



CAMPANHA SALARIAL 2018 – 2020

CPFL - COMPANHIA LUZ E FORÇA SANTA CRUZ.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020, CPFL - COMPANHIA LUZ E FORÇA SANTA CRUZ.

1. DATA-BASE

Reconhecimento pela **EMPRESA** da data-base para 1º de setembro de 2018, garantindo/reconhecendo os itens do acordo atual até a assinatura do próximo acordo.

2. VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA (ACORDO POR 2 ANOS)

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará por dois anos, no período de 01 de setembro de 2018 a 31 de agosto de 2020.

Em 01 de setembro de 2019 será aberto mesa de negociações para discussão dos itens econômicos.

3. REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2018, os salários de todos os técnicos DA **EMPRESA**, vigentes no mês de agosto de 2018, serão reajustados mediante a



aplicação do percentual correspondente à inflação apurada no período, medida pelo DIEESE (ICV-DIEESE), INPC (IBGE) ou IGP-DI (FGV), IPCA, considerando o maior valor.

4. GANHO REAL

Considerando que os indicadores de produtividade setorial e da **EMPRESA** vêm crescendo todo ano, a partir de 01 de setembro de 2018, a **EMPRESA** aplicará o percentual de 2% (dois por cento) sobre os salários reajustados na forma da cláusula 2ª (segunda), a título de **GANHO REAL**, com o objetivo de recompor o poder aquisitivo dos salários dos técnicos.

5. PROTEÇÃO DO EMPREGO/- POLÍTICA DE EMPREGO

Considerar o quadro atual da **EMPRESA** como “quadro mínimo necessário” e condicionar a rotatividade máxima por iniciativa da **EMPRESA**, de 2,5% (dois vírgulas cinco por cento) do quadro de pessoal.

6. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS

Equiparação com correção dos valores dos benefícios da EMPRESA.

Ficam assegurados todos os benefícios coletivos e/ou individuais atualmente vigentes, concedidos pela **EMPRESA** na condição de empregadora, bem como aqueles constantes de resoluções e/ou regulamentos internos, Acordos Coletivos anteriores e em negociações sindicais.

7. ABONO POR PERDA DA MASSA SALARIAL

A título de indenização por corrosão do salário real, a **EMPRESA** efetuará o pagamento, no mês de fevereiro de 2019, de um abono de R\$ 350,00.

8. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (2019 a 2020)

A **EMPRESA** garante a aplicação da Política de Remuneração por Resultados para os anos de 2019, 2020.



9. POLÍTICA DE CORREÇÃO DE DISTORÇÕES, MÉRITOS E PROMOÇÕES.

A **EMPRESA** destinará uma verba para ser distribuída a título de planejamento de pessoal, para a vigência do presente acordo, garantindo-se no mínimo 2% (dois por cento) da folha de pagamento Salário Base Mensal, da seguinte forma:

- a) 1 % (um por cento) para fins de promoção funcional e mérito, vinculado ao Valor Pessoal, no mês de maio, de cada ano;
- b) 1 % (um por cento) para corrigir distorções do atual Plano de Cargos e Salários, no período de janeiro a dezembro de cada ano;
- c) promover negociação com o **SINTEC-SP** para a adequação do Plano de Cargos e Salários, onde também serão definidos os critérios de enquadramento.

Parágrafo único - DEVIDO AO PROCESSO DE UNIFICAÇÃO DAS EMPRESAS, CORRIGIR AS DISTORÇÕES EXISTENTE ENTRE OS TÉCNICOS QUE ATUAM/EXERCEM AS MESMAS ATIVIDADES NAS EMPRESAS DO GRUPO CPFL.

- d) O acompanhamento da referida política e a destinação da verba acima definida serão feitos por comissão paritária, composta por representantes da **EMPRESA** e do **SINTEC-SP**.

10. POLÍTICA DE HORAS EXTRAS

A **EMPRESA** se compromete a não exigir de seus técnicos a realização de horas extraordinárias, promovendo, desta forma, uma política de melhoria das condições de trabalho e a geração de emprego, respeitando a sua responsabilidade social. Somente poderá haver a realização de serviço extraordinário em casos de comprovada necessidade e situações excepcionais. Nesses casos, a **EMPRESA** garante para todos os seus técnicos que as horas extraordinárias não poderão exceder de duas horas diárias.



Nesta hipótese, as horas extras serão remuneradas com acréscimo de **100%** (cem por cento) em relação ao valor da hora normal **independente do dia de realização**. O pagamento do Adicional de Periculosidade deverá incidir, integralmente, sobre as horas extras.

11. POLÍTICA DE SOBREAVISO

A **EMPRESA** efetuará o pagamento do sobreaviso a todos os seus técnicos que permaneçam à sua disposição, aguardando chamada para o serviço.

a) A **EMPRESA** deverá proibir a utilizarem do chamado "**sobreaviso moral ou informal**", onde os técnicos são colocados informalmente em regime de sobreaviso, sem receber qualquer pagamento para tanto.

b) As horas de sobreaviso, deverão ser calculadas sobre o salário base mensal, com ATS, Periculosidade, etc.....

12. POLÍTICA DE TRANSFERÊNCIA

Nas hipóteses de transferências por iniciativa da **EMPRESA**, deverão ser observados os seguintes critérios:

a) A **EMPRESA** restringirá os casos de transferência do técnico, somente aos de extrema necessidade dos serviços, submetendo ao mesmo e ao **SINTEC-SP** para negociação e aprovação com antecedência mínima de 30 dias.

b) No caso do técnico ser deslocado para prestar serviços em outra localidade que não a sua de origem, por período superior a 15 dias, a **EMPRESA** pagará adicional mensal de 25% (vinte cinco por cento) do salário nominal do técnico, enquanto durar a situação.

Nesta hipótese, além do adicional acima previsto, a **EMPRESA** realizará o pagamento das despesas decorrentes da mudança de domicílio (transportadora), em caso de transferência.



Durante o período em que permanecer prestando serviços em outra localidade, a **EMPRESA** pagará aluguel do imóvel residencial ao técnico transferido de local de trabalho e será responsável pela emissão de carta de fiança.

c) Na hipótese de transferência definitiva, a **EMPRESA** proporcionará um aumento salarial de 25% (vinte por cento) do salário nominal do técnico. Entende-se por transferência definitiva aquela em que o técnico mudar de localidade, garantindo, ainda, o seguinte:

d) Pagamento correspondente a **03 (três) remunerações mensais** do técnico.

13. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Todo técnico terá direito, quando do início do gozo das férias, ao recebimento da Gratificação de Férias correspondente ao valor integral de seu **Salário Base Mensal**.

Parágrafo único – Para os técnicos da CPFL- SANTA CRUZ, a EMPRESA deverá fazer estudo junto ao SINTEC-SP visando compensar as perdas decorrente da mudança feita pela EMPRESA de forma unilateral, no tocante ao cálculo da referida gratificação, que causarão perdas aos técnicos.

14. POLÍTICA DE EMPREGO

Não poderão ser dispensados sem justa causa, nem mesmo com pagamento de indenização, os técnicos que preencham as condições abaixo:

a) ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

A **EMPRESA** garantirá estabilidade no emprego aos técnicos que se encontrem no período de **24 (vinte e quatro)** meses que antecedem o tempo de serviço necessário para aquisição do direito de aposentadoria pelo INSS.



Os técnicos que preencham as condições para se aposentar pelo INSS, caso não pretendam continuar em atividade, terão, mediante solicitação, seus contratos de trabalho rescindidos na forma de dispensa sem justa causa, garantindo-lhes o pagamento de todas as verbas nesta modalidade de dispensa.

b) ESTABILIDADE GESTANTE E AUXÍLIO MATERNIDADE E DEMAIS GARANTIAS.

Às técnicas gestantes, a **EMPRESA** assegurará as seguintes garantias:

a) A **EMPRESA** garantirá estabilidade no emprego à gestante desde a concepção até 12 (doze) meses após o parto;

b) A **EMPRESA** garantirá à gestante que sofrer aborto, estabilidade no emprego desde a concepção até 12 (doze) meses após o aborto, desde que comprovado por atestado médico;

c) Como forma de proteção à maternidade, a **EMPRESA** concederá a licença remunerada de 180 (cento e oitenta) dias à gestante, os quais serão contados a partir da data do parto.

d) À técnica que adotar menores de até 3 (três) anos de idade, será garantida a licença remunerada prevista pelo mesmo período previsto no item "c", a partir da data da adoção;

e) A licença remunerada prevista nesta cláusula não prejudicará a aquisição do direito às férias, 13º salário, nem impedirá a consecução dos direitos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho e na legislação;

c) AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA OCUPACIONAL/ AUXÍLIO DOENÇA

A **EMPRESA** manterá a complementação dos salários, em seu valor líquido, em casos de afastamentos por auxílio-doença, doença ocupacional ou acidente do



trabalho até a data da alta concedida pelo INSS, além do pagamento integral da PLR e demais benefícios.

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

d) ESTABILIDADE DOS PORTADORES DA SÍNDROME DE IMUNO DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA

Os técnicos portadores da Síndrome Imunodeficiência Adquirida (AIDS) ou doença ocupacional grave, além de todas as garantias previstas na legislação em vigor, terão assegurado: emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia; função compatível com seu estado de saúde, determinada em comum acordo pelo médico da empresa e médico indicado pelo **SINTEC-SP** ou SUS.

