

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045483/2024

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ, CNPJ n. 04.172.213/0001-51, neste ato representado por seu Diretor, Sr. RAFAEL LAZZARETTI e por sua Gerente, Sra. MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA, CNPJ n. 58.194.895/0001-22, neste ato representado por seu Diretor, Sr. IDYLIO MATHEUS MARTINS SANTOS e por seu Presidente, Sr. TANIVALDO MONTEIRO DANTAS;

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º de junho de 2024 a 31 de maio de 2026** e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Urbanas, Produção, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica, Purificação e Distribuição de Água, em Serviços de Esgoto, em Saneamento Básico, Gás Canalizado, Eletrificação Rural, Recursos Hídricos, Meio Ambiente, Limpeza Urbana, Drenagem e outras Empresas**, com abrangência territorial em **Barra do Turvo/SP, Bertioga/SP, Cajati/SP, Cananéia/SP, Cubatão/SP, Eldorado/SP, Guarujá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Iporanga/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariquera-Açu/SP, Pedro de Toledo/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Registro/SP, Santos/SP, São Vicente/SP e Sete Barras/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários-bases de todos os empregados, vigentes em 31 de maio de **2024**, serão corrigidos com o percentual de **3,93%** (três virgula noventa e três por cento), a partir de 1º de junho de **2024**, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

Parágrafo primeiro: Fica garantida a aplicação em 01 de junho de 2025 aos salários vigentes em 31 de maio de 2025, o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, podendo as partes, de comum acordo, pactuar outro índice, caso haja variação econômica no decorrer do período

de apuração. A presente cláusula não se aplica aos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL,

Parágrafo segundo: Na hipótese de haver empregado admitido ou transferido antes ou após a data-base, o reajustamento salarial previsto no “caput” desta cláusula será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão ou transferência do empregado.

Parágrafo terceiro: O valor nominal do ATS – Adicional por Tempo de Serviço de cada empregado será corrigido com o mesmo percentual encontrado pelo acima disposto.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento mensal do salário será realizado até o último dia útil do mês, salvo situação excepcional, quando será fixada nova data, com prévio conhecimento pelo Sindicato.

Parágrafo único: A EMPRESA efetuará o adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração fixa mensal dos empregados, com base no mês anterior, no dia 12 (doze) de cada mês ou no primeiro dia útil anterior a essa data, em caso de coincidir com finais de semana ou feriados.

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

CLÁUSULA QUINTA - AGÊNCIA DE ATENDIMENTO

Serão contratados auxiliares de atendimento, com jornada de 8 horas diárias, com salário de **R\$ 1.710,13** (um mil, setecentos e dez reais e treze centavos) com os mesmos benefícios do acordo coletivo.

Parágrafo primeiro: Será mantida, a carreira específica para essa função.

Parágrafo segundo: Após um ano de trabalho nesse cargo, o empregado poderá participar de processo de recrutamento interno.

Parágrafo terceiro: Na vigência do presente acordo, a empresa não reduzirá a quantidade de cargos de assistente de atendimento, pelo cargo ora criado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

A CPFL efetuará o pagamento da 1ª parcela do 13º salário na segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano base, para todos os empregados.

Com essa sistemática, não mais será paga por ocasião de recebimento de férias.

Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A CPFL manterá a Gratificação de Férias, com a parte fixa no valor de **R\$ 3.738,81** (três mil, setecentos e trinta e oito reais e oitenta e um centavos), mantendo a parte variável de **40%** (quarenta por cento) sobre o valor que resultar da diferença entre a remuneração fixa mensal do empregado e a parte fixa da Gratificação. Do resultado deste cálculo, deve-se deduzir o valor correspondente a 1/3 Constitucional de férias, que será pago em rubrica específica.

Parágrafo primeiro: A Gratificação de Férias continuará limitada à remuneração fixa mensal do empregado, quando esta for inferior ao valor fixo da Gratificação.

Parágrafo segundo: Com a presente sistemática de Gratificação de Férias, a CPFL cumpre plenamente os dispostos nos artigos 144 da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

Parágrafo terceiro: A legislação citada no parágrafo segundo refere-se ao valor pago a título de Gozo de Férias Anuais Remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal, cujo montante compõe o valor da Gratificação de Férias que trata essa cláusula.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com **50%** (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal e nos domingos (DSR) e feriados com **100%** (cem por cento) sobre a hora normal. A base de cálculo para este fim será no divisor de 200 horas.

Parágrafo primeiro: O cálculo da hora extra com base mensal 200 horas passou a ser feito a partir de agosto de 2012, o mesmo ocorreu com o valor da hora extra a 50%.

Parágrafo segundo: Será efetuado o pagamento das horas-extras aos Sábados com 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para os empregados que trabalham na semana de 05 dias.

Parágrafo terceiro: Ao empregado convocado para execução de tarefas nos seus dias de folga, a empresa assegurará o apontamento mínimo de meia jornada. Caso a execução dos trabalhos perdure por mais de meia jornada, será apontada a jornada integral, para pagamento com base no "caput" desta cláusula. Esse parágrafo será objeto de revisão no próximo acordo coletivo.

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE TURNO

A CPFL efetuará o pagamento de um adicional de **5,0%** (cinco por cento) do salário-base dos empregados, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escala de revezamento.

Parágrafo primeiro: Para os empregados com contratos vigentes até 31 de maio de 2011, a CPFL pagará mensalmente em rubrica à parte, o valor correspondente a **2,5%** (dois vírgula cinco por cento) do seu salário base, já corrigido com o percentual do reajuste salarial, quando as atividades forem realizadas em turnos de trabalho ininterruptos com escalas de revezamento.

Parágrafo segundo: Esse valor será corrigido anualmente pelo índice de correção salarial do Acordo Coletivo de Trabalho.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Para o ano de **2026**, as partes negociarão as condições, regras e valores da Participação nos Lucros e Resultados que serão definidos em instrumentos coletivos específicos e assinados pelas partes, tendo como fundamento as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000 e Lei 12.832/13.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de junho de 2024, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de **R\$ 1.150,86** (um mil e cento e cinquenta reais e oitenta e seis centavos).

O crédito do referido montante se dará em cartão magnético individualizado, a ser realizado no dia 20 (vinte) do mês que antecede ao mês de referência do vale-refeição.

Desde o Acordo Coletivo de Trabalho 1998/1999, a CPFL vem concedendo o vale-refeição pelo valor correspondente à parte subsidiada pela empresa, otimizando, dessa forma, o processo de contabilização da participação do empregado no custeio do benefício e, portanto, não há desconto da referida participação do empregado.

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Vale Refeição em Vale Alimentação e poderá fazer a alteração dessa opção anualmente, até o dia **30/09/2024** referente a data base em 01 de junho de 2024.

