

# ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

**COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por seu Diretor, Sr. ROBERTO SARTORI e por seu Gerente, Sra. MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI;

E

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

E

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SÃO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. WILSON WANDERLEI VIEIRA e por seu Vice-presidente, Sr. NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSÃO e por seu Diretor, Sr. NARCISO DONIZETE FONTANA;

celebram o presente **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo de PLR no período de **01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025**, contemplando a PLR do ano de **2025**.

## 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, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida D'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba Da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Aurifluma/SP, Avaí/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, Cabrália 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, Cerquillo/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, Elisário/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, Florínia/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, Igaracu Do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapeverica Da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/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, Jambeiro/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, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavinia/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, Luiziana/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, Mariópolis/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, Orlandia/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, Pardinho/SP, Parquera-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, Piratinga/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 Luís 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, Suzanápolis/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, exceto os empregados que ocupam os cargos de Especialista, Coordenador, Gerente e Diretor, que possuem regras próprias estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

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

O presente Programa de **Participação nos Lucros ou Resultados**, que passa a ser denominado no presente instrumento simplesmente como **PLR**, tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13.

A **PLR**, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

#### CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

Terão direito à percepção dos valores correspondentes à **PLR** os empregados ativos que estiverem vinculados por contrato de trabalho vigente nas empresas, Companhia Paulista de Força e Luz e Companhia Piratininga de Força e Luz, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR.

Os empregados admitidos ou desligados no curso do período de apuração terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Os empregados com contrato de trabalho interrompido ou suspenso terão a apuração do valor da sua PLR de forma proporcional ao tempo trabalhado, excetuando-se as seguintes situações, que serão consideradas como tempo trabalhado:

- a) licença maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social.
- b) licenças diversas, previstas no artigo 473 da CLT, ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) férias;
- d) liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar;
- f) no ano de afastamento e no ano de retorno ao trabalho nos casos de afastamento decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional;
- g) E nos casos de doenças crônicas definidas no artigo 151 da Lei 8.213/91, devidamente comprovada pelo médico do trabalho das empresas.

## CLÁUSULA QUINTA – REGRA DE CÁLCULO DE PLR

A **PLR** será calculada para cada empregado com base em múltiplos de sua Base Mensal Fixa, assim entendido como a somatória de seu salário nominal, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da **PLR**, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

A fórmula de cálculo da PLR será a seguinte:

$$\text{PLR} = \text{BASE MENSAL} \times \text{TARGET REFERENCIAL} \times ((\text{FC} \times \text{Peso}) + (\text{FN} \times \text{Peso}) + (\text{FA} \times \text{Peso}))$$

Na qual:

- I) A **BASE MENSAL** é a somatória do salário nominal do Empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.
- II) **Target Referencial** é o valor de referência utilizado como partida para o cálculo da PLR. Sobre este valor, após a apuração dos resultados, é aplicado o percentual de atingimento das metas. O Target Referencial é representado por múltiplos de Salários expressos pela Base Mensal, de acordo com o nível de qualificação de cada cargo, considerando-se os 12 meses do ano do exercício do programa.

Será considerado o target de **1,8 Bases Mensais** como referência do potencial de ganho da PLR.

Aos Empregados admitidos até **31 de dezembro de 2024**, caso a aplicação do target referencial de **1,8 Bases Mensais**, seja inferior ao montante de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos), será aplicado o valor de referência mínimo de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos). E, nestes casos, os **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos) passam a figurar como Target Referencial, sem a multiplicação da Base Mensal.

Fica definido que os valores acima mencionados de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e oitenta e nove centavos), serão corrigidos pelo IPCA do período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, para a PLR 2025.

- I) **Fator Corporativo (FC)** será encontrado através da apuração do indicador EBITDA, conforme definição constante do ANEXO 01 deste acordo;
- II) **Fator do Negócio (FN)** será encontrado através da apuração dos indicadores de qualidade de cada uma das empresas, conforme definição constante do Anexo 01 deste acordo.
- III) **Fator de Área (FA)** será encontrado através da apuração da totalidade do bloco de metas específicas de cada área, estabelecidas nos contratos de metas dos respectivos gestores imediatos dos Empregados. Serão considerados gestores imediatos, o primeiro nível de gestão ligado ao empregado, que tiver contrato de metas estabelecido para fins de recebimento de **PLR**.

Destaca-se que o bloco de metas específicas dos gestores são analisadas e validadas por um Comitê de Qualidade, vinculado à Diretoria de Estratégia e Inovação, de acordo com o Planejamento Estratégico do Grupo CPFL Energia.

Atendendo as diretrizes do Comitê de Qualidade, as metas das áreas terão as seguintes premissas: específica; mensurável, atingível, realista e relativa ao exercício.

As metas deverão expressar desafios de proteção ou criação de valor, objetivamente mensuráveis, representando desdobramentos das metas dos níveis superiores na estrutura organizacional.

A apuração dos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** considerará os seguintes critérios:

- Cada indicador do bloco **Fator de Área (FA)** terá um peso, representado em percentual, de acordo com a relevância de cada indicador para a respectiva área.
- A somatória dos pesos corresponde a **100%** (cem por cento).
- Cada indicador será apurado individualmente, sendo considerada a proporção do atingimento, dentro da faixa de **75%** (setenta e cinco por cento) a **150%** (cem e cinquenta por cento). Se o atingimento individualizado do indicador for abaixo de **75%** (setenta e cinco por cento) ele será zerado.
- Após a apuração individualizada dos indicadores do **FA**, os percentuais de cada um deles serão somados, sendo que o resultado da somatória ficará limitado em **100%** (cem por cento). O resultado encontrado será considerado como Fator da Área (FA) para aplicação na fórmula.
- Os empregados transferidos de uma empresa para outra do Grupo CPFL, receberão o pagamento da PLR conforme empresa em que estiver cadastrado no dia **31 de agosto**, para recebimento do valor da primeira parcela, e no dia 31 de dezembro, para recebimento do eventual valor final do programa, que se dará de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados em cada empresa.

Serão disponibilizadas no **ANEXO 02** do presente Acordo, os indicadores que compõem o Fator de Área (FA), de todas as áreas operacionais da empresa, ou seja, aquelas ligadas à presidência da CPFL Paulista e CPFL Piratininga.

Com relação aos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** das áreas corporativas, define-se que os mesmos serão apresentados diretamente aos empregados de cada área, em reuniões setoriais e o sindicato poderá consultar os empregados. Esses indicadores ficarão disponíveis junto à área de Relações Sindicais e poderão ser consultados pelas entidades sindicais nas reuniões bimestrais estabelecidas na cláusula de disposições gerais deste acordo.

IV) O **Peso** corresponde a um percentual que será aplicado aos resultados dos Fatores Corporativo (FC), Negócio (FN) e Área (FA), considerando a área de atuação do Empregado.

Serão consideradas áreas corporativas todas aquelas que desempenham atividades de suporte aos negócios e que não estão elencadas como áreas de negócio na definição abaixo.

Serão consideradas áreas de negócio aquelas ligadas diretamente às Presidências das Empresas Controladas (CPFL Paulista e CPFL Piratininga).

A tabela de pesos será a seguinte:

Fator	Tabela de Peso por Fator	
	Áreas Corporativas	Áreas Negócio
Corporativo	40%	40%
Negócio	0%	30%
Área	60%	30%

Os empregados que estão cedidos em tempo integral para desempenho de atividades sindicais ou para outros órgãos de representação dos trabalhadores, durante a vigência do Programa, receberão os valores relativos à PLR considerando os resultados apurados na área de origem do empregado, antes de sua cessão para atividades de representação.

#### CLÁUSULA SEXTA – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

As partes acordam que a verba de 1% (um por cento) da Folha Base Salarial anual da Empresa, que vinha sendo considerada para fins de Movimentação de Pessoal por Desempenho até o ano de 2017, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, acordado em 01 de junho de 1998, passa a partir de 2018 a ser utilizada no PLR, inclusive com os seus respectivos encargos, compondo o target referencial de 1,8 bases mensais, retornando este percentual para a movimentação de pessoal por desempenho em caso de descontinuidade deste modelo de PLR.

#### CLÁUSULA SÉTIMA – DO PAGAMENTO

A PLR será paga em duas parcelas, em conformidade com a legislação em vigor, da seguinte forma:

- a) A primeira parcela será paga no dia **19/09/2025**, sendo que o potencial de pagamento da primeira parcela será de **50%** do Target Referencial do empregado, considerando a Base Mensal, inclusive o valor da referência mínima de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos), para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2024. Este cálculo levará em conta a Base Mensal vigente em 31 de agosto do ano de referência da PLR.

Fica definido que o valor acima mencionado de R\$ 6.481,49 (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e oitenta e nove centavos), será corrigido pelo IPCA do período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, para a PLR 2025.

- b) A meta para pagamento da 1ª parcela da PLR é definida pela comparação entre o EBITDA ORÇADO do 1º Semestre de 2025 e o valor do EBITDA REALIZADO do 1º Semestre de 2025.

Se o EBITDA REAL do primeiro semestre de 2025 for igual ou maior que o EBITDA ORÇADO do primeiro semestre de 2025, paga-se o valor integral. Se for menor, paga-se o valor proporcional ao seu atingimento.

### Forma de Cálculo:

$$\frac{\text{EBITDA REAL 1º Semestre 2025}}{\text{EBITDA ORÇADO 1º Semestre 2025}} = X \quad (\text{demonstrado em percentual})$$

- Se “X” for  $\geq$  que 100%, paga-se o percentual estabelecido no item “a” desta cláusula;
  - Se “X” for  $<$  que 100%, paga-se o percentual proporcional ao percentual de atingimento (“X”) multiplicado pelo valor estabelecido no item “a” desta cláusula.
- c) A segunda parcela será creditada no dia **20/04/2026** referente a PLR do ano anterior, após aplicação da regra de cálculo estipulada na Cláusula 5ª do presente instrumento, compensando-se o valor da primeira parcela.

### CLÁUSULA OITAVA – DISPOSIÇÕES GERAIS

Define-se que bimestralmente, a pedido do SINDICATO, as partes poderão se reunir para tratar os pontos elencados previamente pelo SINDICATO, quanto ao andamento dos indicadores.

### CLÁUSULA NONA – DIVERGÊNCIA

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo Coletivo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si, e, permanecendo a divergência a utilizarem o mecanismo de mediação e arbitragem previsto em lei.

### CLÁUSULA DÉCIMA – ARQUIVAMENTO

Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, cópia do presente instrumento será levado a arquivo no respectivo SINDICATO, que deverá emitir recibo à EMPRESA, para eventual exibição à fiscalização.

