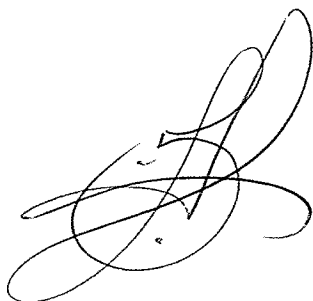


**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS  
DA CUT, NO ESTADO DE SÃO PAULO - FEM-CUT/SP**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
VIGÊNCIA 1º DE SETEMBRO DE 2015 A 31 DE AGOSTO DE 2016



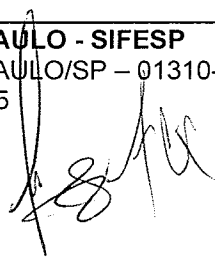
**SIFESP**

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA FUNDIÇÃO NO  
ESTADO DE SÃO PAULO**



---

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

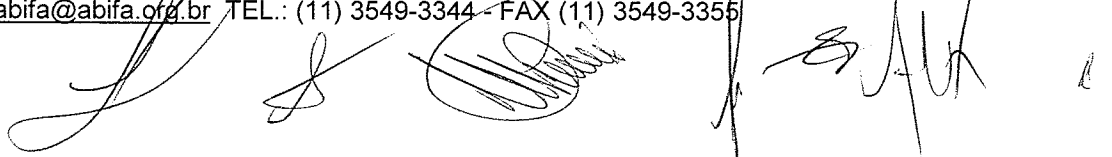


# ÍNDICE

## CLÁUSULAS

- 29. ABONO POR APOSENTADORIA
- 14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
- 06. ADICIONAL NOTURNO
- 04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
- 90. ÁGUA POTÁVEL
- 5.1. AJUSTE DE FOLHA DE PAGAMENTO
- 77. AMAMENTAÇÃO
- 95. AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES
- 43. ANEMIA FALCIFORME
- 10. APRENDIZES
- 56. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
- 54. ATESTADO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
- 15. ATRASO DE PAGAMENTO
- 85. ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS
- 32. AUSÊNCIA JUSTIFICADA
- 24. AUXÍLIO CRECHE
- 25. AUXÍLIO FUNERAL
- 22. AVISO PRÉVIO
- 67. CARTA DE AVISO DE DISPENSA
- 48. CIPA
- 97. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA
- 19. COMPENSAÇÃO DE HORAS
- 28. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
- 27. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO
- 51. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO
- 80. CONSTRANGIMENTO MORAL
- 65. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE TERCEIROS
- 83. CONTRATAÇÃO E ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 62. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 73. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES
- 71. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
- 55. CONVÊNIO MÉDICO
- 18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
- 23. DIÁRIAS
- 47. DIREITO ÀS ASSEMBLÉIAS SINDICAIS NO INTERIOR DA EMPRESA
- 79. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
- 17. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
- 12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
- 21. FÉRIAS

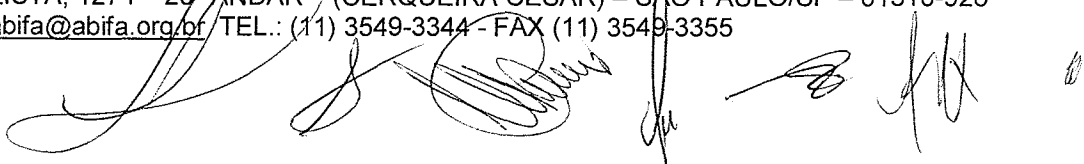
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



