

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

CPFL CENTRAIS GERADORAS LTDA., CNPJ n. 17.578.855/0006-01, neste ato representado(a) por sua Diretora Superintendente, Sr(a). KARIN REGINA LUCHESI e por sua Gerente, Sr(a). MARINA PIMENTA GAZETI;

E

SIND DOS TRAB NA IND DE ENERGIA ELETRICA DE CAMPINAS, CNPJ n. 46.085.528/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBERTO ALVES;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2018 a 31 de maio de 2020 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria profissional dos Trabalhadores, contratados sob qualquer forma ou regime, que prestem serviços nas empresas ou unidades de produção, geração, distribuição, comercialização, transformação ou transmissão de energia, cooperativas de eletrificação rural, empresas terceirizadas ou interpostas que prestem serviços as empresas vinculadas a estas atividades fins**, com abrangência territorial em São José Do Rio Pardo/SP e São Miguel Arcanjo/SP.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Considerando que a Data Base da empresa **CPFL CENTRAIS GERADORAS LTDA**, é 01 de abril;

Considerando que as partes resolvem promover a alteração na Data Base para 1º de junho, a partir de 2018.



Desta forma, para efeito de reajuste em 01 de junho de 2018, será aplicado aos empregados da **CPFL CENTRAIS GERADORAS LTDA**, o percentual de **3,32% (três vírgula trinta e dois por cento)**, referente ao IPCA do período de 01 de abril de 2017 à 31 de maio de 2018, sobre os salários vigentes em 31 de maio de 2018, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

**Parágrafo primeiro:** Fica garantida a aplicação em 01 de junho de 2019 aos salários vigentes em 31 de maio de 2019 o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2018 a 31 de maio de 2019, não se aplicando aos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de haver empregado admitido ou transferido antes ou após a data-base, o reajustamento salarial previsto no "caput" desta cláusula será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão ou transferência do empregado.

**Parágrafo terceiro:** As partes concordam que a partir do ano de 2018, fixar a Data Base em 1º de junho

### **Pagamento de Salário - Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

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

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A CPFL manterá a Gratificação de Férias, com a parte fixa no valor de **R\$ 2.688,47** (dois mil, seiscentos e oitenta e oito reais e quarenta e sete 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. Do resultado deste cálculo, deve-se deduzir o valor correspondente a 1/3 Constitucional de férias, que será pago em rubrica específica.

**Parágrafo primeiro:** A Gratificação de Férias continuará limitada à remuneração fixa mensal do empregado, quando esta for inferior ao valor fixo da Gratificação.



**Parágrafo segundo:** Com a presente sistemática de Gratificação de Férias, a CPFL cumpre plenamente os dispostos nos artigos 144 da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS-EXTRAS**

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal e nos domingos e feriados com 100% (cem por cento) sobre a hora normal. A base de cálculo para este fim será no divisor 200 horas.

**Parágrafo primeiro:** O cálculo da hora extra com base mensal 200 horas passou a ser feito a partir de agosto de 2012, o mesmo ocorreu com o valor da hora extra a 50%.

**Parágrafo segundo:** O pagamento das horas-extras aos Sábados será efetuado com 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para os empregados que trabalham na semana de 05 dias.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Para os anos de 2019 e 2020, as partes negociarão as condições, regras e valores da Participação nos Lucros e Resultados que serão definidos em instrumentos coletivos específicos e assinados pelas partes, tendo como fundamento as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000 e Lei 12.832/13.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A partir de 1º de junho de 2018, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de **R\$ 810,85** (oitocentos e dez reais e oitenta e cinco centavos).

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 primeiro:** 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 31/07/2018.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A CPFL fornecerá mensalmente um auxílio alimentação no valor de R\$ 257,84 (duzentos e cinquenta e sete reais e oitenta e quatro centavos), com subvenção de 92% (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa, para todos os empregados com salário base de até R\$ R\$ 9.143,36 (nove mil cento e quarenta e três reais e trinta e seis centavos), sendo opcional o seu recebimento.

FAIXAS SALARIAIS	PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO	PARTICIPAÇÃO CPFL
Salário Base até R\$ 9.143,36	8%	92%

**Parágrafo primeiro:** O empregado poderá optar em receber o valor líquido a que tem direito a título de Vale Alimentação em Vale Refeição, até o dia 31/07/2018.

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

#### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 primeiro:** A CPFL praticará a sistemática de cálculo da cota rateio, conforme a tabela progressiva que variará de 3% a 7%, conforme as faixas salariais, a saber:

Rateio	Remuneração fixa (Sal. Base + Adicionais Fixos):  Até	Participação do Empregado em até:
3%	R\$ 2.857,85	R\$ 58,13
4%	R\$ 4.286,77	R\$ 77,52
5%	R\$ 5.715,69	R\$ 96,87
6%	R\$ 7.144,62	R\$ 116,26
7%	Acima de R\$ 7.144,62	R\$ 135,63



**Parágrafo segundo:** A participação do empregado não é 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 terceiro:** 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 aos atuais agregado (pai/mãe).

