

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 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 Diretores WILSON PINTO FERREIRA JÚNIOR, LORIVAL NOGUEIRA LUZ JUNIOR e 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 2011 a 31 de maio de 2012, podendo ser prorrogado por mais 1 (um) ano, de comum acordo entre as partes, 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-base de todos os empregados vigentes em 31 de maio de 2011 serão corrigidos com o percentual de 7,8% (sete vírgula oito por cento), a partir de 1º de junho de 2011, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela Administração da CPFL.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

## 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 2011 que seguirá as seguintes regras e condições:

A PLR de 2011 será tratada e negociada em até 60 dias, em reuniões específicas, após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, com a definição de metas globais e setoriais, incluindo-se a segurança do trabalho. Não havendo acordo para os ajustes na PLR 2011, será mantida a redação contida no Acordo Coletivo de Trabalho de 2010/2011, constante nos parágrafos abaixo.

**Parágrafo 1º:** A PLR para 2011 terá como única meta o Resultado do Serviço.

**Parágrafo 2º:** O montante a ser distribuído, no período citado no parágrafo anterior, 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 3º:** No caso de cumprimento de 100% da meta, a forma de distribuição será de 01 (um) Salário Base + ATS a **04 (quatro)** Salários Base + ATS. Para o ano de 2011, 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 2011
Salário Base + ATS até R\$ 1.026,75	4,15 Salários Base + ATS do empregado
De: R\$ 1.026,76 até R\$ 4.107,00	R\$ 4.265,68 (fixos)
Salário Base + ATS acima de R\$ 4.107,00	1,04 Salário Base + ATS do empregado

I. Para o ano de 2011, a tabela de referência acima deverá ser refeita levando em consideração as seguintes variáveis:

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

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

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

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.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

- 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 terceiro, 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 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 4º:** No caso de superação da meta (mais de 100% de atingimento), além da distribuição prevista no parágrafo terceiro, o percentual de 1,11% (um vírgula onze por cento) da referida superação será distribuído de forma igual para todos.

**Parágrafo 5º:** 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 terceiro desta cláusula. Assim, a redução dos valores a serem distribuídos aos empregados será na mesma proporção do não atingimento da meta.

**Parágrafo 6º:** A Participação nos Lucros ou Resultados do ano de 2011 será paga em duas parcelas, em conformidade com a legislação em vigor, da seguinte forma:

a) setembro de 2011 - antecipação de R\$ 2.321,00 (dois mil, trezentos e vinte e um reais), valor este que já se encontra corrigido pelo percentual estabelecido na cláusula 04 – Reajuste Salarial ou 2 (dois) salários base + ATS do empregado, o que for menor; desde que a meta venha sendo cumprida ou superada, no semestre (igual ou superior ao valor previsto no semestre).

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

b) abril de 2012 – saldo restante.

**Parágrafo 7º:** 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 8º:** 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 9º:** Trimestralmente, após a publicação dos Resultados dos Serviços do período, a CPFL informará ao SINDICATO os valores previstos e realizados daquele período.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

**Parágrafo 10º:** Terão direito à percepção dos valores correspondentes à Participação nos Lucros ou Resultados os empregados efetivos que estiverem vinculados por contrato de trabalho efetivo 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 11º:** 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.

### 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 Único:** Excepcionalmente para o ano de 2011, o valor destinado será de 0,7% (zero vírgula sete por cento) da folha anual de salário base prevista no caput, que se dará da seguinte forma:

- a. Período de apuração: janeiro a dezembro do ano civil corrente;
- b. Data de utilização da verba: maio do ano subsequente.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Dessa forma, a verba relativa ao período de janeiro a dezembro de 2011 será utilizada em maio de 2012.

## 07 - PISO SALARIAL

O menor salário praticado pela CPFL é de R\$ 1.355,94 (um mil, trezentos e cinquenta e cinco reais e noventa e quatro centavos), para empregados que cumprem jornadas diárias de trabalho de 8 (oito) ou 6 (seis) horas, exceto para os empregados que exerçam os cargos de Atendente de Telemarketing, Auxiliar Administrativo, Assistente Comercial Jr., Assistente de Atendimento Jr. e Auxiliar de Serviços Gerais, que terão como menor salário a ser praticado o valor de R\$ 1.271,99 (um mil, duzentos e setenta e um reais e noventa e nove centavos).

