

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012221/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066780/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.005309/2015-19  
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA , CNPJ n. 58.194.895/0001-22, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NELSON ANTONIO DIAS e por seu Presidente, Sr(a). MARCOS SERGIO DUARTE;

E

CTEEP - COMPANHIA DE TRANSMISSAO DE ENERGIA ELETRICA PAULISTA, CNPJ n. 02.998.611/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REYNALDO PASSANEZI FILHO e por seu Diretor, Sr(a). CELSO SEBASTIAO CERCHIARI ;

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 2015 a 31 de maio de 2017 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) **dos trabalhadores nas indústrias urbanas, produção, transmissão e distribuição de energia elétrica. PARÁGRAFO PRIMEIRO: As pendências relacionadas a eventuais disputas judiciais por conflitos de representatividade de mesma base territorial serão resolvidas através dos meios legais cabíveis. PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Menores Aprendizizes são abrangidos por este Acordo somente nas Cláusulas em que forem especificamente mencionados**, com abrangência territorial em Bertioga/SP e Cubatão/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

Os pisos salariais, a partir de 1º de junho de 2015, terão os seguintes valores, para uma jornada de 8 (oito) horas diárias de trabalho:

- Cargos operacionais: R\$ 1.597,00 (mil, quinhentos e noventa e sete reais).

- Engenheiros: conforme Lei 4.950-A/66

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

O reajuste salarial descrito nos parágrafos primeiro e segundo decorre do processo de livre negociação, quanto à forma, valor e vigência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de 1º de junho de 2015, os salários vigentes em 31 de maio de 2015, serão reajustados com o percentual de 8,20% (oito inteiros vírgula vinte décimos por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nada mais poderá ser reclamado, a qualquer tempo, pelo SINDICATO, sobre o período compreendido entre 1º/6/2014 e 31/5/2015, no que se refere ao conteúdo da presente Cláusula, considerando-se que o reajuste (valor e forma) desta Cláusula elimina qualquer pendência do referido período.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATAS DE PAGAMENTO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA efetuará o crédito referente ao adiantamento salarial de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o salário nominal, no dia 15 de cada mês e o pagamento mensal no penúltimo dia útil de cada mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** No caso de não haver expediente bancário nos dias acima mencionados, o crédito será efetuado no dia útil imediatamente anterior a essas datas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A EMPRESA antecipará a primeira parcela do 13º salário de 2016, no mês de janeiro de 2016, para os empregados que não a receberem durante o mês de janeiro de 2016, por motivo de férias.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA SEXTA - APRENDIZES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

Na primeira metade da aprendizagem, será assegurado o pagamento mensal de 1 (um) salário correspondente ao salário mínimo federal. Na segunda metade, será assegurado o valor mensal de 1,5 (um vírgula cinco) vezes o salário mínimo federal.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

**CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA efetuará o pagamento do salário substituição quando houver a substituição de chefias formais que recebam Gratificação de Função por período igual ou superior a 10 (dez) dias corridos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor a ser pago será a diferença entre o valor da gratificação de função do substituído e do substituto, proporcionalmente, aos dias de substituição. Caso o substituto não receba gratificação de função, o pagamento será calculado pelo valor da gratificação de função do substituído, proporcionalmente, aos dias de substituição.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A base de cálculo será o valor da gratificação de função do mês do efetivo pagamento.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Gratificação de Função**

**CLÁUSULA OITAVA - FUNÇÃO ACESSÓRIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA efetuará o pagamento de adicional de função acessória, exceto para gerentes, pelo exercício da "Função Acessória" de dirigir veículo da EMPRESA, quando existir esta situação como obrigatória e rotineira para o exercício de suas funções principais e, exclusivamente, enquanto perdurar esta situação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor referencial, a partir de 1º/6/2015, será de R\$ 17,67 (dezesete reais e sessenta e sete centavos) por dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento será efetuado de forma proporcional ao número de dias que o empregado estiver autorizado a dirigir veículo da EMPRESA, nas condições definidas no “caput” desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Enquanto perdurar a Função Acessória, o seu valor terá os seguintes reflexos: média de férias e 13º salário, aviso prévio, PSAP/Transmissão Paulista, FGTS e imposto de renda na fonte.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores referenciais da Função Acessória serão reajustados sempre que houver reajuste geral de salários na empresa, observados os mesmos índices.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Para os empregados ativos em 31 de maio de 2002, a EMPRESA assegurou, a partir de 1º de junho de 2002, o percentual fixo recebido em 31/5/2002, como adicional por tempo de serviço, garantido pelos acordos anteriores, acrescido do percentual fixo pró-rata de até 0,5% (meio por cento), até 31/5/2002.

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor recebido a título de Adicional por Tempo de Serviço, conforme definido no “caput”, comporá a base de cálculo do Adicional de Periculosidade.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A EMPRESA adotará o piso da categoria como referencial para cálculo do pagamento do adicional de insalubridade, conforme legislação vigente.

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

O adicional de periculosidade incidirá sobre a remuneração e será pago sobre a jornada

integral, independentemente do tempo de exposição na área de risco, não sofrendo nenhum reflexo negativo, mesmo que ocorra regulamentação por qualquer lei, que proporcione entendimento distinto do estabelecido nesta cláusula.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO POR RESULTADOS - PLR/2015**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A Participação nos Lucros e Resultados – PLR/2015 dos empregados da EMPRESA será composta pelos valores, critérios, indicadores, pesos, metas e forma de distribuição, conforme parágrafos seguintes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor total a ser pago a título de PLR/2015, para efeito de distribuição será composto de uma parcela variável e de uma parcela fixa:

#### a) Parcela Variável

Para os empregados ativos, será aplicado o percentual de 35% sobre a remuneração base do mês de dezembro/2015. Para os empregados desligados, será aplicado o percentual de 35% sobre a remuneração base do mês de dezembro de 2015, aplicando-se a proporcionalidade aos meses efetivamente trabalhados.

#### b) Parcela Fixa

Será pago o valor de R\$ 4.730,00 (quatro mil, setecentos e trinta reais) a todos os empregados. Os empregados admitidos e desligados no decorrer do ano de 2015 receberão, proporcionalmente, aos meses trabalhados durante o ano de 2015 (1/12 por mês de efetivo trabalho).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Será creditado no dia 15 de setembro de 2015, o valor único e fixo de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) a ser pago aos empregados ativos, correspondendo ao adiantamento da primeira parcela da PLR/2015, e será compensado por ocasião do pagamento da segunda parcela da PLR/2015, após a apuração do cumprimento das metas fixadas, conforme disposto no Parágrafo Sexto da Cláusula Quarta do presente Acordo Coletivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O pagamento da Segunda parcela da PLR/2015, resultante da

apuração do cumprimento das Metas e compensação do valor pago da primeira parcela será efetuado no mês de março/2016. Para os empregados admitidos, desligados e afastados e retornados entre janeiro e dezembro de 2015, receberão a parcela da PLR/2015, obedecidos os critérios de proporcionalidade.

