

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

De um lado, assistindo a categoria profissional, o **SADAS - SINDICATO DOS AJUDANTES DE DESPACHANTES ADUANEIROS DE SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, CUBATÃO, PRAIA GRANDE, BERTIOGA E SÃO SEBASTIÃO**,

de outro lado, representando a categoria econômica,

o **SINDICATO DOS COMISSÁRIOS DE DESPACHOS AGENTES DE CARGA E LOGÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**,

firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

01 - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os Ajudantes de Despachantes Aduaneiros vinculados às comissárias de despachos no âmbito da base territorial do Sindicato Suscitante, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

02 - DATA-BASE

Fica mantido o dia 1º de julho como data-base da categoria.

03 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de 1º (primeiro) de julho de 2010, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em 7,5% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento), a título de atualização salarial.

03.1 - Não poderão ser compensadas as alterações salariais resultantes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, ajustes de acordo de salários, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial, aumento real ou meritório.

03.2 - As antecipações salariais, espontâneas ou compulsórias concedidas no período entre as datas-base poderão ser compensadas quando da aplicação do percentual previsto no "caput".

04 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

O salário do empregado admitido após julho de 2010 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

04.1 - O salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula 03 (três), sem considerar as vantagens pessoais; e

04.2 - Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido na cláusula 03 (três) para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Atualização Salarial
Julho/10	7,50%
Agosto/10	6,875%

Setembro/10	6,25%
Outubro/10	5,625%
Novembro/10	5%
Dezembro/10	4,375%
Janeiro/11	3,75%
Fevereiro/11	3,125%
Março/11	2,5%
Abril/11	1,875%
Mai/11	1,25%
Junho/11	0,625%

DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês de outubro de 2011.

05 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial de R\$ 1.645,00 (hum mil, seiscentos e quarenta cinco reais).

06 - REEMBOLSO CRECHE

Os empregadores que não possuírem creches próprias deverão reembolsar seus empregados a importância de R\$ 90,00 (noventa reais) condicionado a comprovação dos gastos advindos com custeio para a manutenção de seus filhos com idade até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade em creches ou instituições análogas.

06.1 – Para efeito de comprovação das despesas, os empregados deverão apresentar aos empregadores, recibos de pagamento da creche ou instituições análogas

06.2 - No caso dos homens deverá comprovar a guarda.

06.3 - No caso o casal ser empregado da mesma empresa, o benefício será pago a um dos membros do casal.

06.04 – o benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

07 - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, **vale-refeição** com valor facial de no mínimo R\$ 15,00 (quinze reais) por dia, desvinculado da remuneração, aplicando-se os termos da Lei 6.321/76 e respectivas regulamentações, em especial a Portaria MTE nº. 3, de 01/03/2002.

07.01 – as empresas que já fornecem **vale-refeição** em valores iguais ou superiores ao estipulado no caput, deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

08 – VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas independente do fornecimento do vale-refeição (ticket ou cartão magnético), deverão fornecer a seus empregados **Vale-Alimentação (ticket ou cartão magnético)**, gratuitamente, na primeira semana de cada mês civil, no valor facial mínimo

de R\$ 7,05 (sete reais e cinco centavos) por dia, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, num total de R\$ 155,00 (cento e quarenta reais) mensais.

09 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

09.1 - 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras no dia;

09.2 – 100% (cem por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa, em período superior permitido por lei nos moldes do artigo 61 da CLT ou prestar serviço aos domingos, feriados e dias já compensados, respeitando-se a dobra prevista em lei.

10 - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebam salários compostos (fixos + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário e verbas rescisórias deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis percebidas pelos empregados nos últimos 12 (doze) meses.

11 - VALE QUINZENAL

As empresas concederão, quinzenal e automaticamente, adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

12 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habitualmente trabalhadas, bem como do adicional noturno, refletirão no pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário, DSR's e verbas rescisórias.

12.1 - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento.

13 - JORNADA DO DIGITADOR

Os empregados que exercem, exclusivamente, a função de digitador, estão sujeitos a jornada semanal de, no máximo, 30 (trinta) horas.

13.1 - Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17, item 17.6.4, letra "d" (10 minutos de descanso para cada 50 trabalhados).

14 - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro, que tenha sido demitido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

15 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária não eventual, o substituto receberá desde o 1º (primeiro) dia, e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

16- PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser paga juntamente com as férias, desde que o empregado assim requeira, por escrito, quando do recebimento do aviso de férias.

17 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que contar mais de 01 (um) ano de tempo de serviço na empresa e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social, fará jus, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, a complementação do benefício previdenciário, até o limite do salário contratual, inclusive, quanto ao 13º (décimo terceiro) salário.