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

## 08 – REMUNERAÇÃO DO MENOR APRENDIZ

A CPFL efetuará o pagamento mensal de 2 (dois) salários-mínimos a todos os aprendizes na segunda metade do período de aprendizagem.

## 09 - 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.

## 10 - 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 1º:** 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 vigente em 1º de junho de 2011, já corrigido com o percentual do reajuste salarial, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escalas de revezamento.

**Parágrafo 2º:** Esse valor será corrigido anualmente pelo índice de correção salarial do Acordo Coletivo de Trabalho.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

## 11 - HORAS-EXTRAS

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

## 12 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de junho de 2011, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos 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 1º:** 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 30/09/2011.

**Parágrafo 2º:** O empregado poderá alterar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

## 13 - LANCHE e REFEIÇÃO – HORAS EXTRAS

A CPFL pagará o lanche Hora Extra no valor de R\$ 5,96 (cinco reais e noventa e seis 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\$ 14,83 (quatorze reais e oitenta e três centavos), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias de descanso semanal remunerado, por período igual ou superior a duas horas de trabalho.

## 14 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

A CPFL fornecerá mensalmente um Vale-Alimentação no valor de R\$ 155,41 (cento e cinquenta e cinco reais e quarenta e um centavos), com subvenção de 90% (noventa por cento) desse valor por parte da Empresa, para todos os empregados com base salarial de até R\$ 5.462,59 (cinco mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e cinquenta e nove centavos), sendo opcional o seu recebimento.

FAIXAS SALARIAIS	PARTICIPAÇÃO EMPREGADO	PARTICIPAÇÃO CPFL
Salário Base Até R\$ 5.462,59	10%	90%

**Parágrafo 1º:** O empregado poderá optar em receber o valor líquido a que tem direito a título de Vale Alimentação em Vale Refeição, até o dia 30/09/2011.

**Parágrafo 2º:** O empregado poderá alterar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

## 15 – 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\$ 352,16 (trezentos e cinquenta e dois reais e dezesseis centavos), a partir de 1º de junho de 2011, 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 1º:** 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.

**Parágrafo 2º:** 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

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

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.

### 16 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A CPFL manterá a Gratificação de Férias, com a parte fixa no valor de R\$ 1.780,54 (um mil, setecentos e oitenta reais e cinquenta e quatro 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 1º:** A Gratificação de Férias continuará limitada à remuneração fixa mensal do empregado, quando esta for inferior ao valor fixo da Gratificação.

**Parágrafo 2º:** Com a presente sistemática de Gratificação de Férias, a CPFL cumpre plenamente o disposto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

### 17 - 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 1º:** A CPFL compromete-se, em documento apartado e/ou Termo de Compromisso, a solicitar a deliberação do Conselho Deliberativo da Fundação Cesp, a revisão da sistemática do cálculo da cota de rateio dos atuais 5,0% (cinco por cento) do piso corrigido, conforme definido na cláusula 4ª deste acordo, para uma 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\$ 2.000,00	R\$ 40,68
4%	Até R\$ 3.000,00	R\$ 54,24
5%	Até R\$ 4.000,00	R\$ 67,80
6%	Até R\$ 5.000,00	R\$ 81,36
7%	Acima de R\$ 5.000,00	R\$ 94,92

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

**Parágrafo 2º:** A participação do empregado continuará não sendo 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 3º:** Desta forma, no mês subsequente da aprovação do Conselho Deliberativo da Fundação Cesp, 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 a cada agregado (pai/mãe).

**Parágrafo 4º:** A CPFL compromete-se, em documento apartado e/ou por Termo de Compromisso, a implantar, 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 compreenderá 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.

### 18 - 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 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.

### 19 - ADIANTAMENTO SALARIAL

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

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.

