

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2011 / 2013

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES
AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE
ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E
PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS
CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO,**

e

**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:

I. VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1 - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 1º de julho de 2.011 a 30 de junho de 2.013, exceção feita às cláusulas 4. Correção Salarial; 5. Admissão Após Data Base; 6. Piso Salarial; 7. Reembolso-Creche; 8. Vale-Refeição; 9. Vale alimentação; 53. Contribuição Assistencial do Sindicato dos Empregados; 54 - Contribuição Confederativa e Assistencial Patronal (Sindicomis); e 56 - Cláusula Penal, cuja vigência será de 1º de julho de 2.011 a 30 de junho de 2.012.

2 - DATA-BASE

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

3 - BENEFICIÁRIOS E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

São beneficiários da presente **CONVENÇÃO** todos os empregados nos estabelecimentos de empregadores representadas pelo Sindicato patronal e cujas funções estão dentro da representatividade da categoria profissional, exceto as categorias diferenciadas e os profissionais liberais que optaram por recolher contribuições exclusivamente às suas próprias entidades sindicais, no âmbito da base territorial do Sindicato profissional, que se limita aos municípios de: São Paulo, Arujá, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jujutiba, Mairiporã, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

II. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4 - 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 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento), a título de atualização salarial.

4.1 - 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.

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

5 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

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

5.1 - O salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula 4 (quatro), sem considerar as vantagens pessoais; e

5.2 - 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 no "caput" da cláusula 4 (quatro) 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	7,500%
Agosto/10	6,875%
Setembro/10	6,250%
Outubro/10	5,625%
Novembro/10	5,000%
Dezembro/10	4,375%
Janeiro/11	3,750%
Fevereiro/11	3,125%
Março/11	2,500%
Abril/11	1,875%
Mai/11	1,250%
Junho/11	0,625%

6 - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos como pisos salariais os seguintes valores:

6.1 - Para as funções de Office-boy, Faxineiro, Copeiro independente da idade o piso salarial será de R\$ 662,00 (seiscentos e sessenta e dois reais);

6.2 - Para as demais funções, independente da idade, o piso salarial será de R\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais).

III. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

7 - REEMBOLSO CRECHE

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

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

7.2. No caso dos homens deverá comprovar a guarda.

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

7.4. O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

8 - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, vale-refeição com valor facial de no mínimo R\$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado, 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.

8.1. As empresas que já fornecem vale-refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no caput, deverão continuar fornecendo o benefício.

8.2. Na hipótese de participação do empregado no custeio do vale refeição, o percentual admitido para desconto será de, no máximo, 20% (vinte por cento), mantidas as condições mais favoráveis eventualmente existentes em cada empresa.

9- VALE ALIMENTAÇÃO.

As empresas, independentemente 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 cinquenta e cinco reais) mensais, em forma de "ticket" ou cartão magnético.

10 - 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.

10.1 - 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.

10.2 - O pagamento previsto no "caput" deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

11 - AUXÍLIO 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.

12 - 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.

13 - 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.

14 - 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.

15 - 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.

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

15.2 - Para receber o vale-transporte, o empregado informará, por escrito, ao empregador seu endereço residencial e os meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

IV. JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

16 - HORAS EXTRAS

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

16.1. 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras no dia;

16.2. 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.

17 - JORNADA DO DIGITADOR

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

17.1 - 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).

18 - 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.

19 - 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.

20 - 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.

21 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

21.1 - 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

21.2 - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

21.3 - 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

21.4 - 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.

V. FÉRIAS E LICENÇAS

22 - INÍCIO DE FÉRIAS

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

VI. RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

23 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

24 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Aos empregados afastados pela Previdência Social, para auxílio doença (Lei 8.212/91, artigos. 59 e 60), fica assegurado emprego ou salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da alta médica.

25 - 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 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

25.1 - 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;

25.2 - 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;

25.3 - 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

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

26 - 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.

27 - 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:

27.1. Para fins de auxílio doença: 72h00 (setenta e duas horas);

27.2. Para fins de auxílio acidente (CAT): 24h00 (vinte e quatro horas);

27.3. Para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

28 - 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.

