

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 que entre si fazem, na forma abaixo, de um lado a **COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, Concessionária de Serviços Públicos de Energia Elétrica, CNPJ nº 33.050.196/0001-88, **CPFL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A**, Empresa de Geração de Energia, CNPJ nº 03.953.509/0001-47 e **CPFL COMERCIALIZAÇÃO BRASIL S/A**, Empresa de Comercialização de Energia Elétrica, CNPJ nº 04.973.790/0001-42, doravante denominadas, em conjunto, **CPFL**, neste ato representadas por seus Presidentes **HÉLIO VIANA PEREIRA**, **PAULO EDUARDO DE ALMEIDA GODOY**, **MARCO ANTONIO OLIVEIRA DE SIQUEIRA** e seu Diretor de RH Estratégico **ALFREDO BOTTONE** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ n.º 55.054.282/0001-00, Entidade Sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos técnicos industriais de nível médio, doravante denominado simplesmente **SINDICATO**, neste ato representado pelo seu Presidente **WILSON WANDERLEI VIEIRA**, estabelecendo as seguintes cláusulas e condições:

01 - INTRODUÇÃO

Nos termos do artigo 10 e 448 da CLT, fica expressamente estabelecido que, na hipótese de ocorrência de fusão, cisão ou qualquer mudança na estrutura jurídica das Empresas, prevalecerão para os empregados as garantias, vantagens, direitos e benefícios estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

02 - VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo terá a vigência de 1º de junho de 2012 a 31 de maio de 2013, exceção feita às cláusulas cuja redação tragam vigência própria.

03 - ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo Acordo todos os empregados da CPFL integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, no âmbito de sua base territorial.

04 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários-bases de todos os empregados, vigentes em 31 de maio de 2012, serão corrigidos com o percentual de 6,1% (seis vírgula um por cento) e mais 0,2% (zero vírgula dois por cento) da Verba de Movimentação de Pessoal, perfazendo um reajuste total de 6,3% (seis vírgula três por cento), a partir de 1º de junho de 2012, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

05 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica acertado entre as partes que a CPFL praticará uma política de Participação nos Lucros ou Resultados, para o ano de 2012, que seguirá as seguintes regras e condições dos parágrafos abaixo:

Parágrafo primeiro: O montante a ser distribuído será de 1,11% (um vírgula onze por cento) da somatória dos Resultados dos Serviços das seguintes empresas: Companhia Paulista de Força e Luz, Companhia Piratininga de Força e Luz, CPFL Geração de Energia S/A e CPFL Comercialização Brasil S/A, sem participação de outras empresas (exemplo: Sul Centrais, Ceran, Baesa, Enercan, Clion e Conesul).

Parágrafo segundo: No caso de cumprimento de 100% das metas, a forma de distribuição será de **01 (um)** Salário Base + ATS a **04 (quatro)** Salários Base + ATS. Para o ano de 2012, em função das alíneas abaixo, se o atingimento for 100% do previsto, a distribuição se dará da seguinte forma:

| FAIXA SALARIAL (Salário Base + ATS) | DISTRIBUIÇÃO DA PLR DO ANO DE 2012 |
|--|---------------------------------------|
| Salário Base + ATS até R\$ 1.026,75 | 4 Salários Base + ATS do empregado |
| De: R\$ 1.026,76 até R\$ 4.107,00 | R\$ 4.435,43 (fixos) |
| Salário Base + ATS acima de R\$ 4.107,00 | 1 Salário Base + ATS do empregado |

I. A tabela de referência acima deverá ser refeita com os valores reais, considerando para o cálculo o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2012e, as variáveis abaixo:

a) o montante a ser distribuído (1,11% da somatória dos Resultados dos Serviços, conforme parágrafo primeiro) do ano em referência;

b) o quadro total de pessoal do ano referência da PLR nestas empresas constantes do parágrafo primeiro;

c) a massa de salários do ano referência da PLR nas mesmas empresas constantes do parágrafo primeiro;

d) relação entre os valores a serem pagos, tendo como referência o mínimo de 1 (um) e o máximo de 4 (quatro) salários base + ATS, variando para mais ou para menos em função das demais variáveis “a”, “b” e “c” acima.

II. Na hipótese de algum dos sindicatos representante de empregados de uma das empresas constantes do parágrafo primeiro desta cláusula ter, por determinação judicial, disposição diferente da ajustada nesta cláusula quanto a PLR, a referida determinação será considerada após a aplicação da tabela estipulada no parágrafo segundo, para cada ano de referência da PLR.

Isto equivale a dizer que, para o cálculo da PLR, serão considerados todos os empregados, com exceção de gerentes e diretores, e toda a massa salarial das

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2012/2013

empresas, independentemente da Política de PLR a ser aplicada a cada uma das categorias. Apenas o recebimento final da PLR é que levará em consideração as peculiaridades de cada categoria.

Parágrafo terceiro: No caso de superação da meta (mais de 100% de atingimento), além da distribuição prevista no parágrafo segundo, o percentual de 1,11% (um vírgula onze por cento) da referida superação será distribuído de forma igual para todos.

Parágrafo quarto: No caso de cumprimento parcial da meta (menos de 100%), o mesmo percentual relativo ao não atingimento será aplicado na métrica de salários estipulada no parágrafo segundo desta cláusula. Assim, a redução dos valores a serem distribuídos aos empregados será na mesma proporção do não atingimento da meta.

Parágrafo quinto: Inclusão de metas específicas, em adição ao valor previsto no parágrafo primeiro. A CPFL implantará, até o final do mês de julho/2012, 3 (três) metas específicas para os empregados que atuam nas áreas corporativas, com base no compartilhamento das metas específicas dos respectivos gerentes para 2012.

Parágrafo sexto: Para o pessoal de campo (EAs), os indicadores serão os seguintes: Segurança do Trabalho (diálogos de segurança), inadimplência e compensações de indicadores técnicos, compondo-se esse indicador, os seguintes indicadores: DIC/FIC/DMIC/DICRI, e suas metas serão apuradas por gerência regional.