### 20 - 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 1º:** O nível de emprego adequado às necessidades das empresas CPFL Paulista, CPFL Geração, CPFL Brasil e “futura CPFL Renováveis”, em seu conjunto, representa o quadro mínimo de pessoal de 3.050 (três mil e cinquenta) empregados.

**Parágrafo 2º:** A futura empresa CPFL Renováveis fará parte desse 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 3º:** A futura empresa CPFL Renováveis terá um acordo coletivo em apartado, com data base diferente das demais empresas constantes no parágrafo primeiro, não sendo este instrumento coletivo de trabalho base de referência para reajuste, benefícios e demais cláusulas para os empregados da futura empresa.

**Parágrafo 4º:** 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 5º:** 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:

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

- a) Rescisão contratual por justa causa (art. 482 CLT);
- 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 6º:** Ocorrendo desligamentos, a CPFL terá um prazo de 90 (noventa) dias, após a homologação dos mesmos, para restabelecer o quadro mínimo de pessoal.

**Parágrafo 7º:** 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 recursos humanos.

**Parágrafo 8º:** 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;
- 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;

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

- 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 9º:** 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 10º:** Todos os casos de rescisão de contrato de trabalho serão mensalmente informados ao Sindicato e ao CRE.

## 21 – RESCISÕES POR APOSENTADORIA

As Rescisões de Contrato de Trabalho dos empregados cujos desligamentos por aposentadoria ocorrerem na vigência do presente Acordo Coletivo serão processadas sob a forma de dispensa sem justa causa, cabendo, neste caso, o pagamento exclusivamente das verbas rescisórias previstas em lei para as dispensas sem justa causa.

## 22 – PLANO DE CARREIRA

A CPFL revisará a estrutura de carreira de suas diversas áreas de negócio e corporativa, e divulgará para conhecimento dos empregados, até 31/12/2011.

## 23 – POLÍTICA DE ESTÁGIO

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

## 24 - 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.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

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

## 25 - 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.

## 26 - 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 1º:** Ao empregado que tiver 30 (trinta) dias de férias, estas poderão ser concedidas em dois períodos, não inferiores a 10 dias.

**Parágrafo 2º:** 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.

## 27 - 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 garantido:

- a) pagamento de 02 (duas) bases mensais;
- b) ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período de 60 (sessenta) 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.

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

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

- 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.

### 28 - 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;
- 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.

### 29 - 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.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

## 30 – SEMANA DE CINCO 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.

## 31 - 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

## 32 - 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 1º:** 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 2011/2012**

**Parágrafo 2º:** As viagens que se fizerem necessárias para cumprimento dos objetivos da Comissão terão as despesas correspondentes reembolsadas, conforme norma específica em vigor.

**Parágrafo 3º:** 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.

## **33 - 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.

## **34 - 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.

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.

As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão ser relacionadas exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012**

acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela Empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

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

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.

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.

Planos e relatório de atividades deverão ter apresentados semestralmente pela Empresa ao Conselho.

Os relatórios referidos acima deverão ser 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.

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 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.

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:

- a- Montante total gasto no período, inclusive o relativo à aplicação da verba prevista na cláusula 6;
- b- 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;
- c- Áreas contempladas;
- d- Custos das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional por empregado em cada área;
- e- A Empresa disponibilizará mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

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.

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 16 horas mensais.

**Parágrafo Único:** Possível verba remanescente de um exercício civil será acumulada para ser utilizada no ano civil subsequente. Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação de verba remanescente por mais de 12 meses.

### 35 – 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.

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

### 36 - 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) Auxílio Refeição – Nota despesa de viagem;
- b) Contrato por Prazo Determinado, nos termos da lei, em substituição à Mão de Obra Contratada;
- c) Estudo sobre primarização da atividade de STC (Serviço Técnico Comercial) – Corte e Religa;
- d) Jornada de Trabalho do Pessoal Operacional;
- e) Piso Salarial Regional;
- f) Segurança, Saúde e Qualidade de Vida;
- g) Jornada Flexível de Trabalho;
- h) Política de Relacionamento Sindical;
- i) Horas Extras Habituais – Definição de critério para caracterização da habitualidade;
- j) Gratificação de Férias;
- k) Programa de Oportunidade / Jornada de Trabalho;
- l) Plano de Carreira dos Técnicos.

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

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

## 37 – 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 Corporativa de Recursos Humanos, a qual, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, se compromete a apresentar a respectiva resposta justificada da empresa.

## 38 - 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.

## 38- 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 1.000 (um mil) 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 1.000 (um mil), desde que igual ou superior a 100 (cem), será considerada para liberação de 01 (um) dirigente sindical.

**Parágrafo Primeiro:** 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 Segundo:** Para fins de liberação de dirigentes e representantes sindicais, eleitos pelas bases, a CPFL concederá um total 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 Terceiro:** 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.

## 39 - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2011/2012

A CPFL, através da Diretoria Corporativa de Recursos Humanos, 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.

**Parágrafo único:** As partes discutirão, em 120 (cento e vinte) dias da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, a possibilidade e forma de acesso do sindicato às dependências da empresa, para realização de reuniões com empregados.

### 40 - 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.

### 41 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Conforme aprovado em Assembléia Geral Extraordinária da categoria, a CPFL descontará de todos os empregados, associados ou não, uma Contribuição Assistencial/Negocial, sempre que alguma vantagem financeira for auferida à categoria em razão de lutas, campanhas e negociações pelas conquistas de melhores salários e benefícios.

O percentual da Contribuição Assistencial/Negocial será sempre fixado em Assembléia Geral da categoria, previamente convocada com esta finalidade, e comunicado à Empresa com antecedência necessária para a realização do referido desconto e repasse à Entidade Sindical.

Assim, em função da campanha salarial/2011, e das conseqüentes conquistas de reajustes e dos benefícios, as Assembléias Gerais Extraordinárias da categoria, realizadas com sócios e não sócios do SINDICATO, aprovaram o desconto da Contribuição Assistencial / Negocial da seguinte forma:

- a- dos salários de setembro de 2011, já reajustados, a CPFL descontará e repassará ao SINDICATO 5% (cinco por cento) da base-mensal de cada empregado, técnico de nível médio representado pelo SINDICATO, em uma única vez;

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

- b- o recolhimento da contribuição será feito através de desconto diretamente em folha de pagamento dos empregados e repassado ao SINDICATO, juntamente com relação nominal dos contribuintes, que especificará a base-mensal e o valor da respectiva contribuição;
- c- fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da assinatura deste Acordo, para os empregados manifestarem oposição ao desconto, por escrito e de forma individual, a ser protocolada na Sede e Sub-Sedes do SINDICATO;
- d- o SINDICATO fornecerá à CPFL a relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até 10 (dez) dias após o encerramento do prazo de manifestação;

**Parágrafo Primeiro:** O Sindicato assume a responsabilidade por qualquer pendência, judicial ou não, suscitada por empregado e decorrente desta cláusula.

## 42 – 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.

## 43 - 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 2011/2012, celebrado na melhor forma de Direito, em duas vias de igual teor, na presença das testemunhas, que a tudo assistiram.

Campinas, 12 de agosto de 2011.

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

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**WILSON P. FERREIRA JUNIOR**

Diretor Presidente  
CPF nº 012.217.298-10

**LORIVAL NOGUEIRA LUZ JUNIOR**

Diretor Vice Presidente  
CPF nº 678.741.266-53

**ALFREDO BOTTONE**

Diretor Corporativo de Recursos Humanos  
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:

\_\_\_\_\_  
Hélio Viana Pereira  
CPF nº: 237.109.776-49

\_\_\_\_\_  
Venilton Albino Carvalho  
CPF nº 778.092.118-20

\_\_\_\_\_  
Ronaldo Bento Trad  
CPF nº 721.956.498-87

\_\_\_\_\_  
Narciso Donizete Fontana  
CPF nº 079.547.038-00