Parágrafo segundo: Aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho, fica garantido o fornecimento do auxílio refeição, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a **12 (doze) meses**. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo terceiro: Aos empregados afastados em decorrência de auxílio-doença, fica garantido o fornecimento do auxílio refeição, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a **09 (nove) meses**. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo quarto: O fornecimento do vale-refeição será mantido durante o período de férias e em caso de licença maternidade.

Parágrafo quinto: Reconhecem as partes que as EMPRESAS estão vinculadas ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, razão pela qual o valor do auxílio refeição fornecido aos empregados não possui natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A CPFL fornecerá mensalmente para todos os empregados com salário base de até **R\$ 12.715,51** (doze mil, setecentos e quinze reais e cinquenta e um centavos), um Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 364,22** (trezentos e sessenta e quatro reais e vinte e dois centavos) com subvenção de **92%** (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa.

O crédito do referido montante se dará em cartão magnético individualizado, a ser realizado no dia 20 (vinte) de cada mês.

Parágrafo primeiro: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de Vale Alimentação em Vale Refeição e poderá fazer a alteração dessa opção anualmente, até o dia **30/09/2024** referente a data base em 01 de junho de 2024.

Parágrafo segundo: Aos empregados afastados em decorrência de auxílio-doença, fica garantido o fornecimento do auxílio alimentação, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior a **24 (vinte e quatro) meses**. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

Parágrafo terceiro: O fornecimento do vale-alimentação será mantido durante o período de férias, em caso de licença maternidade e durante o período de afastamento por acidente de trabalho.

Parágrafo quarto: Reconhecem as partes que as EMPRESAS estão vinculadas ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, razão pela qual o valor do auxílio alimentação fornecido aos empregados não possui natureza salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A CPFL garantirá a concessão dos programas de assistência médico-hospitalar e odontológica aos empregados e seus dependentes, devidamente inscritos no cadastro de dependentes para fins de benefícios, através do sistema de reembolso e rede contratada, e os níveis e coberturas atuais.

Parágrafo primeiro: A CPFL praticará a sistemática de cálculo da cota rateio, conforme a tabela progressiva que variará de **3% a 7%**, conforme as faixas salariais, a saber:

Rateio	Remuneração fixa (Sal. Base + Adicionais Fixos) até:	Participação do Empregado em até:
3%	3.974,37	80,84
4%	5.961,54	107,81
5%	7.948,70	134,71
6%	9.935,90	161,69
7%	Acima de R\$ 9.935,90	188,62

Parágrafo segundo: A participação do empregado não é fixa e dependente do montante de rateio, sendo os valores apresentados na coluna acima (Participação do Empregado em até), corresponde ao valor máximo de contribuição mensal.

Parágrafo terceiro: A CPFL limitará a cota rateio da Assistência Médico Hospitalar e o desconto referente a 1 (uma) cota rateio, conforme tabela acima, mantendo esse valor correspondente ao grupo familiar (empregados e dependentes direto) e 1 (uma) cota rateio no mesmo valor, correspondente aos atuais agregado (pai/mãe).

Parágrafo quarto: A CPFL implementou, a partir de 01/11/2011, a cobertura para o procedimento de implante dentário aos empregados e seus dependentes diretos, exceto agregados, devidamente inscritos no benefício odontológico, com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo empregatício ativo. O benefício compreende a realização de até 2 (dois) implantes dentários, por usuário, a cada 12 (doze) meses, por razões funcionais e não estéticas, com custeio de 50% (cinquenta por cento) parte da empresa e 50% (cinquenta por cento) do empregado.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

A CPFL manterá a complementação do salário base e do 13º salário, em casos de afastamentos por auxílio-doença ou acidente do trabalho por um período máximo de até **24** (vinte e quatro) meses.

A partir de 1º de junho de 2019 os empregados já aposentados pelo INSS que vierem a se afastar por motivo de doença ou acidente de trabalho, a Empresa manterá a complementação do salário e do 13º salário por um período máximo de até 12 (doze) meses.

O valor devido a título de complementação será apurado considerando a diferença entre o benefício previdenciário recebido pelo empregado e seu salário base.

Para que ocorra a referida complementação o colaborador deverá comunicar a EMPRESA, através da carta de concessão de benefício emitida pelos órgãos da Previdência Social, o valor do benefício percebido.

A CPFL adotará, como data de pagamento aos empregados em gozo desses benefícios previdenciários, todo o último dia útil do mês.

A CPFL efetuará o pagamento ou reembolso das despesas com órteses e próteses, decorrentes de acidentes do trabalho.

A CPFL efetuará o pagamento de todas as despesas médico-hospitalares, terapêuticas e com medicamentos utilizados, se decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE

A CPFL efetuará o pagamento de uma indenização equivalente a 50 (cinquenta) salários brutos mensais no caso de morte ou invalidez total e permanente do empregado, resultantes exclusivamente de acidente do trabalho. O pagamento será feito ao próprio empregado ou a seus beneficiários legais.

Parágrafo primeiro: Os casos de invalidez total e permanente resultantes exclusivamente de acidente do trabalho referidos no “caput” são os constantes da tabela da VIVEST abaixo:

TABELA DE INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE – VIVEST
Perda total da visão de ambos os olhos
Perda total do uso de ambos os membros superiores
Perda total do uso de ambos os membros inferiores
Perda total do uso de ambas as mãos
Perda total do uso de um membro superior e um membro inferior
Perda total do uso de uma das mãos e de um dos pés
Perda total do uso de ambos os pés
Alienação mental total e incurável

Parágrafo segundo: As lesões constantes da tabela da VIVEST deverão ser atestadas através de laudo médico.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

A CPFL manterá, durante a vigência deste Acordo, o pagamento do Auxílio Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), no valor de **R\$ 753,72** (setecentos e cinquenta e três reais e setenta e dois centavos) a partir de 1º de junho de 2024, da seguinte forma:

- a) **1ª faixa:** de 05 até 06 meses de idade – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga;
- b) **2ª faixa:** de 07 meses até 6 anos e 11 meses – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga, limitado ao valor teto definido no “caput” desta cláusula.

Parágrafo primeiro: O Auxílio Creche será estendido aos empregados homens, observados os mesmos critérios de idade para a concessão do benefício, desde que preenchidos todos os requisitos abaixo:

- a) que sejam contratados por prazo indeterminado;
- b) que sejam viúvos, desquitados, divorciados ou solteiros e que não convivam maritalmente com outra pessoa;
- c) que seja o filho inscrito no Cadastro de Dependentes dos Empregados da CPFL;
- d) que tenha o referido filho sob sua guarda.