Parágrafo sétimo: Os valores mínimos e máximos para pagamento dos indicadores estipulados nos parágrafos quinto e sexto seguirão os critérios abaixo:

- I. Os pagamentos para cada um dos 3 indicadores, referenciados nos parágrafos quinto e sexto desta cláusula, estão condicionados ao cumprimento mínimo de 80% da meta e, haverá um adicional de até 20%, caso haja superação de 100% da meta;
- II. Se o resultado for inferior a 80% da meta, não haverá o pagamento e, se houver a superação da meta, o valor poderá chegar até 120% da mesma;
- III. O valor de cada meta será de R\$ 100,00 (cem reais), sendo que conforme os incisos I e II, desse parágrafo, o valor de cada meta poderá variar entre R\$ 80,00 (oitenta reais) se obtido resultado mínimo do indicador e até R\$ 120,00 (cento e vinte reais) caso haja de superação da meta.

Parágrafo oitavo: A Participação nos Lucros ou Resultados do ano de 2012 será paga em duas parcelas, em conformidade com a legislação em vigor, da seguinte forma:

- a) setembro de 2012 - antecipação de R\$ 2.467,00 (dois mil, quatrocentos e sessenta e sete reais), valor este que já se encontra corrigido pelo percentual estabelecido na cláusula de Reajuste Salarial ou 2 (dois) salários base + ATS do empregado, o que for menor; desde que as metas venham sendo cumpridas ou superadas, no semestre (igual ou superior ao valor previsto no semestre).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2012/2013

No caso de cumprimento parcial das metas no semestre (inferior ao previsto no período), o valor da antecipação será pago na mesma proporção de seu atingimento.

b) abril de 2013 – saldo restante.

Parágrafo nono: Para 2012, o pagamento da PLR também será de duas parcelas, nos mesmos meses constantes do parágrafo anterior. O valor da antecipação será corrigido, anualmente, pelo índice utilizado para reajuste salarial negociado na data-base da categoria do ano referência da PLR.

Parágrafo décimo: No início do ano, a CPFL informará aos sindicatos, após deliberação dos valores pelo Conselho de Administração, qual o valor do montante a ser distribuído, através do cálculo constante do parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo décimo primeiro: Trimestralmente, após a publicação dos Resultados dos Serviços do período, a CPFL informará ao SINDICATO os valores previstos e realizados daquele período.

Parágrafo décimo segundo: Terão direito à percepção dos valores correspondentes à Participação nos Lucros ou Resultados os empregados efetivos que estiverem vinculados por contrato de trabalho indeterminado à CPFL entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR. Os empregados admitidos, desligados ou afastados terão direito ao pagamento proporcional aos meses trabalhados, exceto os desligados por justa causa que não farão jus ao recebimento de PLR.

Para apuração do valor proporcional ao tempo trabalhado não serão considerados os períodos em que o contrato estiver interrompido, suspenso ou extinto, excetuando-se as seguintes situações:

- a- por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e desde que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias.
- b- por motivo de licenças diversas, previstas na legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- c- férias;
- d- liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- e- por convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar.

Parágrafo décimo terceiro: A Participação nos Lucros ou Resultados destinada aos empregados ocupantes de cargos gerenciais e diretivos continuará seguindo regras próprias, diversas das estabelecidas na presente cláusula, definidas diretamente pela CPFL e interessados.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

06 - MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL POR DESEMPENHO

Nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, acordado em 01 de junho de 1998, a CPFL destinará, anualmente, 1% (um por cento) da sua Folha Base Salarial para dar suporte financeiro à concessão de aumentos e bônus para os empregados que apresentarem os melhores desempenhos, avaliados com base no Sistema de Gestão de Desempenho da CPFL.

Parágrafo segundo: Excepcionalmente para o ano de 2012, o valor destinado será de 0,8% (zero vírgula oito por cento) da folha anual de salário base prevista no caput.

Parágrafo terceiro: A verba prevista no “caput” dessa cláusula será utilizada em maio/2013.

Parágrafo quarto: O Período de apuração será de janeiro a dezembro do ano civil corrente.

Parágrafo quinto: A CPFL assegurará que 90% dos colaboradores tenham feedback em até 90 dias após a realização do mesmo.

07 – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL, ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

Até janeiro/2013, a CPFL revisará a estrutura de cargos, salários e carreiras, bem como os requisitos de acesso à carreira.

Parágrafo primeiro: Serão realizadas duas reuniões com os Sindicatos, uma em setembro e novembro/12, com apresentação da evolução dos trabalhos e o seu embasamento técnico.

Parágrafo segundo: Esses instrumentos serão disponibilizados aos empregados, até março de 2013 e implantados a partir dessa data, conforme cláusula de Verba de Movimentação de Pessoal por Desempenho.

Parágrafo terceiro: Na Movimentação de Pessoal, em maio de 2013, serão realizados ajustes de enquadramentos, resultantes dessa revisão da estrutura de cargos e salários, dentro do limite da Verba de Movimentação de Pessoal por Desempenho.

08 - PISO SALARIAL

Serão aplicados os seguintes pisos salariais abaixo para empregados que cumprem jornadas de 8 (oito) ou 6 (seis) horas diárias:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

I – Auxiliares de atendimento de agência de atendimento - R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais);

II – Auxiliares de recuperação de energia – R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais);

III - Atendente de Telemarketing, Auxiliar Administrativo, Assistente Comercial Jr., Assistente de Atendimento Jr. e Auxiliar de Serviços Gerais – R\$ 1.352,12 (hum mil trezentos e cinquenta e dois reais e doze centavos);

IV – Demais cargos – R\$ 1.441,36 (hum mil, quatrocentos e quarenta e um reais e trinta e seis centavos);

Para jornadas diárias inferiores a 6 (seis) horas, será praticado um piso salarial calculado proporcionalmente ao total de horas trabalhadas.

09 – APRENDIZ SENAI

O Piso salarial para o aprendiz será o salário mínimo federal/hora, vale alimentação de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta) reais por mês, AMH-básico e Vale Transporte.

10 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A CPFL efetuará o pagamento integral do adicional de periculosidade a todos os empregados que exerçam suas atividades em áreas de risco, conforme determina a legislação, e seu cálculo será efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

11 - ADICIONAL DE TURNO

A CPFL efetuará o pagamento de um adicional de 5,0% (cinco por cento) do salário-base dos empregados, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escala de revezamento.

