

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR000248/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/01/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002496/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46293.000093/2012-77  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/01/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO., CNPJ n. 77.431.328/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO CARLOS FERREIRA;

E

FRIGORIFICO STAR LTDA., CNPJ n. 07.587.004/0001-67, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LAERCIO CANDIDO TOBIAS; celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **de todos os empregados representados pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, AFINS E DO CAFÉ SOLÚVEL DE LONDRINA E REGIÃO e a empresa FRIGORIFICO STAR LTDA. Inclusive região de Jataizinho-Pr, com abrangência territorial em Cambé/PR, Ibiporã/PR e Londrina/PR.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido os seguintes pisos salariais:

**SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO E EFETIVAÇÃO** □ A partir de 1º de maio de 2011 o salário será de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) por mês, sendo que nenhum trabalhador poderá receber valor a menor;

**SALÁRIO NORMATIVO PARA OS MAGAREFES** □ A partir de 1º de maio de 2011 o salário será de R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais) por mês, sendo que nenhum trabalhador na função poderá receber valor a menor;

**Parágrafo único** □ As diferenças salariais do mês de maio serão pagas

juntamente com o pagamento do mês de julho/2011 e as diferenças salariais do mês de junho serão pagas juntamente com o pagamento do mês de agosto/2011.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Fica assegurado a todos os trabalhadores da empresa o reajuste salarial (de forma linear) de 8,32% (oito virgula trinta e dois por cento) sobre os salários de maio de 2010.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Será fornecido pela empresa, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação das verbas pagas e descontos efetuados, incluindo os valores a serem recolhidos ao FGTS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ERRO NO PAGAMENTO OU ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da diferença, no prazo máximo de 03 (três) dias, na forma de adiantamento, que será incluído em folha posterior.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)**

A empresa efetuará adiantamento salarial em dinheiro de 40% (quarenta por cento) aos seus empregados 15 (quinze) dias antes do pagamento da folha de salários, desde que solicitado pelo empregado até □ 05 (cinco) dias após o pagamento.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Quando o pagamento for efetuado por cheques, a empresa estabelecerá condições para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que foi efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeições, observadas as demais condições previstas na Portaria n.º 3.281, de 07/12/84, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

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

#### **CLÁUSULA NONA - SUBSTITUIÇÃO - SALÁRIO DO SUBSTITUÍDO**

O empregado substituto fará jus ao salário do substituído, ficando esclarecido

que férias ou substituição superior a 10 (dez) dias não caracteriza eventualidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS**

Ao empregado admitido para a função de outro empregado dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EM PREGADO MAIS ANTIGO NA EMPRESA**

Não poderá o empregado mais antigo da empresa perceber salário inferior ao empregado mais novo na mesma função.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas da seguinte maneira:

- de segunda a sábado, quando normal o expediente nestes dias, com acréscimo de no mínimo 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

- quando as empresas exigirem de seus funcionários trabalho aos domingos, feriados civis ou religiosos, as horas-extras terão um acréscimo de 100 % (cem por cento), sobre o valor das horas normais, sem prejuízo do descanso semanal remunerado a que já fazia jus.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE**

A empresa pagará aos seus empregados um adicional de insalubridade de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário mínimo, aos empregados do Setor de Produção, até o carregamento do produto final, entendendo-se como Setor de Produção as atividades compreendidas desde o recebimento do animal - bovinos e suínos, no curral ou mangueira. Fica ressalvado o direito daqueles trabalhadores que já percebem adicional de insalubridade em percentuais superiores.

#### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE - CESTA BÁSICA**

Fica assegurado aos trabalhadores que efetivamente comparecerem a todos os dias de trabalho no mês e que não apresentarem nenhuma falta, com exceção daqueles afastados para tratamento por motivo de acidente do trabalho, no período de 1º de maio de 2011 à 31 de outubro de 2011 uma cesta básica no valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), a partir de 1º de novembro de 2011 até 30 de abril de 2012 a cesta básica passará a ser de R\$ 100,00 (cem reais), a título de assiduidade.