Parágrafo segundo: A Empresa estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade, com valor limitado ao teto definido no “caput” dessa cláusula, desde que atendidos os seguintes procedimentos:

- a) Anualmente os(as) funcionários(as) deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado com a VIVEST, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente para o trabalho.
- b) O benefício será concedido em cota única, não duplicado, na hipótese de pai e mãe do(s) dependente(s) serem funcionários da Empresa.
- c) O benefício não é cumulativo com o Auxílio Creche já pago nos moldes vigentes.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE NATAL

No mês de dezembro de 2024, a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados, com exceção dos ocupantes de cargos gerenciais e diretores, com crédito em cartão específico/alimentação no valor de **R\$ 237,34** (duzentos e trinta e sete reais e trinta e quatro centavos).

Parágrafo primeiro: Excepcionalmente no mês de dezembro do ano de 2024, a CPFL efetuará um crédito adicional no valor correspondente à **R\$ 300,00** (trezentos reais) para o mesmo público elegível e critérios de pagamento do vale natal.

Parágrafo segundo: No mês de dezembro de 2025, a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados, com exceção dos ocupantes de cargos gerenciais e diretores, com crédito em cartão específico/alimentação no valor de **R\$ 364,22** (trezentos e sessenta e quatro reais e vinte e dois centavos).

Parágrafo terceiro: Excepcionalmente no mês de dezembro do ano de 2025, a CPFL efetuará um crédito adicional no valor correspondente à **R\$ 173,12** (cento e setenta e três reais e doze centavos) para o mesmo público elegível e critério de pagamento do vale natal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE E REFEIÇÃO – HORAS EXTRAS

A CPFL pagará o lanche hora extra no valor de **R\$ 12,65** (doze reais e sessenta e cinco centavos), na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias normais de trabalho, a cada período igual a duas horas de trabalho.

A CPFL a pagará a refeição Hora Extra no valor de **R\$ 31,53** (trinta e um reais e cinquenta e três centavos) na hipótese de realização de serviço extraordinário em dias de descanso semanal remunerado, por período igual ou superior a duas horas de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO - CNH

A CPFL efetuará o reembolso dos custos com exame toxicológico e psicotécnico para os empregados que na atribuição da sua função, possuem o requisito de estar habilitado para dirigir veículos que exijam CNH com categoria “C”, “D” e “E”.

A CPFL também efetuará o reembolso dos custos com alteração de modalidade de CNH, nos casos em que houver mudança de categoria da letra “C” ou “D”, para a categoria “E”.

Fica definido que todos os empregados contratados para trabalhar em área operacional, que dentro das suas atribuições, tiverem a necessidade de dirigir veículos que exijam CNH de categoria “C ou D”, deverão providenciar por conta própria, sendo a apresentação do documento obrigatória para evolução de carreira.

Para os empregados que atuam no cargo de “Eletricista de Distribuição Praticante” evoluírem para o cargo de “Eletricista de Distribuição I (step I)”, a apresentação da Carteira Nacional de Habilitação com a categoria “C” ou “D” não será requisito obrigatório.

Para os empregados que atuam no cargo de “Eletricista de Distribuição I (step I)” evoluírem para o cargo de “Eletricista de Distribuição I (step II)”, a apresentação da Carteira Nacional de Habilitação com a categoria “C” ou “D”, será requisito obrigatório.”

Em casos de troca de categoria da CNH, o empregado terá a opção de ter o valor adiantado e posteriormente descontado em 10 (dez) parcelas iguais, na folha de pagamento, desde que solicitado por escrito e devidamente aprovado pela EMPRESA.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INCENTIVO À APOSENTADORIA

Fica garantido que as rescisões de contratos de trabalho de empregados aposentados ou aposentáveis até 31 de maio de 2022, por tempo de serviço ou idade, independente se o desligamento da empresa ocorrer depois da mencionada data, serão processadas como dispensa sem justa causa, independente do pedido ser de iniciativa do empregado.

Parágrafo primeiro: Entende-se por empregados aposentados para fins desta cláusula, aqueles que receberem a carta de concessão do INSS expedida até o dia 31 de maio de 2022.

Parágrafo segundo: Entende-se por empregados aposentáveis para fins desta cláusula, aqueles que possuírem em 31 de maio de 2022 todas as condições de se aposentar, de forma integral ou proporcional, de acordo com as normas vigentes junto ao INSS, mesmo não tendo requerido a aposentadoria.

Parágrafo terceiro: Para fazer jus à rescisão sem justa causa, caberá ao empregado enquadrado como aposentado ou aposentável comprovar as condições acima através de documento oficial do INSS, no ato do pedido de desligamento.

Parágrafo quarto: Nos casos de desligamentos a pedido do empregado que configurem nas condições previstas nos parágrafos anteriores, será garantido:

- a) Pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação vigente na data do desligamento do empregado;
- b) Pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade do saldo para fins rescisórios de FGTS relativo ao período de contrato de trabalho com a CPFL;
- c) Indenização do aviso prévio vigente na legislação em junho de 2017, prevalecendo as condições aqui pactuadas, mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente.

Parágrafo quinto: Os empregados que vierem a adquirir o direito a aposentadoria integral ou proporcional pelas regras do INSS, por tempo de serviço ou idade, a partir de 01 de junho de 2022 não farão jus à conversão do pedido de dispensa em despedida sem justa causa, no entanto, poderão ter a rescisão de contrato processada por Acordo Recíproco, nos termos do artigo 484 - "A" da CLT.

Parágrafo sexto: Os empregados que venham adquirir o direito a aposentadoria por tempo de serviço ou idade após 31 de maio de 2022, por força de ação judicial e desde que a concessão da aposentadoria seja retroativa até 31 de maio de 2022, fica garantida as condições previstas no parágrafo 4º.

Parágrafo sétimo: A concessão de aposentadoria especial aos empregados que estejam efetivamente trabalhando em área de risco resultará em rompimento do vínculo empregatício, independentemente do empregado ser detentor de estabilidade no emprego por qualquer motivo, inclusive, sem fazer jus a qualquer indenização relativa ao período estabilitário que tenha. Independentemente da data da concessão da aposentadoria especial ou do desligamento do empregado nas condições do presente parágrafo, o rompimento do vínculo empregatício ensejará os benefícios previstos nas alíneas do parágrafo 4º.

Parágrafo oitavo: Aos empregados que tiverem reconhecido judicialmente o direito a aposentadoria especial em sede de tutela antecipada farão jus às condições previstas no parágrafo anterior. Caso o empregado opte em permanecer com o contrato de trabalho nas condições vigentes na data do reconhecimento judicial antecipado, assumirá os riscos decorrentes da antecipação do benefício previdenciário.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZES

O piso salarial para o aprendiz será o salário-mínimo federal/hora; vale alimentação de **R\$ 531,57** (quinhentos e trinta e um reais e cinquenta e sete centavos) por mês; AMH-básico e Vale Transporte.

Parágrafo único: O empregado poderá optar em receber o valor líquido total ou parcial a que tem direito a título de vale refeição

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO

Os empregados com restrição médica poderão ser aproveitados em outras funções, mas não servirão como paradigmas de outros empregados que exercem as mesmas funções para onde tiverem migrando, portanto, não servindo de referência para equiparação salarial.

