



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

TIETE BIOENERGIA S.A

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE
ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS (SINERGIA
CAMPINAS)**



De um lado, TIETE BIONERGIA S.A., empresa concessionária de serviços públicos federais de geração de energia elétrica, inscrita no CNPJ sob nº 38.316.340/0001-07, com sede na cidade de Paraíso, no Estado de São Paulo, na Rodovia Antônio Celidônio Ruetter, S/N, KM 03, Gleba A, CEP 15825-000, neste ato representada na forma de seu Estatuto Social e, de outro lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS – SINERGIA CAMPINAS, entidade sindical de primeiro grau representativa dos trabalhadores eletricitários, Registro Sindical nº 10305/41, inscrita no CNPJ sob nº 46.085.528/0001-01, com sede na Rua Dr. Quirino, nº 1.509, Centro, em Campinas-SP, CEP 13015-082, doravante denominado simplesmente SINDICATO, neste ato representado por seu Diretor-Presidente, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s), abrangerá a (s) categoria (s) eletricitários, ou seja, todos os empregados da empresa **TIETE BIONERGIA S.A.**, lotados na base Territorial do SIND DOS TRAB NA IND DE ENERGIA ELETRICA DE CAMPINAS, com abrangência territorial em Paraíso/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria a partir de **01.05.2023** será de **R\$ 1.862,27 (um mil, oitocentos e sessenta e dois reais e vinte e sete centavos)** por mês ou **R\$ 8,46** por hora.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIO

A partir de 1º de maio de 2023 os salários serão corrigidos com o percentual único e negociado de **4,5 %** sobre o salário de 30 de abril de 2023, em cumprimento ao disposto nos artigos 10 e 13, §2º, da Lei 10.192, de 14 de fevereiro de 2001 (DOU de 16.02.2001) ficando quitados eventuais direitos decorrentes de todas as legislações em vigor.

§1º - Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01.05.2022, inclusive, e até 30.04.2023, inclusive, exceto

os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem.

§2º - Para os empregados admitidos após a data-base 01.05.2022, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

§3º - Tratando-se de funções sem paradigma será aplicado o percentual único, considerando-se, também como mês de serviço, a fração superior a 15 dias, incidente sobre salário da data de admissão, desde que não ultrapasse o menor salário da função, após as compensações de que trata o § 1º desta cláusula, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no dia 20 do mês que anteceder o dia de pagamento normal.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE/CARTÃO MAGNÉTICO/DEPÓSITO BANCÁRIO

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, a empresa estabelecerá condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido, desconsiderado o sábado, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado;

§ 1º - A empresa incorrerá na mesma multa se não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, férias individuais e coletivas, nas datas previstas em Lei e do adiantamento salarial na data prevista na cláusula 5a do presente Acordo Coletivo.

Remuneração DSR

CLÁUSULA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta ao trabalho, em função da jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil;

Parágrafo Único - Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, especificando-se também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

§1º - Quando o pagamento do adiantamento de salário (cláusula 5) for efetuado através de depósito bancário, desnecessária a emissão de recibo de pagamento.

§2º - Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

§3º - A empresa, optando em disponibilizar o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, estará desobrigada do fornecimento físico, desde que o mesmo esteja disponível para impressão por um prazo de 6 (seis) meses contados a partir do mês de competência.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

§1º - A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade.

§2º - Ficam excluídos os cargos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTOS SALARIAIS (DIRIGENTES SINDICAIS, CIPEIROS, ETC.)

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membros da CIPA representantes dos trabalhadores, bem como aos empregados com redução de capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da empresa.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão pagas com acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal;

§1º - Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, dias já compensados ou feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§2º - Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

§3º - As horas extras efetivamente trabalhadas deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

Participação nos Lucros e/ou Resultados



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS – EMPRESAS EM TURNO FIXO

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) corresponderá a uma importância única de **R\$ 1.440,81 (um mil, quatrocentos e quarenta reais e oitenta e um centavos)** para todos os empregados pertencentes à categoria profissional representada **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS – SINERGIA CAMPINAS**.

§1º – O pagamento será no dia **31 de janeiro de 2024**, exceto aos safristas que será efetuado quando do término da safra e em caso de rescisão do contrato que será juntamente com o pagamento das verbas rescisórias.

§2º – Aos empregados admitidos entre 01/01/2023 a 31/12/2023, a PLR será paga na forma estabelecida, porém, obedecida a proporcionalidade de 1/12 (um doze avo) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, não se aplicando aos empregados afastados por auxílio doença.

§3º – Ficam convalidados e integrados ao presente Acordo Coletivo em substituição a este, os acordos próprios que a empresa tenha celebrado diretamente com seus empregados e o Sindicato da categoria, nos termos da legislação vigente, sendo que nesses casos, o valor mínimo a ser pago não poderá ser inferior ao estabelecido no "caput" desta cláusula.

§4º – A participação acordada, por delegação das Assembleias Sindicais dos Trabalhadores, em substituição às comissões de empregados, visa atender integralmente os artigos 7º, XI e 8º, IV, da Constituição Federal e a Lei 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2.000, publicada no DOU de 20 de dezembro de 2.000.