E, por estar justo e acordado, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só fim, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

**ROBERTO SARTORI**

Diretor

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

**RAFAEL LAZZARETTI**

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**  
Gerente  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**  
Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Nelson Henrique Silva Spressão*  
5E72238CB3DC447...

**NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSÃO**  
Vice-presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Narciso Donizete Fontana*  
8220B31CF300F4E0

**NARCISO DONIZETE FONTANA**  
Diretor

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Antonio Negreli*  
5A693AA9FF0A440...

DocuSigned by:  
*Ronaldo do Amaral Marti*  
0312E0AF4A844DF...

## ANEXO 01 | INDICADORES E METAS APLICÁVEIS A PAULISTA/PIRATININGA

Define-se através deste anexo os indicadores e metas para a **PLR** dos empregados da CPFL Paulista e Piratininga.

Fica estabelecido que cada um dos indicadores abaixo será apurado ao final do exercício, aplicando-se a proporção correspondente ao atingimento de cada indicador, limitando-se o seu ganho no intervalo abrangido entre 75% a 100% do peso do respectivo indicador. Abaixo de 75% de atingimento, o peso do indicador será zerado.

- a) **EBITDA** - Indicador que mede quanto a empresa gera de resultado através de suas operações antes de juros, imposto de renda, depreciação e amortização em um determinado período. O cálculo é realizado através da demonstração do resultado do exercício da companhia em IFRS (International Financial Reporting Standards).

Pelo fato de tratar-se de companhia de capital aberto, com restrições legais quanto à divulgação de estimativas de resultado, somente após a publicação dos resultados de cada trimestre serão apresentados ao sindicato os valores realizados a título de EBITDA, acompanhados da informação de parecer quanto ao atendimento ou não das previsões estipuladas para o período publicado.

- b) **DEC** - Duração equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em horas. Segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$DEC = \frac{\sum \text{Tempo Interrupções}}{\text{Quant. Clientes}}$$

- c) **FEC** - Frequência equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em número de interrupções, que, segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$FEC = \frac{\sum \text{Quant. Interrupções}}{\text{Quant. Clientes}}$$

- d) **FER** - Frequência equivalente de Reclamações, quantidade anualizada de reclamações procedentes registradas na distribuidora a cada mil unidades consumidoras, conforme Res. 1000/ANEEL/2021.

$$FER_{2025} = \frac{\sum \text{Notas Procedentes (12 meses)}}{\text{Número de Consumidores}} * 1000$$

## QUADRO DE METAS FATOR NEGÓCIO (FN)

Com relação as metas dos indicadores do Fator de Negócio para o ano de 2025, ou seja, DEC/FEC/FER, define-se que serão apresentados aos sindicatos até 31 de maio de 2025.

## ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PLR GESTOR 2024 | COORDENADORES E ESPECIALISTAS

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, de um lado a **COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por seu Diretor, Sr. **ROBERTO SARTORI** e por sua Gerente, Sra. **MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**;

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

**COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA**, CNPJ n. 53.859.112/0001-69, neste ato representado por seu Diretor, Sr. **RAFAEL LAZZARETTI** e por seu Gerente, Sra. **MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**;

e do outro lado

**SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **WILSON WANDERLEI VIEIRA**, por seu Vice-Presidente, Sr. **NELSON HENRIQUE DA SILVA SPRESSÃO**, e por seu Diretor, Sr. **NARCISO DONIZETE FONTANA**,

resolvem de comum acordo celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** para o ano de **2024**, estabelecendo as condições previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA 1ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

O presente Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, que passa a ser denominado no presente instrumento simplesmente como **PLR**, tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13.

A **PLR**, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

### CLÁUSULA 2ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência no período de **1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**.

### CLÁUSULA 3ª – ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo presente Acordo todos os empregados da **COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, **COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ** e **COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA**, que ocupam os cargos de **COORDENADORES E ESPECIALISTAS** vinculados pelo regime celetista (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho) e integrantes da categoria profissional representada pelo **SINDICATO**, no âmbito de sua base territorial.

## CLÁUSULA 4ª - ELEGIBILIDADE

Terão direito à percepção dos valores correspondentes à **PLR** os empregados ativos que estiverem vinculados por contrato de trabalho vigente nas EMPRESAS, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR.

Os empregados admitidos no curso do período de apuração, os desligados ou os afastados terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Para apuração do valor proporcional ao tempo trabalhado não serão considerados os períodos em que o contrato estiver interrompido ou suspenso, excetuando-se as seguintes situações:

- a) licença maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social;
- b) licenças diversas, previstas no artigo 473 da CLT, ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) férias;
- d) liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar;
- f) no ano de afastamento e no ano de retorno ao trabalho nos casos de afastamento decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional;
- g) E nos casos de doenças crônicas definidas no artigo 151 da Lei 8.213/91, devidamente comprovada pelo médico do trabalho das empresas.

## CLÁUSULA 5ª – REGRA DE CÁLCULO DA PLR

A **PLR** será calculada para cada empregado com base em múltiplos de sua Base Mensal Fixa, assim entendido como a somatória de seu salário nominal, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

A fórmula de cálculo da **PLR** será a seguinte:

**PLR = BASE MENSAL x TARGET REFERENCIAL x APURAÇÃO CONTRATO DE METAS**

Na qual:

- I) A **BASE MENSAL** é a somatória do salário nominal do Empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.
- II) O **TARGET REFERENCIAL** é o valor de referência utilizado como partida para o cálculo da **PLR**. Sobre este valor, após a apuração dos resultados, é aplicado o percentual de atingimento das metas. O Target Referencial é representado por múltiplos de Salários expressos pela Base Mensal, de acordo com o nível hierárquico e estudo de mercado, considerando-se os 12 meses do ano do exercício do programa. O Target referencial será estabelecido no contrato de metas assinado pelo empregado.
- III) A **APURAÇÃO CONTRATO DE METAS** será encontrado através da apuração dos indicadores e metas constantes do contrato de metas de cada Empregado;

## CLÁUSULA 6ª – INDICADORES E METAS

As partes definem que os indicadores e as metas que servirão de base para o pagamento da **PLR** do ano de **2024** serão acordadas diretamente entre os beneficiários da **PLR** e os seus superiores imediatos, com a intermediação de um Comitê de Qualidade, vinculado à Diretoria de Estratégia e Inovação, de acordo com o Planejamento Estratégico do Grupo CPFL Energia.

Atendendo as diretrizes do Comitê de Qualidade, as metas das áreas terão as seguintes premissas: específica; mensurável, atingível, realista e relativa ao exercício.

As metas deverão expressar desafios de proteção ou criação de valor, objetivamente mensuráveis, representando desdobramentos das metas dos níveis superiores na estrutura organizacional.

Os indicadores com suas respectivas metas serão registrados em documento próprio, denominado **Contrato de Metas**, cuja cópia ficará disponível de forma individualizada, em sistema eletrônico denominado Programa de Remuneração Variável de Gestores, seguindo a seguinte estrutura:

- I) **Corporativas Financeiras Holding:** Metas Empresariais que têm por objetivo dimensionar os resultados econômico-financeiros do Grupo CPFL Energia, aprovadas pela Diretoria Executiva.
- II) **Corporativas Financeiras Controladas:** Metas Empresariais que têm por objetivo dimensionar os resultados econômico-financeiros das Empresas Controladas de abrangência de atuação dos Gestores validadas pelos Vice-Presidentes de cada uma das áreas.
- III) **Específicas:** São metas específicas dos processos sob a responsabilidade do Gestor.
- IV) **Gestão de Pessoas e Sustentabilidade:** São metas relacionadas à Gestão de Pessoas e Sustentabilidade (definidas pela Empresa).

## CLÁUSULA 7ª – DA APURAÇÃO E PAGAMENTOS

Até o mês de março de cada ano serão finalizadas as apurações dos resultados das metas do ano anterior, em conformidade com as regras e valores estabelecidos no documento de Contrato de Metas Individual.

A **CPFL** efetuará o pagamento da **PLR** aos Empregados no mês de abril do ano subsequente ao ano base da PLR, considerando o efetivo resultado atingido pelo empregado.

## CLÁUSULA 8ª – CONDIÇÕES GERAIS

As atuais condições deste Programa de Participação nos Resultados poderão ser alteradas desde que decorrentes de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência e demais fatos que alterem a situação de normalidade da **CPFL**, bastando, em qualquer das hipóteses, a negociação entre as partes.

**Parágrafo primeiro:** As partes acordam que, durante a vigência deste instrumento, o empregado não terá direito a nenhuma outra verba ou valor a título de Programa de Participação nos Resultados, mesmo que previsto em sentença normativa, acordo judicial ou convenção coletiva.

**Parágrafo segundo:** Rescindido o contrato de trabalho com a **CPFL**, pelos motivos de dispensa sem justa causa ou por iniciativa do empregado por pedido de demissão, o empregado receberá na

mesma data acima, proporcionalmente ao período trabalhado na ordem de 1/12 por mês trabalhado, considerando 01 (um) mês ou 1/12 avos quando trabalhar no mínimo 15 dias dentro do mês, no período de janeiro a dezembro do ano de referência.

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese de qualquer alteração nas regras da Participação nos Resultados, seja através de leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas ou ainda na ocorrência de alteração de planos ou medidas econômicas e que dificultem o normal cumprimento do presente programa, CPFL e Sindicato comprometem-se a reavaliar o Programa de Participação nos Resultados ora pactuado, adequando a nova sistemática.

**Parágrafo quarto:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, caso não cheguem ao acordo, tentar mediação perante a Delegacia Regional do Trabalho e somente depois de esgotadas as hipóteses de mediação é que será possível recorrer à Justiça do Trabalho.

### **CLÁUSULA 9ª – ARQUIVAMENTO**

Nos termos do artigo 2o, parágrafo 2o, da Lei nº 10.101/2000, cópia do presente instrumento será levado a arquivo no respectivo SINDICATO, que deverá emitir recibo às EMPRESAS, para eventual exibição à fiscalização.

E, por estar justo e acordado, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só fim, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

**ROBERTO SARTORI**

Diretor

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

**RAFAEL LAZZARETTI**

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**

Gerente de Relações Trabalhistas

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA

DocuSigned by:

*Wilson Wanderlei Vieira*

DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Nelson Henrique Silva Spressão*  
5E72238CB3DC447...

**NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSAO**  
Vice-Presidente  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Narciso Donizete Fontana*  
622BB2CE308F4E9...

**NARCISO DONIZETE FONTANA**  
Diretor  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Antonio Mezeli*  
5A693AA9FF0A440...