Parágrafo primeiro: Para os empregados com contratos vigentes em 31 de maio de 2011, a CPFL pagará mensalmente em rubrica à parte, o valor correspondente a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do seu salário base dos empregados, já corrigido com o percentual do reajuste salarial, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escalas de revezamento.

Parágrafo segundo: Esse valor será corrigido anualmente pelo índice de correção salarial do Acordo Coletivo de Trabalho.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

12 - HORAS-EXTRAS

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal e nos domingos (DSR) e feriados com 100% (cem por cento) sobre a hora normal. A base de cálculo para este fim será no divisor de 200 horas.

Parágrafo único: A vigência da base de cálculo do divisor 200 horas inclusive para cálculo de hora extra, será a partir de agosto/2012.

13 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de junho de 2012, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de R\$ 535,00 (quinhentos e trinta e cinco reais).

A CPFL garantirá um crédito mensal, nos 12 (doze) meses do ano, de forma eletrônica, nos cartões magnéticos dos empregados, que será creditado no dia 20 (vinte) do mês que antecede ao mês de referência do vale-refeição.

Desde o Acordo Coletivo de Trabalho 1998/1999, a CPFL vem concedendo o vale-refeição pelo valor correspondente à parte subsidiada pela empresa, otimizando, dessa forma, o processo de contabilização da participação do empregado no custeio do benefício e, portanto, não há desconto da referida participação do empregado.

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Vale Refeição em Vale Alimentação, até o dia 30/09/2012.

Parágrafo segundo: O empregado poderá alterar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

14 - POLÍTICA DE DESPESAS DE VIAGEM

A CPFL em até 90 (noventa), dias após assinatura do acordo coletivo, reavaliará a Política de Despesas de Viagem, especificamente em relação ao almoço, juntamente com o “Lanche Refeição de Horas Extras”.

15 – LANCHE e REFEIÇÃO – HORAS EXTRAS

A CPFL pagará o lanche hora extra no valor de R\$ 6,33 (seis reais e trinta e três centavos), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias normais de trabalho, a cada período igual a duas horas de trabalho.

A CPFL pagará a refeição Hora Extra no valor de R\$ 15,76 (quinze reais e setenta e seis centavos), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias de

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

descanso semanal remunerado, por período igual ou superior a duas horas de trabalho.

16 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A CPFL fornecerá mensalmente um Vale-Alimentação no valor de R\$ 166,29 (cento e sessenta e seis reais e vinte e nove centavos), com subvenção de 92% (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa, para todos os empregados com base salarial de até R\$ 5.806,73 (cinco mil, oitocentos e seis reais e setenta e três centavos), sendo opcional o seu recebimento.

| FAIXAS SALARIAIS | PARTICIPAÇÃO EMPREGADO | PARTICIPAÇÃO CPFL |
|-------------------------------|------------------------|-------------------|
| Salário Base Até R\$ 5.806,73 | 8% | 92% |

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido a que tem direito a título de Vale Alimentação em Vale Refeição, até o dia 30/09/2012.

Parágrafo segundo: O empregado poderá alterar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

17 – AUXÍLIO CRECHE

A CPFL manterá, durante a vigência deste Acordo, o pagamento do Auxílio Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), no valor de R\$ 376,81 (trezentos e setenta e seis reais e oitenta e um centavos), a partir de 1º de junho de 2012, da seguinte forma:

- a- 1ª faixa: de 05 até 06 meses de idade – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga;
- b- 2ª faixa: de 07 meses até 6 anos e 11 meses – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga, limitado ao valor teto definido no “caput” desta cláusula.

Parágrafo primeiro: O Auxílio Creche será estendido aos empregados homens, observados os mesmos critérios de idade para a concessão do benefício, desde que preenchidos todos os requisitos abaixo:

- a) que sejam contratados por prazo indeterminado;
- b) que sejam viúvos, desquitados, divorciados ou solteiros e que não convivam maritalmente com outra pessoa;
- c) que seja o filho inscrito no Cadastro de Dependentes dos Empregados da CPFL;
- d) que tenha o referido filho sob sua guarda.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Parágrafo segundo: A Empresa estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade, com valor limitado ao teto definido no “caput” dessa cláusula, desde que atendidos os seguintes procedimentos:

- a) Anualmente os(as) funcionários(as) deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado com a Fundação CESP, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente para o trabalho.
- b) O benefício será concedido em cota única, não duplicado, na hipótese de pai e mãe do(s) dependente(s) serem funcionários da Empresa.
- c) O benefício não é cumulativo com o Auxílio Creche já pago nos moldes vigentes.

18 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A CPFL manterá a Gratificação de Férias, com a parte fixa no valor de R\$ 1.892,71 (um mil, oitocentos e noventa e dois reais e setenta e um centavos), mantendo a parte variável de 40% (quarenta por cento) sobre o valor que resultar da diferença entre a remuneração fixa mensal do empregado e a parte fixa da Gratificação.

Parágrafo primeiro: A Gratificação de Férias continuará limitada à remuneração fixa mensal do empregado, quando esta for inferior ao valor fixo da Gratificação.

Parágrafo segundo: Com a presente sistemática de Gratificação de Férias, a CPFL cumpre plenamente os dispostos nos artigos 144 da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

19 - ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A CPFL garantirá a concessão dos programas de assistência médico-hospitalar e odontológica aos empregados e seus dependentes, devidamente inscritos no cadastro de dependentes para fins de benefícios, através do sistema de reembolso e rede contratada, e os níveis e coberturas atuais.

Parágrafo primeiro: A CPFL praticará a sistemática de cálculo da cota rateio, conforme a tabela progressiva que variará de 3% a 7%, conforme as faixas salariais, a saber:

| Rateio | Remuneração fixa (Sal. Base + Adicionais Fixos) | Participação do Empregado em até |
|--------|---|----------------------------------|
| 3% | Até R\$ 2.126,00 | R\$ 43,24 |
| 4% | Até R\$ 3.189,00 | R\$ 57,66 |
| 5% | Até R\$ 4.252,00 | R\$ 72,07 |

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

| | | |
|----|-----------------------|------------|
| 6% | Até R\$ 5.315,00 | R\$ 86,49 |
| 7% | Acima de R\$ 5.315,00 | R\$ 100,90 |

Parágrafo segundo: A participação do empregado não é fixa e dependente do montante de rateio, sendo os valores apresentados na coluna acima (Participação do Empregado em até), corresponde ao valor máximo de contribuição mensal.

