

ACT

2021/22



Energia

é um bem público

SAESC | SINERGIA | SINDINORTE | SINTEVI | SINTRESC | STEEL



CELESC PÚBLICA

Bom para todo mundo!



Intercel
INTER-SINDICAL DOS FUNCIONÁRIOS
DE SANTA CATARINA

**ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO 2021/22**

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
E RESULTADOS 2021**

**ACT AJUSTE DO
SALÁRIO INICIAL**

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	4
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/22	6
ABRANGÊNCIA	7
ACESSIBILIDADE	20
ADICIONAL DE PENOSIDADE	25
ADICIONAL ESPAÇO CONFINADO	28
ALTERAÇÃO DE NORMATIVAS INTERNAS	22
ÁREA DE RISCO	25
ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES	24
ATENDIMENTO COMERCIAL	27
AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO	8
AUXÍLIO A EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU COM DEPENDENTES DEFICIENTES	10
AUXÍLIO BABÁ-CRECHE	10
AUXÍLIO-ENFERMIDADE	11
AUXÍLIO-FUNERAL	12
AUXÍLIO-MÉDICO	19
BENEFÍCIO MÍNIMO À APOSENTADORIA	13
COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS	20
COMITÊ GESTOR DA INOVAÇÃO	23
COMPROMETIMENTO COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO	21
CONCEITOS OPERACIONAIS	14
CONCURSO PÚBLICO	22
COVID-19	27
DESPESAS COM ACIDENTES EM SERVIÇO E OUTRAS DOENÇAS PROFISSIONAIS	17
DO REGISTRO	29
FORNECIMENTO DE LISTA DE TRABALHADORES	28
GINÁSTICA LABORAL	19
HORÁRIO FLEXÍVEL	16
HORÁRIO DE VERÃO LINHA VIVA	26
INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA	29
INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS	22
JORNADA DE TRABALHO	15

LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO ELEITO	26
LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	24
LICENÇA-PRÊMIO	17
LOJAS DE ATENDIMENTO	26
MULTA	29
PAGAMENTO DE FÉRIAS	17
PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	28
PLANO CELOS SAÚDE E PREVIDENCIÁRIO	18
POLÍTICA DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEDICINA DO TRABALHO E CIPA	18
PECÚLIO	14
PROGRAMA NUTRICIONAL	26
PROGRESSÃO SALARIAL	25
QUADRO DE PESSOAL	7
REAJUSTE SALARIAL	8
RECONHECIMENTO DE DEPENDENTE	20
SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO	15
SISTEMA DE COMPENSAÇÃO	16
TURNO DE REVEZAMENTO	26
VALE-TRANSPORTE	24
VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE	27
VIGÊNCIA E DATA-BASE	7

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS 2021	30
--	-----------

AJUSTE SALÁRIO INICIAL	39
-------------------------------------	-----------

APRESENTAÇÃO

Uma pendência do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/21 mobilizou a categoria dos eletricitários catarinenses no início de 2021. A necessidade de revisar o salário inicial dos trabalhadores que ingressaram na Celesc após a assinatura do 6º Termo Aditivo era fundamental, uma vez que os celesquianos foram os verdadeiros responsáveis pelo atingimento das metas para a manutenção da concessão, ao mesmo tempo em que mantinham o atendimento de qualidade à população catarinense e eram reconhecidos e premiados nacionalmente.

O debate sobre o ajuste do salário inicial também teria impactos nos rumos da negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/22. Com as discussões no Grupo de Trabalho convergindo para uma proposta de consenso, a negociação para implementação do resultado do GT era cercada por muita expectativa. Ao mesmo tempo, o Acordo da Participação nos Lucros e Resultados era negociado com a Diretoria, não apresentando avanços, mesmo diante do maior lucro da história da Celesc. Ainda da pauta dos trabalhadores, a recomposição dos adicionais de Linha Viva e Despachante ainda estavam pendentes de implementação, mesmo com mani-

festação favorável da Diretoria, enviada em correspondência à coordenação da Intercel. Para complicar a situação, a Diretoria buscava uma forma de reduzir o passivo atuarial, com propostas que reduziam os direitos dos trabalhadores ao Plano de Saúde e que já haviam colocado a categoria em uma paralisação durante as negociações do ACT 2019/20.

“Da mobilização dos celesquianos saiu a conquista de 4 propostas distintas, que foram aprovadas nos portões da empresa, conquistando o ajuste do salário inicial, trazendo para dentro da PLR uma parcela referente ao lucro da empresa e o reajuste dos adicionais de Linha Viva e Despachante”

A Diretoria buscava uma negociação em bloco, apresentando uma proposta que condicionava os avanços nas reivindicações dos trabalhadores a prejuízos no plano de saúde. Unidos, os trabalhadores rejeitaram a proposta e, sob organização dos sindicatos da Intercel, aprovaram uma paralisação em repúdio aos ataques da Diretoria. Da mobilização dos celesquianos saiu a conquista de 4 propostas distintas, que foram aprovadas nos portões da empresa, conquistando o ajuste do salário inicial, trazendo para dentro da PLR uma parcela referente ao lucro da empresa e o reajuste dos

adicionais de Linha Viva e Despachante. Sem perder nenhum direito, no passivo atuarial a categoria aprovou o debate do assunto e avaliação de uma proposta até o fim de novembro de 2021.

A habilidade da Intercel para conduzir os debates antes do início da

negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/22 fez com que os assuntos não fossem utilizados pela diretoria como “moeda de troca” no ACT, o que poderia impor prejuízos em todas as negociações.

Com as conquistas asseguradas e com os acordos assinados, o foco da categoria passou ao ACT e à necessidade de recompor a estrutura de organização dos trabalhadores através dos sindicatos da Intercel. A retomada das vagas de liberação de dirigentes sindicais foi uma das principais bandeiras do Acordo Coletivo, demonstrando que os trabalhadores reconhecem o papel fundamental de sindicatos combativos na defesa de seus direitos e na luta pela manutenção da Celesc Pública.

Mesmo com a categoria unificada, a negociação do ACT apresentou uma postura da Diretoria completamente diferente da negociação de 2020. Em diversos momentos a Diretoria pautou sua conduta pelo ataque as representações e pela imposição de perdas salariais aos trabalhadores.

Em um momento histórico, os celesquianos paralisaram suas atividades em defesa da estrutura dos sindicatos da Intercel. Enquanto a categoria buscava o fortalecimento das entidades sindicais com a liberação de mais diri-

gentes sindicais, a Diretoria novamente atacou a representações dos empregados, propondo nova redução nas liberações.

O movimento demonstrou que os celesquianos estavam dispostos à luta e fez a diretoria retroagir. Entretanto, após atacar a Intercel, a diretoria propôs um reajuste abaixo da inflação, impondo aos trabalhadores perdas inaceitáveis. Novamente, a união dos trabalhadores com a Intercel fez com que a negociação derrubasse todos os ataques aos trabalhadores, conquistando avanços sociais e econômicos no Acordo Coletivo de Trabalho 2021/22. A manutenção da Garantia de emprego, a redução do estágio probatório de 1 ano para 6 meses, a conquista de mais uma liberação de dirigente sindical, o reajuste salarial pela inflação e reajustes em cláusulas sociais como vale-alimentação e auxílio creche babá são destaques de um dos

melhores ACT conquistados na história das negociações coletivas na Celesc.

Ao longo das mais de 40 páginas desta cartilha, está estampada a luta dos celesquianos em 2021. Mais do que isso: ao longo destas páginas estão listadas as conquistas de mais de 60 anos de lutas dos trabalhadores em conjunto com os sindicatos da Intercel.

“Ao longo das mais de 40 páginas desta cartilha, está estampada a luta dos celesquianos em 2021. Mais do que isso: ao longo destas páginas estão listadas as conquistas de mais de 60 anos de lutas dos trabalhadores em conjunto com os sindicatos da Intercel”

***ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO 2020/21***

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021 - 2022 CELESC DISTRIBUIÇÃO S.A. - INTERCEL

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho que entre si firmam, de um lado, a Celesc Distribuição S.A., com sede na Av. Itamarati, no 160, Itacorubi, Blocos A1, B1 e B2, inscrita no CNPJ/MF sob o no 08.336.783/0001-90 e Inscrição Estadual sob o no 255.266.626, doravante denominada Celesc Distribuição e do outro, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis – SINERGIA, inscrito no CNPJ/MF sob o no 83.930.818/0001-30, Registro Sindical MTPS no 188.319, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Lages – STIEEL, inscrito no CNPJ/MF sob o no 75.326.074/0001-11, Registro Sindical Processo no 46.000.000282/93-46, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina – SINTRESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 86.439.395/0001-49, Registro Sindical Processo no 46010.001857/2002-07, o Sindicato dos Trabalhadores Eletricários do Vale do Itajaí – SINTEVI, inscrito no CNPJ/MF sob o no 82.664.004/0001-39, Registro Sindical MTB no 302.727/81, o Sindicato dos Eletricários do Norte de Santa Catarina – SINDINORTE/SC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 84.715.143/0001-70, Registro Sindical MTB no 302.736/81 e o Sindicato dos Administradores do Estado de Santa Catarina – SAESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 79.240.966/0001-56, Registro Sindical MTB no 24430-001004/1984, doravante denominados INTERCEL, no âmbito das suas representações, ficam acordadas as condições estipuladas nas cláusulas que seguem:

1| - VIGÊNCIA DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, excetuando-se a cláusula terceira, que tem vigência própria. A data-base da categoria é em 1º de outubro.

2| - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), compreende as categorias representadas pela INTERCEL, com abrangência territorial em Santa Catarina.

3| - QUADRO DE PESSOAL

A Celesc Distribuição se compromete pelo período de 2 (dois) anos, a partir de 1º.10.2022, sem prejuízo da cláusula terceira do ACT 2020/2021, a não efetuar demissões em massa ou sistematicamente individualizadas, nem demissão imotivada de nenhum empregado pertencente ao quadro de pessoal, devendo, em caso contrário, comprová-la mediante processo administrativo, com a participação dos sindicatos que compõem a INTERCEL, a fim de assegurar o contraditório

e a ampla defesa, com a decisão final da Diretoria Colegiada.

Parágrafo Primeiro - Para fins de aplicação do caput, a Celesc Distribuição notificará formalmente os sindicatos que compõem a INTERCEL, que terão prazo de 3 (três) dias úteis para indicar seu representante, sob pena de preclusão, ficando a apuração sob a responsabilidade da Celesc Distribuição.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos por concurso público, durante os primeiros 180 (cento e oitenta) dias de vigência do Contrato Individual de Trabalho, que não completarem o estágio probatório, não estão abrangidos pelo direito que diz respeito a esta cláusula. Aos empregados com tempo de empresa entre 6 e 11 meses, em 1º de outubro deverão cumprir pelo menos mais 30 dias de estágio probatório a partir da vigência do presente acordo.

4|- REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados da Celesc Distribuição será reajustado em 10,03% ou pelo índice IPCA-IBGE acumulado no período de 1º de outubro/2020 a 30 de setembro/2021, aplicando o que for maior sobre a Tabela Salarial do Plano de Cargos e Salários vigente, não compensados os aumentos reais, coletivos ou individuais, de qualquer natureza, concedidos no período.

Parágrafo Primeiro - Será concedido no mês de outubro de 2021, abono no valor de R\$1.000,00 (um mil reais) não incorporável ao salário, de forma linear a todos os empregados em efetivo serviço no dia 1º de outubro de 2021. Os empregados a disposição da Celesc Geração, Holding e outros órgãos e também os empregados em auxílio acidente de trabalho, auxílio doença com início na vigência do ACT 2020/2021, férias, licença prêmio são considerados como se em efetivo exercício estivessem.

Parágrafo Segundo – As partes ajustam que no abono supracitado não incidirão as contribuições da Celesc e dos participantes para a Fundação Celesc de Seguridade - CELOS, restando claro que tal valor não será base para o cálculo do benefício previdenciário.

Parágrafo Terceiro – Não será aplicado o fator redutor do salário admissão no primeiro ano de trabalho do empregado.

5 - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Durante a vigência do presente instrumento, a Celesc Distribuição concederá mensalmente aos seus empregados Auxílio-Alimentação, no valor de R\$1.350,00 (um mil e trezentos e cinquenta reais) na forma de 30 (trinta) vales

refeição/alimentação, cabendo ao empregado optar pela modalidade (vale alimentação, vale refeição ou ambos), no valor unitário de R\$45,00 (quarenta e cinco reais).

Parágrafo Primeiro - Esse auxílio não poderá ser concedido quando o empregado estiver em: licença sem remuneração; nas jornadas de trabalho inferiores a 4 (quatro) horas; nos casos de faltas que implicam no desconto do dia de trabalho, exceto a “falta justificada” (O44); e, limitando-se a sua utilização aos primeiros 90 (noventa) dias de afastamento em caso de auxílio-doença.

Parágrafo Segundo - Caso o empregado passe a perceber benefício do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, em decorrência de acidente de trabalho, continuará recebendo o Auxílio-Alimentação durante todo o período de afastamento.

Parágrafo Terceiro - Será fornecido o valor de R\$1.800,00 (um mil e oitocentos reais) na forma de vale refeição/alimentação extras, exclusivamente no mês de dezembro de 2021, para os empregados ativos até o dia 15 dezembro, proporcional aos meses em efetivo exercício no ano de 2021. Os empregados a disposição da Celesc Geração, Holding e outros órgãos e também os empregados em auxílio acidente de trabalho, férias, licença prêmio são considerados como se em efetivo exercício estivessem. Será considerado como mês integral, a fração do mês igual ou superior a 15 dias de trabalho.

Parágrafo Quarto - O empregado que, eventualmente, tenha sido convocado a trabalhar 4 (quatro) horas ou mais, além da sua jornada normal de trabalho, de forma interrupta ou ininterrupta, terá direito a um vale-extra, mesmo quando estas horas forem realizadas em dias diferentes, desde que em jornada extraordinária única e que não tenha recebido diária para cobertura de despesas de viagem.

Parágrafo Quinto – Para aqueles empregados que se encontram afastados em decorrência de auxílio-doença, considerados aptos pelo INSS e inaptos pelo médico do trabalho da empresa, a CELESC DISTRIBUIÇÃO manterá o benefício como se em efetivo serviço estivessem.

Parágrafo Sexto - A participação do empregado, no valor estipulado por esta cláusula, será de R\$ 1,00 (um real) por mês.

Parágrafo Sétimo – Esse auxílio não será devido em pecúnia sob qualquer hipótese.

6|- AUXÍLIO BABÁ/CRECHE

A Celesc Distribuição proporcionará o Auxílio Babá/Creche aos empregados com filhos entre 4 (quatro) e 84 (oitenta e quatro) meses de idade, por reembolso da mensalidade da creche ou recibo de pagamento da babá, até os limites descritos na tabela abaixo:

SALÁRIO BASE	4 a 29 meses	30 a 60 meses	61 a 84 meses
De R\$ 0,00 a R\$ 4.241,52	Até R\$ 900,00	Até R\$ 450,00	Até R\$ 225,00
De R\$ 4.241,53 a R\$ 8.217,95	Até R\$ 900,00	Até R\$ 360,00	-
De R\$ 8.217,96 a R\$ 12.194,37	Até R\$ 900,00	Até R\$ 315,00	-
Maior ou igual a R\$ 12.194,38	Até R\$ 900,00	Até R\$ 225,00	-

Parágrafo Primeiro – As empregadas que optarem pela prorrogação da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) para 180 (cento e oitenta) dias, de acordo com a Lei no 11.770, terão direito ao reembolso de despesas comprovadas com babá e/ou creche, até o limite de R\$900,00 (novecentos reais), para os filhos com idade entre 6 (seis) e 29 (vinte e nove) meses.

Parágrafo Segundo – O auxílio previsto no caput desta cláusula será estendido ao(à) empregado(a) que tenha em seu poder menor sob guarda judicial, devidamente comprovada.

Parágrafo Terceiro - O valor do benefício da presente cláusula será tributado nos termos da lei.

Parágrafo Quarto – O benefício será garantido no caso de filhos gêmeos ou mais de um filho em idade aplicável através de comprovação com apenas uma nota fiscal. O valor do reembolso será calculado obedecendo o limite equivalente à idade, conforme tabela acima e valor da nota.

Parágrafo Quinto – As faixas do salário base da tabela do caput serão reajustadas em 1º de outubro de 2021 pelo mesmo índice aplicado na Cláusula Quarta.

7|- AUXÍLIO A EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU COM DEPENDENTES DEFICIENTES

A Celesc Distribuição pagará aos empregados com deficiência, conforme definido no Decreto nº 3.298, de 20.12.1999 e 5.296 de 2.12.2004, bem como na Instrução Normativa I-132.0039, o valor mensal de R\$815,00 (oitocentos e quinze reais).

Parágrafo Primeiro – A comprovação da deficiência deverá ocorrer por meio de atestado/laudo médico, bem como pela avaliação e aprovação do médico do trabalho a serviço da Celesc Distribuição.

Parágrafo Segundo - A Celesc Distribuição pagará aos empregados com dependentes com deficiência física ou mental, irreversíveis e incapacitantes, sem limite de idade, conforme critérios estabelecidos na Instrução Normativa I-132.0034, o valor mensal de R\$815,00 (oitocentos e quinze reais). Este auxílio será mantido aos ex-empregados desligados até 30.9.2019, que estiverem em gozo de aposentadoria pela Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS ou estiverem contribuindo de forma autopatrocinada para a CELOS.

Parágrafo Terceiro - Nos casos de empregados e ex-empregados que vieram a falecer, em que foi mantido o pagamento do benefício aos responsáveis legais dos seus dependentes, estes continuarão a percebê-lo, quando verificada esta condição na data de 01.10.2018 e desde que cumpridos os demais requisitos da Instrução Normativa I-132.0034.

Parágrafo Quarto – Serão considerados dependentes o cônjuge e o filho e, desde que comprovado o cumprimento da prestação de alimentos civis, o pai e a mãe.

Parágrafo Quinto – O Auxílio ao dependente com deficiência será mantido aos ex-empregados desligados pelo PDI 2019, independente da data de saída e que estiverem em gozo de aposentadoria pela Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, ou que estiverem contribuindo de forma autopatrocinada para a CELOS.

Parágrafo sexto - Será criado um Grupo de Trabalho com prazo de conclusão de até 180 dias a partir da assinatura do presente acordo, com participação dos sindicatos da Intercel para discutir a atualização deste benefício.

8|- AUXÍLIO-ENFERMIDADE

A CELESC DISTRIBUIÇÃO pagará Auxílio-enfermidade, que corresponde à diferença entre o Auxílio-doença pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS e a média da remuneração fixa percebida pelo empregado nos últimos 12 meses, em efetivo exercício, inclusive a parte do 13^o (décimo terceiro) salário, quando não custeada pelo INSS.