Parágrafo único: Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de empregados afastados com restrições, ficando desta forma acordado, que tais empregados não poderão ser considerados como paradigmas em ações administrativas e trabalhistas, inclusive pelo sindicato.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONSELHO DE REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A CPFL manterá um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional composto por representantes da CPFL e do SINDICATO, com a atribuição de analisar e validar conjuntamente os planos semestrais de atualização e aperfeiçoamento profissional, subsidiados pela verba de **1%** (um por cento) da folha de pagamento do salário-base. A representação do SINDICATO será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL, indicado pelo SINDICATO.

Parágrafo primeiro: O Conselho analisará e validará as prioridades sob a ótica de atualização e aperfeiçoamento profissional, entendida como necessidade de acréscimo aos conhecimentos já exigidos de cada empregado para o desempenho das funções que vem exercendo, de maneira que se prepare para as mudanças das tecnologias e formas de produção que já domina para o desempenho de suas funções. Será também atribuição do Conselho a análise e validação de programas de reconversão profissional, decorrentes de impactos de mudanças tecnológicas e/ou reestruturação organizacional.

Parágrafo segundo: As verbas destinadas ao cumprimento desta cláusula deverão ser relacionadas exclusivamente para a atualização e aperfeiçoamento profissional, como definido acima, não incluindo atividades de treinamento normalmente desenvolvidas pela Empresa, bem como as referidas na cláusula de Política de Emprego.

Parágrafo terceiro: Por atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional entende-se principalmente cursos, podendo, no entanto, eventualmente ser incluídos também palestras, seminários, debates e estágios.

Parágrafo quarto: Os cursos poderão ser de curta (até 40 horas aula), média (entre 40 e 120 horas-aula) e longa (acima de 120 horas-aula) duração.

Parágrafo quinto: Como o nível de escolaridade mínima exigido pela CPFL é o segundo grau completo, esse Programa possibilitará também a adequação dos níveis de escolaridade dos empregados, que eventualmente não tenham o patamar mínimo da empresa, cuja ajuda de custo deverá contemplar, ainda que parcialmente, o fornecimento de material escolar, transporte, uniforme e mensalidade.

Parágrafo sexto: Planos e relatório de atividades deverão ser apresentados semestralmente pela Empresa ao Conselho.

Parágrafo sétimo: Os relatórios referidos acima deverão ter a consolidação de relatórios parciais bimestrais apresentados ao Conselho em reuniões específicas para este fim, também bimestrais, nos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro, e novembro de cada ano.

Parágrafo oitavo: Critérios de seleção para as atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional deverão ser estabelecidos de maneira a evitar favorecimentos indevidos e universalizar oportunidades, contemplando os níveis de escolaridade e educação formal compreendidos no quadro funcional da empresa. Estes critérios devem ser estabelecidos e aplicados pelas instituições responsáveis pela condução das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo nono: Os seguintes indicadores serão obrigatórios em todos os planos e relatórios apresentados pela empresa em relação à utilização da verba prevista no “caput” da cláusula:

- a) Montante total gasto no período;
- b) Especificação de atividades, incluindo custo, carga horária total, carga horária por disciplina, número de alunos por curso, instituições contratadas ou a contratar para ministrar as atividades, experiência prévia destas instituições;
- c) Áreas contempladas;
- d) Custos das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional por empregado em cada área;
- e) A Empresa disponibilizará mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

Parágrafo décimo: Mediante solicitação com antecedência de 48 horas, a CPFL cederá local para a realização de reuniões do representante mencionado no caput desta cláusula e empregados da categoria representada pelo SINDICATO.

Parágrafo décimo primeiro: De maneira a permitir o exercício de suas funções, a CPFL dispensará de seus serviços o representante mencionado no “caput” desta cláusula pelo período de 8 horas mensais.

Parágrafo décimo segundo: A possível verba remanescente de um exercício civil será acumulada para ser utilizada o ano civil subsequente. Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação de verba remanescente por mais de 12 meses.

Avaliação de Desempenho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

Após negociação coletiva ocorrida na data base de 2018, as partes acordam que a destinação do percentual de **1%** (um por cento) da Folha Base Salarial que nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, que vinha sendo utilizada até o ano de 2017 para dar suporte financeiro à concessão de aumentos e bônus para os empregados que apresentarem os melhores desempenhos, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, passa a ser considerada na PLR Participação nos Lucros ou Resultados dos colaboradores.

Parágrafo primeiro: As condições e forma para distribuição do percentual de 1% (um por cento), serão as descritas no Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados 2024 e 2025.

Parágrafo segundo: A CPFL assegurará que independente da transferência do percentual da verba de movimentação para PLR, realizará anualmente avaliação de desempenho de seus empregados conforme política interna vigente, e garantirá que pelo menos 90% dos empregados tenham feedback em até 90 dias após finalizado o ciclo de avaliação.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo, por interesse da CPFL, que necessitar transferir sua residência, será garantida:

- a) Pagamento de 02 (duas) bases mensais, considerando um valor mínimo de **R\$ 6.000,80** (seis mil reais e oitenta centavos) e valor máximo de **R\$ 28.003,71** (vinte e oito mil e três reais e setenta e um centavos);
- b) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período máximo de 60 (sessenta) dias;
- c) Pagamento da mudança (transportadora);
- d) Ressarcimento de matrícula, própria e/ou de seus dependentes, em cursos regulares de formação em instituições de ensino.

Parágrafo primeiro: Ao empregado transferido do local de trabalho, em caráter definitivo e sem movimentação salarial, o valor estipulado na letra "a" do caput dessa cláusula, será majorado para o valor máximo de **R\$ 32.004,24** (trinta e dois mil e quatro reais e vinte e quatro centavos).

Parágrafo segundo: Em caso de transferências definitivas do empregado, decorrente de Recrutamento Interno, que necessitar transferir sua residência, será garantido:

- a) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período máximo de 30 (trinta) dias;
- b) Pagamento da mudança (transportadora);

Os recebimentos das garantias estabelecidas na presente cláusula serão disponibilizados após a comprovação da mudança de residência pelo empregado, em até 12 (doze) meses da efetivação da transferência de local de trabalho. Após esse período, o empregado deixará de fazer jus ao recebimento de qualquer concessão prevista na presente cláusula.

Para as situações de transferência de local de trabalho previstas nesta cláusula será fornecida fiança imobiliária.

Políticas de Manutenção do Emprego

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - POLÍTICA DE EMPREGO

A CPFL reconhece a importância de seus Recursos Humanos para a consecução dos objetivos empresariais, principalmente aqueles voltados à competitividade, modernização e melhoria dos padrões de qualidade da energia e dos serviços prestados aos seus clientes.