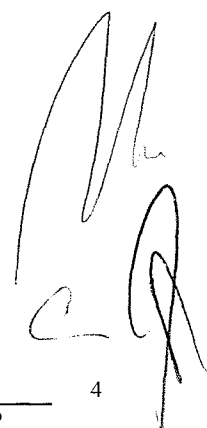
53. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
94. FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE
78. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
33. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
39. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
82. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR
41. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
34. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO
40. GARANTIA SOCIAL SOLIDÁRIA
35. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
36. GARANTIAS AO ESTAGIÁRIO
86. GARANTIAS GERAIS
45. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
46. GARANTIAS SINDICAIS
66. HOMOLOGAÇÕES
60. HORÁRIO DE TRANSPORTE
37. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE DE FACULDADE
09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
26. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
84. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
20. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
99. JUÍZO COMPETENTE
30. LICENÇA PARA CASAMENTO
31. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
92. LICENÇA EM CASO DE ABORTO
02. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA
74. LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO
64. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
61. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
49. MEDIDAS DE PROTEÇÃO
98. MULTA
68. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
97. OPORTUNIDADE À NOVA FORÇA DE TRABALHO
13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS
89. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS
05. PISO SALARIAL
57. PLANTÃO AMBULATORIAL
58. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL
75. PREVALÊNCIA E ADEQUAÇÃO
50. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTO SIMILARES
44. PREVENÇÃO DO CÂNCER
87. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
52. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
11. PROMOÇÕES
88. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO
69. QUADROS DE AVISOS

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) / TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

3



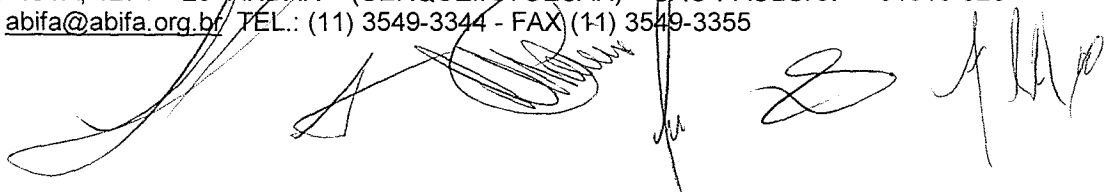
01. REAJUSTE SALARIAL
03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS
81. REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES
70. RELAÇÃO DE INFORMAÇÃO
93. REMÉDIOS E DESPESAS
07. SALÁRIO ADMISSÃO
08. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
91. SEGURO DE VIDA EM GRUPO
76. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE
38. SUBVÊNÇÃO AO ESTUDO
72. TAXA NEGOCIAL/CONTRATUAL OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
63. TESTE ADMISSIONAL
42. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS
59. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
100. VIGÊNCIA



4

---

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA GESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pelo presente Instrumento Particular de Convenção Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SIFESP**, assistido por seu advogado, e representado por respectivos diretores ou representantes legais, e de outro lado o **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC** (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR E REGIÃO**, (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO, E FRANCO DA ROCHA); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU** (BOITUVA, CABREUVA E PORTO FELIZ); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MATÃO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA E DISTRITO DE MOREIRA CESAR E ROSEIRA**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SALTO**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS** (IBATÉ, ANALÂNDIA E RIBEIRÃO BONITO); **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO** (IPERÓ, IBIUNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE); e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ, DISTRITOS E REGIÃO**, todos Representados e Coordenados pela **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO – FEM-CUT/SP**, nos termos legais e estatutários representado por seus diretores e assistidos por seu advogado, resolveram em comum acordo estabelecer a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma do artigo 611 e seguintes da CLT, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



## 01. REAJUSTE SALARIAL

I. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2015, nas bases territoriais dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos e respectivo sindicato da categoria econômica signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados pelo percentual de **9,88%**, (nove vírgula oitenta e oito por cento), à ser aplicado na forma e condições seguintes:

**1) EM 01 DE SETEMBRO DE 2015**, os salários vigentes em **31 de agosto de 2015** serão reajustados com o percentual de **8.0%** (oito por cento), com vigência dos salários já a partir de **01 de setembro de 2015**.

**2) EM 01 DE FEVEREIRO DE 2016**, os salários vigentes em **31 de janeiro de 2016**, serão reajustados pelo percentual de **1,74%** (um vírgula setenta e quatro por cento), com vigência dos salários já a partir de **01 de fevereiro de 2016**.

**3)** O pagamento de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas no período de 01 de setembro de 2015 a 31 de janeiro de 2016, será efetivado com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual de **9,88%** (nove vírgula oitenta e oito por cento).

**4.** Por força do reajuste salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devido para todos os fins de direito, os períodos de **01/09/2014 a 31/08/2015**, já que estão sendo atendidos os termos legais vigentes.

