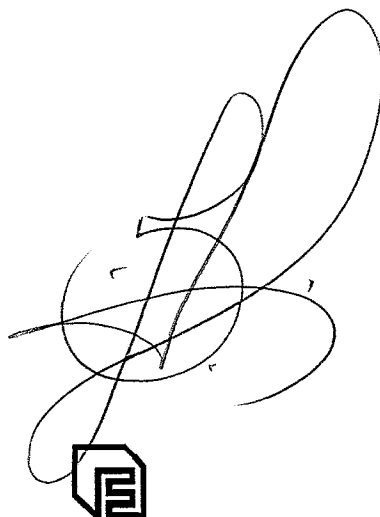


**FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS
DA CUT, NO ESTADO DE SÃO PAULO - FEM-CUT/SP**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
VIGÊNCIA 1º DE SETEMBRO DE 2011 A 31 DE AGOSTO DE 2013



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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

C.
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ÍNDICE

CLÁUSULAS

29. ABONO POR APOSENTADORIA
14. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
06. ADICIONAL NOTURNO
04. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
90. ÁGUA POTÁVEL
77. AMAMENTAÇÃO
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
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
53. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
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. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
93. JUÍZO COMPETENTE
30. LICENÇA PARA CASAMENTO
31. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS
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
92. MULTA
68. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
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
01. REAJUSTE SALARIAL
03. REAJUSTES SALARIAIS NÃO COMPENSÁVEIS
81. REFEIÇÃO DOS TRABALHADORES
70. RELAÇÃO DE INFORMAÇÃO
07. SALÁRIO ADMISSÃO
08. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
91. SEGURO DE VIDA EM GRUPO
76. SITUAÇÕES DE RISCO GRAVE OU IMINENTE
38. SUBVENÇÃO AO ESTUDO
72. TAXA NEGOCIAL/CONTRATUAL OU CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
63. TESTE ADMISSIONAL
42. TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS
59. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
94. VIGÊNCIA

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 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 BAURU E REGIÃO** (AGUDOS, IACANGA E PIRAJUI); **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 E IBATÉ**; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO** (IPERÓ, IBIUNA, TAPIRAÍ, SARAPUI, 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 E DISTRITOS (QUIRIRIM) 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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

01. REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2011, nas bases territoriais dos Sindicatos dos Trabalhadores Metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, **exceto Metalúrgicos de São Carlos e Ibaté**, serão reajustados a partir de 01 DE SETEMBRO DE 2011, no percentual de **10.00%** (dez por cento).

a) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01 de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem;

b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2010 e até 31 de agosto de 2011, 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;

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.

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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Com referência ao reajuste salarial, dos pisos salariais e as cláusulas sociais da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Carlos e Ibaté, serão estabelecidos de acordo com as disposições do “ADITIVO CONVENCIONAL DE TRANSIÇÃO” a ser elaborado oportunamente e aplicado nos seus exatos termos.

02. LIMITE DE APLICAÇÃO ECONÔMICA

Aos empregados 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.

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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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 de 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 2011 será nos seguintes valores:

R\$ 984,50 (novecentos e oitenta e quatro Reais e cinquenta centavos) para as empresas com até 350 empregados.

R\$ 1.171,50 (um mil, cento e setenta e um reais e cinquenta centavos) para as empresas com mais de 350 empregados.

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 admitido 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.
- 4) Excluídos também, do cumprimento desta cláusula, estão os empregados admitidos 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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

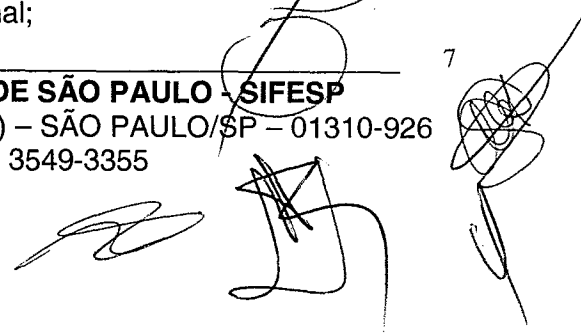
A hora extraordinária quando trabalhada, em qualquer dia de segunda- feira a sábado será remunerada na forma abaixo:

- 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. Excetuam-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.

