

Carta n.º 0341/PGT

Porto Alegre, 08 de dezembro de 2021

Ilma. Sra.

Ana Maria Spadari

Presidente de Sindicato dos Assalariados Ativos, Aposentados e Pensionistas, nas Empresas Geradoras, ou Transmissoras, ou Distribuidoras, ou Afins de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul e Assistidos por Fundações de Seguridade Privada Originadas no Setor Elétrico.

Prezada Sra.,

Considerando as discussões ocorridas nos últimos dias entre representantes da CPFL Transmissão (CEEE-T) e os dirigentes do SENERGISUL, visando uma composição no Dissídio Coletivo que versa sobre as negociações da data base do ano de 2021 da categoria representada por esse sindicato, formalizamos abaixo uma proposta que tem por objetivo o fechamento de um Acordo Coletivo de Trabalho com vigência de 02 anos, bem como a celebração de acordos nos processos judiciais relacionados ao tema.

A referida proposta está estruturada abaixo seguindo a ordem de cláusulas constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021.

1. Recomposição salarial

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido por essa entidade, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% dos salários desse período;
- c. Para a data base de março de 2022, os salários de 28 de fevereiro de 2022 serão reajustados com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

2. Produtividade = Manutenção das condições do ACT anterior

3. Anuênio = Manutenção das condições do ACT anterior

4. Bônus Alimentação

- a. Ajuste da nomenclatura do benefício, passando para auxílio alimentação/refeição;
- b. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores do Bônus Alimentação, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- c. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período;

- d. Durante o mês de dezembro de 2021, os valores apurados acima, serão creditados em cartão alimentação/refeição, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- e. Para a data base de março de 2022, o valor do Bônus Alimentação será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.
- f. Ajuste da data de crédito, passando do dia 10 do mês de referência para o dia 20 do mês anterior à referência;
- g. Definir que primeiro crédito do empregado admitido se dará via folha de pagamento.

5. Auxílio Creche

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores do Auxílio Creche, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- c. Para a data base de março de 2022, o valor do Auxílio Creche será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

6. Auxílio para Diferença de Caixa = Extinção da cláusula.

7. Ajuda de Custo

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores da Ajuda de Custo, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos.
- c. Para a data base de março de 2022, o valor do Ajuda de Custo será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

8. 13º Salário

- 8.1 13º Salário dos Aposentados “Ex-Autarquicos”** = Retirada da cláusula, tendo em vista que os ex-autarquicos ficarão sob responsabilidade do Estado do Rio Grande do Sul.

8.2 13º Salário Empregados em Gozo de Benefício Previdenciário = Manutenção das condições do ACT anterior.

8.3 Antecipação do 13º Salário – CLT = Manutenção das condições do ACT anterior.

9. Gratificações

9.1 Gratificação de Farmácia = Manutenção das condições do ACT anterior.

9.2 Gratificação Especial = Manutenção das condições do ACT anterior.

9.3 Danos a Veículos no Exercício da Atividade Laboral = Manutenção das condições do ACT anterior.

9.4 Gratificação Pós Retorno de Férias

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores da Gratificação pós Retorno de Férias, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- c. Para a data base de março de 2022, o valor da Gratificação Pós Retorno de Férias será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

9.5 Gratificação de Confiança – Incorporação = Manutenção das condições do ACT anterior.

9.6 Incentivo por Hora-Aula = Manutenção das condições do ACT anterior.

10. Auxílios

10.1 Auxílio a Empregados com Deficiência Física

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores do Auxílio a Empregados com Deficiência Física, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- c. Para a data base de março de 2022, o valor do Auxílio a Empregados com Deficiência Física será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o

período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

10.2 Auxílio a Empregados Pais de Pessoas com Deficiência

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores do Auxílio a Empregados Pais de Pessoas com Deficiência, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- c. Para a data base de março de 2022, o valor do Auxílio a Empregados Pais de Pessoas com Deficiência será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

10.3 Auxílio-Funeral (CLT)

- a. Os valores do Auxílio Funeral serão reajustados com o percentual de 6,20%.
- b. Para a data base de março de 2022, o valor do Auxílio Funeral será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

