

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC002306/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054081/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46304.001907/2012-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/09/2012

SIND DOS TRABALHADORES NAS IND DE FIACAO MALHARIA TINTURARIA TECELAGEM E ASSEMBELHADOS DE JOINVILLE, CNPJ n. 84.717.701/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIVINO STEFFENS;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MALHARIAS E MEIAS DE JOINVILLE, CNPJ n. 02.182.365/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OLIVIO VALDIR SOARES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **integram e se enquadram ao setor de Malharias e Meias de Joinville, as empresas abaixo citadas, todas associadas da entidade sindical representante da categoria econômica:** 1) AGUTI INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA., ME. 2) BRAS INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA., 3) CAJADAN TÊXTIL LTDA., 4) COLTEX INDUSTRIAL TÊXTIL LTDA., 5) COMERCIAL JOINVILLE DE MALHAS LTDA., 6) DATRILTEX MALHAS LTDA., 7) DIKLATEX INDUSTRIAL TÊXTIL S.A., 8) JAVANESA IND. COM. DE MALHAS LTDA., 9) JJM INDÚSTRIA TÊXTIL LTDA. – ME, 10) MALHARIA ARTESTIL LTDA., 11) MALHARIA CARYMÃ LTDA., 12) MALHARIA SCHULZ LTDA., 13) MALHAVILLE IND. E COM. DE MALHAS LTDA., 14) MECATEX LTDA., 15) SOUTEX IND. TÊXTIL LTDA., 16) TBB CONFECÇÕES LTDA.– ME, e 17) UMBRELLA TÊXTIL CONF. DE ARTIGOS DE MALHARIA LTDA. – ME, com abrangência territorial em **Joinville/SC**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Em face da extensão e complexidade do trabalho, a partir de 1º de setembro de 2012, nenhum empregado da categoria profissional poderá perceber salário mensal inferior a R\$ 748,00 (Setecentos e Quarenta e Oito Reais) por mês, ou R\$ 3,40 (Três Reais e Quarenta Centavos) por hora.

### **Parágrafo Único:**

**As empresas passarão a adotar o salário mínimo nacional (CF, art. 7º, inciso IV) e/ou o piso salarial estadual (Lei Complementar 459/2009, acrescidos dos reajustes posteriores), na hipótese de algum deles vir a superar o Piso Salarial instituído no *caput* da presente cláusula.**

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - MORA SALARIAL**

O pagamento dos salários, à partir do dia 16 (dezesesseis) do mês subsequente ao vencido, sujeitará a empresa, sem prejuízo da correção, no pagamento da multa, em favor do empregado, de **5%** (cinco por cento) ao mês, até o efetivo cumprimento da obrigação, a ser devida já à partir do primeiro mês do inadimplemento.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional, no mês de setembro/2012, serão corrigidos/aumentados no percentual de **7,10 % (sete inteiros e dez centésimos por cento)**, tendo como base de cálculo o salário base/contratual do mês de agosto/2012, limitada dita base à faixa salarial de R\$. 3.940,00 (três mil e novecentos e quarenta reais) por empregado.

**Parágrafo 1º.** - Igualmente farão jus ao reajuste de **7,10%** fixado no caput desta cláusula, os empregados desligados à partir de 1º. de setembro/2012, bem como os desligados à partir do mês de agosto/2012, com aviso prévio indenizado. As diferenças deverão ser pagas através de rescisão complementar.

**Parágrafo 2º.** - Com o pagamento do reajuste previsto nesta cláusula, tem-se como atendidos quaisquer aspectos da Política Salarial vigente, compreendido entre 1º. de setembro de 2011 à 31

de agosto de 2012.

**Parágrafo 3º.** - Fica desde já ajustado entre as partes convenientes, que para o período de 1º. de setembro de 2012 à 31 de agosto de 2013, fica facultado às empresas concederem antecipações espontâneas, que poderão ser compensadas na próxima data-base, desde que tenha havido prévia comunicação por escrito ao sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO**

No caso de ocorrer erro no pagamento de empregado, a empresa terá que pagar a diferença no prazo de 3 (três) dias.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º. SALÁRIO**

Fica assegurado aos empregados o direito a perceber 50% do valor do 13º. salário, desde que manifestem tal interesse, por escrito, até dez dias do início do gozo das férias.

