

Que entre si celebram, de um lado a **CGTF – CENTRAL GERADORA TERMELÉTRICA FORTALEZA S.A.**, situada no município de Caucaia, na Rodovia CE-422 Km-1 Complexo Industrial e Portuário do Pecém – CIPP, neste ato representada por seus diretores abaixo assinados, e de outro o **SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO CEARÁ – SINDELETRO**, situado nesta Capital na Rua Antônio Pompeu 99, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Cesário Macedo Melo Neto.

O presente Contrato Coletivo de Trabalho vigorará por 2 (dois) anos, no período de **01 de maio de 2019 a 30 de abril de 2021 e abrange os empregados da CGTF no Estado do Ceará**, o qual se regerá com base nas cláusulas e condições que se seguem:

Cláusula Primeira – Data Base - Vigência

As partes estabelecem 1º de maio como data-base. O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de Maio de 2019 e com término em 30 de Abril de 2021.

Cláusula Segunda – Abrangência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Eletricitários, com abrangência territorial em CE.

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados que tenham contrato de trabalho com a CGTF, com exceção dos Diretores, Expatriados e Menores Aprendizes. Os Responsáveis também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluída para estes apenas a Cláusula terceira deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula Terceira – Correção Salarial

Para o primeiro ano de vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho - de 1º de maio de 2019 até 30 de abril de 2021, a **CGTF** repassará o seguinte reajuste:

Em 1º de maio de 2019 a **CGTF** repassará para os trabalhadores, a título de correção e reposição de perdas salariais o percentual de **5,07% (cinco vírgula zero sete por cento)** correspondente a 100% do INPC-IBGE, apurado no período de 01 de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, incidentes sobre os salários vigentes em 30 de Abril de 2019.

Para o segundo período de vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho - de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2021 – a **CGTF** repassará, a partir de 01 de Maio de 2020, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC-

Página 1 de 17


IBGEapuradono período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020, e incidente sobre os salários vigentes em 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Primeiro:

A **CGTF**, a título de indenização pelas diferenças de ganho real postuladas nos anos de 2019 e 2020 e os percentuais concedidos, pagará aos empregados os abonos indenizatórios a seguir descritos: Como indenização pelas diferenças de ganho real não concedido referente ao ano de 2.019 a **CGTF** pagará aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa na data de 30 de Abril de 2.019 um abono indenizatório e sem qualquer integração salarial na quantia correspondente a **R\$ 4.260,59 (quatro mil e duzentos e sessenta reais e cinquenta e nove centavos)** a ser pago juntamente com o pagamento de salários do mês de **julho/2019**. Relativamente ao segundo período de vigência do ACT, a CGTF reajustará o abono indenizatório pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado, no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020, a ser pago junto com a folha de pagamento referente ao mês de abril de 2.020.

Por se tratarem de abonos indenizatórios distintos e independentes, é condição para que o empregado possa perceber o(s) mesmo(s), que esteja trabalhando na CGTF nas datas de 30 de Abril de 2.019 para o primeiro bônus e/ou 30 de Abril de 2.020 para o segundo bônus.

Sobre os valores pagos incidirão os descontos fiscais (imposto de renda) e previdenciários (INSS) cabíveis na forma da legislação vigente no momento do pagamento.

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os bônus individuais e específicos, quando devidos ao empregado que preencha os requisitos para recebimento do(s) mesmo(s), não possui caráter remuneratório e não se integrará aos salários para nenhum dos efeitos legais.

Cláusula Quarta – Calendário de Pagamento de Salários

A **CGTF** concederá adiantamento correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado, até o dia 10 ou primeiro dia útil subsequente. O saldo remanescente dos salários, com as deduções legais e convencionais devidas, será pago no dia 25 de cada mês, ou no primeiro dia útil subsequente.

Cláusula Quinta - Décimo Terceiro Salário

A **CGTF** concederá o pagamento da 1ª parcela do 13º Salário a seus empregados, no mês de Janeiro de cada ano, para quem efetuar a solicitação por escrito à área de recursos humanos da empresa até o dia 10 de Janeiro de cada ano. Os empregados que não efetuarem a solicitação poderão optar por receber a 1ª parcela juntamente com as férias.

Cláusula Sexta – Trabalho Extraordinário

As horas-extras realizadas pelos empregados da **CGTF** serão remuneradas com o adicional de 50%(cinquenta por cento).