PARÁGRAFO QUARTO: O valor pago a título de PLR/2015 não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, porém, poderá sofrer incidências tributárias, conforme tabela disposta na Lei nº 12.382/2013.

PARÁGRAFO QUINTO: Será devido o pagamento da PLR 2015 a todos os empregados ativos no período de 1º/01/2015 a 31 /12/2015, observando-se as seguintes condições:

a) Os empregados afastados por Acidente de Trabalho, incluindo doença ocupacional, Licença Maternidade e liberados com vencimentos, receberão de forma integral a PLR/2015, como se na ativa estivessem, estando, portanto, excluídos do critério de proporcionalidade;

b) No caso de desligamento do empregado no decurso do período de 1º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015, bem como no caso de admissão nesse período, os mesmos receberão a PLR/2015, proporcionalmente, ao número de meses trabalhados. Será considerado como mês completo de trabalho, o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de serviços prestados no respectivo mês;

c) Empregados afastados por auxílio doença previdenciário, por período superior a 15 (quinze) dias receberão a PLR/2015, proporcionalmente, ao número de meses trabalhados. Será considerado como mês completo de trabalho, o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de serviços prestados no respectivo mês.

d) Menores aprendizes estão excluídos da PLR/2015.

PARÁGRAFO SEXTO: O pagamento integral dos valores previstos no caput está expressamente condicionado ao atingimento das metas fixadas abaixo, com relação a indicadores técnicos:

a) **Energia Não Suprida** é o montante de energia que não foi fornecida em virtude de interrupções causadas por distúrbios no sistema da EMPRESA, no período de observação e vem expressa em MWh:

Indicador	Peso (%)	Limite Inferior (60%)	Limite Médio (80%)	Limite Superior (100%)
-----------	----------	-----------------------	--------------------	------------------------

ENES – Energia Não Suprida	35	4.215	2.813	1.410
----------------------------	----	-------	-------	-------

b) **Novos Empreendimentos:** refere-se ao início das operações das novas obras (constantes do anexo I), no mês definido na tabela abaixo. Entende-se por início das operações a efetiva energização da obra.

Havendo atraso no início da obra provocado por não fornecimento das licenças, por exclusiva responsabilidade dos Órgãos Competentes, o referido período será desconsiderado.

Igualmente, será desconsiderado o não cumprimento parcial ou total da meta, quando o Emprego CTEEP não der causa a atraso de obras; o Emprego não será penalizado.

A meta será considerada cumprida caso o período desconsiderado ultrapasse ao mês de dezembro de 2015.

Indicador	Peso (%)	Referência
NOVOS EMPREENDIMENTOS (vide relação e cronograma deste indicador constante no anexo I deste ACT)	35	Conforme Cronograma

c) **EBITDA** é o lucro operacional antes dos descontos de impostos, depreciação, amortização e provisões, expresso em milhões:

Indicador	Peso (%)	Limite Inferior	Limite Médio	Limite Superior
EBITDA	20	(60%) 340,06	(80%) 347,00	(100%) 353,94

d) **PV** é o valor descontado da receita a título de penalidade derivado de indisponibilidade de equipamentos e linhas, expresso em percentual:

Indicador	Peso (%)	Limite Inferior	Limite Médio	Limite Superior
PARCELA VARIÁVEL - PV	10	(60%) 2,2%	(80%) 2%	(100%) 1,8%

PARÁGRAFO SÉTIMO: prevalecerá o valor referente a 1,0% (um por cento) do EBITDA regulatório consolidado (grupo ISA-Brasil), se este for maior que o valor total a ser pago a título de PLR/2015, constante no Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO POR RESULTADOS - PLR/2016**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA, após negociações com os Sindicatos dos Trabalhadores, estabelece de comum acordo as seguintes premissas:

- a) Garantia negociação da PLR/2016;
- b) Discussão dos critérios, indicadores, pesos, metas e forma de distribuição da PLR/2016, a partir de novembro/2015.
- c) Pagamento: Vinculado ao cumprimento das metas definidas para os indicadores técnicos no mês de março/2017;

PARÁGRAFO ÚNICO: O corpo Gerencial e a Diretoria terão as condições da PLR/2016, igualmente vinculadas a Indicadores e metas específicas.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO VALE REFEIÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de junho de 2015, aos empregados ativos no mês, na forma de cartão magnético - refeição/vale refeição ou cartão magnético - alimentação/vale alimentação, conforme opção do empregado, inclusive ao menor aprendiz (quando no processo de aprendizagem na EMPRESA), o valor equivalente a R\$ 837,10 (oitocentos e trinta e sete reais e dez centavos) por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será mantida a concessão deste benefício para os casos de

licença maternidade e acidente do trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Será mantida a concessão deste benefício para os casos de afastamento por auxílio doença até 31/12/2015.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** A partir de 01/01/2016, para os casos de afastamento por auxílio doença, a despeito de novo afastamento e/ou afastamento em curso, a concessão deste benefício será limitada a 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Não haverá concessão desse benefício nos períodos de licença sem vencimentos.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A EMPRESA se compromete a analisar casos excepcionais de afastamentos por auxílio doença, por período superior a 90 (noventa) dias, mediante solicitação formal do SINDICATO, no prazo de até 30 (trinta) dias do término da concessão do benefício.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A participação do empregado no auxílio vale refeição varia conforme a remuneração base e de acordo com a tabela de participação, abaixo:

Faixas Remuneração Base	Participação Empregado	Valor
Vigência 1º/6/2015	sobre valor do benefício	Desconto
Até R\$ 4.168,00	0%	R\$ 0,01
De R\$ 4.168,01 até R\$ 5.326,00	3%	R\$ 25,11
De R\$ 5.326,01 até R\$ 6.484,00	5%	R\$ 41,86
De R\$ 6.484,01 até R\$ 7.641,00	8%	R\$ 66,97
Acima de R\$ 7.641,00	11%	R\$ 92,08

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Está integralizado nesse benefício o valor do lanche matinal que vigorou até 31/5/2002.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE CESTA BÁSICA (AUXILIO ALIMENTAÇÃO)**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de junho de 2015, aos empregados ativos no mês, na forma de cartão - magnético - cesta/vale cesta (auxílio- alimentação), inclusive ao menor aprendiz (quando no processo de aprendizagem na EMPRESA), com salário nominal mensal de até R\$ 5.964,00 (cinco mil, novecentos e sessenta e quatro reais), o valor equivalente a R\$ 265,10 (duzentos e sessenta e cinco reais e dez centavos) por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será mantida a concessão deste benefício para os casos de licença maternidade e acidente do trabalho.

PARAGRÁFO SEGUNDO: Será mantida a concessão deste benefício para os casos de afastamento por auxílio doença até 31/12/2015.

PARAGRÁFO TERCEIRO A partir de 01/01/2016, para os casos de afastamento por auxílio doença, a despeito de novo afastamento e/ou afastamento em curso, a concessão deste benefício será limitada a 90 (noventa) dias.

