

07 de outubro de 2021

CPFL SANTA CRUZ ACT 2021/2023 – PROPOSTA NOVAMENTE REJEITADA

Senhores Técnicos Industriais

Comunicamos que após a terceira reunião realizada em 6 de outubro de 2021 com o SINTEC-SP – Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado de São Paulo visando ao fechamento do ACT 2021/2023, novamente fomos surpreendidos por uma proposta CPFL Santa Cruz que não atende às expectativas dos técnicos; assim, **a mesma foi rejeitada em mesa.**

Mais uma vez fizemos várias considerações e propostas que foram recebidas pelos representantes da empresa, que serão analisadas e apresentadas na próxima reunião agendada para o dia **21 de outubro de 2021.**

ACOMPANHE A PROPOSTA REJEITADA

- 1) Reajuste dos salários vigentes em 31 de agosto de 2021 com o percentual de 6,00% a partir de 01 de setembro de 2021, com exceção dos empregados que ocupam cargos de gerentes e diretores que terão regras próprias para correção salarial.
Na folha de pagamento do mês de janeiro de 2022, será aplicado sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2021 o percentual de 3,47%, totalizando a partir de janeiro de 2022 a integralidade do índice de inflação medido pelo IPCA do período de 01/09/2020 a 31/08/2021; ou seja, 9,68%;
- 2) Reajuste dos benefícios expressos monetariamente no ACT 2019/2021 com o índice de inflação medido pelo IPCA do período de 01/09/2020 a 31/08/2021, com o percentual de 9,68% a partir de setembro de 2021, **com exceção do valor fixo da gratificação de férias que não terá o reajuste.**
Entram nessa regra de reajuste os seguintes itens: piso salarial, salário substituição, auxílio refeição/alimentação, vale natal, aprendizes, transferência de local de trabalho;
- 3) Reajuste do auxílio creche com o percentual de 45,6%, passando de R\$ 428,84 para R\$ 624,48, equiparando com os valores e práticas da CPFL Piratininga;
- 4) Reajuste do auxílio filhos especiais com o percentual de 66,1%, passando de R\$ 375,98 para R\$ 624,48, equiparando com os valores e práticas da CPFL Piratininga;
- 5) Manutenção de um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados nos mesmos moldes e valores convencionados com as entidades sindicais para o ano de 2022, ou seja: target referencial de 1,4 salários para cargos que não exigem formação universitária, e de 1,5 salários para cargos que exigem formação universitária, com a garantia de utilização de valor de referência de pelo menos R\$ 4.821,23 (que será reajustado com o IPCA medido pelo IBGE no período de 01/09/2021 a 31/08/2022), para os empregados admitidos até 30 de novembro de 2019.

Para as áreas operacionais, 40% do valor de referência atrelado ao resultado do EBITDA, 30% aos indicadores do negócio e 30% aos indicadores de área.

Para as áreas corporativas, 40% do valor de referência atrelado ao resultado do EBITDA e 60% aos indicadores de área;

5) Ajustes nas redações das seguintes cláusulas:

- A. **PISO SALARIAL:** inserir um parágrafo estabelecendo que a promoção do Eletricista Praticante para Eletricista de Distribuição I estará condicionada à apresentação da Carteira Nacional de Habilitação com a categoria “C” ou “D”;
- B. **CNH:** ajustar a redação para estabelecer o reembolso com despesas decorrentes de exame toxicológico dos profissionais da empresa que necessitam da CNH de letras “C” ou “D”, em qualquer situação;
- C. **INCENTIVO À APOSENTADORIA:** considerar a aposentadoria especial como pedido de demissão automático do empregado, tendo em vista as restrições de continuidade da prestação de serviço em áreas de risco e a jurisprudência que está se consolidando no sentido de caracterizar a aposentadoria especial como pedido de dispensa. No entanto, todos os casos, independente da data da concessão do benefício, serão convertidos para dispensa sem justa causa em benefício ao empregado.
Deixar expresso que essa situação se aplicaria também para os casos de empregados com estabilidade de emprego, sem que haja o pagamento de nenhuma verba adicional ou indenizações em razão dessa condição.
E ainda, nos casos de decisão liminar ou tutela antecipada concedendo o benefício, fica garantido ao empregado, que por iniciativa própria optar pelo desligamento, a mesma regra de conversão para dispensa sem justa causa. Caso o empregado permaneça com o contrato de trabalho nas condições vigentes, os riscos decorrentes da antecipação do benefício previdenciário ficarão exclusivamente por conta dele e não haverá alocação em outra área/atividade até a concessão definitiva da aposentadoria especial.
- D. **INDENIZAÇÃO POR MORTE E SEGURO DE VIDA:** estabelecer uma redação única que regulamente a concessão de um seguro de vida compulsório a todos os empregados, com custeio total pela CPFL Santa Cruz.

6) Manutenção das demais cláusulas e condições constantes do ACT 2019/2021 que não foram tratados acima;

7) Vigência do ACT pelo período de 01 ano; ou seja, de 01 de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022.

Por fim, reiteramos que a proposta foi rejeitada e uma nova reunião foi agendada para o dia 21 de outubro de 2021.

Em caso de dúvidas ou para esclarecimentos, favor consultar os diretores Narciso Fontana (fontana@sintecsp.org.br) ou Nelson Henrique Silva Spressão (nelsonspressao@sintecsp.org.br).