§5º – Em caso de condenação da empresa, obrigando esta a restituir a contribuição descontada do empregado, o sindicato fica obrigado a restituir a empresa no valor da condenação, autorizando, desde já, a empresa abater no pagamento seguinte da contribuição a ser feita ao sindicato, da importância que ora foi condenada a devolver.

Auxílio Habitação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HABITAÇÃO GRATUITA

A moradia concedida gratuitamente ao empregado não terá natureza salarial para qualquer efeito de direito, não integrando a remuneração.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa promoverá, uma vez por ano, no início do ano letivo a venda de material escolar pelo sistema FENAME ou através de sistema equivalente.

§1º - valor das compras será descontado em folha de pagamento em 04 (quatro) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Caso a empresa mantenha convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica, permitirá que os empregados que assim o desejarem possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

§1º - Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pela empresa, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais existentes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

§2º - Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade e se a empresa proporcionar assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, está se compromete a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para o Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário.

§3º - Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico, salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

§4º - Durante o tratamento médico decorrente de acidente de trabalho, a empresa fornecerá gratuitamente ao acidentado o medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento.

§5º - Os empregados da empresa que possuem assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderá encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes aquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL OU PERMANENTE PARA TRABALHO

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer rescisão contratual;

Parágrafo Único - Caso a empresa mantenha Plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso de seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio funeral, contra apresentação de atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pela empresa, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada pela Portaria Mtb 3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

§1º - Se a empresa estiver obrigada a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389, da CLT, concederá, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim.

§2º - O valor do reembolso mensal corresponderá as despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes na empresa.

§3º - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

§4º - O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho.

§5º - O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 15 (quinze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze meses é válido apenas para a opção de reembolso.

§6º - Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

§7º - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

§8º - A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

§9º - Caso a empresa que já mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis, ficará desobrigada do reembolso previsto nesta cláusula.

§10º - Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro-desemprego que deixou de receber durante o período de 05 (cinco) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL

A empresa complementarará durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional;

§1º - A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo;

§2º - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o décimo sexto e o centésimo quinquagésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária;

§3º - A empresa complementarará décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho;

§4º - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, a empresa deverá adianta-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;

§5º - O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias;

§6º - O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito como o dos demais salários dos demais empregados e a empresa ressarcida posteriormente junto ao órgão previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

Caso a empresa ofereça aos trabalhadores serviços de alimentação e transporte, somente procederá ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

§1º - A empresa fornecerá sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários à realização dos trabalhos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

A empresa reembolsará, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (is), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

A empresa procurará viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto em folha de pagamento.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da CLT será de 60 (sessenta) dias.

§1º - O ex-empregado readmitido na mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento será dispensado do período de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pelo presente acordo;

§1º - Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

Desligamento/Demissão

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO

- A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.
- B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.
- C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.
- D) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT, limitado aviso a 30 dias.
- E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.
- F) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

- 1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12.506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.
 - 2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12.506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial.
- G) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sendo que no caso de Pedido de Demissão, poderá descontar os dias não trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.
- H) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.
- I) A empresa deverá comunicar ao empregado a data, o horário e o local do pagamento de sua rescisão até 3 (três) dias antes da mesma.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão;

Parágrafo Único - Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.

§1º - O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato;

§2º - O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

§3º - Sendo o empregado sindicalizado e com mais de um ano de empresa a liquidação dos seus direitos será feita no sindicato.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo;

§1º - Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5,0% (cinco por cento);

§2º - Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência aos empregados para preenchê-la.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão de acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

§1º - O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

§2º - Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

§1º - Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e, a quem concomitantemente e comprovadamente falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas a ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses;

§2º - Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GESTANTES

A empresa proporcionará às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

§1º - A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, considerando-se apenas as horas efetivamente trabalhadas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

A empresa poderá estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados e fins de semana e Carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados envolvidos;

§1º - Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do empregado deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, desde que conceda o período normal de descanso ou de refeição diário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTROLE DE JORNADA - IMPRESSÃO DO COMPROVANTE

As partes estabelecem que a empresa, por sua faculdade, fica autorizada a adotar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de Trabalho, conforme o previsto na Portaria Nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego. Desta forma, fica liberada a empresa de adotar, dentre outros, mecanismos de impressão de ponto no ato da respectiva marcação deste.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a) Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente ou irmão (ã);
- b) Até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) Até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

- d) Até 01 (um) dia, em caso de casamento de filho (a);
- e) Até 01 (um) dia, para internação e 01 (um) dia para alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- f) Um dia útil, para recebimento de abono ou conta referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- g) Um dia útil, para alistamento militar;
- h) Um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- i) Caso a empresa não possua posto bancário nas suas dependências, abonará as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de ½ (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- j) Por 05 (cinco) dias corridos para o empregado, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas de nascimento;
- k) Até 24 (vinte e quatro) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (catorze) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;
- l) Um dia para cada vez que houver doação de sangue pelo (a) empregado (a);

Parágrafo Único - A empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e os feriados na semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

a) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir da vigência deste acordo ou matrícula.

