

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016598/2025

**CPFL TRANSMISSÃO S.A.**, CNPJ n. 92.715.812/0001-31, neste ato representado por seu Diretor, Sr. FU LI e por seu Gerente, Sra. MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI;

E

**SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL**, CNPJ n. 91.744.557/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. CESAR AUGUSTO SILVA BORGES e por seu Diretor, Sr. PAULO ROBERTO CORREA MOTTA;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA TERCEIRA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários-base de todos os empregados(as), vigentes em 28 de fevereiro de 2025, serão corrigidos com o percentual de **5,06%** (cinco vírgula zero seis por cento), a partir de 1º de março de 2025, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras próprias estabelecidas pela administração da EMPRESA.

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

### Pagamento de Salário - Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A CPFL assegurará aos empregados(as) afastados por motivo de acidente de trabalho a percepção integral do salário e vantagens que perceberiam em atividade, mediante a complementação de eventuais

diferenças existentes entre o valor percebido pelo empregado(a) junto a Previdência Social e/ou Plano de Previdência Privada e a remuneração que receberia se em atividade estivesse.

**Parágrafo primeiro** – O pagamento será devido desde a data de início do benefício concedido pela Previdência Social, estando limitado ao retorno ao trabalho ou à concessão de aposentadoria por invalidez.

**Parágrafo segundo** – É assegurado à CPFL, através do Serviço Médico da Empresa ou entidades contratadas, proceder a exames médicos periódicos com a finalidade de subsidiar a Empresa quanto à concessão da cláusula.

## CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

O pagamento mensal dos salários dos vinculados a folha de pagamento da CPFL será realizado até o último dia útil do mês.

**Parágrafo único** - A EMPRESA efetuará o adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração fixa mensal dos empregados(as), 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.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A CPFL poderá efetuar descontos nos salários de seus empregados(as) ativos, quando por eles prévia e expressamente autorizados e se referirem a Associações, Fundações, Cooperativas, Convênios com Operadoras de Planos de Saúde, multas por infração de trânsito, ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos.

**Parágrafo primeiro** – A CPFL poderá efetuar descontos a favor de Cooperativas e Associações, desde que estas comprovem as necessárias autorizações para tal, concedidas por Assembleia Geral de Associados, convocada para tal finalidade através de edital publicado em jornal de grande circulação, juntando-se as respectivas atas e listas de presença que concluirão por tal autorização.

**Parágrafo segundo** – A CPFL também dará cumprimento às decisões das Assembleias do Sindicato dos seus associados que eventualmente venham a instituir contribuições e/ou aprovem alterações de caráter coletivo, desde que tenham pauta específica e mediante comprovação da convocação e realização das mesmas nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo terceiro** – No que tange a descontos de quaisquer natureza em favor do Sindicato, tais como mensalidades sindicais, contribuições sindicais e assistenciais ou equivalentes obedecerão às alterações legais supervenientes.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO DOS EMPREGADOS(AS) EM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

A CPFL complementará o pagamento do 13º salário aos empregados(as) que permanecerem no gozo de auxílio-doença ou acidente, atestados pelo INSS, por um período superior a 15 dias (ou outro prazo definido por legislação) e inferior a 180 dias, proporcionalmente aos meses trabalhados.

## CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO - CLT

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

**Parágrafo único** - Com essa sistemática, não mais será paga por ocasião de recebimento de férias.

### Gratificação de Função

## CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR TRABALHO EM REDES SUBTERRÂNEAS

A CPFL concederá para os empregados(as) que executem atividades em rede subterrânea, uma gratificação equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal. Esta gratificação será paga apenas enquanto perdurar o exercício de atividades nestas condições somente para os empregados(as) ativos na função até 01/03/2025.

**Parágrafo primeiro** – A gratificação será concedida a título indenizatório, não tendo natureza salarial ou remuneratória, não se refletindo sobre qualquer outra parcela recebida pelo empregado(a), seja a que título for ou origem tiver.

**Parágrafo segundo** – Apenas poderão exercer as atividades previstas nesta cláusula aqueles empregados(as) expressamente designados pela Diretoria para o exercício das mesmas. A habilitação especificada nestas condições não assegura o direito ao recebimento da gratificação, ficando a concessão da mesma sempre condicionada à designação pela Diretoria.

## CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR MÉTODOS DE TRABALHO DE LINHA VIVA

A CPFL concederá, a partir da data de assinatura do presente instrumento, para os empregados(as) que executem atividades de linha viva em redes de distribuição, utilizando o método ao contato nas tensões a partir de 13,8kV, e em Linhas de Transmissão da área da Subtransmissão e Subestações da CPFL com tensão igual ou superior a 69kV, utilizando o método a distância ou ao potencial, uma gratificação equivalente a 15% (quinze por cento) do salário nominal. Esta gratificação será paga apenas enquanto perdurar o exercício de atividades nestas condições somente para os empregados(as) ativos na função até 01/03/2025.

**Parágrafo primeiro** – A gratificação será concedida a título indenizatório, não tendo natureza salarial ou remuneratória, não se refletindo sobre qualquer outra parcela recebida pelo empregado(a), seja a que título for ou origem tiver.

**Parágrafo segundo** – Somente poderão exercer as atividades previstas nesta cláusula aqueles empregados(as) que possuam habilitação específica em cada técnica, e esta não assegura o direito ao recebimento da gratificação, ficando a concessão da mesma sempre condicionada à designação pela Diretoria.