Parágrafo terceiro: A CPFL limitará a cota rateio da Assistência Médico Hospitalar e o desconto referente a 1 (uma) cota rateio, conforme tabela acima, mantendo esse valor correspondente ao grupo familiar (empregados e dependentes direto) e 1 (uma) cota rateio no mesmo valor, correspondente aos atuais agregado (pai/mãe).

Parágrafo quarto: A CPFL implementou, a partir de 01/11/2011, a cobertura para o procedimento de implante dentário aos empregados e seus dependentes diretos, exceto agregados, devidamente inscritos no benefício odontológico, com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo empregatício ativo. O benefício compreende a realização de 1 (um) implante dentário, por usuário, a cada seis meses, por razões funcionais e não estéticas, com custeio de 50% (cinquenta por cento) parte da empresa e 50% (cinquenta por cento) do empregado.

20 - AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

A CPFL manterá a complementação dos salários em seu valor líquido, em casos de afastamentos por auxílio-doença ou acidente do trabalho por um período de até 6 (seis) meses. A continuidade ou não da complementação após esse período dependerá de decisão da empresa, com base em laudo do médico do trabalho da própria empresa. Referida complementação não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) meses.

A CPFL adotará, como data de pagamento aos empregados em gozo desses benefícios previdenciários, todo o último dia útil do mês e efetuará um adiantamento salarial correspondente a 35% (trinta e cinco por cento), no dia 12 (doze) de cada mês.

A CPFL efetuará o pagamento da complementação do 13º Salário aos empregados em gozo desses benefícios previdenciários.

A CPFL efetuará o pagamento ou reembolso das despesas com órteses e próteses, decorrentes de acidentes do trabalho.

A CPFL efetuará o pagamento de todas as despesas médico-hospitalares, terapêuticas e com medicamentos utilizados, se decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

21 - ADIANTAMENTO SALARIAL

A CPFL efetuará o adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração fixa mensal dos empregados, com base no mês anterior, no dia 12 (doze) de cada mês.

22 - POLÍTICA DE EMPREGO

A CPFL reconhece a importância de seus Recursos Humanos para a consecução dos objetivos empresariais, principalmente aqueles voltados à competitividade, modernização e melhoria dos padrões de qualidade da energia e dos serviços prestados aos seus clientes.

A relação de emprego com a CPFL está sempre associada à saúde e segurança no trabalho, à performance profissional, à dedicação e ao nível de habilidades demonstrado nos respectivos postos de trabalho.

A empresa cuida da relação com seus empregados de acordo com seus valores empresariais, respeitando as pessoas, estimulando e promovendo o contínuo aprimoramento técnico e profissional, reconhecendo as qualificações e o desempenho de cada um, não promovendo desligamentos sem justa causa acima dos limites estabelecidos nesse Acordo.

Em sintonia com esses princípios, a CPFL adota os seguintes procedimentos para a gestão de seu quadro de pessoal:

Parágrafo primeiro: O nível de emprego adequado às necessidades das empresas CPFL Paulista, CPFL Geração, CPFL Brasil e CPFL Renováveis, em seu conjunto, representa o quadro mínimo de pessoal de 3.050 (três mil e cinquenta) empregados.

Parágrafo segundo: A empresa CPFL Renováveis faz parte deste Acordo Coletivo de Trabalho apenas para compor o número do quadro mínimo e movimentações de empregados entre as empresas constantes no parágrafo primeiro desta cláusula, mantendo-se o mesmo número do quadro mínimo definido.

Parágrafo terceiro: A CPFL não promoverá desligamentos sem justa causa de empregados que se encontrem a menos de 01 (um) ano da aposentadoria proporcional ou integral, a que acontecer primeiro, de acordo com as normas do INSS, desde que trabalhem na empresa há, no mínimo, 05 (cinco) anos e comprovem preencher os requisitos desta cláusula. Adquirido o direito de requerer a aposentadoria junto ao INSS, no seu prazo mínimo, encerra-se a garantia.

Parágrafo quarto: A rotatividade de pessoal, por iniciativa da empresa, não poderá ser superior a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do quadro mínimo de pessoal definido no parágrafo 1º, pelo ano de vigência deste Acordo, não se considerando nesse percentual os seguintes casos de rescisão contratual:

- a) Rescisão contratual por justa causa (art. 482 CLT);

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2012/2013

- b) Rescisão unilateral por iniciativa do empregado;
- c) Término do contrato por prazo determinado;

- d) Rescisão contratual de empregado já aposentado por outras empresas, institutos ou por qualquer outro órgão de previdência;

- e) Rescisão contratual de empregado que, já tendo direito à aposentadoria pela Previdência Social, faça jus à aposentadoria suplementada pela Fundação CESP;

- f) Rescisão de contrato de trabalho de empregado em condições de aposentadoria integral ou proporcional, de acordo com as normas do INSS, para aqueles que não sejam optantes do plano previdenciário da Fundação CESP;

- g) Rescisão de contrato de trabalho de empregado em condições de aposentadoria integral ou proporcional, de acordo com as normas do INSS, desde que venham a adquirir o direito à aposentadoria integral ou proporcional pela Fundação CESP após dezembro de 2011;

- h) Rescisão contratual de empregado ocupante de cargo executivo de diretor, gerente e consultor;

- i) Acordo por interesse recíproco;

- j) Rescisão contratual de empregado admitido a partir de 01 de junho de 2007.

Parágrafo quinto: Ocorrendo desligamentos, a CPFL terá um prazo de 90 (noventa) dias, após a homologação dos mesmos, para restabelecer o quadro mínimo de pessoal.

Parágrafo sexto: A CPFL garante que todos os casos de desligamentos serão aprovados internamente por 02 (dois) níveis hierárquicos superiores ao empregado, além de contarem com a análise e anuência obrigatória da Diretoria de RH Estratégico.