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º. SALÁRIO**

O empregado que ficar afastado do trabalho, em gozo de auxílio-doença prestada pelo INSS, por prazo de até 6 (seis) meses, terá direito a receber do seu empregador o 13º. salário proporcional, correspondente a esses meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRESENTE DE CASAMENTO**

Todo empregado que vier a se casar, durante o período compreendido entre 1º.09.2012 à 31.08.2013, nos termos da Lei Civil, receberá, à título de presente de casamento, valor equivalente a 1 (hum) piso salarial (efetivação) da categoria, vigente no mês em que ocorrer o matrimônio, o que lhe será pago, de uma só vez,

juntamente com o salário do mês seguinte àquele em que exibir a respectiva certidão de casamento.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

Serão adotados os seguintes procedimentos, critérios e percentuais, relativamente à jornada extraordinária de trabalho:

- a) **50%** (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia da semana compreendido entre segunda e sábado;
- b) **75%** (setenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando trabalhada em dias já compensados;
- c) **100%** (cem por cento) de acréscimo sobre a hora normal, quando trabalhada em domingos e feriados;
- d) Havendo necessidade de que o empregado venha a trabalhar mais de 2 (duas) horas extras em um dia, fica o empregador obrigado a fornecer-lhe um lanche, gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA NOTURNA**

O empregado que trabalhar durante o período noturno, terá direito à percepção de 25% (vinte e cinco por cento) sobre sua remuneração, à título de adicional noturno.

#### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA**

Quando o empregado for convocado em sua residência, para realizar serviços extraordinários, será garantida a remuneração de no mínimo 2 (duas) horas, quando o trabalho realizado for inferior a este período de tempo.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO ESPECIAL EM CASO DE MORTE**

As empresas concederão a seus empregados, desde que percebam o salário igual ou inferior a 5 (cinco) salários mínimos, no caso de falecimento do respectivo esposo(a) ou de filho(a) com idade inferior a 14 (quatorze) anos, e cuja ocorrência aconteça durante o período compreendido entre 1º.09.2012 à 31.08.2013 o valor correspondente a dois (2) pisos salariais da categoria, mediante a apresentação do registro de óbito, para custeio das despesas com funerais. Idêntico auxílio será pago, ao respectivo viúvo (a), quando o óbito for do próprio empregado (a).

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas reembolsarão à suas empregadas, até o valor mensal de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, o montante das despesas realizadas e comprovadas com internamento de seus filhos, para cada filho até a idade de 6 (seis) anos, em creches, ou instituições análogas de sua livre escolha. Idêntico direito fica assegurado aos empregados do sexo masculino, desde que comprovem a guarda e responsabilidade do(s) filho(s), através de documento fornecido pelo Poder Judiciário.

**Parágrafo único** - As empresas que já mantiverem creches próprias, ou convênios com creches, ou ainda prestarem este benefício, através de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores, ficam isentas do encargo referido na presente cláusula.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE DESPESAS**

No caso de prestação de serviços externos, que determine ao empregado despesas com transportes, alimentação e hospedagem, a empresa reembolsará ao empregado o montante gasto.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO APOSENTADORIA**

Qualquer empregado que se aposentar e, nos 3 (três) meses seguintes à sua notificação pela Previdência Social, tiver rescindido seu contrato de trabalho, seja por sua iniciativa, ou do empregador, sem justa causa, durante o período compreendido entre 1º.09.2012 à 31.08.2013, desde que tenha no mínimo 10 (dez) anos de trabalhos prestados à mesma empresa, terá direito a receber um prêmio de aposentadoria, equivalente ao valor do salário que estiver percebendo, limitado a 5 (cinco) salários mínimos, cujo pagamento deverá ser efetuado juntamente com as demais verbas rescisórias devidas.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias e deverá ser anotado sob pena de nulidade na Carteira de Trabalho do empregado. Além disso, ficará suspenso durante o afastamento do empregado por acidente de trabalho ou auxílio doença previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício.

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito o motivo da rescisão.

#### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio obedecerá as seguintes condições:

- a) A empresa comunicará por escrito ao empregado (a), a rescisão contratual sem justa causa;

- b) A redução de 2 (duas) horas diárias será utilizado, no início ou no fim da jornada, ou alternativamente por um dia livre por semana ou sete dias corridos, durante um período, segundo a opção do empregado.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

Serão garantidos os salários ou o emprego, nas seguintes condições e hipóteses:

- a) a empregada **gestante** terá direito à licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo da garantia de emprego prevista em lei;
- b) a todos os empregados, que no período de 1º.09.2012 à 31.08.2013, estiverem ao máximo de 2 (dois) anos da aquisição do direito à **aposentadoria por tempo de serviço ou especial**, em seus prazos mínimos, desde que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço na respectiva empresa. Completado o tempo necessário para aquisição do referido direito, em sendo ou não exercido, extingue-se a garantia.
- c) ao empregado em idade de prestação de **serviço militar** obrigatório, desde a data do alistamento até 30 dias após o desligamento da unidade militar em que serviu, ou da dispensa de engajamento, desde que tenha se apresentado ao trabalho até 20 dias após o desligamento ou dispensa.

**Parágrafo único** - Para efeito do disposto na alínea "b", anterior, desta cláusula, a garantia somente será devida, se o empregado comprovar ao empregador, mediante documento expedido pela Previdência Social, que já se encontra há 2 (dois) anos, ou menos, do direito à aposentadoria. Na hipótese da comprovação vir a ser realizada, após o desligamento imotivado, ficam as empresas obrigadas a assegurar o emprego ou o salário, a partir da data da comprovação, até que se complete o tempo de serviço que lhe

assegure direito ao benefício. O documento expedido pela Previdência Social, poderá ser substituído por levantamento realizado pela entidade sindical laboral, uma vez conferido e aceito pelo respectivo empregador.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, pelas empresas com menos de 10 (dez) empregados. No caso de estabelecimento, com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a utilização de cartão mecanizado.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Serão consideradas faltas justificadas ao serviço, sem prejuízo remuneratório, as ausências do empregado nas seguintes condições e bases:

- a) por 1 (um) dia, no caso de internação hospitalar do(a) esposo(a) ou filho(a);
- b) por 2 (dois) dias seguidos, no caso do falecimento do pai, mãe ou sogro(a); e
- c) por 5 (cinco) dias seguidos no caso de casamento do empregado(a) bem como, do falecimento do cônjuge ou filho(a).

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante, sem prejuízo do salário, nos dias destinados à prova de vestibular e exames supletivos, desde que em estabelecimentos de ensino oficial e reconhecido, devendo o empregado comunicar a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovada

sua realização.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS**

As férias, gozadas ou indenizadas, obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos:

- a) o início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;
- b) quando as férias individuais ou coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias, não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias regulamentares; e
- c) o pagamento das férias efetuado após os prazos previstos, acarretará a transformação dos valores, tomando-se por base os coeficientes de atualização dos débitos trabalhistas.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um ano de serviço, serão pagas férias proporcionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO PECUNIÁRIO NAS FÉRIAS COLETIVAS**

Para atender ao que dispõe o art. 143, parágrafo 2º. da CLT, fica ajustado que as empresas que concederem férias coletivas de até 20 dias, estarão autorizadas a aceitar os pedidos individuais dos empregados que desejarem concessão de abono pecuniário (1/3 das férias).

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INSALUBRIDADE**

As empresas se obrigam a realizar estudos voltados a constatação de eventuais ocorrências de insalubridade nas operações que pratiquem e bem assim, se for o caso, eliminá-las ou reduzi-las, mediante utilização de equipamentos adequados.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, serão pagos pelo empregador. Cópias do resultado dos exames médicos serão entregues ao empregado mediante solicitação médica.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados médicos fornecidos por médico da entidade sindical profissional, enquanto mantiver convênio com o SUS, serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se propõem a colaborar com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Joinville, na sindicalização de seus empregados, pelos meios ao seu alcance.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas, através da área de pessoal, manterão o quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, quando dele receberem correspondência assinada pelo Presidente ou seu

representante legal, solicitando a fixação da comunicação oficial com o seu timbre.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIVRE ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais terão livre acesso aos locais de trabalho, desde que acompanhados por representantes da empresa e durante as horas de expediente normal.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, não licenciados, serão liberados, pelas respectivas empresas, por 20 (vinte) dias por ano, para participar de encontros, congressos, seminários e outras atividades de interesse da categoria, sem prejuízo da remuneração correspondente e após solicitação do sindicato. No caso de haver mais de um dirigente sindical vinculado à mesma empresa, o limite mencionado abrangerá todos eles.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E LABORAL**

Por deliberação da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores, excepcionalmente no ano em curso, não será cobrado dos trabalhadores o desconto da Contribuição Confederativa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL**

A mensalidade devida por todos os associados da entidade profissional, conforme previsto nos seus Estatutos Sociais, e aprovado em Assembléia Geral especificamente convocada, no valor a ser informado pelo sindicato às empresas até o dia 10 (dez) de cada mês, deverá ser descontado em folha de pagamento pelos respectivos empregadores e recolhidas impreterivelmente até 2 (dois) dias após o pagamento dos salários.

