



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELETRICA DE CAMPINAS

SINERGIA CAMPINAS

CAMPANHA SALARIAL 2023

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES



Neoenergia Elektro e demais empresas do ACT Pauta de Reivindicações 2023

PAUTA:

SINERGIA CAMPINAS
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
CAMPINAS
PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
CAMPANHA SALARIAL 2023/2025

ELEKTRO REDES S.A.; ELEKTRO COMERCIALIZADORA DE ENERGIA LTDA; ELEKTRO OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO LTDA; AFLUENTE TRANS. DE ENERGIA ELÉTRICA S.A.; SE NARANDIBA S.A.; NC ENERGIA S.A.; NEOENERGIA SERVIÇOS LTDA; POTIGUAR SUL TRANSMISSÃO DE ENERGIA S.A.; EKTTs SERVIÇOS DE TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA SPE S.A. (EKTT 1, EKTT 2, EKTT 3, EKTT 4, EKTT 5, EKTT6, EKTT8, EKTT 11, EKTT 12-A, EKTT 13-A, EKTT 14-A E EKTT 15-A).

Considerando a data base da categoria em 01.06.2023;

Considerando a vigência do atual Acordo Coletivo de Trabalho até 01.01.2024, com previsão de negociação das cláusulas econômicas na data-base da categoria;

Considerando que os trabalhadores pretendem pleitear além dos reajustes devidos, outros direitos para a melhoria de sua condição físico-econômica:

Os Trabalhadores da ELEKTRO REDES S.A.; ELEKTRO COMERCIALIZADORA DE ENERGIA LTDA; ELEKTRO OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO LTDA; AFLUENTE TRANS. DE ENERGIA ELÉTRICA S.A.; SE NARANDIBA S.A.; NC ENERGIA S.A.; NEOENERGIA SERVIÇOS LTDA; POTIGUAR SUL TRANSMISSÃO DE ENERGIA S.A.; EKTTs SERVIÇOS DE TRANSMISSÃO DE ENERGIA ELÉTRICA SPE S.A. (EKTT 1, EKTT 2, EKTT 3, EKTT 4, EKTT 5, EKTT6, EKTT8, EKTT 11, EKTT 12-A, EKTT 13-A, EKTT 14-A E EKTT 15-A), representados pelo SINDICATO, reunidos em assembleias gerais extraordinárias realizadas em toda a sua base territorial, aprovaram para Campanha Salarial 2023, a PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA PLEITEAR PRORROGAÇÃO DE TODAS CLÁUSULAS E GARANTIAS CONSTANTES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO vigentes, com as alterações e inclusões abaixo apresentadas neste documento resumidas:

CLÁUSULA 1ª REAJUSTE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

REPOSIÇÃO SALARIAL: *A partir da data base da categoria os salários e os benefícios de cunho econômicos constantes do Acordo Coletivo de Trabalho e/ou Termos Aditivos serão corrigidos pelo maior índice oficial de aferição de inflação medido no período de 12 (doze) meses que antecedeu a data base.*

Dentre os índices oficiais de aferição da inflação será considerado o que for maior entre o IPC- Fipe, INPC – IBGE, IPCA-IBGE, IGP-DI ou outro índice que se torne oficial e mais vantajoso para os trabalhadores na respectiva data-base.

AUMENTO REAL: *Sobre os salários reajustados na forma da reivindicação acima, será aplicado o percentual de 2,38% a título de recuperação financeira, (esse valor corresponde às perdas em relação aos índices de inflação real, com variação no período de dezembro de 2019 a novembro de 2020).*

CLÁUSULA 2ª PISO SALARIAL:

A partir de 1º de junho de 2023, os pisos salariais, após reajustados pelos índices de reajuste salarial e aumento real praticados nos salários e/ou benefícios, serão reajustados em 1% (hum por cento).

CLÁUSULA 3ª AUXILIO ALIMENTAÇÃO E CESTA BASE:

A partir da data base da categoria os benefícios de cunho econômicos (auxílio alimentação/ cesta base) constantes do Acordo Coletivo de Trabalho e/ou Termos Aditivos serão corrigidos pelo maior índice oficial de Alimentação, de aferição de inflação medido no período de 12 (doze) meses que antecedeu a data base.