**Parágrafo 1º** - Fica assegurado aos trabalhadores admitidos na empresa até o dia 15 (quinze) do mês, uma gratificação de assiduidade equivalente a ½ (meia) cesta básica.

**Parágrafo 2º** - Poderá o trabalhador justificar perdas de horas usadas em tratamento médico, desde que retorne ao serviço no mesmo dia para completar a jornada de trabalho e desde que apresente atestado médico das horas, para fins de recebimento da cesta básica.

**Parágrafo 3º** - A empregada gestante poderá faltar até 01 (um) dia ao mês, para fins de necessidade da cesta básica.

**Parágrafo 4º** - O benefício terá natureza indenizatória, não se integrando nos salários e demais direitos do contrato de trabalho e da lei, para nenhum efeito legal.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao conjunto de dependentes reconhecidos pela Previdência Social, a título de auxílio funeral, até o limite de 1,5 salários normativos, ressalvada se a empresa possua seguros de vida em grupo, com subvenção total ou parcial.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AMPARO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA**

Com o objetivo de propiciar a melhor utilização dos recursos à infância, as partes convenientes estabelecem as opções para ser adotada pela empresa, podendo esta eleger uma ou mais, das que se seguem:

**A)** adoção do sistema de reembolso-creche, de acordo com a Portaria n.º 3.296, de 03/09/86, e Parecer MTb 196/86, aprovado em 16/07/87, até o limite de 30 % (trinta por cento) do salário-normativo;

**B)** auxílio-creche, no valor mensal de até 30 % (trinta por cento) do salário-normativo independente da comprovação por parte da empregada;

**C)** local apropriado na empresa, onde seja permitido às empregadas manter sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação ou mediante convênio com entidades públicas ou privadas.

Ficam desobrigadas as empresas que já adotam ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor do reembolso-creche e do auxílio-creche não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso ou o auxílio-creche somente beneficiará as empregadas que estejam trabalhando efetivamente na empresa, independentemente de tempo de serviço, cessando o pagamento no mês em que o filho complete 6 (seis) meses de idade ou naquele em que cesse o contrato de trabalho.

Em caso de parto múltiplo, o reembolso ou o auxílio-creche será devido em relação a cada filho, individualmente.

Na hipótese de adoção legal, o reembolso ou o auxílio-creche serão devidos em relação ao adotado, à partir da data da respectiva comprovação legal.

As empregadas com filhos em creche interna ou externa, estarão desobrigadas da prestação de serviços extraordinários, se não houver concordância expressa das mesmas.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE MENORES**

Os menores serão admitidos com vínculo de emprego, a exceção dos casos previstos na legislação específica (estágio curricular).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotarà na carteira de trabalho de seus empregados a função exercida, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá, obrigatoriamente, indicar por escrito, a falta grave cometida pelo empregado, sob pena de não o fazendo não poder alegar em juízo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, fica a empresa obrigada a dar baixa na CTPS do empregado e proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, nos prazos legais.

Se a empresa inobservar a disposição da presente cláusula, independente do pagamento das multas fixadas em lei, deverá ainda pagar como dias trabalhados o período compreendido entre o desligamento até o efetivo pagamento das verbas rescisórias em favor do empregado.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Fica vedada a contratação de mão-de-obra temporária exceto para o caso de assessoria e consultoria técnico-administrativa.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE TRABALHO**

A fim de evitar possíveis desentendimentos, as empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho assinado por ocasião da demissão ou sempre que houver alteração do mesmo.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

Cursos ou reuniões promovidas pelas empresas, e de comparecimento obrigatório dos empregados, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado demitido sem justa causa, ou demissionário, e que conste nos registros da empresa, a mesma fornecerá declaração a respeito de cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de qualificação profissional.

