ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2015/2016

Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016 que entre si fazem, na forma abaixo, de um lado a **COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA**, inscrita no CNPJ sob o nº 53.859.112/0001-69, **COMPANHIA LESTE PAULISTA DE ENERGIA ELÉTRICA**, inscrita no CNPJ sob o nº 61.015.582/0001-74, **COMPANHIA SUL PAULISTA DE ENERGIA**, inscrita no CNPJ sob o nº 60.855.608/0001-20 e **COMPANHIA LUZ E FORÇA DE MOCOCA**, Inscrita no CNPJ sob nº 52.503.802/0001-18, neste ato representadas por seu Presidente MARCO ANTONIO VILLELA DE ABREU e seu Diretor Administrativo WAGNER LUIZ SCHNEIDER DE FREITAS, doravante denominadas simplesmente **EMPRESAS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO,** CNPJ nº 62.637.137/0001-09, Entidade Sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos engenheiros, doravante denominado simplesmente **SINDICATO**, neste ato representado pelo Presidente da Delegacia Sindical de Campinas, FRANCISCO ALVARENGA CAMPOS, estabelecendo as seguintes cláusulas e condições:

01 – DATA BASE

Fica mantido o dia 1º (primeiro) de abril como data base da categoria profissional.

02 – VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O presente Acordo terá a vigência de 1º de abril de 2015 a 31 de março de 2016, exceção feita às cláusulas cuja aplicação ocorrerá em períodos especificamente determinados.

03 – ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo Acordo todos os empregados das **EMPRESAS**, integrantes da categoria profissional representada pelo **SINDICATO**, no âmbito de sua base territorial.

Parágrafo Único: As pendências relacionadas a eventuais disputas de base por conflitos de representatividade de mesma base territorial serão resolvidas através dos meios legais cabíveis.

04 – REAJUSTE SALARIAL

As **EMPRESAS** aplicarão, a partir de 1º de abril de 2015, sobre os salários vigentes em 31 de março de 2015, o percentual de 6,14% (seis vírgula quatorze por cento), exceto para os ocupantes dos cargos executivos de diretores e gerentes, que terão regras estabelecidas pela Administração da CPFL. A partir de 1º de janeiro de 2016, sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2015 será aplicado o percentual de 1,875% (um vírgula oitocentos e setenta e cinco milésimos por cento), exceção feita aos empregados admitidos no período de 01 de abril de 2015 a 31 de dezembro de 2015.

Parágrafo Único: 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, com a preservação da hierarquia salarial.

05 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As **EMPRESAS,** para dar cumprimento ao inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, nos termos da Lei nº 10.101, de 23 de novembro de 2000, pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, concederão aos seus empregados, Participação nos Lucros ou Resultados, nas condições estipuladas abaixo:

Parágrafo Primeiro: A PLR corresponde ao exercício de 01/01/2015 a 31/12/2015.

Parágrafo Segundo: A PLR/2015 está vinculada ao atingimento das metas definidas para indicadores globais e setoriais das **EMPRESAS**, cujos parâmetros estão demonstrados no quadro abaixo.

Jaguariúna e Centrais Geradoras				
Nº	Indicadores	Metas 2015	Valor de PLR	Faixas
1	Resultado do Serviço (R$ MM)	De acordo com tabela abaixo.		
2	DEC/FEC-Maximização Fator Q	Faixa Zero (vide quadro)	R$ 484,48	i) Abaixo da Faixa Zero: -0,33 - 101% -0,49 - 102% -0,64 - 103% -0,79 - 104% -1,00 - 105%
				ii) Igual a Faixa Zero: 100%
				iii) Acima da Faixa Zero: zero
3	BRR – Base de Remuneração Regulatória (R$ Mil)	R$ 27.789,00	R$ 264,26	i) Acima de R$27.789,00 até R$29.178,45: 105% proporcional
				ii) Igual a R$27.789,00: 100%
				iii) Abaixo de R$27.789,00 até R$25.010,00: até 90% proporcional
				iv) Abaixo de R$25.010,00: zero
4	DIC/FIC/DMIC/DICRI	R$ 325.000,00	R$ 264,26	i)Abaixo de R$325.000,00 até R$308.750,00: Até 105% proporcional
				ii) Igual a R$325.000,00: 100%
				iii) Acima de R$325.000,00 até R$358.000,00: até 90% proporcional
				iV) Acima de R$358.000,00: zero
5	Recuperação de Contas a Receber (D+90)	1,58%	R$ 484,48	i) Abaixo de 1,58% até 1,50%: Até 105% proporcional
				ii) Igual a 1,58%: 100%
				iii) Acima de 1,58% até 1,74%: até 90% proporcional
				iv) Acima de 1,74%: zero
6	Recuperação de Energia (MWh)	1.980	R$ 264,26	i) Acima de 1.980 MWh até 2.079 MWh: 105% proporcional
				ii) Igual a 1.980: 100%
				iii) Abaixo de 1.980 MWh até 1.782MWh: até 90% proporcional
				iv) Abaixo de 1.782 MWh: zero

Parágrafo Terceiro: O Resultado de Serviço a ser considerado será o valor resultante do somatório dos resultados dos serviços das **EMPRESAS** (Companhia Jaguari de Energia, Companhia Leste Paulista de Energia Elétrica, Companhia Sul Paulista de Energia e Companhia Luz e Força de Mococa) conforme deliberação do Conselho de Administração das mesmas.