Parágrafo Primeiro: A Empresa manterá a participação de todos os seus empregados no custeio do Auxílio Alimentação em R\$ 1,00 (hum real) e, de 2 % no custeio da Cesta Base.

Parágrafo Segundo: Fica facultado ao empregado a livre opção entre o Vale-refeição e o Vale-alimentação.

Parágrafo Terceiro: AUMENTO REAL - Sobre os benefícios reajustados na forma da reivindicação acima, será aplicado o percentual de 2,38% a título de recuperação financeira, (esse valor corresponde às perdas em relação aos índices de inflação real, com variação no período de dezembro de 2019 a novembro de 2020).

Parágrafo Quarto: Mantêm-se inalterados as demais disposições previstas constantes nas cláusulas 17ª e 19ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2021-2023 e Termo Aditivo 2022.

CLÁUSULA 4ª AUXÍLIO CRECHE

A partir de 1º de junho de 2023, as **EMPRESAS** adotarão os seguintes critérios para o Auxílio-Creche:

- a) Reembolso das despesas totais efetuadas com creche para crianças até 6 meses de idade, de conformidade com a Portaria nº 3.296/86, do Ministério do Trabalho, mediante apresentação de comprovante de pagamento;
- b) Reembolso de valores para seus empregados, seja homens, mulheres, ou detentores da guarda dos filhos com idade entre 7 meses até 9 anos, inclusive, de até **R\$ 1.550,00** (hum mil quinhentos e cinquenta reais), por filho e por mês.

CLÁUSULA 5ª – MANUTENÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Independente das garantias constantes das cláusulas de gerenciamento de pessoal, manutenção de emprego, quadro mínimo, estabilidades específicas e demais congêneres dos Acordos Coletivos de Trabalho e/ou Termos Aditivos, as empresas, na vigência do presente acordo, não poderão promover dispensa sem justa causa de seus trabalhadores.

CLÁUSULA 6ª – SISTEMA MEDIADOR:

Após assinatura do acordo, em cumprimento às normas da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, o Sindicato realizará a inserção do instrumento coletivo de trabalho no SISTEMA MEDIADOR encaminhando o número da solicitação correspondente (MR) à empresa.

Parágrafo Primeiro: A empresa terá prazo de 5 (cinco) dias para manifestação para eventuais correções desejadas, devendo fazê-la por e-mail ao Sindicato que, se procedente, providenciará a alteração no Sistema Mediador.

Parágrafo Segundo: Após o prazo acima previsto, o Sindicato fará a transmissão definitiva do instrumento coletivo e encaminhará à empresa o protocolo de transmissão para coleta de assinatura dos responsáveis que deverá ser devolvido ao Sindicato no prazo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Terceiro: Recebido o documento acima com as assinaturas corretas, o Sindicato terá o prazo de 5 (cinco) dias para protocolo no Sistema Mediador, encaminhando cópia para a empresa.

Parágrafo Quarto: O processo de registro dos instrumentos coletivos deverá ser priorizado pelas partes, que deverão cumprir os prazos acordados e facilitar o máximo os meios de comunicação entre os responsáveis para tornar o processo célere e efetivo.

Parágrafo Quinto: As partes concordam que o presente instrumento coletivo produz efeitos desde o início de sua vigência, independentemente de seu registro no sistema Mediador.

CLÁUSULA 7ª- TRABALHO EM HOME OFFICE

Considerando a cláusula 32ª do Acordo Coletivo de Trabalho vigente no seu § 6º: as EMPRESAS poderão adotar as políticas de home office e teletrabalho, discutirão com o SINDICATO a forma de adequação das necessidades, visando à melhoria da qualidade de vida de seus empregados.

A empresa garantirá todos o(a)s empregado(a)s em regime de “home office” os mesmos salários e benefícios dos trabalhadores que permanecem em regime presencial, além dos direitos e garantias previstos neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Único: Considerando a cláusula 46ª do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, no seu parágrafo primeiro: As partes se comprometem a discutir a política de relacionamento sindical, ficando acordado desde o presente que não haverá desconto da remuneração do empregado de 12 (doze) horas ao ano destinadas à participação em assembleias, limitada a 1 (uma) hora por assembleia, que também será aplicada para os trabalhadores em home office.