DocuSigned by:  
*Ronaldo do Amaral Marti*  
0312E0AF4A844DF...

## ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PLR GESTOR 2025 | COORDENADORES E ESPECIALISTAS

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, de um lado a **COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por seu Diretor, Sr. **ROBERTO SARTORI** e por sua Gerente, Sra. **MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**;

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

**COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA**, CNPJ n. 53.859.112/0001-69, neste ato representado por seu Diretor, Sr. **RAFAEL LAZZARETTI** e por seu Gerente, Sra. **MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**;

e do outro lado

**SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **WILSON WANDERLEI VIEIRA**, por seu Vice-Presidente, Sr. **NELSON HENRIQUE DA SILVA SPRESSÃO**, e por seu Diretor, Sr. **NARCISO DONIZETE FONTANA**,

resolvem de comum acordo celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS** para o ano de **2025**, estabelecendo as condições previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA 1ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR

O presente Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, que passa a ser denominado no presente instrumento simplesmente como **PLR**, tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13.

A **PLR**, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

### CLÁUSULA 2ª – VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência no período de **1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025**.

### CLÁUSULA 3ª – ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo presente Acordo todos os empregados da **COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, **COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ** e **COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA**, que ocupam os cargos de **COORDENADORES E ESPECIALISTAS** vinculados pelo regime celetista (CLT – Consolidação das Leis do Trabalho) e integrantes da categoria profissional representada pelo **SINDICATO**, no âmbito de sua base territorial.

#### CLÁUSULA 4ª - ELEGIBILIDADE

Terão direito à percepção dos valores correspondentes à **PLR** os empregados ativos que estiverem vinculados por contrato de trabalho vigente nas EMPRESAS, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR.

Os empregados admitidos no curso do período de apuração, os desligados ou os afastados terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Para apuração do valor proporcional ao tempo trabalhado não serão considerados os períodos em que o contrato estiver interrompido ou suspenso, excetuando-se as seguintes situações:

- a) licença maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social;
- b) licenças diversas, previstas no artigo 473 da CLT, ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) férias;
- d) liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar;
- f) no ano de afastamento e no ano de retorno ao trabalho nos casos de afastamento decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional;
- g) E nos casos de doenças crônicas definidas no artigo 151 da Lei 8.213/91, devidamente comprovada pelo médico do trabalho das empresas.

#### CLÁUSULA 5ª – REGRA DE CÁLCULO DA PLR

A **PLR** será calculada para cada empregado com base em múltiplos de sua Base Mensal Fixa, assim entendido como a somatória de seu salário nominal, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

A fórmula de cálculo da **PLR** será a seguinte:

**PLR = BASE MENSAL x TARGET REFERENCIAL x APURAÇÃO CONTRATO DE METAS**

Na qual:

- I) A **BASE MENSAL** é a somatória do salário nominal do Empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.
- II) O **TARGET REFERENCIAL** é o valor de referência utilizado como partida para o cálculo da **PLR**. Sobre este valor, após a apuração dos resultados, é aplicado o percentual de atingimento das metas. O Target Referencial é representado por múltiplos de Salários expressos pela Base Mensal, de acordo com o nível hierárquico e estudo de mercado, considerando-se os 12 meses do ano do exercício do programa. O Target referencial será estabelecido no contrato de metas assinado pelo empregado.
- III) A **APURAÇÃO CONTRATO DE METAS** será encontrado através da apuração dos indicadores e metas constantes do contrato de metas de cada Empregado;

## CLÁUSULA 6ª – INDICADORES E METAS

As partes definem que os indicadores e as metas que servirão de base para o pagamento da **PLR** do ano de **2025** serão acordadas diretamente entre os beneficiários da **PLR** e os seus superiores imediatos, com a intermediação de um Comitê de Qualidade, vinculado à Diretoria de Estratégia e Inovação, de acordo com o Planejamento Estratégico do Grupo CPFL Energia.

Atendendo as diretrizes do Comitê de Qualidade, as metas das áreas terão as seguintes premissas: específica; mensurável, atingível, realista e relativa ao exercício.

As metas deverão expressar desafios de proteção ou criação de valor, objetivamente mensuráveis, representando desdobramentos das metas dos níveis superiores na estrutura organizacional.

Os indicadores com suas respectivas metas serão registrados em documento próprio, denominado **Contrato de Metas**, cuja cópia ficará disponível de forma individualizada, em sistema eletrônico denominado Programa de Remuneração Variável de Gestores, seguindo a seguinte estrutura:

- I) **Corporativas Financeiras Holding:** Metas Empresariais que têm por objetivo dimensionar os resultados econômico-financeiros do Grupo CPFL Energia, aprovadas pela Diretoria Executiva.
- II) **Corporativas Financeiras Controladas:** Metas Empresariais que têm por objetivo dimensionar os resultados econômico-financeiros das Empresas Controladas de abrangência de atuação dos Gestores validadas pelos Vice-Presidentes de cada uma das áreas.
- III) **Específicas:** São metas específicas dos processos sob a responsabilidade do Gestor.
- IV) **Gestão de Pessoas e Sustentabilidade:** São metas relacionadas à Gestão de Pessoas e Sustentabilidade (definidas pela Empresa).

## CLÁUSULA 7ª – DA APURAÇÃO E PAGAMENTOS

Até o mês de março de cada ano serão finalizadas as apurações dos resultados das metas do ano anterior, em conformidade com as regras e valores estabelecidos no documento de Contrato de Metas Individual.

A **CPFL** efetuará o pagamento da **PLR** aos Empregados no mês de abril do ano subsequente ao ano base da PLR, considerando o efetivo resultado atingido pelo empregado.

## CLÁUSULA 8ª – CONDIÇÕES GERAIS

As atuais condições deste Programa de Participação nos Resultados poderão ser alteradas desde que decorrentes de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência e demais fatos que alterem a situação de normalidade da **CPFL**, bastando, em qualquer das hipóteses, a negociação entre as partes.

**Parágrafo primeiro:** As partes acordam que, durante a vigência deste instrumento, o empregado não terá direito a nenhuma outra verba ou valor a título de Programa de Participação nos Resultados, mesmo que previsto em sentença normativa, acordo judicial ou convenção coletiva.

**Parágrafo segundo:** Rescindido o contrato de trabalho com a **CPFL**, pelos motivos de dispensa sem justa causa ou por iniciativa do empregado por pedido de demissão, o empregado receberá na

mesma data acima, proporcionalmente ao período trabalhado na ordem de 1/12 por mês trabalhado, considerando 01 (um) mês ou 1/12 avos quando trabalhar no mínimo 15 dias dentro do mês, no período de janeiro a dezembro do ano de referência.

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese de qualquer alteração nas regras da Participação nos Resultados, seja através de leis, medidas provisórias, decretos, sentenças normativas ou ainda na ocorrência de alteração de planos ou medidas econômicas e que dificultem o normal cumprimento do presente programa, CPFL e Sindicato comprometem-se a reavaliar o Programa de Participação nos Resultados ora pactuado, adequando a nova sistemática.

**Parágrafo quarto:** Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, caso não cheguem ao acordo, tentar mediação perante a Delegacia Regional do Trabalho e somente depois de esgotadas as hipóteses de mediação é que será possível recorrer à Justiça do Trabalho.

#### **CLÁUSULA 9ª – ARQUIVAMENTO**

Nos termos do artigo 2o, parágrafo 2o, da Lei nº 10.101/2000, cópia do presente instrumento será levado a arquivo no respectivo SINDICATO, que deverá emitir recibo às EMPRESAS, para eventual exibição à fiscalização.

E, por estar justo e acordado, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só fim, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

**ROBERTO SARTORI**

Diretor

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

**RAFAEL LAZZARETTI**

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**

Gerente de Relações Trabalhistas

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA JAGUARI DE ENERGIA

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Nelson Henrique Silva Spressão*  
5E72238CB3DC447...

**NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSAO**  
Vice-Presidente  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Narciso Donizete Fontana*  
622BB2CE308F4E9...

**NARCISO DONIZETE FONTANA**  
Diretor  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Antonio Negri*  
5A693AA9FF0A440...

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045944/2024

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

E

**SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **WILSON WANDERLEI VIEIRA**, por seu Diretor, Sr. **NARCISO DONIZETE FONTANA** e por seu Diretor, Sr. **RONALDO DO AMARAL MARTI**;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguaí/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, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Auriflama/SP, Avaí/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, Buritzal/SP, Cabrália 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, Duarte/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, Fatura/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, Guaira/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, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/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, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jariquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/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, Luizânia/SP, Lupércio/SP, Lutécia/SP, Macatuba/SP, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/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, Nandiba/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, Orlandia/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, Pardinho/SP, Pariquera-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, Taguai/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

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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

**Parágrafo primeiro:** Fica garantida a aplicação em 01 de junho de 2025 aos salários vigentes em 31 de maio de 2025, o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, podendo as partes, de comum acordo, pactuar outro índice, caso haja variação econômica no decorrer do período de apuração. A presente cláusula não se aplica aos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

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

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

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

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

#### CLÁUSULA QUINTA - AGÊNCIA DE ATENDIMENTO

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

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

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

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

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

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

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

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

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

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

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

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

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

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

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

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

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

#### **Adicional de Periculosidade**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

A EMPRESA efetuará o pagamento do adicional de periculosidade dentro dos critérios definidos pela Legislação vigente.

#### **Adicional de Penosidade/Turno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

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

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

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

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

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

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

**Parágrafo quarto:** A CPFL implementou, a partir de 01/11/2011, a cobertura para o procedimento de implante dentário aos empregados e seus dependentes diretos, exceto agregados, devidamente inscritos no benefício odontológico, com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo empregatício ativo. O benefício compreende a realização de até 2 (dois) implantes dentários, por usuário, a cada 12(doze), 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 QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE

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

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

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

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

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

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

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

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

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

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

- a) Anualmente os(as) funcionários(as) deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado com a 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 DÉCIMA OITAVA - VALE NATAL 2024 e 2025

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

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

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

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

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHE E REFEIÇÃO – HORAS EXTRAS

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

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO - CNH

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

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

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

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

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

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

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INCENTIVO À APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

- a) Pagamento das verbas rescisórias para dispensa sem justa causa 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 prevista na Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, prevalecendo as condições aqui pactuadas, mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente.