Parágrafo sétimo: Nos desligamentos decorrentes de reestruturação organizacional, além do pagamento das verbas rescisórias asseguradas por lei para as dispensas sem justa causa, a CPFL adotará as seguintes medidas especiais:

- a- Pagamento de uma indenização especial de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal multiplicada pelo número de anos de serviço na CPFL, limitando-se a referida indenização a um teto de 4 (quatro) salários-base mensais;

- b- Garantia de Assistência Médico-Hospitalar por um período de até 12 (doze) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados na Empresa;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

- c- Garantia de Assistência Odontológica por um período de 06 (seis) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados no plano vigente;
- d- Fornecimento de Vale-Alimentação, nos valores e moldes vigentes, pelo período de 12 (doze) meses;
- e- Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a 01 (um) salário-base do empregado, observados os valores de no mínimo R\$ 1.000,00 (um mil reais) e no máximo R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Parágrafo oitavo: Na hipótese de reestruturação organizacional, respeitadas as condições constantes nesta cláusula, as áreas que forem desativadas e suas atividades repassadas para empresas prestadoras de serviços, a CPFL oferecerá, na medida do possível, a execução desses serviços para os empregados diretamente afetados pela referida reestruturação, incentivando-os a se organizarem em forma de autogestão para a execução das mesmas nas condições requeridas pela Empresa.

Parágrafo nono: Todos os casos de rescisão de contrato de trabalho serão mensalmente informados ao Sindicato e ao CRE.

23 – RESCISÕES POR APOSENTADORIA

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados por aposentadoria, que ocorrerem na vigência do presente acordo coletivo, serão processadas sob a forma de acordo bilateral, desde que o empregado participe do programa de gestão de conhecimento por até 2 meses, de acordo com cronograma específico para repasse de seus conhecimentos técnicos, de processos e outras expertises adquiridas ao longo de sua carreira profissional na CPFL. Esses conhecimentos serão repassados para Universidade Corporativa ou para outra pessoa que for indicada, cabendo nesses casos:

- i. Liberação do FGTS;
- ii. Pagamento da multa do FGTS (40%);
- iii. Aviso Prévio: 2/3 será trabalhado e 1/3 indenizado.

Parágrafo único: Ocorrendo demissão sem justa causa, por iniciativa da empresa, o aviso prévio será indenizado integralmente.

24 – AGÊNCIA DE ATENDIMENTO

Serão contratados auxiliares de atendimento, com jornada de 8 horas diárias, com salário de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) com os mesmos benefícios do acordo coletivo.

Parágrafo primeiro: Será criada carreira específica para essa função;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Parágrafo segundo: Após um ano de trabalho nesse cargo, o empregado poderá participar de processo de recrutamento interno.

Parágrafo terceiro: Na vigência do presente acordo, a empresa não reduzirá a quantidade de cargos de assistente de atendimento, pelo cargo ora criado.

25 – POLÍTICA DE ESTÁGIO

A CPFL manterá o cumprimento da legislação específica que trata dessa política.

26 – EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO

Os empregados com restrição médica poderão ser aproveitados em outras funções, mas não servirão como paradigmas de outros empregados que exercem as mesmas funções para onde tiverem migrando, portanto, não servindo de referência para isonomia salarial.

Parágrafo único: Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de empregados afastados com restrições, promovida pela previdência social, ficando desta forma acordado, que tais empregados não poderão ser considerados como paradigmas em ações administrativas e trabalhistas, inclusive pelo sindicato.

27 – AUXILIAR DE RECUPERAÇÃO DE ENERGIA

Para a função de Auxiliar de Recuperação de Energia o salário inicial será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), com jornada de 8h00 (oito) horas diárias de trabalho.

Parágrafo primeiro: Será pago também o adicional de periculosidade, bem como, os demais benefícios previstos no presente acordo coletivo.

Parágrafo segundo: Após um ano, terá reajuste individual de 5% (cinco por cento), se mantidos na função.

Parágrafo terceiro: Poderão, após um ano na função, participar de processo de recrutamento interno.

Parágrafo quarto: Será revisada, até 31/12/2012, toda a carreira do técnico de recuperação de energia, para que todos tenham visibilidade da evolução e do acesso à mesma.

Parágrafo quinto: Na vigência do presente acordo, a empresa não reduzirá a quantidade de cargos de técnicos de recuperação de energia pelo cargo ora criado,

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

pois a finalidade da contratação do cargo de auxiliar, visa aumentar a quantidade de duplas que atuam nessa atividade.

28 – PROGRAMA DE OPORTUNIDADES

A CPFL ajustará até o final do ano de 2012, a jornada de trabalho de 4 horas para 8 horas, dos empregados portadores de deficiências, respeitadas as condições de saúde e interesse dos respectivos empregados.

29 – RENOVAÇÃO CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO - CNH

A CPFL efetuará os levantamentos necessários em até 60 dias e implantará alguma medida em até 90 dias, após assinatura do acordo.

30 - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A CPFL efetuará o pagamento da 1ª parcela do 13º salário na segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano base, para todos os empregados.

Com essa sistemática, não mais será paga por ocasião de recebimento de férias.

31- INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

A CPFL fornecerá declaração ao empregado, ou permitirá ao mesmo o acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregado, bem como dos assentamentos funcionais e avaliação de desempenho a ele relativo, desde que formalmente solicitado pelo interessado.

32 - FÉRIAS

Será permitida a marcação do início de gozo do período de férias para qualquer dia da semana.

Será permitida a eliminação da carência de 20 (vinte) dias, após o término do período aquisitivo de férias, para fruição da mesma.

Parágrafo primeiro: Ao empregado que tiver 30 (trinta) dias de férias, estas poderão ser concedidas em dois períodos, não inferiores a 10 dias.

Parágrafo segundo: Para os empregados com idade superior a 50 anos, a concessão das férias em dois períodos, nos termos do parágrafo primeiro, fica condicionada ao exclusivo interesse do empregado, expresso mediante requerimento prévio e escrito à empresa.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2012/2013

33 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo, por interesse da CPFL, que necessitar transferir sua residência, será garantida:

- a) Pagamento de 02 (duas) bases mensais, considerando um valor mínimo de R\$ 3.000,00 e valor máximo de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais);
- b) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, até 30 dias, prorrogável por mais 30 dias;
- c) Pagamento da mudança (transportadora);
- d) Ressarcimento de matrícula, própria e/ou de seus dependentes, em cursos regulares de formação em instituições de ensino;
- e) Fornecimento de fiança imobiliária, conforme norma interna.

Parágrafo primeiro: Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo e sem movimentação salarial, o valor estipulado na letra “a” do caput dessa cláusula, será majorado para o valor máximo de R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais).