CLÁUSULA 8ª- NEOS PREVIDÊNCIA:

Considerando que as EMPRESAS patrocinam o atual plano de previdência privada na Vivest (ex Fundação Cesp) e, conforme a legislação vigente, o Acordo Coletivo de Trabalho e o acumulo das tratativas entre as partes, destacamos abaixo alguns pontos de interesse desta entidade sindical sobre a intenção das EMPRESAS na transferência de gestão para o Neos Previdência:

1. Garantir a governança nos mesmos moldes da Vivest (ex Fundação CESP):

a) Conselho Deliberativo paritário, com representação de aposentados, Presidente indicado pela patrocinadora e voto de minerva do Presidente.

b) Conselho Fiscal com a maioria dos trabalhadores, com representação dos aposentados e Presidente indicado pelos trabalhadores e voto de minerva do Presidente.

c) Manutenção do Comitê Gestor de Previdência e Investimento nos mesmos moldes da Vivest (ex Fundação CESP) e do Regulamento do PSAP Elektro e Regimento Interno.

2. Voto qualificado 2 terços nas matérias de deliberação no Conselho Deliberativo: Orçamento, Alteração de Estatuto e de Regulamento de Plano. O Regulamento de Benefícios só poderá ser alterado depois de autorizado pelo Comitê Gestor e aprovado pelo Conselho Deliberativo e junto aos devidos órgãos. Em qualquer matéria do Comitê Gestor, qualquer 1 (um) voto contrário o assunto irá pro Conselho Deliberativo com deliberação de 2 terços.

3. Os cargos devem ser eleitos nos mesmos moldes atuais da Vivest (ex-Fundação CESP) com Comissão Eleitoral será composta por 05 (cinco) membros, todos com direito a voto, sendo 04 (quatro) indicados pelas entidades representativas dos empregados e 01 (um) indicado pela Neoenergia. Não exigência de formação de nível superior no preenchimento destes cargos nas representações dos trabalhadores e obrigação mínima de 3 (três) anos consecutivos de contribuição ao Plano para preenchimento dos cargos.

4. Reabertura de comprovação dos tempos de serviço igual ao feito no Termo de Acordo Benefício Suplementar Proporcional Saldado – Plano de Suplementação de Aposentadoria e Pensão da Fundação CESP de 31/10/2000 (item 4).

5. Reconhecimento do direito de requerimento do benefício da aposentaria suplementar no PSAP Elektro ao trabalhador que tiver cumprido todas as carências (segunda data) mesmo sem ter rescindido o vínculo empregatício.

6. *Negociação de um novo Plano Contribuição Definida nos moldes da cláusula 24ª do ACT e parâmetros já definidos nas negociações registradas em ATAS de 2016.*
7. *Ter um escritório do Néos Previdência para atendimento em Campinas.*

CLÁUSULA 9ª- CANAL PARA IDENTIFICAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E ASSÉDIO;

A empresa implantará e divulgará um canal de comunicação que deverá orientar sobre as formas de violência doméstica, ajudar na identificação de possíveis casos, orientar sobre providências possíveis e fornecer apoio psicológico para os casos comprovados.

Parágrafo 1º: Este mesmo canal poderá ser utilizado para denúncias sobre qualquer tipo de assédio que o (a) trabalhador(a) sofrer nas relações de trabalho.

Parágrafo 2º: Todas as denúncias deverão ser devidamente apuradas e comunicadas ao Sindicato, competindo à empresa tomar as medidas cabíveis para coibir referidas práticas e punir os responsáveis.

CLÁUSULA 10ª- AJUDA DE CUSTO, ADICIONAIS e INDENIZAÇÕES.

A EMPRESA reembolsará anuidade do CFT, aos empregados (técnicos) que prestam serviços exclusivamente a ELEKTRO, bem como todo e qualquer custo administrativo para tanto.

CLÁUSULA 11ª- DAS COMISSÕES INTERNAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A organização e implementação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) seguirá o disposto na Norma Regulamentadora nº5 (Portaria nº 3.214/77 do Ministério do Trabalho e suas sucessivas alterações) ou outra que venha a sucedê-la. Na hipótese de dúvida ou desacordo entre as partes a respeito do seu correto cumprimento, o SINDICATO formulará questionamento por escrito à EMPRESAS, que deverá respondê-lo em 10 (dez) dias úteis, fundamentadamente.