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

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

**Parágrafo sétimo:** A concessão de aposentadoria especial aos empregados que estejam efetivamente trabalhando em área de risco resultará em rompimento do vínculo empregatício, mesmo que o empregado possua estabilidade no emprego, por se considerar que o requerimento de tal modalidade de aposentadoria decorre de uma manifestação de vontade do empregado. Independentemente da data da concessão da aposentadoria especial ou do desligamento do empregado nas condições do presente parágrafo, o rompimento do vínculo empregatício ensejará os benefícios previstos nas alíneas do parágrafo 4º.

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

### Estágio/Aprendizagem

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APRENDIZ SENAI

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

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - POLÍTICA DE ESTÁGIO

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

## Portadores de necessidades especiais

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO

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

**Parágrafo único:** Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de técnicos afastados com restrições, ficando desta forma acordado, que tais técnicos 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 QUINTA - CONSELHO DE REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Avaliação de Desempenho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

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

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

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

## Transferência setor/empresa

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

## Políticas de Manutenção do Emprego

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - POLÍTICA DE EMPREGO

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

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

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

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

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

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

- a) 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;
- b) 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\$ 2.000,27** (dois reais e vinte e sete centavos) e no máximo **R\$ 6.000,80** (seis mil reais e oitenta 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 VIGÉSIMA NONA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO**

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

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

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 qualquer alternativa técnica viável para o controle de jornada de trabalho mediante o uso de tecnologia, nos termos da legislação vigente.

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

**Parágrafo único:** Fica previsto para todos os funcionários da EMPRESA a possibilidade de pré-assinalação do intervalo de repouso/alimentação.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ESCALA DE TRABALHO 6X3 - CENTRO DE OPERAÇÕES

Considerando a transferência das atividades do Centro de Operações da CPFL Piratininga da cidade de Sorocaba/SP para Campinas/SP, acordam as partes que o presente termo aditivo acrescenta para todos os efeitos cláusulas e condições que definem as regras relativas as atividades exercidas nas escala de trabalho denominadas 6x3 e 6x6x2, **especificamente no COI - Centro de Operações em Campinas**, que foram negociadas com o sindicato representante através do presente Aditivo, que definiu as regras e condições para a escala de trabalho 6x3 de 8 (oito) horas diárias líquida, e 6x6x2 de 6 (seis) horas líquida, e que passam a fazer parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho Data Base 2024/2026, conforme parágrafos a seguir:

**Parágrafo primeiro:** A jornada diária efetiva dos empregados lotados na escala 6x3, passará de, 07h20 (sete horas e vinte minutos), para de 8:00h (oito horas) efetivas de trabalho, não computado, aí, o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso e alimentação.

**Parágrafo segundo:** Em decorrência da alteração de jornada estabelecida no parágrafo primeiro, os empregados por ela atingidos, em caráter definitivo, terão os salários nominais majorados em **9,14% (nove vírgula quatorze por cento)**.

**Parágrafo terceiro:** A majoração da jornada de 07h20 para 08h00, bem como a majoração do salário dos empregados lotados na escala 6X3, se dará a partir da movimentação definitiva para Campinas/SP.

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

**Parágrafo quinto:** 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 sexto:** O divisor mensal a ser considerado será de 200 horas.

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

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

**Parágrafo nono:** Em caso de alteração de horário de trabalho o empregado deve ser comunicado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo alterações decorrentes de força maior e/ou intempéries, incluindo-se ausência não programada do empregado, que trabalha em regime de escala.

**Parágrafo décimo:** Ficam definidos os seguintes horários e períodos para a escala 6X3:

**Tabela I – Horário Padrão**

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

**Tabela II - Horário alternativo:**

<b>Horário Alternativo 1</b>	<b>Horário Alternativo 2</b>
11h00 as 20h00	09h00 as 18h00

**Parágrafo décimo primeiro:** Fica definido que cada empregado terá seu horário de trabalho habitual definido na Tabela I descrita no parágrafo décimo, podendo haver movimentação para qualquer um dos respectivos horários descritos da Tabela I do parágrafo décimo.

**Parágrafo décimo segundo:** Os horários dos empregados da escala 6x3 serão sempre em turnos de trabalho fixo.

**Parágrafo décimo terceiro:** Acordam as partes que a jornada diária efetiva dos empregados lotados na escala 6x6x2, passará de, 05h45 (cinco horas e quarenta e cinco minutos), para de 6:00h (seis horas) efetivas de trabalho, não computado, aí, o intervalo mínimo de 15(quinze minutos) para de repouso e alimentação.

Em decorrência da alteração de jornada, os empregados por ela atingidos, em caráter definitivo, terão os salários nominais majorados em **4,35% (quatro vírgula trinta e cinco por cento)**, a partir de movimentação definitiva para Campinas/SP.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE TRABALHO 6X8X3 SUBTRANSMISSÃO

A partir de 01/03/2021, a escala de trabalho dos empregados que atuam nas atividades de “Subtransmissão” e que estejam enquadrados nos cargos com denominação de “Técnico”, exceção feita àqueles que atuam em atividades exclusivamente administrativa, seguirá as seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

- a) Os empregados poderão compensar as horas extras mediante gozo de folga dentro do próprio mês de realização, desde que solicitado pelo empregado e com concordância da liderança.
- b) 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.
- c) Caso não seja concedida a compensação dentro do próprio mês da hora extra realizada, o pagamento destas horas deverá ocorrer juntamente com os salários do mês subsequente.
- d) As horas positivas e negativas, serão computadas de forma simples sem qualquer conversão, ou seja, para cada 01 (uma) hora de trabalho o empregado terá direito a 01 (uma) hora de compensação e vice-versa.
- e) Os “balanços de horas” serão efetivados dentro de cada mês, seguindo as regras abaixo:
  - 1) A compensação é realizada de forma cronológica.
  - 2) As horas positivas não compensadas dentro do mês, são pagas como horas extras, conforme o percentual do dia realizado, na folha de pagamento do mês subsequente.

- 3) As horas negativas não compensadas dentro do mês, serão descontadas na folha de pagamento do mês subsequente, considerando as regras abaixo:
- i. O saldo de horas negativas referente ao período integral, são considerados como faltas não justificadas, refletindo o desconto no DSR;
  - ii. O saldo de horas negativas inferior ao período integral, são considerados como atrasos, não refletindo no desconto do DSR;
- f) Na ocorrência de rescisão contratual, eventual saldo credor do sistema de compensação será pago juntamente com a quitação das verbas rescisórias, restando abonado eventual saldo devedor do empregado.
- g) O sistema de compensação não prejudicará o direito do empregado quanto aos intervalos para repouso e alimentação, ou seja, deverá ser preservado o intervalo mínimo de 01 (uma) hora. Eventuais descumprimentos do horário de intervalo, seja em virtude de atrasos, sejam em supressão de minutos, não serão objeto de sistema de compensação.

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

- a) Tendo em vista que a nova escala de trabalho tem como objetivo a redução do volume de horas extras realizadas em dias de folga, as partes ajustam o crédito de valor calculado individualmente, com base na súmula 291 do TST;

O cálculo será realizado de forma individualizada, levando em consideração a média de horas extras pagas nos últimos 12 meses, ou seja, janeiro de 2020 a dezembro de 2020, multiplicado pela quantidade de anos que o empregado ficou na escala 5x2. Para os colaboradores que participaram do projeto piloto realizado na cidade de Votorantim/SP, o cálculo levará em consideração a média de horas extras pagas nos últimos 12 meses anteriores a realização do projeto, ou seja, maio de 2018 a abril de 2019;

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

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

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

**Parágrafo décimo primeiro:** Os empregados transferidos de outras áreas ou admitidos para trabalharem na escala 6x8x3, após 28 de fevereiro de 2021, não terão direito aos pagamentos estabelecidos nos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo do presente termo aditivo.

**Parágrafo décimo segundo:** Será realizada a implantação de uma carreira para os técnicos da Gerência de Operações da Subtransmissão, considerando os seguintes critérios:

- a) Criação de um cargo único, com escopo multidisciplinar nas atividades da Subtransmissão, denominado como Técnico de Subtransmissão, com os níveis de senioridade “I”, “II” e “III”;
- b) As atuais três carreiras de Técnicos de Subestação, Automação e Proteção e Telecomunicações, passarão a ser enquadrados no cargo acima;
- c) As adequações de eventuais distorções salariais entre o atual salário do técnico e as referências iniciais do novo cargo serão ajustadas a partir de março de 2021, com o prazo de término até o mês de agosto de 2021.

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

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

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

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

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

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

## Licença Remunerada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS DIVERSAS

CPFL concederá aos seus empregados as seguintes licenças remuneradas:

- a) De 02 (dois) dias corridos em caso de internação hospitalar do filho menor, dependente legal e cônjuge do empregado;
- b) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho, na hipótese de casamento do empregado;
- c) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
- d) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de irmãos e avós;
- e) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela Fundação Cesp;

- f) De 01 (um) dia em caso de falecimento de tios, sobrinhos, sogro e sogra;
- g) De 05 (cinco) dias corridos de licença paternidade, inclusive para os casos de adoção;
- h) Para prestação de provas finais de períodos escolares, inclusive exames vestibulares e supletivos, que coincidam com o horário de expediente.

**Parágrafo único:** O início da contagem das licenças se dará sempre em dia útil de trabalho, incluindo a data do evento que lhe deu causa, com exceção dos casos em que o evento se efetivar após o início da jornada de trabalho do empregado, ocasião em que o início da contagem se dará no dia útil de trabalho seguinte.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUALIDADE DE VIDA**

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

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

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

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

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

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

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

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

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

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

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

## CLÁUSULA 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 SINDICATO, 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 por ano de vigência deste acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINDICATO com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

**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.

### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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 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 TERCEIRA - REUNIÕES PERIÓDICAS COM O SINDICATO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

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

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

## Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA

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

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

### Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2025

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – OUTRAS DISPOSIÇÕES

Decorrente das negociações entre EMPRESA e SINDICATO ocorrida nos meses de junho e julho de 2024, a partir de 01 de junho de 2024, o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026 sobrepõe ao negociado do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

**RAFAEL LAZZARETTI**

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**

Gerente

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:

*Wilson Wanderlei Vieira*

DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

Presidente

SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

DocuSigned by:

*Narciso Donizete Fontana*

622BB2CE308F4E9...

**NARCISO DONIZETE FONTANA**

Diretor

SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

DocuSigned by:  
*Ronaldo do Amaral Marti*  
0312E0AF4A844DF...

