CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2015/2016
EM EMPRESAS DE SOCIEDADE DE ADVOGADOS

De um lado, representando a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE FRANCA,** inscrito no CNPJ/MF n° 03.317.314/0001-00, REGISTRO SINDICAL N° 46010.000328/95-14, com endereço na Rua General Telles, 1463, 2° andar, sala 23, centro, Franca/SP, por seu Diretor Presidente, Marcos Costa de Arruda

e de outro lado, representando a categoria econômica, o

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO, inscrito no CNPJ sob nº 62.036.280/0001-45, com endereço na Rua Boa Vista, 254, 4º andar, sala 412, Centro, São Paulo – SP, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, Marcelo Pereira Gômara, e por sua Diretora-Secretária Gisela da Silva Freire, todos, devidamente autorizados por suas respectivas Assembleias Gerais, firmam entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas abaixo que, reciprocamente, estabelecem, aceitam e outorgam a saber :

1. - DATA BASE
A data base fica mantida em 1º de agosto de cada ano.

2. - VIGÊNCIA
O presente instrumento vigerá de primeiro de agosto de 2015 a 31 de julho de 2016.

3. - BENEFICIÁRIOS
São beneficiários do presente instrumento todos os empregados das Sociedades de Advogados situadas na base territorial do Sindicato Suscitante, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os advogados.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

4. - PISO SALARIAL
Fica estabelecido como piso salarial, em 1º de agosto de **2015,** a importância de **R$ 1.110,00 (um mil e cento e dez reais)** mensais ou **R$5,04 (cinco reais e quatro centavos)** por hora, para os empregados com jornada de trabalho que não seja de período integral.

REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS

5. - REAJUSTE SALARIAL
Os salários de agosto de **2.014,** assim considerados os resultantes da aplicação da norma coletiva desse mesmo ano, serão reajustados, na data-base 1º de agosto de **2.015,** observando os seguintes critérios:
5.1. - Salários com valor mensal de até R$ 5.000,00 (cinco mil reais), serão reajustados em 9,81% (nove inteiros e oitenta e um centésimos por cento).
5.2. - Salários com valor mensal entre R$ 5.000,01 (cinco mil reais e um centavo) e R$ 9.000,00 (nove mil reais), serão reajustados em 8% (oito inteiros por cento), acrescidos de parcela fixa no valor de R$ 90,50 (noventa reais e cinquentas centavos).

5.3. - Salários com valor mensal igual ou superior a R$ 9.000,01 (nove mil reais e um centavo), serão reajustados mediante aplicação de parcela fixa no valor de R$ 810,50 (oitocentos e dez reais e cinquenta centavos).

5.4. - Poderão ser compensados os aumentos, reajustes e antecipações compulsória ou espontaneamente concedidos no período entre as datas-base 2.014 e 2.015, excluídos os aumentos reais e as promoções.

5.5. - Sobre o salário de admissão dos empregados contratados após a data-base, será aplicada a fração de 1/12 avos do percentual referido por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, conforme tabela abaixo, admitindo-se igualmente, as compensações mencionadas acima.

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$5.000,00	SALÁRIOS ENTRE R$5.000,01 e R$9.000,00	SALÁRIOS ACIMA DE R$9.000,00
Agosto/14	9,81%	8,00% + R$90,50	R$810,50
Setembro/14	8,99%	7,33% + R$82,96	R$742,96
Outubro/14	8,18%	6,67% + R$75,42	R$675,42
Novembro/14	7,36%	6,00% + R$67,88	R$607,88
Dezembro/14	6,54%	5,33% + R$60,33	R$540,33
Janeiro/15	5,72%	4,67% + R$52,79	R$472,79
Fevereiro/15	4,91%	4,00% + R$45,25	R$405,25
Março/15	4,09%	3,33% + R$37,71	R$337,71
Abril/15	3,27%	2,67% + R$30,17	R$270,17
Maio/15	2,45%	2,00% + R$22,63	R$202,63
Junho/15	1,64%	1,33% + R$15,08	R$135,08
Julho/15	0,82%	0,67% + R$ 7,54	R$ 67,54

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

6. - DATA DE PAGAMENTO

Os salários deverão ser pagos até, no máximo, dia 05 (cinco) do mês subsequente ao mês de referência.