PARAGRÁFO QUARTO: Não haverá concessão desse benefício nos períodos de licença sem vencimentos.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA se compromete a analisar casos excepcionais de afastamentos por auxílio doença, por período superior a 90 (noventa) dias, mediante solicitação formal do SINDICATO, no prazo de até 30 (trinta) dias do término da concessão do benefício.

PARÁGRAFO SEXTO: A participação do empregado no vale cesta básica (auxílio alimentação) varia conforme o salário nominal de acordo com a tabela de participação, abaixo:

Faixas de Salário Nominal	Participação Empregado	Valor
1º/6/2015	sobre valor do benefício	Desconto
até R\$ 3.321,00	5%	R\$ 13,26
de R\$ 3.321,01 a R\$ 4.316,00	15%	R\$ 39,77
de R\$ 4.316,01 a R\$ 5.512,00	25%	R\$ 66,28

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE RELACIONADO A HORA EXTRA/PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

Fará jus ao recebimento de lanche, relacionado à hora extra, o empregado que fizer 2 (duas) horas extras, inclusive, ou mais consecutivas e imediatamente antes ou após a jornada normal de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Cada empregado terá direito, observado o critério descrito no "caput", a um lanche por dia, que não poderá se sobrepor àquele previsto pela sistemática de despesas de viagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O valor do lanche é reajustado com base na tabela de despesas de viagem.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BOLSA ESTUDO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA concederá o auxílio Bolsa Estudo, para o ano de 2016, observadas as prioridades abaixo descritas para sua concessão:

a) Prioridade 1: Curso Fundamental e Cursos Técnicos exigidos pela NR-10

- Reembolso: 100% das mensalidades

b) Prioridade 2: Curso nível médio/técnico

- Reembolso de até 70% das mensalidades

c) Prioridade 3: Curso Universitário

- Reembolso de até 50% das mensalidades

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio bolsa estudo será concedido aos empregados com salário nominal de até R\$ 7.491,00 (sete mil, quatrocentos e noventa e um reais), base janeiro de 2016.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O recurso financeiro destinado ao auxílio bolsa estudo para o ano de 2016 será de R\$ 649.200,00 (seiscentos e quarenta e nove mil e duzentos reais), sendo que sua utilização obedecerá à ordem das prioridades definida no “caput” desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA compromete-se a utilizar o total dos recursos financeiros definido no Parágrafo Segundo desta Cláusula, exclusivamente com a finalidade de custear o Auxílio Bolsa Estudo.

PARÁGRAFO QUARTO: Havendo saldo do recurso financeiro previsto no Parágrafo Segundo desta Cláusula, o mesmo poderá ser utilizado, em caráter excepcional, na complementação do reembolso da Prioridade 2, podendo o reembolso dessa Prioridade chegar a até 100% e na sequência para complementação do reembolso da Prioridade 3, podendo o reembolso dessa Prioridade chegar a até 100%.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso ainda remanesça algum saldo, o mesmo será transferido para o ano seguinte.

PARÁGRADO SEXTO: A EMPRESA compromete-se a elaborar Relatório Trimestral contendo o total dos valores investidos no Auxílio Bolsa Estudo concedidos durante o período, divulgando-os aos empregados e SINDICATO.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A EMPRESA assegurará, no caso de invalidez permanente ou morte, decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional ocorrido quando a serviço, e durante a relação de emprego mantida com a EMPRESA, ao Empregado, inclusive ao menor aprendiz, ou a seus dependentes, assim declarados pela Previdência Social ou ainda para pessoa devidamente autorizada por alvará judicial, uma indenização correspondente a 50 (cinquenta) salários nominais acrescido dos adicionais fixos recebidos pelo Empregado, vigente na data da morte ou da declaração de invalidez pelo INSS.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado venha a ser considerado reabilitado para o trabalho, pelo INSS, nada mais será devido ao mesmo, a esse título, por ocasião do seu desligamento da EMPRESA, inclusive na hipótese desse desligamento ser decorrente de acidente do trabalho.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECHE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA adotará os seguintes critérios para a concessão o Auxílio-Creche:

- a) O reembolso das despesas totais efetuadas com creche para crianças até 6 (seis) meses de idade, de conformidade com a Portaria nº 3.296/86, do Ministério do Trabalho;
- b) Reembolso a partir de 1º/6/2015, no valor máximo de R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais), para filhos de empregadas com idade entre 7 (sete) meses até 6 (seis) anos, exclusive.
- c) 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, será concedido o auxílio creche "Pessoa Física Especial" no mesmo valor estabelecido na letra "b" desta Cláusula.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO/COMPLEMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA concederá aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho complementação do respectivo Auxílio-Previdenciário, inclusive no 13º salário, conforme segue:

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** O empregado com período de carência receberá o benefício da complementação do Auxílio-Doença, inclusive o acidentário, da seguinte forma:

- a) 1º ao 18º mês de afastamento = 100% (cem por cento);
- b) 19º ao 36º mês de afastamento = 75% (setenta e cinco por cento);
- c) 37º mês em diante de afastamento = 50% (cinquenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado sem o necessário período de carência, isto é, aquele que por não ter contribuído 12 meses para a Previdência Social não faz jus ao Auxílio - Doença Previdenciário (INSS) perceberá o benefício especial concedido pela EMPRESA, da seguinte forma:

- a) No 1º mês de afastamento (contado a partir do 16º dia de afastamento) = 100% (cem por cento) do salário;
- b) Do 2º ao 12º mês de afastamento = 75% (setenta e cinco por cento) do salário;
- c) A partir do 13º mês de afastamento = 50% (cinquenta por cento) do salário.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Aplica-se ao empregado já aposentado pelo INSS o mesmo critério definido no Parágrafo Primeiro, devendo ser deduzido para efeito do complemento o valor do benefício da aposentadoria.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Após o 24º mês de afastamento, a continuidade do pagamento da complementação do Auxílio - Previdenciário, por doença ou acidente do trabalho, e do benefício especial a empregados sem carência, ficará condicionada à realização de perícia médica semestral, a ser realizada pelo órgão de Medicina do Trabalho da EMPRESA.

#### **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO BILATERAL**

Em ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por interesse recíproco (acordo bilateral) empregado/Empresa, o empregado fará jus, por ocasião da rescisão, ao recebimento das verbas rescisórias, com exceção do aviso prévio; e a liberação do FGTS, acrescido da multa de 40% (quarenta por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para esta modalidade de rescisão contratual, as partes, mutuamente, liberam a outra do cumprimento do aviso prévio.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICADO DE DISPENSA E SUSPENSÃO**

A EMPRESA dará ciência por escrito ao empregado, inclusive o Menor Aprendiz, o motivo da sua dispensa quando a mesma se der por justa causa, bem como, da suspensão disciplinar, gerando presunção de aplicação de penalidade injusta a falta dessa comunicação.

**Relações de Trabalho □ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Transferência setor/empresa**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERENCIA DE EMPREGADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

Quando, por iniciativa da EMPRESA, o empregado for transferido, em caráter definitivo, de localidade de trabalho, este fará jus, além das despesas com transporte da mudança, a uma ajuda de custo variável de 1 (um) a 4 (quatro) salários nominais, acrescidos dos adicionais fixos recebidos pelo empregado, vigentes no mês da transferência. No caso de nova transferência, também por iniciativa da EMPRESA, não haverá carência para o empregado fazer jus a uma nova ajuda de custo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As regras e condições para recebimento dessa ajuda de custo são aquelas definidas pela EMPRESA em norma vigente, observadas as condições constantes nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A transferência por interesse do empregado é aquela que decorre de pedido do empregado, para atender a interesses próprios, não ensejando, por isso o pagamento nos termos desta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese constante no parágrafo anterior, o empregado pode informar, previamente, por escrito, ao SINDICATO. Em havendo a informação do empregado ao SINDICATO, este deverá remetê-la à EMPRESA com sua concordância.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Se o empregado, por sua iniciativa, vier a retornar à localidade de origem, ou a outra diversa, num prazo de até dois anos da transferência que gerou a percepção da ajuda de custo, esta lhe será estornada.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de transferência para outra localidade, em virtude de extinção de área e/ou de atividades, não será devido o pagamento de ajuda de custo. Essas

transferências serão previamente discutidas entre EMPRESA e o SINDICATO.

PARÁGRAFO SEXTO: A ajuda de custo, somada ao pagamento do transporte da mudança, resulta no cumprimento integral do disposto no art. 470 da CLT, portanto, nada mais sendo devido, ao empregado, em decorrência da alteração do local de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A ajuda de custo será paga em até 30 (trinta) dias, a contar da data efetiva da transferência do empregado.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - POLÍTICA DE EMPREGO**

Esta Cláusula, em conformidade com a Política de Emprego sistematizada em documento aprovado pelo SINDICATO em reunião de 30/06/2009, estabelece normas e procedimentos para gestão dos Empregados da EMPRESA, particularmente em relação aos processos de Administração de Pessoal, no sentido de assegurar tratamento justo e uniforme aos mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Garantia de Emprego – Pré-Aposentadoria

a) A EMPRESA não efetuará desligamento sem justa causa de Empregado que se encontre há menos de um ano da aposentadoria prevista no PSAP/Transmissão Paulista, sendo considerada para esse efeito a segunda data de aposentadoria prevista no mesmo, desde que comprove preencher o requisito desta Cláusula.

b) A Garantia de Emprego acima descrita será automaticamente extinta nos seguintes casos: Desligamento do Empregado por justa causa (art. 482 da CLT); Término do Contrato por prazo; desligamento consensual (acordo bilateral para rescisão do contrato de trabalho); Desligamento voluntário do Empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: **Flexibilização do Efetivo de Pessoal**

A rotatividade de pessoal por iniciativa exclusiva da EMPRESA não poderá ser superior a 35 (trinta e cinco) Empregados em toda a empresa, por ano de vigência do presente ACT.

Não serão considerados ou computados na rotatividade os seguintes casos de rescisão

contratual: (i) Rescisão sem justa causa de Empregados admitidos após 31/05/2006, (ii) Rescisão contratual por justa causa (art. 482 da CLT); (iii) Rescisão unilateral por iniciativa do Empregado; (iv) Término do Contrato por prazo; (v) Rescisão contratual do Empregado já aposentado de acordo com a segunda data de aposentadoria prevista no PSAP/Transmissão Paulista.

Na ocorrência das hipóteses de rescisão definidas no parágrafo acima será devido apenas o pagamento das verbas rescisórias asseguradas por lei.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO: Ajustes de Efetivo de Pessoal**

a) Ocorrendo desligamento sem justa causa de empregados admitidos até 31/05/2006 e que ainda não tenham alcançado a segunda data de aposentadoria prevista no PSAP/Transmissão Paulista a EMPRESA comunicará ao SINDICATO, em sua respectiva base territorial, os motivos dos desligamentos. O SINDICATO, por sua vez, será responsável pelas homologações dos desligamentos.

b) A EMPRESA assegura que todos os casos de desligamentos serão aprovados internamente por 2 (dois) níveis hierárquicos superiores ao Empregado. Todos os desligamentos serão analisados pelo Departamento de Recursos Humanos, sendo que somente após a aprovação deste o desligamento será efetivado.

c) Eventuais ajustes no efetivo de pessoal decorrentes de reestruturação organizacional e/ou mudança de processo e implantação tecnológica, serão negociados com o SINDICATO Representativo dos Empregados em sua respectiva base territorial, incluindo nesses ajustes, identificação de oportunidades internas, e alternativas de qualificação e treinamentos dos Empregados, onde cabível.

d) Ocorrendo, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a perda da concessão atual, a EMPRESA estará forçada pela contingência de efetuar o ajuste de seu efetivo de pessoal, objetivando garantir o seu equilíbrio operacional entre a demanda de tarefas e a disponibilidade de mão-de-obra necessária. Nesta circunstância, a EMPRESA notificará os Sindicatos representativos das respectivas bases territoriais.

e) Na ocorrência dessas hipóteses de rescisão por iniciativa exclusiva da EMPRESA, além do pagamento das verbas rescisórias asseguradas por lei, para dispensa sem justa causa, serão concedidos os seguintes benefícios adicionais:

1. Garantia de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica por um período de 24 (vinte e quatro) meses, extensivos aos dependentes legais cadastrados na EMPRESA e plano vigente.
2. Pagamento de indenização referente a 24 (vinte e quatro) meses do valor do Vale Refeição/Alimentação a ser creditado na rescisão contratual.
3. Pagamento equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração total do Empregado para cada ano de serviço contínuo prestado a EMPRESA, limitado ao

máximo de 10 (dez) remunerações mensais.

#### **PARÁGRAFO QUARTO: Situações Especiais.**

Nos processos de Apuração Administrativa por desvio de conduta de seus Empregados – de qualquer nível hierárquico – a EMPRESA adotará os procedimentos previstos no documento de Política de Emprego aprovada pelo SINDICATO na reunião do dia 30/06/2009.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANEJAMENTO PESSOAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA aplicará em 2016 uma verba de 2,0% (dois por cento) sobre a folha de pagamento nominal acrescida dos adicionais fixos (Remuneração) de dezembro de 2015, conforme critérios a serem definidos pela mesma, observado o seguinte cronograma de aplicação:

- a) Bônus: Maio de 2016 e 2017, respectivamente.
- b) Movimentação: abril a setembro 2016 e 2017, respectivamente.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRABALHO/HORÁRIO FLEXÍVEL**