**RONALDO DO AMARAL MARTI**  
Diretor  
SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045940/2024

**COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por sua Gerente, Sra. **MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI** e por seu Diretor, Sr. **ROBERTO SARTORI**;

E

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **WILSON WANDERLEI VIEIRA** e por seu Vice-Presidente, Sr. **NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSAO** e por seu Diretor, Sr. **ANTONIO NEGRELI**;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Adolfo/SP, Aguaí/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, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/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, Bertioga/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, Cabrália 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, Cerquillo/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, Quartina/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, Fatura/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, Guaíçara/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, Igarçu do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaoca/SP, Itapeçerica da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/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, Jambeiro/SP, Jandira/SP, Jardinópolis/SP, Jarinu/SP, Jaú/SP, Jariquara/SP, Joanópolis/SP, João Ramalho/SP, José Bonifácio/SP, Júlio Mesquita/SP, Jumirim/SP, Jundiá/SP, Junqueirópolis/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/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, Macaúbal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Mairinque/SP, Mairiporã/SP, Manduri/SP, Marabá Paulista/SP, Maracá/SP, Marapoama/SP, Mariópolis/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, Nandiba/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, Orlandia/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, Pardinho/SP, Pariquera-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:

- Auxiliares de atendimento de agência de atendimento – R\$ 1.710,13** (um mil, setecentos e dez reais e treze centavos);
- Auxiliar Administrativo e Assistente de Atendimento Jr – R\$ 2.720,36** (dois mil, setecentos e vinte reais e trinta e seis centavos);
- Eletricista de Distribuição Praticante – R\$ 2.560,48** (dois mil, quinhentos e sessenta reais e quarenta e oito centavos).

Fica definido que todos os empregados contratados no cargo de Eletricista de Distribuição Praticante passarão por avaliação de desempenho no período de vigência deste Acordo. Caso o resultado dessa

avaliação conclua pela aptidão, o empregado passará automaticamente ao cargo de “Eletricista de Distribuição I (step I)”.

- d) **Demais cargos – R\$ 2.899,91** (dois mil, oitocentos e noventa e nove reais e noventa 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 **2024**, serão corrigidos com o percentual de **3,93%** (três virgula noventa e três por cento), a partir de 1º de junho de **2024**, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL.

**Parágrafo primeiro:** Fica garantida a aplicação em 01 de junho de 2025 aos salários vigentes em 31 de maio de 2025, o IPCA acumulado no período de 01 de junho de 2024 a 31 de maio de 2025, podendo as partes, de comum acordo, pactuar outro índice, caso haja variação econômica no decorrer do período de apuração. A presente cláusula não se aplica aos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL,

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

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

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

#### CLÁUSULA SEXTA - AGÊNCIA DE ATENDIMENTO

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

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

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

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

A CPFL efetuará o pagamento das horas-extras com **50%** (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal e nos domingos 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:** Esta cláusula não prejudicará direitos que foram ou, por ventura, venham a ser reconhecidos, em ação judicial em andamento, que tenham por objeto o divisor de horas.

**Parágrafo terceiro:** 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 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A EMPRESA efetuará o pagamento do adicional de periculosidade dentro dos critérios definidos pela Legislação vigente.

### Adicional de Penosidade/Turno

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

Para o ano de **2026**, as regras e valores da Participação nos Lucros e Resultados serão definidos em instrumento coletivo específico, tendo como fundamento o art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, a Lei 10101/2000 e a Lei 12832/13.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO REFEIÇÃO

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

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

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

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

**Parágrafo segundo:** Aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho, fica garantido o fornecimento do auxílio refeição, no seu valor original, ou seja, aquele mencionado no caput da presente cláusula, sem considerar a opção estabelecida no parágrafo primeiro, por período não superior

a **12 (doze) meses**. O presente parágrafo não se aplica aos empregados que já se encontrem afastados até 31 de julho de 2019, prevalecendo as práticas adotadas anteriormente.

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

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

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

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

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

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

## Auxílio Saúde

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

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

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

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

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

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

**Parágrafo quarto:** A CPFL implementou, a partir de 01/11/2011, a cobertura para o procedimento de implante dentário aos empregados e seus dependentes diretos, exceto agregados, devidamente inscritos no benefício odontológico, com no mínimo 12 (doze) meses de vínculo empregatício ativo. O benefício compreende a realização de até 2 (dois) implantes dentários, por usuário, a cada 12 (doze), 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 SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

## Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ TOTAL E PERMANENTE

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

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

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

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

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

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

- 1ª faixa:** de 05 até 06 meses de idade – 100% (cem por cento) do valor da mensalidade paga;
- 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:

- que sejam contratados por prazo indeterminado;
- que sejam viúvos, desquitados, divorciados ou solteiros e que não convivam maritalmente com outra pessoa;
- que seja o filho inscrito no Cadastro de Dependentes dos Empregados da CPFL;
- 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 DÉCIMA NONA - VALE NATAL 2024 e 2025

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

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

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

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO - CNH

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INCENTIVO À APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

- a) Pagamento das verbas rescisórias para dispensa sem justa causa 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 prevista na Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011, prevalecendo as condições aqui pactuadas, mesmo em caso de alteração na legislação trabalhista vigente.

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

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

**Parágrafo sétimo:** A concessão de aposentadoria especial aos empregados que estejam efetivamente trabalhando em área de risco resultará em rompimento do vínculo empregatício, independentemente do

empregado ser detentor de estabilidade no emprego por qualquer motivo, inclusive, sem fazer jus a qualquer indenização relativa ao período estável que tenha. Independentemente da data da concessão da aposentadoria especial ou do desligamento do empregado nas condições do presente parágrafo, o rompimento do vínculo empregatício ensejará os benefícios previstos nas alíneas do parágrafo 4º.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - APRENDIZES**

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

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

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

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

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO**

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

**Parágrafo único:** Esta cláusula tem como objetivo, encaminhar uma solução para as altas médicas de técnicos afastados com restrições, ficando desta forma acordado, que tais técnicos 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 SÉTIMA - CONSELHO DE REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Montante total gasto no período;
- b) Especificação de atividades, incluindo custo, carga horária total, carga horária por disciplina, número de alunos por curso, instituições contratadas ou a contratar para ministrar as atividades, experiência prévia destas instituições;
- c) Áreas contempladas;

- d) Custos das atividades de atualização e aperfeiçoamento profissional por empregado em cada área;
- e) A Empresa disponibilizará mensalmente para o Conselho os relatórios de informações gerenciais de Treinamento.

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

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

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

### Avaliação de Desempenho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

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

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

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

### Transferência setor/empresa

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

### Políticas de Manutenção do Emprego

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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:

- a) 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;
- b) 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 2009.

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

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

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

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

- a) Pagamento de uma indenização especial de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal multiplicada pelo número de anos de serviço na CPFL, limitando-se a referida indenização a um teto de 4 (quatro) salários-base mensais;
- b) Garantia de Assistência Médico-Hospitalar por um período de até 12 (doze) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados na Empresa;
- c) Garantia de Assistência Odontológica por um período de 06 (seis) meses, extensiva aos dependentes legais cadastrados no plano vigente;
- d) Fornecimento de Vale-Alimentação, nos valores e moldes vigentes, pelo período de 12 (doze) meses;
- e) Subsídio para custeio próprio de ações voltadas à capacitação, recolocação e orientação profissional no mercado. O valor desse subsídio será o correspondente a 01 (um) salário-base do empregado, observados os valores de no mínimo **R\$ 2.000,27** (dois mil reais e vinte e sete centavos) e no máximo **R\$ 6.000,80** (seis mil reais e oitenta centavos).

**Parágrafo oitavo:** 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 PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 qualquer alternativa técnica viável para o controle de jornada de trabalho mediante o uso de tecnologia, nos termos da legislação vigente.

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

**Parágrafo único:** Fica previsto para todos os funcionários da EMPRESA a possibilidade de pré-assinalação do intervalo de repouso/alimentação.

#### **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.

### **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, desde que atendidas todas as condições abaixo:

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

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE TRABALHO 6X3 - CENTRO DE OPERAÇÕES

Acordam as partes que o presente termo aditivo acrescenta para todos os efeitos cláusulas e condições que definem as regras relativas as atividades exercidas na escala de trabalho denominada 6X3, **especificamente no Centro de Operações em Campinas**, que foram negociadas com o sindicato representante através do presente Aditivo, que definiu as regras e condições para a escala de trabalho 6x3 de 8 (oito) horas diárias líquida, e que passam a fazer parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho Data Base 2024/2026, conforme parágrafos a seguir:

**Parágrafo primeiro:** A jornada diária efetiva dos empregados lotados na escala 6x3, passará de, 07h20 (sete horas e vinte minutos), para de 8:00h (oito horas), não computado, aí, o intervalo para refeição e descanso de 1:00 hora.

**Parágrafo segundo:** Em decorrência da alteração de jornada estabelecida no parágrafo primeiro, os empregados por ela atingidos, em caráter definitivo, conforme relação nominal que instrui o presente Aditivo, terão os salários nominais majorados em **9,14% (nove vírgula quatorze por cento)**.

**Parágrafo terceiro:** A majoração da jornada de 07h20 para 08h00, bem como a majoração do salário dos empregados lotados na escala 6X3, se dará a partir de 01 de outubro de 2021.

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

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

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

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

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

**Parágrafo décimo:** Em caso de alteração de horário de trabalho o empregado deve ser comunicado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo alterações decorrentes de força maior e/ou intempéries, incluindo-se ausência não programada do empregado, que trabalha em regime de escala.

**Parágrafo décimo primeiro:** Ficam definidos os seguintes horários e períodos para a escala 6X3:

#### Tabela I – Horário Padrão

Período Manhã	Período Tarde	Período Noite
06h00 as 15h00	13h00 as 22h00	21h00 as 06h00

07h00 as 16h00	14h00 as 23h00	22h00 as 07h00
08h00 as 17h00	15h00 as 00h00	22h00 as 06h00
		23h00 as 07h00
		23h00 as 08h00

## Tabela II - Horário alternativo:

### Horário Alternativo 1

11h00 as 20h00

### Horário Alternativo 2

09h00 as 18h00

**Parágrafo décimo segundo:** Fica definido que cada empregado terá seu horário de trabalho habitual definido na Tabela I descrita no parágrafo décimo segundo, podendo haver movimentação para qualquer um dos respectivos horários descritos da Tabela I do parágrafo décimo segundo.

**Parágrafo décimo terceiro:** Os horários dos empregados da escala 6x3 serão sempre em turnos de trabalho fixo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE TRABALHO 6X3 - SUBTRANSMISSÃO

A partir de 03/01/2022, a escala de trabalho dos empregados que atuam nas atividades de "Subtransmissão" e que estejam enquadrados nos cargos com denominação de "Técnicos", exceção feita àqueles que atuam em atividades exclusivamente administrativa, seguirá as seguintes condições:

**Parágrafo primeiro:** Os empregados com denominação "Técnicos" que atuam na escala 5x2, 05 (cinco) dias de trabalho por 02 (dois) dias de folga, até 02/01/2022, passam a trabalhar na escala de trabalho denominada 6x3, que será de 06 (seis) dias trabalhados por 03 (três) dias de folga, sendo o primeiro deles considerado como Descanso Semanal Remunerado (DSR) e os outros como dias de repouso.