Parágrafo Primeiro. As EMPRESAS manterão Programa de Qualidade de Vida, com especial foco em questões relativas à Saúde, Ergonomia (com destaque para o condicionamento físico em atividades repetitivas) e Segurança do Trabalho, o qual será acompanhado pelo SINDICATO, nos termos do caput;

Parágrafo Segundo. As EMPRESAS encaminharão cópia fiel das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) por ela emitidas ao SINDICATO, o qual se compromete a idêntica providência, caso emita o Comunicado por sua iniciativa;

Parágrafo Terceiro. O empregado acidentado no exercício de suas funções fará jus à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social);

Parágrafo Quarto. A atuação das CIPA compreenderá, além daquelas que lhe forem atribuídas pela NR-5, questões relativas à qualidade de vida e meio ambiente;

Parágrafo Quinto. As EMPRESAS, em atenção ao disposto no subitem 5.38.1 da NR-5, encaminhará cópia ao SINDICATO dos editais de eleição da CIPA com antecedência mínima de 15 (quinze) dias de sua publicação;

Parágrafo Sexto. Quaisquer ocorrências com veículos das EMPRESAS serão consideradas incidentes, e como tal serão objeto de análise e investigação pelas CIPA quanto às questões de segurança.

Parágrafo Sétimo. As EMPRESAS efetuarão o pagamento integral do valor da renovação da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), bem como todo e qualquer custo administrativo advindo do mesmo, para os eletricitistas ou outras funções que conduzam habitualmente veículo da frota que exija a categoria “C”, compreendidos no pagamento os casos de obtenção da categoria referida para quem ainda não a tenha. Em qualquer caso, o pagamento condiciona-se à inexistência de multas de trânsito e/ou envolvimento em acidentes nos 12 (doze) meses anteriores à renovação.

Parágrafo Oitavo. Não será cobrado do empregado o ressarcimento de danos materiais com os veículos das EMPRESAS ou provocados a terceiros, mesmo que tenha sido apurada a responsabilidade do mesmo, exceção feita às multas de trânsito de sua responsabilidade como condutor.

(ALTERAÇÃO DA CLÁUSULA 38ª DO ACT 2021-2023)

CLÁUSULA 12ª- GERENCIAMENTO DE PESSOAL

As EMPRESAS comprometem-se a não promover dispensa sem justa causa, exceto nos casos de descumprimento de obrigações contratuais, motivo funcional ou disciplinar, previamente comprovados, permitindo-se, porém, uma rotatividade máxima de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) do quadro mínimo conjunto dos empregados para o período de 01/06/2023 a 31/05/2024, de igual percentual para o período 01/06/2024 a 31/05/2025, e sucessivamente de forma anual durante a vigência do presente acordo, garantindo-se um quadro mínimo conjunto de pessoal de 2.300 (dois mil e trezentos) empregados, durante a vigência do presente acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A rotatividade prevista no caput poderá ocorrer em razão de rescisões contratuais sem justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nos seguintes casos poderá haver a rescisão, independentemente do caput:

- a. Rescisão contratual por justa causa (art.482 CLT);*
- b. Rescisão unilateral por iniciativa do empregado;*
- c. Término do contrato por prazo determinado;*
- d. Término do contrato de aprendizagem, de trainees (recrutados externamente) e de praticantes de serviços gerais e de escritório;*
- e. Empregados já aposentados por outras empresas, institutos ou por qualquer outro órgão de previdência;*
- f. Empregados que já tenham se aposentado pela Previdência Social e fazem jus à aposentadoria suplementada pela Fundação CESP;*
- g. Empregados ocupantes dos cargos executivos de diretor, superintendente, gerentes, supervisor, coordenador e especialista;*
- h. Acordo por interesse recíproco entre empresa e empregado. Neste caso, o empregado, após entendimento com o gestor, deverá formalizar juntamente com a empresa o seu interesse na rescisão, obtendo anuência do Sindicato e devolvendo o comunicado à empresa;*

i. *Empregados admitidos a partir de 1ª de janeiro de 2023.*

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em ocorrendo rescisão do contrato de trabalho por interesse recíproco previsto na alínea h o empregado fará jus, por ocasião da rescisão, ao recebimento das verbas rescisórias previstas nos casos de dispensa sem justa causa previstas na legislação vigente (inclusive a multa de 40% incidente sobre o FGTS), liberando-se as partes, mutuamente, do cumprimento e/ou indenização do aviso prévio.

PARÁGRAFO QUARTO: Será garantido o emprego para a empregada gestante, exceto para aquelas contratadas por prazo determinado, nos termos do art. 443 da CLT, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, e ao portador do vírus HIV, exceto no caso de justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO: As rescisões contratuais por iniciativa da empresa, independentemente de serem ou não computadas na rotatividade de acordo a data de admissão abaixo determinadas, serão indenizadas como dispensa sem justa causa previstas na legislação vigente (inclusive a multa de 40% incidente sobre o FGTS) adicionando-se às seguintes indenizações:

<i>Empregados com Data de Admissão</i>	<i>Número de remunerações básicas adicionais</i>
<i>a. Até 31/12/2001</i>	<i>6 (seis)</i>
<i>b. Entre 01/01/2002 e 31/12/2019</i>	<i>4 (quatro)</i>
<i>c. Entre 01.01.2022 e 31.05.2023.</i>	<i>2 (duas)</i>

Será facultado aos empregados presentes no item “a” e “b” do quadro acima, que preencham estas condições a manifestação de seu interesse nesta forma de desligamento que, somente se efetivará com a anuência da empresa.

Para os empregados abrangidos pelo item “a” e “b” do quadro acima será mantido Plano de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica por um período de 12 (doze) meses, extensivo aos dependentes legais cadastrados no plano vigente da empresa, nas mesmas premissas de concessão aos empregados ativos.

PARÁGRAFO SEXTO: Todas as rescisões computadas na rotatividade, conforme previsão no caput desta cláusula, deverão ser comunicadas ao Sindicato até o ato de sua homologação e sua notificação será encaminhada à entidade através de correspondência formal onde constará o número de controle da cota de desligamento e o valor da indenização, sendo acompanhada da cópia do respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, . O SINDICATO por sua vez, se compromete a receber a correspondência e o TRCT, mediante assinatura por um de seus diretores, dirigentes ou presidente, devolvendo cópias das vias assinadas às EMPRESAS dando como cumprido o processo de comunicação entre as partes.

PARÁGRAFO SETIMO: A quantidade mínima do quadro de pessoal citada no caput desta cláusula somente poderá ser reduzida unilateralmente pela empresa nos casos de rescisão contratual por pedido de demissão do empregado e desligamento de empregado por interesse recíproco, contados a partir de 01/06/2009, e que serão expressamente comunicadas ao SINDICATO.

PARÁGRAFO OITAVO: As EMPRESAS terão um prazo de 120 (cento e vinte) dias após a data do desligamento para reestabelecer o nível de emprego definido no caput desta cláusula, por meio de preenchimento da vaga com o procedimento de Recrutamento Interno (RI) ou Recrutamento Externo (RE).



PARÁGRAFO NONO: As demissões em geral passarão pela aprovação 3 (três) instâncias internas da empresa: gestor imediato do empregado, gestor deste e Diretoria de Recursos Humanos. A empresa encaminhará ao Sindicato da respectiva base as seguintes informações relativas aos contratos dos empregados admitidos após 1º.01.2012:

I) mensalmente e por meio eletrônico, a lista de empregados admitidos; e

II) os empregados desligados, em até 5 (cinco) dias úteis após a demissão, da mesma forma;

(ALTERAÇÃO DA CLÁUSULA 28ª DO ACT 2021-2023)

CLÁUSULA 13ª- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil, observando-se os requisitos do artigo 461 da CLT e seus parágrafos.

CLÁUSULA 14ª- POLÍTICA DE INCLUSÃO DE MULHERES, NEGROS E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Considerando a diversidade étnica e cultural da população brasileira e, considerando o número ainda pequeno de mulheres, negros e portadores de deficiência no quadro de funcionários das EMPRESAS e, inclusive nos cargos de chefia, as EMPRESAS promoverão de forma contínua uma política de inclusão de mulheres, negros (as) e portadores de deficiência.

Parágrafo único: As EMPRESAS se comprometem a cumprir a legislação no tocante ao percentual de trabalhadores portadores de deficiência.

CLÁUSULA 15ª- IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO

As EMPRESAS cumprirão integralmente a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre discriminação em matéria sobre emprego, profissão e condições de emprego, desde que não conflitante com a legislação brasileira, notadamente com os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil e Código de Processo Civil.