17.1 - Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados pelo empregador, compensando-se eventuais diferenças nos pagamentos posteriores.

17.2 - O pagamento previsto no “caput” deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

18 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto.

19 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Fica assegurado a todos os empregados que retornarem de afastamento da Previdência Social por motivo de doença uma estabilidade pelo prazo de 60(sessenta)dias contados da alta médica.

19.1- Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho fica garantido o previsto no artigo 118 da Lei 8.213/1991.

20 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a, no máximo, 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

20.1 - Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a, no máximo, 18 (dezoito) meses do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

20.2 - Se o empregado depender de documentação comprobatória do tempo de serviço, poderá apresentá-la no prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação da dispensa, mas, em nenhuma hipótese, após o recebimento, sem ressalvas, das verbas rescisórias, sob pena de renúncia da presente garantia;

20.3 - Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional; e

20.4 - Adquirido o direito à aposentadoria, em seu prazo mínimo, cessa a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

21 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento.

22 - UNIFORMES

Quando exigidos pelo empregador, os uniformes serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

23 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que contar, no mínimo 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao seu último salário.

24 - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias não poderão ter início em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

25 - AAS e RSC

As empresas deverão preencher e entregar aos interessados os atestados de afastamento e salários e relações de salários de contribuições nos seguintes prazos máximos:

- A)** para fins de auxílio doença: 72 (setenta e duas) horas;
- B)** para fins de auxílio doença CAT: 24 horas (vinte e quatro horas)
- C)** para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados por profissionais do Sindicato ou de seus convênios serão aceitos pelos empregadores para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde.

27 - PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes em estabelecimento de ensino oficiais, ou legalmente autorizados, terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a comunicação com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação.

28 - EXAMES VESTIBULARES

Para prestação de exames vestibulares destinados ao ingresso em cursos profissionalizantes de 2º grau ou universitários, em estabelecimento de ensino oficial, ou legalmente autorizado, será aplicado o que dispõe o artigo 473 da CLT.

29 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando, ainda, a parcela relativa ao FGTS.

29.1 - As horas extras deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

30 - AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

30.1 - O comunicado de dispensa por justa causa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no "caput".

31 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Nas demissões, o aviso prévio será acrescido à sua duração legal, 01 (um) dia para cada ano de tempo de serviço na empresa.

32. AVISO PREVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 40 (quarenta) anos ou mais de idade e que tenham, no mínimo, 01 (um) ano de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que os 15 (quinze) dias que excederem ao prazo legal constante no artigo 487 da CLT, deverá, necessariamente, ser indenizado pelo empregador.

32.1- Aos empregados que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e que tenham, no mínimo, 02 (dois) anos de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo que os 30 (trinta) dias que excederem ao prazo legal constante no artigo 487 da CLT, deverá, necessariamente, ser indenizado pelo empregador.

32.2- Os Empregados que adquiriam o direito ao aviso prévio especial, constante desta cláusula, não farão jus ao benefício constante na cláusula 32 do presente instrumento.

33 - AUXILIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá um auxílio pecuniário equivalente a 100% (cem por cento) do salário do empregado, vigente à época do óbito, juntamente com as verbas rescisórias.

34 - CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, a entrega de qualquer documento ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

34.1 - Os empregadores devem manter a CTPS atualizada em relação a férias, promoções e outras anotações, sendo que, quanto ao reajuste salarial de lei e dissídio coletivo, deve ser obrigatória a sua anotação e atualização no mês do dissídio coletivo.

35 - PUBLICIDADE

Os empregadores deverão manter em quadro de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, devendo, ainda, colocar em local igualmente visível qualquer comunicação dos sindicatos suscitantes aos empregados.

36 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, vedada a utilização desta modalidade contratual nas readmissões.

36.1 - Não se considera readmissão a mera prorrogação da experiência, observado o limite de 90 (noventa) dias.

37 - HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES - PRAZO

Os empregadores representados pelo sindicato patronal celebração as homologações das rescisões dos contratos de seus empregados, nas sedes e sub-sedes dos sindicatos profissionais ora acordantes.

37.1- na oportunidade deverão os empregadores apresentar cópia das guias de recolhimento sindical e assistencial, efetuadas a favor dos sindicatos profissionais e patronal. De posse dessas guias, os sindicatos profissionais encaminharão ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

37.2 – os empregadores deverão entregar aos sindicatos profissionais que represente seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

37.3 – para cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observadas os prazos previstos na Lei nº 7.855 de 1989.

37.4 – avisar dia e local da homologação.