A relação de emprego com a CPFL está sempre associada à saúde e segurança no trabalho, à performance profissional, à dedicação e ao nível de habilidades demonstrado nos respectivos postos de trabalho.

A empresa cuida da relação com seus empregados de acordo com seus valores empresariais, respeitando as pessoas, estimulando e promovendo o contínuo aprimoramento técnico e profissional, reconhecendo as qualificações e o desempenho de cada um, não promovendo desligamentos sem justa causa acima dos limites estabelecidos nesse Acordo.

Em sintonia com esses princípios, a CPFL adota os seguintes procedimentos para a gestão de seu quadro de pessoal:

Parágrafo primeiro: O nível de emprego adequado às necessidades da empresa CPFL Piratininga representa o quadro mínimo de pessoal de **1.070** (um mil e setenta) empregados.

Parágrafo segundo: Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria pelo INSS e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos ininterruptos de serviço na CPFL, fica assegurado o seguinte:

- 1) Garantia de emprego durante o período que faltar para aposentar-se, desde que o empregado comprove previamente, através de documento oficial expedido pelo INSS, com a contagem de tempo de serviço, essa condição de estável;
- 2) Indenização paga através de rescisão complementar, equivalente ao número de salários base mais ATS, para aqueles empregados que tenham esse adicional, referente ao período que falta para a aquisição do direito à aposentadoria, segundo as regras do INSS, além da Assistência Médica e Hospitalar pelo mesmo período, se a condição acima for comprovada após a rescisão contratual.

Parágrafo terceiro: A rotatividade de pessoal, por iniciativa da empresa, não poderá ser superior a **2,5%** (dois vírgula cinco por cento) do quadro mínimo de pessoal definido no parágrafo 1º, pelo ano de vigência deste Acordo, não se considerando nesse percentual os seguintes casos de rescisão contratual:

- a) Rescisão contratual por justa causa (art. 482 CLT);
- b) Rescisão unilateral por iniciativa do empregado;
- c) Término do contrato por prazo determinado;
- d) Rescisão contratual de empregado já aposentado por outras empresas, institutos ou por qualquer outro órgão de previdência;
- e) Rescisão contratual de empregado que, já tendo direito à aposentadoria pela Previdência Social, faça jus à aposentadoria suplementada pela VIVEST;
- f) Rescisão de contrato de trabalho de empregado em condições de aposentadoria integral ou proporcional, de acordo com as normas do INSS, para aqueles que não sejam optantes do plano previdenciário da VIVEST;
- g) Rescisão contratual de empregado ocupante de cargo executivo de diretor, gerente e consultor;
- h) Acordo por interesse recíproco;
- i) Rescisão contratual de empregado admitido a partir de 01 de junho de 2007.

Parágrafo quarto: Como forma de comprovação da rotatividade de pessoal, a empresa fornecerá mensalmente ao sindicato relatório contendo todos os casos de rescisão de contrato com os motivos da rescisão, conforme alíneas previstas no parágrafo terceiro da presente cláusula, de forma que a entidade sindical faça o acompanhamento do percentual de rotatividade lá estabelecido.

Parágrafo quinto: Ocorrendo desligamentos, a CPFL terá um prazo de 90 (noventa) dias, após a homologação dos mesmos, para restabelecer o quadro mínimo de pessoal.

Parágrafo sexto: A CPFL garante que todos os casos de desligamento por iniciativa da Empresa serão validados internamente por 02 (dois) níveis hierárquicos superiores ao empregado, além da área de Recursos Humanos, podendo essas aprovações se dar através de sistema eletrônico.

Parágrafo sétimo: Nos desligamentos decorrentes de reestruturação organizacional, além do pagamento das verbas rescisórias asseguradas por lei para as dispensas sem justa causa, a CPFL adotará as seguintes medidas especiais:

- a) Pagamento de uma indenização especial de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal multiplicada pelo número de anos de serviço na CPFL, limitando-se a referida indenização a um teto de 4 (quatro) salários-base mensais;
- b) Garantia de Assistência Médico-Hospitalar por um período de até 12 (doze) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados na Empresa;

- c) Garantia de Assistência Odontológica por um período de 06 (seis) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados no plano vigente;
- d) Fornecimento de Vale-Alimentação, nos valores e moldes vigentes, pelo período de 12 (doze) meses;
- e) Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a 01 (um) salário-base do empregado, observados os valores de no mínimo **R\$ 2.000,27** (dois mil reais e vinte e sete centavos) e no máximo **R\$ 6.000,80** (seis mil reais e oitenta centavos).

Parágrafo oitavo: Na hipótese de reestruturação organizacional, respeitadas as condições constantes nesta cláusula, as áreas que forem desativadas e suas atividades repassadas para empresas prestadoras de serviços, a CPFL oferecerá, na medida do possível, a execução desses serviços para os empregados diretamente afetados pela referida reestruturação, incentivando-os a se organizarem em forma de autogestão para a execução das mesmas nas condições requeridas pela Empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A CPFL reconhece para os seus empregados as seguintes Jornadas de Trabalhos:

- 1) Turno ininterrupto de revezamento de até 36 horas semanais, com base mensal de 180 horas.
- 2) Horário Comercial de 40 horas semanais e base mensal de 200 horas; demais regime de trabalho, excetuado o descrito no inciso I e outros que eventualmente tenham horário reduzido (por lei ou contrato individual), a jornada média semanal será de até 40 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho dos empregados ocupantes de cargos não operacionais é de 8h00 (oito horas) ou outras desde que a média semanal seja de 40 (quarenta) horas semanais, nos termos do inciso II da cláusula 05 – jornada de trabalho.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO

Para empregados dos setores administrativos, poderá ser admitida flexibilização de horário de até 2 (duas) horas na entrada e saída, desde que atendidas todas as condições abaixo:

- a) Acordado previamente com gestor;
- b) Cumprimento integral da jornada diária;
- c) Entrada antecipada com saída antecipada no mesmo dia;
- d) Entrada prorrogada, com saída prorrogada no mesmo dia;
- e) Não gerar nenhum prejuízo às atividades de responsabilidade do empregado e do gestor.

Esta flexibilização não pode ser praticada por empregados que trabalham em regimes ou jornadas especiais.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PONTO ELETRÔNICO

A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, fixo ou móvel, sistema manual ou outra modalidade de controle de jornada de trabalho.

O registro eletrônico de ponto móvel poderá ser realizado por meio de quaisquer dispositivos, seja smartphones, tablets, notebooks, ou, por qualquer alternativa técnica viável para controle de jornada de trabalho mediante o uso de tecnologia, nos termos da legislação vigente.

Diante da natureza e relevância de suas atividades, diante da autonomia para tomar decisões com impacto para o negócio em seu âmbito de atuação, diante da ausência de qualquer controle de jornada em razão da fidúcia especial atribuída a si pela empresa, fica ajustado entre as partes a dispensa do registro da jornada de trabalho aos empregados que estejam lotados nos cargos de coordenadores, especialistas, business partners, gerentes e diretores.

Em qualquer dos sistemas adotados, o empregado terá acesso total ao seu controle de jornada semanal ou mensal registrados no ponto eletrônico através do espelho de ponto.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE TRABALHO 6X3

Acordam as partes que condições para a jornada de trabalho dos empregados que desenvolvem suas atividades na escala denominada 6x3, que foram negociadas através de Acordo Coletivo de Trabalho específico em 01 de junho de 2017, e que definiu as regras e condições para a escala de trabalho 6x3 de 8 (oito) horas diárias líquida, as quais se encontram em plena vigência de condições até a presente data, e que passam a fazer parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho Data Base 2024/2026, conforme condições a seguir:

Parágrafo primeiro: A escala a ser utilizada será de 6 (seis) dias trabalhados por 1 (um) dia de folga (DSR) e 2 (dois) dias de repouso, totalizando um ciclo de jornada semanal de 9 (nove) dias.

Parágrafo segundo: Os empregados abrangidos por esta escala de trabalho realizarão jornada efetiva de trabalho de 8h00 (oito horas) diárias trabalhadas, com intervalo mínimo de 1 (uma) hora de repouso e alimentação.

Parágrafo terceiro: O divisor mensal a ser considerado será de 200 horas.

Parágrafo quarto: Os empregados que desempenham suas atividades na escala denominada 6X3, que exige trabalho de forma ininterrupta aos sábados, domingos e feriados, e que forem designados para trabalho nos dias de folga ou repouso, fica garantida a remuneração das horas extras com adicional de 100%.

Parágrafo quinto: Será considerado dia de descanso semanal (DSR), para os empregados que trabalham na escala 6x3, o primeiro dia de folga nela estabelecida.

Parágrafo sexto: Tendo em vista o caráter de serviços essenciais prestados à população, as partes acordam que poderá ocorrer trocas de horário de trabalho dos empregados que desenvolvem suas atividades na escala denominada 6x3, ficando definido os seguintes horários para as escalas 6X3, conforme descritos abaixo:

• **Tabela I – Horário Padrão:**

Período Manhã	Período Tarde	Período Noite
06h00 as 15h00	13h00 as 22h00	21h00 as 06h00
07h00 as 16h00	14h00 as 23h00	22h00 as 07h00
08h00 as 17h00	15h00 as 00h00	22h00 as 06h00
		23h00 as 07h00
		23h00 as 08h00

• **Tabela II - Horário alternativo:**

Horário Alternativo 1	Horário Alternativo 2
11h00 as 20h00	09h00 as 18h00

Parágrafo sétimo: Fica definido que cada empregado terá seu horário de trabalho habitual definido na Tabela I descrita na cláusula 2ª, podendo haver movimentação para qualquer um dos respectivos horários descritos da Tabela I da cláusula 2ª, conforme condições estabelecidas abaixo:

Parágrafo oitavo: Respeitadas as regras de jornadas de trabalho previstas na legislação trabalhista, poderá ocorrer trocas provisórias de horários entre os empregados da escala 6X3, utilizando-se qualquer dos horários previstos nos respectivos períodos de cada trabalhador descritos na cláusula 2ª, limitando-se a troca até 120 (cento e vinte dias) dias, por empregado, por ano de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo nono: Fica convencionado dois horários alternativos conforme descrito na Tabela II, da cláusula 2ª, cuja utilização pelos empregados da Escala 6x3 será limitada a 120 dias por ano, devendo ser programada com no mínimo 30 dias de Antecedência.

Parágrafo décimo: Fica convencionado ainda, que os empregados lotados na escala 6x3, poderão trabalhar até 48 horas em uma semana, de modo que a compensação da jornada de uma semana ocorra nas semanas seguintes, perfazendo, anualmente, jornada média inferior a 40 horas semanais, observado, portanto, o limite estabelecido pela Constituição Federal e autorizada a compensação nos termos dos artigos 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 e, ainda, entendimento contido na Orientação Jurisprudencial SBDI - I -323, do TST.

Parágrafo décimo primeiro: Havendo necessidade de substituição de pessoal da escala 6X3, poderá ser utilizado os empregados lotados na escala 5X2, conforme condições pactuadas nos parágrafos seguintes.

Poderá haver trocas entre as escalas 5X2 para a 6X3, nas seguintes condições abaixo:

- Substituição de férias;
- Afastamentos por auxílio-doença/acidente;
- Atestado e Restrição médica;
- Ausências temporárias de Eletricistas de Plantão;
- Força maior e/ou intempéries e/ou necessidade imperiosa;
- Treinamentos.

Parágrafo décimo segundo: As trocas entre as escalas 5x2 para a 6x3, estão limitadas a 4 (quatro) trocas, ou 90 (noventa) dias por empregado, por ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo décimo terceiro: As trocas decorrentes da cláusula de Licenças Diversas previstas nesse Acordo Coletivo de Trabalho de Data Base, bem como as trocas para substituição dos empregados afastados temporariamente para exercício de atividades sindicais e reuniões de CIPA, do Comitê Gestor

de investimentos e Previdência, Conselhos Deliberativo e Fiscal da Vivest, não serão computadas para os limites estipulado no parágrafo décimo segundo.

Parágrafo décimo quarto: Ocorrendo as transferências entre as escalas 5x2 para a 6x3, os horários de escala serão fixados a critério da empresa, independentemente da escala do substituído, sem que tal ato caracterize alteração unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empresa.

Parágrafo décimo quinto: Será pago a título de “Adicional Troca Escala ACT” o percentual de 5% (cinco por cento), para os empregados oriundos da escala 5X2 transferidos provisoriamente para a escala 6X3, que será proporcional aos dias efetivamente trabalhados na escala 6X3, o respectivo adicional deixará de ser devido quando o empregado retornar a sua escala de origem, ou seja 5X2, não havendo qualquer incorporação ao salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE TRABALHO 6X8X3 SUBTRANSMISSÃO

A partir de 01/04/2021, a escala de trabalho dos empregados que atuam nas atividades de “Subtransmissão” e que estejam enquadrados nos cargos com denominação de “Eletricistas”, exceção feita àqueles que atuam em atividades exclusivamente administrativa, seguirá as seguintes condições:

Parágrafo primeiro: A escala de trabalho será de 06 (seis) dias trabalhados por 03 (três) dias de folga, sendo o primeiro deles considerado como Descanso Semanal Remunerado (DSR) e os outros como dias de repouso.

Parágrafo segundo: Os empregados realizarão jornada diária de 8h00 (oito horas), com intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

Parágrafo terceiro: O horário de trabalho será das 07h30 às 16h30, aí já contemplado o intervalo de repouso e alimentação.