A jornada diária (8 horas) de trabalho para os empregados lotados na Sede da EMPRESA deverá estar compreendida entre 7h30 e 17h30, respeitada 1 (uma) hora de intervalo para repouso e refeição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nas demais unidades da EMPRESA, será permitida a flexibilidade na jornada de trabalho, para atendimento de situações excepcionais e devidamente autorizada

pelas chefias, de até 30 (trinta) minutos no início do expediente e no horário de almoço devendo a compensação ser efetuada no mesmo dia, no final do expediente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A política de horário flexível não se aplica aos empregados que trabalhem em regime de turno/escala de revezamento, em serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade ou voltados ao atendimento público.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Menores Aprendizizes estão abrangidos pela presente Cláusula quando o período de aprendizagem ocorrer na EMPRESA.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas pelos empregados, exceto para os ocupantes de cargos de confiança (função gratificada) serão pagas e compensadas com os acréscimos previstos e obedecerá a seguinte sistemática:

##### a) Cargos Técnicos e Operacionais

1. Até 40 (quarenta) horas extraordinárias realizadas no mês serão pagas integralmente, no mês subsequente a sua realização, com os acréscimos previstos em lei;
2. O que exceder às 40 (quarenta) horas extraordinárias, indicadas acima, será compensado em um período de até 90 (noventa) dias de comum acordo entre empregado e chefia imediata, contados do mês subsequente da sua realização, com os acréscimos previstos em lei.

##### b) Engenheiros

1. Até 15 (quinze) horas extraordinárias realizadas no mês serão pagas integralmente, no mês subsequente a sua realização, com os acréscimos previstos em lei.
2. O que exceder às 15 (quinze) horas extraordinárias, indicadas acima, será compensada em um período de até 90 (noventa) dias de comum acordo entre empregado e chefia imediata, contados do mês subsequente da sua realização, com os acréscimos previstos em lei.

c) Cargos Administrativos

1. Todas as horas extraordinárias realizadas serão compensadas em um período de até 90 (noventa) dias de comum acordo entre empregado e chefia imediata, contados do mês subsequente da sua realização, com os acréscimos previstos em lei.

d) Assistentes e Técnicos de Subestações e Operador Sistema de Potência

1. Todas as horas extraordinárias realizadas serão pagas integralmente, no mês subsequente a sua realização, com os acréscimos previstos em lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas extraordinárias realizadas em regime de emergência (independente do cargo, excetuando-se os ocupantes de cargos de confiança) serão pagas integralmente, no mês subsequente a sua realização, com os acréscimos previstos em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso não ocorra a compensação no prazo estipulado no item 2 da letra "a", item 2 da letra "b" e no item 1 da letra "c", as horas extraordinárias serão pagas no mês subsequente ao prazo consignado para compensação, com os acréscimos previsto em lei, considerando o salário do mês do efetivo pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A empresa se compromete a realizar um controle de horas retidas para compensação. Após análise pelo Departamento de Recursos Humanos, será assegurado a todo empregado, livre acesso a todas as informações necessárias sobre o sistema ora implantado. O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado no fechamento da folha de pagamento de cada mês.

PARÁGRAFO QUARTO: Na eventual troca de jornada referente ao Descanso Semanal Remunerado (domingo e/ou folga), em decorrência das atividades e dos processos de trabalho a que a EMPRESA está submetida por força dos Órgãos Reguladores, a mesma compromete-se a cumprir os procedimentos abaixo descritos:

a) Limitar as trocas de jornada do Descanso Semanal Remunerado (domingo e/ou folga) dos empregados ao máximo de duas vezes por mês, trabalhados em regime de domingos e/ou folgas alternados.

b) Como regra geral, os empregados envolvidos em trabalho em dias de domingo e/ou folga e feriados, deverão ter o pagamento e/ou compensação em dobro das horas trabalhadas.

-

PARÁGRAFO QUINTO: Será calculada a média das horas extras efetivamente pagas ao empregado por ocasião da fruição de férias e do pagamento do 13º salário.

PARÁGRAFO SEXTO: A EMPRESA compromete-se a envidar todos os esforços para evitar um número maior de horas extraordinárias do que as 40 (quarenta) horas mensais referidas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A EMPRESA implementou a presente Cláusula, a partir de 1º de setembro de 2004, para os empregados de cargos de nível universitário, exceto os ocupantes de cargos de confiança (função gratificada).

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONA DE FALTAS (EXAMES VESTIBULARES/SUPLETIVOS)**

A EMPRESA abonará as faltas ao serviço do empregado estudante, quando da realização de exames vestibulares e supletivos que coincidirem com horários da jornada de trabalho, desde que antecipadamente solicitado pelo empregado por escrito, mediante comprovação pela Entidade Educacional, no prazo de 10 (dez) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS (ESTUDANTES)**

A EMPRESA autorizará a compensação posterior de faltas ao serviço do estudante, em até 4 (quatro) horas diárias, nos dias de exames finais, mesmo que não coincidentes com horários da jornada de trabalho, desde que antecipadamente solicitado por escrito e aprovado pela respectiva chefia e comprovado posteriormente.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO/ESCALA DE REVEZAMENTO/ADICIONAL DE TURNO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A presente Cláusula aplica-se aos empregados da EMPRESA, ocupantes do cargo de **Operador de Subestação e Operador de Sistema de Potência** que, por definição

operacional da EMPRESA, trabalhem em instalações em regime de turno ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas e em sistema de revezamento, observando à legislação específica aplicável e às características próprias das quais se encontram revestidos tais cargos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados abrangidos no “caput” desta Cláusula, cumprirão a escala de trabalho **(6 x 7 x 4/3\*)**, ou seja, seis dias trabalhados em jornada de sete horas/dia com folgas de 4 (quatro) dias, sendo que, durante o mês o empregado trabalhará obrigatoriamente 1 (um) dia em uma de suas folgas(\*), visando atender ao disposto noParágrafo Quarto desta Cláusula.

A escala acima definida foi cumprida até 31/3/2006, sendo que, a partir de 1º/04/2006, está sendo aplicada a escala definida no Parágrafo Décimo Primeiro desta Cláusula, tendo em vista a Portaria nº 37, de 13 de fevereiro de 2006 – DRT/SP, publicada no Diário Oficial da União, em 22/02/2006.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A base mensal do empregado é de 180 (cento e oitenta) horas, observada a jornada de trabalho de 6 (seis) horas/dia, com prorrogação de mais 1 (uma) hora/dia. As horas prorrogadas serão compensadas na proporção de uma hora trabalhada por uma hora compensada, através de folgas, conforme escala definida no Parágrafo Primeiro desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados abrangidos por esta Cláusula (base mensal 180 horas), que foram admitidos com salário correspondente a escala salarial da base mensal de 220 horas mês e que, por qualquer motivo, vierem a exercer novamente atividades de base mensal 220 horas mês, manterão o correspondente salário, uma vez que já estão enquadrados na escala salarial da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO: A escala de trabalho definida nos Parágrafos Primeiro e Décimo Primeiro desta Cláusula assegurará uma jornada de trabalho média de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês, estando incluso nessa jornada mensal o tempo despendido para “trocas de turnos”, desde que em conformidade com os ditames do art. 58, § 1º da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: O horário de trabalho, em sistema de revezamento, será praticado, preferencialmente, das 7h às 15h, das 15h às 23h e das 23h às 7h, mantendo-se o empregado em cada ciclo de revezamento por um período máximo de 6 (seis) dias.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica estabelecida a concessão do intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de 1/2 (meia) hora, conforme autorizado pela Portaria nº 37, de 13/02/2006, que será cumprida entre a terceira e a sexta hora, nos termos do artigo 71, da CLT, e que será