Em caso de trabalho extraordinário em dias de D.S.R(s), Folgas, domingos ou Feriados, o adicional será de 100% (cem por cento) sobre as horas extras efetivamente trabalhadas.

Cláusula Sétima - Participação nos Lucros e Resultados

A CGTF repassará para todos os seus empregados até o mês de **maio de 2020 e até o mês de maio de 2021**, a título de Participação nos Lucros e Resultados, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, parcela do resultado positivo dos exercícios imediatamente anteriores.

Parágrafo Primeiro:

Como forma de regulamentação do Plano de Participação nos Lucros e Resultados, a **CGTF**, nos moldes da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, adotará os parâmetros abaixo para apurar o valor a ser pago a cada empregado, devendo ser preenchidas cumulativamente as seguintes condições:

Se a empresa tiver lucro nos termos da legislação societária (artigo 189 da Lei 6.404/76) nos exercícios financeiros de **2019 e 2020**, e rentabilidade sobre o Patrimônio Líquido igual ou superior a 1% (hum por cento), em cada exercício, será feita a distribuição de um bônus de produtividade aos empregados do exercício correspondente, proporcionalmente aos meses trabalhados, após os resultados e avaliações apuradas de acordo com o Regulamento (**Anexo I**), e cujo pagamento será efetuado após aprovação do balanço e a realização da avaliação mencionada.

Parágrafo Segundo: Adicional de Participação nos Lucros e Resultados.

Os valores estabelecidos, nas formas e condições constantes do Regulamento da PLR e apurados de acordo com o Anexo I, serão acrescidos de até 20% (vinte por cento), proporcionais ao valor devido a cada empregado, como forma de Adicional por Participação nos Lucros e Resultados, considerando os seguintes itens:

- ⇒ **6,66 %** para atingimento da meta de “**Indisponibilidade Planejada**” correspondente **0,4pp (zero vírgula quatro pontos percentuais)** inferior da indisponibilidade planejada – EPOF calculada para o exercício de 2019, em função das paradas previstas, ou seja, se a Indisponibilidade Planejada apurada for igual ou inferior a 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento) no exercício.
- ⇒ **6,66%** para atingimento da meta de “**Indisponibilidade não Planejada**” correspondente a **10% (Dez por cento)** inferior da indisponibilidade não planejada - EUOF acumulada para o exercício de 2019, em função das paradas não previstas, ou seja, se a Indisponibilidade não Planejada apurada for igual ou inferior a **0,64% (zero vírgula sessenta e quatro por cento)** no exercício.

- ⇒ **6,66%** para atingimento da meta de “**Consumo Específico da Usina - HR**” correspondente a eficiência acumulada para o exercício de 2019, em função do regime e modo de operação da UTE, ou seja, se o consumo específico total apurado for igual ou inferior a **1,0%(um por cento)** do valor no exercício.

Para o exercício financeiro de 2020, o adicional previsto acima somente será pago se atingida as mesmas metas acima, com os seguintes parâmetros:

- ⇒ **6,66% - Alcance da Meta Indisponibilidade Planejada** da Usina, cujo percentual correspondente a tal meta (percentual abaixo da indisponibilidade planejada calculada, em função das paradas previstas) será indicada pela CGTF até o mês de Março de 2020.
- ⇒ **6,66% - Alcance da Meta Indisponibilidade não Planejada** da Usina, cujo percentual correspondente a tal meta (percentual abaixo da indisponibilidade não planejada calculada, em função das paradas não previstas) será indicada pela CGTF até o mês de Março de 2020.
- ⇒ **6,66%** para atingimento da meta de “**Eficiência Total da Usina - HR**” correspondente a eficiência calculada para o exercício de 2020, em função do regime e modo de operação da UTE, cujo percentual será indicado pela CGTF até o mês de Março de 2020.

Parágrafo Terceiro – Caso não seja atingida uma das metas previstas para os exercícios de 2019 e 2020, respectivamente, o adicional de Participação nos Lucros e Resultados, será devido pela CGTF aos trabalhadores, ocorrendo apenas ao percentual definido para a referida meta atingida.

Em sendo devido o adicional, o mesmo será pago juntamente com a Participação nos Lucros e Resultados referente ao exercício anterior.

Cláusula Oitava – Alimentação/Refeição

A **CGTF** fornecerá, diariamente, alimentação de boa qualidade a todos os seus empregados, em local próprio, arcando o empregado com 3% (três por cento) do custo mensal total da refeição, cuja importância será descontada em folha de pagamento, o que fica expressamente autorizado.

Cláusula Nona – Ticket Alimentação/Refeição

A **CGTF** manterá, a partir de 01 de Maio de 2019, um Ticket Alimentação/Refeição aos seus empregados no valor de R\$ 549,80 (quinhentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos) mensais, cabendo ao empregado o pagamento de 1,0% (um por cento) do montante dos tickets recebidos, sendo que tal importância será descontada em folha de pagamento, servindo o acordo coletivo como autorização expressa para o desconto.

Parágrafo Primeiro - A **CGTF** concederá um valor de **R\$ 590,04 (quinhentos e noventa reais e quatro centavos)** adicional, relativo aos tickets cartões



alimentação/refeição, aos empregados ativos nos meses de dezembro de 2019 e dezembro de 2020, com o crédito dos mesmos nos respectivos cartões, até o dia 15 de dezembro.

Parágrafo Segundo – O valor do Ticket Alimentação/Refeição adicional do mês de dezembro/2020 **será reajustado em 1º de Maio de 2020**, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Terceiro - A **CGTF** disponibilizará ao trabalhador a opção de recebimento "Ticket alimentação", "Ticket Refeição" ou ainda um percentual de ambos totalizando 100% (cem por cento) dos valores referidos no "caput".

Parágrafo Quarto – O valor do Ticket Alimentação/Refeição **será reajustado em 1º de Maio de 2020**, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Quinto - A **CGTF** garantirá ao trabalhador (a) o cartão alimentação e/ou refeição, na forma acima, nos casos de auxílio-doença, auxílio acidente de trabalho e licença-maternidade, como se trabalhando estivesse.

Parágrafo Sexto – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Cláusula Décima – Transporte

A **CGTF** concederá, na vigência do presente contrato, transporte para deslocamento de seus empregados até o local de trabalho, mediante o sistema de rota previamente estabelecida pela empresa para os empregados do setor administrativo e manutenção em geral, e mediante o sistema de residência – trabalho – residência para até 06 empregados Operadores, ficando, desde já expressamente reconhecido, que tal benefício não se constituirá em salário "in-natura", restando ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada ao presente instrumento normativo, que o benefício mencionado não tem caráter remuneratório e não se integrará aos salários para nenhum efeito.

No caso de se elevar a quantidade de empregados Operadores que se utilizem desse transporte, as partes estabelecerão novas regras e sistemas de transporte para este grupo de empregados.

Parágrafo Único:

A **CGTF** oferecerá, sem custo para o empregado e desde que solicitado pelo mesmo, em complementação ao sistema de transporte para os empregados que se utilizam da rota, o vale transporte para locomoção da residência até o local da rota onde serão apanhados.

Cláusula Décima Primeira – Auxílio Educação

A **CGTF** manterá, a partir de 01 de Maio de 2019, um Auxílio Educação para seus empregados, e, para tanto, reembolsará até a quantia de **R\$ 960,00 (Novecentos e sessenta reais)** mensais, mediante apresentação de Contrato e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços, os valores gastos por seus empregados com escola de seus filhos a partir de **07 anos e até 17 anos, 11 meses e 29 dias de idade**. No ano em que completar 18 anos o reembolso será efetuado até o mês de dezembro.

Parágrafo Primeiro - A partir de 01 de Maio de 2019, além do reembolso mensal estipulado anteriormente, a **CGTF** passará a reembolsar até a quantia de **R\$ 960,00 (Novecentos e sessenta reais)** anuais a título de matrícula, mediante apresentação de Contrato e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços.

Parágrafo Segundo - O valor do Auxílio Educação **será reajustado em 1º de Maio de 2020**, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Terceiro - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Cláusula Décima Segunda – Assistência Médica e Odontológica

A **CGTF** oferecerá um Plano de Assistência Médica e Odontológica aos empregados, ao cônjuge ou companheiro (a) do mesmo, seus filhos solteiros (naturais, adotivos ou enteados), filhos com até 24 anos, filhos universitários até 28 anos e filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeitos da declaração de imposto de renda do segurado titular, nos limites da apólice de seguro saúde/dental, arcando com o pagamento de **90% (noventa por cento)** do plano.

O valor correspondente aos **10% (dez por cento)** de responsabilidade dos empregados fica expressamente autorizado a ser deduzido em folha de pagamento.