### Outras Gratificações

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

A CPFL pagará uma gratificação especial do salário nominal e vinculada especificamente ao exercício da atividade funcional dos empregados(as) lotados nos logradouros descritos abaixo:

- A) SE ALEGRETE 2: Estrada São Miguel, Km 2, s/n, Bairro 1º Distrito, Município de Alegrete, CEP 97540-000.

- B) SE GUARITA: Estrada Usina do Guarita, s/n, Vila Guarita, Erval Seco, CEP 98390-000.
- C) SE LAGOA VERMELHA 2: Estrada Lajeado dos Ivos – BR 470, s/n, Zona Rural, Lagoa Vermelha, CEP 95300-000.
- D) SE QUINTA: BR 471, Km 1, s/n, Vila da Quinta, Rio Grande, CEP 96221-000.
- E) SE URUGUAIANA 5: BR 290, Km 713, s/n, Bairro Nossa Senhora das Graças, Município de Uruguaiana, CEP 95500-000.

**Parágrafo primeiro** – Os empregados(as) que por força do disposto no Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017 percebiam a referida gratificação, mas que agora seus logradouros não estão contemplados nos endereços acima descritos, deixarão de receber a vantagem a partir da competência seguinte à data da assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo segundo** – Os empregados(as) lotados nos logradouros acima, que antes não recebiam gratificação, passarão a receber a vantagem a partir da competência seguinte à data da assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo terceiro** – A gratificação somente será devida aos empregados(as) lotados nos logradouros acima descritos enquanto ali permanecerem.

**Parágrafo quarto** – Ficam registrados os seguintes critérios utilizados para definição dos logradouros beneficiados com a Gratificação desta cláusula: a) Fora do perímetro urbano municipal; b) Não tenha transporte fornecido pela CPFL; c) Não tenha transporte fornecido por empresa contratante.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE CONFIANÇA - INCORPORAÇÃO

A CPFL assegurou, até 28.02.2019, aos empregados(as) que estiveram no exercício ou tenham exercido função de confiança por 10 (dez) anos ou mais, de forma consecutiva ou intercalada, a incorporação de 100% (cem por cento) da maior gratificação de confiança recebida por no mínimo 2 (dois) anos no Grupo CEEE.

**Parágrafo único** – Esta cláusula é mantida por registro histórico, pois se aplica apenas àqueles empregados(as) que preencheram os requisitos exigidos nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 2017-2019 até 28.02.2019.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INCENTIVO POR HORA-AULA

A CPFL pagará um incentivo por hora-aula, sem natureza salarial, aos empregados(as) que atuarem como instrutores voluntários e vierem a ministrar aulas nos cursos programados pela CPFL, com limitação de 240 (duzentas e quarenta) horas-aula anuais.

**Parágrafo primeiro** – A gratificação prevista no “caput” desta cláusula será paga apenas enquanto durar o exercício da atividade complementar de instrutor, não se integrando ao salário ou remuneração para qualquer efeito, não sendo devida na inatividade.

**Parágrafo segundo** – Os critérios que estabelecerão o valor da gratificação, assim como os requisitos mínimos para o exercício da atividade de instrutor, nos diversos níveis de conhecimento, serão estabelecidos através de regulamento interno da CPFL, a qual, passa a ser parte integrante do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo terceiro** – O exercício da função de instrutor, ou a participação como aluno nos cursos oferecidos pela CPFL, durante o horário de expediente ou fora dele, não caracterizará o exercício de atividade extraordinária, não gerando o direito ao recebimento de horas extras.

### Adicional de Tempo de Serviço

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANUÊNIOS

Os percentuais previstos para os anuênios concedidos a partir de 01.11.1999 serão congelados na competência posterior à assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, passando a ser pagos como vantagem pessoal autônoma.

**Parágrafo primeiro** – Os anuênios serão calculados sobre a base composta por Salário Nominal, Antiguidade PCS e Mínimo Profissional (quando for o caso).

**Parágrafo segundo** – Os anuênios farão reflexo apenas em Férias e Décimo Terceiro Salário.

**Parágrafo terceiro** – Para a composição do percentual final de anuênios, será realizada a proporcionalização do período em formação, considerando o mês da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo quarto** – Os anuênios desta cláusula serão pagos somente aos empregados(as) admitidos até 28.02.2019.

### Outros Adicionais

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRODUTIVIDADE

Os percentuais de produtividade previstos na Cláusula Terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 1996-1997 continuarão sendo pagos exclusivamente àqueles empregados(as) já contemplados, como vantagem pessoal autônoma, tendo como base de cálculo exclusivamente o salário de matriz.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO A EMPREGADOS(AS) COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

A CPFL se compromete a pagar aos empregados(as) com deficiência física, nos termos do Art. 3º, inc. I, do Decreto nº 44.300/2006, impossibilitados de locomoção ao trabalho em condições normais, bem como aos empregados(as) com deficiência visual e/ou auditiva, mediante requerimento destes e avaliação médica, um auxílio mensal no valor equivalente a **R\$ 257,13** (duzentos e cinquenta e sete reais e treze centavos), o qual não tem natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração para qualquer efeito, não sendo devido na inatividade.

**Parágrafo único** – Este auxílio poderá ser estendido àqueles empregados(as) com deficiência física, com limitação de deslocamento não enquadrados no Art. 3º, inc. I, do Decreto nº 44.300/2006, mediante requerimento para avaliação médica, condicionada à análise e aprovação da CPFL.