realizada em local adequado, nos termos do Parágrafo Décimo desta Cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Respeitados os limites previstos nesta Cláusula, fica estabelecido que a jornada de trabalho do empregado na EMPRESA será de 8,0 (oito) horas/dia, sendo destas, 7,5 (sete e meia) horas trabalhadas e 1/2 (meia) hora para repouso ou alimentação, conforme autorizado pela Portaria nº 37, de 13/02/2006.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Caberá ao gerente da área definir e divulgar a escala de revezamento, inclusive o horário para repouso ou alimentação, conforme previsto no Parágrafo Sexto desta Cláusula, devendo os referidos horários e intervalos intrajornada ser anotados, diariamente, na Folha Individual de Presença do empregado.

**PARÁGRAFO NONO:** A concessão das folgas consecutivas substitui, para todos os efeitos legais, a obrigação da EMPRESA inerente à concessão do repouso semanal remunerado, previsto na Lei n.º 605, de 05 de janeiro de 1949. A primeira folga será considerada o repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Considerando as características e peculiaridades das atividades executadas por esses empregados, a EMPRESA manterá em suas instalações:

- a) Locais adequados a serem utilizados, durante a jornada diária de trabalho, para repouso e alimentação, devidamente higienizados e equipados com fogão ou forno de microondas, geladeira, pia, mesa, cadeiras, água filtrada e demais utensílios que assegurem o atendimento das necessidades dos empregados, atendendo a Portaria MTE nº 3116/89;
- b) Instalações sanitárias adequadas.
- c) Concessão do vale transporte, observadas as premissas previstas em lei;
- d) Adicional de Turno;
- e) Vale auxílio alimentação/refeição e cesta básica, em conformidade com as Cláusulas integrantes do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável a todos os empregados da EMPRESA, independentemente dos cargos por eles ocupados.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** A autorização formal do Ministério do Trabalho e Emprego para redução da jornada de repouso ou alimentação de 1 (uma) para 1/2 (meia) hora, cujo pedido foi encaminhado através do ofício OF/PH/1580/2005, de 20/05/2005 – Protocolo nº 46219.013870/2005-15, na qual a EMPRESA se compromete a aplicar a Escala de Revezamento no modelo (6 x 7,5 x 4), ou seja, 6 (seis) dias trabalhados de 7,5 (sete e meia) horas e 4 (quatro) folgas, assegurando-se uma base mensal de 180 (cento e oitenta)

horas e uma jornada de trabalho média de 144 (cento e quarenta e quatro) horas/mês, foi obtida através da Portaria nº 37, de 13/02/2006 - DRT-SP, publicada no Diário Oficial da União no dia 22/02/2006. A escala definida neste Parágrafo está sendo aplicada desde 1º/04/2006.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO: A EMPRESA efetuará o pagamento do Adicional de Turno, no percentual de 7,5% (sete e meio por cento), calculado sobre o salário nominal, para todos os empregados que trabalhem, em caráter permanente, no regime de turno ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas e em sistema de revezamento.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO: O Adicional de Turno é devido apenas enquanto o empregado permanecer nas condições de trabalho definidas no parágrafo Décimo Segundo desta Cláusula.

#### **Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA pagará 1/3 (um terço) do valor correspondente às horas em que o empregado, por solicitação escrita de sua chefia, tenha estado de Sobreaviso, e será considerado, para esse efeito, o valor da hora normal (remuneração base), excluindo o empregado que exerça o cargo de confiança nos moldes do art. 62 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao empregado sobreavisado em finais de semana, será assegurado o pagamento definido no “caput” desta Cláusula, desde o término do expediente da sexta-feira, até o início do expediente da segunda-feira

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - ATIVIDADES EM SUBESTAÇÕES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A presente Cláusula aplica-se aos empregados da EMPRESA, ocupantes dos cargos de **Técnico de Subestação e Assistente Técnico de Subestação** que, por definição operativa da EMPRESA, trabalhem em instalações em regime de turno fixo de 24 (vinte e quatro) horas, face às características próprias das quais encontram-se revestidos tais cargos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados abrangidos no “caput” desta Cláusula cumprirão a jornada de trabalho em Turno Fixo de Trabalho de 8 (oito) horas/dia, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição ou repouso, com a adoção da escala de trabalho 6 x 3 (seis dias trabalhados e três folgas).

PARÁGRAFO SEGUNDO: A base mensal dos empregados, quando necessário, será alterada de 180 (cento e oitenta) horas para 220 (duzentos e vinte) horas, observada a jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas/dia.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados abrangidos no Parágrafo Segundo desta Cláusula já foram admitidos com o salário correspondente a escala salarial da base mensal de 220 (duzentos e vinte) horas por mês e, assim, manterão o correspondente salário uma vez que já estão enquadrados na escala salarial da EMPRESA.

PARÁGRAFO QUARTO: O horário de trabalho será realizado em regime de turno fixo e será praticado, preferencialmente, das 6h às 15h, das 14h às 23h e das 22h às 7h.

PARÁGRAFO QUINTO: Fica estabelecida a concessão do intervalo intrajornada para repouso ou alimentação de 1 (uma) hora, que será cumprida entre a terceira e a sexta hora, nos termos do artigo 71, da CLT, preferencialmente fora das instalações da EMPRESA.

O empregado, a seu exclusivo critério e por sua conveniência, poderá optar em fazer sua refeição ou repouso em local adequado disponibilizado pela EMPRESA, ficando descaracterizada qualquer disponibilidade do empregado à EMPRESA nesse período.

PARÁGRAFO SEXTO: É de responsabilidade da EMPRESA, definir e divulgar os horários de trabalho a ser cumprido nos respectivos turnos fixos, inclusive o horário para repouso ou alimentação, conforme previsto no Parágrafo Quinto desta Cláusula, devendo os referidos horários e intervalos intrajornada serem registrados, diariamente, na Folha Individual de Presença do empregado.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A concessão das folgas consecutivas substitui, para todos os efeitos legais, a obrigação da EMPRESA inerente à concessão do repouso semanal remunerado, previsto na Lei n.º 605, de 05 de janeiro de 1949. A primeira folga será considerada o repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO OITAVO: Considerando as características e peculiaridades das atividades executadas por esses empregados, a EMPRESA manterá em suas instalações:

- a) Locais adequados que poderão ser utilizados, durante a jornada diária de trabalho, a critério exclusivo e por conveniência do empregado, para repouso e alimentação, devidamente higienizados e equipados com fogão ou forno de microondas, geladeira, pia, mesa, cadeiras, água filtrada e demais utensílios que assegurem o atendimento das necessidades dos empregados, atendendo o inciso II do Art. 1º da Portaria MTE nº 42, de 28/03/2007;
- b) Instalações sanitárias adequadas;
- c) Concessão do vale transporte, observadas as premissas previstas em lei;
- d) Vale Auxílio Alimentação/Refeição e cesta básica, em conformidade com as Cláusulas integrantes do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável a todos os empregados da EMPRESA, independentemente dos cargos por eles ocupados.