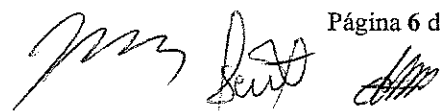
O reembolso será de 90% (noventa por cento), mediante a comprovação dos valores pagos através do contrato de prestação de serviços, Notas Fiscais ou Recibos do ortodontista ou profissional especialista.

Parágrafo Primeiro:

A **CGTF** reembolsará os tratamentos ortodônticos cobertos pela UNIODONTO (plano Unimaster) e prótese, sempre que estes forem executados por profissionais credenciados por esta, excetuado o caso de que tais tratamentos venham a integrar o contrato de cobertura da empresa prestadora dos serviços. Reembolsará ainda o valor para próteses dentárias, ou seja, não inclui implante, limitado a R\$ 1.000,00 (Hum mil reais) por prótese mediante a comprovação por recibo ou notas fiscais dos valores pagos.

Parágrafo Segundo:

Na hipótese de haver divergências ou dúvidas quanto aos valores apresentados para reembolso, ficará a exclusivo critério da **CGTF** solicitar perícia médica específica, a ser realizada por ortodontista ou profissional especialista.



Cláusula Décima Terceira – Complementação de Auxílio Acidentário ou Doença

A partir de 01 de Maio de 2019 a **CGTF** assegurará aos empregados acidentados do trabalho e/ou vítimas de doenças profissionais, pelo período de 12 (doze) meses, podendo ser estendido até 30 (trinta) meses, contados a partir do afastamento do trabalho, complementação salarial do auxílio doença acidentário pago pelo INSS, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da **CGTF** correspondente à diferença entre o benefício previdenciário e o salário base, somente quando observadas as políticas internas de medicina do trabalho referentes a afastamentos por acidente do trabalho.

Parágrafo Primeiro – A **CGTF**, a seu exclusivo critério e somente mediante avaliação e parecer do médico da empresa, atestando a necessidade, irá assegurar a seus empregados, no período de maio/2019 a abril/2021, uma complementação salarial por auxílio doença correspondente à diferença entre o benefício previdenciário percebido pelo empregado e o salário base na data do afastamento, a partir do 46º dia de afastamento, pelo período de 6 (seis) meses, podendo ser estendido até 12 (doze) meses, e ainda, mediante avaliação trimestral do serviço médico da empresa.

Parágrafo Segundo – O reconhecimento pela Previdência Social do direito do empregado ao recebimento do benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela **CGTF** do direito a complementação salarial por acidente do trabalho.

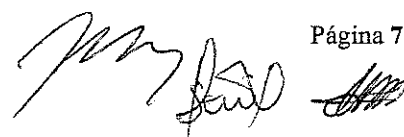
Cláusula Décima Quarta – Assistência Funeral

A partir de 01 de Maio de 2019 a **CGTF** reembolsará a quantia de até R\$ 4.808,06 (quatro mil e oitocentos e oito reais e seis centavos), em caso de falecimento de ascendentes de primeiro grau (assim definido, para efeito deste benefício, como pai e mãe) e manterá a assistência funeral ao empregado, seu cônjuge e filhos menores, contratado através da apólice de seguro de vida em grupo.

Cláusula Décima Quinta – Auxílio Creche/Escola

A partir de 01 de Maio de 2019, a **CGTF** reembolsará, até a quantia de **R\$ 960,00 (Novecentos e sessenta reais)** mensais, mediante apresentação de Contrato e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços, os valores despendidos pelos empregados com creches e creche-escola de seus filhos **até 06 anos, 11 meses e 29 dias de idade**.

Parágrafo Primeiro – A partir de 01 de Maio de 2019, além do reembolso mensal estipulado anteriormente, a **CGTF** passará a reembolsar até a quantia de **R\$ 960,00 (Novecentos e sessenta reais)** anuais a título de matrícula, mediante apresentação de Contrato e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços.



Parágrafo Segundo – O valor do Auxílio Creche/Escola será reajustado em 1º de Maio de 2020, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Terceiro – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Cláusula Décima Sexta – Creche Especial - Babá

A CGTF concederá o benefício da "CRECHE ESPECIAL - BABA", somente aos empregados que optarem por este benefício em substituição à Creche, para os filhos dos mesmos na faixa etária entre 02 meses e 03 anos de idade. O(a) empregado(a) deverá apresentar sua opção à este benefício (Creche Especial Baba) à área de Benefícios visando o ressarcimento/reembolso de até **R\$ 960,00 (Novecentos e sessenta reais)** mensais, mediante a apresentação mensal do respectivo recibo de pagamento à baba do mês relativo ao reembolso postulado. O presente benefício não será concedido caso o(a) profissional utilizado(a) na prestação dos serviços (babá) tenha parentesco até 3º grau com o (a) empregado (a) ou seu cônjuge.

O empregado não poderá usufruir do auxílio Creche Escola/Creche e Creche Especial - Babá simultaneamente para o mesmo dependente.

Parágrafo Primeiro: O valor do auxílio Creche Especial – Babá, será reajustado em 01 de maio de 2020 pelo índice inflacionário apurado pelo INPC-IBGE do período de 01 de maio de 2019 a 30 de abril de 2020.

Parágrafo Segundo: Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que estes benefícios não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos previdenciários ou tributários.


Cláusula Décima Sétima – Seguro de Vida

A CGTF manterá na vigência do presente contrato, um seguro de vida em grupo para seus empregados, com capital segurado individual de:

- 20 (vinte) vezes o valor do salário base percebido pelos mesmos, para os casos de Morte Natural ou Invalidez total por doença;
- 40 (quarenta) vezes o valor do salário base percebido pelos mesmos, para os casos de Morte Acidental ou Invalidez total por acidente.

Para os sinistros ocorridos com o cônjuge, companheiro(a) do empregado(a), os valores de cobertura segurados serão correspondentes a 50% (cinquenta por cento) dos valores aplicáveis ao empregado titular.

Caberá a CGTF a responsabilidade pelo pagamento de 90% (noventa por cento) do valor do prêmio mensal e aos empregados a responsabilidade pelo pagamento de 10%

 Página 8 de 17

(dez por cento) do valor total do prêmio mensal, o que fica expressamente autorizado a ser descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Único – A **CGTF** incluirá no Seguro de Vida mencionado acima, cobertura para Assistência Funeral, ao empregado, seu cônjuge e filhos menores.

Cláusula Décima Oitava – Lazer

A **CGTF** manterá o convênio com o Clube Círculo Militar de Fortaleza para utilização de seus empregados e dependentes legais.

Caberá a empresa o pagamento dos valores das mensalidades e carteiras de identificação para os empregados que aderirem ao referido convênio.

Eventuais despesas com consumos no clube (alimentação, bebidas, atividades extras, etc.) serão de responsabilidade exclusiva dos EMPREGADOS.

Parágrafo Único - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Clausula Décima Nona – Apoio ao Portador de Necessidades Especiais

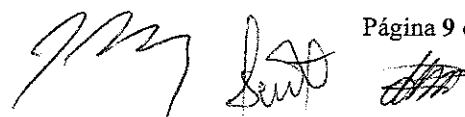
A partir de 01 de maio de 2.019, a **CGTF** manterá programa de assistência para tratamento especializado do (a) filho (a) do empregado(a), portador de necessidades especiais, tais como: doença mental, motora ou sensorial (especificamente visual ou auditiva) e distúrbios graves da fala ou comportamento, concedendo um benefício no valor de **R\$ 982,98 (Novecentos e oitenta e dois reais e noventa e oito centavos)** mensais por filho, mediante validação da necessidade especial pela área responsável pela medicina do trabalho da **CGTF**.

Parágrafo Primeiro – Antes de utilizar-se do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá esgotar todos os benefícios e tratamentos cobertos pelo Plano de Saúde.

Parágrafo Segundo – Considerando a eficácia constitucionalmente garantida aos instrumentos normativos, a participação dos empregados neste benefício será de R\$1,00 (um real) ao mês, não se constituindo, por expressa deliberação coletiva, em salário “in natura”.

Parágrafo Terceiro – O valor do Apoio ao Portador de Necessidades Especiais será reajustado em 01 de Maio de 2020 pelo índice inflacionário apurado pelo INPC/IBGE no período de 01 de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Parágrafo Quarto – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.



Cláusula Vigésima – Incorporação e Indenização de Jornada de Percurso

Tendo em vista que o § 2º do art. 58 da CLT sofreu grande alteração, passando a considerar que o deslocamento de casa até o local de trabalho ou vice-versa, por qualquer meio, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada, por não ser tempo à disposição do empregador, as chamadas horas *in itinere* foram suprimidas pelo referido dispositivo legal. Em que pese tal alteração, o referido benefício integrou os instrumentos coletivos dos trabalhadores por muitos anos, razão porque as partes acordam o seguinte:

Parágrafo primeiro: As partes acordam com a supressão da presente cláusula e do consequente pagamento das horas "*in itinere*" mediante a incorporação aos salários de todos os empregados, que recebiam horas "*in itinere*", de valor correspondente a 30(trinta) horas extras, com todos os reflexos decorrentes, a ser implantada no mês de agosto/2019, passando referido valor a integrar a remuneração dos trabalhadores para todos os efeitos legais.