11. Licenças

11.1 Licença aos Empregados Pais de Pessoas com Deficiência Mental = Manutenção das condições do ACT anterior.

11.2 Licença Maternidade = Manutenção das condições do ACT anterior.

11.3 Licença para tratar de interesses particulares = Manutenção das condições do ACT anterior.

11.4 Licença para tratar de doenças de pessoas da família (CLT) = Manutenção das condições do ACT anterior.

11.5 Licença para atualização profissional = Manutenção das condições do ACT anterior.

12. Prêmio assiduidade = Manutenção das condições do ACT anterior.

13. Acidente de Trabalho

13.1 Tratamento para recuperação, reaproveitamento ou readaptação do acidentado do trabalho = Manutenção das condições do ACT anterior.

13.2 Irredutibilidade de remuneração = Manutenção das condições do ACT anterior.

13.3 Indenização

- a. O valor da Indenização será reajustado com o percentual de 6,20%;
- b. Para a data base de março de 2022, o valor da Indenização será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

13.4 Pensão por invalidez ou morte = Manutenção das condições do ACT anterior.

14. Adicionais

14.1 Adicional de periculosidade = Exclusão da cláusula pois a lei que existe na redação está revogada.

14.2 Adicional de insalubridade = Manutenção das condições do ACT anterior.

15. Cláusulas Administrativas

15.1 Turnos ininterruptos de revezamento = Manutenção das condições anteriores.

15.2 Turnos Especiais de Trabalho

15.2.1 Atividades essenciais = Manutenção das condições anteriores.

15.3 Transferências = Manutenção das condições anteriores.

15.4 Descontos em folha de pagamento = Manutenção das condições anteriores.

15.5 Treinamento = Manutenção das condições anteriores.

15.6 Compensação de Horas Extras com o Valor da Gratificação de Confiança = Exclusão da cláusula.

15.7 Compensação da Jornada de Trabalho = Manutenção das condições anteriores.

15.8 Gozo de férias = Manutenção das condições anteriores.

15.9 Sobreaviso = Manutenção das condições anteriores.

15.10 Benefício in Natura = Manutenção das condições anteriores.

15.11 Estabilidade provisória = Manutenção das condições anteriores.

15.12 Data de pagamento = Manutenção das condições anteriores.

16 Entidade Sindical

16.1 Licença para Atividades Sindicais Eventuais = Manutenção das condições anteriores.

16.2 Dirigentes sindicais = Manutenção das condições anteriores.

16.3 Dirigentes Sindicais Regionais = Manutenção das condições anteriores.

16.4 Conselheiros Fiscais do Sindicato = Manutenção das condições anteriores.

17 Gratificação por Método de Trabalho de Linha Viva ao Contato e a Distância = Manutenção das condições anteriores.

18 Gratificação por Método de Trabalho de Linha Viva ao Potencial = Manutenção das condições anteriores.

19 Plano de Saúde

- a. De forma retroativa a 01 de outubro de 2021 os valores limites de reembolso com Plano de Saúde, constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 serão reajustados com o percentual de 6,20%;
- b. Para o período de 01 de março de 2021 a 30 de setembro de 2021, a empresa pagará via processo judicial movido pelo sindicato, o percentual de 80% do valor apurado na aplicação de 6,20% do benefício desse período, juntamente com os valores relativos ao período de março a novembro de 2021, que estavam suspensos;
- c. Para a data base de março de 2022, o valor limite de reembolso com Plano de Saúde será reajustado com 50% do percentual de inflação medido pelo IPCA-IBGE para o período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e os demais 50% serão aplicados a partir de 01 de outubro de 2022.

20 Segurança Individual do Trabalhador = Manutenção das condições anteriores.

21 Contribuição Assistencial = Manutenção das condições anteriores.

22 Feriados = Manutenção das condições anteriores.

23 Garantia Provisória de Emprego = Substituição da cláusula pela seguinte redação:

“DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Após processo negocial, ajustam as partes que a Cláusula 23 do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 denominada “Garantia Provisória de Emprego”, mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em Acórdão proferido no dissídio coletivo nº x x x x x x x x x x x x, será substituída pela presente cláusula, com detalhamento constante dos parágrafos abaixo, para extinção dos contratos de trabalho antecipadas ao período original da cláusula, independentemente da quantidade.