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

**Parágrafo terceiro:** O horário de trabalho será das 07h00 às 16h00, aí já contemplado o intervalo de repouso e alimentação.

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

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

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

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

- Os empregados poderão compensar as horas extras mediante gozo de folga dentro do próprio mês de realização, desde que solicitado pelo empregado e com concordância da liderança.

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

**Parágrafo oitavo:** Como forma de compensação pela alteração da escala de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente termo aditivo, em que a partir de 03/01/2022 deixarão de atuar na escala 5x2 de 08 (oito) horas, sendo 05 (cinco) dias trabalhados por 02 (dois) dias de folga, e passaram a atuar na escala 6x3 de 08 (oito) horas, sendo 06 (seis) dias trabalhados por 03 (três) dias de folga, ficam estabelecidos os pagamentos abaixo, que serão efetivados em duas parcelas de 50% (cinquenta por cento) do montante total devido a cada empregados, conforme valores negociados e aprovados em assembleias conduzidas pelo sindicato:

- a) Tendo em vista que a nova escala de trabalho tem como objetivo a redução do volume de horas extras realizadas em dias de folga, as partes ajustam o crédito de valor calculado individualmente, com base na súmula 291 do TST, considerando a média de horas extras realizadas em dias de folga, domingos e feriados, ou seja aquelas com aplicação do adicional de 100%, no período de outubro de 2020 a setembro de 2021 (ponto de agosto 2021), contemplando o período em que empregado atuou na escala 5x2 da Subtransmissão para fins de cálculo da supressão.
- b) Tendo em vista que a mudança de escala de trabalho acarretará alteração na rotina pessoal dos empregados, uma vez que os períodos de folgas deixarão de coincidir sempre com sábados e domingos, as partes ajustam o pagamento de indenização adicional no valor de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais) para cada empregado.

- c) Pagamento de indenização adicional no valor de **R\$ 2.000,00** (dois mil reais), aos empregados que se ativaram na escala 6x3 durante a realização do “projeto piloto” realizado na cidade de Ribeirão Preto no período de 25 de abril de 2019 até 20 de setembro de 2020, como forma de compensação pelo período que atuaram na escala 6x8x3.

**Parágrafo nono:** Os valores devidos nos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo, serão realizados em folha de pagamento, sendo 50% (cinquenta por cento) do valor total no mês de dezembro de 2021, e 50% (cinquenta por cento) no mês de janeiro de 2022, mês de efetivo início para a escala de trabalho 6x8x3 de 08 (oito) horas.

**Parágrafo décimo:** Aos empregados que estiverem com contrato de trabalho suspenso ou interrompido, terão os pagamentos dos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo, condicionados ao retorno ao trabalho, que ocorrerão após a realização da movimentação de pessoal (MP), para a referida escala de trabalho 6x8x3.

**Parágrafo décimo primeiro:** Os empregados transferidos de outras áreas ou admitidos para trabalharem na escala 6x8x3, após 02 de janeiro de 2022, não terão direito aos pagamentos estabelecidos nos itens “a, b e c” do parágrafo oitavo do presente termo aditivo.

**Parágrafo décimo segundo:** Será realizada a implantação de uma carreira para os técnicos da Gerência de Operações da Subtransmissão, considerando os seguintes critérios:

- Criação de um cargo único, com escopo multidisciplinar nas atividades da Subtransmissão, denominado como Técnico de Subtransmissão, com os níveis de senioridade “I”, “II” e “III”;
- As atuais três carreiras de Técnicos de Subestação, Automação e Proteção e Telecomunicações, passarão a ser enquadrados no cargo acima;
- Será acrescido a carreira da Subtransmissão o cargo de Técnico Especialista;
- As adequações de eventuais distorções salariais entre o atual salário dos cargos técnicos e a proposta para a faixa inicial do técnico de Subtransmissão I se dará até o mês de fevereiro de 2022;
- Para os demais cargos eventuais distorções serão ajustadas no período de janeiro a junho de 2022.

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

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

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

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

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

## Licença Remunerada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇAS DIVERSAS

A CPFL concederá aos seus empregados as seguintes licenças remuneradas:

- a) De 02 (dois) dias corridos em caso de internação hospitalar do filho menor, dependente legal e cônjuge do empregado;
- b) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho, na hipótese de casamento do empregado;
- c) De 05 (cinco) dias úteis de trabalho em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente de primeiro grau do empregado;
- d) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de irmãos e avós;
- e) De 02 (dois) dias corridos em caso de falecimento de dependente legal reconhecido pela Previdência Social ou pela Fundação Cesp;
- f) De 01 (um) dia em caso de falecimento de tios, sobrinhos, sogro e sogra;
- g) De 05 (cinco) dias corridos de licença paternidade, inclusive para os casos de adoção;
- h) 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 NONA - COMISSÃO PARITÁRIA – SEGURANÇA, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A CPFL, sob sua coordenação, manterá o Grupo de Trabalho formado por um representante titular de cada Entidades 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 2 (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 EPIs. e EPCs. 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 QUADRAGÉSIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

- a) A CPFL fornecerá mensalmente ao SINDICATO 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 SINDICATO 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 SINDICATO 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 SINDICATO, 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 SINDICATO;
- e) A CPFL se dispõe a receber e analisar sugestões do SINDICATO sobre suas Políticas e Diretrizes de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURANÇA DO TRABALHO**

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

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

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

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

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 SINDICATO, 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 por ano de vigência deste acordo para o exercício de atividades sindicais. Fica estipulado que essas liberações dar-se-ão mediante a solicitação do SINDICATO com 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

**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 QUINTA - EVENTOS DA CATEGORIA

A CPFL se compromete a analisar as solicitações de liberações de empregados para participarem em eventos promovidos pelo SINDICATO, 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 SINDICATO através de descontos dos valores a serem repassados a título de mensalidade sindical.

## Acesso a Informações da Empresa

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 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 OITAVA - REUNIÕES PERIÓDICAS COM O SINDICATO

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO OU DENÚNCIA**

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

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 infraestrutura física na sede da empresa, conforme estabelecido no Regimento Interno do Comitê Gestor aprovado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA JURÍDICA 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DEMAIS CONDIÇÕES PARA DATA BASE 2025**

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – OUTRAS DISPOSIÇÕES

Decorrente das negociações entre EMPRESA e SINDICATO ocorrida nos meses de junho e julho de 2024, a partir de 01 de junho de 2024, o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2026 sobrepõe ao negociado do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2025.

Campinas, 07 de agosto de 2025.

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**  
Gerente  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

**ROBERTO SARTORI**  
Diretor  
COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**  
Presidente  
SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

DocuSigned by:  
*Nelson Henrique Silva Spressão*  
5E72238CB3DC447...

**NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSAO**  
Vice-Presidente  
SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

DocuSigned by:  
*Antonio Negreli*  
5A693AA9FF0A440...

**ANTONIO NEGRELI**  
Diretor  
SIND TEC IND NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SP

# ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

**COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ**, CNPJ n. 33.050.196/0001-88, neste ato representado por seu Diretor, Sr. ROBERTO SARTORI e por seu Gerente, Sra. MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI;

E

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

E

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SÃO PAULO**, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. WILSON WANDERLEI VIEIRA e por seu Vice-presidente, Sr. NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSÃO e por seu Diretor, Sr. NARCISO DONIZETE FONTANA;

celebram o presente **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo de PLR no período de **01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024**, contemplando a PLR do ano de **2024**.

## 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, Aguaí/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, Anhembi/SP, Anhumas/SP, Aparecida D'Oeste/SP, Aparecida/SP, Apiaí/SP, Araçariguama/SP, Araçatuba/SP, Araçoiaba Da Serra/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Arco-Íris/SP, Arealva/SP, Areias/SP, Areiópolis/SP, Ariranha/SP, Artur Nogueira/SP, Arujá/SP, Aspásia/SP, Assis/SP, Atibaia/SP, Aurifluma/SP, Avaí/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, Cabrália 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, Florínia/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, Igarçu Do Tietê/SP, Igarapava/SP, Igaratá/SP, Iguape/SP, Ilha Comprida/SP, Ilha Solteira/SP, Ilabela/SP, Indaiatuba/SP, Indiana/SP, Indiaporã/SP, Inúbia Paulista/SP, Ipaussu/SP, Iperó/SP, Ipeúna/SP, Ipiranga/SP, Iporanga/SP, Ipuã/SP, Iracemópolis/SP, Irapuã/SP, Irapuru/SP, Itaberá/SP, Itaí/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itanhaém/SP, Itaóca/SP, Itapeverica Da Serra/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapevi/SP, Itapira/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itápolis/SP, Itaporanga/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itaquaquecetuba/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, Jambeiro/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, Juquitiba/SP, Lagoinha/SP, Laranjal Paulista/SP, Lavinia/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, Luiziana/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, Mariópolis/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, Nandiba/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, Orlandia/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, Pardinho/SP, Parquera-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, Piratinga/SP, Pitangueiras/SP, Planalto/SP, Platina/SP, Poá/SP, Poloni/SP, Pompéia/SP, Pongá/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 Luís 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, Suzanápolis/SP, Suzano/SP, Tabapuã/SP, Tabatinga/SP, Taboão Da Serra/SP, Taciba/SP, Taquai/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, exceto os empregados que ocupam os cargos de Especialista, Coordenador, Gerente e Diretor, que possuem regras próprias estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

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

O presente Programa de **Participação nos Lucros ou Resultados**, que passa a ser denominado no presente instrumento simplesmente como **PLR**, tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13.

A **PLR**, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

#### CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

Terão direito à percepção dos valores correspondentes à **PLR** os empregados ativos que estiverem vinculados por contrato de trabalho vigente nas empresas, Companhia Paulista de Força e Luz e Companhia Piratininga de Força e Luz, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro do ano referência da PLR.

Os empregados admitidos ou desligados no curso do período de apuração terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Os empregados com contrato de trabalho interrompido ou suspenso terão a apuração do valor da sua PLR de forma proporcional ao tempo trabalhado, excetuando-se as seguintes situações, que serão consideradas como tempo trabalhado:

- a) licença maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social.
- b) licenças diversas, previstas no artigo 473 da CLT, ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) férias;
- d) liberação de dirigentes sindicais nos termos da legislação ou Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) convocação da Justiça e em cumprimento à lei do serviço militar;
- f) no ano de afastamento e no ano de retorno ao trabalho nos casos de afastamento decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional;
- g) E nos casos de doenças crônicas definidas no artigo 151 da Lei 8.213/91, devidamente comprovada pelo médico do trabalho das empresas.