PARÁGRAFO NONO: A EMPRESA incorporará em rubrica à parte, o percentual do Adicional de Turno (7,5%), calculado sobre o salário nominal, exclusivamente para os empregados abrangidos por esta Cláusula e que estão recebendo o referido Adicional de Turno nesta data.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Para compensação das alterações indicadas nesta Cláusula e ainda pela redução de horas extras, a EMPRESA pagou ao empregado, a título de INDENIZAÇÃO, o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) da seguinte forma:

- Dezembro/2007: R\$ 4.000,00 (quatro mil reais);
- Fevereiro/2008: R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- Março/2008: R\$ 3.000,00 (três mil reais).

**RESSALVA:** Esta Cláusula não alcança os empregados da Base Territorial abrangidos pelo SINDICATO dos Trabalhadores nas Indústrias e nos Serviços Urbanos de Santos, Baixada Santista, Litoral e Vale do Ribeira, permanecendo em discussão na Mesa Redonda requerida nos autos do Processo nº 46261-005622/07-39, junto à Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

#### Férias e Licenças

##### Duração e Concessão de Férias

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

A EMPRESA concederá a todos os empregados, uma Gratificação de Férias a ser paga quando da efetiva fruição relativa a cada período aquisitivo de férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Gratificação de Férias, de que trata o Artigo 7º, Inciso XVII, da Constituição Federal será paga conforme critérios a seguir.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A Gratificação de Férias será composta por um valor fixo e um valor variável equivalente a 40% (quarenta por cento) da diferença entre a remuneração do empregado e o referido valor fixo, observado o Parágrafo Oitavo desta Cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O valor fixo dessa gratificação, a partir de 1º/6/2015, será de R\$ 2.203,00 (dois mil, duzentos e três reais).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Será considerado remuneração, para efeito de cálculo da Gratificação de Férias, o salário nominal do Empregado, acrescido dos adicionais fixos percebidos pelo mesmo.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Quando a duração das férias for menor que 30 (trinta) dias, em decorrência de faltas não abonadas ocorridas no período aquisitivo, o valor da Gratificação de Férias será proporcional aos dias de fruição a que o empregado fizer jus.

**PARÁGRAFO SEXTO:** No caso de parcelamento de férias, a Gratificação será paga integralmente quando da fruição da primeira parcela.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** No caso de férias regulares indenizadas, será devida a Gratificação de Férias na mesma proporção.

**PARÁGRAFO OITAVO:** No caso da remuneração do empregado ser igual ou inferior ao valor fixo definido no Parágrafo Terceiro desta Cláusula, o valor da gratificação de férias será igual a sua remuneração.

PARÁGRAFO NONO: A partir de 1º de agosto de 2004, o Menor Aprendiz teve o valor da Gratificação de Férias limitado ao valor do salário recebido no respectivo mês de fruição das férias, observadas as demais condições previstas nesta Cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A concessão de férias poderá, em caráter excepcional, ser fruídas em dois períodos, não inferiores a 10 (dez) dias corridos, mediante opção do empregado e autorização do empregador, exceto para menores de 18 (dezoito) anos de idade.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Será facultado, em caráter excepcional, aos empregados maiores de 50 (cinquenta) anos de idade solicitar a fruição de férias parcelada, em períodos não inferiores a 10 (dez) dias corridos, mediante autorização do empregador e desde que não haja restrição médica, tendo em vista o contínuo aumento da expectativa de vida dos brasileiros medida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), associada à melhoria contínua das condições de trabalho nos aspectos relacionados à saúde e segurança do trabalho promovida pela EMPRESA.

#### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA ADOÇÃO**

Será concedida licença, nos termos da lei 10.421, de 15/4/2002:

a) No caso de adoção ou guarda judicial de criança de qualquer idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias:

PARÁGRAFO UNICO: Ao pai adotivo será concedida uma licença de 2 (dois) dias no decurso da primeira semana de adoção.

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

**CIPA**  **composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SEGURANÇA DO TRABALHO**

O SINDICATO compromete-se a colaborar na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como na conscientização dos empregados quanto às questões de segurança do trabalho, sendo que, em contrapartida, a EMPRESA analisará e dará respostas às sugestões que vierem a ser apresentadas por essa Entidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA encaminhará cópia fiel da Comunicação de Acidente de Trabalho do empregado acidentado ao SINDICATO representativo da categoria, imediatamente após a emissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da mesma forma, se o SINDICATO tomar a iniciativa de encaminhar a Comunicação do Acidente de Trabalho à Previdência Social, remeterá, de imediato, cópia da Comunicação à EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que sofrer acidente de trabalho, no exercício de suas funções, terá direito à estabilidade no emprego por um período de um ano, a contar da data de seu retorno, quando o mesmo for superior a quinze dias.

PARÁGRAFO QUARTO: A EMPRESA encaminhará cópia dos Editais de eleição da CIPA, ao SINDICATO, com antecedência mínima de trinta dias das eleições.

PARÁGRAFO QUINTO: O mandato dos membros da CIPA terá duração de um ano, visando um trabalho prevencionista e redução de acidentes.

PARÁGRAFO SEXTO: A constituição das CIPAS observará as atividades, áreas de similaridades e proximidades físicas, em especial as que envolvam maior risco, visando assegurar uma maior representatividade, envolvimento e integração dos empregados nas ações de Prevenção de Acidentes.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Será mantida a Comissão Paritária, entre a EMPRESA e o SINDICATO, para análise e discussão de questões afetas à saúde e segurança do trabalho na EMPRESA, com o estabelecimento de um cronograma de reuniões bimestrais.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES ODONTOLÓGICOS**

A EMPRESA manterá o exame odontológico, como parte do exame médico periódico aos seus empregados, através de serviços próprios ou credenciados.

## **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DE TRABALHO - READAPTAÇÃO FUNCIONAL**

Ocorrendo mudança na função em razão de readaptação funcional, motivada por acidente de trabalho, a EMPRESA compromete-se a manter inalterado o salário e adicionais fixos do empregado readaptado.