Parágrafo Primeiro – O Auxílio Enfermidade também será estendido aos aposentados em efetivo exercício, constituindo-se no pagamento da diferença entre o

valor da aposentadoria paga pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS e a média da remuneração fixa percebida pelo empregado nos últimos 12 meses, nos mesmos critérios estabelecidos no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para concessão e manutenção do Auxílio Enfermidade, os empregados deverão ser avaliados pelo serviço médico da Celesc Distribuição e apresentar Carta de concessão do benefício em até 5 (cinco) dias úteis da realização da perícia médica do INSS, extrato do benefício previdenciário em até 45 (quarenta e cinco) dias após a perícia médica do INSS, e no mês de janeiro de cada ano, sob pena de ter o benefício suspenso. O empregado voltará a ter direito ao benefício a partir da apresentação do referido extrato.

Parágrafo Terceiro - O não comparecimento do empregado convocado pela Celesc Distribuição para avaliação médica dará causa a suspensão imediata do benefício voltando a ter direito ao benefício a partir de avaliação médica que convulide o afastamento.

Parágrafo Quarto - A Celesc Distribuição tem o direito de fazer avaliações periódicas, a qualquer momento, dos empregados que se encontram em gozo desse benefício. Na impossibilidade de locomoção do empregado, a Celesc Distribuição providenciará os meios necessários para avaliar o seu estado de saúde.

Parágrafo Quinto - O benefício desta cláusula poderá ser suspenso a juízo da Celesc Distribuição, após a realização do exame médico competente.

Parágrafo Sexto - Serão descontados todos os encargos da folha de pagamento do empregado em Auxílio Enfermidade.

Parágrafo Sétimo – Nos casos de acidente de trabalho e doenças previstas na Art. 6º, Inc. XIV da Lei 7.713 de 22/12/1988, o benefício desta cláusula não possui qualquer tipo de limitação e incluirá no cálculo a periculosidade e penosidade.

9 - AUXÍLIO-FUNERAL

A Celesc Distribuição reembolsará despesas com funeral em virtude de falecimento de empregado e de seu(sua) cônjuge ou companheiro(a) que conviva em união estável, no valor máximo de R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais) conforme regramento previsto na Instrução Normativa I-132.0029.

Parágrafo Primeiro - O Auxílio previsto no caput desta cláusula, será mantido aos ex-empregados, desligados até 30.9.2019, e que estiverem em gozo de aposentadoria pela Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, ou que estiverem

contribuindo de forma autopatrocinada para a Celos.

Parágrafo Segundo – O Auxílio previsto no caput desta cláusula será mantido aos ex-empregados desligados pelo PDI 2019, independente da data de saída e que estiverem em gozo de aposentadoria pela Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, ou que estiverem contribuindo de forma autopatrocinada para a CELOS.

10|- BENEFÍCIO MÍNIMO À APOSENTADORIA

O benefício de complementação de aposentadoria e de pensão aos aposentados e pensionistas, que corresponde à diferença entre o benefício pago pela Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS e o piso mínimo mensal no valor de R\$ 675,00 (seiscentos e setenta e cinco reais), terá o seu custeio estabelecido conforme estudo técnico-atuarial, no âmbito dos planos previdenciários da Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - A Celesc Distribuição pagará o benefício constante no caput desta cláusula por meio da Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, que o repassará aos beneficiários em razão do convênio 001/1993, de 12.4.1993.

Parágrafo Segundo - Terão direito ao benefício estipulado no caput os participantes e pensionistas que ingressaram na Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS até 30.9.2002.

Parágrafo Terceiro - A concessão do auxílio previsto nesta cláusula fica condicionada ao que segue:

I – ter o participante contribuído para a Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS pelo menos durante 60 (sessenta) meses;

II – não ter exercido o direito ao instituto do resgate ou ao saque do valor dos Planos de Benefícios da Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, excetuando-se o direito de saque de até 20% (vinte por cento) da CIAP (Conta Individual de Aposentadoria), conforme previsto no Regulamento do Plano Misto de Benefícios Previdenciários N° 001, da Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS; e

III – não ter exercido o direito ao instituto do Benefício Proporcional Diferido e não estar no exercício do instituto do auto patrocínio, excetuando-se os empregados vinculados aos planos de demissão.

Parágrafo Quarto - Para os casos de benefícios de risco (invalidez permanente e morte) não haverá a carência estipulada no item I, do parágrafo terceiro.

11|- PECÚLIO

A Celesc Distribuição assegurará a opção de adesão ao Plano Pecúlio, administrado pela Fundação Celesc de Seguridade Social - CELOS, na condição de participante do Plano, a todos os empregados, comprometendo-se a contribuir mensalmente e de forma paritária com o valor da contribuição realizada pelo participante.

Parágrafo Primeiro - O valor da contribuição será anualmente determinado por meio do Plano de Custeio resultante da avaliação atuarial, constante de Nota Técnica assinada pelo atuário responsável pelo Plano perante a PREVIC.

Parágrafo Segundo - O valor do Pecúlio, no caso de morte natural do Participante, será definido pelo Conselho Deliberativo da Fundação Celesc de Seguridade Social – CELOS, mediante Nota Técnica Atuarial, que estabelecerá valores aos benefícios de forma que o Plano mantenha-se equilibrado.

Parágrafo Terceiro - O valor do Pecúlio, no caso de morte acidental do Participante, equivalerá a 3 (três) vezes o valor do Pecúlio por morte natural.

Parágrafo Quarto - No caso de invalidez do participante, reconhecida por um dos regimes de previdência oficial, em decorrência de acidente do trabalho ou doença do trabalho, cujo fato gerador seja posterior à sua adesão ao presente Plano, será pago 75% (setenta e cinco por cento) do valor do Pecúlio para morte natural referida no parágrafo segundo, a título de antecipação do recebimento do Capital Segurado por morte natural ou acidental.

12|- CONCEITOS OPERACIONAIS

Para a aplicação das cláusulas deste instrumento coletivo, compreende-se:

a) Salário-Base: é a soma dos seguintes itens:

- salário fixo (código 201)
- complemento salarial (códigos 210 e/ou 226)
- produtividade (códigos 302 ou 315)
- participação CCQ (código 305)
- incorporação fixa (código 211)
- diferença piso salarial - Engenheiros (código 194)

b) Remuneração Fixa: é a soma dos seguintes itens:

- salário fixo (códigos 201)
- anuênio (código 203)

- complemento salarial (códigos 210 e/ou 226)
- produtividade (códigos 302 ou 315)
- participação CCQ (código 305)
- adicional de penosidade (código 307 e 107)
- vantagem pessoal (códigos 205, 303 ou 323)
- adicional de insalubridade (código 213)
- função gratificação gerencial (códigos 330 ou 333)
- adicional de periculosidade (códigos 215, 317, 9278 e 9318)
- adicional de pregoeiro (código 1330)
- adicional de assistente administrativo na função de Secretária de Diretoria (código 1331)
- adicional de Operador de COD (código 1340)
- adicional de Operador COS (código 1350)
- adicional de Coordenador de Turno COS (código 1360)
- diferença piso salarial - Engenheiros (código 194)
- adicional Linha Viva Função 1 (código 1361)
- adicional Linha Viva Função 2 (código 1362)
- adicional Linha Viva Função 3 (código 1363)
- adicional Linha Viva Função 4 (código 1364)
- média Rem.Variáv.ACT11/12 (código 9F22)
- média Cl.27 ACT 11/12, Gest (código 9T80)
- média Cl. 7 ACT 11/12 AuxEnf (código 9F23)
- incorporação Fixa (código 211)

13|- JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados da Celesc Distribuição é de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas diferenciadas estabelecidas em acordos coletivos específicos de trabalho.

Parágrafo Único - A Celesc Distribuição utilizará o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor/hora normal.

14|- SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

A Celesc Distribuição poderá adotar, além do que determina a Portaria 1.510 de 21 de agosto de 2009, um sistema alternativo de registro de ponto eletrônico para controle da jornada de trabalho de seus empregados.

Parágrafo Primeiro - O sistema alternativo de registro de ponto eletrônico poderá ser utilizado para o registro dos horários de entrada e saída para o início e fim da jornada, bem como para o início e fim dos intervalos destinados ao descanso e alimentação, realizados pelos empregados.

Parágrafo Segundo - O sistema alternativo de registro de ponto eletrônico deverá contar com a identificação do empregado a ser realizada através de senha pessoal ou biometria, sendo permitida a utilização de equipamentos eletrônicos fixos nos locais de trabalho ou portáteis.

Parágrafo Terceiro - O sistema alternativo eletrônico de registro de ponto deverá:

- a) Ser inviolável, sendo que cada registro somente poderá ser efetuado pelo empregado ao qual se refere o mesmo;
- b) estar disponível no local de trabalho;
- c) permitir a identificação do equipamento utilizado para o registro de ponto; e,
- d) possibilitar, através de banco de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Quarto - Na indisponibilidade do sistema alternativo de registro de ponto eletrônico o empregado deverá realizar o registro manual de ponto através da Ficha de Registro de Ponto.

Parágrafo Quinto - A Celesc Distribuição disponibilizará o Registro Alternativo de Ponto eletrônico aos empregados que trabalham em campo.

15- HORÁRIO FLEXÍVEL

A Celesc Distribuição manterá o horário flexível de trabalho, em todos os Núcleos, Unidades Regionais e na Administração Central, entre 7h30 e 17h30, sendo que o intervalo de alimentação deverá ser de no mínimo 1h e no máximo 2h, e as jornadas predominantemente matutina e vespertina deverão ser de 4h cada. O horário núcleo será das 8h30 às 11h30 e das 13h30 às 16h30.

Parágrafo Primeiro - O horário flexível não se aplica aos empregados que trabalham com atendimento ao público externo na área comercial.

Parágrafo Segundo - Os empregados que trabalham em equipe, na área técnica deverão realizar o mesmo horário de comum acordo entre empregados e com ciência do gerente.