Parágrafo Quarto: Para o **indicador nº 1 – Resultado de Serviço**, para a obtenção do valor a ser pago deverá ser utilizado o Resultado do Serviço apurado, conforme parágrafo terceiro, e aplicá-lo na tabela abaixo. O valor do Resultado do Serviço apurado deverá ser posicionado na faixa correspondente da tabela (**"Resultado do Serviço"** - primeira coluna) e, dessa forma, obtém-se o valor correspondente da PLR (**"Valor do Indicador"** - segunda coluna).
Caso o valor do Resultado do Serviço apurado fique posicionado entre o intervalo das faixas definidas na tabela, o cálculo será efetuado de forma proporcional.

A forma de cálculo será a aplicação de uma regra de três simples. Ex: resultado de serviço apurado igual a R$ 54.000.000,00.

(R$ 54.000.000,00 x R$ 2.914,59) / R$ 52.500.000,00 = R$ 2.997,86 (Valor do Indicador)

Resultado do Serviço	Valor do Indicador
Acima de 55.000.000,00	3.053,38
55.000.000,00	3.053,38
52.500.000,00	2.914,59
50.000.000,00	2.775,80
45.000.000,00	2.498,22
40.000.000,00	2.220,64
35.000.000,00	1.943,06
30.000.000,00	1.665,48
25.000.000,00	1.387,90
20.000.000,00	1.110,32
15.000.000,00	832,74
10.000.000,00	555,16
5.000.000,00	277,58
0	0

Parágrafo quinto: Para o **indicador nº 2 DEC/FEC – Maximização Fator Q,** o resultado será apurado considerando o valor consolidado das empresas, definidas no parágrafo terceiro, sendo que a meta a ser atingida é a faixa zero, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

DEC

FEC	6,40	6,60	6,80	7,00	7,20	7,40	7,47	7,60	7,80	8,00	8,20	8,40	8,60	8,80	9,00
6,90	0,00	0,00	0,33	0,33	0,49	0,49	0,49	0,49	0,64	0,64	0,79	0,79	0,95	0,95	0,95
6,70	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,33	0,49	0,49	0,49	0,64	0,64	0,79	0,79	0,79	0,95
6,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,33	0,49	0,49	0,64	0,64	0,64	0,79	0,79
6,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,49	0,49	0,49	0,64	0,64	0,79
6,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,49	0,49	0,64	0,64
5,90	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,49	0,49	0,49
5,70	-0,33	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33	0,33	0,49
5,50	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33	0,33
5,37	-0,49	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33
5,30	-0,64	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,33
5,10	-0,64	-0,64	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4,90	-0,79	-0,64	-0,64	-0,49	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4,70	-0,79	-0,79	-0,64	-0,64	-0,64	-0,49	-0,49	-0,49	-0,33	-0,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Parágrafo Sexto: Se o resultado anual consolidado ficar dentro da faixa zero, será pago o valor de referência de **R$ 484,48** (quatrocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e oito centavos) que corresponde a 100% de atingimento da meta. Se o resultado apurado ficar abaixo da faixa zero será considerada a seguinte progressão: -0,33 = 101%; -0,49 = 102%; -0,64 = 103%; -0,79 = 104% e -1,00 = 105%. Para a obtenção do valor final a ser pago, esses percentuais serão aplicados sobre o valor de referência.

Parágrafo Sétimo: Se o resultado apurado ficar acima da faixa zero a meta será considerada como não cumprida e, portanto, não haverá o pagamento do valor estipulado no parágrafo sétimo desta cláusula.

Parágrafo Oitavo: O **indicador 3 – BRR – Base de Remuneração Regulatória (R$ Mil),** o resultado será apurado considerando o valor consolidado das empresas, definidas no parágrafo terceiro e as metas são as seguintes: i) Igual a R$ 27.789,00 (vinte e sete milhões, setecentos e oitenta e nove mil reais) - a meta será considerada como 100% cumprida e o valor de referência será de **R$ 264,26** (duzentos e sessenta e quatro reais e vinte e seis centavos); ii) acima de R$ 27.789,00 (vinte e sete milhões, setecentos e oitenta e nove mil reais) até R$ 29.178,45 (vinte e nove milhões, cento e setenta e oito mil, quatrocentos e cinqüenta reais) a meta será considerada superada e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja, entre 100,01% (cem vírgula zero um por cento) e 105% (cento e cinco por cento) do valor de referência do indicador; iii) abaixo de R$ 27.789,00 (vinte e sete milhões, setecentos e oitenta e nove mil reais) e até R$ 25.010,00 (vinte e cinco milhões e dez mil reais) – a meta será considerada como parcialmente cumprida e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja entre 99,99% (noventa e nove, vírgula noventa e nove por cento) e 90% (noventa por cento) do valor de referência do indicador, e; iv) abaixo de R$ 25.010,00 (vinte e cinco milhões e dez mil reais) – a meta será considerada como não cumprida e, portanto, não haverá pagamento de qualquer valor, conforme demonstrado no quadro do parágrafo segundo.