**a)** Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem;

**b)** Os empregados (as) admitidos (as) a partir de 1º de setembro de 2014 e até 31 de agosto de 2015, que não têm paradigma, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 avos ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

II. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresas individualmente e Sindicato Profissional, através de acordos coletivos ou qualquer outro documento, no tocante os reajustes salariais e dos Pisos Salariais.

III. Da mesma forma, as empresas que tiverem dificuldade econômica / financeira de aplicar o estabelecido nesta CCT, poderão individualmente, estabelecer nova negociação com o Sindicato Profissional da sua base.

## 02. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA

Aos empregados (as) exercentes de Cargo de Diretoria, Gerência ou equivalente e supervisão ou equivalente, a reposição salarial será negociada livremente entre as partes.

Para esclarecimento fica definida a seguinte classificação:

Cargos de Gerência ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à diretoria.

Cargos de Supervisão ou equivalente são os cargos diretamente subordinados à Gerência ou equivalente.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

6



### 03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS

Não serão compensados os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, mérito, término de contrato de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

### 04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

1) No salário de admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

2) No salário de admitidos após a data-base, em funções sem paradigma, será aplicado o percentual de 1/12 avos por mês trabalhados ou fração superior à 15 dias.

### 05. PISO SALARIAL

O Piso Salarial para as empresas abrangidas por essa CCT, a partir de 1º de setembro de 2015 será nos seguintes valores:

**R\$ 1.362,70** (Um mil, trezentos e sessenta e dois Reais e setenta centavos), para as empresas com até 350 empregados (as).

**R\$ 1.621,54** (Um mil, seiscentos e vinte e um Reais e cinquenta e quatro centavos), para as empresas com mais de 350 empregados (as).

### 5.1. AJUSTE DE FOLHA DE PAGAMENTO

A diferença monetária nos salários e nos pisos em virtude do índice acordado, referente ao mês de setembro e outubro de 2015, deverá ser paga até o dia 30 de novembro de 2015.

### 06. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento).

### 07. SALÁRIO ADMISSÃO

1) Será garantido ao empregado (a) admitido (a) para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuem único empregado no seu exercício.

2) Nas empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salários nos casos previstos no item "1" acima, será garantido o menor salário da cada função.

3) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicarão a cláusula número 11 de PROMOÇÕES.

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA GESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



4) Excluídos também, do cumprimento desta cláusula, estão os empregados (as) admitidos (as) conforme cláusula 05 (cinco) – Piso Salarial.

#### 08. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

1) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se na hipótese, a cláusula nº 11 - PROMOÇÕES;

2) Não se aplica a garantia do item "1" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto do item "1" supra.

#### 09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária quando trabalhada, em qualquer dia de segunda- feira a sábado será remunerada na forma abaixo:

1) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

2) As horas Extras excedentes de 25 até 50 horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

3) As horas Extras excedentes de 50 até 70 horas mensais, 70% (setenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

4) As horas Extras acima de 70 (setenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

5) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como horas extraordinárias o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer.

6) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetua-se deste item as situações previstas em Lei ou em acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei.

7) As empresas que possuem restaurantes e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e ou folgas, fornecerão lanches ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição feita fora da empresa, quando assim for determinado.

8) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

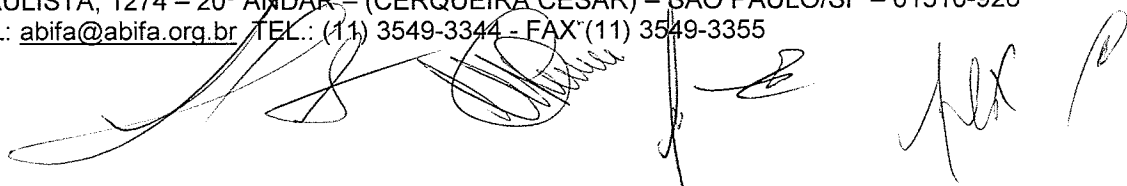
9) Com o objetivo de promover o emprego dos trabalhadores, fica proibido o trabalho aos domingos e feriados em regime de horas extras, ressalvando-se, porém, que na ocorrência de necessidades excepcionais, as partes, em conjunto, acordarão a forma de realizá-las e remunerá-las.