16- SISTEMA DE COMPENSAÇÃO

A Celesc Distribuição e a INTERCEL se comprometem a manter o Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 – Sistema de Compensação, firmado em 1º de agosto de 2012.

Parágrafo Primeiro - Os limites do banco de horas serão de 16 (dezesseis) horas positivas e 24 (vinte e quatro) horas negativas.

Parágrafo Segundo - A realização de horas para o sistema de compensação, sem o consentimento da chefia, poderá ser de até 30 (trinta) minutos diários.

17|- PAGAMENTO DE FÉRIAS

A Celesc Distribuição realizará a programação de férias dos empregados possibilitando a estes a opção da reserva de 60% (sessenta por cento) da antecipação da remuneração das férias, visando viabilizar os descontos autorizados para o mês das férias.

18|- LICENÇA-PRÊMIO

Aos empregados admitidos a partir de 1º.10.2010 será concedida licença de 30 (trinta) dias de descanso remunerado para cada 5 (cinco) anos de efetivo serviço prestado à Celesc Distribuição, limitando-se a 6 (seis) licenças.

Parágrafo Primeiro - A licença somente será devida se completado o período aquisitivo de 5 (cinco) anos, exceto nos casos de rescisão contratual e aposentadoria por invalidez, quando será integralmente convertida em pecúnia, no caso de ultrapassar 2 (dois) anos, e proporcionalmente se em menor ou igual período.

Parágrafo Segundo – As licenças vencidas serão concedidas em um prazo máximo de 58 (cinquenta e oito) meses.

Parágrafo Terceiro - A não concessão no período estipulado acima, acarretará no gozo compulsório no 59º (quingentésimo nono) mês.

Parágrafo Quarto - A Celesc Distribuição se compromete a conceder a licença-prêmio, por solicitação do empregado, fracionada em no máximo 3 (três) períodos, sendo nenhum deles inferior a 10 (dez) dias.

19|- DESPESAS COM ACIDENTES EM SERVIÇO E OUTRAS DOENÇAS PROFISSIONAIS

A Celesc Distribuição arcará com as despesas resultantes do traslado e da assistência médico-hospitalar, ambulatorial e domiciliar, para manutenção do tratamento das lesões, sequelas de acidente do trabalho e doença ocupacional, desde que devidamente indicadas por profissional médico e/ou odontólogo, no mínimo nos padrões do Plano CELOS Saúde.

Parágrafo Primeiro - Estão incluídas, também, as coberturas de aparelhos auditivos, próteses de membros, cirurgias plásticas corretivas e implantes dentários, bem como a disponibilidade de cadeiras de rodas adaptadas ao ambiente de trabalho e à necessidade do empregado acidentado, de acordo com o limite de valor a ser definido e critérios estabelecidos pela Celesc Distribuição.

Parágrafo Segundo – A Celesc Distribuição também arcará com as despesas de medicamentos e de equipamentos de uso contínuo, decorrentes do acidente.

Parágrafo Terceiro – A continuidade da manutenção do tratamento poderá ser avaliada e acompanhada, a qualquer tempo, por médicos da Celesc Distribuição.

20|- PLANO CELOS SAÚDE E PREVIDENCIÁRIO

A Celesc Distribuição contribuirá para o Plano Celos Saúde, da Fundação Celesc de Seguridade Social - CELOS, conforme previsto no Primeiro Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 – Plano Celos Saúde, firmado em 26 de abril de 2013. Da mesma forma, manterá os Planos de Previdência nos termos dos respectivos regulamentos aprovados pelo Conselho Deliberativo da Celos e pela PREVIC – Superintendência da Previdência Complementar.

Parágrafo Único – Aos empregados com contrato de trabalho vigente em 30/04/2013, bem como aqueles que rescindiram o contrato até esta data, bem como aos que já se desligaram ou vierem a se desligar da Celesc por meio de qualquer plano de desligamento incentivado promovido pela Celesc Distribuição, ficará assegurada a contribuição da empresa no Plano CELOS Saúde enquanto estiverem como auto patrocinados ou enquanto estiverem em gozo de benefício na CELOS, inclusive a seus dependentes legais. As regras para elegibilidade à contribuição nas demais condições devem respeitar o 1º Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 – Celesc Distribuição S.A./INTERCEL.

21|- POLÍTICA DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEDICINA DO TRABALHO E CIPA

A Celesc Distribuição implantará as condições estabelecidas no Acordo com Ministério Público do Trabalho, garantindo a participação da INTERCEL nas discussões e encaminhamentos definidos no referido Acordo.

Parágrafo Primeiro – A Celesc Distribuição se compromete a dar continuidade à implantação do resultado do Grupo de Trabalho criado para determinar um modelo de sistema de gestão de segurança adequado a sua realidade.

Parágrafo Segundo – São Princípios Básicos de Segurança e Medicina do Trabalho:

- a) a segurança será alcançada mediante planejamento, organização e ensino do trabalho, uso de equipamentos apropriados, emprego de métodos de trabalho adequados e frequentemente reanalisados com supervisão competente e atitudes corretas, por parte dos empregados, em qualquer nível;

b) sem segurança nenhum trabalho pode ser realizado. Nem a urgência, nem a importância, nem a alegada indisponibilidade de meios ou recursos, nem quaisquer outras razões podem ser invocadas para justificar a falta de segurança. Todo e qualquer trabalho na Celesc Distribuição deverá estar resguardado pelas indispensáveis medidas de segurança, dessa condição decorre a regra que orientará as responsabilidades de natureza individual, seja pela ausência da segurança ou pela infundada alegação de sua inexistência; e

c) a todo empregado fica assegurado o direito de representação junto à Divisão de Segurança no Trabalho, Saúde e Bem Estar – DPGP/DVSS, sempre que lhe for imposta condição insegura de trabalho.

Parágrafo Terceiro - Para os representantes eleitos e designados para a CIPA, que terão mandato de 1 (um) ano, fica permitida a reeleição, conforme está previsto pela NR-5, independentemente do número de empregados do estabelecimento, sendo que a indicação de 50% (cinquenta por cento) dos representantes da Celesc Distribuição será feita mediante eleições.

22|- AUXÍLIO-MÉDICO

A Celesc Distribuição assegurará aos empregados não participantes do Plano CELOS Saúde e aos seus dependentes o auxílio médico na forma de reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor da consulta médica ou odontológica, observando o limite pago nas mesmas bases estabelecidas pelo Plano Celos Saúde.

Parágrafo Primeiro – Consideram-se dependentes para os fins previstos no caput, o cônjuge ou companheiro(a), filho e filha até 21 anos de idade ou 25 anos, se universitário.

Parágrafo Segundo – Os participantes, ou os que venham a desligar-se do Plano Celos Saúde, e seus dependentes somente poderão utilizar-se do auxílio constante do caput, quando comprovadamente não estiver incluso nos serviços e reembolso do referido Plano.

23|- GINÁSTICA LABORAL

A Celesc Distribuição se compromete a dar continuidade ao Programa de Ginástica Laboral.

Parágrafo Único – A Celesc Distribuição proporcionará a alocação de recursos financeiros e humanos para a realização do Programa previsto no caput desta cláusula, envidando esforços para que seja contemplada a totalidade de seus empregados.

24|- ACESSIBILIDADE

A CELESC DISTRIBUIÇÃO adequará os locais de trabalho para garantia da acessibilidade de clientes e de condições adequadas de trabalho aos empregados com necessidades especiais através das iniciativas da Política de D&I - Diversidade e Inclusão

Parágrafo Primeiro - No caso de locais de trabalho onde esteja lotado um empregado PCD, a Celesc se compromete a concluir as adequações que garantam a acessibilidade e condições adequadas de trabalho em até 6 meses da assinatura deste acordo.

Parágrafo Segundo - No caso de novas contratações de empregados PCD, a Celesc concluirá as adequações dos locais de trabalho em até 6 meses da data de admissão do empregado.

25|- RECONHECIMENTO DE DEPENDENTE

A CELESC DISTRIBUIÇÃO reconhece como dependente o companheiro ou companheira resultante da união homo afetiva, desde que comprovada união estável nos termos da legislação previdenciária.

26|- COMISSÃO DE RECURSOS HUMANOS

Fica constituída uma Comissão composta por 12 (doze) membros efetivos e seus respectivos suplentes, sendo 6 (seis) membros indicados pela INTERCEL e 6 (seis) membros indicados pela Celesc Distribuição, além do Presidente da Celesc Distribuição ou Diretor por ele indicado, que presidirá a comissão com voto de qualidade. A Comissão tem por objetivo analisar e deliberar sobre:

- Ações Judiciais e Passivo Trabalhista;
- Avaliação de Desempenho;
- Plano de Cargos e Salários;
- Quadro de Dotação; e
- Remanejamento de Pessoal;

Bem como, em caráter consultivo, sobre:

- Adicional de Periculosidade;
- Concurso Público;
- Ergonomia;
- Escolaridade/Aperfeiçoamento Individual;
- Extensão de Direitos;

- Jornada Especial de Trabalho ao Empregado que tenha Dependente com Deficiência I – 132.0032;
- Retenção do conhecimento;
- Terceirização;
- Turno de Revezamento;

Parágrafo Primeiro - A Comissão deliberará por maioria simples de votos.

Parágrafo Segundo - Na vigência do presente acordo, os Sindicatos signatários componentes da INTERCEL comprometem-se a não patrocinar ações judiciais, individuais ou plúrimas, que não sejam previamente apreciadas por essa Comissão, com exceção daquelas de reintegração, decorrentes de despedimentos realizados em desacordo com a cláusula 3ª deste Acordo.

