPRESA, nos termos do art. 457, §2º, da CLT, em consonância com a CCT vigente, possuindo os prêmios natureza estritamente indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer fins, nem gerando reflexos em verbas trabalhistas, tais como férias, 13º salário, horas extras e FGTS.

**Parágrafo primeiro.** Os critérios de apuração, metas e indicadores de desempenho serão definidos por regulamento interno específico, o qual deverá ser formalmente apresentado aos empregados, submetido à aprovação destes, sendo vedado o pagamento automático, ficando expressamente estabelecido que a soma de todas as premiações instituídas por esta Política de Premiação não poderá, em nenhuma hipótese, ultrapassar o limite de 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado.

---

#### **I) PRÊMIO POR ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**

Fica instituído o “Prêmio por Assiduidade e Pontualidade”, com o objetivo de incentivar a presença regular e a pontualidade dos empregados, o qual será concedido mensalmente, mediante apuração semanal, com pagamento na folha subsequente ao mês de referência, desde que atendidos os seguintes critérios:

##### **1. Elegibilidade Semanal:**

- a) Assiduidade: não apresentar faltas injustificadas durante a semana de trabalho;
- b) Pontualidade: não apresentar atrasos ou saídas antecipadas não justificadas durante a semana;

##### **2. Perda Progressiva:**

Em caso de descumprimento dos critérios de elegibilidade semanal, itens “a” e “b”, em uma determinada semana, o empregado perderá o direito ao prêmio referente àquela semana, ou seja, 1/4 do prêmio, sendo idêntico critério aplicado nas semanas subsequentes.

---

#### **II) PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE**

Fica instituído um programa de “Prêmio por Produtividade” com o objetivo de reconhecer e incentivar a excelência na execução das tarefas, mediante apuração e cumprimento dos seguintes critérios:

##### **1. Métricas de Avaliação:**

A avaliação da produtividade será realizada semanalmente pelo superior hierárquico, com base nos seguintes critérios objetivos:

- a) Organização: manutenção da ordem e limpeza, incluindo correto descarte de resíduos, organização de ferramentas e materiais de trabalho;
- b) Qualidade do trabalho: observância das especificações técnicas, normas de segurança e padrões de qualidade da EMPRESA na execução das tarefas;

c) Cumprimento de metas de produção: alcance das metas de produção estabelecidas para a semana, considerando a complexidade das tarefas e os recursos disponíveis.

## 2. Periodicidade da Avaliação e Prazo de Pagamento:

O prêmio será avaliado semanalmente, podendo ser escalonado de acordo com o nível de cumprimento das métricas, contudo, o pagamento se dará de forma mensal na folha de pagamento subsequente ao mês de apuração.

---

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Nos termos do artigo 513, "e", do artigo 612 da CLT e artigo 8º, inciso IV da CF, foi aprovada, em assembleia geral dos empregados da EMPRESA, realizada regularmente no dia **15/01/2026**, a manutenção e aprovação da contribuição assistencial prevista em CCT, em decorrência das despesas da negociação coletiva.

**Parágrafo primeiro.** Ficou definido em assembleia que o direito de oposição à contribuição assistencial foi exercido exclusivamente no dia da Assembleia, não sendo concedido novo prazo para manifestação.

I) Os valores da contribuição observarão o previsto na CCT vigente, sem cumulatividade, mantendo-se o percentual de **1,56%** sobre o piso salarial, durante a vigência deste ACT, com descontos em folha nos meses de fevereiro, abril, junho, agosto, outubro e dezembro e repasse pela EMPRESA para o SINDICATO, com o relatório mensal dos empregados ativos.

II) Não será devido valores de contribuição de empregados com contrato de trabalho suspensos;

**Parágrafo segundo.** Empregados contratados durante a vigência deste acordo estarão sujeitos à decisão da assembleia, sem novos prazos para oposição.

}

PAULO SERGIO DORNELLES  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NA IND DA CONST E DO MOBI DE BAL CAMBORIU

HERIQUE FERREIRA DOS SANTOS  
DIRETOR  
MASTER MAX SERVICOS LTDA

## ANEXOS ANEXO I - EDITAL DE CONVOCAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)



## ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