8

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355





## 10. APRENDIZES

- 1) Será assegurado aos (as) aprendizes, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva.
- 2) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- 3) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado, será garantido ao trabalhador classificação na função a qual foi qualificado, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente destinadas para os aprendizes;
- 4) As condições e prazo de inscrição para seleção de candidatas aprendizes de qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;
- 5) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que em qualquer estabelecimento de ensino profissional reconhecido pelo MEC, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outros estabelecimentos de ensino profissional, a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que seja proporcionado as mulheres condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para aprendizes mulheres.

## 11. PROMOÇÕES

- 1) A promoção de empregado (a) para cargo de nível superior ao exercício comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;
- 2) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias;
- 3) Será garantido ao empregado (a) promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de 5% a 10% (cinco a dez por cento), e para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

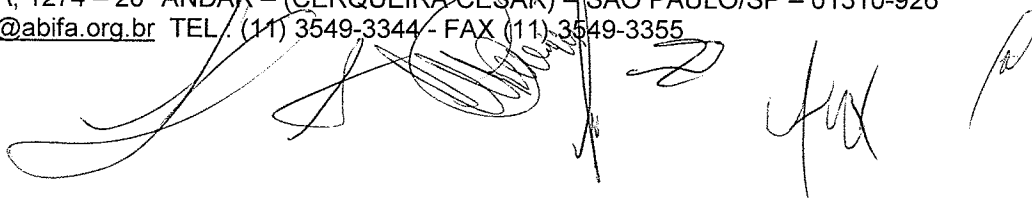
## 12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados (as) que possuam estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL. (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



### 13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas deverão proporcionar aos empregados, (as) nos dias de pagamento tempo hábil para recebimento, na empresa ou no banco pagador de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

Ficam isentas do cumprimento do estabelecido nessa cláusula, as empresas localizadas na Região da Grande São Paulo, que efetuam pagamento de salário ou vale, através de depósito bancário, em instituição bancária localizada nas proximidades do local de trabalho ou residência de seus funcionários, permitindo facilidade para a movimentação de suas contas, seja através de cheque ou cartão magnético em caixas eletrônicas.

### 14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

1) As empresas concederão aos seus empregados (as), um adiantamento mensal de salário, correspondente à 40% ( quarenta por cento) do salário nominal mensal, referente aos dias trabalhados ou abonados na quinzena.

2) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

3) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

4) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

### 15. ATRASO DE PAGAMENTO

1) O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

2) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula, acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

#### Parágrafo Primeiro:

1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

#### Parágrafo Segundo:

2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CÉSAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

3) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulados;

4) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º do item "2" acima, não poderão ultrapassar a 02 (dois) salários nominais do empregado na época de efetivo pagamento.

#### 16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

#### 17. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, 13º salário e férias, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da constatação do erro.

#### 18. DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a sua somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

#### 19. COMPENSAÇÃO DE HORAS

1) Quando o feriado coincidir com o Sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

1.1) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

1.2) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

1.3) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

2) As empresas comunicarão aos empregados (as), com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

3) Quando o feriado ocorrer entre a segunda e a sexta feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite das dez horas diárias.

#### 20. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

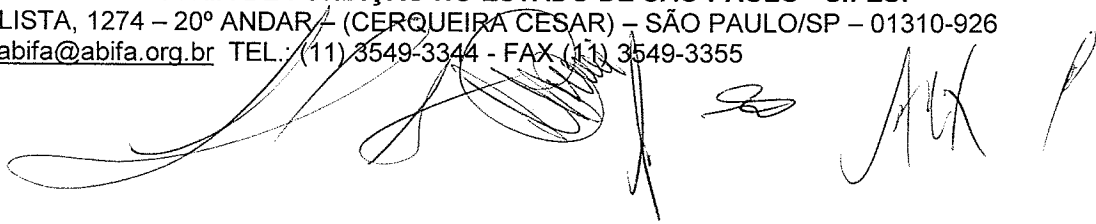
As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

11

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP

AV. PAULISTA, 1274 - 20º ANDAR - (CERQUEIRA CESAR) - SÃO PAULO/SP - 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX: (11) 3549-3355



## 21. FÉRIAS

- 1) As empresas comunicarão aos empregados, (as) com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- 2) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir de 2ª a 5ª feira;
- 3) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares. O mesmo direito será extensivo ao empregado com idade igual ou superior a 50 anos, que gozar férias individuais compreendidas neste período.
- 4) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

### Parágrafo Primeiro:

Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

### Parágrafo Segundo:

Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

- 5) O empregado (a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no item "1" ;
- 6) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado (a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;
- 7) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados (as);
- 8) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o item "1 " acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;
- 9) Ao empregado (a), cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1(um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.



