



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

**CAMPANHA SALARIAL 2017 – 2019**  
**UNIFICAÇÃO DOS ACT'S.**

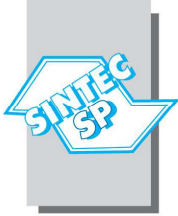
**Companhia Jaguari de Energia**

**Companhia Leste Paulista de Energia**

**Companhia Sul Paulista de Energia**

**Companhia Luz e Força de Mococa**

**Companhia Luz e Força Santa Cruz.**



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019, UNIFICAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO DAS EMPRESAS: Companhia Jaguari de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia, Companhia Luz e Força de Mococa, CPFL Centrais Geradoras LTDA. e Companhia Luz e Força Santa Cruz.**

### **1. ALTERAÇÃO DA DATA-BASE**

#### **Alterar a data base para 1º de junho de 2017.**

**Parágrafo único:** visando a unificação dos Acordos Coletivos de Trabalho, entre as empresas, alterar a data base para 1º de junho de 2017.

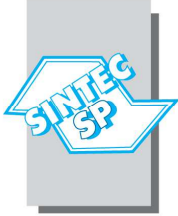
### **2. REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 01 de junho de 2017, os salários de todos os técnicos, vigentes no mês de maio de 2017, serão reajustados mediante a aplicação do percentual correspondente à inflação apurada no período, medida pelo

DIEESE (ICV-DIEESE); em caso da não possibilidade da utilização deste índice, utilizar o INPC (IBGE) ou IGP-DI (FGV), IPCA.

### **3. PROTEÇÃO DO EMPREGO/- POLÍTICA DE EMPREGO**

Registrar em Acordo Coletivo de Trabalho a proteção dos postos de trabalho dos técnicos (**proteção do emprego**), dando segurança aos técnicos diante do processo de agrupamento a ser implementado pela empresa.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

Considerar o quadro atual das empresas como “quadro mínimo necessário” e condicionar a rotatividade máxima por iniciativa da empresa, de no máximo a 2,5% (dois vírgulas cinco por cento) do quadro mínimo de pessoal.

## **4. GANHO REAL**

Considerando que os indicadores de produtividade setorial e da empresa vêm crescendo todo ano, fica estabelecido que, a partir de 01 de junho de 2017, será aplicado 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. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS E PISO SALARIAL**

### **Equiparação com correção dos valores dos benefícios das empresas.**

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

## **6. ABONO POR PERDA DA MASSA SALARIAL**

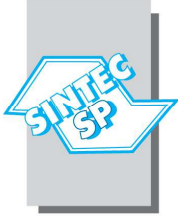
A título de indenização por corrosão do salário real, a Empresa efetuará o pagamento, no mês de janeiro de 2018, de um abono de R\$ 300,00.

## **7. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (2017 a 2019)**

A empresa garante a aplicação da Política de Remuneração por Resultados para os anos de 2017 a 2019.

## **8. 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:



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

- 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.

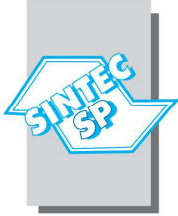
Parágrafo único - DEVIDO AO PROCESSO DE UNIFICAÇÃO DAS EMPRESAS, CORRIGIR AS DIRTORÇÕES EXISTENTE ENTRE OS TÉCNICOS QUE ATUAM/EXERCEM AS MESMAS ATIVIDADES NAS EMPRESAS

- 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 2.

## **9. 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**.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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

## **10. 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 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 ATS, Periculosidade, etc.....

## **11. ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO.**

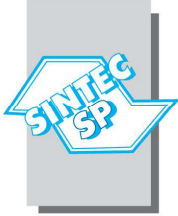
Todo técnico terá direito a um adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) de seu Salário Base Mensal, que se incorporará à sua remuneração a partir do momento em que complete cada ano de serviço, desde sua admissão, sendo descongelado para os que já recebiam anteriormente.