Parágrafo segundo: As partes acordam, ainda, que além da incorporação das 30(trinta) horas extras nos salários de todos os empregados, a empresa concorda com o pagamento de indenização compensatória correspondente a 10(dez) horas extras, calculadas nos termos previstos na súmula 291, do TST e a serem pagas no mês de agosto/2019.

Parágrafo terceiro: A indenização de que trata o *caput* da presente cláusula será calculada considerando 10(dez) horas extras para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de contrato de trabalho dos empregados, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.


Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que estes benefícios não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Cláusula Vigésima Primeira – Compensação Especial de Horas

A partir de 01 de maio de 2019 a CGTF continuará a adotar o sistema de compensação especial de horas de trabalho nos termos do § 2º do Artigo 59 Consolidado e conforme regulamento constante do **Anexo II**, mantendo-se, no entanto, como jornada de trabalho, aquela pactuada na cláusula Vigésima Segunda relativa aos turnos ininterruptos de trabalho.

Cláusula Vigésima Segunda – Jornada de Trabalho – Turnos Ininterruptos - Compensação

A **CGTF** nos termos do artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal, e através da eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, adotará turnos de 8(oito) horas diárias, com 1 hora de intervalo para refeições e descanso,



correspondentes a 7 (sete) horas trabalhadas, e mediante escala de revezamento, que compreenderá 6 dias consecutivos de trabalho por 3 dias de descanso.

Fica expressamente pactuado em decorrência da exceção prevista no dispositivo legal supra citado, a jornada diária de 7 horas de trabalho em regime de revezamento.

Parágrafo primeiro – A 7ª (sétima) hora trabalhada diariamente é compensada com a concessão de 2 dias de descanso, além do DSR.

Parágrafo segundo – Fica expressamente pactuado, em virtude das disposições anteriores, que o divisor a ser adotado para fins de remuneração de eventuais jornadas extraordinárias, será de 180 (cento e oitenta) para os trabalhadores em turnos ininterruptos.

Parágrafo terceiro – Para os demais empregados, não abrangidos pela escala acima, a **CGTF** adotará jornada semanal de 40 horas e utilizará o divisor 220 para apuração dos valores de eventuais horas extras.

Cláusula Vigésima Terceira – Empréstimo de Férias

A **CGTF**, a partir de **01 de Maio de 2019**, manterá um empréstimo especial no mês do retorno do empregado de suas férias, correspondente a 25%, 50%, 75% ou 100% de 01 (um) salário base (salário base + adicional de função + Periculosidade) do mesmo, que poderá ser solicitado nos referidos percentuais, condicionado à margem de consignação de 30% (trinta por cento) do salário base do empregado, a ser descontado em até 10 (dez) parcelas mensais, iguais, sucessivas e sem correção.

O desconto das parcelas iniciar-se-á no primeiro mês subsequente ao da concessão do empréstimo.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo pelo empregado mediante solicitação à área de recursos humanos.

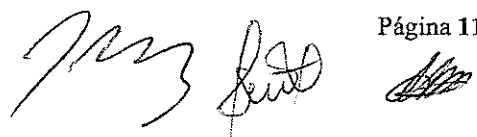
Parágrafo Segundo – Os empregados que se afastarem do trabalho, por qualquer motivo, terão os descontos da seguinte forma:

→ No caso de afastamentos com complemento de valores decorrentes deste Acordo, terão o valor da parcela de empréstimo deduzido do complemento a ser efetuado.

→ Para os demais tipos de afastamentos previstos em legislação, o valor das parcelas pendentes será suspenso até o retorno do empregado ao trabalho, quando então os descontos serão retomados.

Parágrafo Terceiro – Não terão direito ao referido empréstimo os empregados que não hajam liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela **CGTF**.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação completa do empréstimo, as parcelas em aberto terão o seu vencimento antecipado para a data da rescisão contratual e o saldo devedor apurado será descontado/compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.