Parágrafo Nono: Para o **indicador 4 – DIC/FIC/DMIC/DICRI**, o resultado será apurado considerando o valor consolidado das empresas, definidas no parágrafo terceiro e as metas são as seguintes: i) igual a R$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais) a meta será considerada como 100% cumprida e o valor de referência será de **R$ 264,26** (duzentos e sessenta e quatro reais e vinte e seis centavos); ii) abaixo de R$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais) até R$ 308.750,00 (trezentos e oito mil, setecentos e cinqüenta reais) a meta será considerada superada e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja, entre 100,01% (cem vírgula zero um por cento) e 105% (cento e cinco por cento) do valor de referência do indicador; iii) acima de R$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais) e até R$ 358.000,00 (trezentos e cinqüenta e oito mil reais) - a meta será considerada como parcialmente cumprida e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja entre 99,99% (noventa e nove, vírgula noventa e nove por cento) e 90% (noventa por cento) do valor de referência do indicador, e; iv) acima de R$ 358.000,00 (trezentos e cinqüenta e oito mil reais)- a meta será considerada como não cumprida e, portanto, não haverá pagamento de qualquer valor, conforme demonstrado no quadro do parágrafo segundo.

Parágrafo Décimo: Para o **indicador 5 – Recuperação de Contas a Receber (D+90) (%)**, o resultado será apurado considerando o valor consolidado das empresas, definidas no parágrafo terceiro e as metas são as seguintes: i) igual a 1,58% (um vírgula cinquenta e oito por cento) a meta será considerada como 100% cumprida e o valor de referência será de **R$ 484,48** (quatrocentos e oitenta e quatro reais e quarenta e oito centavos);ii) abaixo de 1,58% (um vírgula cinquenta e oito por cento) até 1,50% (um virgula cinquenta por cento) a meta será considerada superada e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja, entre 100,01% (cem vírgula zero um por cento) e 105% (cento e cinco por cento) do valor de referência do indicador; iii) acima de 1,58% (um vírgula cinquenta e oito por cento) e até 1,74% (um virgula setenta e quatro por cento) - a meta será considerada como parcialmente cumprida e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja entre 99,99% (noventa e nove, vírgula noventa e nove por cento) e 90% (noventa por cento) do valor de referência do indicador, e; iv) acima de 1,74% (um virgula setenta e quatro por cento) - a meta será considerada como não cumprida e, portanto, não haverá pagamento de qualquer valor, conforme demonstrado no quadro do parágrafo segundo.

Parágrafo Décimo primeiro: Para o **indicador 6 – Recuperação de Energia (MWh),** o resultado será apurado considerando o valor consolidado das empresas, definidas no parágrafo terceiro e as metas são as seguintes: i) igual a 1.980 (um mil, novecentos e oitenta) MWh a meta será considerada como 100% cumprida e o valor de referência será de **R$ 264,26** (duzentos e sessenta e quatro reais e vinte e seis centavos); ii) acima de 1.980 (um mil, novecentos e oitenta) MWh até 2.079 (dois mil e setenta e nove) MWh a meta será considerada superada e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja, entre 100,01% (cem vírgula zero um por cento) e 105% (cento e cinco por cento) do valor de referência do indicador; iii) abaixo de 1.980 (um mil, novecentos e oitenta) MWh e até 1.782 (um mil, setecentos e oitenta e dois) MWh - a meta será considerada como parcialmente cumprida e o pagamento será proporcional ao atingimento da meta, ou seja entre 99,99% (noventa e nove, vírgula noventa e nove por cento) e 90% (noventa por cento) do valor de referência do indicador, iv) Abaixo de 1.782 (um mil, setecentos e oitenta e dois) MWh - a meta será considerada como não cumprida e, portanto, não haverá pagamento de qualquer valor, conforme demonstrado no quadro do parágrafo segundo.

Parágrafo Décimo Segundo: A forma de distribuição do valor total da PLR entre os empregados obedecerá aos seguintes critérios:

a) 85% (oitenta e cinco por cento) da somatória dos valores apurados nos indicadores de 1 a 6 serão distribuídos de forma fixa e igual a todos os empregados;

b) 15% (quinze por cento) da somatória dos valores apurados nos indicadores de 1 a 6 serão calculados de forma proporcional ao salário base, mais o Adicional por Tempo de Serviço de cada empregado. Deverá ser observada a massa salarial dos empregados.

Parágrafo Décimo Terceiro: A PLR/2015 será paga em abril/2016, mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados, a ser realizado pelas **EMPRESAS.**

Parágrafo Décimo Quarto: Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos sem justa causa, suspensos ou interrompidos em virtude de enfermidade ou acidente de trabalho, farão jus ao pagamento da PLR, calculada no mesmo critério previsto nos parágrafos anteriores dessa cláusula, porém em valor proporcional ao tempo de efetiva prestação de serviço entre o período de 01/01/2015 e 31/12/2015, fixada em tantos doze avos do valor da participação total, multiplicados pelo número de meses de efetiva prestação de serviço, considerado como mês o período igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Décimo Quinto: O pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados para o empregado dirigente sindical, previsto neste acordo coletivo, ainda que cedido para o exercício de atividades sindicais, será considerado como integral.

Parágrafo Décimo Sexto: Nos termos da Constituição Federal e da legislação aplicável, a PLR não constitui complemento da remuneração devida, nem servirá de base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade, nem integrando a remuneração para qualquer efeito.

Parágrafo Décimo Sétimo: Na hipótese de serem estabelecidas novas regras legais, mais favoráveis, relativas à Participação nos Lucros ou Resultados, fica estabelecido, desde logo, que o valor pago a cada beneficiário, será obrigatoriamente compensável e, em contrapartida, se a condição for menos benéfica, o empregado não será obrigado a devolver a quantia já paga.

Parágrafo Décimo Oitavo: As **EMPRESAS e os SINDICATOS** se reunirão mensalmente para apresentação de resultados das metas e apresentação das informações dos fatos atípicos e adversos para avaliação dos valores obtidos.