Parágrafo Único - Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil;

§1º - Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados;

§2º - O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (um) salário nominal.

§3º - Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, a empresa poderá comunicar o Sindicato dos Trabalhadores para conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus empregados com antecedência de 15 dias, desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa;

§4º - Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias;

§5º - Será garantido ao empregado com menos de 01 (um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, a análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

Quando indispensável à prestação de serviços ou quando exigido pela empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau, conforme receita médica, devendo os mesmos empregados utilizá-los, observados, pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR 06), aprovada pela Portaria – MTb-3.214/78. Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação dos serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

§1º - Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

§2º - Se a empresa utilizar mão-de-obra feminina, deverá manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

§3º - Caso o empregado considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias.

§4º - Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria Mtb 3.214/78, inclusive os itens 26.06.5 e 26.06.6.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CIPA E SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita, por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para sua realização, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão do 15º ao 6º dia antecedentes a data do pleito, mediante protocolo.

§1º - Todo processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenadas pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho na empresa.

§2º - Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

§3º - No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

§4º - Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20.02.84.

§1º - Caso a empresa possua serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

§2º - Se empresa que não possuir serviços de assistência médica ou odontológica ou convênio com o INSS, reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa não utilizará os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4 aprovada pela portaria do Mtb 3.214/78 e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

§1º - A empresa deverá fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais à CIPA.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Em caso de atraso na comunicação, a empresa arcará com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA/CONFEDERATIVA

As empresas se obrigam a descontar, em folha de pagamento de seus empregados, pertencentes à categoria profissional em questão, à título de Contribuição Associativa/Confederativa, prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, mensalmente o percentual de 1,25% (um vírgula vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal, limitados ao valor de R\$ 62,00 (sessenta e dois reais) por trabalhador, a ser recolhido em favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores, até o dia 08 do mês subsequente, **conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária.**

§1º. Fica ressalvado aos trabalhadores não sindicalizados, o direito de oposição à contribuição ora estipulada, a qualquer tempo, podendo ser tal direito exercido na sede da empresa, nos locais de trabalho e na sede do sindicato.

§2º. Fica a empresa obrigada a comunicar e enviar ao Sindicato, eventual manifestação de oposição exercida em sua sede, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data de seu recebimento.

§3º. No prazo 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da Contribuição Associativa/Confederativa, as empresas ficam obrigadas a fornecer à entidade sindical, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e os valores da referida contribuição de seus empregados.

§4º. O não desconto e não recolhimento acarretará multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo, ao mês, por empregado, revertendo em benefício da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS

Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas, dentro do prazo de 03 (três) dias após o pagamento dos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 4% (quatro por cento) do montante não recolhido acrescido de 1% (um por cento) ao dia, por mês de atraso, revertida a favor daquela entidade sindical.

§1º - O recolhimento deverá ser efetuado diretamente no Sindicato dos Trabalhadores ou na agência bancária em que este tenha conta.

§2º - A empresa fornecerá, no prazo de 05 (cinco) dias contados da data de recolhimento, à respectiva entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O prazo para recolhimento da contribuição sindical nos termos do artigo 578 e seguintes da CLT, passa a ser até o 10º dia útil subsequente ao mês do desconto.

§1º - A forma de desconto e o recolhimento da referida contribuição permanecem inalterados nos termos previstos em Lei.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

A empresa durante a vigência deste fica proibida de alterar, de forma unilateral, o Enquadramento Sindical de seus empregados, onde, para tanto, qualquer tipo de alteração deverá ser precedida de acordo expreso exclusivamente com a entidade sindical representativa dos trabalhadores signatária do presente acordo.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As partes estabelecem que o Sindicato, em conjunto com as empresas constantes deste Acordo Coletivo, são os ÚNICOS órgãos competentes para constituir a Comissão de Conciliação Prévia, em nível da categoria por eles representada.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único - A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – TICKET ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, mensalmente, ticket alimentação no valor de R\$ 480,00, a todos os trabalhadores ativos pertencentes a categoria do Sindicato ora acordante.

Parágrafo único: Os valores pagos a título de Ticket Alimentação não integrarão a remuneração dos trabalhadores para quaisquer efeitos, conforme regras vigentes do PAT – Plano de Alimentação do Trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO

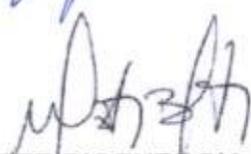
As partes comprometem-se a cumprir o presente acordo em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

Campinas, 06 de novembro de 2023.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE CAMPINAS –
SINERGIA CAMPINAS**



**Presidente Claudinei
Donizeti Ceccato.**



**TIETE BIOENERGIA S.A.
MATEUS BELENTANI
Diretor Presidente**



**TIETE BIOENERGIA S.A.
CARLOS MARIA GAMBARO
Diretor**