Parágrafo Quinto – Todo e qualquer pedido de empréstimo será condicionado à análise prévia pela área de recursos humanos. O empregado deverá solicitar o empréstimo especial de férias: a) a partir do aviso de concessão das férias até o último dia útil antes do início da mesma; ou, b) em até 05 dias após o retorno das férias.

Parágrafo Sexto - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

Cláusula Vigésima Quarta – Mensalidade dos Associados

A **CGTF** efetuará o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades de seus empregados associados ao SINDELETRO, e repassará ao sindicato, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis após o pagamento dos salários dos empregados.

Cláusula Vigésima Quinta – Desconto Assistencial

Será descontada do salário base de cada empregado beneficiado com o presente acordo, de uma única vez, o percentual de 2,0% (dois por cento), a título de desconto assistencial a favor da entidade sindical - Sindeletro, e incidentes sobre os salários de Maio de 2019.

Parágrafo Primeiro – Ao trabalhador que discordar do desconto da contribuição acima mencionada, será facultado requerer a devolução da importância descontada, no prazo de até 30 (trinta) dias após o desconto, mediante solicitação à entidade sindical, que promoverá a devolução no prazo de 10 (dez) dias após o recebimento do requerimento.

Parágrafo Segundo – O SINDELETRO divulgará amplamente, através de correio eletrônico e informativo a ser fixado nos locais de trabalho, a data do desconto e o prazo para solicitação de restituição.

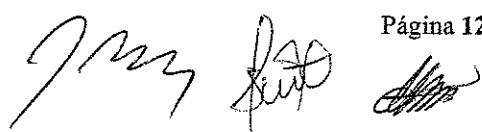
Cláusula Vigésima Sexta – Homologação/Rescisões

A CGTF mantém as homologações das rescisões de contrato de trabalho no Sindeletro.

Cláusula Vigésima Sétima – Foro

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Fortaleza – CE, para dirimir qualquer controvérsia na interpretação e aplicação do presente instrumento.

Cláusula Vigésima Oitava – Multa Convencional



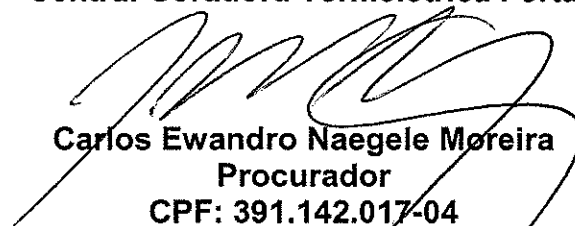
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2019/2021

Fica estabelecida a multa correspondente a 50% (cinquenta por cento) do menor salário base da **CGTF**, de forma não cumulativa, por infração a qualquer das cláusulas e condições pactuadas neste instrumento.

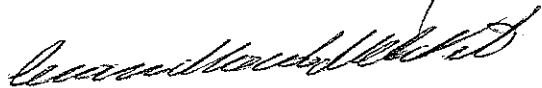
Todas as disposições constantes do presente acordo, foram expressamente votadas e aprovadas em Assembleia Geral especialmente convocada para esta finalidade.

Fortaleza, 01 de julho de 2019

CGTF – Central Geradora Termelétrica Fortaleza S/A



Carlos Ewandro Naegele Moreira
Procurador
CPF: 391.142.017-04



Sindeletro – Sindicato dos Eletricitários do Ceará
Cesário Macedo Melo Neto
Presidente



ANEXO I

Diretrizes do Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR

1 – Destinatários do Programa

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR está baseado no Programa de Bônus Anual (Annual Bonus Program) da Enel e se destina a todos os empregados de Enel que têm uma remuneração variável definida em Acordo Coletivo de Trabalho.

Participarão do Programa todos os empregados que tenham trabalhado efetivamente mais de 2 meses dentro do ano correspondente ao período avaliado.

Não farão direito a qualquer valor a título de PLR os empregados demitidos por Justa Causa, nem os que solicitarem voluntariamente seu desligamento da Empresa, dentro do ano correspondente ao período avaliado.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso por solicitação dos mesmos e/ou por interesse particular, somente farão jus à proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados. Os afastamentos por licença maternidade e acidente de trabalho serão computados como trabalhados para efeito deste Programa.

2 – Tipologia dos Objetivos

Objetivos Empresariais: Seleccionados centralizadamente a partir dos Objetivos do Gestor do empregado, esses objetivos são atribuídos a fim de garantir que o empregado se mantenha focado nos objetivos principais da empresa.