**Parágrafo quarto:** A CPFL implementou, 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 compreende 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.

### **Auxilio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 máximo de até 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.

Para os empregados que se encontrarem afastados até a assinatura deste acordo, a CPFL manterá o adiantamento salarial correspondente a 35% (trinta e cinco por cento), no dia 12 (doze) de cada mês. Para os afastamentos ocorridos a partir da assinatura deste acordo, a CPFL não praticará o adiantamento salarial.

A CPFL efetuará o pagamento da complementação 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.

### **Auxilio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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:

<b>TABELA DE INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE – FUNDAÇÃO CESP</b>
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

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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\$ 541,98 (quinhentos e quarenta e um reais e noventa e oito centavos), a partir de 1º de junho de 2018, 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 primeiro:** 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 segundo:** 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 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.

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE NATAL

No mês de dezembro a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados, com exceção dos ocupantes de cargos gerenciais e diretores, com crédito em cartão específico/alimentação no valor de R\$ 159,84 (cento e cinquenta e nove reais e oitenta e quatro centavos).

### Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

#### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÕES POR APOSENTADORIA

Fica garantido que as rescisões de contratos de trabalho de empregados aposentados ou aposentáveis até 31 de maio de 2019, **independente se o desligamento da empresa ocorrer depois da mencionada data**, serão processadas como dispensa sem justa causa, independente do pedido ser de iniciativa do empregado.

**Parágrafo primeiro:** Entende-se por empregados aposentados para fins desta cláusula, aqueles que receberem a carta de concessão do INSS expedida até o dia 31 de maio de 2019.

**Parágrafo segundo:** Entende-se por empregados aposentáveis para fins desta cláusula, aqueles que possuírem em 31 de maio de 2019 todas as condições de se aposentar, de forma integral ou proporcional, de acordo com as normas vigentes junto ao INSS, mesmo não tendo requerido a aposentadoria.

**Parágrafo terceiro:** Para fazer jus à rescisão sem justa causa, caberá ao empregado enquadrado como aposentado ou aposentável comprovar as condições acima, no ato do pedido de desligamento.

**Parágrafo quarto:** Nos casos de desligamentos a pedido do colaborador que configurem nas condições previstas nos parágrafos anteriores, será garantido:

- Pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação vigente na data do desligamento do empregado;
- Pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade do saldo para fins rescisórios de FGTS relativo ao período de contrato de trabalho com a CPFL;
- Indenização do aviso prévio vigente na legislação em junho de 2017, prevalecendo as condições aqui pactuadas, mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente.

**Parágrafo quinto:** Os empregados que vierem a adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional pelas regras do INSS, a partir de 01 de junho de 2019, não farão jus à conversão do pedido de dispensa em **despedida sem justa causa**, passando a ser válida a legislação aplicável a data do fato.



**Parágrafo sexto:** Os empregados que venham adquirir o direito a aposentadoria após 31 de maio de 2019, por força de ação judicial e desde que a concessão da aposentadoria seja retroativa até a referida data, fica garantida as condições previstas no parágrafo 4º.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APRENDIZ SENAI**

O Piso salarial para o aprendiz será o salário mínimo federal/hora; vale alimentação de **R\$ 382,24** (trezentos e oitenta e dois reais e vinte e quatro centavos) por mês; AMH-básico e Vale Transporte.

**Parágrafo único:** O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de vale refeição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - POLÍTICA DE ESTÁGIO**

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

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO**

Os empregados com restrição médica poderão ser aproveitados em outras funções, mas não servirão como paradigmas de outros empregados que exercem as mesmas funções para onde tiverem migrando, portanto, não servindo de referência para isonomia salarial.

**Parágrafo único:** Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de empregados afastados com restrições, promovida pela previdência social, ficando desta forma acordado, que tais empregados não poderão ser considerados como paradigmas em ações administrativas e trabalhistas, inclusive pelo sindicato.

#### **Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 das empresas CPFL Centrais Geradoras LTDA e CPFL





Geração de Energia S/A. A representação do SINDICATO será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL, indicado pelo SINDICATO.

**Parágrafo primeiro:** 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.

**Parágrafo segundo:** As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão ser relacionadas exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela Empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

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

**Parágrafo quarto:** 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.

**Parágrafo quinto:** 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.

**Parágrafo sexto:** Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pela Empresa ao Conselho.

**Parágrafo sétimo:** Os relatórios referidos acima deverão ter 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.

**Parágrafo oitavo:** 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.

**Parágrafo nono:** 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;
- 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.

**Parágrafo décimo:** 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.

**Parágrafo décimo primeiro:** 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 8 horas mensais.

**Parágrafo décimo segundo:** A possível verba remanescente de um exercício civil será acumulada para ser utilizada o ano civil subsequente. Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação de verba remanescente por mais de 12 meses.

### **Transferência setor/empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 garantida:

- a) Pagamento de 02 (duas) bases mensais, considerando um valor mínimo de R\$ 4.315,00 (Quatro mil trezentos e quinze reais) e valor máximo de R\$ 20.136,66 (Vinte mil centos e trinta e seis reais e sessenta e seis centavos).
- b) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período de 60 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.