## CLÁUSULA QUINTA – REGRA DE CÁLCULO DE PLR

A **PLR** será calculada para cada empregado com base em múltiplos de sua Base Mensal Fixa, assim entendido como a somatória de seu salário nominal, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da **PLR**, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.

A fórmula de cálculo da PLR será a seguinte:

$$\text{PLR} = \text{BASE MENSAL} \times \text{TARGET REFERENCIAL} \times ((\text{FC} \times \text{Peso}) + (\text{FN} \times \text{Peso}) + (\text{FA} \times \text{Peso}))$$

Na qual:

- I) A **BASE MENSAL** é a somatória do salário nominal do Empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de referência da PLR, adicionais fixos, quando devidos e adicional de periculosidade e insalubridade quando devidos.
- II) **Target Referencial** é o valor de referência utilizado como partida para o cálculo da PLR. Sobre este valor, após a apuração dos resultados, é aplicado o percentual de atingimento das metas. O Target Referencial é representado por múltiplos de Salários expressos pela Base Mensal, de acordo com o nível de qualificação de cada cargo, considerando-se os 12 meses do ano do exercício do programa.

Será considerado o target de **1,7 Bases Mensais** como referência do potencial de ganho da PLR.

Aos Empregados admitidos até **31 de dezembro de 2023**, caso a aplicação do target referencial de **1,7 Bases Mensais**, seja inferior ao montante de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos), será aplicado o valor de referência mínimo de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos). E, nestes casos, os **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos) passam a figurar como Target Referencial, sem a multiplicação da Base Mensal.

- I) **Fator Corporativo (FC)** será encontrado através da apuração do indicador EBITDA, conforme definição constante do ANEXO 01 deste acordo;

- II) **Fator do Negócio (FN)** será encontrado através da apuração dos indicadores de qualidade de cada uma das empresas, conforme definição constante do Anexo 01 deste acordo.
- III) **Fator de Área (FA)** será encontrado através da apuração da totalidade do bloco de metas específicas de cada área, estabelecidas nos contratos de metas dos respectivos gestores imediatos dos Empregados. Serão considerados gestores imediatos, o primeiro nível de gestão ligado ao empregado, que tiver contrato de metas estabelecido para fins de recebimento de **PLR**.

Destaca-se que o bloco de metas específicas dos gestores são analisadas e validadas por um Comitê de Qualidade, vinculado à Diretoria de Estratégia e Inovação, de acordo com o Planejamento Estratégico do Grupo CPFL Energia.

Atendendo as diretrizes do Comitê de Qualidade, as metas das áreas terão as seguintes premissas: específica; mensurável, atingível, realista e relativa ao exercício.

As metas deverão expressar desafios de proteção ou criação de valor, objetivamente mensuráveis, representando desdobramentos das metas dos níveis superiores na estrutura organizacional.

A apuração dos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** considerará os seguintes critérios:

- Cada indicador do bloco **Fator de Área (FA)** terá um peso, representado em percentual, de acordo com a relevância de cada indicador para a respectiva área.
- A somatória dos pesos corresponde a **100%** (cem por cento).
- Cada indicador será apurado individualmente, sendo considerada a proporção do atingimento, dentro da faixa de **75%** (setenta e cinco por cento) a **150%** (cem e cinquenta por cento). Se o atingimento individualizado do indicador for abaixo de **75%** (setenta e cinco por cento) ele será zerado.
- Após a apuração individualizada dos indicadores do **FA**, os percentuais de cada um deles serão somados, sendo que o resultado da somatória ficará limitado em **100%** (cem por cento). O resultado encontrado será considerado como Fator da Área (FA) para aplicação na fórmula.
- Os empregados transferidos de uma empresa para outra do Grupo CPFL, receberão o pagamento da PLR conforme empresa em que estiver cadastrado no dia **31 de agosto**, para recebimento do valor da primeira parcela, e no dia 31 de dezembro, para recebimento do eventual valor final do programa, que se dará de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados em cada empresa.

Serão disponibilizadas no **ANEXO 02** do presente Acordo, os indicadores que compõem o Fator de Área (FA), de todas as áreas operacionais da empresa, ou seja, aquelas ligadas à presidência da CPFL Paulista e CPFL Piratininga.

Com relação aos indicadores que compõem o **Fator de Área (FA)** das áreas corporativas, define-se que os mesmos serão apresentados diretamente aos empregados de cada área, em reuniões setoriais e o sindicato poderá consultar os empregados. Esses indicadores ficarão disponíveis junto à área de Relações Sindicais e poderão ser consultados pelas entidades sindicais nas reuniões bimestrais estabelecidas na cláusula de disposições gerais deste acordo.

- IV) O **Peso** corresponde a um percentual que será aplicado aos resultados dos Fatores Corporativo (FC), Negócio (FN) e Área (FA), considerando a área de atuação do Empregado.

Serão consideradas áreas corporativas todas aquelas que desempenham atividades de suporte aos negócios e que não estão elencadas como áreas de negócio na definição abaixo.

Serão consideradas áreas de negócio aquelas ligadas diretamente às Presidências das Empresas Controladas (CPFL Paulista e CPFL Piratininga).

A tabela de pesos será a seguinte:

Fator	Tabela de Peso por Fator	
	Áreas Corporativas	Áreas Negócio
Corporativo	40%	40%
Negócio	0%	30%
Área	60%	30%

Os empregados que estão cedidos em tempo integral para desempenho de atividades sindicais ou para outros órgãos de representação dos trabalhadores, durante a vigência do Programa, receberão os valores relativos à PLR considerando os resultados apurados na área de origem do empregado, antes de sua cessão para atividades de representação.

## CLÁUSULA SEXTA – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL POR DESEMPENHO

As partes acordam que a verba de 1% (um por cento) da Folha Base Salarial anual da Empresa, que vinha sendo considerada para fins de Movimentação de Pessoal por Desempenho até o ano de 2017, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, como compensação pela substituição do sistema de Adicional por Tempo de Serviço, acordado em 01 de junho de 1998, passa a partir de 2018 a ser utilizada no PLR, inclusive com os seus respectivos encargos, compondo o target referencial de 1,7 bases mensais, retornando este percentual para a movimentação de pessoal por desempenho em caso de descontinuidade deste modelo de PLR.

## CLÁUSULA SÉTIMA – DO PAGAMENTO

A PLR será paga em duas parcelas, em conformidade com a legislação em vigor, da seguinte forma:

- A primeira parcela será paga no dia **20/09/2024**, sendo que o potencial de pagamento da primeira parcela será de **50%** do Target Referencial do empregado, considerando a Base Mensal, inclusive o valor da referência mínima de **R\$ 6.481,49** (seis mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quarenta e nove centavos), para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2023. Este cálculo levará em conta a Base Mensal vigente em 31 de agosto do ano de referência da PLR.
- A meta para pagamento da 1ª parcela da PLR é definida pela comparação entre o EBITDA ORÇADO do 1º Semestre de 2024 e o valor do EBITDA REALIZADO do 1º Semestre de 2024.

Se o EBITDA REAL do primeiro semestre de 2024 for igual ou maior que o EBITDA ORÇADO do primeiro semestre de 2024, paga-se o valor integral. Se for menor, paga-se o valor proporcional ao seu atingimento.

### Forma de Cálculo:

$$\frac{\text{EBITDA REAL 1º Semestre 2024}}{\text{EBITDA ORÇADO 1º Semestre 2024}} = X \quad (\text{demonstrado em percentual})$$

- Se "X" for >/= que 100%, paga-se o percentual estabelecido no item "a" desta cláusula;

- Se “X” for < que 100%, paga-se o percentual proporcional ao percentual de atingimento (“X”) multiplicado pelo valor estabelecido no item “a” desta cláusula.
- c) A segunda parcela será creditada no dia 20/04/2025 referente a PLR do ano anterior, após aplicação da regra de cálculo estipulada na Cláusula 5ª do presente instrumento, compensando-se o valor da primeira parcela.

## **CLÁUSULA OITAVA – DISPOSIÇÕES GERAIS**

Define-se que bimestralmente, a pedido do SINDICATO, as partes poderão se reunir para tratar os pontos elencados previamente pelo SINDICATO, quanto ao andamento dos indicadores.

## **CLÁUSULA NONA – DIVERGÊNCIA**

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo Coletivo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si, e, permanecendo a divergência a utilizarem o mecanismo de mediação e arbitragem previsto em lei.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – ARQUIVAMENTO**

Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, cópia do presente instrumento será levado a arquivo no respectivo SINDICATO, que deverá emitir recibo à EMPRESA, para eventual exibição à fiscalização.

E, por estar justo e acordado, firmam as partes o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para um só fim, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Campinas, 07 de agosto de 2024.

**ROBERTO SARTORI**

Diretor

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ

**RAFAEL LAZZARETTI**

Diretor

COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

**MAYARA AZZI FERNANDEZ VICENTINI**

Gerente

COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ  
COMPANHIA PIRATININGA DE FORÇA E LUZ

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

Presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Nelson Henrique Silva Spressão*  
5E72238CB3DC447...

**NELSON HENRIQUE SILVA SPRESSÃO**

Vice-presidente

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Narciso Donizete Fontana*  
622BB2CE308F4E9...

**NARCISO DONIZETE FONTANA**

Diretor

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

DocuSigned by:  
*Antonio Negri*  
5A693AA8FF0A440...

DocuSigned by:  
*Ronaldo do Amaral Marti*  
0312E0AF4A844DF...

## ANEXO 01 | INDICADORES E METAS APLICÁVEIS A PAULISTA/PIRATININGA

Define-se através deste anexo os indicadores e metas para a **PLR** dos empregados da CPFL Paulista e Piratininga.

Fica estabelecido que cada um dos indicadores abaixo será apurado ao final do exercício, aplicando-se a proporção correspondente ao atingimento de cada indicador, limitando-se o seu ganho no intervalo abrangido entre 75% a 100% do peso do respectivo indicador. Abaixo de 75% de atingimento, o peso do indicador será zerado.

- a) **EBITDA** - Indicador que mede quanto a empresa gera de resultado através de suas operações antes de juros, imposto de renda, depreciação e amortização em um determinado período. O cálculo é realizado através da demonstração do resultado do exercício da companhia em IFRS (International Financial Reporting Standards).