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

## **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.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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 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:

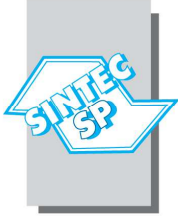
d) pagamento correspondente a **03 (três) remunerações mensais** do técnico;

## **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.

## **14. CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS**

A partir de 01 de junho de 2017, a **EMPRESA** efetuará a correção de todos os benefícios, igualando os mesmos aos valores praticados nas demais empresas de distribuição 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 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.

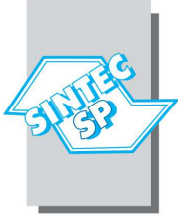
### **b) ESTABILIDADE GESTANTE E AUXÍLIO MATERNIDADE E DEMAIS GARANTIAS.**

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.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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**

As Empresas manterão 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.

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

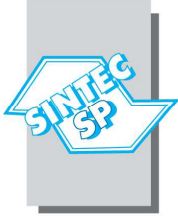
## **d) ESTABILIDADE DOS PORTADORES DA SÍNDROME DE IMUNO DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA**

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.

## **16. DESVIO DE FUNÇÃO, ACUMULO DE FUNÇÃO E SUBSTITUIÇÃO.**





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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

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.

## **17. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Em se tratando de convocação por parte da Empresa para participação em 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.

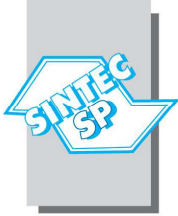
Fica vedada qualquer espécie de preterição de promoções, aumentos por mérito e discriminação no trabalho em função do técnico comparecer a eventos organizados por entidades sindicais.

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.

## **18. AUXILIO ALIMENTAÇÃO E AUXILIO REFEIÇÃO**

**A partir de 01 de junho de 2017, a CPFL 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 das **EMPRESAS** sem distinção de salário ou cargo.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

**Paragrafo 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)

## **19. 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.

## **20. PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

## **21. RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

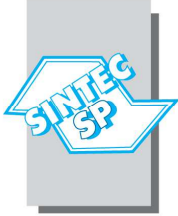
A CPFL se compromete a não ajuizar qualquer ação judicial contra o Sindicato sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito ao Sindicato, sendo que este, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, deverá apresentar a respectiva resposta por escrito. Exceção será feita no caso de interdito proibitório que requeira a imediata intervenção do judiciário.

## **22. 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.

## **23. FUNDAÇÃO CESP.**

**Estender para os técnicos os planos de saúde e plano previdenciário da FUNCESP, similar ao dos técnicos das demais empresas do grupo CPFL-ENERGIA.**



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

## **24 . VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA (ACORDO POR 2 ANOS)**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará por dois anos, no período de 01 de junho de 2017 a 31 de maio de 2019.

**Em 01 de junho de 2018 será aberto mesa de negociações para discussão dos itens econômicos.**

Este Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os técnicos das empresas Companhia Jaguari de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia, Companhia Luz e Força de Mococa, CPFL Centrais Geradoras LTDA. e Companhia Luz e Força Santa Cruz.

## **25 . FORNECIMENTO DO CAFÉ MATINAL.**

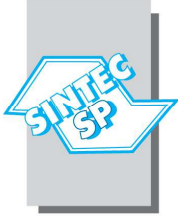
Manter a pratica atual na CPFL – Jaguariúna e estender para a CPFL Santa Cruz.

## **26 . SALARIO DOS TECNICOS.**

Igualar os salários dos técnicos das empresas Companhia Jaguari de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia, Companhia Luz e Força de Mococa, CPFL Centrais Geradoras LTDA. e Companhia Luz e Força Santa Cruz, aos praticados na PPBG.

## **27 . HORARIO DE TRABALHO.**

Padronizar o horário/carga horaria de trabalho dos técnicos das empresas Companhia Jaguari de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia, Companhia Sul Paulista de Energia, Companhia Luz e Força de Mococa, CPFL Centrais Geradoras LTDA. e Companhia Luz e Força Santa Cruz, aos praticados na PPBG.



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

Filiado à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais

## **25 . CLÁUSULAS PREEXISTENTES**

Ficam ratificadas, revalidadas e prorrogadas para vigorar até 31 de maio de 2019, todas as cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, desde que não sejam modificadas pela presente negociação.

**São Paulo, de 23 outubro de 2017.**

Atenciosamente

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**  
Presidente