

30 – CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES: A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

31 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: O contrato experimental terá duração máxima de 60 dias, sendo vedado sua adoção no caso de readmissões, para os mesmos cargos ocupados anteriormente.

32 – CONTRATOS A TERMO: Os contratos por prazo determinado não poderão exceder a 12 meses.

33 – CARTA DE REFERÊNCIA: As Sociedades, nas rescisões contratuais sem justa causa ou conclusão de contrato por atingimento de termo final, desde que solicitadas, darão aos empregados uma carta de referência.

34 – AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL: Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, os empregados terão direito a um acréscimo em valor ao aviso prévio, a título de indenização especial, correspondente a 6,67% de seu salário nominal, para cada ano completo de trabalho na mesma sociedade, sem prejuízo dos 30 dias do aviso prévio.

34.1 – Aos empregados que contarem, no mínimo com 45 anos de idade e mais de 5 anos na mesma sociedade, fica assegurado aviso prévio de 48 dias.

34.2 – A indenização especial vinculada a idade prevista na cláusula 34.1 não é cumulativa com a indenização prevista no "caput" desta cláusula, prevalecendo o que for mais vantajoso ao empregado.

34.3 – Dado o caráter eminentemente indenizatório desta indenização especial agregada ao aviso prévio, a mesma não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive, FGTS, INSS e IRPF.

35 – AVISO DE DISPENSA: A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "juris et de jure" de dispensa imotivada.

36 – AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA: No dia em que for entregue o aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do prazo do aviso.

37 – LICENÇA MATERNIDADE: Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 dias.

37.1 – A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário desde a concepção até 190 dias após o parto, exceto nas rescisões por justa causa, ou por pedido de demissão por parte da empregada.

37.2 – As Sociedades ficam desobrigadas do pagamento do período excedente ao previsto no caput, no caso de dispensa por mútuo acordo, desde que assistida a empregada pela entidade sindical profissional.

37.3 – Em caso de dispensa, na hipótese de gravidez, a empregada terá 45 dias, a contar da data do desligamento, para fazer prova de seu estado sob pena de perda do direito à vantagem prevista no item 37.1, bem como a perda do direito aos salários vencidos, desde que notificada por escrito no ato da dispensa.

37.4 – Ao empregado pai fica assegurado o emprego ou salário a critério do empregador, pelo prazo de 30 dias contados a partir da data do nascimento do filho, devidamente comprovado através da competente certidão de nascimento.

37.5 – Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 dias, contados a partir da data do evento.

37.6 – De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença - maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

38 – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado o emprego ou salário ao empregado, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento prévio (em data anterior à data da dispensa) até 60 dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de dispensa.

39 – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS – READAPTAÇÃO: Fica garantido aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa por 24 meses, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresentem, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

39.1 – A garantia estabelecida no "caput", vigora a contar da data do retorno do empregado afastado ao trabalho e o empregado fica obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional.

39.2 – Fica facultado ao empregador, a possibilidade de converter em pecúnia, a garantia estabelecida no "caput", quando da rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo, conversão esta que terá aplicação proporcional, nos casos de retorno com posterior desligamento.

39.3 – O prazo previsto no "caput", inclui os 12 meses previstos pela Lei nº 8.213/91.

40 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Ao empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma Sociedade e que se encontre dentro do prazo igual ou inferior a 2 (dois) anos para completar o período mínimo exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, ficam assegurados os salários até que este período se complete.

41 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO: Ao empregado que tenha se afastado pelo INSS por auxílio doença previdenciário, fica assegurado emprego ou salário, pelo prazo igual ao do afastamento, limitado a 120 dias, contados a partir da alta médica, facultando-se o empregador a indenização do período.

42 – AUSÊNCIAS LEGAIS: Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

42.1 – 5 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, sogro, sogra, padrasto, madrastra ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

42.2 – 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de nupcias;

42.3 – até 7 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de doze anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

42.4 – pelo menos 3 (três) dias úteis no caso de licença paternidade de que se trata o inciso XIX do Art. 7º da CF e parágrafo 1º do item b do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

42.5 – 1 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

43 – PROVAS ESCOLARES: Os empregados estudantes menores de 18 anos terão direito a saída antecipada de uma hora, ao final do expediente, em dias de provas finais (semestrais ou anuais) condicionada à prévia comunicação à Sociedade e posterior comprovação no prazo de uma semana.

44 – JORNADA DO DIGITADOR: Ao empregado que exerça a função exclusiva de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a seis horas. Entende-se por digitador o profissional que atua exclusivamente com lançamentos de dados.

44.1 – Deverá ser concedido, ao digitador, o intervalo para descanso de que trata NR nº 17 (10 minutos de descanso a cada 50 minutos trabalhados).

45 - INÍCIO DE FÉRIAS: As férias não poderão se iniciar aos sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

45.1 - No caso de férias coletivas em final de ano, não poderão ser incluídos na contagem dos dias de férias, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

46 - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS: Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, na mesma Sociedade, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 por mês trabalhado ou fração superior a 14 dias.

46.1 - O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula, será acrescido do 1/3 constitucional (art. 7º da C.F.).

47 – UNIFORMES: Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

48 – PUBLICIDADE: Os empregadores deverão manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão afixar toda e qualquer comunicação do Sindicato dos Empregados.

49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 9% (nove inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em seis parcelas iguais de 1,5% (um e meio por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro e Janeiro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional. A oposição ao desconto poderá ser feita pelo empregado, com vinte dias de antecedência do pagamento do seu salário e deverá ser feita por escrito e individualmente e entregue pessoalmente nos endereços da entidade ou via correio.

49.1 – Os empregados admitidos após Agosto sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão ser recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro, por existir desconto já previsto nesta cláusula.

49.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.

49.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

50 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: As Sociedades de Advogados recolherão ao SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO a contribuição assistencial patronal até 25/10/2016, em instituição bancária através de guia apropriada, a elas fornecida, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, nos seguintes valores:

(a) R\$ 60,00 (sessenta reais) para sociedades que não tem empregados abrangidos por esta convenção,

(b) R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) para sociedades com até 10 (dez) empregados abrangidos por esta convenção,

(c) R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) para sociedades com até 50 (cinquenta) empregados abrangidos por esta convenção e

(d) R\$ 300,00 (trezentos reais) para sociedades com mais de 50 (cinquenta) empregados abrangidos por esta convenção.

50.1 - As Sociedades deverão encaminhar ao Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, cópia do comprovante do recolhimento da contribuição assistencial patronal.

51 – CLÁUSULA PENAL: Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa equivalente a 10% do piso salarial por infração independente do número de empregados. A multa reverte em favor da parte lesada.

52 – DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA – DIFERENÇAS RETROATIVAS: As diferenças salariais e de benefícios resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas sem qualquer acréscimo até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro do ano de 2.016.

SEDE – Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP – CEP: 12210-140 – Fone: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386

Subsede JACAREÍ: Rua Alexandria, 35 – Pq. Itamarati – CEP: 12307-300 – Fone: (12) 3962-3466/3351-5481

Filial TAUBATÉ: Rua José Pedro da Cunha, 25 – Jd. Maria Augusta – CEP: 12070-003 – Fone: (12) 3621-7860

Subsede CARAGUATATUBA: Rua Guarulhos, 90 – Sala 04 – Centro – CEP: 11660-070 – Fone: (12) 3883-6308

Subsede GUARATINGUETÁ: Av. Rui Barbosa, 154 – Santa Rita – CEP: 12502-010 – Fone: (12) 3621-7860/3629-4240/3133-9646