6.1. - As Sociedades que fizerem pagamentos de salários através de Bancos localizados num raio superior a 1 km de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

7. - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da Sociedade, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

8. - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As Sociedades somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 avos por dia de ausência injustificada, o que importa em desconto de 1h07min do DSR por falta ou atraso, na semana correspondente.

9. - DESCONTOS VEDADOS

Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.

OUTRAS NORMA REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

10. - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos doze meses, atualizadas para o mês do pagamento, mês a mês, pelo respectivo IPC/FIPE.

10.1. - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos doze meses e não pelos valores.

11. - SALÁRIO DO PROMOVIDO

Promovido empregado para cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido, excetuadas vantagens de âmbito pessoal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO

12. - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga até, no máximo, 30 de novembro, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo às férias, independentemente de ter solicitado no mês de janeiro.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

13. - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Para os empregados admitidos até 31 de julho de 2007, o pagamento das férias, exclusivamente quando gozadas, será acrescido de uma gratificação equivalente a 12,5 % (doze inteiros e cinco centésimos por cento) sobre o salário base mensal do empregado.

13.1. - Para fazer jus ao direito previsto no "caput" o empregado deverá contar, à época da concessão das férias, com no mínimo 5 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma sociedade, contados a partir de 1.2.1991.

13.2. - A gratificação de que trata a presente cláusula não será somada ao salário para efeito do abono pecuniário previsto no Art. 143 da CLT e no abono de férias de 1/3 (um terço) previsto no item XVII do Art. 7º da Constituição Federal, nem se confundirá com este último que continua devido.

13.3. - Esta gratificação não integrará o salário do empregado para qualquer efeito.

14. - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com mais de 05 anos na mesma Sociedade e que se desligarem por motivo de aposentadoria, as Sociedades concederão uma gratificação no valor de 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal mensal, juntamente com as verbas rescisórias.

14.1 – As Sociedades que mantenham planos de aposentadoria privada que garantam, na situação prevista no "caput", ganho superior a 80% do salário nominal do empregado, ficam desobrigadas do pagamento da

gratificação prevista nesta cláusula.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

15. - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

15.1. - Na hipótese de prestação de jornada extraordinária aos domingos, feriados ou dias já compensados o adicional será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária.

15.2. - Deverá ser observado pelas Sociedades o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

16. - REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo-terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

17. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada biênio de tempo de serviço na mesma Sociedade o empregado contratado até 31 de julho de 2008 fará jus a um adicional de 5% (cinco inteiros por cento) sobre o piso salarial. A contagem dos biênios tem início a partir de 01/02/92.

17.1. Empregado e empregador, visando privilegiar postos de trabalho de longos anos, desde que haja consenso entre ambos, poderão transacionar o benefício previsto no "caput", mediante pagamento de indenização.

17.2. A indenização prevista no parágrafo imediatamente anterior será de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) vezes o valor mensal percebido pelo empregado a título de adicional por tempo de serviço, calculado nos termos do disposto no "caput" e deverá ser paga de uma única vez, até 30 (trinta) dias após a manifestação de vontade das partes.

17.3. Dado o caráter indenizatório de que se reveste, o valor pago a título de transação do adicional por tempo de serviço não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive FGTS, INSS e IRRF.

17.4. Uma vez tenha o empregado optado pela substituição do adicional por tempo de serviço e recebido a indenização respectiva, não mais fará jus a tal verba.

ADICIONAL NOTURNO

18. - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 30% (trinta inteiros por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

COMISSÕES

19. - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o salário base do substituído. Não haverá integração dessa comissão no salário após o término da temporada. Não se considera substituição o período de férias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

20. - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada Sociedade de Advogados estabelecerá com seus empregados, um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas. Os Planos serão negociados entre cada Sociedade de Advogados e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.

20.1. Como forma de estimular a implementação do previsto no "caput", as Entidades Sindicais convenentes disponibilizarão modelos de acordos de PLR.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

21. - VALE-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As Sociedades fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de refeição ou alimentação com valor facial de, no mínimo, **R$ 18,70 (dezoito reais setenta centavos)**, desvinculado da remuneração, aplicando-se os termos da Lei nº 6.321/76 e respectivas regulamentações, em especial a Portaria MTE nº 3, de 01/03/2002.