Parágrafo segundo: Em caso de transferências definitivas do empregado, decorrente de Recrutamento Interno, que necessitar transferir sua residência, será garantido:

- a) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período de 30 (trinta) dias;
- b) Pagamento da mudança (transportadora);
- c) Fornecimento de fiança imobiliária, conforme norma interna.

34 - LICENÇAS DIVERSAS

A CPFL concederá aos seus empregados as seguintes licenças:

- a) licença remunerada de 02 (dois) dias corridos, em caso de internação hospitalar do filho menor, dependente legal do empregado, bem como do cônjuge do empregado;
- b) licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis, na hipótese de casamento do empregado;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

- c) licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
- d) licença remunerada de 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela Fundação Cesp;
- e) licença remunerada de 01 (um) dia em caso de falecimento de irmãos, tios e sobrinhos;
- f) licença paternidade de 05 (cinco) dias nos termos do artigo 10, parágrafo 1º, das disposições constitucionais transitórias, inclusive para os casos de adoção;
- g) abono de faltas ou atrasos do empregado para prestação de provas finais de períodos escolares, inclusive exames vestibulares e supletivos, que coincidam com o horário de expediente.

35 - SUSPENSÃO DISCIPLINAR/DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A CPFL deverá cientificar, por escrito, ao empregado, o motivo da dispensa, quando por justa causa, ou da suspensão disciplinar, gerando presunção de aplicação de penalidade injusta à falta desta comunicação.

36 – SEMANA DE 05 DIAS

A Empresa adota a semana de 5 (cinco) dias de trabalho, exceto para os empregados que fazem escala de revezamento ou regimes especiais de trabalho.

Parágrafo único: As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, sistema manual ou outra modalidade de controle de jornada de trabalho.

37 – JORNADA DE TRABALHO

A CPFL reconhece para seus empregados as seguintes jornadas de trabalho:

- i. Turno ininterrupto de revezamento de até 36 horas semanais e base mensal de 180 horas;
- ii. Horário Comercial de 40 horas semanais, com base de cálculo para todos os efeitos de 200 horas mensais; demais regimes de trabalho, excetuando os descritos no inciso I e outros que eventualmente tenham horário reduzido (por lei ou contrato individual), a jornada média semanal será de até 40 horas, com base de cálculo mensal de 200 horas para todos os efeitos.

Parágrafo primeiro: A vigência da base de cálculo será a partir de 1º de agosto/2012.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Parágrafo segundo: No prazo de 180 dias da assinatura do acordo, as jornadas de trabalho serão adequadas aos termos do caput desta cláusula, itens I e II, através de uma comissão única a ser constituída, para as empresas CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Brasil e CPFL Geração e os respectivos sindicatos signatários do acordo com as empresas mencionadas que tenham representados trabalhando em regime fora do horário comercial. A referida comissão será composta por 5 profissionais que trabalham nesse regime, mais 4 representantes sindicais e 4 representantes da empresa para definição e implantação de um plano de transição.

38 - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR ACIDENTE NO TRABALHO

A CPFL efetuará o pagamento de uma indenização equivalente a 50 (cinquenta) salários brutos mensais no caso de morte ou invalidez total e permanente do empregado, resultantes exclusivamente de acidente do trabalho. O pagamento será feito ao próprio empregado ou a seus beneficiários legais.

Parágrafo único: Os casos de invalidez total e permanente resultantes exclusivamente de acidente do trabalho referidos no “caput” são os constantes da tabela da Fundação CESP abaixo:

| TABELA DE INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE – FUNDAÇÃO CESP |
|---|
| Perda total da visão de ambos os olhos |
| Perda total do uso de ambos os membros superiores |
| Perda total do uso de ambos os membros inferiores |
| Perda total do uso de ambas as mãos |
| Perda total do uso de um membro superior e um membro inferior |
| Perda total do uso de uma das mãos e de um dos pés |
| Perda total do uso de ambos os pés |
| Alienação mental total e incurável |

39 - COMISSÃO PARITÁRIA – SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A CPFL, sob sua coordenação, manterá o Grupo de Trabalho formado por um representante titular, um suplente do conjunto das Entidades Sindicais e por representantes da Empresa, que tem por objetivo propor soluções, diretrizes, normas e procedimentos, de modo a aprimorar as condições de trabalho e políticas de saúde e segurança na empresa. A comissão reunir-se-á no mínimo 01 (uma) vez por mês, com pauta previamente estabelecida.

Parágrafo primeiro: Durante a vigência do presente Acordo, a Comissão de que trata esta cláusula poderá realizar campanhas relativas a saúde e segurança, avaliação dos EPIs. e EPCs. e condições de sinalização em locais de trabalho, em vias públicas, para prevenção de acidentes, em conjunto com a Empresa.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2012/2013

Parágrafo segundo: As viagens que se fizerem necessárias para cumprimento dos objetivos da Comissão terão as despesas correspondentes reembolsadas, conforme norma específica em vigor.

Parágrafo terceiro: A CPFL dará continuidade à política de qualidade de vida, que é muito bem definida e atuante, com o desenvolvimento de campanhas e práticas em todas as suas unidades de trabalho.

40 - SEGURANÇA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

- a- A CPFL fornecerá mensalmente ao SINDICATO cópia das atas de reuniões das CIPA's, bem como comunicará, com no mínimo 90 (noventa) dias de antecedência, a data de abertura de inscrições de candidaturas às eleições das CIPA's. Após a apuração das eleições, fornecerá ao SINDICATO a relação dos eleitos e o respectivo órgão de lotação no prazo de 15 (quinze) dias;
- b- em caso de acidente fatal ou grave de empregados, a CPFL comunicará ao SINDICATO em 24 (vinte e quatro) horas o nome do acidentado, seu órgão de lotação e local do acidente;
- c- a CPFL fornecerá cópia dos Comunicados do Acidente de Trabalho – CAT – ao SINDICATO, conforme o artigo 142, parágrafo 1º, do Decreto 357, de 07/12/91, sempre que seus empregados estiverem envolvidos;
- d- na investigação das causas de acidentes graves com afastamento, poderá haver a participação de um representante indicado pelo SINDICATO;
- e- a CPFL se dispõe a receber e analisar sugestões do SINDICATO sobre suas Políticas e Diretrizes de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional.

41 - SEGURANÇA DO TRABALHO

A CPFL e os Sindicatos agendarão uma reunião específica de Diálogo Social, com a participação de colaboradores operacionais, uma reunião em cada localidade e coordenada pela CPFL, com a participação de representante do sindicato, esclarecendo prioritariamente, o que segue:

- a) Aplicação do direito de recusa;
- b) O fornecimento, a orientação, a utilização e o zelo pelos EPIs;
- c) O papel da CIPA;
- d) Trabalho seguro sem supervisão – observação da CPFL Padrão na segurança do trabalho;
- e) Alternância de função;
- f) A comunicação dos incidentes e acidentes;
- g) A responsabilidade pela Segurança do Trabalho;
- h) As questões comportamentais na Segurança do Trabalho – Treinamento dos Gestores.

Parágrafo único: Antes da reunião com os colaboradores, as partes elaborarão uma agenda positiva para o contato com os mesmos.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

42 - CONSELHO DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

A CPFL manterá um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional composto por representantes da CPFL e do SINDICATO, com a atribuição de analisar e validar conjuntamente os planos semestrais de atualização e aperfeiçoamento profissional, subsidiados pela verba de 1% (um por cento) da folha de pagamento do salário-base. A representação do SINDICATO será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL, indicado pelo SINDICATO.

Parágrafo primeiro: O Conselho analisará e validará as prioridades sob a ótica de atualização e aperfeiçoamento profissional, entendida como necessidade de acréscimo aos conhecimentos já exigidos de cada empregado para o desempenho das funções que vem exercendo, de maneira que se prepare para as mudanças das tecnologias e formas de produção que já domina para o desempenho de suas funções. Será também atribuição do Conselho a análise e validação de programas de reconversão profissional, decorrentes de impactos de mudanças tecnológicas e/ou reestruturação organizacional.

Parágrafo segundo: As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão ser relacionadas exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela Empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

Parágrafo terceiro: Por atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional entende-se principalmente cursos, podendo, no entanto, eventualmente ser incluídos também palestras, seminários, debates e estágios.

Parágrafo quarto: Os cursos poderão ser de curta (até 40 horas aula), média (entre 40 e 120 horas-aula) e longa (acima de 120 horas-aula) duração.

Parágrafo quinto: Como o nível de escolaridade mínima exigido pela CPFL é o segundo grau completo, esse Programa possibilitará também a adequação dos níveis de escolaridade dos empregados, que eventualmente não tenham o patamar mínimo da empresa, cuja ajuda de custo deverá contemplar, ainda que parcialmente, o fornecimento de material escolar, transporte, uniforme e mensalidade.

Parágrafo sexto: Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pela Empresa ao Conselho.

Parágrafo sétimo: Os relatórios referidos acima deverão ter a consolidação de relatórios parciais bimestrais apresentados ao Conselho em reuniões específicas para este fim, também bimestrais, nos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro, e novembro de cada ano.

Parágrafo oitavo: Critérios de seleção para as atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional deverão ser estabelecidos de maneira a evitar favorecimentos indevidos e universalizar oportunidades, contemplando os níveis de

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

escolaridade e educação formal compreendidos no quadro funcional da empresa. Estes critérios devem ser estabelecidos e aplicados pelas instituições responsáveis pela condução das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo nono: Os seguintes indicadores serão obrigatórios em todos os planos e relatórios apresentados pela empresa em relação à utilização da verba prevista no “caput” da cláusula:

- b- Montante total gasto no período, inclusive o relativo à aplicação da verba prevista na cláusula 6;
- c- Especificação de atividades, incluindo custo, carga horária total, carga horária por disciplina, número de alunos por curso, instituições contratadas ou a contratar para ministrar as atividades, experiência prévia destas instituições;
- d- Áreas contempladas;
- e- Custos das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional por empregado em cada área;
- f- A Empresa disponibilizará mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

Parágrafo décimo: Mediante solicitação com antecedência de 48 horas, a CPFL cederá local para a realização de reuniões do representante mencionado no caput desta cláusula e empregados da categoria representada pelo SINDICATO.

Parágrafo décimo primeiro: De maneira a permitir o exercício de suas funções, a CPFL dispensará de seus serviços o representante mencionado no “caput” desta cláusula pelo período de 8 horas mensais.

Parágrafo décimo segundo: A possível verba remanescente de um exercício civil será acumulada para ser utilizada o ano civil subsequente. Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação de verba remanescente por mais de 12 meses.

Parágrafo décimo terceiro: Nas reuniões bimestrais de diálogo social, esta cláusula será objeto de reapreciação até 31/12/2012.

Parágrafo décimo quarto: Se não houver óbice do regulatório, a partir de janeiro/2013, os recursos da CPFL Paulista, CPFL Piratininga, CPFL Geração e CPFL Brasil, serão unificados em uma única conta e serão geridos por uma única comissão, que representará as empresas acima descritas.

43 – REUNIÕES COM O SINDICATO

A CPFL compromete-se a manter uma agenda de reuniões mensais para acompanhamento do acordo coletivo e discussão de casos pendentes, entre a direção do sindicato e à área de recursos humanos da empresa.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Parágrafo único: Referidas reuniões devem ter seus agendamentos solicitados, pelo sindicato, com 05 (cinco) dias úteis de antecedência.

44 - DIÁLOGO SOCIAL

A CPFL e Sindicatos reunir-se-ão, bimestralmente, para acompanhamento de Acordo Coletivo e discussão de assuntos de interesse das partes, sendo, dentre outros, parte da pauta:

- a) Contrato por Prazo Determinado, nos termos da lei, em substituição à Mão de Obra Contratada;
- b) Estudo sobre primarização da atividade de STC (Serviço Técnico Comercial) – Corte e Religa;
- c) Jornada de Trabalho do Pessoal Operacional;
- d) Piso Salarial Regional;
- e) Segurança, Saúde e Qualidade de Vida;
- f) Jornada Flexível de Trabalho;
- g) Política de Relacionamento Sindical;
- h) Horas Extras Habituais – Definição de critério para caracterização da habitualidade;
- i) Gratificação de Férias;
- j) Programa de Oportunidade / Jornada de Trabalho;
- k) Requalificação Profissional – reapreciação até 31/12/2012.

