

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025 / 2027

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, na forma da legislação vigente, de um lado, **SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DO CEARÁ - SINDELETRO**, registrado sob o nº 46000.008111/01-54 e CNPJ nº 07.339.229/0001-02, situado na Rua Antônio Pompeu, 99, CEP 60040-000, em Fortaleza, CE, doravante denominado **SINDELETRO**, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Plínio Monteiro Neto e de outro lado as empresas **ENERGIMP S/A** CNPJ nº 03.791.796/0001-36, **NOVA ÉOLICA BURITI S/A**, CNPJ nº 11.646.785/0001-90, **NOVA EÓLICA CAJUCOCO S/A**, CNPJ nº 11.646.760/0001-97, **NOVA EÓLICA COQUEIRO S/A**, CNPJ nº 11.646.832/0001-04, **CENTRAL EÓLICA PRAIA DE MORGADO S/A** CNPJ: 07.063.963/0001-83 e **CENTRAL EÓLICA QUIXABA S/A**, CNPJ nº 11.646.934/0001-11, doravante denominadas **Empresas signatárias**, neste ato representada na forma de seus atos societários, mediante as seguintes cláusulas e condições:

Cláusula Primeira: Vigência e Data-Base

As partes fixam a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Cláusula Segunda: Abrangência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados que trabalham nas Empresas signatárias, com abrangência territorial no Ceará, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

Cláusula Terceira: Piso Salarial Mínimo da Categoria

A partir de 1º de maio de 2025, fica estabelecido que nenhum empregado, das Empresas signatárias, poderá receber salário inferior ao PSMC (Piso Salarial Mínimo da Categoria), definido nos termos da presente cláusula.

Parágrafo Único: a partir de 01 de maio de 2025 o PSMC será de R\$1.600,00 (mil e seiscentos reais).

Cláusula Quarta: Pisos Salariais por Atividade

A partir de 1º maio de 2025 serão fixados os seguintes pisos salariais mínimos por atividade, considerando-se a seguinte classificação:

Item	Cargo	Piso (R\$)
1.1	Serviços Gerais	1.600,00
1.2	Operador de Centro de Controle	4.230,44
1.3	Operador de Centro de Controle II (pleno)	4.653,47
1.4	Técnico de O&M (Júnior)	5.313,27
1.5	Técnico de O&M II (Pleno)	6.498,54
1.6	Técnico de Aerogeradores I (Júnior)	4.457,25
1.7	Técnico de Aerogeradores II (Pleno)	5.898,78
1.8	Auxiliar de Eletricista	1.800,00
1.9	Analista Junior (Fiscal/Financeiro/Tesouraria/Administrativo/Compras)	4.284,91

Parágrafo Primeiro: Salários Superiores aos Pisos ou Cargos Não Especificados.

Os empregados que percebem salários superiores ou iguais aos pisos salariais acima relacionados terão reajuste de 5,53%, correspondente a 100% do IPCA de 01/05/2024 a 30/04/2025, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2025. Também receberão o referido reajuste os salários dos cargos não especificados na tabela acima.

Parágrafo Segundo: Pisos dos Engenheiros.

As Empresas signatárias se comprometem a efetuar correções salariais legalmente fixadas para o cargo de engenheiros.

Parágrafo Terceiro: Fica acordado que, para data base de 01/05/2026, os salários de todos os empregados terão reajuste correspondente a 100% do IPCA de 01/05/2025 a 30/04/2026.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

Cláusula Quinta: Adiantamento Salarial e Pagamento Mensal

As Empresas signatárias mantêm até o 15º dia do mês um adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) aplicado sobre o salário base.

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias mantêm o pagamento mensal de salário no último dia útil de cada mês.

Parágrafo Segundo: Poderá haver excepcionalmente tolerância de 01 (um) dia quando ocorrer problemas de compensação financeira.