Parágrafo Terceiro - A convocação da Comissão dar-se-á por iniciativa de qualquer uma das partes, desde que com motivação prévia devidamente comunicada, com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias, a todos os seus membros.

Parágrafo Quarto - A instalação e deliberação pela presente Comissão só acontecerão com a presença de no mínimo 6 (seis) dos seus membros, mais o Presidente, em conformidade com o Regimento Interno.

Parágrafo Quinto - A CRH se reunirá, no mínimo, uma vez a cada 90 (noventa) dias.

Parágrafo Sexto - A codificação de ponto referente a participação dos empregados em atos em defesa dos direitos dos trabalhadores e da Celesc Pública, convocadas pelos sindicatos da Intercel, será debatida em CRH e, não havendo consenso pelo abono, será classificada como “0044 - Falta Justificada desconto dia de trabalho.”

27|- COMPROMETIMENTO COM A DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A CELESC DISTRIBUIÇÃO se compromete a estabelecer e a divulgar amplamente a Política de Diversidade e Inclusão – D&I, com ações afirmativas, visando transformar a cultura inclusiva como pilar fundamental para promoção de um clima organizacional saudável, que incentiva a colaboração, o engajamento, o pertencimento e a igualdade de oportunidades e direitos para todas as pessoas, mantendo espaços permanentes e democráticos de debates.

Parágrafo Primeiro – A CELESC DISTRIBUIÇÃO desenvolverá, campanhas de conscientização e orientação destinadas a prevenir a ocorrência de distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho, incluindo ampla

divulgação dos canais de denúncia.

Parágrafo Segundo - A CELESC DISTRIBUIÇÃO conduzirá as denúncias de assédio moral, sexual e outras formas de discriminação que possa atingir qualquer pessoa, incluindo: gênero, raça, etnia, deficiência, geração, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, cultura, status socioeconômico, entre outras, para encaminhamento de procedimentos investigatórios junto ao Comitê de Ética, que emitirá relatório conclusivo dos fatos e, se houver, o(s) responsável(is), responderá(ão) conforme dispõem as normativas internas e leis vigentes.

Parágrafo Terceiro – A CELESC DISTRIBUIÇÃO efetuará e divulgará, anualmente, pesquisas, diagnósticos e estatísticas relativas a diversidade.

28|- CONCURSO PÚBLICO

A Celesc Distribuição discutirá com a INTERCEL e envidará esforços para que, nos concursos públicos vindouros, nos termos do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, sejam estabelecidas políticas de ação afirmativa que contemplem a hipossuficiência econômica.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de pessoas com deficiência, a Celesc Distribuição obedecerá aos critérios definidos no Decreto Federal nº 3.298, de 20.12.1999, na Lei Estadual nº 12.870, de 12.01.2004 e súmula 377 do STJ, no que se refere ao preenchimento mínimo de vagas do seu quadro de pessoal.

Parágrafo Segundo – A Celesc Distribuição adotará a reposição automática de empregados que venham a se desligar da empresa conforme definido pelo Conselho de Administração ou por seus Comitês de Assessoramento e em consonância com seu Quadro de Dotação.

29|- INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

Toda vez que forem implantadas inovações tecnológicas, a Celesc Distribuição desenvolverá programas para, prioritariamente, reaproveitar os empregados cujas atividades forem abrangidas por essas mudanças, disponibilizando treinamento adequado em face de novas tecnologias.

30|- ALTERAÇÃO DE NORMATIVAS INTERNAS

Os direitos listados na presente cláusula, estão renovados e integram o presente Acordo Coletivo de Trabalho, cujas redações compõem as referidas Instruções Normativas:

- ACT 2014/15 - Oitava – Política Educacional (N-110.0002);
- ACT 2014/15 - Décima Nona - Programa de Reabilitação e Readaptação Profissional (I-134.0006);

- ACT 2014/15 - Décima Sétima – Programa Reaja – Prevenção e Tratamento do Alcoolismo e Outras Dependências Químicas (I-134.0013);
- ACT 2014/15 - Décima Oitava – Programa Viva - Vivendo e Valorizando a Aposentadoria (I-134.0027);
- ACT 2014/15 - Vigésima Quinta – Licença Maternidade (I-132.0002);
- ACT 2014/15 - Vigésima Sexta – Pagamento de Horas Extras (I-132.0043);
- ACT 2014/15 - Trigésima Oitava - Exames Ocupacionais (I-134.0007);
- ACT 2014/15 - Sétima – Auxílio Empregado Estudante (I-110.0005); e
- ACT 2014/15 - Quinquagésima Sétima - Comissão Permanente de Análise e Julgamento de Acidentes e Infrações de Trânsito (I-123.0002);
- ACT 2014/15 - Quinquagésima Quarta - Licença Paternidade (I-132.0004);
- ACT 2014/15 - Sexagésima Quarta - Doação de Sangue (I-132.0004);
- ACT 2015/16 - Quinquagésima Segunda – Incentivo à Prática de Esportes (I-134.0035).
- ACT 2017/18 – Trigésima Oitava – Adicional de Despachante (I-131.0024)
- ACT 2017/18 – Quadragésima – Adicional de Linha Viva – (I-331.0009)
- ACT 2017/18 – Quadragésima Sétima – Assessoria Jurídica ao Empregado (I-024.0007).

Parágrafo Primeiro - As Instruções Normativas que normatizam os direitos listados no caput da presente cláusula, bem como as demais, que forem originadas ou regulem cláusulas de Acordos Coletivos de Trabalho, somente poderão ser alteradas mediante concordância dos sindicatos que compõem a Intercel.

Parágrafo Segundo – O orçamento para o Auxílio Empregado Estudante será de no mínimo R\$ 720.000,00 (setecentos e vinte mil reais) para o exercício de 2022. O teto individual de reembolso do auxílio empregado estudante será de R\$500,00 (quinhentos reais) a partir de janeiro de 2022.

Parágrafo Terceiro - Os eletricitistas que desempenham a função de Linha Viva (I-134.0030), quando por ocasião de acidente de trabalho, não terão sua gratificação suspensa por todo o período em que permanecerem em tratamento.

Parágrafo Quarto – O Incentivo à Prática de Esportes (I-134.0035) terá o reajuste pelo índice aplicado na Cláusula Quarta.

31|- COMITÊ GESTOR DA INOVAÇÃO

A Celesc Distribuição compromete-se em manter o Comitê Gestor da Inovação (CGI), estimulando os empregados a produzirem novas ideias e divulgando amplamente as ações e programas implantados.

32|- VALE-TRANSPORTE

A Celesc proporcionará o Vale-Transporte a todos os empregados com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário base do empregado.

Parágrafo Primeiro – Ficam mantidas as demais condições previstas na legislação trabalhista vigente para concessão do Vale Transporte ao empregado.

Parágrafo Segundo - Será concedido reembolso do vale-transporte extra, para deslocamento casa/empresa/casa, quando o empregado for convocado para atendimento de atividade extraordinária, desde que a convocação de realização de hora extraordinária tenha intervalo mínimo de 1 (uma) hora. Este vale será reembolsado ao empregado que estiver cadastrado junto à Celesc Distribuição para recebimento do vale transporte ordinário, na data da realização das atividades extraordinárias, que serão comprovadas mediante registro de ponto e será pago em igual valor.

Parágrafo Terceiro - A Celesc realizará um estudo sobre a locomoção dos trabalhadores nos locais onde não tem transporte coletivo regular. O presente estudo será apresentado na CRH em até 180 dias da assinatura do presente acordo.

Parágrafo Quarto - Esse valor não será devido em pecúnia sob qualquer hipótese.

33|- ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

A CELESC DISTRIBUIÇÃO realizará obrigatoriamente todas as homologações das rescisões de contrato de trabalho de seus(uas) empregados(as), filiados(as) aos sindicatos da INTERCEL, com a participação dos sindicatos.

34|- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A Celesc Distribuição liberará 13 (treze) dirigentes sindicais dos sindicatos que compõem a INTERCEL, a critério destes, para realização de atividades sindicais, com dispensa do registro de frequência e sem prejuízo da média da sua remuneração dos últimos 12 meses anteriores à data de sua liberação da ativa e das demais vantagens contratuais, devidamente atualizados pelos instrumentos normativos.

Parágrafo Primeiro – Os empregados representantes dos sindicatos que compõem a INTERCEL, designados para participar dos grupos de trabalhos (GT) decorrentes deste ACT e Comitês representantes da ACP, serão liberados do ponto nos dias de reunião. Para outras participações, o ônus será dos sindicatos, sendo que a empresa sempre liberará os dirigentes/representantes sindicais, quando solicitado com antecedência.

Parágrafo Segundo – Além das liberações previstas no caput, a Celesc liberará 200 (duzentas) horas/mês não cumulativas por meio do abono de ponto, durante a vigência deste acordo, em cômputo coletivo, limitado a 6 (seis) dirigentes sindicais da INTERCEL, sem prejuízo da média da sua remuneração dos últimos 12 meses anteriores à data de sua liberação da ativa e das demais vantagens contratuais, devidamente atualizados pelos instrumentos normativos.

35|- PROGRESSÃO SALARIAL

A Empresa pagará 1 (uma) referência salarial a título de Progressão por Antiguidade no mês de outubro de 2021, para os empregados admitidos no ano de 2020 não abrangidos pela referida progressão no mês de setembro de 2021.

36|- ÁREA DE RISCO

A Celesc Distribuição manterá o comitê permanente da NR-10, iniciando a partir da assinatura deste acordo, a aplicação das recomendações do Grupo de Trabalho que discutiu o plano de adequação e normatização dos procedimentos executados em áreas de risco.