Parágrafo Décimo Nono: Trimestralmente, após a publicação dos Resultados dos Serviços dos períodos, as **EMPRESAS** informarão ao Sindicato os valores previstos e realizados daquele período.

Parágrafo Vigésimo: A Participação nos Lucros ou Resultados destinada aos empregados ocupantes de cargos de gerentes e diretores terá um termo aditivo ao presente acordo coletivo, assinado com este Sindicato e seguirá regras próprias, diversas das estabelecidas na presente cláusula.

06 – HORA EXTRA

A remuneração do trabalho em horário extraordinário será superior em 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal em dias úteis, conforme previsto na Constituição Federal, e em 100% (cem por cento) em domingos e feriados.

07 – AUXÍLIO MEDICAMENTO

O Benefício do auxílio farmácia está previsto no programa de auxílio medicamento administrado pela Funcesp, vinculado ao Plano de AMH e seguirá as regras de concessão ali definidas.

08 – ADICIONAL NOTURNO

As **EMPRESAS** remunerarão as horas de trabalho noturno com adicional de 20% (vinte por cento).

09 – DATA DE PAGAMENTO

As **EMPRESAS** comprometem-se a manter a data do pagamento sempre no último dia útil de cada mês.

10 – MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL POR DESEMPENHO

Na vigência do presente Acordo, as **EMPRESAS** destinarão 1% (um por cento) da sua Folha Base Salarial para dar suporte financeiro à concessão de aumentos e bônus para os empregados que apresentarem os melhores desempenhos, avaliados com base no Sistema de Gestão de Desempenho das **EMPRESAS**.

Parágrafo Primeiro: As **EMPRESAS** comprovarão ao **SINDICATO** o montante total gasto no período.

Parágrafo Segundo: A verba prevista no caput desta cláusula, referente ao período de janeiro a dezembro de cada ano, terá sua utilização no mês de maio do ano subsequente.

11 – CONSELHO DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

As **EMPRESAS** manterão um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional, composto por 01 (um) representante das **EMPRESAS** e 01 (um) **dos SINDICATOS**, com a atribuição de analisar e validar conjuntamente os planos semestrais de atualização e aperfeiçoamento profissional, subsidiados pela verba de 1% (um por cento) do somatório das folhas de pagamento do salário-base das **EMPRESAS** CPFL Jaguari, CPFL Leste Paulista, CPFL Sul Paulista, e CPFL Mococa. A representação do Sindicato será exercida por um profissional da categoria, empregado das **EMPRESAS**, indicado pelo **SINDICATO**.

Ocorrendo desligamento decorrente de pedido de demissão ou desligamento por justa casa, o empregado que esteja participando do Programa de Requalificação deverá ressarcir o valor recebido. O montante recebido será revertido para a utilização de outro empregado do programa.

Para os casos de demissão por justa causa, se houver decisão judicial contrária, as **EMPRESAS** devolverão ao interessado o valor descontado.

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 vêm exercendo, de maneira que se preparem para as mudanças das tecnologias e formas de produção que já dominam 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.

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 pelas **EMPRESAS**.

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

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.

Como o nível de escolaridade mínima exigido é o ensino médio completo, esse Programa possibilitará também a adequação dos níveis de escolaridade dos empregados que, eventualmente, não tenham o patamar mínimo das **EMPRESAS**, cuja ajuda de custo deverá contemplar, ainda que parcialmente, o fornecimento de material escolar, transporte, uniforme e mensalidade.

Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pelas **EMPRESAS** ao Conselho.

Os relatórios referidos acima deverão ser 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.

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 formais compreendidos nos quadros funcionais das **EMPRESAS**. Estes critérios devem ser estabelecidos e aplicados pelas

instituições responsáveis pela condução das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional.

Os seguintes indicadores serão obrigatórios em todos os planos e relatórios apresentados pelas **EMPRESAS** 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- As **EMPRESAS** disponibilizarão mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

Mediante solicitação com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as **EMPRESAS** cederão local para realização de reuniões do representante mencionado no "caput" desta cláusula e empregados da categoria representados pelo **SINDICATO**.

De maneira a permitir o exercício de suas funções, as **EMPRESAS** dispensarão de seus serviços o representante mencionado no "caput" desta cláusula pelo período de 16 horas mensais.

12 – EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

As **EMPRESAS** concederão aos empregados, que o solicitarem até 30 (trinta) dias antes do início do gozo das férias regulares, um empréstimo no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário-base. O empréstimo será pago juntamente com o saldo de salário, se houver, na folha de pagamento do próprio mês das férias, sob a rubrica **"pagamento de empréstimo de férias"**.

Parágrafo Primeiro: O referido empréstimo será devolvido pelo empregado em 05 (cinco) parcelas mensais e consecutivas do valor do empréstimo, sendo que cada uma das parcelas será descontada em folha, a partir do mês subseqüente à concessão do empréstimo.

Parágrafo Segundo: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes de ser inteiramente quitado o empréstimo, as **EMPRESAS** poderão efetuar o desconto do total do empréstimo remanescente, de uma só vez, efetuando a compensação com as verbas devidas ao empregado pela rescisão do contrato.

13 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As **EMPRESAS** manterão a Gratificação de Férias com a parte fixa no valor de R$ 1.838,21 (um mil, oitocentos e trinta e oito reais e vinte e um centavos) e com 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.

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, as **EMPRESAS** cumprem plenamente o disposto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

Parágrafo Terceiro: A legislação citada no parágrafo segundo refere-se ao valor pago a título de Gozo de Férias Anuais Remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal, cujo montante compõe o valor da Gratificação de Férias que trata essa cláusula.

14 – PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Ao empregado que tiver direito a 30 (trinta) dias de férias, estas poderão ser concedidas em dois períodos não inferiores a 10 dias, e para os empregados com idade igual ou superior a 50 anos, a concessão das férias em dois períodos nos termos acima, ficará condicionada ao exclusivo interesse do empregado, expresso mediante requerimento prévio e escrito às **EMPRESAS**.

15 – GRATIFICAÇÃO POR MORTE OU SEGURO DE VIDA

O empregado deverá optar por um destes dois benefícios, sendo um excludente do outro e que consistirão no seguinte:

(i) As **EMPRESAS** pagarão uma indenização ao empregado ou a seus beneficiários legais pela ocorrência de sua morte ou aposentadoria por invalidez permanente em decorrência de acidente de trabalho, representada pela importância de 25 (vinte e cinco) salários-base que o mesmo estiver percebendo na ocasião, independentemente das demais obrigações legais, não sendo computado, para efeito desse cálculo, quaisquer adicionais eventualmente recebidos; ou

(ii) As **EMPRESAS** oferecerão um seguro de vida para seus empregados e arcará com 60% (sessenta por cento) do valor mensal do seguro, cabendo ao empregado arcar com os outros 40% (quarenta por cento). O valor segurado para cada empregado que optar por este benefício será de 24 (vinte e quatro) vezes o salário-base do empregado. O seguro de vida compreenderá as seguintes indenizações:

1. - **Indenização por Morte Básica** (falecimento do segurado, qualquer que seja a causa, natural ou acidental) – a indenização corresponderá a 100% (cem por cento) do valor segurado e será paga aos beneficiários indicados por escrito pelo segurado;

2. - **Indenização Especial por Morte Acidental** (IEA) – a indenização corresponderá a 100% (cem por cento) do valor segurado, adicionalmente à **Indenização por Morte Básica**, e será paga aos beneficiários indicados por escrito pelo segurado, em caso de morte por acidente; e

3. - **Indenização Permanente Total ou Parcial por Acidente** (IPA) – a indenização corresponderá a até 200% (duzentos por cento) do valor segurado, caso, depois de terminado o tratamento da lesão acidental, o segurado apresentar seqüelas que caracterizem uma Invalidez Permanente, Total ou Parcial, de algum membro, órgão ou sentido. Neste caso, o segurado receberá indenização calculada com base na Tabela Oficial de Invalidez divulgada pela SUSEP.

Parágrafo Único: As **EMPRESAS** concederão aos empregados e seus dependentes legais a cobertura adicional ao seguro de vida (assistência funeral) e arcarão com 60% (sessenta por cento) do valor mensal da assistência, cabendo ao empregado arcar com os outros 40%

(quarenta por cento). A adesão à assistência funeral é optativa ao empregado que estiver vinculado à apólice do seguro de vida em grupo.

16 – COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA

As **EMPRESAS** concederão 100% do salário–base nominal do empregado afastado, a título de complemento do auxílio-doença, a partir do décimo sexto dia de afastamento e, enquanto estiver afastado pelo INSS, por um período de até 12 (doze) meses. Contudo, a partir do momento em que o empregado afastado passar a receber a complementação do INSS, as **EMPRESAS** cessarão o pagamento do complemento e todos os valores que, eventualmente, tiverem sido pagos a maior pelas **EMPRESAS**, em relação ao valor pago pelo INSS, deverão ser compensados através da folha de pagamento do empregado.

Parágrafo Único: As **EMPRESAS** poderão, a seu exclusivo critério, prorrogar o período de complementação.

17 – INCENTIVO À APOSENTADORIA

Passou a viger as condições conforme os parágrafos abaixo:

Parágrafo primeiro: O Empregado já aposentado ou que vier a se aposentar na vigência do presente acordo coletivo poderá rescindir o contrato de trabalho por iniciativa própria. A rescisão neste caso será processada como dispensa sem justa causa, cabendo neste caso, o pagamento das verbas rescisórias previstas em lei.

Parágrafo segundo: As EMPRESAS observarão o Precedente Normativo nº 85 do TST, porém desde que o empregado não infrinja as regras do Código de Ética e Conduta e as hipóteses de dispensas por justa causa, previstas na CLT.

18 – JORNADA DE TRABALHO

As **EMPRESAS** manterão a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados com cargos administrativos, bem como para os empregados de cargos operacionais, lotados na sede em Jaguariúna, que não exerçam trabalho em campo.

Parágrafo Único: As partes se comprometem que num prazo de até 120 (cento e vinte) dias, a contar da data da assinatura desse acordo coletivo, em negociar as alterações nas jornadas de trabalho com o objetivo de proporcionar maior produtividade para os empregados com cargos administrativos, bem como, para empregados de cargos operacionais lotados na Sede de Jaguariúna que não exerçam trabalho em campo.

19 – ESCALAS DE TRABALHO

As partes se comprometem que, num prazo de até 120 (cento e vinte) dias a contar da data da assinatura desse acordo coletivo, em negociar as alterações nas escalas de trabalho, com o objetivo de proporcionar maior produtividade para as equipes de campo/operacionais.

20 – COMPENSAÇÃO DE HORAS/FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

Em ocorrendo ausência total ou parcial da jornada diária de trabalho as **EMPRESAS** poderão adotar sistema de compensação de jornada, nas áreas técnicas, de apoio e corporativas, por solicitação do empregado, na base de 1 (uma) hora extra realizada para 1 (uma) hora de ausência.