Cláusula Sexta: Retroativos

As Empresas signatárias se comprometem a efetuar, 31 de agosto de 2025 o pagamento de todos os valores retroativos do presente acordo coletivo, seja de natureza salarial ou alimentar, discriminando cada retroativo nos contracheques dos empregados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

Cláusula Sétima: Trabalho Extraordinário

As Empresas signatárias pagarão pelo trabalho extraordinário realizado de segunda a sábado o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. O trabalho em dias folga, aos domingos e/ou feriados nacionais o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal ou o equivalente em folgas.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados em turno ininterrupto de revezamento, os dias de trabalho nos domingos são considerados como dias normais em razão do trabalho mediante escalas, não implicando em acréscimo adicional ao salário. As horas eventualmente laboradas após a jornada de trabalho serão pagas acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas trabalhadas nos dias de folga do empregado, como também o dia de trabalho da escala coincidente com feriados, serão pagas com o acréscimo do adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal ou o equivalente em folgas.

Parágrafo Segundo: As horas extras serão apuradas do dia 01 ao último dia útil do mês, sempre remuneradas pelos valores atualizados dos salários e pagos na folha do mês posterior.

Parágrafo Terceiro: Havendo a compensação de horas extras, ela dar-se-á mediante entendimento entre a empresa e o empregado. As horas extras só poderão ser compensadas mensalmente até o último dia do mês.

Adicional de Periculosidade

Cláusula Oitava: Periculosidade

Será concedido o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), aos empregados que trabalhem em área de risco do setor elétrico, nos termos da Lei 7.369/85, regulamentada pelo Decreto 93.412/86, incidirá sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Adicional de Sobreaviso

Cláusula Nona: Sobreaviso

As Empresas signatárias garantem que o empregado escalado para permanecer em regime de sobreaviso, independente do instrumento utilizado, seja rádio, celular ou outro, terá as horas remuneradas com um adicional de 1/3 (um terço) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Após a comunicação e convocação ao trabalho, inicia-se o trabalho extraordinário, que deverá ser registrado imediatamente no ponto da empresa, como forma de comprovação, nesse momento, cessa o sobreaviso e o empregado passa a perceber horas extras, com o adicional correspondente.

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão ser escalados para regime de sobreaviso por períodos de até 72 horas, preferencialmente incluindo o final de semana e mais um dia consecutivo.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado seja acionado em mais de 50% do tempo total da escala, terá direito a uma folga compensatória no primeiro dia útil subsequente ao término do sobreaviso.

Parágrafo Quarto: É vedada a designação do mesmo empregado para escalas de sobreaviso em fins de semana consecutivos.

Ajuda de Custo

Cláusula Décima: Ajuda de Custo para Deslocamentos

As empresas signatárias garantirão aos empregados que se deslocarem a serviço para localidades distintas de sua lotação de trabalho, ajuda de custo para despesas com transporte, alimentação e pernoite em hotel.

Parágrafo Primeiro: Para alimentação e deslocamento, será concedida uma ajuda de custo diária, conforme a natureza da viagem:

- Viagens intermunicipais: R\$ 140,00 por diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e deslocamento local.
- Viagens interestaduais: R\$ 200,00 por diária, destinada a cobrir despesas com alimentação e deslocamento local.

Parágrafo Segundo: Nos casos em que o valor utilizado ultrapassar o limite da diária, o empregado deverá apresentar recibo ao gestor imediato para análise e eventual autorização de ressarcimento.

Parágrafo Terceiro: Esta política não se aplica a deslocamentos diários entre a residência do empregado e o local de trabalho, quando o domicílio do empregado estiver situado em município ou estado diferente de sua unidade de lotação. Também não se aplica a deslocamentos dentro da região metropolitana de Fortaleza, sendo, nestes casos, o deslocamento de responsabilidade exclusiva do empregado.

Auxílio Alimentação

Cláusula Décima Primeira: Auxílio-Refeição / Alimentação

As Empresas signatárias mantêm e concederão, a partir de 01 de maio de 2025, 22 cartões-alimentação ou refeição reajustados para o valor total de R\$ 1.313,00 (mil, trezentos e treze reais) por mês para todos seus empregados, na forma de cartão magnético, conforme determina a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Os empregados autorizam o desconto mensal em folha de pagamento de R\$ 0,01 (um centavo) a título de participação no custeio deste benefício.

Parágrafo Segundo: A concessão prevista nesta Cláusula será também dada nos períodos de férias do empregado.

Parágrafo Terceiro: Caso o empregado venha a trabalhar, a partir de 04 (quatro) horas extras, aos finais de semana e feriados, ininterruptamente, terá direito a receber auxílio-alimentação adicional no valor correspondente a 01 (um) valor unitário daquele vigente à época.

Parágrafo Quarto: O valor deste benefício social tem caráter indenizatório e não integra a remuneração para os fins e efeitos de direito.

Parágrafo Quinto: Fica acordado que, para data base de 01/05/2026, o valor do auxílio-alimentação terá reajuste correspondente a 100% do IPCA ALIMENTAÇÃO – BRASIL, acumulado entre 01/05/2025 a 30/04/2026.

Auxílio Saúde

Cláusula Décima Segunda: Assistência Médica e Odontológica

As Empresas signatárias mantêm o Plano de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológica, para todos seus empregados e seus dependentes, de conformidade com a Lei nº 9.656/98, se responsabilizando integralmente pelas despesas dos seus empregados e dependentes legais.

Parágrafo único: Entende-se por dependentes legais para a finalidade desta Cláusula, o cônjuge e os filhos que constem, comprovadamente, na Declaração do Imposto de Renda do empregado (pai ou mãe) e até completarem 21 anos ou 24 anos, se estiverem cursando ensino superior ou escola técnica.

Auxílio Creche

Cláusula Décima Terceira: Auxílio Creche

As Empresas signatárias concederão, a partir de 01 de maio de 2025, durante a vigência do presente acordo, o reembolso a título de Auxílio-Creche (pessoa física ou pessoa jurídica), no valor de até R\$ 532,00 (quinhentos e trinta e dois reais) para filhos de empregados com faixa etária que vai de 0 (zero) a 06 (seis) anos de idade, encerrando-se ao final do ano letivo em que esta idade for alcançada, mediante apresentação da certidão de nascimento, dos documentos de matrícula e dos comprovantes mensais de pagamento.

Parágrafo Primeiro: Dado o seu caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor deste benefício não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

Parágrafo Segundo: Para filhos de empregados portadores de deficiência (conforme classificação da Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015) ou com transtorno do espectro autista TEA (conforme classificação da LEI Nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012) o auxílio será dado até completarem 21 anos.

Parágrafo Terceiro – No ato do primeiro requerimento de reembolso e anualmente em janeiro de cada ano, os empregados deverão apresentar os seguintes documentos, como condição para o requerimento e manutenção do reembolso, sob pena de cancelamento do referido benefício:

- Certidão de nascimento ou carteira de identidade;
- Dados do paciente e do médico (nome e CRM);
- Histórico clínico (tempo de acompanhamento);
- Laudo médico com CID, emitido por médico especialista e/ou equipe multidisciplinar.

Parágrafo Quarto: A concessão prevista nesta Clausula será também dada nos períodos de férias do empregado e outros afastamentos regulares previstos na CLT.

Parágrafo Quinto: O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após o efetivo pagamento da despesa, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias. O ressarcimento do valor ocorrerá até o mês subsequente ao da entrega do recibo.

Parágrafo Sexto: Quando ambos os cônjuges forem empregados destas empresas signatárias, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Parágrafo Sétimo: Fica acordado que, para data base de 01/05/2026, o valor do auxílio-CRECHE terá reajuste correspondente a 100% do IPCA EDUCAÇÃO – BRASIL, acumulado entre 01/05/2025 a 30/04/2026.

Seguro de Vida e Acidentes

Cláusula Décima Quarta: Indenização por Morte ou Incapacidade Total e Permanente

As Empresas signatárias se comprometem a manter, sob suas responsabilidades e custeio, seguro de vida em grupo para os seus empregados, a partir da assinatura do presente acordo coletivo, com valor equivalente a 36 (trinta e seis) vezes o salário base do empregado, sendo garantida a cobertura mínima no valor de R\$ 105.242,91 (cento e cinco mil, duzentos e quarenta e dois reais e noventa e um centavos), em caso de morte acidental.

Parágrafo Primeiro: No caso de morte natural do empregado, o seguro será no valor de 50% do seguro por morte acidental, condicionado ao cumprimento dos requisitos da apólice em grupo.

Parágrafo Segundo: No caso de invalidez permanente acidental ou invalidez funcional permanente e total por doença do empregado, o seguro será no valor de 50% do seguro por morte acidental, condicionado ao cumprimento dos requisitos da apólice em grupo.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de falecimento do empregado, será concedido ao cônjuge ou ao ascendente ou descendente responsável, o valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de auxílio-funeral, seguindo condições previstas na apólice.

Parágrafo Quarto: As Empresas signatárias se comprometem a reajustar os valores de cobertura mínima e auxílio funeral, observando a inflação do período, no momento da renovação da apólice.

Plano de Aposentadoria Complementar

Cláusula Décima Quinta: Previdência Privada

As Empresas signatárias se comprometem a manter-se como patrocinadora do Plano de Previdência Privada oferecido aos seus empregados.

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias contribuirão com valor equivalente ao valor pago pelo empregado. Os percentuais de contribuição do empregado poderão variar de 1,0% a 5,0% sobre o salário de participação.

Parágrafo Segundo: Os empregados poderão solicitar alteração do percentual de contribuição até 1º de agosto de cada ano, mediante prévia solicitação expressa empregado junto à empresa, que poderá ser modificada apenas 01 vez ao ano.

Parágrafo Terceiro: As empresas signatárias garantem que, no caso de desligamento sem justa causa ou por iniciativa do empregado, ele terá direito ao resgate de 100% do valor depositado pela empresa, conforme as disposições legais vigentes do sistema empregado.

Cláusula Décima Sexta: Folga Aniversário (Day-off)

Será concedido um dia de folga anual a cada empregado, a ser usufruído no mês do seu aniversário, conforme alinhamento prévio com o superior imediato.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

Cláusula Décima Sétima: Homologação Rescisões

A Empresa mantém as homologações das rescisões de contrato de trabalho no Sindeletro.

Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

Cláusula Décima Oitava: Jornada de Trabalho

As empresas signatárias manterão a jornada de trabalho de 44 (quarentas e quatro) horas semanais, para os empregados não submetidos ao turno ininterrupto de revezamento. Ficando fixados, a partir de 01 de agosto de 2025, os seguintes horários:

- Fortaleza (Administrativos): 08:00 às 18:00 de segunda à quinta e 08:00 às 17:00 na sexta, com 1h de intervalo.
- Parques eólicos: 07:00 às 17:00 de segunda à quinta e 07:00 às 16:00 na sexta, com 1h de intervalo.

Parágrafo Primeiro: Turno Ininterrupto de Revezamento

As empresas signatárias manterão a jornada de trabalho dos empregados submetidos a turno ininterrupto de revezamento obedecendo ao seguinte regime de escala de trabalho: (i) das 6h00 às 14h00; (ii) das 14h00 às 22h00; (iii) das 22h00 às 06h00, sendo mantida a escala de trabalho do tipo 6x4 (seis turnos trabalhados sucessivos e quatro dias sucessivos folgados) com turnos de 08 (oito) horas, das quais 01(uma) hora será destinada ao descanso e refeição.

Parágrafo Segundo: Os empregados de escala de revezamento terão mantidas as condições de trabalho reguladas pelo Anexo I deste acordo. Fica garantido também o direito de troca de horários entre os operadores, mediante autorização prévia do superior imediato.

Parágrafo Terceiro: Cartão de Ponto

As empresas signatárias mantêm e, mensalmente, fornecerão o relatório de encerramento dos dias e horas trabalhadas, Cartão de Ponto, a todos os seus empregados.

Registro de Ponto

Cláusula Décima Nona: Ponto Eletrônico

As Empresas signatárias poderão adotar sistema alternativo 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, observados o disposto pelo Ministério de Trabalho e Emprego na portaria 373 de 25.02.2011.

Parágrafo Único: O registro eletrônico de ponto móvel poderá ser realizado por meio de quaisquer dispositivos eletrônico, ou seja, smartphones, tablets, notebooks, ou, por qualquer alternativa técnica viável para controle de jornada de trabalho, inclusive mediante o uso de ponto móvel.

Teletrabalho/Jornada Híbrida

Cláusula Vigésima: Teletrabalho/Home Office

Ficam estabelecidas/autorizadas as atividades home Office ou teletrabalho, desde que não configure trabalho externo conforme disposto artigo 62, I, da CLT.

Parágrafo Primeiro: Jornada Híbrida de Trabalho. As empresas signatárias, a partir de 01 de maio de 2024, implantarão o regime de trabalho híbrido, conforme anexo II, parte home Office e parte presencial para as funções cujas atividades possam ser desempenhadas fora das instalações da Empresa, garantindo-se a continuidade e manutenção desse sistema mesmo após o fim da pandemia.

Parágrafo segundo: Fica garantido o auxílio Refeição/Alimentação, conforme cláusula décima terceira deste acordo, aos empregados em regime de home Office/teletrabalho/híbrido.

Compensação de Trabalho

Cláusula Vigésima Primeira: Compensação de Trabalho

Parágrafo Primeiro: As empresas signatárias, em comum acordo com os empregados, poderão realizar a compensação do trabalho exercido em dia de feriado de forma integral, sem qualquer prejuízo aos empregados, desde que a compensação deste dia trabalhado, ocorra em uma sexta-feira ou segunda-feira, caracterizando-se em um fim de semana prolongado.

Parágrafo Segundo: As empresas signatárias poderão estabelecer "pontes", quando dias úteis antecederem ou sucederem feriados, permitindo que os empregados tenham dias de descanso prolongados. As horas não trabalhadas em razão dessas pontes deverão ser compensadas dentro do mesmo mês, conforme acordo entre o empregado e o superior imediato, de forma a garantir o cumprimento da jornada mensal estabelecida.

Parágrafo Terceiro: As horas trabalhadas para a compensação do dia de ponte, não serão consideradas como horas extras. Em ambos os casos, será elaborado um Termo de Compensação de Horas, que deverá ser assinado pelo empregado, para fins de ciência e concordância.

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

Cláusula Vigésima Segunda: Gratificação de Férias

As Empresas signatárias pagarão no mês de aquisição de férias do (a) empregado (a), nos termos da Constituição Federal, a remuneração mensal das férias acrescidas de 1/3 (um terço) do salário deste (a).

Parágrafo Único: As Empresas signatárias garantirão aos Empregados o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário juntamente com a remuneração de férias, desde que o interessado faça a solicitação (por escrito) até 31 de janeiro do corrente ano.

Licença Remunerada

Cláusula Vigésima Terceira: Licenças Remuneradas

As empresas signatárias concederão ausências justificadas, sem prejuízo da respectiva remuneração, mediante comprovação documental, nos seguintes casos:

- a) 02 (dois) dias por semestre para acompanhamento dos pais, para levar filho menor ao médico;
- b) 03 (três) dias por semestre para acompanhamento dos pais, para levar filho com dependência especial ao médico.
- c) 05 (cinco) dias por ano para acompanhamento do marido, para levar esposa (companheira) durante pré-natal.
- d) 03 (três) dias uteis e consecutivos, contados a partir do casamento religioso;
- e) Demais Casos: Conforme Legislação;

Cláusula Vigésima Quarta: Licença Maternidade e Paternidade

As Empresas signatárias, a partir de 01/05/2024, garantem a licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei 1770/2008 que amplia o prazo constante do caput do artigo 392 da CLT, como também a licença paternidade para 20 (vinte) dias.

Parágrafo Primeiro: Fica acordado que a partir de 01/05/2025, o início da contagem, dos períodos de licença maternidade e paternidade, dar-se-á a partir da data de alta hospitalar do bebê, quando esta ocorrer após o nascimento, mediante apresentação de comprovante emitido pela unidade de saúde.

Parágrafo Segundo: Para fins de estabilidade, serão contabilizados os prazos legais, conforme legislação.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

Cláusula Vigésima Quinta: Condições de Trabalho

As Empresas signatárias, a partir de 01/05/2024, garantirão a seus empregados todas as condições necessárias para o exercício de suas funções e cargos, assegurando para tanto, o fornecimento de equipamentos de segurança, instalações físicas adequadas, e veículos, caso a atividade exercida ou a ser exercida assim exija.

Parágrafo Primeiro: As Empresas signatárias, seguindo a NR-10, garantem que nenhum empregado sozinho realizará atividade periculosa.

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias fornecerão fardamentos novos, para cada um dos seus empregados da área operacional, tendo garantida sua substituição pelo desgaste de uso regular.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

Cláusula Vigésima Sexta: Comunicação de Acidentes do Trabalho

As empresas signatárias encaminharão, na vigência do presente acordo, a comunicação ao Sindeletro de toda ocorrência de acidente do trabalho com seus empregados, nos termos do parágrafo 1º, do artigo 22, da Lei n.º 8.213/91.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

Cláusula Vigésima Sétima: Organização por Locais de Trabalho

As Empresas signatárias mantêm e liberarão, por 08 (oito) horas a cada mês, 01 (um) delegado sindical, desde que nominalmente indicados por suas bases territoriais e comunicado com antecedência mínima de 10 dias da data de liberação. Ainda como atitude de reconhecimento e respeito ao direito sindical as Empresas signatárias reconhecem a estabilidade sindical dos trabalhadores eleitos.

Contribuições Sindicais

Cláusula Vigésima Oitava: Mensalidade dos Associados

As Empresas signatárias mantêm e, a partir de 01/05/2024, se comprometem a efetuar desconto em folha de pagamento das mensalidades de seus empregados associados ao SINDELETRO, repassando os respectivos valores para conta bancária do SINDELETRO até o dia 05 (cinco) de cada mês. As empresas se comprometem ainda, a encaminhar ao SINDELETRO, mensalmente, a relação dos empregados com seus respectivos valores descontados.

Cláusula Vigésima Nona: Desconto Assistencial Laboral (SINDELETRO)

Será descontado do salário base de cada empregado, no mês subsequente à assinatura desse acordo, uma única vez, valor equivalente ao percentual de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) a título de desconto assistencial a favor da entidade sindical dos empregados - SINDELETRO, e repassado ao SINDELETRO até o dia 05 do mês.

Parágrafo Único: Ao empregado que discordar do desconto da contribuição acima mencionada, será facultado requerer a devolução da importância descontada, no prazo de até 10 (dez) dias após o desconto, mediante solicitação à entidade sindical, por meio eletrônico ou de forma presencial, que promoverá a devolução no prazo máximo de 10 (dez) dias após o recebimento dos referidos valores.

Mecanismos de Solução de Conflitos

Cláusula Trigésima: Foro

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Fortaleza/CE, para dirimir quaisquer questões decorrentes da execução deste Acordo, que não puderem ser resolvidas na esfera administrativa.

Aplicação do Instrumento Coletivo

Cláusula Trigésima Primeira: Reuniões de Acompanhamento do Acordo

Será realizada, sempre que solicitada, por qualquer das partes, em até 05 (cinco) dias úteis da notificação, reunião de avaliação do cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: Caso sejam detectados quaisquer problemas quanto ao cumprimento, pelas partes, das disposições deste instrumento, será concedido um prazo de 30 (trinta) dias para a solução que se fizer necessária.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

Cláusula Trigésima Segunda: Multa Convencional

Fica estabelecida a multa, de forma não cumulativa, por infração a qualquer das cláusulas e condições pactuadas neste instrumento, revertida em favor do empregado, no valor correspondente ao PSMC conforme a Cláusula Terceira deste acordo. Não será considerada infração quando o descumprimento de cláusula for resultante de informação omitida voluntariamente pelo empregado.

E, por estarem as partes justas e de acordo, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 03 (três) vias, de igual teor e forma, para um só efeito.

Fortaleza, 17 de julho de 2025.

ENERGIMP S/A
Nova Eólica Buriti S/A
Nova Eólica Coqueiro S/A
Nova Eólica Cajucoco S/A
Central Eólica Praia de Morgado S/A
Central Eólica Quixaba S/A

DocuSigned by:

Guido Prestes Lemos

C93CABA0C3CB4F6...

Guido Prestes Lemos

Diretor Geral

RG: 06314401-8 SSP SP

CPF: 931.781.187-15

DocuSigned by:

Leandro de Morais Monteiro

88F8F5B722AF45F...

Leandro de Morais Monteiro

Diretor Adm. Financeiro

RG: 110124609 IFPRJ

CPF: 074.395.097-65

SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO CEARÁ - SINDELETRO

DocuSigned by:

Plínio Monteiro Neto

103DD18004094F7...

Plínio Monteiro Neto

Diretor Presidente

RG: 92002231729 SSP CE

CPF: 246.108.603-68

Testemunhas:

Assinado por:

Celânia Lima

8032105FCE4048A...

Celânia Pinto Lima

RG: 95002376470 SSP CE

CPF: 823.632.343-91

Assinado por:

LUCIANA DE PAULA DA FONSECA CRISOSTOMO

990D5533A3AD4E8...