Parágrafo único: – As referidas reuniões serão agendadas pelas Empresas com antecedência mínima de três dias.

45 – RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Os Sindicatos se comprometem a não ajuizar qualquer reclamação trabalhista coletiva contra as empresas sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito à Diretoria de RH Estratégico, a qual, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, se compromete a apresentar a respectiva resposta justificada da empresa.

46 - COMITÊ GESTOR DE INVESTIMENTO E PREVIDÊNCIA

A CPFL continuará garantindo todas as condições de funcionamento do Comitê Gestor de Investimento e Previdência através da viabilização de infra-estrutura física na sede da empresa, conforme estabelecido no Regimento Interno do Comitê Gestor aprovado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

47- ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A CPFL concederá a liberação, sem prejuízo da remuneração, de adicionais, encargos e todos os benefícios assistenciais de dirigente sindical, na proporção de 01 (um) dirigente sindical para cada 500 (quinhentos) empregados associados ao SINDICATO, desde que representados pelo mesmo, de acordo com sua carta sindical reconhecida e registrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A fração inferior a 500 (quinhentos) seguirá da seguinte forma:

- I. De 101 a 200 – liberação de 3 dias mês;
- II. De 201 a 300 – liberação de 5 dias mês;
- III. De 301 a 500 – liberação de 7 dias mês.

Parágrafo primeiro: Até dezembro de 2012, a CPFL manterá a cláusula do acordo coletivo de 2011/2012, período no qual, a empresa fixará com cada entidade sindical a regra para transição, a fim de se adequar aos termos do caput dessa cláusula.

Parágrafo segundo: A regra contida no *caput* desta cláusula foi ajustada pelas partes apenas para a definição de quantidade de dirigente sindical a ser liberada para atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração. Em nenhuma hipótese poderá ser considerada para outras finalidades, quer na esfera judicial ou extrajudicial.

Parágrafo terceiro: Para fins de liberação de dirigentes e representantes sindicais, eleitos pelas bases, a CPFL concederá um total de 12 (doze) dias de licença remunerada pelo ano de vigência deste acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINDICATO com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

Parágrafo quarto: A indenização por morte prevista neste presente Acordo estende-se também aos dirigentes sindicais licenciados para o exercício de atividades sindicais, nos termos da presente cláusula.

48 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA/REUNIÃO COM O SINDICATO

A CPFL, através da Diretoria de RH Estratégico, na Sede, e dos Gerentes, nas demais unidades descentralizadas, permitirá o acesso de dirigentes sindicais licenciados às suas dependências. Fica vedado aos diretores e representantes sindicais o exercício de atividades sindicais nas dependências da Empresa, salvo quando autorizados.

A CPFL poderá autorizar a divulgação de material informativo do SINDICATO em seus quadros de aviso, desde que seu conteúdo seja por ela analisado e aprovado.

A CPFL concederá, 30 (trinta) minutos, a cada dois meses, à participação dos empregados em reunião com o Sindicato representativo da categoria, de acordo

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

com a respectiva política (local, tema a ser discutido, horário, etc.) e normas internas da companhia.

Parágrafo único: por mútuo entendimento, poderá haver até duas reuniões extraordinárias.

49 - EVENTOS DA CATEGORIA

A CPFL se compromete a analisar as solicitações de liberações de empregados para participarem em eventos promovidos pelo SINDICATO, desde que feitas com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, podendo concedê-las com ou sem vencimentos. As liberações que ocorrerem sem vencimentos terão seus custos arcados pelo SINDICATO através de descontos dos valores a serem repassados a título de mensalidade sindical.

50 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Conforme aprovado em Assembleias Gerais Extraordinárias, a CPFL descontará de todos os Técnicos em folha de pagamento do mês de setembro de 2012, a quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, já reajustado e acrescido do Adicional por Tempo de Serviço, a título de Contribuição Assistencial/Negocial, e repassado ao SINTEC-SP, juntamente com relação nominal dos contribuintes, que especificará a base-mensal e o valor da respectiva contribuição.

Fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da assinatura deste Acordo, para os Técnicos manifestarem oposição ao desconto, por escrito e de forma individual, a ser protocolada na Sede e Sub-Sedes do SINDICATO.

O SINDICATO fornecerá à CPFL a relação dos Técnicos que manifestaram oposição ao desconto, em até 10 (dez) dias após o encerramento do prazo de manifestação.

O SINDICATO assume integralmente a responsabilidade pelas informações fornecidas, bem como por qualquer pendência judicial ou extra judicial, suscitada por Técnico, órgãos, instituições ou entes governamentais decorrentes do cumprimento desta cláusula.

51 – PENALIDADES

No caso de infração por qualquer das partes, por ação ou omissão de obrigações previstas no presente Acordo, incidirá multa equivalente a 2,5%(dois vírgula cinco por cento) do piso salarial da Empresa, por empregado, devida pela parte infratora à inocente, desde que não exista multa já prevista como penalidade na legislação trabalhista.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

52 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA.

O presente Acordo Coletivo poderá ser prorrogado, revisto ou denunciado de comum acordo entre as partes, observando-se os requisitos legais aplicáveis.

E assim, por estarem justos e acertados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013, celebrado na melhor forma de Direito, em duas vias de igual teor, na presença das testemunhas, que a tudo assistiram.

Campinas, 08 de agosto de 2012.

**COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ
CPFL GERAÇÃO DE ENERGIA S/A
CPFL COMERCIALIZAÇÃO BRASIL S/A**

HÉLIO VIANA PEREIRA
Presidente
CPF nº 237.109.776-49

PAULO EDUARDO DE ALMEIDA GODOY
Presidente
CPF nº 963.236.718-91

MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA SIQUEIRA
Presidente
CPF nº 593.263.287-91

ALFREDO BOTTONE
Diretor de RH Estratégico
CPF nº 438.227.708-68

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE
SÃO PAULO**

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Presidente
CPF nº 198.823.518-91

Testemunhas:

Toni Doverson Marcelo de Oliveira
CPF nº 068.684.318-56

Venilton Albino Carvalho
CPF nº 778.092.118-20

Narciso Donizete Fontana
CPF nº 079.547.038-00

Edson Higa
CPF nº 025.072.828-19