#### **Relações Sindicais**

##### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A EMPRESA concederá a liberação de Dirigentes Sindicais, obedecidos aos seguintes critérios:

- a) até 300 (trezentos) empregados na Base Territorial: liberação, com vencimentos, de até um empregado;
- b) acima de 300 (trezentos) empregados na Base Territorial: liberação, com vencimentos, de até mais dois empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Poderá ser liberado, em caráter excepcional, com vencimentos, mais um empregado, além do estipulado no “caput”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As eventuais liberações de dirigentes, além do número estabelecido no “caput” desta cláusula, deverão ser solicitadas, por escrito, diretamente à Gerência do Empregado, com cópia ao Departamento de Recursos Humanos com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data do afastamento.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As liberações de dirigentes, referidas no parágrafo segundo desta Cláusula, com vencimentos, mediante anuência do gerente, se dará da seguinte forma:

- a) limitada a 30 (trinta) dias no período de vigência deste acordo, para o SINDICATO que se utilizar da liberação prevista no “caput” desta Cláusula.
- b) limitada a 60 (sessenta) dias no período de vigência deste acordo, para o SINDICATO que

não se utilizar ou se utilizar parcialmente, da liberação prevista no 'caput' desta Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Poderão ocorrer outras liberações desde que com ressarcimento total dos salários, encargos sociais e benefícios.

-

PARÁGRAFO QUINTO: Fica mantida, em caráter excepcional, a liberação dos empregados, pelo período de vigência deste Acordo, que já se encontravam liberados em 31/05/2007, independentemente do número de liberações previsto nesta Cláusula. Novas liberações obedecerão às condições definidas nesta Cláusula.

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL (NEGOCIAL)**

A EMPRESA procederá o desconto, em folha de pagamento, da Contribuição Assistencial (Negocial), respeitando as bases territoriais das categorias profissionais da EMPRESA, mediante as seguintes condições:

- a) O SINDICATO divulgará pela imprensa e garantirá a ampla veiculação da convocação da Assembleia, utilizando-se dos meios usuais de comunicação (panfletos, jornal sindical e outros);
- b) O SINDICATO, após a realização da Assembleia, remeterá à EMPRESA o Edital de Convocação, a Lista de Presença e a Ata da respectiva Assembleia em que constem as condições de desconto da Contribuição Assistencial (Negocial).
- c) O desconto em folha de pagamento será efetuado no mês subsequente a solicitação encaminhada pelo SINDICATO;
- d) O SINDICATO dará ampla divulgação aos empregados das contribuições que serão lançadas em folha de pagamento e do período de oposição ao desconto;
- e) A EMPRESA fornecerá ao SINDICATO relação dos empregados que tiveram o desconto e seus respectivos valores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante à Contribuição Assistencial (Negocial), fica garantido o direito de oposição do empregado ao desconto, desde que o mesmo se manifeste junto ao SINDICATO, no prazo definido em lei ou conforme deliberado em Assembleia dos empregados. O SINDICATO se compromete a enviar relação dos empregados que manifestaram oposição em tempo hábil para que a EMPRESA processe essas informações em folha de pagamento.

A EMPRESA não efetuará o desconto da contribuição, mediante apresentação pelo empregado de cópia do pedido de oposição regularmente protocolado junto ao SINDICATO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Se, por decisão judicial, a EMPRESA for obrigada a devolver a parcela correspondente à Contribuição Assistencial (Negocial) ao empregado, ou à Entidade Sindical que não assine acordo com a EMPRESA, o SINDICATO beneficiado pelo desconto em folha de pagamento sobre a parcela em litígio, concorda em se responsabilizar por tal ônus, cuja cobrança será efetuada mediante negociação ou ação regressiva. Uma vez acionada em juízo, a EMPRESA chamará o SINDICATO para responder a ação judicial e, desde já, este aceita tal condição.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRODUTIVIDADE, QUALIDADE E IMAGEM**

O SINDICATO, no exercício do efetivo poder de mobilização e representação que detém, envidará esforços conjuntos com a EMPRESA, no sentido de plenamente difundir o objetivo imediato de aumento da produtividade nos serviços, busca da melhoria da qualidade dos trabalhos apresentados, bem como a conduta ética e a preservação da imagem da EMPRESA perante a coletividade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PEDIDO DE EXCLUSÃO DE ASSOCIADO DO SINDICATO**

A EMPRESA suspenderá de imediato, o desconto da mensalidade sindical do empregado que, requerendo sua exclusão do quadro associativo do SINDICATO, apresentar cópia do pedido de exclusão regularmente protocolada junto ao SINDICATO ou através de notificação extrajudicial.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

O SINDICATO compromete-se a não ajuizar qualquer reclamação trabalhista contra a EMPRESA, sem que, previamente, a pretensão seja apresentada, formalmente, ao Departamento de Recursos Humanos, o qual, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias do

recebimento do pleito, compromete-se a apresentar a respectiva resposta justificada da EMPRESA.

-

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO/REUNIÃO DE ACOMPANHAMENTO DO ACT 2015/2017**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2015 a 31/05/2016**

As Partes se comprometem a cumprir e a fazer cumprir o presente Acordo, em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência, bem como em estabelecer a “Comissão de Acompanhamento” do ACT 2015/2017 durante sua vigência.

-

#### **Calendário e Pauta das Reuniões Bimestrais**

-

As Partes, de comum acordo, definirão as datas e locais das reuniões bimestrais e individuais por Sindicato, podendo ocorrer reuniões coletivas com todas as Entidades quando se fizer necessário. Ficam pré-agendados os seguintes assuntos para serem discutidos pelas Partes:

a) equiparação do percentual de aporte CTEEP no Plano Previdenciário PSAP/Transmissão Paulista – Contribuição Definida para 5% (desde que o trabalhador contribua com o percentual de 5%);

b) equiparação do benefício mínimo do Plano Previdenciário PSAP/Transmissão Paulista, de 10% para 20% do SRB para todos os trabalhadores;

c) redução do número de rotatividade da política de emprego, bem como estender as indenizações e benefícios adicionais constantes na política de emprego para todos os trabalhadores, inclusive para os admitidos após 31/05/2006 e para aqueles que alcançarem a segunda data de aposentadoria do Plano PSAP/Transmissão Paulista;

d) revisão da política de transferência de empregados por interesse da empresa com eliminação dos quilômetros entre municípios e aumento do valor do salário de transferência;

e) revisão do plano de cargos e salários contemplando movimentação por antiguidade.

f) Discussão dos critérios estabelecidos na política de emprego vigente.

As reuniões individuais poderão ser realizadas na Sede da EMPRESA ou na Sede do Sindicato.

Fica ajustado que as reuniões serão devidamente registradas em Ata assinada pelas Partes.

NELSON ANTONIO DIAS

Diretor

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA  
SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA

MARCOS SERGIO DUARTE

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA  
SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA

REYNALDO PASSANEZI FILHO

Presidente

CTEEP - COMPANHIA DE TRANSMISSAO DE ENERGIA ELETRICA PAULISTA

CELSO SEBASTIAO CERCHIARI  
Diretor  
CTEEP - COMPANHIA DE TRANSMISSAO DE ENERGIA ELETRICA PAULISTA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - NOVOS EMPREENDIMENTOS/CRONOGRAMA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA QUE APROVOU O ACT 2015/2017**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.