21.1. - Ficam desobrigadas da concessão do vale-refeição ou alimentação, a elas não se aplicando os dispositivos do *caput*, as Sociedades que forneçam alimentação e atendam, concomitantemente os requisitos da NR nº 24, aprovada pela Portaria MTE nº 3.314, de 06/06/1978.

AUXÍLIO TRANSPORTE

22. - VALE TRANSPORTE

As Sociedades são obrigadas a fornecer vales transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência e local de trabalho e vice-versa.

22.1. - Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

22.2. - Para receber o vale transporte, o empregado informará, por escrito, à Sociedade, o endereço residencial e meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

22.3. - As empresas descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

AUXÍLIO SAÚDE

23. - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Sociedades com mais de 17 empregados abrangidos por esta Convenção, por ocasião da data-base, fornecerão aos seus empregados, assistência médica hospitalar através de convênio firmado com empresas especializadas desvinculado da remuneração.

23.1. - Os empregados poderão ter descontado do salário até 20% do valor total individual do plano de assistência médica hospitalar recebido.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

24. AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão a seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais, em uma única parcela anual, mediante a exibição de comprovantes, a importância de, pelo menos, 1 (um) piso salarial da

categoria, correspondente às despesas realizadas para o custeio de tratamento e/ou aquisição de equipamentos especiais.

24.1. Dado o caráter indenizatório de que se reveste a verba prevista no "caput", sobre a mesma não incidirão tributos ou encargos.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

25. - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, durante o curso do Contrato de Trabalho, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá um pecúlio funeral correspondente ao salário nominal do empregado à época do óbito, pagamento este que será feito aos mesmos beneficiários habilitados para receber as verbas rescisórias.

AUXÍLIO CRECHE

26. - REEMBOLSO CRECHE

As Sociedades reembolsarão mensalmente as suas empregadas-mães, para cada filho de até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, a importância limitada a 40% do piso salarial, condicionado a comprovação nominal dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

26.1. - Será concedido o benefício na forma do "CAPUT" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho, desde que comprovado através de ofício expedido por Juiz competente.

26.2. - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de babá para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro da empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

26.3. – O direito ao benefício de que cuida a presente cláusula, relativamente a cada filho, inicia-se com o término da licença maternidade.

OUTROS AUXÍLIOS

27. - PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 15% (quinze inteiros por cento), sendo esta devida a partir do 1º dia de assunção das novas atribuições.

27.1. - Entende-se por promoção a alteração não temporária, de cargo e função que represente maior responsabilidade e novas atribuições ao empregado.

28. - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a Sociedade complementará, a partir do 16º dia de afastamento até o limite de 150 dias de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre 80% de seu salário nominal e o benefício recebido, limitado ao teto do salário de contribuição.

28.1. - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará apenas 50% do seu salário nominal, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, limitado esse auxílio ao teto do salário-de-contribuição.

28.2. - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados; eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

28.3. - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

28.4. - A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

29. - REEMBOLSO DE DESPESAS COM HOMOLOGAÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços, mediante comprovantes, apresentadas no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias contados da data da homologação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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 ex-empregados uma carta de referência.

AVISO PRÉVIO

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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
ESTABILIDADE MÃE

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 á adotante ou guardiã.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

39. - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

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.

OUTRAS ESTABILIDADES

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.

JORNADAS DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
FALTAS

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. - cinco dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, padrasto, madrasta, sogro(a), ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

42.2. - cinco dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

42.3. - até 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 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. - um dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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).

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

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.).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

47. - UNIFORMES

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHADOR

48. - PUBLICIDADE

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

49. – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS DE FRANCA

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

49.1. - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

49.2. - 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) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

49.3. - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

49.4. - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

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 10.11.2015, 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 xerox comprovante do recolhimento da contribuição assistencial patronal.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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 2.015.

E por estarem assim ajustadas e contratadas as partes assinam a presente Convenção para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

São Paulo, 07 de outubro de 2015.

SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO

Marcelo Pereira Gômara – Diretor Presidente

Luís Otávio Camargo Pinto - Diretor Vice-Presidente

SEAAC DE FRANCA
CNPJ nº 03.317.314/0001-00
Marcos Costa de Arruda - Presidente