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TREINAMENTO**

Nos ambientes onde haja perigo ou risco de acidentes, o primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, parcial ou integralmente, a treinamento com material de proteção individual e conhecimento daquelas áreas, bem como da atividade a ser exercida e os programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

#### **Igualdade de Oportunidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - IGUALDADE ENTRE SEXOS**

Garantia de salário igual ao do homem, para trabalho igual, registrado em carteira, na função real exercida pela mulher na empresa, conforme previsto na Norma Fundamental.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE**

garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, não podendo neste período ser concedido aviso prévio.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

os empregados em idade de prestação de serviço militar obrigatório, terão estabilidade desde o ingresso até 30 dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. Se a empresa desejar poderá reverter esta estabilidade, antes da incorporação pela liberação do FGTS além do Aviso Prévio.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTADO**

fica assegurado garantia de emprego, de igual período ao do afastamento, para funcionários acidentados com menos de 15 (quinze) dias. No caso de acidentes com período de afastamento superior a 15 (quinze) dias, fica estabelecido garantia de emprego, de 12 (doze) meses após o seu retorno ao trabalho, não podendo ser concedido aviso prévio.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA - APOSENTADORIA**

aos empregados em condições de se aposentarem por tempo de serviço, assim entendidos aqueles que já estejam em serviço contínuo na empresa já a 10 (dez) anos ou mais, e que tenham completado 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição previdenciária, fica garantido o emprego e salário até atingirem o limite de 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, respectivamente.

Para fazer jus a esta garantia, o empregado deverá comprovar, através de documentação, até no máximo 30 (trinta) dias, após completar 29 (vinte e nove) ou 34 (trinta e quatro) anos de contribuição. Completando os 30 (trinta) ou 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, cessa esta garantia convencional. Os mesmos critérios serão adotados para aposentadoria por idade.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURIDICA**

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados que exerçam funções de porteiro, vigia, guarda noturno e funções assemelhadas, quando os mesmos, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, nas dependências da empresa, incidem em práticas de atos que os levem a responder ação penal.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE PIS**

A empresa deverá através de convênio com a Caixa Econômica Federal efetuar os pagamentos de seus empregados dentro da empresa.

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

## **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO DISPENSADO DO DIA DE TRABALHO OU JORNADA INCOMPLETA**

Quando o empregado for dispensado pela empresa por motivo próprio da mesma em relação ao dia de trabalho ou jornada incompleta o mesmo terá direito a sete horas e vinte minutos normais, sem necessidade de compensar um outro dia com horas extras. Salvo se houver acordo entre o seu Sindicato e a empresa, coerentes com as normas trabalhistas.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Competirá à empresa, de comum acordo individual ou coletivo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas, obrigando-se a empresa a comunicar ao Sindicato Profissional os termos do acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Fica acordado a adoção de Regime de Compensação de Jornada de Trabalho com base no disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT e artigo 7º, XII e XXVI, da Constituição Federal, e sumula TST nº 85.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO**

Fica acordado maior ou menor intervalo para repouso ou alimentação com base no disposto no artigo 71 da CLT.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CARTÃO PONTO**

Será obrigatório a picotagem do cartão ponto no início e final de expediente, ficando vedado a picotagem do mesmo por outra pessoa a não ser o próprio funcionário, no caso da empresa ter necessidade que o empregado entre fora do horário normal para atender serviços da mesma, o funcionário  obrigado a dar entrada no cartão ponto, a empresa não poderá em hipótese alguma impedir.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA INTERMITENTE**

A jornada de trabalho dos empregados deverá ser contínua respeitados os intervalos de Lei.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

Os empregados que saírem de férias sem o respectivo pagamento da mesma dentro dos prazos estipulados por lei ou Convenção Coletiva de trabalho, ou se não forem obedecidos os requisitos legais para a concepção de férias, terá o empregado direito ao recebimento em dobro da respectiva férias.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Serão concedidas férias proporcionais (pagamento de indenização) para os empregados com menos de 01 (um) ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Uniformes e materiais necessários ao trabalho, exigidos pela empresa ou por lei, serão fornecidos gratuitamente. A empresa deverá fornecer 02 (dois) conjuntos de uniformes, quando do ingresso do trabalhador na empresa, e a cada 06 (seis) meses 01 (um) conjunto. Por ocasião da renovação do uniforme, o trabalhador deverá devolver à empresa o uniforme usado, para após efetuar requisição discriminada, receber o uniforme novo.

