



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

CAMPANHA SALARIAL 2017 - 2018

Companhia Luz e Força Santa Cruz



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018.

1. MANUTENÇÃO DA DATA-BASE

Manter a data-base da categoria em 1º de novembro de 2017, para todos os efeitos legais.

2. REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de novembro de 2017, os salários de todos os técnicos, vigentes no mês de outubro de 2017, deverão ser reajustados mediante a aplicação do percentual correspondente à inflação do período de 01/11/2016 a 31/10/2017, medida pelo DIEESE (ICV-DIEESE); em caso da não possibilidade da utilização deste índice, utilizar o INPC (IBGE) ou IGP-DI (FGV), IPCA (IBGE), **considerando o índice de maior valor.**

3. GANHO REAL

Considerando que os indicadores de produtividade setorial e da empresa vêm crescendo todo ano, o SINTEC-SP solicita que, a partir de 01 de novembro de 2017, seja aplicado 3% (três 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.

4. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS E PISO SALARIAL

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



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

5. ABONO POR PERDA DA MASSA SALARIAL. A título de indenização por corrosão do salário real, a Empresa deverá efetuar o pagamento, no mês de abril de 2018, de um abono de R\$ 300,00.

6. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (2017 e 2018)

A empresa deverá garantir a aplicação da Política de PLR para o ano de 2018.

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

A Empresa deverá destinar 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.
- 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**.
- e) Correção da tabela de cargos e salários nos mesmos índices da reposição salarial, além da adequação da mesma ao atendimento do item 3.

8 - POLÍTICA DE HORAS EXTRAS

A **EMPRESA** deverá se comprometer 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



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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 e quantidade de horas realizadas.**

O pagamento do Adicional de Periculosidade deverá incidir, integralmente, sobre as horas extras.

Parágrafo único – Implantação do banco de horas para os técnicos, com a prerrogativa do técnico optar pelo recebimento ou compensação das mesmas.

Para compensação deverá ser levado em consideração que, nos dias normais de trabalho e nos finais de semana e feriados será de 2 para cada hora trabalhada. Para o pagamento, deverá seguir esta mesma regra

9. POLÍTICA DE SOBREVISO

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

- a) A empresa deverá proibir seus gerentes de se 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 todos os adicionais.

10. ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO.

Todo técnico terá direito a um adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) de seu Salário Base Mensal, que se incorporará à sua remuneração a partir do momento em que complete cada ano de serviço, desde sua admissão, sendo descongelado para os que já recebiam anteriormente.



Parágrafo único – computar o tempo trabalhado em outras empresas do GRUPO – CPFL.

11. 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;

12. 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.

13. DESPESAS DE VIAGEM

A EMPRESA deverá garantir a todos os seus técnicos, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, a Política de Despesas de Viagem e/ou Diárias de modo a reembolsar todas as despesas efetuadas, inclusive almoço, jantar, hospedagem e café da manhã.

A EMPRESA deverá atualizar em novembro/2017 o valor da refeição (almoço) para R\$ 30,00 (trinta reais) ou o valor atual corrigido pelo índice de alimentação, desde a última data da correção do mesmo, mantendo a mesma proporcionalidade para o jantar e reajustará esses valores semestralmente de modo a mantê-los nos valores de mercado.

A EMPRESA deverá atualizar em novembro/2017 os valores constantes da Tabela de Limites de Despesas Reembolsáveis, com ênfase nos valores referentes a hospedagem, incluindo faixa de valor para hospedagem em cidades litorâneas e turísticas e reajustará os valores de modo a mantê-los compatíveis aos valores de mercado.

14. CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS

A partir de 01 de novembro de 2017, a **EMPRESA** efetuará a correção de todos os benefícios, **igualando os mesmos aos valores praticados nas empresas, CPFL – PAULISTA, CPFL-PIRATININGA, CPFL-BRASIL e CPFL-GERAÇÃO, do grupo CPFL Energia.**

15. 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 deverá garantir 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 deverá garantir estabilidade no emprego à gestante desde a concepção até 12 (doze) meses após o parto;
- b) A empresa deverá garantir 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 deverá conceder 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;



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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

A Empresa deverá manter 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 deverá garantir atendimento integral à saúde de técnico soropositivo, incluindo assistência médica, hospitalar, laboratorial, social, psicológico, etc, extensivo também a seus dependentes.

16. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 01 de novembro de 2017, a CPFL efetuará a correção dos valores do auxílio alimentação e refeição, **igualando os mesmos** aos valores praticados nas demais empresas, CPFL – PAULISTA, CPFL-PIRATININGA, CPFL-BRASIL e CPFL-GERAÇÃO, do grupo CPFL Energia.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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)

17. 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.

18. 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.

19. ADICIONAL DE TURNO

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

20. RESCISÕES POR APOSENTADORIA

O técnico aposentado ou que vier a se aposentar na vigência do presente Acordo Coletivo que rescindir o seu contrato de trabalho, seja por iniciativa própria (interesse recíproco), seja por iniciativa da empresa, terá a sua rescisão de contrato de trabalho processada como dispensa sem justa causa, **mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente**, ficando garantido o pagamento das verbas rescisórias inclusive a multa de 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade do saldo para fins rescisórios de FGTS.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

21. VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará por um ano, no período de 01 novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018.

22. CLÁUSULAS PREEXISTENTES

Ficam ratificadas, revalidadas e prorrogadas para vigorar até 31 de outubro de 2018, todas as cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, desde que não sejam modificadas pela presente negociação.

São Paulo, 21 de setembro de 2017.

Atenciosamente

WILSON WANDERLEI VIEIRA

Presidente