Pelo fato de tratar-se de companhia de capital aberto, com restrições legais quanto à divulgação de estimativas de resultado, somente após a publicação dos resultados de cada trimestre serão apresentados ao sindicato os valores realizados a título de EBITDA, acompanhados da informação de parecer quanto ao atendimento ou não das previsões estipuladas para o período publicado.

- b) **DEC** - Duração equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em horas. Segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$DEC = \frac{\sum \text{Tempo Interrupções}}{\text{Quant. Clientes}}$$

- c) **FEC** - Frequência equivalente de interrupção por unidade consumidora, expressa em número de interrupções, que, segundo o PRODIST Módulo 8, seção 5.5.1 (indicadores regulados com resultado acompanhado pela ANEEL), contabilizados somente quando a interrupção tem duração maior que 3 minutos. Tem a seguinte fórmula de cálculo:

$$FEC = \frac{\sum \text{Quant. Interrupções}}{\text{Quant. Clientes}}$$

- d) **FER** - Frequência equivalente de Reclamações, quantidade anualizada de reclamações procedentes registradas na distribuidora a cada mil unidades consumidoras, conforme Res. 1000/ANEEL/2021.

$$FER_{2024} = \frac{\sum \text{Notas Procedentes (12 meses)}}{\text{Número de Consumidores}} * 1000$$

### QUADRO DE METAS FATOR NEGÓCIO (FN)

Indicadores	Pesos	Metas CPFL Paulista		Metas CPFL Piratininga	
		Esperada (100%)	Mínima (75%)	Esperada (100%)	Mínima (75%)
DEC	33,33%	≤ 6,03	≤ 6,41	≤ 5,56	≤ 6,04
FEC	33,33%	≤ 3,94	≤ 4,13	≤ 3,92	≤ 4,05
FER	33,33%	≤ 10,51	≤ 11,04	≤ 10,79	≤ 11,33

**Certificado de Conclusão**

Identificação de envelope: 05C285F5F7FA4630B6512C0A6299FAC0

Status: Enviado

Assunto: Complete with DocuSign: PLR 2025 - CPFL Paulista e Piratininga x SINTEC.pdf, PLR Gestor 2024 - ...

Envelope fonte:

Documentar páginas: 83

Assinaturas: 26

Certificar páginas: 6

Rubrica: 260

Assinatura guiada: Ativado

Selo com Envelopeld (ID do envelope): Ativado

Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

Remetente do envelope:

GUSTAVO CERQUEIRA DE OLIVEIRA

Rod. Engenheiro Miguel Noel Nascentes Burnier,

1755 - Km 2,5 - Parque São Quirino

Campinas, São Paulo 13088-140

GCERQUEIRA@CPFL.COM.BR

Endereço IP: 187.85.151.227

**Rastreamento de registros**

Status: Original

Portador: GUSTAVO CERQUEIRA DE OLIVEIRA

Local: DocuSign

07/08/2024 13:06:57

GCERQUEIRA@CPFL.COM.BR

**Eventos do signatário****Assinatura****Registro de hora e data**

Antonio Negreli

negreli@cpfl.com.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



5A693AA9FF0A440...

Enviado: 07/08/2024 13:23:18

Visualizado: 07/08/2024 16:49:33

Assinado: 08/08/2024 08:00:51

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 136.226.62.102

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 04/09/2023 16:41:58

ID: e3acbe73-8f30-4a23-b70d-01e747b8f826

Narciso Donizete Fontana

fontana@sintecsp.org.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



622BB2CE308F4E9...

Enviado: 07/08/2024 13:23:19

Visualizado: 07/08/2024 16:58:18

Assinado: 07/08/2024 17:01:07

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 177.84.242.69

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/08/2024 16:58:18

ID: bb468918-a484-4321-ba12-93ce09c14978

Nelson Henrique Silva Spressão

nelsonspressao@sintecsp.org.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



5E72238CB3DC447...

Enviado: 07/08/2024 13:23:19

Visualizado: 07/08/2024 13:47:13

Assinado: 07/08/2024 16:51:26

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 187.181.208.117

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/08/2024 13:47:13

ID: ed31185d-8f79-4f10-9fe4-ab4831a822c2

Ronaldo do Amaral Marti

ronaldomarti@sintecsp.org.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

DocuSigned by:



0312E0AF4A844DF...

Enviado: 07/08/2024 13:23:20

Reenviado: 07/08/2024 17:45:35

Visualizado: 07/08/2024 17:47:49

Assinado: 07/08/2024 17:49:04

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 179.193.9.172

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/08/2024 17:47:49

ID: 0c87288c-6fc4-48b5-9a0b-1e4c4f021149

**Eventos do signatário**

Wilson Wanderlei Vieira

wilson@sintecsp.org.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Assinatura**

DocuSigned by:  
*Wilson Wanderlei Vieira*  
DBA605C335B346A...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Usando endereço IP: 189.68.22.70

**Registro de hora e data**

Enviado: 07/08/2024 13:23:20

Visualizado: 08/08/2024 09:15:42

Assinado: 08/08/2024 09:19:29

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 08/08/2024 09:15:42

ID: f5e6cc0c-043a-418e-b631-0621b28bd5c9

Mayara Azzi Fernandez Vicentini

mayarafernandez@cpfl.com.br

Coordenador de Relações Trabalhistas

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 01/08/2024 16:53:18

ID: 20b9ea4f-ef8a-449f-b29b-a13c51f72f78

Rafael Lazzaretti

rlazzaretti@cpfl.com.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/08/2024 12:19:55

ID: 8da285d3-a19d-4026-918a-6ef2915ed414

Roberto Sartori

rsartori@cpfl.com.br

Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta (Nenhuma)

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/08/2024 17:58:51

ID: 3f64889b-c30b-4d26-81d8-307827fde631

Enviado: 08/08/2024 09:19:41

**Eventos do signatário presencial****Assinatura****Registro de hora e data****Eventos de entrega do editor****Status****Registro de hora e data****Evento de entrega do agente****Status****Registro de hora e data****Eventos de entrega intermediários****Status****Registro de hora e data****Eventos de entrega certificados****Status****Registro de hora e data****Eventos de cópia****Status****Registro de hora e data****Eventos com testemunhas****Assinatura****Registro de hora e data****Eventos do tabelião****Assinatura****Registro de hora e data****Eventos de resumo do envelope****Status****Carimbo de data/hora**

Envelope enviado

Com hash/criptografado

07/08/2024 13:23:21

Envelope atualizado

Segurança verificada

07/08/2024 13:26:24

<b>Eventos de resumo do envelope</b>	<b>Status</b>	<b>Carimbo de data/hora</b>
Envelope atualizado	Segurança verificada	07/08/2024 13:26:24
Envelope atualizado	Segurança verificada	07/08/2024 13:26:24
Envelope atualizado	Segurança verificada	07/08/2024 13:26:24
Envelope atualizado	Segurança verificada	07/08/2024 17:45:33

<b>Eventos de pagamento</b>	<b>Status</b>	<b>Carimbo de data/hora</b>
-----------------------------	---------------	-----------------------------

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico**

## **ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE**

From time to time, CPFL Energia S/A (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through your DocuSign, Inc. (DocuSign) Express user account. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to these terms and conditions, please confirm your agreement by clicking the 'I agree' button at the bottom of this document.

### **Getting paper copies**

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. For such copies, as long as you are an authorized user of the DocuSign system you will have the ability to download and print any documents we send to you through your DocuSign user account for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

### **Withdrawing your consent**

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

### **Consequences of changing your mind**

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. To indicate to us that you are changing your mind, you must withdraw your consent using the DocuSign 'Withdraw Consent' form on the signing page of your DocuSign account. This will indicate to us that you have withdrawn your consent to receive required notices and disclosures electronically from us and you will no longer be able to use your DocuSign Express user account to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

### **All notices and disclosures will be sent to you electronically**

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through your DocuSign user account all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

### **How to contact CPFL Energia S/A:**

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To contact us by email send messages to: [adminformatica@cpfl.com.br](mailto:adminformatica@cpfl.com.br)

**To advise CPFL Energia S/A of your new e-mail address**

To let us know of a change in your e-mail address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at [adminformatica@cpfl.com.br](mailto:adminformatica@cpfl.com.br) and in the body of such request you must state: your previous e-mail address, your new e-mail address. We do not require any other information from you to change your email address..

In addition, you must notify DocuSign, Inc to arrange for your new email address to be reflected in your DocuSign account by following the process for changing e-mail in DocuSign.

**To request paper copies from CPFL Energia S/A**

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an e-mail to [adminformatica@cpfl.com.br](mailto:adminformatica@cpfl.com.br) and in the body of such request you must state your e-mail address, full name, US Postal address, and telephone number. We will bill you for any fees at that time, if any.

**To withdraw your consent with CPFL Energia S/A**

To inform us that you no longer want to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your DocuSign account, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;
- ii. send us an e-mail to [adminformatica@cpfl.com.br](mailto:adminformatica@cpfl.com.br) and in the body of such request you must state your e-mail, full name, IS Postal Address, telephone number, and account number. We do not need any other information from you to withdraw consent.. The consequences of your withdrawing consent for online documents will be that transactions may take a longer time to process..

**Required hardware and software**

Operating Systems:	Windows2000? or WindowsXP?
Browsers (for SENDERS):	Internet Explorer 6.0? or above
Browsers (for SIGNERS):	Internet Explorer 6.0?, Mozilla FireFox 1.0, NetScape 7.2 (or above)
Email:	Access to a valid email account
Screen Resolution:	800 x 600 minimum
Enabled Security Settings:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Allow per session cookies</li></ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Users accessing the internet behind a Proxy Server must enable HTTP 1.1 settings via proxy connection</li></ul> |
|--|---|

\*\* These minimum requirements are subject to change. If these requirements change, we will provide you with an email message at the email address we have on file for you at that time providing you with the revised hardware and software requirements, at which time you will have the right to withdraw your consent.

**Acknowledging your access and consent to receive materials electronically**

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please verify that you were able to read this electronic disclosure and that you also were able to print on paper or electronically save this page for your future reference and access or that you were able to e-mail this disclosure and consent to an address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format on the terms and conditions described above, please let us know by clicking the 'I agree' button below.

By checking the 'I Agree' box, I confirm that:

- I can access and read this Electronic CONSENT TO ELECTRONIC RECEIPT OF ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURES document; and
- I can print on paper the disclosure or save or send the disclosure to a place where I can print it, for future reference and access; and
- Until or unless I notify CPFL Energia S/A as described above, I consent to receive from exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to me by CPFL Energia S/A during the course of my relationship with you.