Parágrafo quarto: Tendo em vista que a presente escala de trabalho demanda trabalhos de forma ininterrupta aos sábados, domingos e feriados, eventuais demandas extraordinárias em dias de folga, fica garantida a remuneração das horas extras com adicional de 100%.

Parágrafo quinto: Fica convencionado que os empregados lotados na escala 6x8x3, poderão trabalhar até 48 horas em uma semana, de modo que a compensação da jornada de uma semana ocorra nas semanas seguintes, perfazendo, anualmente, jornada média inferior a 40 horas semanais, observado, portanto, o limite estabelecido pela Constituição Federal e autorizada a compensação nos termos dos artigos 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 e, ainda, entendimento contido na Orientação Jurisprudencial SBDI - I -323, do TST.

Parágrafo sexto: O divisor mensal a ser considerado para fins de remuneração de horas extras será de 200 horas mês.

Parágrafo sétimo: Os empregados abrangidos pela presente escala, serão elegíveis a um mecanismo de compensação de horas dentro do próprio mês, que viabilize a ausências programadas e consensuais com a liderança, dos colaboradores por questões particulares, e a compensação das horas através de realização de horas extras, de acordo com as premissas abaixo:

- Os empregados poderão compensar as horas extras mediante gozo de folga dentro do próprio mês de realização, desde que solicitado pelo empregado e com concordância da liderança.
- As faltas não justificadas somente poderão ser consideradas no sistema de compensação, para fins de abatimento de horas positivas, se forem pactuadas previamente ou aprovadas posteriormente pelo gestor imediato, mediante apresentação de justificativa.
- Caso não seja concedida a compensação dentro do próprio mês da hora extra realizada, o pagamento destas horas deverá ocorrer juntamente com os salários do mês subsequente.

- d) As horas positivas e negativas, serão computadas de forma simples sem qualquer conversão, ou seja, para cada 01 (uma) hora de trabalho o empregado terá direito a 01 (uma) hora de compensação e vice-versa.
- e) Os “balanços de horas” serão efetivados dentro de cada mês, seguindo as regras abaixo:
 - a) A compensação é realizada de forma cronológica.
 - b) As horas positivas não compensadas dentro do mês, são pagas como horas extras, conforme o percentual do dia realizado, na folha de pagamento do mês subsequente.
 - c) As horas negativas não compensadas dentro do mês, serão descontadas na folha de pagamento do mês subsequente, considerando as regras abaixo:
 - i. O saldo de horas negativas referente ao período integral, são considerados como faltas não justificadas, refletindo o desconto no DSR;
 - ii. O saldo de horas negativas inferior ao período integral, são considerados como atrasos, não refletindo no desconto do DSR;
- f) Na ocorrência de rescisão contratual, eventual saldo credor do sistema de compensação será pago juntamente com a quitação das verbas rescisórias, restando abonado eventual saldo devedor do empregado.
- g) O sistema de compensação não prejudicará o direito do empregado quanto aos intervalos para repouso e alimentação, ou seja, deverá ser preservado o intervalo mínimo de 01 (uma) hora. Eventuais descumprimentos do horário de intervalo, seja em virtude de atrasos, sejam em supressão de minutos, não serão objeto de sistema de compensação.

Parágrafo oitavo: Como forma de compensação pela alteração da escala de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente termo aditivo, em que a partir de 01/04/2021 deixaram de atuar na escala 5x2 de 08 (oito), sendo 05 (cinco) dias trabalhados por 02 (dois) dias de folga, e passaram a atuar na escala 6x3 de 08 (oito) horas, sendo 06 (seis) dias trabalhados por 03 (três) dias de folga, ficam estabelecidos os pagamentos abaixo, que serão efetivados em uma única vês, os quais foram negociados e aprovados em assembleias conduzidas pelo sindicato:

- a) Tendo em vista que a nova escala de trabalho tem como objetivo a redução do volume de horas extras realizadas em dias de folga, as partes ajustam o crédito de valor calculado individualmente, com base na súmula 291 do TST;
- b) Tendo em vista que a mudança de escala de trabalho acarretará alteração na rotina pessoal dos empregados, uma vez que os períodos de folgas deixarão de coincidir sempre com sábados e domingos, as partes ajustam o pagamento de indenização adicional no valor de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais) para cada empregado.
- c) Pagamento de indenização adicional no valor de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais), aos empregados que se ativaram na escala 6x3 durante a realização do projeto piloto realizado na cidade de Votorantim no período de 25 de abril de 2019 até 20 de setembro de 2020, como forma de compensação pelo período que atuaram na escala 6x8x3.

Parágrafo nono: Para os eletricitistas do departamento da Subtransmissão da CPFL Piratininga, que atualmente trabalham no regime de turno fixo em escala 6x3 de 07h20, passam a trabalhar com a carga horária diária de 08h00, a partir de 01 de abril de 2021, sendo que, em decorrência dessa alteração, os colaboradores e passam a trabalhar em média 37h20 por semana ao invés das atuais 34h20 semanais, em virtude da majoração da carga horária diária, fica estabelecido o reajuste salarial dos envolvidos com o percentual de **9,14%** (nove vírgula quatorze por cento), equivalente ao aumento de 07h20 para 08h00 de trabalho, a ser efetivado na folha salarial do mês de ajuste da jornada;

Parágrafo decimo: Os pagamentos dos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo ou pagamento do parágrafo nono, será realizado na folha de pagamento do mês em que for realizada a movimentação de pessoal (MP) para a escala de trabalho 6x8x3 de 08 (oito) horas.

Parágrafo décimo primeiro: Aos empregados que estiverem com contrato de trabalho suspenso, interrompido ou realizando suas atividades em home office devido a pandemia de COVID-19, terão os pagamentos dos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo ou pagamento do parágrafo nono, condicionados ao retorno ao trabalho e ocorrerão após a realização da movimentação de pessoal (MP), para a referida escala de trabalho 6x8x3.

Parágrafo décimo segundo: Os empregados transferidos de outras áreas ou admitidos para trabalharem na escala 6x8x3, após 31 de março de 2021, não terão direito aos pagamentos estabelecidos nos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo do presente termo aditivo.

Parágrafo decimo terceiro: Os feriados que caírem nos dias de trabalho da escala 6x3 serão remunerados com o acréscimo de valor equivalente 8 horas, sendo que o tempo que ultrapassar o horário normal de trabalho naquele dia, passa a ser remunerado como uma hora extra a 100%.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Será permitida a marcação do início de gozo do período de férias para qualquer dia da semana de trabalho.

Será permitida a eliminação da carência de 20 (vinte) dias, após o término do período aquisitivo de férias, para fruição da mesma.

Parágrafo primeiro: As férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo segundo: Para os empregados com idade superior a 50 anos, a fruição das férias também poderá se dar nos termos do parágrafo primeiro.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇAS DIVERSAS

A CPFL concederá aos seus empregados as seguintes licenças remuneradas:

- De 02 (dois) dias corridos em caso de internação hospitalar do filho menor, dependente legal e cônjuge do empregado;
- De 05 (cinco) dias úteis de trabalho, na hipótese de casamento do empregado;
- De 05 (cinco) dias úteis de trabalho em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
- De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de irmãos e avós;
- De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela VIVEST;
- De 01 (um) dia em caso de falecimento de tios, sobrinhos, sogro e sogra;
- De 05 (cinco) dias corridos de licença paternidade, inclusive para os casos de adoção;
- Para prestação de provas finais de períodos escolares, inclusive exames vestibulares e supletivos, que coincidam com o horário de expediente.

Parágrafo único: O início da contagem das licenças se dará sempre em dia útil de trabalho, incluindo a data do evento que lhe deu causa, com exceção dos casos em que o evento se efetivar após o início da

jornada de trabalho do empregado, ocasião em que o início da contagem se dará no dia útil de trabalho seguinte.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUALIDADE DE VIDA

A CPFL dará continuidade à política de qualidade de vida, que é muito bem definida e atuante, com o desenvolvimento de campanhas e práticas em todas as suas unidades de trabalho.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA DO TRABALHO

A CPFL e os Sindicatos agendarão uma reunião específica de Diálogo Social, com a participação de colaboradores operacionais, uma reunião em cada localidade e coordenada pela CPFL, com a participação de representante do sindicato, esclarecendo entre outros assuntos prioritariamente, o que segue:

- a) Aplicação do direito de recusa;
- b) O fornecimento, a orientação, a utilização e o zelo pelos EPIs;
- c) O papel da CIPA;
- d) Trabalho seguro sem supervisão – observação da CPFL Padrão na segurança do trabalho;
- e) Alternância de função;
- f) A comunicação dos incidentes e acidentes;
- g) A responsabilidade pela Segurança do Trabalho;
- h) As questões comportamentais na Segurança do Trabalho – Treinamento dos Gestores.

Parágrafo único: Antes da reunião com os colaboradores, as partes elaborarão uma agenda positiva para o contato com os mesmos.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA/REUNIÃO COM O SINDICATO

A CPFL concederá, 30 (trinta) minutos, a cada dois meses, à participação dos empregados em reunião com o Sindicato representativo da categoria, de acordo com a respectiva política (local, tema a ser discutido, horário, etc.) e normas internas da companhia.

Parágrafo único: Por mútuo entendimento, poderá haver até duas reuniões extraordinárias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA fixará, nos quadros de avisos por ela selecionados, publicações do Sindicato, desde que submetidas previamente ao seu conhecimento e aceitas por ela para divulgação.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A EMPRESA concederá a liberação, em tempo integral, de **01 (um) dirigente sindical** para o exercício de atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração, adicionais, encargos e todos os benefícios assistenciais, durante o período de 01 de junho de 2024 a 30 de novembro de 2027.

Parágrafo único: Para fins de liberação de dirigentes e representantes sindicais, eleitos pelas bases, a CPFL Piratininga concederá um total de **30 (trinta dias)** dias de licença remunerada por ano de vigência deste acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINDICATO com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A EMPRESA procederá ao desconto em folha de pagamento de seus empregados, da contribuição assistencial, desde que observadas as seguintes condições:

- Apresentação pelo SINDICATO do edital de convocação de assembleia, onde deverá constar especificamente a discussão do item “contribuição assistencial”;
- O SINDICATO, após realização da assembleia que aprove o desconto, remeterá a EMPRESA, até **15 (quinze) dias da data da assinatura do acordo coletivo** a ata da respectiva assembleia em que conste a aprovação do desconto, a importância a ser descontada de cada empregado;
- O sindicato, deverá informar os empregados sobre o desconto da cota através de boletins informativos, publicação digital no site do sindicato e afixação de informativo nos murais da empresa, após os empregados poderão apresentar oposição ao sindicato conforme prazo estipulado, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, devendo o sindicato comunicar à empresa através de ofício específico a relação dos empregados que exercerem o direito a oposição.
- O desconto previsto nesta cláusula será efetuado no mês imediatamente subsequente à data de assinatura do Acordo Coletivo e repassado ao SINDICATO até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao do desconto. Caso a assinatura do ACT e respectivo prazo para o envio da carta de oposição aconteça antes do prazo do fechamento da folha de pagamento, o desconto poderá ocorrer no mesmo mês da assinatura do ACT.
- O SINDICATO assumirá integralmente a responsabilidade sobre qualquer tipo de reclamação do empregado ou sindicato, envolvendo o teor desta cláusula em juízo, reembolsando a empresa toda e qualquer devolução ou indenização que foram obrigadas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS COM O SINDICATO

Durante o prazo de vigência do presente acordo, as partes manterão reuniões semestrais, sendo estas agendadas de comum acordo entre as partes, com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, informando a pauta a ser discutida.

Parágrafo único: Ocorrendo a necessidade de agendamento de mais reuniões ao longo do período de vigência do acordo coletivo, por interesse das partes, poderão ser agendadas até 02 reuniões adicionais com indicação da pauta que será discutida.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Os Sindicatos se comprometem a não ajuizar qualquer reclamação trabalhista coletiva contra as empresas sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito à Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance, a qual, no prazo de 45 dias do recebimento do pleito, se compromete a apresentar a respectiva resposta justificada da empresa.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

No caso de infração por qualquer das partes, por ação ou omissão de obrigações previstas no presente Acordo, incidirá multa equivalente a **2,5%** (dois virgula cinco por cento) do piso salarial da Empresa, por empregado, devida pela parte infratora à inocente, desde que não exista multa já prevista como penalidade na legislação trabalhista.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA

A prorrogação, revisão, denúncia e revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo ficará subordinada às normas estabelecidas na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, prevalecendo a negociação e o comum acordo entre as partes.

Será competente a Justiça do Trabalho, para exame e deliberação de controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.


Outras disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2025

As partes concordam desde já que para data base 2025, será aplicado em 01 de junho de 2025 o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, sobre os salários e demais cláusulas com valores expressos monetariamente no presente acordo coletivo, exceto para o Vale Natal, que já possui o valor definido para o benefício no ano de 2025 acima estabelecido.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

Assinado por:


0C67E3B005004D1...

RAFAEL LAZZARETTI

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

Assinado por:

Mayara Azzi Fernandez Vicentini

FC23E094411F45F...

MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI

Gerente

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:

Tanivaldo Monteiro Dantas

2CAA3A0CD00641D...

TANIVALDO MONTEIRO DANTAS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA
SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA

DocuSigned by:

Idyllo Matheus Martins Santos

1E3496D5CC3D497...

IDYLLIO MATHEUS MARTINS SANTOS

Diretor

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DE SANTOS, BAIXADA
SANTISTA, LITORAL SUL E VALE DO RIBEIRA