Parágrafo Único - As Ordens de Serviço, no sistema elétrico, deverão ser numeradas, registradas, arquivadas e vistas (podendo ser eletronicamente) pelo chefe ou por empregado autorizado conforme previsto na NR-10.

37|- ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Celesc Distribuição pagará aos empregados que trabalham em turnos de revezamento o percentual de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) do salário-base como Adicional de Penosidade.

Parágrafo Primeiro - A Celesc Distribuição pagará proporcionalmente a penosidade ao empregado que estiver em horário comercial e venha a cobrir férias ou substituir por tempo determinado empregado que estiver em horário de turno de revezamento, bem como efetuará os pagamentos dos dias trabalhados conforme o divisor de horas referente ao período.

Parágrafo Segundo - Esse adicional será compensável com o que vier a ser estabelecido em Lei, prevalecendo o percentual maior.

38|- TURNO DE REVEZAMENTO

A Celesc Distribuição e a INTERCEL se comprometem a manter o Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014 - Turno de Revezamento e Sistemas Fixos de Turnos, firma-

do em 1º de março de 2013.

39|- LIBERAÇÃO DE CONSELHEIRO ELEITO

A Celesc Distribuição liberará o Conselheiro eleito pelos empregados para o Conselho de Administração da Celesc do registro de frequência sem prejuízo da média da sua remuneração dos últimos 12 meses anteriores à data de sua liberação da ativa e das demais vantagens contratuais, devidamente atualizadas pelos instrumentos normativos.

40|- PROGRAMA NUTRICIONAL

A Celesc Distribuição se compromete a dar continuidade ao seu Programa Nutricional.

Parágrafo Primeiro – A Celesc Distribuição proporcionará a alocação de recursos financeiros e humanos para a realização do Programa previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo Segundo – O programa previsto no caput desta desenvolverá palestras e campanhas nutricionais, com o objetivo de atualizar os conhecimentos dos empregados no que diz respeito à prevenção e conservação da saúde por meio de uma nutrição adequada. No caso dos empregados diagnosticados com sobrepeso, obesidade ou que necessitem de tratamento e acompanhamento dietoterápico serão proporcionadas consultas e acompanhamento nutricional.

Parágrafo Terceiro - O programa previsto no caput desta cláusula incluirá ações relacionadas ao incentivo à prática de atividades físicas dos trabalhadores.

41|- LOJAS DE ATENDIMENTO

A CELESC DISTRIBUIÇÃO concluirá, até junho de 2022, as melhorias constantes no projeto do layout do atendimento presencial, visando melhoria da saúde, em função da pandemia, da segurança dos trabalhadores, da ergonomia e da acessibilidade, reportando trimestralmente aos sindicatos da INTERCEL, em reunião da CRH, o andamento das ações.

42|- HORÁRIO DE VERÃO LINHA VIVA

A CELESC DISTRIBUIÇÃO e a INTERCEL se comprometem a manter o Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013 - Horário Especial de Trabalho Temporário de Linha Viva.

Parágrafo Primeiro – O horário especial deverá ser mantido durante todo o período de vigência e a alteração para 8 horas só se dará em dias atípicos e

para o atendimento de emergências.

Parágrafo Segundo – Em atividades realizadas fora da área de abrangência do Núcleo/Unidade de origem será seguido o horário da equipe que recebe o apoio/auxílio.

43|- VACINAÇÃO CONTRA A GRIPE

A Celesc Distribuição se compromete a oferecer a vacina contra a gripe a todos os empregados, bem como aos jovens aprendizes e estagiários que trabalham nas dependências da empresa.

Parágrafo Primeiro - A Celesc Distribuição se compromete a buscar, junto à empresa contratada para prestar o serviço previsto no caput desta cláusula, a disponibilização da mesma vacina com valor menor do que o praticado no mercado, para os dependentes dos empregados e empregados terceirizados, respeitando essa prioridade, às custas dos mesmos.

44|- ATENDIMENTO COMERCIAL

A Celesc Distribuição e a INTERCEL se comprometem a manter o Acordo Coletivo de Trabalho – Horário Especial de Trabalho para Atendimento Comercial, firmado em 1º de março de 2013.

Parágrafo Primeiro – A cláusula Terceira do Acordo Coletivo de Trabalho – Horário Especial de Trabalho para Atendimento Comercial terá a seguinte redação: Os horários de trabalho deverão abranger o horário de atendimento comercial. O da equipe 1 – início às 08h00 e término às 14h15, equipe 2 – início às 08h30 e término às 14h45, equipe 3 – início às 09h00 e término às 15h15, equipe 4 – início às 09h30 e término às 15h45, equipe 5 – início às 10h00 e término às 16h15, equipe 6 – início às 10h30 e término às 16h45, equipe 7 – início às 11h00 e término às 17h15, de segunda à sexta-feira e, somente mediante convocação, das 07h30 às 13h45, aos sábados, para capacitação/educação continuada. A implantação ocorrerá a partir de 01/12/2016.

Parágrafo Segundo – Os empregados permanecerão nas escalas constantes no parágrafo primeiro no mínimo por 06 (seis) meses, salvo acordo entre o empregado e a chefia imediata, podendo dessa forma o período ser inferior.

45|- COVID-19

A CELESC DISTRIBUIÇÃO se compromete a oferecer a vacina contra a COVID-19 a todos os empregados, bem como aos jovens aprendizes e estagiários que trabalham nas dependências da empresa, assim que estiver disponível no

mercado, sem custo aos mesmos.

Parágrafo Primeiro – A Celesc se compromete a buscar, junto à empresa contratada para prestar o serviço previsto no caput desta cláusula, a disponibilização da mesma vacina com valor menor do que o praticado no mercado, para os dependentes dos empregados e empregados terceirizados, respeitando essa prioridade.

Parágrafo Segundo – A Celesc fará testagem em todos os empregados antes do retorno ao trabalho, garantindo assim a saúde e a tranquilidade dos empregados durante a vigência deste acordo até que haja uma vacina disponível.

Parágrafo Terceiro - A Celesc garantirá toda a infraestrutura no layout de trabalho, além de disponibilizar os insumos e higienização, garantindo assim a saúde e tranquilidade dos empregados.

Parágrafo Quarto - A Celesc se reunirá periodicamente com os sindicatos que compõem a Intercel para acompanhar e discutir as ações de combate e prevenção à COVID-19.

46|- FORNECIMENTO DE LISTA DE TRABALHADORES

A CELESC DISTRIBUIÇÃO remeterá, sempre que solicitado pelos sindicatos que compõem a Intercel, a lista dos trabalhadores associados e não associados a estes sindicatos, contendo matrícula, data de admissão, nome, cargo e lotação.

Parágrafo Único - O SINDICATO declara que trata os Dados Pessoais em estrita concordância com quaisquer Normas de Proteção de Dados aplicáveis, em especial a Lei nº 13.709 de 2018 (“Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais”), e tomará providências razoáveis para limitar a divulgação e o acesso aos Dados Pessoais somente aos empregados que tiverem necessidade de acesso para prestarem os serviços.

47|- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A CELESC DISTRIBUIÇÃO, juntamente com os sindicatos que compõem a INTERCEL, formará um Grupo de Trabalho (GT) para discutir a revisão do Plano de Cargos e Salários (PCS).

48|- ADICIONAL DE ESPAÇO CONFINADO

A Celesc apresentará durante a vigência do presente Acordo um estudo sobre a valorização da função em instalações subterrâneas

49|- INCENTIVO À PRÁTICA DE ATIVIDADE FÍSICA

A Celesc apresentará durante a vigência do presente Acordo um estudo sobre incentivo à prática de atividade física.

50|- MULTA

Será aplicada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário fixo do empregado prejudicado em favor deste, por cláusula descumprida.

51|- DO REGISTRO

Este acordo será registrado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Santa Catarina – SRTE/SC.

E, por estarem concordes com as cláusulas estipuladas acima, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho as partes signatárias, em 2 (duas) vias de igual teor, para que surtam os efeitos jurídicos e legais

Florianópolis, 28 de setembro de 2021.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS 2021

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS 2020
CELESC DISTRIBUIÇÃO S.A. – INTERCEL**

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho que entre si firmam, de um lado, a Celesc Distribuição S.A., com sede na Av. Itamarati, no 160, Itacorubi, Blocos A1, B1 e B2, inscrita no CNPJ/MF sob o no 08.336.783/0001-90 e Inscrição Estadual sob o no 255.266.626, doravante denominada Celesc Distribuição e do outro, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis – SINERGIA, inscrito no CNPJ/MF sob o no 83.930.818/0001-30, Registro Sindical MTPS no 188.319, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Lages – STIEEL, inscrito no CNPJ/MF sob o no 75.326.074/0001-11, Registro Sindical Processo no 46.000.000282/93-46, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina – SINTRESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 86.439.395/0001-49, Registro Sindical Processo no 46010.001857/2002-07, o Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Vale do Itajaí – SINTEVI, inscrito no CNPJ/MF sob o no 82.664.004/0001-39, Registro Sindical MTB no 302.727/81, o Sindicato dos Eletricitários do Norte de Santa Catarina – SINDINORTE/SC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 84.715.143/0001-70, Registro Sindical MTB no 302.736/81 e o Sindicato dos Administradores do Estado de Santa Catarina – SAESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 79.240.966/0001-56, Registro Sindical MTB no 24430-001004/1984, doravante denominados INTERCEL, no âmbito das suas representações, ficam acordadas as condições estipuladas nas cláusulas que seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica, Eletricitários e Administradores, com abrangência territorial em SC.