## 22. AVISO PRÉVIO

A) O comunicado do aviso prévio passado pela empresa, deverá esclarecer se será trabalhado ou indenizados;

B) Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízos das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado;

## 23. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

## 24. AUXÍLIO CRECHE

1) As empresas com pelo menos 25 (vinte e cinco) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 36 (trinta e seis) meses.

2) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

3) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

## 25. AUXÍLIO FUNERAL

1. No caso de falecimento de empregado (a), a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 01 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 02 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

2. As empresas que assumirem as despesas relativas ao funeral e as que mantenham plano de seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas custeados parcialmente, poderão compensar os valores devidos estabelecidos nesta CCT, do valor da indenização, proporcional a sua participação.

13

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA GESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



**Parágrafo Único:** Ficam excluídas desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

## 26. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

1) No caso de invalidez, atestada pela Previdência social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na Segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

2) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nr. INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

3) As empresas que mantêm plano de Seguro de vida em Grupo, ou Planos de Benefícios complementares ou assemelhados à Previdência social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

4) As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas custeados parcialmente poderão compensar os valores devidos estabelecidos nesta CCT, do valor da indenização, proporcional a sua participação.

## 27 COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

1) Ao empregado (a) em gozo de benefício do auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário fica garantida, entre 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma COMPLEMENTAÇÃO de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência social e o salário Nominal, respeitado sempre para efeito da COMPLEMENTAÇÃO o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo vigente na época do evento.

2) Quando o empregado (a) não tiver direito ao auxílio PREVIDENCIÁRIO ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

3) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "1" , a COMPLEMENTAÇÃO deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

14

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

4) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

## 28. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

1) A COMPLEMENTAÇÃO será devida para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício PREVIDENCIÁRIO.

2) Esta COMPLEMENTAÇÃO será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o Salário Normativo, vigente na época do evento.

## 29. ABONO POR APOSENTADORIA

1) Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados (as) com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos, dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

2) Se o empregado (a) permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

3) Para os empregados (as) com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

4) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

4.1) As empresas que mantenham, às suas expensas plano de COMPLEMENTAÇÃO de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

4.2) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

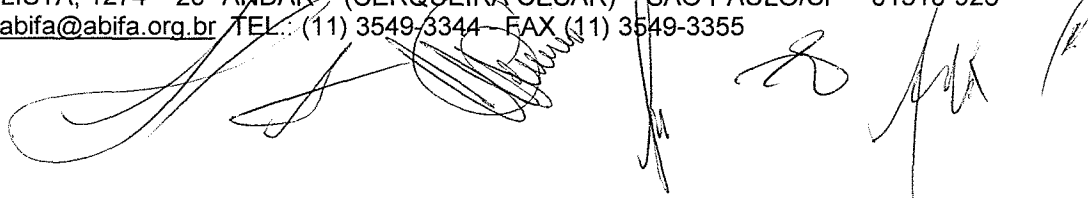
5) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado (a).

## 30. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado (a), a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

15

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP  
AV. PAULISTA, 1274 - 20º ANDAR - (CERQUEIRA CESAR) - SÃO PAULO/SP - 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



### 31. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho concederão Licença Maternidade de 180 dias, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008, denominada "Programa Empresa Cidadã":

Para a empregada adotante, será concedida licença maternidade de 120 dias, a que trata o art. 392 da CLT, acrescidos da prorrogação escalonada, conforme previsto no art. 2º do Decreto 7.052/09, desde que seja apresentado o termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

SENDO A PRORROGAÇÃO POR:

60 dias quando se tratar de criança até um ano de idade.

30 dias quando se tratar de criança a partir de um ano até quanto anos completos; e

15 dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos, até completar oito anos de idade.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas por empresa individualmente com sindicato profissional, através de Acordo Coletivo de Trabalho, ou por lei superveniente no tocante ao objeto desta cláusula.