**Parágrafo único** - Na hipótese de rescisão de empregado associado, até o dia 10 (dez) de cada mês, adotar-se-á, para fins de desconto, o valor da mensalidade do mês anterior.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNAL "FIO DE LINHA"**

As empresas colocarão à disposição de seus empregados, em local visível e de fácil acesso, através do setor de pessoal, o jornal "**Fio de Linha**", de responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação, Malharia, Tinturaria, Tecelagem e Assemelhados de Joinville.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Pela violação das cláusulas insertas na presente convenção, o infrator estará sujeito à multa, que será reajustada, com base na variação mensal do INPC-IBGE, em favor da parte prejudicada, nas seguintes condições:

- a) pelo não cumprimento das cláusulas 3<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 7<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup>, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 30 e 40, a multa será de R\$ 193,00 (cento e noventa e três reais), por empregado prejudicado pela infração;
- b) pelo descumprimento das cláusulas 4<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup>, 9<sup>a</sup>, 16, 29, 32, 33, 34, 37, 39, 41 e 42 a multa será de R\$. 193,00 (cento e noventa e três reais), por cláusula violada; e
- c) na hipótese de violação das cláusulas 36 e 43, e seus parágrafos, a multa será de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, sem prejuízo dos juros legais de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, em favor da entidade profissional.

#### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões de contrato de trabalho de empregado com qualquer tempo de serviço, serão feitas perante a entidade sindical e obedecerão às seguintes condições e prazos:

- a) no primeiro dia útil após o término do contrato de trabalho, quando cumprido o aviso prévio;
- b) até o 7º. (sétimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento; e
- c) no ato da rescisão de contrato será obrigatória a apresentação da Carteira de Trabalho, do extrato ou declaração do banco com o saldo do FGTS., comprovante do depósito relativo à multa de 40%, à conta vinculada do empregado desligado, da comunicação do aviso ou a dispensa do mesmo, dos comprovantes de descontos efetuados, exceto os de lei ou previamente autorizados, Chave de Identificação para Saque do FGTS, o código específico para o caso de formulário para solicitação do Seguro-Desemprego, quando o empregado fizer jus.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES**

As empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados fornecerão refeições com padrão alimentar compatível em local apropriado, pelas quais poderão cobrar o percentual máximo previsto na legislação vigente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os equipamentos de segurança, serão fornecidos, gratuitamente, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho. Os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas, ocorridos acidentalmente, em consequência de desgaste pelo uso prolongado não poderão ser cobrados dos empregados

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos comprovantes de pagamento, com identificação da empresa e discriminação da remuneração, descontos efetuados e contribuições do FGTS.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUBVENÇÃO PATRONAL**

Excepcionalmente, no ano em curso, face as condições estabelecidas na cláusula 35, todas as empresas, ora representadas e relacionadas na cláusula 2ª. supra, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, participarão das despesas administrativas do Sindicato Profissional, através do repasse único de uma importância equivalente a **3,30 %** (três inteiros e trinta centésimos por cento) da folha de pagamento (bruta) do mês de outubro de 2012.

**Parágrafo único** - Os valores mencionados nesta cláusula serão suportados pelas empresas e estas não os descontarão de seus empregados, devendo ser quitados **até o dia 12 de novembro de 2012**, junto à rede bancária ou diretamente na sede do Sindicato dos Trabalhadores, contra apresentação de recibo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, ao Sindicato Profissional, relação mensal dos empregados associados da entidade, constando o valor das mensalidades.

LIVINO STEFFENS

Presidente

SIND DOS TRABALHADORES NAS IND DE FIACAO MALHARIA TINTURARIA  
TECELAGEM E ASSEMELHADOS DE JOINVILLE

OLIVIO VALDIR SOARES

Presidente

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE MALHARIAS E MEIAS DE JOINVILLE

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .