

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

**CPFL ENERGIAS RENOVAVEIS S.A.**, CNPJ n. 08.439.659/0001-50, neste ato representado por seu e por seu Diretor, Sr. FRANCISCO JOÃO DI MASE GALVÃO JR. e por seu Gerente, Sra. MÔNICA VOHS DE LIMA;

E

**SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DO CEARA**, CNPJ n. 07.339.229/0001-02, neste ato representado por seu Presidente, Sr. PLINIO MONTEIRO NETO e por sua Diretora, Sra. LUCIANA DE PAULA DA FONSECA CRISOSTOMO;

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 agosto de 2023 a 31 de julho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Empresas de Produção, e/ou Transmissão, e/ou Distribuição de Energia Elétrica, e os Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços às Empresas de Produção, e/ou Transmissão e/ou Distribuição de Energia Elétrica**, com abrangência territorial em **CE**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Para os EMPREGADOS abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, independentemente da idade, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.650,30** (mil, seiscentos e cinquenta reais e trinta centavos).

#### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL/GANHO REAL

A CPFL RENOVÁVEIS, a partir de 1º de agosto de 2023, repassará a todos (as) seus empregados (as) o reajuste salarial de **3,99%** (três virgula noventa e nove por cento) correspondente a inflação, incidente sobre os salários vigentes em 31 de julho de 2023, exceto para os ocupantes dos cargos executivos de Diretores e Gerentes, que terão regras estabelecidas pela administração da CPFL Renováveis.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL E PAGAMENTO MENSAL

Até dezembro de 2019, a **CPFL RENOVÁVEIS** efetuará até o 15º (décimo quinto) dia do mês um adiantamento salarial de 40% aplicado sobre o salário base. A partir de janeiro de 2020, a **CPFL**

**RENOVÁVEIS** efetuará o adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração fixa mensal dos empregados, com base no mês anterior, até o dia 12 (doze) de cada mês.

**Parágrafo Único:** A **CPFL RENOVÁVEIS** efetuará o pagamento mensal até o último dia útil de cada mês.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

#### CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO

A **CPFL RENOVÁVEIS** efetuará o pagamento da 1ª parcela do 13º salário na segunda quinzena do mês de janeiro de cada ano base.

#### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém as horas extraordinárias remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

- 50% (cinquenta por cento) às horas excedentes de segunda a sábado; e
- 100% (cem por cento) às horas prestadas aos domingos, feriados e na terça-feira de carnaval.

#### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém o trabalho noturno remunerado com adicional de 35% (trinta e cinco por cento) em relação ao trabalho diurno, já incluída a redução da hora noturna prevista em lei.

#### Adicional de Sobreaviso

#### CLÁUSULA NONA - SOBREAVISO

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém como adicional de sobreaviso o tempo em que o empregado permanecer sobreavisado, desde que tenha recebido determinação escrita para aguardar a qualquer momento o chamado para o serviço. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário-hora percebido pelo empregado, excluindo-se eventuais horas de trabalho efetivo, em caso de chamado ao serviço, pois estas serão pagas como horas extras.

#### Outros Adicionais

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PREVIDÊNCIA PRIVADA

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém a previdência privada para todos os seus empregados, de acordo com os normativos e as políticas internas da empresa.

#### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém o Programa de Participação e Resultados, referente ao exercício de 2023, negociado em instrumento específico.

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, de acordo com o Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei 6.321 de 14.04.1976, a todos seus empregados, o benefício de auxílio refeição, através de crédito mensal, no dia 20 de cada mês, no Cartão Magnético equivalente o valor para **R\$ 1.114,50** (mil, cento e quatorze reais e cinquenta centavos), a partir de 1º de agosto de 2023.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado poderá optar em receber o valor, total ou parcial, a que tem direito a título de Vale Refeição em Vale Alimentação, até 30 dias da assinatura do presente acordo.

**Parágrafo Segundo:** O empregado poderá alterar sua opção, conforme previsto no parágrafo anterior, anualmente.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício será mantido aos empregados afastados:

- a) durante o período de fruição de férias;
- b) durante todo o período de afastamento previdenciário, mediante comprovação de percepção de benefício pela Previdência Social que tenha sido motivado pelas seguintes condições: (i) acidente do trabalho; (ii) neoplasia maligna; (iii) HIV ou (iv) qualquer doença terminal, observadas as condições previstas no art. 20, XI, XIII, XIV, da Lei 8.036/90 e seu regulamento; e
- c) durante a licença médica ou em qualquer outra hipótese de afastamento previdenciário, pelo período máximo de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Quarto:** Para os empregados alocados em regiões que, comprovadamente, não possuem estabelecimentos comerciais credenciados para recebimento de pagamentos pelo Cartão Magnético, a **CPFL RENOVÁVEIS** fará o depósito dos valores indicados no caput e parágrafo oitavo desta Cláusula na conta bancária de titularidade do empregado, apontando nos recibos de salários, ficando ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que tal benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários e tributários.

**Parágrafo Quinto:** Será descontado mensalmente do empregado R\$ 0,01 (um centavo) a título de participação.

**Parágrafo Sexto:** O auxílio Alimentação devido exclusivamente aos EMPREGADOS originários das outras empresas do grupo CPFL, abrangidos pelo Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, e que tenham base salarial de até **R\$ 10.859,04** (dez mil, oitocentos e cinquenta e nove reais e quatro centavos) será mantido o benefício de auxílio alimentação no valor de **R\$ 304,87** (trezentos e quatro reais e oitenta e sete centavos), com subvenção de 92% (noventa e dois por cento) desse valor por parte da Empresa, sendo facultado ao empregado a opção de receber ou não o benefício.

**Parágrafo Sétimo:** Em razão das adequações acima realizadas, o termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho que regulamentava esta questão fica excluído do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Oitavo:** No mês de dezembro a **CPFL RENOVÁVEIS** fornecerá um Vale Natal aos seus EMPREGADOS, com exceção dos ocupantes de cargos gerenciais, superintendentes e diretores, com

crédito em cartão magnético no valor de **R\$ 219,76** (duzentos e dezenove reais e setenta e seis centavos).

**Parágrafo Nono:** Fica desde já ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que tais benefícios não terão caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários e tributários.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Para os empregados admitidos até a data da assinatura do Acordo Coletivo 2019/2020, a **CPFL RENOVÁVEIS** concederá aqueles que o solicitarem por escrito, o benefício de Vale Transporte, sem qualquer desconto aos empregados. O benefício de Vale Transporte será concedido, mediante solicitação do empregado, por uma das três opções a seguir, nos termos da política e práticas internas da **CPFL RENOVÁVEIS**:

- (i) Fornecimento de bilhetes de ônibus, metrô e ou trem, fornecidos pelas empresas de transporte público coletivo correspondente ao trajeto percorrido pelo empregado, de sua residência até o local de trabalho e vice-versa (“Bilhete de Transporte Público”);
- (ii) Fornecimento de crédito Cartão Magnético Combustível, com crédito mensal no valor equivalente ao valor do Bilhete de Transporte Público correspondente ao trajeto percorrido pelo empregado, de sua residência até o local de trabalho e vice-versa;
- (iii) Reembolso, mediante apresentação do comprovante, ou pagamento direto à empresa de Transporte Privado, mediante apresentação de boleto bancário, no valor equivalente ao valor do Bilhete de Transporte Público correspondente ao trajeto percorrido pelo empregado, de sua residência até o local de trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Primeiro:** O benefício será mantido aos EMPREGADOS afastados no período de férias e imediatamente suspenso em qualquer outra hipótese de afastamento.

**Parágrafo Segundo:** Fica desde já ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que tal benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários e tributários.

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados admitidos a partir da data de assinatura do ACT 2019/2020, o fornecimento do vale transporte seguirá a legislação vigente.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO SAÚDE/ASSISTÊNCIA MÉDICA

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, sem qualquer desconto, um Seguro Saúde/Assistência Médica, a todos os seus empregados e dependentes.

**Parágrafo Único:** Aqueles empregados que optarem pelo plano de Assistência Odontológica será descontado 100% do valor do plano contratado.

### Auxílio Doença/Invalidez

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Aos empregados com, pelo menos, 15 (quinze) meses de tempo de serviço na **CPFL RENOVÁVEIS**, descontado eventual suspensão ou interrupção do Contrato de Trabalho, exceto férias, e que estejam recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, doravante denominada “Complemento” obedecendo às seguintes regras:

- (i) O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) dia e o 12º (décimo segundo) mês de afastamento;
- (ii) O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;
- (iii) Terá como limite máximo a importância de **R\$ 7.127,50** (sete mil, cento e vinte e sete reais e cinquenta centavos) até o 6º (sexto) mês de afastamento; e
- (iv) Após o 6º (sexto) mês até o 12º (décimo segundo) mês, o valor será de **R\$ 3.563,75** (três mil, quinhentos e sessenta e três reais e setenta e cinco centavos).

### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE / ESCOLA

A partir de 01º de agosto de 2023, a **CPFL RENOVÁVEIS** reembolsará às empregadas mães, para cada filho de até 06 (seis) anos de idade, a contar do nascimento, a importância mensal de até **R\$ 720,08** (setecentos e vinte reais e oito centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas).

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido o benefício Auxílio-Creche aos empregados do sexo masculino, que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

**Parágrafo Segundo:** A **CPFL RENOVÁVEIS** estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos com necessidades especiais até 21 (vinte e um) anos de idade.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício será mantido aos EMPREGADOS afastados no período de férias e pelo prazo de até 30 (trinta) dias em qualquer outra hipótese de afastamento, sendo suspenso após o citado período, à exceção do período de afastamento por licença maternidade.

**Parágrafo Quarto:** A não apresentação do comprovante facultará à **CPFL RENOVÁVEIS** a suspensão do auxílio creche até a devida regularização. Contudo, caso a ausência de apresentação do comprovante de pagamento do auxílio creche ultrapasse o período de 03 (três) meses, este será extinto, a exclusivo critério da **CPFL RENOVÁVEIS**.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém seguro de vida para todos os seus empregados, de acordo com as políticas internas da empresa.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES DOS DESLIGAMENTOS

As homologações dos desligamentos dos EMPREGADOS com vínculo empregatício de 1 (um) ano serão realizadas no SINDICATO dentro do prazo legal de 10 (dez) dias a contar do desligamento. Caso esse prazo não seja cumprido pelo SINDICATO, as homologações serão realizadas pela CPFL Renováveis.

**Parágrafo Único:** As homologações poderão ser realizadas na modalidade remota/virtual, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

### Estágio/Aprendizagem

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, menor de 18 anos, desde que a jornada da prorrogação seja conflitante com o horário escolar, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT. Em todas as hipóteses deverão ser observadas as prescrições dos art. 402 a 441 da CLT.

**Parágrafo Único:** A todo empregado estudante, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

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

#### Transferência setor/empresa

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

Para os empregados transferidos do local de trabalho, em caráter definitivo, por interesse exclusivo da **CPFL RENOVÁVEIS**, que necessitar mudar de sua residência para um raio de até 50Km do novo local de trabalho, devendo comprovar a mudança, será garantido:

- a) Pagamento de 02 (dois) salários nominais, com piso de **R\$ 5.684,74** (cinco mil, seiscentos e oitenta e quatro reais e setenta e quatro centavos) e teto de **R\$ 26.528,73** (vinte e seis mil, quinhentos e vinte e oito reais e setenta e três centavos);
- b) Ressarcimento das despesas com transporte, entre local de trabalho e hotel na nova localidade, hospedagem e jantares em dias úteis, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, por até 30 (trinta) dias corridos, podendo ser prorrogados por mais até 30 (trinta) dias corridos. O tempo prorrogável será deliberado pelo gestor da área de destino.
- c) O pagamento de transporte mobiliário, mediante a apresentação de três cotações apenas para os empregados que mudarão sua residência para a cidade correspondente ao novo local de trabalho ou para localidade que seja em um raio de até 50 KM do novo local de trabalho;
- d) Ressarcimento de matrícula, própria e/ou de seus dependentes, em cursos regulares de formação em instituições de ensino;
- e) Fornecimento de fiança imobiliária, conforme política interna da **CPFL RENOVÁVEIS**.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de transferências definitivas do empregado, decorrentes de Recrutamento Interno, que necessitar transferir sua residência, serão garantidos:

- a) ressarcimento das despesas com transporte, entre local de trabalho e hotel na nova localidade, hospedagem e jantares em dias úteis, de acordo com os limites estabelecidos para viagens a serviço, por até 30 (trinta) dias corridos, podendo ser prorrogados por mais até 30 (trinta) dias corridos. O tempo prorrogável será deliberado pelo gestor da área de destino.
- b) pagamento de transporte mobiliário, mediante a apresentação de três cotações e será considerado para empregados que mudarão sua residência para a cidade correspondente ao novo local de trabalho ou para localidade que seja em um raio de até 50 Km do novo local de trabalho). Fornecimento de fiança imobiliária, conforme política interna da **CPFL RENOVÁVEIS**.

**Parágrafo Segundo:** As garantias estabelecidas na presente cláusula serão disponibilizadas para o empregado que comprovar a mudança de residência 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.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém a jornada de trabalho dos empregados não submetidos ao turno ininterrupto de revezamento será de 40 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo Único:** Será utilizado o divisor de 200 (duzentas) horas para o cálculo de horas extras, adicional noturno ou qualquer outro cálculo que seja necessário o uso da base mensal, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

A CPFL RENOVÁVEIS avaliará anualmente a possibilidade de implementação de calendário anual de compensação de pontes entre feriados e observará as particularidades de cada localidade para definirem o sistema de compensação de horas.

**Parágrafo Único:** De acordo com o inciso XI, do art. 611-A, da CLT introduzido pela Lei nº 13.467/17, a CPFL Renováveis poderá efetuar a troca de dia de gozo de feriado, quando este recair em Pontes de Feriados, não podendo coincidir com folgas, DSR e outros feriados, desde que, comunicado ao sindicato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas anteriores à antecipação.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO (MODALIDADE MOBILE)**

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

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

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

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

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, conforme previsão do Artigo 134 da CLT e de seus parágrafos, que os empregados poderão optar pelo parcelamento das férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. O início de férias, individuais ou coletivas, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**Parágrafo Único:** Os empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos de idade também poderão optar pelo parcelamento das férias, desde que solicitado pelo próprio empregado com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do vencimento do período aquisitivo.

### Remuneração de Férias

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, aos seus EMPREGADOS, exceto aos empregados originários das outras empresas do Grupo CPFL, a Gratificação de Férias Extraordinária, no valor fixo de **R\$ 1.171,60** (hum mil, cento e setenta e um reais e sessenta centavos), sem prejuízo da gratificação de 1/3 (um terço) previsto na Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** A Gratificação de Férias devida exclusivamente aos EMPREGADOS originários das outras empresas do Grupo CPFL, abrangidos pelo Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, foi incorporada, em rubrica a parte, à remuneração mensal deste empregado, em montante equivalente a 1/12 (um doze avos) mensais da diferença entre o valor atual praticado para os empregados abrangidos por esta cláusula e o valor percebido pelos demais empregados, proporcionalizado mês a mês durante o ano, tendo como base o valor de **R\$ 2.702,91** (dois mil, setecentos e dois reais e noventa e um centavos).

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

**Parágrafo Terceiro:** Com a presente sistemática de Gratificação de Férias, a **CPFL RENOVÁVEIS** cumpre plenamente o disposto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

**Parágrafo Quarto:** Em razão das adequações acima realizadas, o termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho que regulamentava esta questão fica excluído do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

### Licença Remunerada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS

A **CPFL RENOVÁVEIS** concederá aos seus empregados as seguintes licenças:

- Licença paternidade de 07 (sete) dias corridos, inclusive para os casos de adoção; a contar do dia nascimento ou da adoção, e
- Licença gala (casamento) de 05 (cinco) dias úteis consecutivos após o casamento.

### Licença Adoção

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias conforme o art. 392 da CLT.

### Relações Sindicais

#### Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO

A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, conforme deliberado em Assembleia, e descontará o percentual de 3% (três por cento) dos salários já reajustados de seus empregados e recolhido até o 15º (décimo quinto) dia, em favor do **SINDICATO**.

**Parágrafo Primeiro:** Ao trabalhador que discordar do desconto da contribuição acima mencionada no caput, será facultado requerer a devolução da importância descontada, no prazo de até 10 (dez) dias após o desconto, mediante solicitação à entidade sindical, que ficará responsável pela devolução dos valores, já recebidos, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o recebimento do requerimento.

**Parágrafo Segundo:** A **CPFL RENOVÁVEIS** mantém, ainda, e efetuará o desconto, em folha de pagamento, das mensalidades de seus empregados associados ao **SINDICATO**, e repassará ao sindicato até o dia 10 de cada mês.

### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

O SINDICATO se compromete a não ajuizar qualquer reclamação trabalhista coletiva contra **CPFL RENOVÁVEIS** sem que, previamente, a pretensão seja apresentada por escrito à Diretoria Corporativa de Recursos Humanos, a qual, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias do recebimento do pleito, se compromete a apresentar a respectiva resposta justificada da empresa.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Fortaleza - CE, para dirimir qualquer controvérsia na interpretação e aplicação do presente instrumento.

Todas as disposições, constantes do presente acordo, foram expressamente votadas e aprovadas em Assembleia Geral extraordinariamente convocada para esta finalidade.

### Aplicação do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO

As partes se comprometem, reciprocamente, a cumprir e fazer cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA CONVENCIONAL

Em caso de descumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecida o valor de **R\$ 500,00** (quinhentos reais), por descumprimento de qualquer cláusula do acordo, reversível à parte prejudicada.

### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO E REVOGAÇÃO

A revisão, denúncia ou prorrogação ou revogação do presente Acordo Coletivo de Trabalho fica subordinada às normas do artigo 615 da CLT.

### Outras Disposições

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DEMAIS CONDIÇÕES

As Partes acordam que os itens de interesse serão discutidos em até 100 dias após a assinatura do acordo coletivo.

E, por estarem justas e contratadas e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor, depois de lido e achado conforme.

Campinas, 31 de outubro de 2023.

DocuSigned by:

*Francisco João Di Mase Galvão Jr*

18C004699A0C4A8...

**FRANCISCO JOAO DI MASE GALVAO JUNIOR**

Diretor

CPFL ENERGIAS RENOVAVEIS S.A.

DocuSigned by:

*MONICA VOHS DE LIMA*

75DED834464E434...

**MONICA VOHS DE LIMA**

Gerente

CPFL ENERGIAS RENOVAVEIS S.A.

DocuSigned by:

*Luciana de Paula da Fonseca Crisóstomo*

990D556913404E9...

**LUCIANA DE PAULA DA FONSECA CRISOSTOMO**

Diretora

SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DO CEARA

DocuSigned by:

*Plinio Monteiro Neto*

163DD18604094F7...

**PLINIO MONTEIRO NETO**

Presidente

SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DO CEARA