CLÁUSULA TERCEIRA – COMPOSIÇÃO DA PLR 2020

A PLR 2021 da Celesc Distribuição será composta por três partes: a) PARCELA BASE – Medida através dos Indicadores deste Acordo ou do Contrato de Gestão e Resultados vigente e; b) PARCELA ADICIONAL – Medida através dos Indicadores dos Acordos de Desempenhos vigentes, e; c) PARCELA LUCRO –

Com base no lucro líquido da Centrais Elétricas de Santa Catarina.

CLÁUSULA QUARTA – DA PARCELA BASE

Os indicadores e metas selecionados para quantificar a PARCELA BASE para a PLR 2021 constam neste instrumento ou no Contrato de Gestão e Resultados 2021 – 2024 da Celesc Distribuição, e seu cumprimento será aferido ao final do exercício de 2021, conforme a tabela a seguir:

INDICADORES CONSIDERADOS PARA A PLR 2021	
EBITDA D	15%
EBITDA G	10%
Crescimento da BRR	15%
Perdas Totais	10%
Prêmio ANEEL de Qualidade	10%
Cumprimento do OBZ	10%
DEC	15%
FEC	15%
TOTAL	100%

Parágrafo Primeiro – A metodologia de cálculo utilizada será a mesma utilizada para o Contrato de Gestão e Resultados 2021-2024 da Diretoria e consideram-se os seguintes conceitos:

a) EBITDA (D) – Este indicador apresenta o lucro antes dos juros, impostos, depreciação e amortização da Celesc Distribuição. Mensura a geração operacional de caixa da empresa. Compara o EBITDA realizado com o EBITDA orçado e a meta representa cumprir 100% do orçado. Ponto inicial 90% do orçado. Este indicador é “quanto maior melhor”.

b) EBITDA (G) - Este indicador apresenta o lucro antes dos juros, impostos, depreciação e amortização da Celesc Geração. Mensura a geração operacional de caixa da empresa. Compara o EBITDA realizado com o EBITDA orçado e a meta representa cumprir 100% do orçado. Ponto inicial 90% do orçado. Este indicador é “quanto maior melhor”.

c) Crescimento da BRR - Base de Remuneração Regulatória – Relaciona o acréscimo de Investimento Elétrico em Serviço – AIS, realizado no ano, com o valor da Quota de reintegração regulatória – QRR, do ano. A meta é atingir o valor de 2,05 e o Ponto inicial 1,96. Este indicador é do tipo “quanto maior melhor”.

d) Perdas Totais - quantifica o impacto financeiro do volume de perdas reais (técnicas + não técnicas + rede básica) acima do limite regulatório, medido por meio da comparação do valor realizado e orçado. A meta é atingir o valor de 95% do orçado e o Ponto inicial de 100%. Este indicador é do tipo “quanto menor melhor”.

e) Prêmio ANEEL de Qualidade - É um reconhecimento às distribuidoras mais bem avaliadas pelos consumidores na Pesquisa ANEEL. É medido pelo IASC (Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor), que permite avaliar, por amostragem, a percepção da satisfação do consumidor residencial com os serviços prestados pelas distribuidoras de energia elétrica, considerando as seguintes variáveis: Qualidade percebida; Valor percebido (relação custo-benefício); Satisfação global; Confiança no fornecedor; Fidelidade. Para 2021 o PI é 73,9 e meta 75,00. Para efeito deste ACT será considerado o resultado do IASC referente ao Prêmio Aneel de Qualidade 2021. Caso o resultado do IASC do Prêmio Aneel de Qualidade 2021 não seja divulgado até dia 31 de março de 2022, o peso do Indicador será distribuído proporcionalmente aos demais indicadores da tabela 1.

f) Cumprimento do OBZ – Este indicador é direcionador para o atingimento das metas econômico-financeiras estabelecidas por meio da verificação da aderência entre os gastos realizados e o orçamento aprovado. É desdobrado em 2 grupos e envolve a comparação anual acumulada entre realizado e o orçado do grupo Celesc.

Grupo 1 (peso 50%): Assertividade, considera alguns grupos de investimentos e projetos específicos do MSO consolidado OBZ. Meta deste grupo é ficar entre 90% a 110% do orçamento aprovado e ponto Inicial $\geq 85\%$ e $< 90\%$ do Orçado ou $\leq 115\%$ e $> 110\%$ do Orçado.

Grupo 2 (peso 50%): considera o MSO consolidado OBZ das 3 empresas: Distribuição, Geração e Holding, exceto os do Grupo 1. Meta deste grupo é 97% e Ponto inicial 100%.

A meta do indicador Cumprimento do OBZ é atingir 95% e Ponto Inicial 100%. Este indicador é do tipo “quanto menor melhor”.

g) DEC - Este indicador mede a duração equivalente de interrupção no

PLR 2021

fornecimento de energia elétrica para todas as unidades consumidoras com relação ao valor regulatório determinado pela ANEEL. A meta é atingir o valor de 10,05 e o Ponto inicial 10,18. Este indicador é do tipo “quanto menor melhor”.

h) FEC - Este indicador mede a frequência equivalente de interrupção no fornecimento de energia elétrica para todas as unidades consumidoras com relação ao valor regulatório determinado pela ANEEL. A meta é atingir o valor de 6,69 e o Ponto inicial 7,25. Este indicador é do tipo “quanto menor melhor”.

Parágrafo Segundo - O detalhamento da descrição dos indicadores, fórmula de cálculo e demais itens de acompanhamento de desempenho, constam no Contrato de Gestão e Resultados 2021 -2024 e respectivos termos aditivos aprovados pelo Conselho de Administração.

Parágrafo Terceiro – Os Pontos Iniciais e/ou Metas dos indicadores da PLR 2021, alteradas por meio de termos aditivos ao Contrato de Gestão e Resultados 2021 – 2024 serão automaticamente válidas para o cálculo da PLR.

Parágrafo Quarto – A Celesc Distribuição pagará a seus empregados em efetivo serviço, a título de PARCELA BASE os valores detalhados na tabela 2 de acordo com o desempenho no Índice Global de Desempenho - IGD dos indicadores relacionados na tabela 1.

IGD dos indicadores da PARCELA BASE	Montante da PLR a ser distribuído
Atingimento de até 70 pontos	R\$ 17.821.560,40
Atingimento de 100 pontos	R\$ 22.405.081,38
Atingimento ou superação de 110 pontos	R\$ 27.592.937,60

Parágrafo Quinto - Os valores serão ajustados proporcionalmente à pontuação atingida respeitando os valores mínimo e máximo.

CLÁUSULA QUINTA - DA PARCELA ADICIONAL

A PARCELA ADICIONAL poderá variar de 0% a 45% da PARCELA BASE distribuída, conforme tabela 3 e de acordo com o Índice Global de Desempenho – IGD do Acordo de Desempenho 2021 de onde o empregado está lotado, mantida a regra de distribuição de linearidade e proporcionalidade.

IGD do Acordo de Desempenho 2020	%
Menor que 70 pontos	0%
Maior ou igual a 70 e menor que 80 pontos	10%
Maior ou igual a 80 e menor que 90 pontos	20%
Maior ou igual a 90 e menor que 100 pontos	30%
Maior ou igual a 100 e menor que 110 pontos	40%
Maior ou igual a 110 pontos	45%

Parágrafo Primeiro – Os Acordos de Desempenho 2021 não possuem indicadores relacionados à saúde e segurança, garantindo assim à PLR o cumprimento ao previsto na lei 12.832, de 20 de junho de 2013.

Parágrafo Segundo – Os empregados que sofrerem alteração de lotação durante a vigência deste Acordo Coletivo, para fins de cálculo da PLR 2021, serão enquadrados nos Acordos de Desempenho da Agência Regional ou do Departamento na Administração Central, em que estiverem lotados por ocasião da antecipação da primeira parcela.

Parágrafo Terceiro – Os Advogados lotados nos Núcleos ou Unidades Regionais, como exceção, terão seu IGD conforme indicadores e metas do Acordo de Desempenho 2021 do Departamento Jurídico da AC.

Parágrafo Quarto – Para o cálculo da PARCELA ADICIONAL, será utilizada a mesma metodologia de cálculo do IGD dos indicadores do Acordo de Desempenho 2021.

Parágrafo Quinto – O detalhamento da descrição dos indicadores, fórmula de cálculo e demais itens de acompanhamento de desempenho, constam no Acordo de Desempenho 2021 e respectivos termos aditivos aprovados pela Diretoria.

CLÁUSULA SEXTA – DA PARCELA LUCRO

Esta parcela será aplicada se a empresa apurar um resultado econômico pelo menos 10% (dez por cento) superior ao lucro orçado para o ano de 2021. Atendida essa condição, cada empregado em efetivo serviço, nos termos dos pará-

PLR 2021

grafos quarto, quinto e sexto da Cláusula Sétima do presente acordo, receberá o montante de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DA PLR 2020

O pagamento e a forma de distribuição da Participação de Lucros e Resultados 2021, nos termos deste Acordo, obedecerão aos seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro – A PLR 2021 será paga em duas parcelas, conforme a legislação em vigor, e sua distribuição será calculada de acordo com os critérios estabelecidos neste acordo, da seguinte forma:

- a) Primeira parcela a ser paga até o dia 10.10.2021 – antecipação de R\$12.475.092,28 (Doze milhões, quatrocentos e setenta e cinco mil, noventa e dois reais e vinte e oito centavos) vinculada ao salário base de setembro de 2021;
- b) Segunda parcela a ser paga até o dia 10.05.2022 – saldo restante, após a efetiva aferição dos resultados alcançados, vinculada ao salário base de dezembro de 2021.