Objetivos individuais: São definidos e atribuídos pelo gestor do empregado com base na contribuição individual do empregado para a realização dos objetivos mais relevantes para o Negócio. Cada objetivo individual terá uma pontuação discreta com 4 níveis de realização: não realização (corresponde a 0 ponto); Min (nível de entrada – corresponde a 6 pontos); Med (alvo - corresponde a 8 pontos); Max (corresponde a 10 pontos).

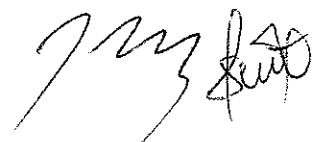
A atribuição de objetivos é realizada anualmente, de acordo com o calendário a ser divulgado a cada ano, e não é automaticamente renovada.

3 – Avaliação de objetivos

Os Objetivos do Bônus Anual são avaliados com base nos resultados de um ano inteiro para avaliar sua taxa de realização e definir o valor total a ser pago.

A porcentagem máxima de realização dos objetivos é de 120%.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:



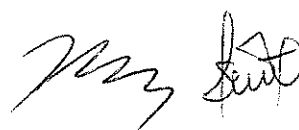
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2019/2021

Resultado da Avaliação			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Salário Base (SB) + Adicional de Função (AF)	0,00 a 0,93 SB + AF	1,17 SB + AF	1,40 SB + AF

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120% da AVALIAÇÃO TOTAL, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitadas aos valores máximos da tabela acima.

Em qualquer caso, serão respeitadas as proporcionalidades dos números de meses trabalhados pelo empregado no exercício financeiro de apuração dos resultados.

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Recursos Humanos e Organização.



ANEXO II

REGULAMENTO DE COMPENSAÇÃO ESPECIAL DE HORAS

1 - OBJETIVO:

Estabelecer critérios de prorrogação e compensação de jornadas excedentes de trabalho, de forma a dispensar o acréscimo de salário, onde o excesso de horas diário será compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não ultrapassando, para os fins deste acordo, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas e apuradas no prazo de 90 (noventa) dias, mantendo-se o limite diário máximo da jornada em 09(nove) horas.

REGULAMENTO:

Artigo 1º - Fica instituído o sistema de compensação especial de horas visando a melhoria da gestão do tempo.

Artigo 2º. – De acordo com o estabelecido neste regulamento, serão compensadas as horas excedentes a jornada diária em até o limite de 01 hora diária, excetuados os casos de necessidades urgentes, onde a jornada poderá ser prorrogada em até 02 horas diárias.

Artigo 3º. - Ficará a cargo de cada diretor e/ou gestor de área ajustar a prorrogação e a respectiva compensação da jornada, de acordo com as necessidades especificadas de cada área e dos colaboradores envolvidos.

Artigo 4º. - As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no referido regime, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, bem como, não proporcionarão a incidência de qualquer reflexo nas demais verbas salariais e/ou rescisórias, uma vez que compensadas nos prazos estabelecidos neste regulamento.

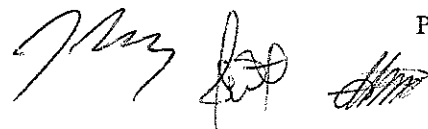
Artigo 5º. - A empresa se compromete a instituir sistema de controle individual das horas antecipadas e das horas liberadas, a fim de comprovação da compensação.

Parágrafo Primeiro – Em qualquer situação referida no “caput”, fica estabelecido que:

a) O Regime de compensação especial só poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, a qual não poderá ultrapassar o limite máximo de 09(nove) horas diárias trabalhadas e 30 horas mensais;

b) nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada, em prorrogação da jornada normal de trabalho será computada como 1 (uma) hora de liberação para compensação, ou seja, 1 (uma) hora compensada;

c) a compensação das horas excedentes deverá ocorrer, no máximo, a cada 90 (noventa) dias independentemente do mês em que foram realizadas;



d) no caso de não serem integralmente compensadas as horas excedentes ao final do período de 90 (noventa) dias, a empresa obriga-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Artigo 6º – Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período de 90 (noventa) dias, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a CGTF, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese de rescisão do contrato por iniciativa da CGTF antes do fechamento do período de 90 (noventa) dias, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a CGTF, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o empregado tiver direito na rescisão; se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo Segundo – As condições contidas nesta cláusula não impedem, influem ou disciplinam os casos de prorrogação da jornada para atender necessidade imperiosa, tal qual previsto no art. 61 da CLT, norma que os rege.