**Parágrafo primeiro:** Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo e sem movimentação salarial, o valor estipulado na letra "a" do caput dessa cláusula, será majorado para o valor máximo de R\$ 23.013,33 (vinte e tres mil, treze reais e trinta e tres centavos).

**Parágrafo segundo:** Em caso de transferências definitivas do empregado, decorrente de Recrutamento Interno, que necessitar transferir sua residência, será garantido:

- 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) b Pagamento da mudança (transportadora);
- c) Fornecimento de fiança imobiliária.



## Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEMANA DE 05 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 primeiro:** A jornada média mensal será de 40 horas considerando o divisor 200 horas

**Parágrafo segundo:** 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.

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO

Para empregados dos setores administrativos, poderá ser admitida flexibilização de horário de até 2 (duas) horas na entrada e saída. Isto somente em situação excepcional apresentada pelo empregado e/ou para atendimento de demanda específica das Áreas, desde que atendidas todas as condições abaixo:

- i. Acordado previamente com gestor;
- ii. Cumprimento integral da jornada diária;
- iii. Entrada antecipada com saída antecipada no mesmo dia;
- iv. Entrada prorrogada, com saída prorrogada no mesmo dia;
- v. Não gerar nenhum prejuízo às atividades de responsabilidade do empregado e do gestor.

Esta flexibilização não pode ser praticada por empregados que trabalham em regimes ou jornadas especiais.

### Férias e Licenças

#### Duração e Concessão de Férias

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



**Parágrafo segundo:** 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.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 consecutivos em caso de falecimento de irmãos e avós;
- e) licença remunerada de 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela Fundação Cesp,
- f) licença remunerada de 01 (um) dia em caso de falecimento de tios e sobrinhos;
- g) licença paternidade de 05 (cinco) dias nos termos do artigo 10, parágrafo 1º, das disposições constitucionais transitórias, inclusive para os casos de adoção;
- h) 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL**

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;

- a) 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;
- b) 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;
- c) na investigação das causas de acidentes graves com afastamento, poderá haver a participação de um representante indicado pelo SINDICATO;



- d) CPFL se dispõe a receber e analisar sugestões do SINDICATO sobre suas Políticas e Diretrizes de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA DO TRABALHO**

A CPFL e os Sindicatos agendarão uma reunião específica de Diálogo Social, com a participação de colaboradores operacionais, uma reunião em cada localidade e coordenada pela CPFL, com a participação de representante do sindicato, esclarecendo entre outros assuntos prioritariamente, o que segue:

- a) Aplicação do direito de recusa;
- b) O fornecimento, a orientação, a utilização e o zelo pelos EPIs;
- c) O papel da CIPA;
- d) Trabalho seguro sem supervisão – observação da CPFL Padrão na segurança do trabalho;
- e) Alternância de função;
- f) A comunicação dos incidentes e acidentes;
- g) A responsabilidade pela Segurança do Trabalho;
- h) As questões comportamentais na Segurança do Trabalho – Treinamento dos Gestores.

**Parágrafo único:** Antes da reunião com os colaboradores, as partes elaborarão uma agenda positiva para o contato com os mesmos.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA/REUNIÃO COM O SINDICATO**

A CPFL, através da Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance, 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.

A CPFL concederá, 30 (trinta) minutos, a cada dois meses, à participação dos empregados em reunião com o Sindicato representativo da categoria, de acordo com a respectiva política (local, tema a ser discutido, horário, etc.) e normas internas da companhia.

**Parágrafo único:** por mútuo entendimento, poderá haver até duas reuniões extraordinárias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 de Gestão de Pessoas e Performance, a qual, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, se compromete a apresentar a respectiva resposta justificada da empresa.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.




## Outras Disposições

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2019

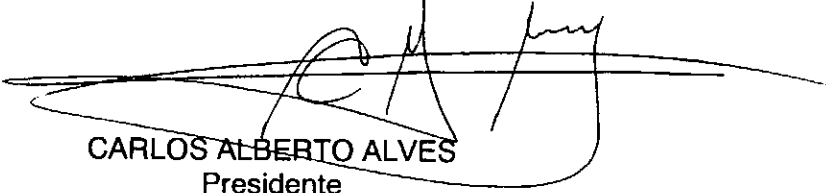
As partes concordam desde já que para a data base 2019, será aplicado em 01 de junho de 2019 o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2018 a 31 de maio de 2019, sobre os salários e demais cláusulas com valores expressos monetariamente no presente Acordo.

### TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA DA EMPRESA

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.

  
KARIN REGINA LUCHESI  
Diretora Superintendente  
CPFL CENTRAIS GERADORAS LTDA.

  
MARINA PIMENTA GAZETI  
Gerente  
CPFL CENTRAIS GERADORAS LTDA.

  
CARLOS ALBERTO ALVES  
Presidente  
SIND DOS TRAB NA IND DE ENERGIA ELETRICA DE CAMPINAS