### 32. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

1) O empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, no caso das seguintes ocorrências e dentro dos seguintes limites:

ATÉ 3 (TRÊS) DIAS CONSECUTIVOS, neles não considerado o dia do óbito, nos casos de falecimento de cônjuge, filhos (as), pai, mãe ou pessoa que, declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica;

ATÉ 2 (DOIS) DIAS CONSECUTIVOS no caso de falecimento de irmão (ã) sogro (a);

Para acompanhamento de cônjuge e/ou filhos (as) hospitalizados (as) para fins cirúrgicos, compreendendo os seguintes dias: Dia da internação hospitalar, dia da cirurgia e dia da alta médica.

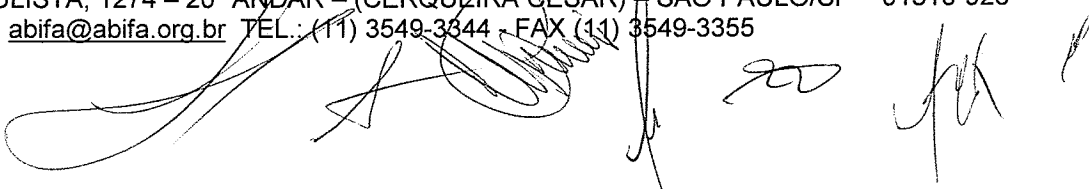
2) Fica entendido que os limites acima estabelecidos são válidos quando os fatos ocorrerem em dias coincidentes com a jornada normal de trabalho do empregado (a) e mediante comprovação.

3) Quando for necessária a ausência do empregado, (a) durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será descontada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

4) LICENÇA PATERNIDADE - de acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal combinado com o parágrafo 1º, do art. 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto, salvo no caso em que o nascimento tenha se dado após a jornada de trabalho.

16

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**  
AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926  
E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355





### 33. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

1) Ao empregado (a) afastado do serviço por motivo de doença, percebendo o benefício PREVIDENCIÁRIO respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção.

2) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

2.1) No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo do dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo funcionário.

3) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

4) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, como causa decorrente de Acidente do Trabalho, aplicar-se-à a pertinente legislação em vigor.

### 34. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO (A) ACIDENTADO (A)

1) Será garantido aos empregados (as), acidentados (as) no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

a) que apresente redução da capacidade laboral, e

b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função em que vinha exercendo, e

c) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

d) no caso de doença profissional, que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

2) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigida, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;

3) Estão abrangidas na garantia desta cláusula os já acidentados (as) no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;

4) Os empregados (as) contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem confirmados a concessão da aposentadoria.

17

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP

AV. PAULISTA, 1274 - 20º ANDAR - (CERQUEIRA GESAR) - SÃO PAULO/SP - 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

5) Estão excluídos da garantia supra os empregados (as) vitimados (as) em acidente de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecidos pela empresa;

6) Os empregados (as) garantidos (as) por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

7) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado (a) comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

8) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional, cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no item "1" acima.

9. As condições estabelecidas nesta cláusula estão revalidadas até 31 de agosto de 2016, nesse prazo as partes assinantes desta CCT se comprometem a elaborar a redação adequada, na forma prevista nesta Convenção.

### 35. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

#### 1) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado (a) para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém, as três primeiras inscrições feitas por empregado (a), comunicadas ao empregador.

#### 2) HORÁRIO DE TRABALHO

2.1) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção ou da matrícula.

2.2) Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

#### 3) ESTÁGIO

3.1) As empresas assegurarão aos seus empregados (as) estudantes a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado (a) e as atividades da empresa.

### 36. GARANTIAS AO ESTAGIÁRIO

#### 1) ALIMENTAÇÃO:

Nas empresas que regularmente fornecem alimentação, fica assegurado este benefício também para o estagiário que possuir jornada de trabalho de no mínimo 6 (seis) horas diárias.

18

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

## 2) BOLSA OU CONTRAPRESTAÇÃO:

Será assegurado ao estagiário, bolsa ou contraprestação mensal, correspondente ao Piso Salarial vigente para a categoria, ressalvando que será pago proporcionalmente, dividindo-se o valor do Piso por 220 horas e multiplicando-se pelo número de horas efetivamente trabalhadas.

## 37. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE DE FACULDADE

O empregado (a) que ingressar na faculdade e trabalhar em atividades que possuam mais de um turno de trabalho, terá garantia de horário em um dos turnos existentes, definido em comum acordo com a empresa, exceto nas situações em que o número de empregados (as) que solicitem a fixação de horário, venha a prejudicar o número mínimo de empregados (as) por turno.

## 38. SUBVENÇÃO AO ESTUDO

As empresas, abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, custearão parte do estudo de seus funcionários (as), com subvenção em percentual a ser ajustado de acordo com a capacidade da empresa, para cursos que atendam a mutuas necessidades, considerando-se os de ensino fundamental, de ensino médio, de idiomas, profissionalizantes, técnicos e cursos superiores.

## 39. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

2) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

3) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

4) O contrato de trabalho destes empregados (as) somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado (a) e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

## 40. GARANTIA SOCIAL SOLIDÁRIA

A empresa, quando solicitada, prestará orientação ao empregado (a) e seus dependentes no tocante à busca de alternativas para o tratamento de dependência química, de distúrbios mentais e neurológicos, que venham interferir no cotidiano do empregado (a) no interior da empresa.

#### 41. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

1) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

2) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

3) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

4) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

5) LICENÇA MATERNIDADE - De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias, nos termos da Cláusula 31 desta CCT, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

#### 42. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado (a) e o empregador com assistência da entidade sindical.

#### 43. ANEMIA FALCIFORME

As empresas realizarão exame apropriado, envolvendo os funcionários (as) que voluntariamente se apresentarem, e caso diagnosticada a patologia, orientar o (s) portador (es) da Anemia Falciforme na busca de tratamento adequado.

#### 44. PREVENÇÃO DO CÂNCER

Recomenda-se às Empresas signatárias desta Convenção, que se inclua em seus PCMSO e em suas SIPAT intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer.

#### 45. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

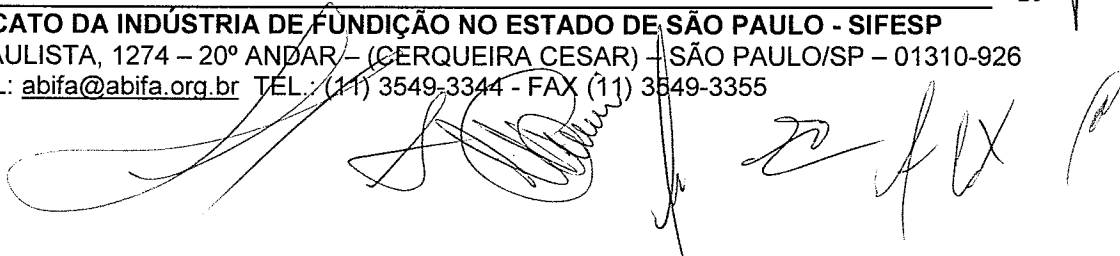
1) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 02 (dois) dias de aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

20

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP

AV. PAULISTA, 1274 - 20º ANDAR - (CERQUEIRA CESAR) - SÃO PAULO/SP - 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



1.1.) Apenas para marcar o dia da homologação da rescisão contratual nos primeiros 2 dias de aviso, o Sindicato da categoria profissional não exigirá a documentação pertinente a que se refere o art. 22 da Instrução Normativa SRT/MTE - Nº 15 de 14/07/2010, devendo a empresa, obrigatoriamente, apresentá-la pelo menos até 3 dias antes do efetivo dia agendado para o ato homologatório.

2) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

3) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10(dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou;

4) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pelos mesmos critérios dos débitos trabalhistas.

#### 46. GARANTIAS SINDICAIS

##### 1) DIRIGENTE SINDICAL

1.1) O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar;

1.2) O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

1.3) Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

##### 2) SINDICALIZAÇÃO

2.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

2.2) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

##### 3) PARTICIPAÇÃO EM CURSO E/OU ENCONTROS SINDICAIS

3.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salários, feriado, descanso remunerado e PPR/PLR, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

21

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNDIÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SIFESP**

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CERQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926

E-MAIL: [abifa@abifa.org.br](mailto:abifa@abifa.org.br) TEL: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