Luciana de Paula da Fonseca Crisóstomo

RG: 90002236910 SSPDS-CE

CPF: 443.635.163-72

ANEXO I

ESCALA DE REVESAMENTO

ART 1º - OBJETIVO

Estabelecer o horário de trabalho dos empregados da área técnica ou serviços essenciais, mediante escala de revezamento de turno, passando a vigorar nos seguintes termos e condições.

ART 2º - DO HORÁRIO EM TURNOS DE REVEZAMENTO

Considerando que a implantação de escalas de revezamento com jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas proporciona uma compensação da jornada de trabalho benéfica ao empregado, por permitir um período de folga superior ao período legal de folga previsto para a escala de revezamento com jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias;

Considerando que os Parques Eólicos ou as subestações geralmente estão localizados fora das sedes de seus municípios e que a implantação da escala com jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas, para turno ininterrupto de revezamento, permitirá aos empregados um maior convívio familiar;

Considerando a concessão de 01 (uma) hora de intervalo para refeição, resolvem as partes:

Conforme previsão do artigo 7º, inciso XIV, segunda parte da Constituição Federal, que permite a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva, fica estabelecido que, a partir da assinatura do presente termo, a jornada diária dos empregados da operação e com funções que demandem a necessidade de trabalho em turnos passa a ser de 08 (oito) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, na escala de trabalho do tipo 6 x 4, ou seja 6 turnos de trabalho contínuos e 4 dias de descanso contínuos.

Parágrafo Primeiro: As Empresas manterão a jornada diária de 08 (oito) horas, compensando a hora, excedente de 06 (seis) horas diárias, por folgas semanais, totalizando uma média mensal de horas trabalhadas inferior à média mensal de horas estipulada para a escala legal de turno ininterrupto de revezamento (escala 6x1, com jornada diária de 06 horas).

Parágrafo Segundo: Considera-se trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento o que atenda aos seguintes requisitos concomitantemente:

- a) Escalas abrangendo trabalho em 24 (vinte e quatro) horas diárias sem qualquer intervalo;
- b) Escalas contínuas ao longo do mês/ano, isto é, cobrindo todos os dias, sem exceção, do mês/ano de trabalho;
- c) Cada empregado que conste de uma determinada escala deve revezar em todos os 03 (três) horários constantes da mesma;

ANEXO II

JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Cláusula Primeira: Jornada de Trabalho Híbrida

As partes convencionam o regime de jornada de trabalho híbrida (presencial e remoto). O trabalho remoto – home Office, para fins desta norma coletiva, equivale-se a toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo primeiro: Os empregados que exercem atividades compatíveis com o regime de jornada híbrida estão abrangidos pelas disposições desta norma coletiva.

Parágrafo segundo: O comparecimento eventual ou por revezamento às dependências da empresa não descaracteriza o regime de jornada híbrida.

Parágrafo terceiro: O comparecimento presencial do empregado as dependências da empresa será de no mínimo 02 (dois) dias da semana, conforme o revezamento interno.

Parágrafo quarto: O disposto na “Cláusula 18ª: Ponto Eletrônico” também se aplica ao empregado em jornada híbrida, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços nos estabelecimentos das empresas signatárias.

Parágrafo quinto: O empregado em jornada híbrida somente terá obrigação de responder solicitação das empresas signatárias durante o horário de trabalho.

Parágrafo sexto: Equipamentos de Informática

As empresas signatárias fornecerão, se solicitado, os equipamentos para a prestação do serviço remoto, por meio de termo de entrega específico, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.

Cláusula Segunda: Precauções para Promoção da Saúde e Outras Disposições

As empresas signatárias promoverão orientação a todos os empregados em regime de jornada híbrida sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

Parágrafo único: O empregado deverá seguir a seguintes orientações sobre ergonomia (Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018) e sempre que precisar, entrar em contato com a empresa, por meio do canal que for disponibilizado.

- a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
- b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
- c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
- d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
- e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
- f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
- g. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;

h. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;

i. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;

Cláusula Terceira: Alteração Jornada Híbrida/Presencial

As empresas signatárias poderão realizar a alteração (retorno) do regime de jornada híbrida para o regime presencial, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias, precedido de comunicação por escrito.

Parágrafo único: As empresas signatárias não arcarão com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências da empresa.