CLÁUSULA 16ª- USO DE CELULAR PARTICULAR A SERVIÇO DA EMPRESA

Considerando o uso de aparelho celular particular em diversas atividades das EMPRESAS e com a implementação do Sistema de Comunicação “Onecode” onde há necessidade das EMPRESAS se utilizarem de uso do aparelho celular e especificamente das ferramentas como aplicativos de Mensagens de Texto (WhatsApp) para comunicação e o desempenho das atividades laborais do empregado, compete às EMPRESAS fornecerem o equipamento ao empregado, assim como pagar pelas despesas do serviço da operadora de telefonia móvel.

CLÁUSULA 17ª- RESTAURANTE SEDE CORPORATIVA:



Considerando o Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente, Restaurante Nova Sede de 09/02/2001 e 30/08/2001, Restaurante – Sede Corporativa de 24/05/2005 – até 30/09/2009, a empresa retomará imediatamente a Comissão de Qualidade do Restaurante, discutindo melhorias na prestação dos serviços e nos valores de participação dos empregados.

CLÁUSULA 18ª- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A Empresa criará um plano de cargos e salários para o ano de 2023 que permita identificação da evolução profissional pelos trabalhadores sob condições objetivas, principalmente para os cargos de agentes de faturamento e eletricitistas.

Parágrafo único: No processo de estruturação do plano de Cargos e Salários, as EMPRESAS permitirão a participação dos trabalhadores que tiveram mérito nos processos internos de seleção.

CLÁUSULA 19ª- REFEIÇÃO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO E LANCHE RELACIONADO A HORA EXTRA

As EMPRESAS pagarão o valor de R\$ 42,00 para cada refeição realizada pelos seus empregados, a título de despesa de viagem conforme já praticado nas empresas do Grupo Neoenergia.

CLÁUSULA 20ª- LANCHE RELACIONADO A HORA EXTRA /PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Fará jus ao recebimento de lanche, relacionado a hora extra, o empregado que fizer mais de 2 (duas) horas extras consecutivas.

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 a partir de 01.06.2023 terá o valor de R\$35,00 reais, sendo garantido de reajuste anual na data-base da categoria.

(ALTERAÇÃO DA CLÁUSULA 31ª DO ACT 2021-2023)

CLÁUSULA 21ª- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Considerando a cláusula 46ª do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, no seu parágrafo terceiro, específico no Termo Aditivo Verba de Retenção do 0,5% do Adicional de Tempo de Serviço – ATS de 28/11/2002, 08/10/2003, 17/10/2003, 25/05/2004 – até 30/11/2009 e 17/06/2021, as EMPRESAS pagarão o percentual de 1% para cada ano trabalhado à título de Adicional de Tempo de Serviço – ATS.

CLÁUSULA 22ª- INICIO DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS



As EMPRESAS pagarão todas as horas extras realizadas sempre considerando como o início da jornada, o exato horário do acionamento do trabalhador.

CLÁUSULA 23ª- ESCOLAS DE ESLETRICISTAS

As EMPRESAS ampliarão as aulas para o período noturno nas Escolas de Eletricistas e, garantirão 1 hora por semana em cada escola para o Sindicato, dentro da sua respectiva base territorial.

CLÁUSULA 24ª- PRORROGAÇÃO, DATA BASE VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de dois anos, ou seja, de 1º de junho de 2023 a 31 de maio de 2025, prorrogando-se automaticamente por mais dois anos, ou seja, de 1º de junho de 2025 a 31 de maio 2027.

PARÁGRAFO ÚNICO: As cláusulas de reajuste de salário e o reajuste de benefícios (cláusula econômica) terão vigência de um ano e serão objeto de negociação na data base da categoria.

CLÁUSULA 25ª- MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR:

Todas as cláusulas constantes os Acordos Coletivos e Termos Aditivos anteriores serão mantidas e prorrogadas com as devidas correções pelos índices de reajustes acordados e atualizadas cronologicamente, de acordo com a necessidade de cada uma, visando sempre a manutenção dos direitos constantes das mesmas preservando-se as suas condições até a celebração de novo Acordo Coletivo.

Campinas, 30 de maio de 2023


Claudinei Donizeti Ceccato
Presidente