Parágrafo Único: As **EMPRESAS** poderão efetuar o deslocamento da jornada de trabalho, desde que essa ocorra no mesmo dia trabalhado.

21 – PONTO ELETRÔNICO

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.

22 – HORAS DE SOBREAVISO

As **EMPRESAS** efetuarão o pagamento do sobreaviso, em conformidade à legislação vigente, de forma proporcional ao número de horas em que o empregado ficar de sobreaviso.

Parágrafo Único: Considera-se em sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando, a qualquer momento, o chamado para o serviço.

23 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de abril de 2015, as **EMPRESAS** fornecerão, mensalmente, para os empregados com base salarial até R$ 4.167,02 (quatro mil, cento e sessenta e sete reais e dois centavos), um Auxílio Alimentação no valor de R$ 196,19 (cento e noventa e seis reais e dezenove centavos), com subvenção pelas **EMPRESAS** de 97,5% (noventa e sete vírgula cinco por cento) desse valor.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 de janeiro de 2016 o valor da base salarial que estabelece o limite para recebimento do Auxílio Alimentação passará a ser de R$ 4.245,15 (quatro mil, duzentos e quarenta e cinco reais e quinze centavos).

Parágrafo Segundo: A partir de 01 de abril de 2016 o valor do Auxílio Alimentação passará a ser de R$ 215,81 (duzentos e quinze reais e oitenta e um centavos). Esse valor não sofrerá qualquer correção na data base de abril de 2016, ficando acertado entre as partes que esse valor não será alvo de discussão ou alteração nas referidas negociações.

Parágrafo Terceiro: A partir de 01 de setembro de 2016 o valor do Auxílio Alimentação passará a ser de R$ 237,39 (duzentos e trinta e sete reais e trinta e nove centavos).

Parágrafo Quarto: Em abril de 2017 o valor de R$ 237,39 (duzentos e trinta e sete reais e trinta e nove centavos), será corrigido pelo índice negociado referente ao período de setembro/2016 a março/2017.

Parágrafo Quinto: O fornecimento se dará através de crédito em cartão eletrônico para essa finalidade, até o dia 20 de cada mês.

Parágrafo Sexto: O empregado poderá optar em receber o valor líquido a que tem direito a título de Auxílio Alimentação em Auxílio Refeição, nos moldes já divulgados pelas **EMPRESAS,** até o dia 30/09/2015.

Parágrafo Sétimo: O empregado poderá renovar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

24 – AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 01 de abril de 2015 as **EMPRESAS** fornecerão mensalmente um Auxílio Refeição no valor R$ 322,81 (trezentos e vinte e dois reais e oitenta e um centavos), com subvenção pelas **EMPRESAS** de 97,5% (noventa e sete vírgula cinco por cento) desse valor.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 de abril de 2016 o valor do Auxílio Refeição passará a ser de R$ 355,09 (trezentos e cinqüenta e cinco reais e nove centavos). Esse valor não sofrerá qualquer correção na data base de abril de 2016, ficando acertado entre as partes que esse valor não será alvo de discussão ou alteração nas referidas negociações.

Parágrafo Segundo: A partir de 01 de setembro de 2016 o valor do Auxílio Refeição passará a ser de R$ 390,60 (trezentos e noventa reais e sessenta centavos).

Parágrafo Terceiro: Em abril de 2017 o valor de R$ 390,60 (trezentos e noventa reais e sessenta centavos), será corrigido pelo índice negociado referente ao período de setembro/2016 a março/2017.

Parágrafo Quarto: O fornecimento se dará através de crédito em cartão eletrônico para essa finalidade, até o dia 20 de cada mês.

Parágrafo Quinto: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Auxílio Refeição em Auxílio Alimentação, nos moldes já divulgados pelas **EMPRESAS,** até o dia 30/09/2015.

Parágrafo Sexto: O empregado poderá renovar sua opção, conforme previsão no parágrafo anterior, anualmente.

25 – PARCELAMENTO DO 13º SALÁRIO

As **EMPRESAS** efetuarão o pagamento da 1ª parcela do 13º salário, na segunda quinzena do mês de fevereiro de cada ano base, para todos os empregados que não a tenham recebido até as datas estabelecidas em cada ano.

26 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As **EMPRESAS** efetuarão o pagamento do adicional de periculosidade dentro dos critérios definidos pela Legislação vigente.

27 – AUXÍLIO TRANSPORTE

As **EMPRESAS** obrigam-se a cumprir integralmente a legislação do vale-transporte, observando-se o limite legal de 6% (seis por cento) do salário-base para o desconto.

28 – AUXÍLIO CRECHE

As **EMPRESAS**, durante a vigência deste Acordo praticará o pagamento do Auxílio-Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), para filhos de suas empregadas que contem com até 6 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade.

Parágrafo Primeiro: O ressarcimento mensal será de 100% (cem por cento) da mensalidade paga, limitado ao valor de R$ 337,41 (trezentos e trinta e sete reais e quarenta e um centavos).

Parágrafo Segundo: A empregada terá que comprovar a existência do vínculo entre o filho e a pessoa física ou jurídica, bem como apresentar mensalmente o recibo de pagamento, para fins de ressarcimento.

Parágrafo Terceiro: 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 das **EMPRESAS**;
d) que tenha o referido filho sob sua guarda.

29 – ASSISTÊNCIA MÉDICO–HOSPITALAR

As **EMPRESAS** garantirão a concessão do programa de assistência médico-hospitalar 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: As **EMPRESAS** praticarão a sistemática de cálculo da cota rateio, conforme a tabela progressiva definida por faixas salariais.

Parágrafo Segundo: A participação do empregado, no formato de cotas de rateio, não será fixa e dependerá do momento do rateio, porém estará limitado aos valores definidos para cada faixa.

Parágrafo Terceiro: A participação do empregado, no formato de coparticipação, terá percentuais fixos conforme faixas salariais e que serão cobrados sempre que houver utilização do plano. O valor máximo de coparticipação a ser descontado dos empregados não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) da remuneração fixa (salário base + ATS).

Paragrafo Quarto: Quanto aos dependentes ficam valendo as regras constantes no regulamento do plano contratado.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo alterações no convênio atual objeto desta cláusula, as **EMPRESAS** apresentarão primeiramente aos Sindicatos as novas regras e condições.

Parágrafo Sexto: As EMPRESAS se comprometem, com a maior brevidade possível, a sempre buscar e encaminhar soluções visando garantir a qualidade da Assistência Médico-Hospitalar oferecida aos seus empregados.

30 – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As **EMPRESAS** possibilitarão a todos os seus empregados e dependentes legais a participação em convênio de assistência odontológica, observando-se as cláusulas contratuais do convênio.

Parágrafo Primeiro: Serão considerados dependentes legais os estabelecidos em lei, incluindo o cônjuge, o (a) companheiro (a), segundo definição legal e os critérios do convênio de assistência odontológica, filhos e filhas até 18 (dezoito) anos, ou até 24 (vinte e quatro), desde que seja comprovadamente estudante universitário.

Parágrafo Segundo: As **EMPRESAS** arcarão com 60% (sessenta por cento) dos custos da mensalidade de assistência odontológica para todos os empregados e para cada dependente legal, nos moldes do parágrafo primeiro desta cláusula. Assim o empregado arcará com 40% dos custos da mensalidade, para cada dependente que o empregado, inclusive ele, tiver no plano odontológico.

Parágrafo Terceiro: Ocorrendo alterações nos convênios atuais desta cláusula, as **EMPRESAS** apresentarão primeiramente aos Sindicatos as novas regras e condições.

31 – QUALIDADE DE VIDA

As **EMPRESAS** incentivarão seus empregados a praticarem esportes e manterão um programa de ginástica laboral, no decorrer da vigência do presente acordo.

32 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As **EMPRESAS** divulgarão aos empregados, em reuniões nos locais de trabalho, até 120 (cento e vinte) dias da assinatura do presente Acordo, os critérios utilizados quando da implantação do Plano de Cargos e Salários, bem como a estrutura do mesmo e os mecanismos para evolução na carreira.

Parágrafo Único: Antes da divulgação aos empregados conforme consta do "caput", as **EMPRESAS** divulgarão ao **SINDICATO**.

33 – POLÍTICA DE TRANSFERÊNCIA

As **EMPRESAS** praticarão uma Politica de Transferência conforme segue:

Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo, por interesse das **EMPRESAS**, que necessitar transferir sua residência, será garantido:

a) Pagamento de 2 (duas) bases mensais considerando um valor mínimo de R$ 3.670,32 (três mil, seiscentos e setenta reais e trinta e dois centavos) e o valor máximo de R$ 14.681,28 (quatorze mil, seiscentos e oitenta e um reais e vinte e oito 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 (sessenta) 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.

Em caso de transferência definitiva 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) Pagamento da mudança (transportadora);
c) Fornecimento de fiança imobiliária.

34 – PREVIDÊNCIA PRIVADA

As **EMPRESAS** oferecerão aos seus empregados a adesão ao Plano de Previdência Privada – CMSPREV, conforme cláusulas contratuais do Regulamento do plano, aprovado pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar-PREVIC, sendo que a adesão ao plano é optativa aos empregados.

Parágrafo Único: Durante a vigência do Acordo Coletivo, o **SINDICATO** apresentará sugestões às **EMPRESAS** sobre as condições do plano de previdência privada, antes da próxima reavaliação atuarial.

35 – POLÍTICA E DIRETRIZES BÁSICAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

As **EMPRESAS** comprometem-se a cumprir as normas e posturas relativas à segurança e medicina ocupacional.

Parágrafo Primeiro: As **EMPRESAS** garantirão o direito de recusa ao empregado, quando este estiver em condições comprovadas de risco grave ou iminente.

Parágrafo Segundo: As **EMPRESAS** exigirão das empresas prestadoras de serviços contratadas: (i) cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e principalmente sobre segurança e saúde do trabalho, (ii) que os empregados dessas empresas possuam treinamento, (iii) que os trabalhos realizados pelas empreiteiras sejam fiscalizados pela área de Segurança do Trabalho e CIPAS das **EMPRESAS.**

Parágrafo Terceiro: As **EMPRESAS** não celebrarão contratos com empreiteiras que descumpram o descrito no parágrafo segundo.

Parágrafo Quarto: As **EMPRESAS** comprometem-se a analisar no decorrer da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho a sua adesão à "Convenção Coletiva de Segurança e Saúde no Trabalho do Setor Elétrico no Estado de São Paulo".

36 – ASSÉDIO SEXUAL e/ou MORAL

As **EMPRESAS** procederão à investigação interna e tomará as medidas cabíveis para que seja punido disciplinarmente o empregado que cometa assédio sexual e/ou moral, sem prejuízo dos procedimentos que venham a ser instaurados pelas autoridades competentes.