### Ajuda de Custo

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO

A CPFL pagará uma Ajuda de Custo no valor de **R\$ 32,66** (trinta e dois reais e sessenta e seis centavos) aos empregados(as) que executarem as atividades, abaixo elencadas, e que permaneçam ou se desloquem no período mínimo de 06 (seis) horas contínuas a serviço da CPFL, fora dos limites do Município da sua sede de trabalho e não retornem aos seus locais de lotação na hora do intervalo alimentação e repouso da jornada diária, não havendo extensão da ajuda de custo para deslocamentos superiores ao dia de trabalho.

#### a) Operação:

- manutenção e operação de subestações e manutenção de linhas de transmissão;
- manutenção e operação de sistemas de telecomunicações;
- manutenção civil;

- manutenção de proteção e medição;

**b) Construção:**

- instalação de sistemas de telecomunicações;
- construção de subestações;
- construção de linhas de transmissão;
- execução de serviços de topografia e geologia.

**c) Segurança do trabalho:**

- serviços de fiscalização e acompanhamento.

**Parágrafo primeiro** – A ajuda de custo instituída não se incorporará ao salário ou remuneração para qualquer efeito, não se refletindo nas parcelas salariais ou remuneratórias recebidas pelo empregado(a).

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BÔNUS ALIMENTAÇÃO

A CPFL concederá mensalmente aos empregados(as) ativos um auxílio alimentação/refeição no valor mensal de **R\$ 1.745,94** (um mil setecentos e quarenta e cinco reais e noventa e quatro centavos), sendo que esses participarão com o percentual de 0,8% (zero vírgula oito por cento) de sua remuneração fixa, limitado a 12% (doze por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo primeiro** - O auxílio alimentação/refeição será creditado em uma única vez no dia 20 de cada mês, considerando o valor referente ao mês seguinte. No caso de ocorrência de qualquer dos impedimentos constantes do parágrafo abaixo, será descontado ou compensado no próprio mês ou, caso não seja possível, no mês subsequente.

**Parágrafo segundo** - Não fará jus ao auxílio alimentação/refeição creditado mensalmente, os empregados(as) que estiverem afastados do trabalho por qualquer motivo, salvo quando em licença maternidade, licença por acidente do trabalho e/ou doença ocupacional atestada pela Previdência Social. Aos empregados(as) afastados por gozo de férias e auxílio-doença, fica garantido o fornecimento do auxílio alimentação/refeição por período não superior a 90 (noventa) dias.

**Parágrafo terceiro** – No caso de novos empregados(as), o auxílio alimentação/refeição será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, sendo o primeiro crédito feito via Folha de Pagamento, tendo em vista a incompatibilidade dos prazos de recebimento do cartão magnético.

**Parágrafo quarto** – O bônus-alimentação concedido na forma prevista no “caput” não tem natureza salarial e não incorpora a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – VALE NATAL

No mês de dezembro de 2025, a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados(as), 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 primeiro** - No mês de dezembro de 2026, a CPFL fornecerá um Vale Natal aos seus empregados(as), 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 segundo -** Excepcionalmente no mês de dezembro do ano de 2026, 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.

### Auxílio Educação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - TREINAMENTO

A CPFL promoverá o treinamento de seu pessoal através de destinação de verba orçamentária anual, em nível de Coordenação, Divisão ou equivalente, em montante não inferior a 0,9% (nove décimos por cento) da folha de pagamento dos empregados(as) ativos, considerada a manifestação da Diretoria quanto à prioridade no programa de treinamento.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

Até maio de 2023 a CPFL passará a fornecer o plano de assistência médica empresarial de forma compulsória aos empregados(as), e opcional aos dependentes legais, por meio de contratação de serviço médico através operadora de planos de saúde regulamentado nos termos da lei 9.656/98, conforme as condições estabelecidas nos regramentos abaixo:

**Parágrafo primeiro –** O custeio do plano de saúde se dará da seguinte forma:

- a) empregado(a) 100% custeado pela empresa
- b) dependentes elegíveis 70% custeado pela empresa

**Parágrafo segundo -** Haverá coparticipação sobre os eventos consultas, sessões (terapias), pronto atendimento e internação psiquiátrica a partir da 31ª diária, não se aplicando em caso de internações hospitalares, cirurgias e exames.

**Parágrafo terceiro –** Serão elegíveis ao plano os dependentes legais, filho (a) natural, adotivo (a) ou enteado (a), desde que sob guarda judicial até o limite de 18 anos de idade, ou universitários até 23 anos e 11 meses de idade, cônjuge ou companheiro (a).

**Parágrafo quarto -** Não haverá inclusão de agregados ao plano, mesmo que atualmente estejam vinculados a outro plano custeado pelo empregado(a).

**Parágrafo quinto -** A implementação do plano de saúde no modelo previsto no caput, estabelece a extinção imediata do subsídio previsto em Acordo Coletivo, bem como eventuais convênios de livre adesão ofertados ao colaborador, dependentes e agregados vigente até 31 de março de 2023.

**Parágrafo sexto -** A coparticipação nos serviços ofertados no Plano de Saúde não será considerada contribuição para efeito do empregado(a) se valer do direito previsto no caput do artigo 30, da Lei nº. 9.656/98.

**Parágrafo sétimo –** Excepcionalmente, e até que seja implementada o novo modelo de Plano de Saúde, o valor de reembolso de R\$ 462,95 (Quatrocentos e sessenta e dois reais e noventa e cinco centavos) praticado até 28/02/2023 será mantido, até o mês que anteceder a implementação do novo modelo negociado para o Plano de Saúde.

### Auxílio Doença/Invalidez

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PENSÃO POR INVALIDEZ OU MORTE

Fica assegurada aos beneficiários da pensão do empregado(a) regido exclusivamente pela CLT, falecido, ou ao próprio, quando invalidado permanentemente para o trabalho, sempre que tais eventos decorrerem de acidente do trabalho, comprovado por Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS, no primeiro caso, e carta de aposentadoria do INSS por invalidez, no segundo caso, a complementação do benefício, pela CPFL, tomando-se por base, para tal fim, o valor da respectiva remuneração contratual como se em atividade estivesse, deduzidos os valores percebidos, a título de pensão, da Plano Previdência Privada e da Previdência Social. Esta complementação extinguir-se-á com a cessação do benefício da Previdência Social.

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A CPFL pagará mensalmente através de folha de pagamento um auxílio creche para os empregados(as) que tenham filhos com idade até 72 (setenta e dois) meses, no valor de **R\$ 644,96** (seiscientos e quarenta e quatro reais e noventa e seis centavos) por filho. Este benefício será pago a título indenizatório, não tendo natureza salarial, não se incorporando ao salário ou remuneração para qualquer efeito, não sendo devido na inatividade.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de pai e mãe serem empregados(as) da Empresa, o auxílio creche será devido a apenas um deles.

**Parágrafo segundo** – O benefício ora concedido, requerido com a apresentação da certidão de nascimento, será devido a partir do nascimento do(a) filho(a) acompanhada de requerimento do Auxílio Creche.

**Parágrafo terceiro** – O benefício será estendido aos empregados(as) que possuam filhos legalmente adotados e àqueles que possuam termo judicial de guarda.

**Parágrafo quarto** – O benefício de Auxílio Creche será garantido aos empregados(as) que já possuem o benefício do auxílio creche extensivo aos curatelados ou tutelados até 28 de fevereiro de 2023.

**Parágrafo quinto** - Os empregados(as) que possuam termo de guarda, tutela ou curatela deverão a cada 6 (seis) meses, comprovar por documento oficial a manutenção desta condição, sob pena de ser suspenso o pagamento.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

A Empresa se compromete a manter em favor dos seus empregados(as) um seguro de vida em grupo assumindo exclusivamente a obrigação de pagamento total do custo, per capita mensal, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente ou doença e auxílio funeral.

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO A EMPREGADOS(AS) PAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A CPFL pagará a quantia mensal correspondente ao valor de **R\$ 706,65** (setecentos e seis reais e sessenta e cinco centavos), aos empregados(as) que tenham filhos com as seguintes deficiências: mental, visual, auditiva, paraplegia e tetraplegia. Tal benefício será estendido aos filhos legalmente adotados e àqueles empregados(as) que possuem termo de guarda. O auxílio não tem natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração para qualquer efeito, não sendo devido na inatividade.

**Parágrafo primeiro** – O auxílio concedido pela CPFL na forma desta cláusula não prejudicará a concessão similar deferida pela mesma através da cláusula (licença aos empregados(as) pais de pessoas com deficiência mental) deste Acordo Coletivo de Trabalho, a não ser na hipótese de marido e mulher, pais de pessoas com deficiência, serem ambos empregados(as) da Empresa, quando a apenas um deles será pago.

**Parágrafo segundo** – Será garantido até 28 de fevereiro de 2023, aos empregados(as) que já possuem o benefício do auxílio pais de pessoas com deficiência extensivo aos curatelados ou tutelados.

**Parágrafo terceiro** - Os empregados(as) que possuam termo de guarda, tutela ou curatela deverão a cada 6 (seis) meses comprovar por documento oficial a manutenção desta condição, sob pena de ser suspenso o pagamento.

**Parágrafo quarto** – As disposições constantes desta cláusula são inaplicáveis aos excepcionais positivos (superdotados).

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

### **Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACERVO PROFISSIONAL**

A CPFL fará o reconhecimento expresso, por escrito, sempre que solicitada pelos empregados(as) Técnicos Industriais, de acervo técnico profissional realizado, mesmo que em equipe. Este reconhecimento por parte da CPFL se dará a partir da data da assinatura deste Acordo, sem efeitos retroativos, desde que devidamente apresentadas as Anotações de Responsabilidade Técnica pelos interessados

### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA ESPECIAL**

A CPFL, mediante exame de cada caso, à luz de laudo médico, poderá, em razão de comprovada moléstia do empregado(a) ou dos seus dependentes legais, promover sua transferência, sem ônus para a CPFL, para outro local de trabalho, de modo a facilitar melhores condições de tratamento médico especializado.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Aos empregados(as) que estiverem no período de 12 (doze) meses anteriores à obtenção da aposentadoria por tempo de contribuição fica garantido o emprego ou salário até completar o tempo à

concessão do benefício previdenciário, salvo na hipótese de pedido de demissão ou despedida por justa causa. Esse direito cessará no momento em que completado o tempo necessário à obtenção da aposentadoria, mesmo no caso de não ser a mesma requerida.

**Parágrafo único** – O benefício aqui assegurado fica condicionado à apresentação da documentação comprobatória do tempo de serviço reconhecido pela Previdência Social, mediante abertura de chamado ao qual deverá ser anexado a documentação comprobatória para o direito à estabilidade. A documentação deverá ser protocolada nos primeiros 30 (trinta) dias do período acima mencionado. A falta de apresentação dessa documentação determinará a perda do benefício aqui normatizado.

### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A duração normal de trabalho diário poderá ser elevada em até 2 (duas) horas, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro.

**Parágrafo primeiro** – O total de horas excedentes à carga horária diária será mantido em banco de horas e convertido em folga, a critério do empregador e mediante ajuste do empregado(a) com a liderança imediata. É admitida a compensação ainda que as folgas sejam concedidas em semanas ou períodos distintos daqueles em que se verificar o excesso de jornada, de maneira que não exceda do período máximo de 1 (um) ano.

**Parágrafo segundo** – Ficam, pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, autorizadas as compensações de horário para efeito de exclusão do trabalho em dias a serem estabelecidos pela CPFL. As horas não trabalhadas nesses dias serão compensadas mediante o acréscimo na jornada diária de trabalho.

**Parágrafo terceiro** - As horas de débito (negativas), estarão limitadas em 40 (quarenta) horas, computadas de forma simples, sem qualquer conversão. A compensação dessas horas se dará por meio de horas extras, tendo como critério de abatimento 01 (uma) hora de compensação para cada 01 (uma) hora extra realizada e deverão ser compensadas dentro do período de 1 (um) ano.

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.

**Parágrafo quarto** - As horas de débito (negativas), que ultrapassarem 40 (quarenta) horas, deverão ser descontadas no mês subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADOS**

A CPFL poderá antecipar ou postergar os dias de feriados a seu critério e conveniência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIDADE DE JORNADA DE TRABALHO**

Poderá ser admitida flexibilização de horário de até 2 (duas) horas na entrada e saída, desde que atendidas todas as condições abaixo:

- i. Acordado previamente com gestor;
- ii. Cumprimento integral da jornada diária;

- iii. Entrada antecipada com saída antecipada no mesmo dia;
- iv. Entrada prorrogada, com saída prorrogada no mesmo dia;
- v. Não gerar nenhum prejuízo às atividades de responsabilidade do empregado(a) e do gestor.

### Turnos Ininterruptos de Revezamento

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Fica definido como turno ininterrupto de revezamento para fixação da jornada de 6 (seis) horas/dia, de que trata o inciso XIV, do Artigo 7º da Constituição Federal vigente, aquele executado em condições em que ocorram, concomitantemente, os seguintes fatores:

- a) Revezamento para todos os empregados(as) de escala de forma que cada um deles, ao longo de um período determinado, atue em cada um dos horários definidos na escala;
- b) Regime de trabalho em turnos ininterruptos com jornada de 6 (seis) ou 8 (oito) horas diárias, sendo que as horas que ultrapassem as 6 (seis) horas, serão compensadas em folga, entendendo-se como tal, o descanso compensatório concedido com a escala de revezamento.

**Parágrafo primeiro** – Os empregados(as) que, nos termos da definição contida no “caput”, integrarem turnos ininterruptos de revezamento, terão as suas jornadas diárias de trabalho reduzidas para 6 (seis) horas, enquanto integrarem o regime de revezamento, sendo que, nesta hipótese, a CPFL não efetuará a diminuição proporcional do salário correspondente à redução da jornada em 2 (duas) horas diárias.

**Parágrafo segundo** – Quando o empregado(a) deixar de trabalhar em turno ininterrupto de revezamento, que implique seu retorno à jornada normal e contratual de 8 (oito) horas diárias, não haverá também aumento salarial pelo acréscimo de 2 (duas) horas diárias.

**Parágrafo terceiro** – Enquanto o empregado(a) integrar a escala de revezamento, em turnos ininterruptos, o valor de uma hora normal de trabalho será obtido pelo divisor de 180 (cento e oitenta) horas/mês.

**Parágrafo quarto** – O intervalo mínimo entre os turnos será de 11 (onze) horas, e o intervalo mínimo de repouso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas, considerando o horário do final do último turno e o início do primeiro turno do período seguinte.

**Parágrafo quinto** – A operacionalização das disposições contidas nesta cláusula, fica condicionada ao trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento nas Unidades da CPFL, que tenham em serviço, no mínimo 5 (cinco) turmas ou 5 (cinco) elementos.

**Parágrafo sexto** – Nas unidades com turnos ininterruptos de revezamento em que o efetivo de pessoal não esteja adequado à execução dos serviços e, portanto, torne necessário o cumprimento da jornada de 8 (oito) horas, não sendo possível o regime compensatório, as 2 (duas) horas excedentes das 6 (seis) horas determinadas por lei para quem trabalha em turno ininterrupto de revezamento, serão pagas como extras, não gerando qualquer direito a incorporação, quando do retorno do empregado(a) ao turno normal de 8 (oito) horas.

**Parágrafo sétimo** – A escala de revezamento ininterrupta, com compensação, correspondente a cada Unidade de Trabalho, será preparada e negociada entre os empregados(as) lotados no órgão. A definição da escala deverá ficar registrada através de ata de reunião, onde conste a participação de todos os empregados(as) em atividade na Unidade de Trabalho, com a aprovação da maioria, devendo a decisão ser submetida à aprovação da CPFL e homologação do Sindicato. Portanto, as escalas serão de 06 (seis) dias de 08 (oito) horas por 04 (quatro) dias de folga ou, 03 (três) dias de 08 (oito) horas por 02(dois) dias de folga. Estas escalas serão elaboradas de acordo com a legislação federal, de forma que o período compensado seja logo após o repouso semanal remunerado.

**Parágrafo oitavo** – Será concedido a cada empregado(a) que integrar turno ininterrupto de revezamento, o direito de, no decorrer de cada mês, realizar ao menos 03 (três) trocas por turno de 06 (seis) horas ou 03 (três) trocas para cada turno de 08 (oito) horas, de horário de serviço com colegas, por interesse particular, contanto que os colegas estejam de comum acordo a respeito das respectivas trocas, e possuam a concordância da EMPRESA, através da chefia imediata.

**Parágrafo nono** – As partes ajustam expressamente a redução do intervalo para repouso e alimentação, que será de 30 minutos por dia, para os turnos de 8 horas. No caso dos turnos de 6 horas os intervalos serão de quinze minutos. Para ambos os casos, o intervalo deverá efetivamente ser usufruído e registrado no ponto e, terão tolerância de 5 minutos no início e 5 minutos ao final.

### Sobreaviso

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SOBREAVISO

A CPFL considerará como sobreaviso o tempo em que o empregado(a) permanecer em sua região de atuação (área de abrangência da lotação do empregado(a) – UO), desde que tenha recebido determinação escrita para aguardar a qualquer momento o chamado para o serviço.

**Parágrafo primeiro** – O período da escala, por empregado(a), poderá abranger, inclusive, todo o fim de semana, prolongando-se no caso de feriado contíguo, assegurando no mínimo uma folga coincidente com um domingo por mês. De segunda a sexta-feira, o tempo máximo será de 16 (dezesseis) horas por dia.

**Parágrafo segundo** – Para a configuração do regime de sobreaviso, o empregado(a) deverá integrar escala previamente estabelecida. Em caso excepcional, a área responsável pela escala de sobreaviso poderá substituir, a qualquer tempo, empregado(a) constante da escala e que por motivos devidamente justificados solicitar sua exclusão.

**Parágrafo terceiro** – No início de cada mês, as escalas de sobreaviso deverão ser obrigatoriamente, fornecidas pelas chefias imediatas aos empregados(as) nelas escalados, ressalvando-se as hipóteses de necessidade de remanejo de equipe.

**Parágrafo quarto** – As horas de sobreaviso realizadas pelos empregados(as) serão adimplidas a razão de 1/3 (um terço) do salário/hora percebido, com exclusão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e horas extras.

**Parágrafo quinto** – Caso aconteça o chamado para o trabalho, o empregado(a) receberá as horas extraordinárias efetivamente prestadas no período, abatendo-se do número de horas do total de sobreaviso, sendo tais horas extraordinárias, calculadas sobre a remuneração incluindo os adicionais de insalubridade ou periculosidade, se for o caso.

**Parágrafo sexto** – O simples porte de telefone celular, radiocomunicador ou assemelhado não gera direito à percepção de horas de sobreaviso, desde que o empregado(a) não conste na escala de sobreaviso.

### Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

**Parágrafo primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - 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 à si pela empresa, fica ajustado entre as partes a dispensa do registro da jornada de trabalho aos empregados(as) que estejam lotados nos cargos de coordenadores, especialistas, business partners, gerentes e diretores.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TURNOS ESPECIAIS DE TRABALHO/ATIVIDADES ESSENCIAIS

A CPFL implementará turnos especiais de trabalho para as atividades essenciais ao fornecimento de energia elétrica à população, que exijam trabalhos aos domingos. Nesses casos, haverá o deslocamento do descanso semanal remunerado (domingo) para outro dia da semana, assegurando no mínimo uma folga coincidente com um domingo por mês.

**Parágrafo primeiro** – Os turnos especiais serão estabelecidos entre a chefia imediata e os empregados(as) e homologados pela CPFL e Sindicato.

**Parágrafo segundo** – O deslocamento do descanso semanal remunerado não implicará pagamento de horas extras.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA 6X3

Acordam as partes que a partir de 01 de março de 2023, fica instituída as condições para implementação da jornada de trabalho na escala denominada 6x3 de 8 (oito) horas diárias líquida, 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(as) 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(as) 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(as) 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(as) que desenvolvem suas atividades na escala denominada 6x3.

**Parágrafo sétimo** - Fica convencionado ainda, que os empregados(as) 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 oitavo** - Havendo necessidade poderá haver de forma provisória substituição de pessoal lotado na escala 6X3, por empregados(as) lotados na escala 5X2.

**Parágrafo nono** - Ocorrendo as transferências provisória entre as escalas 5x2 para a 6x3 e de 6x3 para 5x2, os horários serão fixados conforme necessidade da escala, independentemente da escala do substituído, sem que tal ato caracterize alteração unilateral do contrato de trabalho por iniciativa da empresa.

**Parágrafo décimo** - Havendo necessidade de transferência de forma definitiva da escala 5x2 para escala 6x3, o empregado(a) será comunicado com antecedência mínima de 30 dias, de forma a possibilitar sua adequação a nova jornada de trabalho.

**Parágrafo décimo primeiro** - Fica convencionado que a escala 6x3 não se aplica aos turnos ininterruptos de revezamento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES DE LINHA VIVA**

Os empregados(as) lotados na linha viva terão regramento diferenciado no que tange aos horários de atuação das equipes, respeitadas as condições impostas pela atividade. Fica condicionada a atuação das equipes nos finais de semana, ao número mínimo necessário para o trabalho, conforme relatório do Trabalho Paritário entre CPFL e Sindicato anexado ao EI 21809/2008

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES**

A CPFL poderá conceder aos empregados(as) regidos exclusivamente pela CLT, uma licença por até 24 (vinte e quatro) meses, para tratar de interesses particulares, sem percepção da remuneração contratual.

**Parágrafo único** – Durante o período da licença, caberá ao empregado(a) a manutenção da contribuição junto ao Plano Previdência Privada, devendo recolher às suas expensas e as relativas à contribuição da Patrocinadora.

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE**

A CPFL concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias nos termos da Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008 (Programa Empresa Cidadã) e legislação superveniente, devendo, para tanto, ser exigido o competente atestado médico ou certidão de nascimento.

## Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO EXTRAORDINÁRIO DE FÉRIAS

Fica assegurado aos empregados(as) o pagamento de um abono extraordinário Pós-Retorno de Férias, observada a seguinte sistemática de cálculo: a parte fixa no valor de **R\$ 1.828,17** (um mil oitocentos e vinte e oito reais e dezessete centavos), acrescida da parte variável de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento) sobre o valor que resultar da diferença entre a soma do salário nominal mensal e da complementação salarial mensal do empregado(a) e a parte fixa da gratificação, deduzido o valor da soma de 1/3 do salário nominal mensal e 1/3 da complementação salarial mensal do empregado(a), ou seja, parte fixa + (32,5%((salário nominal mensal+complementação salarial mensal)-(parte fixa))) - (1/3 salário nominal mensal + 1/3 complementação salarial mensal).

**Parágrafo primeiro** – O pagamento do abono extraordinário pós-retorno de férias será limitado a dois terços de um salário nominal mensal do empregado(a).

**Parágrafo segundo** – O abono extraordinário pós-retorno de férias deixará de ser pago nas seguintes hipóteses:

- a) quando o empregado(a) houver sido indenizado por férias não gozadas;
- b) quando da despedida do empregado(a) por iniciativa da CPFL;
- c) quando o empregado(a) pedir demissão ou afastar-se da CPFL por motivo de aposentadoria;
- d) quando o empregado(a) não tenha feito jus às férias.

**Parágrafo terceiro** – O pagamento do abono extraordinário pós-retorno de férias, quando devido ao empregado, será incluído na folha correspondente ao mês de retorno das férias, sendo pago de forma proporcional quando houver fracionamento das férias.

**Parágrafo quarto** – O abono extraordinário pós-retorno de férias não se confunde com aquele previsto no art. 143 da CLT, que trata da faculdade do empregado(a) em converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, e não impede o exercício de tal direito pelo empregado(a).

**Parágrafo quinto** - O abono extraordinário pós-retorno de férias não se confunde com o terço constitucional das férias (art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal), que será quitado sob rubrica própria, nos termos da lei.

**Parágrafo sexto** - O abono extraordinário pós-retorno de férias tratado na presente cláusula não possui natureza salarial e não sofrerá incidência de recolhimentos previdenciários ou fundiários, de acordo com o permissivo contido no art. 144 da CLT.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA AOS EMPREGADOS(AS) PAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL

A CPFL estenderá aos empregados(as), a não ser na hipótese de marido e mulher serem ambos empregados(as) da Empresa, quando então, a apenas um deles será deferida a vantagem, o direito a uma licença em um dos turnos, conforme a frequência do tratamento prescrito, desde que cumpram carga de 44 horas semanais e comprovem, mediante atestado médico, a necessidade de atendimento junto ao filho com deficiência mental.

**Parágrafo único** – As disposições constantes desta cláusula são inaplicáveis aos excepcionais positivos (superdotados).

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

A CPFL se compromete a avaliar, caso a caso, em nível de Diretoria, a concessão de licença de até 10 (dez) dias durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, consecutivos ou não, a todos os empregados(as) representados pelo Sindicato que desejarem participar de evento referente à sua atividade profissional (sem prejuízo das verbas salariais e do tempo de serviço), desde que a solicitação seja efetuada no mínimo 7 (sete) dias antes do evento e seu conteúdo programático aprovado pelo gestor imediato da área do empregado(a) solicitante.

**Parágrafo único** – A participação em eventos que gerem afastamentos de até 3 (três) dias poderá ser autorizada pelo gestor imediato ou órgão de nível hierárquico equivalente, desde que este aprove o conteúdo programático e o solicitante respeite o prazo de requisição definido no “caput”.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA INDIVIDUAL DO TRABALHADOR**

A CPFL cumprirá rigorosamente o que estabelecem todas as Normas Regulamentadoras da Portaria 3.214. Nas questões de Equipamento de Proteção Individual (NR-6) e Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade (NR-10) fica assegurado aos empregados(as) da CPFL o direito de interromper suas tarefas exercendo o direito de recusa sempre que constatarem evidências de riscos graves e iminentes à sua segurança e saúde, comunicando o fato ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis.

#### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRATAMENTO PARA RECUPERAÇÃO, REAPROVEITAMENTO OU READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO**

Em caso de acidente de trabalho, reconhecido pela Previdência Social e pela Empresa, a CPFL fornecerá ao empregado(a) tratamento médico, hospitalar, ambulatorial, laboratorial e medicamentos, visando à recuperação de sua capacidade laboral.

**Parágrafo primeiro** – Havendo necessidade de tratamento adicional compreendendo os meios técnicos disponíveis no Estado do Rio Grande do Sul, para utilização de aparelhos de prótese, correção estética e cirurgia plástica, tais procedimentos poderão ser atendidos a critério da CPFL, não incumbindo a CPFL qualquer responsabilidade, a nenhum título, pelos resultados, eventos intercorrentes, nem agravamentos supervenientes.

**Parágrafo segundo** – Para todo o empregado(a) que retornar de acidente de trabalho, a CPFL providenciará, em conjunto com os órgãos especializados da Previdência Social, sua pronta readaptação profissional, levando em conta a eventual redução da capacidade laboral.

**Parágrafo terceiro** – É assegurado a CPFL, através do Serviço Médico da Empresa ou entidades contratadas, proceder a exames médicos periódicos com a finalidade de subsidiar a Empresa quanto à concessão da cláusula.

**Parágrafo quarto** – Quando o acidente for caracterizado, na perícia médica oficial, como nexo técnico epidemiológico, o disposto nesta cláusula se aplicará quando não houver recurso por parte da Empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados(as) para Atividades Sindicais**

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS

A CPFL concorda em liberar através de solicitação formal e específica do Sindicato para atuação junto à Diretoria Sindical: durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027, 01 (um) empregado(a), somente para sindicatos com representação na EMPRESA, superior a 500 representados no total do quadro funcional, sem prejuízo da remuneração como se estivessem em atividade, na sua última lotação na Companhia, cuja efetividade deverá ser comprovada mensalmente pela entidade sindical, bem como, durante a vigência do mandato sindical, até 03 (três) empregados(as) mediante suspensão do contrato de trabalho, totalizando no máximo 04 (quatro) dirigentes sindicais liberados.

**Parágrafo primeiro** – As liberações concedidas na vigência do Acordo Coletivo de 2021/2023 permanecem sem prejuízo de sua remuneração e efetividade, sendo restritas nessas condições aos empregados(as) liberados na época, até o final dos seus mandatos. Na hipótese de reeleição aplica-se o disposto no “caput”.

**Parágrafo segundo** – O tempo e exercício de mandato sindical, para quem o exerce, o tenha exercido ou venha a exercê-lo, é considerado como de efetivo serviço na EMPRESA para aquisição de direito, a qualquer tempo, previsto na lei ou regulamento e para todos os efeitos legais, limitando-se seus efeitos à liberação sem prejuízo da remuneração prevista no “caput” e a referida no parágrafo primeiro.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ATIVIDADES SINDICAIS EVENTUAIS

É assegurada aos dirigentes e delegados sindicais eleitos a liberação, sem prejuízo da remuneração, para dedicação a atividades sindicais eventuais, por no máximo 5 (cinco) dias do ano, a partir de convocação realizada pelo Sindicato, e encaminhada à CPFL, no prazo mínimo de 3 (três) dias úteis antes do início da liberação mediante solicitação à área de relações trabalhistas e desde que autorizada pelo gestor imediato. Tal concessão não poderá gerar quaisquer custos, além da remuneração do dia liberado

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

- a) Apresentação pelo SINDICATO do edital de convocação de assembleia, onde deverá constar especificamente a discussão do item “contribuição assistencial”;
- b) 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(a);
- c) O sindicato, deverá informar os colaboradores 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(as) poderão apresentar oposição ao sindicato conforme prazo estipulado, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, ou via e-mail com aviso de recebimento, devendo o sindicato comunicar à empresa através de ofício específico a relação dos empregados(as) que exercerem o direto a oposição;
- d) 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;

- e) O SINDICATO assumirá integralmente a responsabilidade sobre qualquer tipo de reclamação do empregado(a) ou sindicato, envolvendo o teor desta cláusula em juízo, reembolsando a empresa toda e qualquer devolução ou indenização que foram obrigadas.
- f) O desconto previsto nesta cláusula será no valor de **R\$ 120,00 (cento e vinte reais)** referente a competência 2025. Para o ano de 2026, o desconto terá o mesmo valor e deverá ser recolhido no mês subsequente a data base de março.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADO(A) CONSELHEIRO DO SISTEMA CFT/CRT**

A CPFL liberará o empregado(a) conselheiro do sistema CFT/CRT (Conselho Federal dos Técnicos Industriais/Conselho Regional dos Técnicos Industriais do Rio Grande do Sul) e seu suplente, de maneira sistemática, para participar de reuniões de câmara e plenárias, bem como das comissões específicas, sempre que convocado e devidamente autorizado pelo Diretor da área

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIÁLOGO SOCIAL**

Durante o prazo de vigência do presente acordo, a EMPRESA e o SINDICATO 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 01/03/2025 até 28/02/2027 e abrangerá a todos os representados pelo SINTEC, aplicando-se a estes as cláusulas conforme segue:

- a) **EMPREGADOS(AS) ADMITIDOS ATÉ 31.10.1993:**
  - Todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.
- b) **COMPLEMENTADOS PELO GRUPO CEEE:**
  - Recomposição Salarial;
  - Desconto em Folha De Pagamento;
  - Plano de Saúde;
  - Contribuição Assistencial.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO**

O direito à revisão do período de 01/03/2023 até 28/02/2025 esgota-se nos termos das cláusulas ora convencionadas.

**Parágrafo único** – A CPFL poderá vir a firmar novos aditivos com o Sindicato que ora acorda, relativos a interesses comuns que possam surgir e ficaram excluídos da abrangência e dos efeitos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### Outras Disposições

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2026

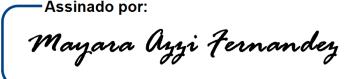
As partes concordam desde já que para a data base 2026, será aplicado em 01 de março de 2026 o IPCA acumulado no período de 01 de março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026, sobre os salários e demais cláusulas com valores expressos monetariamente no presente Acordo.

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

Porto Alegre, 09 de abril de 2025.

DocuSigned by:  
  
8089E624CB48459...

**FU LI**  
Diretor  
CPFL TRANSMISSÃO S.A.

Assinado por:  
  
EADC041B0CCB498...

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**  
Gerente  
CPFL TRANSMISSÃO S.A.

DocuSigned by:

  
EEA20D65F6C74E4...

**CESAR AUGUSTO SILVA BORGES**  
Presidente

SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL

DocuSigned by:

  
1F98C7CB27BB43B...

**PAULO ROBERTO CORRÉA MOTTA**  
Diretor

SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL