

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055056/2019

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado (a) por seu Gerente, Sr(a). MONICA VOHS DE LIMA e por seu Diretor, Sr(a). ROBERTO SARTORI;

E

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). NARCISO DONIZETE FONTANA;

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 2019 a 31 de maio de 2021 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) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de Santa Bárbara/SP, Águas de São Pedro/SP, Agudos/SP, Alambari/SP, Alfredo Marcondes/SP, Altair/SP, Altinópolis/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Álvares Florence/SP, Álvares Machado/SP, Álvaro de Carvalho/SP, Alvinlândia/SP, Americana/SP, Américo Brasiliense/SP, Américo de Campos/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Andradina/SP, Angatuba/SP, Anhembí/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariçuama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Iris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avai/SP, Avanhandava/SP, Avaré/SP, Bady Bassitt/SP, Balbinos/SP, Bálamo/SP, Bananal/SP, Barão de Antonina/SP, Barbosa/SP, Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Barra do Chapéu/SP, Barra do Turvo/SP, Barretos/SP, Barrinha/SP, Barueri/SP, Bastos/SP, Batatais/SP, Bauru/SP, Bebedouro/SP, Bento de Abreu/SP, Bernardino de Campos/SP, Bertiooga/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Biritiba Mirim/SP, Boa Esperança do Sul/SP, Bocaina/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borá/SP, Boracéia/SP, Borborema/SP, Borebi/SP, Botucatu/SP, Bragança Paulista/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Brodowski/SP, Brotas/SP, Buri/SP, Buritama/SP, Buritizal/SP, Cabralia Paulista/SP, Cabreúva/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Caconde/SP, Cafelândia/SP, Caiabu/SP, Caieiras/SP, Caiuá/SP, Cajamar/SP, Cajati/SP, Cajobi/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Cananéia/SP, Canas/SP, Cândido Mota/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Caraguatatuba/SP, Carapicuíba/SP, Cardoso/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Castilho/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Cedral/SP, Cerqueira César/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Chavantes/SP, Clementina/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Coroados/SP, Coronel Macedo/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cosmorama/SP, Cotia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Cruzália/SP, Cruzeiro/SP, Cubatão/SP, Cunha/SP, Descalvado/SP, Diadema/SP, Dirce Reis/SP,**

Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Dois Córregos/SP, Dolcinópolis/SP, Dourado/SP, Dracena/SP, Duartina/SP, Dumont/SP, Echaporã/SP, Eldorado/SP, Elias Fausto/SP, Elisiário/SP, Embaúba/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Emilianópolis/SP, Engenheiro Coelho/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Estiva Gerbi/SP, Estrela do Norte/SP, Estrela d'Oeste/SP, Euclides da Cunha Paulista/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernandópolis/SP, Fernão/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Flora Rica/SP, Floreal/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Franca/SP, Francisco Morato/SP, Franco da Rocha/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gália/SP, Garça/SP, Gastão Vidigal/SP, Gavião Peixoto/SP, General Salgado/SP, Getulina/SP, Glicério/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaíra/SP, Guapiaçu/SP, Guapiara/SP, Guará/SP, Guaraçai/SP, Guaraci/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guarantã/SP, Guararapes/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guariba/SP, Guarujá/SP, Guarulhos/SP, Guataparã/SP, Guzolândia/SP, Herculândia/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Ibaté/SP, Ibirá/SP, Ibirarema/SP, Ibitinga/SP, Ibiúna/SP, Icém/SP, Iepê/SP, Igaráçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilhabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiúna/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapurú/SP, Itaberá/SP, Itaipava/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquetuba/SP, Itararé/SP, Itariri/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itirapuã/SP, Itobi/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Ituverava/SP, Jaborandi/SP, Jaboticabal/SP, Jacareí/SP, Jaci/SP, Jacupiranga/SP, Jaguariúna/SP, Jales/SP, Jambuí/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jeriquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juituba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavínia/SP, Lavrinhas/SP, Leme/SP, Lençóis Paulista/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Lins/SP, Lorena/SP, Lourdes/SP, Louveira/SP, Lucélia/SP, Lucianópolis/SP, Luís Antônio/SP, Luiziânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macauba/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariápolis/SP, Marília/SP, Marinópolis/SP, Martinópolis/SP, Matão/SP, Mauá/SP, Mendonça/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Miguelópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Mira Estrela/SP, Miracatu/SP, Mirandópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Mococa/SP, Mogi das Cruzes/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monções/SP, Mongaguá/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Alto/SP, Monte Aprazível/SP, Monte Azul Paulista/SP, Monte Castelo/SP, Monte Mor/SP, Monteiro Lobato/SP, Morro Agudo/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Murutinga do Sul/SP, Nantes/SP, Nanduba/SP, Natividade da Serra/SP, Nazaré Paulista/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Granada/SP, Nova Guataporanga/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Nova Odessa/SP, Novais/SP, Novo Horizonte/SP, Nuporanga/SP, Ocaçu/SP, Óleo/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Orindiúva/SP, Orlândia/SP, Osasco/SP, Oscar Bressane/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ourinhos/SP, Ouro Verde/SP, Ouroeste/SP, Pacaembu/SP, Palestina/SP, Palmares Paulista/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Palmital/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Paraibuna/SP, Paraíso/SP, Paranapanema/SP, Paranapuã/SP, Parapuã/SP, Pardinópolis/SP, Pariqueira-Açu/SP, Parisi/SP, Patrocínio Paulista/SP, Paulicéia/SP, Paulínia/SP, Paulistânia/SP, Paulo de Faria/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedranópolis/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro de Toledo/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pereiras/SP, Peruíbe/SP, Piacatu/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Pindamonhangaba/SP, Pindorama/SP, Pinhalzinho/SP, Piquerobi/SP, Piquete/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Piraju/SP, Pirajuí/SP, Pirangi/SP, Pirapora do Bom Jesus/SP, Pirapozinho/SP, Pirassununga/SP, Piratininga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongai/SP, Pontal/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Potim/SP, Potirendaba/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Praia Grande/SP, Pratânia/SP, Presidente Alves/SP, Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Promissão/SP, Quadra/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Queluz/SP, Quintana/SP, Rafard/SP, Rancharia/SP, Redenção da Serra/SP, Regente Feijó/SP, Reginópolis/SP, Registro/SP, Restinga/SP, Ribeira/SP, Ribeirão Bonito/SP, Ribeirão Branco/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão do Sul/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Ribeirão

Pires/SP, Ribeirão Preto/SP, Rifaina/SP, Rincão/SP, Rinópolis/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Rio Grande da Serra/SP, Riolândia/SP, Riversul/SP, Rosana/SP, Roseira/SP, Rubiácea/SP, Rubinéia/SP, Sabino/SP, Sagres/SP, Sales Oliveira/SP, Sales/SP, Salesópolis/SP, Salmourão/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto Grande/SP, Salto/SP, Sandovalina/SP, Santa Adélia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Branca/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, Santa Cruz do Rio Pardo/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Gertrudes/SP, Santa Isabel/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Mercedes/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santana de Parnaíba/SP, Santo Anastácio/SP, Santo André/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, Santo Expedito/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Santos/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Caetano do Sul/SP, São Carlos/SP, São Francisco/SP, São João da Boa Vista/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, São João do Pau d'Alho/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São José do Barreiro/SP, São José do Rio Pardo/SP, São José do Rio Preto/SP, São José dos Campos/SP, São Lourenço da Serra/SP, São Luiz do Paraitinga/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Paulo/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, São Simão/SP, São Vicente/SP, Sarapuí/SP, Sarutaiá/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Serra Azul/SP, Serra Negra/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Sete Barras/SP, Severínia/SP, Silveiras/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sud Mennucci/SP, Sumaré/SP, Suzanópolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão da Serra/SP, Taciba/SP, Taguaí/SP, Taiacu/SP, Taiúva/SP, Tambaú/SP, Tanabi/SP, Tapiraí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Taquarivaí/SP, Tarabai/SP, Tarumã/SP, Tatuí/SP, Taubaté/SP, Tejupá/SP, Teodoro Sampaio/SP, Terra Roxa/SP, Tietê/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Torrinha/SP, Trabiju/SP, Tremembé/SP, Três Fronteiras/SP, Tuiuti/SP, Tupã/SP, Tupi Paulista/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, Uchoa/SP, União Paulista/SP, Urânia/SP, Uru/SP, Urupês/SP, Valentim Gentil/SP, Valinhos/SP, Valparaíso/SP, Vargem Grande do Sul/SP, Vargem Grande Paulista/SP, Vargem/SP, Várzea Paulista/SP, Vera Cruz/SP, Vinhedo/SP, Viradouro/SP, Vista Alegre do Alto/SP, Vitória Brasil/SP, Votorantim/SP, Votuporanga/SP e Zacarias/SP.

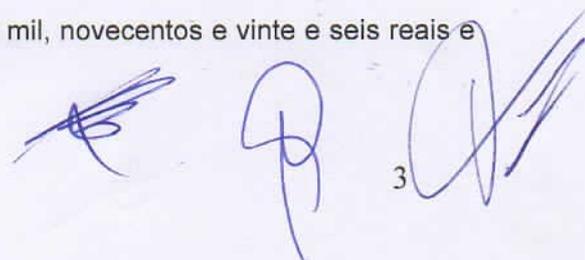
## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Serão aplicados os seguintes pisos salariais abaixo para empregados que cumprem jornadas de 8 (oito) ou 6 (seis) horas diárias:

- I. Auxiliares de atendimento de agência de atendimento - **R\$ 1.287,01** (hum mil, duzentos e oitenta e sete reais e um centavo);
- II. Auxiliares de recuperação de energia – **R\$ 1.438,43** (hum mil, quatrocentos e trinta e oito reais e quarenta e tres centavos);
- III. Auxiliar Administrativo, Atendente de Telemarketing, Assistente Comercial Jr., Assistente de Atendimento Jr. e Auxiliar de Serviços Gerais – **R\$ 2.047,29** (Dois mil quarenta e sete reais, e vinte e nove centavos);
- IV. Eletricista de Distribuição Praticante – **R\$ 1.926,97** (hum mil, novecentos e vinte e seis reais e noventa e sete centavos);



3

Fica definido que todos os empregados contratados no cargo de Eletricista Praticante passarão por uma avaliação de desempenho no período de vigência deste Acordo. Caso o resultado dessa avaliação conclua pela aptidão do empregado e, desde que no período que estiver na condição de Eletricista Praticante, o mesmo apresente a Carteira Nacional de Habilitação com a categoria "C", o empregado passará automaticamente para o cargo de "eletricista I.

V. Demais cargos – **R\$ 2.182,41** (Dois mil cento e oitenta e dois reais e quarenta e um centavos);

Para jornadas diárias inferiores a 6 (seis) horas, será praticado um piso salarial calculado proporcionalmente ao total de horas trabalhadas.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários-bases de todos os empregados, vigentes em **31 de maio de 2019**, serão corrigidos com o percentual de 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento), a partir de **1º de junho de 2019**, 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 2020 aos salários vigentes em 31 de maio de 2020 o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020, não se aplicando 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.

### Pagamento de Salário Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

A CPFL 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.

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

#### CLÁUSULA SEXTA - AUXILIAR DE RECUPERAÇÃO DE ENERGIA

Para a função de Auxiliar de Recuperação de Energia o salário inicial será de **R\$ 1.438,43** (hum mil, quatrocentos e trinta e oito reais e quarenta e tres centavos), com jornada de 8h00 (oito) horas diárias de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** Será pago também o adicional de periculosidade, bem como, os demais benefícios previstos no presente acordo coletivo.

**Parágrafo segundo:** Após um ano, terá reajuste individual de **5%** (cinco por cento), se mantidos na função.

**Parágrafo terceiro:** Poderão, após um ano na função, participar de processo de recrutamento interno.

**Parágrafo quarto:** Será mantida a carreira do técnico de recuperação de energia, a qual foi revisada, em função do acordo coletivo anterior, para que todos tenham visibilidade da evolução e do acesso à mesma.

**Parágrafo quinto:** Na vigência do presente acordo, a empresa não reduzirá a quantidade de cargos de técnicos de recuperação de energia pelo cargo ora criado, pois a finalidade da contratação do cargo de auxiliar, visa aumentar a quantidade de duplas que atuam nessa atividade.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - AGÊNCIA DE ATENDIMENTO**

Serão contratados auxiliares de atendimento, com jornada de 8 horas diárias, com salário de **R\$ 1.287,01** (hum mil, duzentos e oitenta e sete reais e um 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 OITAVA - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO**

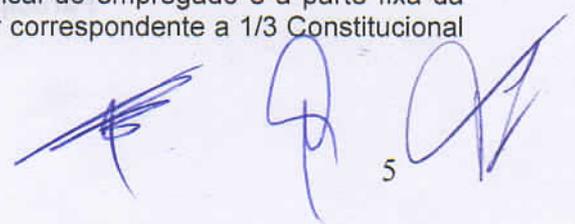
A CPFL efetuará o pagamento da 1ª parcela do 13º salário na segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano base, para todos os empregados.

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

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A CPFL manterá a Gratificação de Férias, com a parte fixa no valor de **R\$ 2.813,75** (dois mil, oitocentos e treze reais e setenta e cinco 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.

#### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS-EXTRAS

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com 50% (cinquenta e 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 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:** O pagamento das horas-extras aos Sábados será efetuado com 100% (cem por cento) sobre a hora normal, para os empregados que trabalham na semana de 05 dias.

#### Adicional de Periculosidade

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A CPFL efetuará o pagamento integral do adicional de periculosidade a todos os empregados que exerçam suas atividades em áreas de risco, conforme determina a legislação, e seu cálculo será efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

#### Adicional de Penosidade/Turno

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Para o ano de 2020 e 2021, as partes negociarão as condições, regras e valores da Participação nos Lucros e Resultados que serão definidos em instrumento coletivo específico e assinado 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 QUARTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

A partir de 1º de junho de 2019, a CPFL concederá um vale-refeição com valor mensal de **R\$ 848,64** (oitocentos e quarenta e oito reais e sessenta e quatro 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 31/07/2019 referente a data base em 01 de junho de 2019 e até 31/07/2020 referente a data base em 01 junho de 2020.

**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 03 (três) 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 QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O crédito do referido montante A CPFL fornecerá mensalmente para todos os empregados com salário base de até R\$ R\$ 9.569,44 (nove mil quinhentos e sessenta e nove reais e quarenta e quatro centavos)

um Auxílio Alimentação no valor de R\$ 269,86 (duzentos e sessenta e nove reais e oitenta e seis centavos), com subvenção de 92% (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa.

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 31/07/2019 referente a data base em 01 de junho de 2019 e até 31/07/2020 referente a data base em 01 junho de 2020.

**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 SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-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%	R\$ 2.991,03	R\$ 60,84
4%	R\$ 4.486,53	R\$ 81,13
5%	R\$ 5.982,04	R\$ 101,38
6%	R\$ 7.477,56	R\$ 121,68
7%	Acima de R\$ 7.477,56	R\$ 141,95

**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 1 (um) implante dentário, por usuário, a cada seis 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 SÉTIMA - AFASTAMENTO POR 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.

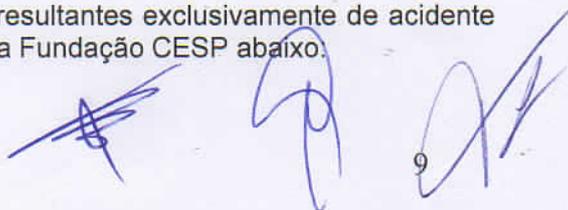
A CPFL efetuará o pagamento de todas as despesas médico-hospitalares, terapêuticas e com medicamentos utilizados, se decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional.

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR ACIDENTE NO TRABALHO

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 único:** Os casos de invalidez total e permanente resultantes exclusivamente de acidente do trabalho referidos no "caput" são os constantes da tabela da Fundação CESP abaixo.



## TABELA DE INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE – FUNDAÇÃO CESP

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

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 567,24 (quinhentos e sessenta e sete reais e vinte e quatro centavos), a partir de 1º de junho de 2019, 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 Fundação CESP, 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 VIGÉSIMA - VALE NATAL

No mês de dezembro 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\$ 167,29 (cento e sessenta e sete reais e vinte e nove centavos).

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHE E REFEIÇÃO HORAS EXTRAS

A CPFL pagará o lanche hora extra no valor de **R\$ 9,52 (nove reais e cinquenta e dois 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\$ 23,73** (vinte e tres reais e setenta e tres 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO - CNH

A CPFL efetuará o reembolso dos custos com exame toxicológico e psicotécnico nos casos de renovação das Carteiras Nacionais de Habilitação da categoria "C", "D" e "E", para os empregados que desempenham os cargos de eletricitas ou técnicos que atuam nas atividades de campo.

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

**Parágrafo primeiro:** No decorrer da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica garantido aos empregados admitidos até 31 de agosto de 2019, que se encontrem com o cargo de "eletricista praticante", o reembolso dos custos com alteração de categoria da Carteira Nacional de Habilitação da letra "B" para a letra "C".

**Parágrafo segundo:** No decorrer da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho e conforme cronograma a ser estabelecido pela empresa, fica garantido aos eletricitas que atuam nas atividades de serviço de campo", que que dentro das suas atribuições necessitarem dirigir veículos da empresa com necessidade da Carteira Nacional de Habilitação letra "C" o reembolso dos custos com alteração de da letra "B" para a letra "C".

## Desligamento/Demissão

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES POR APOSENTADORIA

Fica garantido que as rescisões de contratos de trabalho de empregados aposentados ou aposentáveis até 31 de maio de 2020, 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, sendo que para este caso, o colaborador solicitante deverá fazer a adesão ao Programa de Passagem de Conhecimento estabelecido pela empresa, que será apresentado ao sindicato em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo.

**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 2020.

**Parágrafo segundo:** Entende-se por empregados aposentáveis para fins desta cláusula, aqueles que possuírem em 31 de maio de 2020 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, a partir de 01 de junho de 2020 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, desde que façam a adesão ao Programa de Passagem de Conhecimento estabelecido pela empresa, que será apresentado ao sindicato em até 60 dias após a assinatura do Acordo Coletivo.

**Parágrafo sexto:** Os empregados que venham adquirir o direito a aposentadoria após 31 de maio de 2020, por força de ação judicial e desde que a concessão da aposentadoria seja retroativa até 31 de maio de 2020, fica garantida as condições previstas no parágrafo 4º.

**Parágrafo sétimo:** As regras a serem definidas no Programa de Passagem de Conhecimento não serão aplicadas aos empregados já aposentados ou que vierem adquirir o direito a aposentadoria até 31 de maio de 2019, independentemente de haver exercido o direito a aposentaria.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DISCIPLINAR/DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

A CPFL deverá cientificar, por escrito, ao empregado, o motivo da dispensa, quando por justa causa, ou da suspensão disciplinar, gerando presunção de aplicação de penalidade injusta à falta desta comunicação.

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZ SENAI**

O Piso salarial para o aprendiz será o salário mínimo federal/hora; vale alimentação de **R\$ 400,05** (quatrocentos reais e cinco 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - POLÍTICA DE ESTÁGIO**

A CPFL manterá o cumprimento da legislação específica que trata dessa política.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 isonomia salarial.

**Parágrafo único:** Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de empregados afastados com restrições, promovida pela previdência social, 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 OITAVA - CONSELHO DE ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

A CPFL manterá um Conselho de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional composto por representantes da CPFL e do SINTEC-SP, 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 SINTEC-SP será exercida por um profissional da categoria, empregado da CPFL, indicado pelo SINTEC-SP.

**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 SINTEC-SP.

**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 NONA - MOVIMENTAÇÕES 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 2020 e 2021.

**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 TRIGÉSIMA - 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\$ 4.516,08 (Quatro mil quinhentos e dezesseis reais e oito centavos) e valor máximo de R\$ 21.075,03 (Vinte e um mil setenta e cinco reais e três centavos).



15

b) Ressarcimento das despesas com transporte, hospedagem e refeição, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, durante o período de até 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\$ 24.085,75 (vinte e quatro mil oitenta e cinco reais e setenta e cinco 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 até 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 nos termos estabelecidos pela empresa.

### Políticas de Manutenção do Emprego

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 das empresas CPFL Paulista, CPFL Geração, CPFL Brasil e CPFL Energia S/A em seu conjunto, representa o quadro mínimo de pessoal de 3.050 (três mil e cinquenta) 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 Fundação CESP;
- 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 Fundação CESP;
- 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.

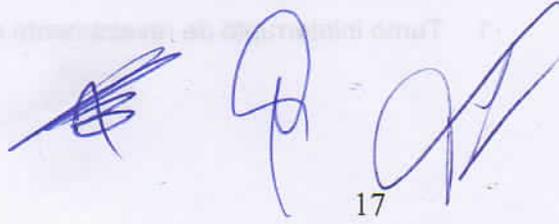
Parágrafo quarto: Como forma de comprovação da rotatividade de pessoal, a empresa fornecerá mensalmente ao sindicato relatório contendo todos os casos de rescisão de contrato com os motivos da rescisão, conforme alíneas previstas no parágrafo terceiro da presente cláusula, de forma que a entidade sindical 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\$ 1.505,36 (um mil, quinhentos e cinco reais e trinta e seis centavos) e no máximo R\$ 4.516,08 (quatro mil, quinhentos e dezesseis reais e oito centavos).

**Parágrafo oitavo:** Será considerado Reestruturação Organizacional para fins de cumprimento das condições previstas nas letras "a" a "e" do parágrafo sétimo, a extinção de Áreas na Empresa a partir do nível de Coordenação que resulte na redução de posições de trabalho, com desligamento de empregados da área que foi extinta, bem como fechamento ou extinção de locais de trabalho fora da sede da empresa que resultar redução de posições de trabalho da área que foi extinta.

**Parágrafo nono:** 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - SEMANA DE 05 DIAS

A Empresa adota a semana de 5 (cinco) dias de trabalho, exceto para os empregados que fazem escala de revezamento ou regimes especiais de trabalho.

**Parágrafo único:** As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, por meio de instalação de registro eletrônico de ponto, sistema manual ou outra modalidade de controle de jornada de trabalho.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**Parágrafo único:** No prazo de 30 dias da assinatura do acordo coletivo, as partes iniciarão as negociações que serão concluídas em até 120 dias.

### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO

Para empregados dos setores administrativos, poderá ser admitida flexibilização de horário de até 2 (duas) horas na entrada e saída. Isto somente em situação apresentada pelo empregado e/ou para atendimento de demanda específica das Áreas, desde que atendidas todas as condições abaixo:

- i. Acordado previamente com gestor;
- ii. Cumprimento integral da jornada diária;
- ii. Entrada antecipada com saída antecipada no mesmo dia;
- v. Entrada prorrogada, com saída prorrogada no mesmo dia;
- v. 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.

### Férias e Licenças

#### Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

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

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

**Parágrafo primeiro:** Ao empregado que tiver 30 (trinta) dias de férias, estas poderão ser concedidas em dois períodos, não inferiores a 10 dias.

**Parágrafo segundo:** Para os empregados com idade superior a 50 anos, a concessão das férias em dois períodos, nos termos do parágrafo primeiro, fica condicionada ao exclusivo interesse do empregado, expresso mediante requerimento prévio e escrito à empresa.

### Licença Remunerada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS DIVERSAS

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 Fundação Cesp;
- De 01 (um) dia em caso de falecimento de tios e sobrinhos;
- 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

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO PARITÁRIA SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A CPFL, sob sua coordenação, manterá o Grupo de Trabalho formado por 01 (um) representante titular de cada Entidade Sindical, que tem por objetivo propor soluções, diretrizes, normas e procedimentos, de modo a aprimorar as condições de trabalho e políticas de saúde e segurança na empresa. A comissão reunir-se-á no mínimo 01 (uma) vez por mês, com pauta previamente estabelecida. Na necessidade de substituição do representante titular, o Sindicato poderá designar um suplente para participar da reunião, desde que comunicado o nome do indicado para a Empresa em até 02 (dois) dias da realização do encontro.

**Parágrafo primeiro:** Durante a vigência do presente Acordo, a Comissão de que trata esta cláusula poderá realizar campanhas relativas a saúde e segurança, avaliação dos EPI's e EPC's e condições de sinalização em locais de trabalho, em vias públicas, para prevenção de acidentes, em conjunto com a Empresa.

**Parágrafo segundo:** As viagens que se fizerem necessárias para cumprimento dos objetivos da Comissão terão as despesas correspondentes reembolsadas, conforme norma específica em vigor.

**Parágrafo terceiro:** 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.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

a- A CPFL fornecerá mensalmente ao SINTEC-SP cópia das atas de reuniões das CIPA's, bem como comunicará, com no mínimo 90 (noventa) dias de antecedência, a data de abertura de inscrições de

candidaturas às eleições das CIPA's. Após a apuração das eleições, fornecerá ao SINTEC-SP a relação dos eleitos e o respectivo órgão de lotação no prazo de 15 (quinze) dias;

b- em caso de acidente fatal ou grave de empregados, a CPFL comunicará ao SINTEC-SP em 24 (vinte e quatro) horas o nome do acidentado, seu órgão de lotação e local do acidente;

c- a CPFL fornecerá cópia dos Comunicados do Acidente de Trabalho – CAT – ao SINTEC-SP, conforme o artigo 142, parágrafo 1º, do Decreto 357, de 07/12/91, sempre que seus empregados estiverem envolvidos;

d- na investigação das causas de acidentes graves com afastamento, poderá haver a participação de um representante indicado pelo SINTEC-SP;

e- a CPFL se dispõe a receber e analisar sugestões do SINTEC-SP sobre suas Políticas e Diretrizes de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA DO TRABALHO**

A CPFL e o SINTEC-SP 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 QUADRAGÉSIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA/REUNIÃO COM O SINDICATO

A CPFL, através da Diretoria de Gestão de Pessoas e Performance, na Sede, e dos Gerentes, nas demais unidades descentralizadas, permitirá o acesso de dirigentes sindicais licenciados às suas dependências. Fica vedado aos diretores e representantes sindicais o exercício de atividades sindicais nas dependências da Empresa, salvo quando autorizados.

A CPFL poderá autorizar a divulgação de material informativo do SINTEC-SP em seus quadros de aviso, desde que seu conteúdo seja por ela analisado e aprovado.

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.

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A CPFL concederá a liberação, sem prejuízo da remuneração, de adicionais, encargos e todos os benefícios assistenciais, ao dirigente sindical, na proporção de 01 (um) dirigente sindical para cada 500 (quinhentos) empregados associados ao SINTEC-SP, desde que representados pelo mesmo, de acordo com sua carta sindical reconhecida e registrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego".

**Parágrafo primeiro:** Para os casos em que o número de empregados associados, respeitadas as condições previstas no *caput*, estiver entre o intervalo de 100 (cem) e 499 (quatrocentos e noventa e nove), fica garantida a liberação de 01 (um) dirigente sindical, conforme tabela abaixo:

- a) Até 99 associados – Não há liberação;
- b) De 100 a 599 – 01 liberação;
- c) De 600 a 1099 – 02 liberações;
- d) De 1100 a 1599 – 03 liberações;
- e) De 1600 a 2099 - 04 liberações;
- f) De 2100 a 2599 – 05 liberações;
- g) Acima de 2.600 soma-se 01 liberação sempre a cada intervalo de 499 associados.

**Parágrafo segundo:** A regra contida no *caput* desta cláusula foi ajustada pelas partes apenas para a definição de quantidade de dirigente sindical a ser liberada para atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração. Em nenhuma hipótese poderá ser considerada para outras finalidades, quer na esfera judicial ou extrajudicial.

**Parágrafo terceiro:** Para fins de liberação de dirigentes e representantes sindicais, eleitos pelas bases, a CPFL concederá um total de 12 (doze) dias de licença remunerada pelo ano de vigência deste

acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINTEC-SP com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

**Parágrafo quarto:** A indenização por morte prevista neste presente Acordo estende-se também aos dirigentes sindicais licenciados para o exercício de atividades sindicais, nos termos da presente cláusula.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EVENTOS DA CATEGORIA**

A CPFL se compromete a analisar as solicitações de liberações de empregados para participarem em eventos promovidos pelo SINTEC-SP, desde que feitas com 05 (cinco) dias úteis de antecedência, podendo concedê-las com ou sem vencimentos. As liberações que ocorrerem sem vencimentos terão seus custos arcados pelo SINTEC-SP através de descontos dos valores a serem repassados a título de mensalidade sindical.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS**

A CPFL fornecerá declaração ao empregado, ou permitirá ao mesmo o acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregado, bem como dos assentamentos funcionais e avaliação de desempenho a ele relativo, desde que formalmente solicitado pelo interessado.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A EMPRESA procederá ao desconto em folha de pagamento de seus empregados, 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;
- c) 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.
- 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 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 QUINTA - REUNIÕES COM O SINDICATO DIÁLOGO SOCIAL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

O SINTEC-SP se compromete 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

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 vírgula 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 OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA**

O presente Acordo Coletivo poderá ser prorrogado, revisto ou denunciado de comum acordo entre as partes, observando-se os requisitos legais aplicáveis.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2020**

As partes concordam desde já que para a data base 2020, será aplicado em 01 de junho de 2020 o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020, sobre os salários e demais cláusulas com valores expressos monetariamente no presente Acordo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMITÊ GESTOR DE INVESTIMENTO E PREVIDÊNCIA**

A CPFL continuará garantindo todas as condições de funcionamento do Comitê Gestor de Investimento e Previdência através da viabilização de infra-estrutura física na sede da empresa, conforme estabelecido no Regimento Interno do Comitê Gestor aprovado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA DA EMPRESA**

Nos termos do artigo 10 e 448 da CLT, fica expressamente estabelecido que, na hipótese de ocorrência de fusão, cisão ou qualquer mudança na estrutura jurídica das Empresas, prevalecerão para os empregados as garantias, vantagens, direitos e benefícios estabelecidos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.



ROBERTO SARTORI  
Diretor  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

MONICA VOHS DE LIMA  
Gerente  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ



NARCISO DONIZETE FONTANA  
Presidente  
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SÃO PAULO