37 – PONTES ENTRE FERIADOS

As **EMPRESAS** avaliarão anualmente a possibilidade de implementação de calendário anual de compensação de pontes entre feriados e observarão as particularidades de cada Regional para definirem o sistema de compensação das horas.

38 – LICENÇAS DIVERSAS

As **EMPRESAS** concederão aos seus empregados as seguintes licenças:

a) Licença remunerada de 02 (dois) dias corridos, em caso de internação hospitalar do filho, dependente legal, do empregado;
b) Licença remunerada de 02 (dois) dias corridos, em caso de internação hospitalar do cônjuge do empregado;
c) Licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis, na hipótese de casamento do empregado;
d) Licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
e) Licença remunerada de 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou da Assistência Médica Hospitalar;
f) Licença remunerada de 01 (um) dia em caso de falecimento de irmãos, 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 falta ou atraso do empregado para prestação de provas finais de períodos escolares, inclusive exames vestibulares e supletivos, que coincidam com o horário de expediente;
i) Abono de faltas de até 02 (dois) dias para aquisição de casa própria.

39 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Com base nos termos do art. 443, 1.º§ da CLT, as **EMPRESAS** negociarão o contrato por prazo determinado, em apartado, do acordo coletivo de trabalho com os Sindicatos.

40 – PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO – DIÁLOGO SOCIAL

Durante o prazo de vigência do presente acordo, as **EMPRESAS e os SINDICATOS** manterão reuniões bimestrais, sendo estas agendadas de comum acordo entre as partes com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, informando a pauta a ser discutida.

41 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL

As **EMPRESAS** manterão com o **SINDICATO** um relacionamento profissional e respeitoso, reconhecendo o direito de organização sindical e proporcionarão, conforme explicitado nos itens a seguir, condições adequadas para o **SINDICATO** exercer a sua representação. O **SINDICATO**, por sua vez, exercerá o seu papel, observando, para tanto, as normas gerais das **EMPRESAS** e a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: As **EMPRESAS** concordam com: (i) que o **SINDICATO** realize assembleias nos locais de trabalho, desde que comunicadas por escrito com antecedência de 2 (dois) dias; (ii) a distribuição de materiais informativos; (iii) o acesso dos dirigentes sindicais às suas

dependências que deverão se identificar nas portarias das Unidades; (iv) a utilização dos quadros de avisos, sendo que o material deverá ser enviado à área de Recursos Humanos que providenciará a afixação; (v) o acompanhamento, em reuniões, de especialistas em determinada matéria.

Parágrafo Segundo: É facultada ao **SINDICATO** a nomeação de representante sindical, nos termos de seu estatuto, o que não vincula as **EMPRESAS**, nem ainda lhe outorga estabilidade nos termos da OJ-SDI1-369/TST.

42 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As **EMPRESAS** descontarão dos salários dos Engenheiros, abrangidos por este Acordo Coletivo, uma contribuição assistencial correspondente a 1% (um por cento) do salário-base, nos meses de setembro, outubro e novembro/2015, perfazendo um total de 3% (três por cento), em favor do Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo (SEESP), importância essa a ser recolhida em conta bancária em favor do **Sindicato** até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

Fica estabelecido que o engenheiro que não concordar com os descontos da contribuição assistencial deverá se opor perante o **Sindicato** até 10 (dez) dias após a assinatura deste Acordo através de requerimento individual, contendo sua qualificação, bem como o número de sua CTPS.

O **Sindicato** apresentará à **Empresa** até o dia 10 de setembro de 2015, a relação dos engenheiros que se opuseram ao desconto.

As partes que incentivarem ou criarem obstáculo para a oposição individual ou desconto da contribuição assistencial estarão sujeitas a serem denunciadas perante o Ministério Público do Trabalho.

O **Sindicato** a fim de dar publicidade ao referido direito de oposição, se compromete a divulgar, imediatamente após a assinatura do presente acordo, tal direito em boletim informativo do **Sindicato.**

O **Sindicato** assume a responsabilidade por qualquer pendência, judicial ou não, suscitada por empregado e decorrente desta cláusula.

43 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

No caso de infração por qualquer das partes, por ação ou omissão de obrigações previstas no presente acordo, a parte infratora incidirá em multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo por empregado, que será devida à parte inocente.

44 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser prorrogado, revisto ou denunciado pelas partes, observando-se os requisitos legais aplicáveis, especialmente os artigos 612 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

45 – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para exame de controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E, por estarem assim justas e acordadas, assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, depois de lido e achado conforme, na presença de 02 (duas) testemunhas, que a tudo assistiram.

Jaguariúna, 24 de julho de 2015.

COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA
COMPANHIA LESTE PAULISTA DE ENERGIA ELÉTRICA
COMPANHIA SUL PAULISTA DE ENERGIA
COMPANHIA LUZ E FORÇA DE MOCOCA

MARCO ANTONIO VILLELA DE ABREU
Diretor Presidente
CPF nº 061.482.368-42

WAGNER LUIZ SCHNEIDER DE FREITAS
Diretor Administrativo
CPF nº 024.833.017-97

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO

FRANCISCO ALVARENGA CAMPOS
Presidente
CPF nº 165.977.966-91

Testemunhas:

Toni Doverson M. Oliveira
CPF nº 068.684.318-56

Antonio Areias Ferreira
CPF nº 035.845.058-60