38 - PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, cujo percentual fica a critério do empregador, não compensável em reajustamento ou aumento posterior, devendo ser anotado na CTPS e na ficha de registro do empregado.

39 - CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores, nas demissões sem justa causa se obrigam a entregar aos demitidos, desde que solicitada, carta de referência.

40 - RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT.

41 - TRANSFERÊNCIAS

As transferências de local de trabalho poderão ser efetuadas, obedecendo aos arts. 469 e 470 da CLT.

42 - INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS

Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

43 - VALE-TRANSPORTE

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

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

43.2 - Para receber o vale-transporte, o empregado informará, por escrito, ao empregador; endereço residencial e meio de transporte utilizados para o deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

44 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado no período compreendido das 22:00 às 05:00 horas será pago com adicional noturno de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o valor das horas ordinárias.

45 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

45.1 - 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

45.2 - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

45.3 - Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido ou deficiente mental; e

45.4 - 05 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo 03 (três) dias úteis no decorrer da 1ª (primeira) semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho.

46 - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada, para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefício previdenciário.

46.1 - O intervalo mencionado não poderá coincidir com aquele destinado ao repouso e alimentação.

47 - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso, devendo a decisão constar no aviso.

48 - EMPREGADO SEM REGISTRO-MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar-lhe multa mensal por todo o período que trabalhou sem registro, no valor igual ao piso salarial correspondente a função para o qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

49 – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTOS NESTE INSTRUMENTO PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA.

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

49.1- o reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-a com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº20 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.

50 - POLÍTICA SETORIAL

O sindicato patronal em conjunto com os sindicatos dos empregados e outras entidades afins, empenhar-se-ão intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo toda a categoria. Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política da referida categoria, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da Economia Nacional, bem como a sua inserção no MERCOSUL e na economia mundial.

51 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS AJUDANTES DE DESPACHANTES ADUANEIROS DE SANTOS E REGIÃO.

Nos termos do artigo 513, letra “e”, da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal – Processo n.º RE 337.718-SP (D.J. de 28/08/2002) e Processo n.º RE 189-960-SP (DJ. de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: “CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitando ainda a circular SRT do Ministério do Trabalho e Emprego de 20 de janeiro de 2006, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV, do artigo 8º da Carta da República.”, obrigam-se as EMPRESAS, a título de Contribuição Assistencial a promoverem o desconto estabelecido na Assembléia Geral de 6% (seis por cento) sobre os salários, de todos os seus Ajudantes de Despachantes Aduaneiros, associados ou não. O desconto será efetuado em 2 (duas) parcelas, sendo 3% (três por cento) nos salários do mês de Setembro/2011, com recolhimento no 5.º (quinto) dia útil de Outubro/2011; 3% (tres por

cento) nos salários do mês de Janeiro/2012, com recolhimento no 5.º (quinto) dia útil de Fevereiro/2012, através de guia apropriada fornecida pelo Sindicato Profissional.

51.1 - Cabe ainda salientar que conforme decisão de Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato realizada em 10 de Junho de 2005 que aprovou a Contribuição Assistencial e que foi ratificado pela Assembléia Geral Extraordinária realizada em 28 de junho de 2006, ratificando que no ano de 2007 em diante não haveria mais oposições a serem feitas.

51.2 - Os empregados contratados após estas datas terão o desconto no primeiro mês da contratação de 6% (seis por cento), sendo que os valores serão recolhidos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte a que ocorreu o desconto.

51.3 - As empresas remeterão ao Sindicato cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após a efetivação do mesmo.

51.4 - O não recolhimento no prazo acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, juros de mora de 1% (hum por cento) ao mês e de 10% (dez por cento) de honorários advocatícios, em caso de cobrança judicial e as custas processuais.

52 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL (SINDICOMIS)

Atendendo o Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Artigo 513 da CLT, foi fixada por Assembléia Geral Extraordinária, convocada toda a categoria, associados ou não, realizada neste Sindicato no dia 16/06/2011, que deverá obedecer às seguintes normas:

Contribuição Confederativa: a Contribuição Confederativa para o exercício de 2011, tendo sido aprovado o valor de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) por empresa, a ser pago em duas parcelas, conforme segue: 1ª (primeira) parcela no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) com vencimento em 01/08/2011 e a 2ª (segunda) parcela no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) com vencimento em 01/09/2011.

Contribuição Assistencial: a Contribuição Assistencial a ser recolhida em 16 de janeiro de 2012, tendo sido aprovado o valor de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais).

53 - CLÁUSULA PENAL

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, os empregadores pagarão multa de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, obedecida a limitação de que cuida o Artigo 920 do Código Civil.

54 - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 01º de julho de 2011 a 30 de junho de 2.012.