10. APRENDIZES

- 1) Será assegurado aos 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;

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



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 candidatos 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 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 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 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.

13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas deverão proporcionar aos empregados, 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.

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

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

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

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, 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:

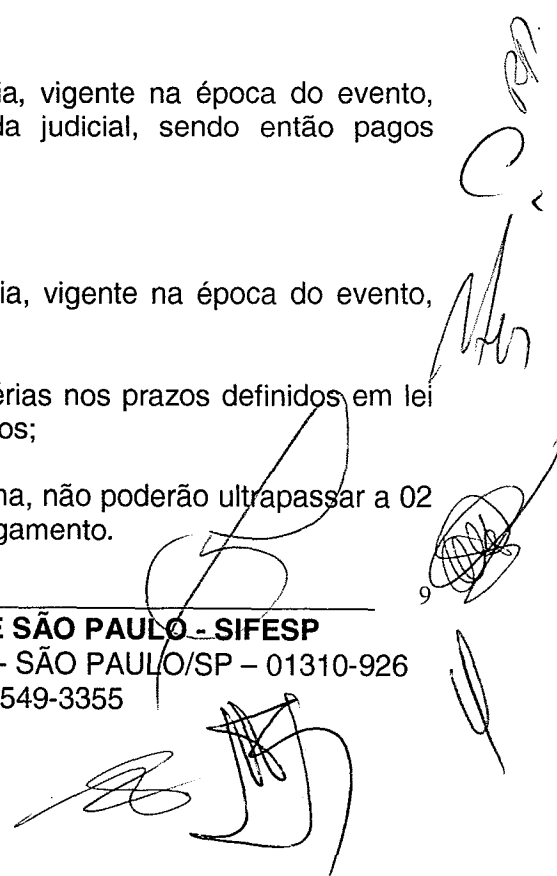
Parágrafo Primeiro:

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.
- 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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355



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, 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.

21. FÉRIAS

1) As empresas comunicarão aos empregados, 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;

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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;

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 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 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;

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, 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

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

1) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizados;

2) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

3) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1(um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.

4) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral.

5) Ao empregado 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, ou eventual opção conforme item "2" dessa cláusula;

6) Aos empregados com 45 anos (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, e que estejam prestando serviços como empregados na mesma empresa há pelo menos 03 (três) anos ininterruptos, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração de 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens "1", "2" e "3" supra;

6.1) Não se aplica o item 6 supra aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

7) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições do item "6" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

8) o aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

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

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 (dezesseis) 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, 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. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 36 (trinta e seis) meses.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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 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. Caso a empresa assuma as despesas relativas ao funeral, poderá compensar o valor despendido dos valores estabelecidos nesta CCT a título de Auxílio Funeral, até o limite do valor do auxílio.

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 de 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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

27 COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- 1) Ao empregado 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 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;
- 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 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 permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.
- 3) Para os empregados 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.

30. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, 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.

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 as empregadas adotantes aplica-se o art. 392-A da CLT

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 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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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 e mediante comprovação.

3) Quando for necessária a ausência do empregado, 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.

33. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

1) Ao empregado 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 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 e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

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

34. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

1) Será garantido aos empregados, acidentados 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

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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 no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;

4) Os empregados 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.

5) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados 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 garantidos 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 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 2012, 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 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 comunicadas ao empregador.

2) HORÁRIO DE TRABALHO

2.1) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado 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.

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 TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355

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

3) ESTÁGIO

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

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 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 que solicitem a fixação de horário, venha a prejudicar o número mínimo de empregados por turno.

38. SUBVENÇÃO AO ESTUDO

As empresas, abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho, custearão parte do estudo de seus funcionários, 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 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 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;

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

AV. PAULISTA, 1274 – 20º ANDAR – (CÉRQUEIRA CESAR) – SÃO PAULO/SP – 01310-926
E-MAIL: abifa@abifa.org.br TEL.: (11) 3549-3344 - FAX (11) 3549-3355