Parágrafo Segundo – A forma de distribuição da Parcela Base e Parcela Adicional entre os empregados da Celesc Distribuição em efetivo serviço obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Linearidade - 60% (sessenta por cento) do valor apurado será distribuído de forma fixa e igual a todos os empregados da Celesc Distribuição.
- b) Proporcionalidade - 40% (quarenta por cento) do valor apurado será distribuído de forma proporcional ao somatório das seguintes rubricas (quando presentes na folha de pagamento do empregado): salário fixo (código 201), complemento salarial (códigos 210 e/ou 226), produtividade (códigos 302 ou 315), participação CCQ (código 305), incorporação fixa (código 211), diferença piso salarial - Engenheiros (código 194).

Parágrafo Terceiro – A PLR 2021 tem validade de 12 meses, sendo seu período de apuração e abrangência de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

Parágrafo Quarto – O empregado que, no período de abrangência da PLR 2021, se encontrar em licença-maternidade ou afastado por acidente com registro da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT junto ao Ministério da Previdência Social - MPAS, afastamento por Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho/Lesões por Esforços Repetitivos - DORT/LER, afasta-

mentos de suas atividades laborais no caso do empregado ter sido acometido por COVID-19, com apresentação de atestado com a devida identificação da doença, incluído também, os empregados representantes dos empregados no Conselho de Administração, empregados à disposição dos sindicatos e Fundação CELOS, terão direito a PLR 2021 como se em efetivo serviço estivesse.

Parágrafo Quinto – Terá direito à distribuição proporcional da PLR 2021 o empregado de efetivo serviço no período de abrangência, sendo que a fração do mês igual ou superior a 15 (quinze) dias, será computado como mês integral.

Parágrafo Sexto – Não terá direito ao pagamento da PLR 2021 o empregado que for demitido por justa causa, nos termos do parágrafo terceiro da presente cláusula, exclusivamente nos casos onde a demissão for motivada por ato de improbidade administrativa, através de processos administrativos (Inquéritos) com a participação dos sindicatos que compõem a InterCEL, conforme determina a Cláusula Terceira (Quadro de Pessoal) do Acordo Coletivo de Trabalho 2020-2021.

CLÁUSULA OITAVA – DA CONTRIBUIÇÃO

A Celesc Distribuição descontará, a título de contribuição assistencial, dos empregados, de acordo com o aprovado nas assembleias gerais e em conformidade com o que dispõe o Memorando Circular SRT/MTE nº 04, de 20 de janeiro de 2006, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, 1% (um por cento) sobre o valor total pago da PLR 2021 a cada parcela e repassará no mês subsequente aos Sindicatos componentes da INTERCEL através de depósito em conta bancária indicada.

Parágrafo Primeiro – O desconto será efetivado mediante o recebimento das atas das assembleias que deliberaram/aprovaram a participação do empregado na contribuição assistencial.

Parágrafo Segundo – O empregado poderá exercer o direito de oposição, de caráter pessoal e individualizado, por carta entregue na sede dos sindicatos signatários pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data de aprovação da proposta de PLR em assembleia dos empregados.

Parágrafo Terceiro – O empregado filiado exclusivamente aos sindicatos das categorias profissionais diferenciadas não farão parte desta contribuição.

CLÁUSULA NONA – DOS ENCARGOS

A PLR 2021 não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista

ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, tendo como fundamento legal o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e nas Leis no 10.101/2000 e 12.832/2013.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA REVISÃO

Durante o período de apuração, ou até a data do pagamento da segunda parcela, caso seja observado algum evento extraordinário, casos fortuitos ou de força maior, que interfiram significativamente no atingimento das metas dos indicadores, as partes que subscrevem este acordo poderão convocar a qualquer tempo reunião de revisão.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DOS DIRETORES

O pagamento da PLR 2021 aos membros da Diretoria Executiva será realizado na forma definida pelo Conselho de Administração, não sendo deduzido dos valores globais estipulados neste Acordo Coletivo de Trabalho.

E, por estarem concordes com as cláusulas estipuladas acima, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho as partes signatárias, em 2 (duas) vias de igual teor, para que surtam os efeitos jurídicos e legais.

Florianópolis, 19 de agosto de 2021.

ACT AJUSTE DO SALÁRIO INICIAL

AJUSTE SALÁRIO INICIAL

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021 SALÁRIO INICIAL CELESC DISTRIBUIÇÃO S.A. – INTERCEL

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho que entre si firmam, de um lado, a Celesc Distribuição S.A., com sede na Av. Itamarati, no 160, Itacorubi, Blocos A1, B1 e B2, inscrita no CNPJ/MF sob o no 08.336.783/0001- 90 e Inscrição Estadual sob o no 255.266.626, doravante denominada Celesc Distribuição e do outro, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis – SINERGIA, inscrito no CNPJ/MF sob o no 83.930.818/0001-30, Registro Sindical MTPS no 188.319, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Lages – STIEEL, inscrito no CNPJ/MF sob o no 75.326.074/0001-11, Registro Sindical Processo no 46.000.000282/93-46, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul do Estado de Santa Catarina – SINTRESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 86.439.395/0001-49, Registro Sindical Processo no 46010.001857/2002-07, o Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Vale do Itajaí – SINTEVI, inscrito no CNPJ/MF sob o no 82.664.004/0001-39, Registro Sindical MTB no 302.727/81, o Sindicato dos Eletricitários do Norte de Santa Catarina – SINDINORTE/SC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 84.715.143/0001-70, Registro Sindical MTB no 302.736/81 e o Sindicato dos Administradores do Estado de Santa Catarina – SAESC, inscrito no CNPJ/MF sob o no 79.240.966/0001-56, Registro Sindical MTB no 24430-001004/1984, doravante denominados INTERCEL, no âmbito das suas representações, ficam acordadas as condições estipuladas nas cláusulas que seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2021 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

Parágrafo Único – O presente acordo coletivo será renovado, continuamente, até o último dia de vigência contratada, comprometendo-se as partes com a assinatura de novo acordo, enquanto não for revisado o Plano de Cargos e Salários 2007 vigente.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica, Eletricitários e Administradores, com abrangência territorial em SC.

AJUSTE SALÁRIO INICIAL

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO INICIAL

A Celesc Distribuição aplicará o número de referências definidas no Grupo de Trabalho, com o escalonamento conforme a admissão do empregado:

ADMISSÃO	2021	2022	2023	2024	2025
Dezembro/2017	15	12			
2018	15	12			
2019	12	08	06		
2020	08	06	06	05	
2021		06	06	06	06

Parágrafo Primeiro – Para os empregados admitidos de dezembro/2017 a dezembro/2020, para os quais não houve aplicação do piso, os pagamentos das referências propostas acima ocorrerão sempre no mês de setembro de cada ano, iniciando em setembro/2021.

Parágrafo Segundo – Os empregados admitidos a partir da assinatura do presente acordo terão a mesma lógica de progressão dos empregados admitidos em 2021, iniciando o pagamento em setembro do ano subsequente à sua admissão.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados que tiveram alteração de cargo a partir de dezembro/2017, terão os pagamentos das referências propostas acima, sempre no mês de setembro de cada ano, iniciando em setembro/2021, respeitando o limite de referência conforme tabela abaixo:

	2017-18	2019	2020	2021
TÉCNICO	106	104	102	100
ELETRICISTA	67	65	63	62
UNIVERSITÁRIO	161	159	157	155
ADMINISTRATIVO	86	84	82	80
ATENDENTE	A031	A029	A027	A025

AJUSTE SALÁRIO INICIAL

Parágrafo Quarto – O pagamento das referências do presente acordo aos empregados que mudaram de cargo após dezembro/2017 obedecerá aos critérios estabelecidos no caput, sendo que deverão ser observados os limites máximos de aplicação para o primeiro ano, conforme tabela constante no caput, sendo que o saldo será pago, da mesma forma, nos anos posteriores.

Parágrafo Quinto – Os empregados que tiveram alteração de cargo a partir da assinatura do presente acordo terão a mesma lógica de progressão dos empregados que alteraram cargo em 2021, iniciando o pagamento em setembro do ano subsequente à sua alteração de cargo.

Parágrafo Sexto – Os empregados que ingressaram na empresa antes da assinatura do 6º Termo Aditivo do Plano de Cargos e Salários 2007 e mudaram de cargo após 2017, receberão as referências propostas acima, com base no ano de ingresso no novo cargo e, também, as referências devidas do reenquadramento contratado no referido termo aditivo ao PCS, posteriormente à aplicação do Ajuste do Salário Inicial.

Parágrafo Sétimo – Os empregados que ingressaram na empresa após a assinatura do 6º Termo Aditivo do Plano de Cargos e Salários 2007, bem como os empregados que ingressaram e mudaram de cargo no mesmo período, receberão as referências propostas acima, com base no ano de ingresso no novo cargo e, também, as referências devidas a título de progressão por antiguidade conforme parágrafo quarto da cláusula primeira do referido termo aditivo ao PCS, posteriormente à aplicação do Ajuste do Salário Inicial.

Parágrafo Oitavo – Os empregados que, na assinatura do 6º Termo Aditivo do Plano de Cargos e Salários 2007 ocupavam o cargo de eletricista e mudaram de cargo após 2017, terão direito às referências do Salário dos Eletricistas, conforme cláusula terceira do referido termo aditivo ao PCS, aplicadas após ao Ajuste do Salário Inicial.

Parágrafo Nono – As referências relativas ao 6º Termo Aditivo ao Plano de Cargos e Salários não serão impactadas pelo limitador a que se refere o parágrafo terceiro do presente Acordo, tendo sua aplicação na íntegra, conforme regras do referido termo.

E, por estarem concordes com as cláusulas estipuladas acima, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho as partes signatárias, em 2 (duas) vias de igual teor, para que surtam os efeitos jurídicos e legais.

Florianópolis, 20 de agosto de 2021.