A **EMPRESA** garante atendimento integral à saúde de técnico soropositivo, incluindo assistência médica, hospitalar, laboratorial, social, psicológico, etc, extensivo também a seus dependentes.

15. DESVIO DE FUNÇÃO, ACUMULO DE FUNÇÃO E SUBSTITUIÇÃO.

A **EMPRESA** deverá fazer pagamento suplementar sempre que o técnico substituir um líder, sendo este um líder técnico ou engenheiro, por motivo de férias, afastamento por saúde e outros, independentemente do número de dias que este estiver na liderança.

16. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Em se tratando de convocação por parte da **EMPRESA** para participação de reuniões destinadas à discussão de assuntos de interesse coletivo, a mesma arcará com a liberação e as despesas de viagem dos dirigentes sindicais.



Os dirigentes sindicais poderão ausentar-se do serviço para atividades sindicais, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a **EMPRESA**, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 24 horas.

Fica vedada qualquer espécie de preterição de promoções, aumentos por mérito e discriminação no trabalho em função do técnico comparecer a eventos organizados por entidades sindicais.

A EMPRESA liberará os dirigentes sindicais por um período mínimo de 12 (doze) dias por ano, (sem levar em consideração os dias já liberados para o Programa de Requalificação Profissional, reunião de Segurança com os Sindicatos, reuniões visando negociações para o ACT e outras que a EMPRESA venha a convocar), sem prejuízo do recebimento de sua remuneração e demais benefícios decorrentes do contrato de trabalho, para o exercício de atividades sindicais.

17. AUXILIO ALIMENTAÇÃO E AUXILIO REFEIÇÃO

A partir de 01 de setembro de 2018, a EMPRESA efetuará a correção dos valores do auxílio alimentação e refeição, igualando os mesmos aos valores praticados nas demais empresas de distribuição do grupo CPFL - Energia.

Parágrafo Primeiro: Distribuição do vale-alimentação a todos os técnicos da EMPRESA sem distinção de salário ou cargo.

Parágrafo Segundo: A participação dos técnicos no custeio do Vale-Refeição e do Vale-Alimentação, deverá ser simbólica no valor mensal de R\$ 0,01 (um centavo)

18. LANCHE e REFEIÇÃO – HORAS EXTRAS

A **EMPRESA** pagará o lanche hora extra no valor de R\$ 10,00 (dez reais), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias normais de trabalho, a cada período igual a duas horas de trabalho.



A **EMPRESA** pagará a refeição hora extra no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias de descanso semanal remunerado, por período igual ou superior a duas horas de trabalho.

19. PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO

A **EMPRESA** efetuará o pagamento da 1º Parcela do 13º salário, na **segunda quinzena do mês de janeiro** de cada ano base, para todos os **técnicos**.

20. RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

A **EMPRESA** se compromete a não ajuizar qualquer ação judicial contra o Sindicato sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito ao Sindicato, sendo que este, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, deverá apresentar a respectiva resposta por escrito

21. GRATIFICAÇÃO POR MORTE OU SEGURO DE VIDA VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

Alterar o pagamento da indenização de 25 (vinte e cinco) para 50 (cinquenta) salários base.

22. FUNDAÇÃO CESP.

Estender para os técnicos da CPFL - COMPANHIA LUZ E FORÇA SANTA CRUZ os planos de saúde e plano previdenciário da FUNCESP, similar ao dos técnicos das demais empresas do grupo CPFL- ENERGIA.

- **para os técnicos lotados na região atendida pela SANTA CRUZ (anteriores a unificação), fica garantido a possibilidade de optarem pelo plano de saúde da FUNCESP ou manterem-se no plano atual da UNIMED.**

23 . HORARIO DE TRABALHO.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

Padronizar o horário/carga horaria de trabalho dos técnicos das empresas **CPFL - COMPANHIA LUZ E FORÇA SANTA CRUZ**, aos praticados na PPBG.

24 . CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAL DE TURNO

A **EMPRESA** efetuará o pagamento para todos os técnicos, de um adicional de 5,0% (cinco por cento) do salário-base, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escala de revezamento.

25 - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Estender o auxílio creche para os técnicos, conforme CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – do ACT-2017/2018.

26 . CLÁUSULAS PREEXISTENTES

Ficam ratificadas, revalidadas e prorrogadas para vigorar até 31 de agosto de 2020, todas as cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, desde que não sejam modificadas pela presente negociação.

São Paulo, 27 de julho de 2018.

Atenciosamente

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Presidente