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

29 - 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.

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

30 - 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.

30.1 - 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.

31 - 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.

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

32 - 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.

33- 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.

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

Fica assegurada 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.

34.1. O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº. 20 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº. 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

VII. CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

35 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

36 - 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.

37 - 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.

38 - 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.

39. AVISO PRÉVIO 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, deverão, necessariamente, serem indenizados pelo empregador.

39.1- 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, deverão, necessariamente, serem indenizados pelo empregador.

39.2- Os Empregados que adquiram o direito ao aviso prévio especial, constante desta cláusula, não farão jus ao benefício constante na cláusula 38 do presente instrumento, Concernente ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

40 - VALE QUINZENAL

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

41- 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.

41.1 - 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.

42 - HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES - PRAZO

Os empregadores deverão observar rigorosamente, as previsões da Lei 7.855/89, quanto aos prazos para liquidação de créditos de seus funcionários:

42.1 - Até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou

42.2 - Até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

43 - 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.

44 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

45 - INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS

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

46 -TRANSFERÊNCIAS

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

47 - 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.

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.

VIII. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

49 - UNIFORMES

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

IX. RELAÇÕES SINDICAIS

50 - 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.

51 - ENTENDIMENTO PRÉVIO

Se houver entendimento entre as partes, poderá ser realizada em janeiro de 2012, uma reunião para discussão das Cláusulas Financeiras, ou seja, 4 –Correção Salarial; 5 –Admissão Após Data Base; 6- Piso Salarial; 7 – Reembolso-Creche; 8 – Vale-Refeição; 9 – Cesta Básica- substituição por Vale alimentação; e 55 - Cláusula Penal.

52 - 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.

53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, conforme aprovado na A.G.E. de 27 de janeiro de 2.011, o equivalente a 3,00% (três por cento) de suas respectivas remunerações de setembro de 2.011 e recolherão o produto até o 10º (décimo) dia do mês subsequente, em favor do Sindicato suscitante, através de guia apropriada a ser por este fornecida.

53.1 - As empresas que já descontaram de seus empregados a contribuição confederativa de 2.011 e a recolheram aos cofres da Entidade, bem como a contribuição sindical de março de 2.011, ficam dispensadas do desconto e recolhimento previstos no "caput".

53.2 - Caso a empresa não efetue o recolhimento na época ajustada, arcará com o pagamento de multa de 10% do valor corrigido, sem prejuízo de juros moratórios de 1% ao mês e correção monetária com base na variação da UFIR, bem como as despesas processuais e honorários advocatícios de 15%, estes últimos desde que necessária a cobrança judicial.

53.3 - A contribuição de que trata o "caput" também será devida pelos empregados admitidos após a data-base, devendo ser descontada do salário do mês da admissão e recolhida até o 10º dia do mês subsequente, sob as penas previstas no item imediatamente anterior.

53.4 - Em até 20 (vinte) dias após a data do recolhimento, as empresas enviarão ao Sindicato suscitante a relação de contribuintes, contendo o nome e número da CTPS de cada empregado, a remuneração básica e o valor descontado.

53.5. Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente na sede do Sindicato no prazo de 10 (dez) dias contados da publicação da presente convenção coletiva de trabalho no sítio do Sindicato dos Empregados na Internet; a entrega pessoal poderá ser substituída por declaração na mesma forma, acima descrita, porém com firma reconhecida ou, ainda, através do envio por meio postal da declaração em duas vias, também com firma reconhecida, com envelope selado para remessa da via protocolada.

54 - 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:

Parágrafo primeiro - Contribuição Confederativa: a Contribuição Confederativa para o exercício de 2011 tem 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.

Parágrafo segundo - Contribuição Assistencial: a Contribuição Assistencial a ser recolhida em 16 de janeiro de 2012, tem o valor de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais).

X. DISPOSIÇÕES GERAIS

55.- 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 2.011.

56 - 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 412 do Novo Código Civil.