**CIPA**  **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPA**

Se a empresa, por definição legal, tenha que manter CIPA - Comissão

Interna de Prevenção de Acidentes - convocará as eleições para preenchimento de seus cargos, por escrito, com antecedência de 60 (sessenta) dias, fixando a data e o local para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

As despesas correspondentes aos exames médicos admissional, demissional ou periódicos, serão de responsabilidade das empresas. Os exames periódicos serão realizados dentro do horário de trabalho do empregado, não coincidindo com o gozo de férias do mesmo.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As faltas ao serviço por motivo de doença serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos pela Instituição Previdenciária, e nas localidades onde a mencionada Instituição não possua serviço de medicina, por qualquer médico. Em ambos os casos, na hipótese da empresa possuir serviço próprio, a validade dos mesmos dependerá de visto do referido serviço. Se houver contestação, a mesma deverá ser por escrito, com cópia para o interessado. Caso não haja contestação por escrito, valerá atestado médico fornecido pela instituição Previdenciária, ou na falta da mencionada instituição, de qualquer médico.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Se a empresa por definição legal tenha que contratar técnicos especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação na empresa, sendo proibido acúmulo de cargos.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATENDIMENTO DE EMERGÊNCIA**

A empresa, quer seja no período diurno ou noturno, em caso de acidente ou mal súbito, manterá condições de pronto atendimento, e manterá em local apropriado caixa ou armário equipado com material de primeiros socorros.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa liberará os dirigentes sindicais eleitos até 05 (cinco) dias no ano, com o limite de 01 (hum) por empresa, para participar de cursos ou eventos de interesse sindical, devidamente comprovados.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS ADMITIDOS E DEDITIDOS**

A empresa se compromete a colocar a disposição do Sindicato dos Trabalhadores uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos. Fica estabelecido que o Sindicato dos Trabalhadores se dirigirá à empresa para obter a referida cópia.

## **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feita pela empresa, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve o artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos trabalhadores por escrito, e protocolado na empresa pela entidade profissional. O valor para esse acordo com validade de 1º de maio de 2.011 a 30 de abril de 2.012, será de R\$ 14,00 (quatorze reais). O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação da Entidade Profissional beneficiada ou, após a demissão, transferência do empregado, ficando proibido os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da empresa. Deverá ser recolhida ao sindicato até o 5º dia útil ao mês subsequente ao desconto efetuado.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado por escrito pelo Sindicato, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, as empresas, mediante entendimento prévio com a Entidade Sindical,

destinarão local adequado para a realização da eleição, facilitando o acesso dos mesários e fiscais, se houver, liberado os associados pelo tempo necessário para o exercício do voto.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES**

Em conformidade com o item VIII. do artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecida a penalidade em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, por empregado, pela inobservância do presente Acordo Coletivo de Trabalho, que reverterá em favor da parte prejudicada, não aplicável nas cláusulas que tenham multas específicas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

O Foro competente para apreciar qualquer reclamação trabalhista inclusive as questões relativas as Contribuições e Taxas de Reversão Salarial, oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será o da Junta de Conciliação e Julgamento ou Juiz de Direito da localidade em que o empregado prestar seus serviços ao empregador.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Os entendimentos com vistas à efetivação do novo Acordo Coletivo de Trabalho, para o período de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013, deverão ser iniciados 60 (sessenta dias) antes do término da vigência desta norma coletiva.

**FRANCISCO CARLOS FERREIRA**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO,AFINS E DO CAFE SOLUVEL DE LONDRINA E REGIAO.**

**LAERCIO CANDIDO TOBIAS**

Procurador

**FRIGORIFICO STAR LTDA.**

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