Parágrafo primeiro – A CEEE-T oferecerá aos seus Empregados que na data da assinatura do presente Acordo tenham adquirido o direito à aposentadoria proporcional ou integral pelas regras vigentes emanadas pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), um Programa de Incentivo à Aposentadoria, denominado PIA, garantindo condições diferenciadas para efetivação da rescisão de contrato de trabalho aos Empregados que fizerem adesão ao PIA:

- a. Pagamento das verbas decorrentes de uma dispensa sem justa causa para os empregados que fizerem adesão ao Programa de Incentivo a Aposentadoria;
- b. Pagamento de indenização especial de valor equivalente a 06 (seis) bases salariais mensais, abrangidos nesse conceito, o salário base do Empregado e todos os adicionais fixos vigentes em 31 de outubro de 2021;
- c. Pagamento de valor equivalente à 06 (seis) meses de Plano de Saúde, considerando como referência o valor mensal de R\$ 411,36 (quatrocentos e onze reais e trinta e seis centavos), totalizando o montante de R\$ 2.468,16 (dois mil, quatrocentos e sessenta e oito reais e dezesseis centavos).

O período de adesão ao PIA será divulgado pela Empresa no decorrer do mês de dezembro de 2021, e os desligamentos se darão a partir de janeiro de 2022, em data a ser definida pela CEEE-T.

O detalhamento do PIA será divulgado pela Empresa através de regulamento próprio, dando ciência aos interessados de todas as condições do Programa.

Parágrafo Segundo – As rescisões de contrato de trabalho por iniciativa da CEEE-T, com exceção de dispensa por justa causa, que ocorrerem entre a data de assinatura do presente Acordo até 30 de abril de 2022 serão efetivados considerando as seguintes condições especiais:

- a. Despedida sem justa causa, com o pagamento de aviso prévio indenizado e todas as indenizações decorrentes dessa modalidade de rescisão de contrato de trabalho;
- b. Pagamento de indenização especial de valor equivalente a 05 (cinco) bases salariais mensais, abrangidos nesse conceito, o salário base do Empregado e todos os adicionais fixos vigentes em 31 de outubro de 2021;
- c. Pagamento de valor equivalente à 04 (quatro) meses de Plano de Saúde, considerando como referência o valor mensal de R\$ 411,36 (quatrocentos e onze reais e trinta e seis centavos), totalizando o montante de R\$ 1.645,44 (um mil, seiscentos e quarenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos).
- d. Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a 01 (uma) Base Salarial do empregado, aí contemplado o salário base mais os adicionais fixos, observado o valor máximo R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Parágrafo terceiro – As condições pactuadas na presente cláusula não ensejam quitação à eventuais verbas decorrentes de direito coletivo, de direito individual, ou de ações judiciais movidas antes ou depois da rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo quarto - *Definem as partes que as condições negociadas nesta cláusula valem única e exclusivamente para o período acima, ou seja, até 30 de abril de 2022, não servindo de condição pré-existente para as datas bases futuras.*

24 Plano de Cargos e Salários = Exclusão da cláusula.

25 Revisão = Manutenção das condições anteriores com ajustes de redação.

26 Dos Efeitos Decorrentes do Estado de Calamidade Pública reconhecido no Decreto Legislativo nº 06/2020 = Exclusão da previsão.

27 Vigência e Abrangência do Acordo = Vigência pelo período de 02 anos, ou seja, de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023.

Com relação aos dias de greve que foram descontados no decorrer do processo de negociação da data base 2021, a Empresa devolverá via processo judicial movido pelo sindicato, 50% dos valores descontados de cada empregado grevista

Com o pagamento dos valores retroativos, nos moldes estabelecidos na proposta acima, Empresa e Sindicato solicitarão homologação da presente composição, ficando quitados os objetos dos processos judiciais movidos por essa entidade sindical versando sobre a data base 2021.

Diante do exposto, solicitamos que essa entidade sindical leve a proposta para deliberação dos empregados da CPFL Transmissão (CEEE-T).

Ficamos no aguardo de um retorno para as providências de praxe.

Atenciosamente,



Mônica Vohs de Lima
Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais