



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
Tribunal Pleno

PROCESSO nº 0000438-67.2025.5.13.0000

DISSÍDIO COLETIVO (987)

SUSCITANTE: ENERGISA PARAIBA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A, ENERGISA S.A.

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA URBANAS DA PARAIBA

RELATORA: HERMINEGILDA LEITE MACHADO

EMENTA

RELATÓRIO

Direito do trabalho. Dissídio Coletivo. Acordo coletivo de trabalho. Cláusulas impugnadas pelo Ministério Público do Trabalho. Valorização da negociação coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Tema 1.046 do STF. Acordo homologado.

I. Caso em exame

1. Dissídio coletivo com posterior pedido de homologação de acordo coletivo celebrado entre as partes.

II. Questão em discussão

2. Há 6 questões em discussão: (i) definir se é válida a cláusula que permite transferência de empregado da jornada de 6 para 8 horas sem aumento salarial; (ii) estabelecer se é regular a previsão de repouso semanal coincidente com domingo apenas a cada 7 semanas; (iii) determinar se é possível o enquadramento de determinados cargos no art. 62, II, da CLT via negociação coletiva; (iv) verificar se a autorização para prorrogação de jornada em situações emergenciais respeita os limites legais; (v) analisar se o regime de sobreaviso de até 138 horas semanais é válido; (vi) examinar se as condições para exercício do direito de oposição à contribuição assistencial são regulares.

III. Razões de decidir

3. A alteração de jornada de 6 para 8 horas sem aumento salarial é válida quando relacionada à mudança de escala de trabalho (6x3 para 5x2), não havendo enriquecimento sem causa, especialmente porque a cláusula também prevê a redução de jornada sem diminuição salarial, sendo matéria expressamente autorizada pelo art. 611-A da CLT.

4. O Tema 1.046 do STF estabeleceu que são constitucionais os acordos e convenções coletivos que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, não havendo violação quando se regula a coincidência do repouso com domingos via negociação coletiva.

5. A especificação de cargos considerados de gestão para fins do art. 62, II da CLT via acordo coletivo garante publicidade e segurança jurídica, não impedindo que trabalhadores lesados discutam individualmente se as atribuições realmente contemplam fúducia especial.

6. A autorização para horas extraordinárias em situações emergenciais não contraria o art. 61, §2º da CLT, pois apenas lista serviços sensíveis sem autorizar expressamente jornada extraordinária além do limite legal.



7. A fim de assegurar a livre manifestação e ciência dos termos do acordo para o exercício do direito de oposição, é necessário ampliar o prazo para exercício de tal direito de 05 (cinco) para 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente instrumento coletivo no site oficial do sindicato.

IV. Dispositivo e tese

6. Homologado o acordo.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XV; CLT, arts. 61, §2º, 62, II, 244, §2º, e 611-A.

Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 1.046 da Repercussão Geral; TST, IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000.

Dissídio Coletivo suscitado pelas empresas ENERGISA PARAIBA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A e ENERGISA S.A., contra o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DA PARAÍBA - STIUPB.

As suscitantes narram que iniciaram negociações com o sindicato suscitado objetivando a celebração de acordo coletivo de trabalho para o biênio 2024-2025, com data-base fixada em 1º de novembro, mas que as tratativas diretas entre as partes restaram infrutíferas, mesmo após mediação do Ministério do Trabalho.

Relatam que foi ajuizada reclamação pré-processual sob o nº 0002444-81.2024.5.13.0000, com realização de audiência em 06/02/2025. Destacam que, por ocasião da referida audiência, o presidente do sindicato comprometeu-se a submeter à categoria profissional a proposta apresentada pelas empresas, restando expressamente consignado em ata que, caso a proposta fosse rejeitada, as partes concederiam o comum acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Informam as suscitantes que, em 11/03/2025, o sindicato suscitado apresentou manifestação nos autos da reclamação pré-processual, noticiando a rejeição da proposta pela categoria profissional, configurando-se, dessa forma, o comum acordo para a instauração do presente dissídio.

Ao final, as suscitantes pedem a prolação de sentença normativa destinada a regular o biênio 2024-2025.

Infrutífera a primeira tentativa de conciliação, o sindicato suscitado apresentou contestação e reconvenção.

Na contestação, requer que sejam julgados improcedentes os pedidos da inicial.



Na reconvenção, formula os seguintes pedidos: "1) *Exclusão da cláusula décima nova, excluindo o banco de horas do acordo coletivo de trabalho, determinando ao Reconvindo o pagamento de todas as horas extras dos empregados(as) que estão em banco de horas, no prazo de 05 (cinco) dias*, 2) *Exclusão da cláusula vigésima primeira, excluindo a obrigação do empregado(a) do Reconvindo ao regime de sobreaviso*, 3) *Seja estabelecido cláusula no acordo coletivo, determinando ao Reconvindo ao pagamento do auxílio transporte no correspondente de 30% (trinta) por cento do salário dos empregados(as), nos municípios que não possuem transporte público, sem fator limitador de quilometragem e 4) Seja estabelecimento cláusula no acordo coletivo de trabalho, fixado a obrigação do Reconvindo ao pagamento do plano de saúde aos dependentes dos seus empregados(as) na proporção de 60% (sessenta) por cento das mensalidades, ficando os empregados(as) o pagamento de 40% (quarenta) por cento das mensalidades, sem inclusão do reajuste anual*".

Na audiência realizada na data de 01/07/2025, as partes finalmente chegaram a um consenso sobre algumas cláusulas, ao que foi sugerido pelo MPT a apresentação de uma petição conjunta contendo todas as cláusulas do acordo judicial, o que foi acolhido pela Presidência, concedendo-se prazo para tal finalidade.

As partes apresentaram duas minutas de acordo, sendo uma contemplando abrangência territorial mais restrita (Campina Grande/PB; Fagundes/PB, Queimadas/PB, Lagoa Seca/PB e Massaranduba/PB - ID. 1bfc007), e outro com base territorial diversa e mais ampla (ID. a10d42b).

Após a apresentação da petição conjunta de acordo, os autos foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho - MPT, que apresentou parecer no sentido de indeferimento ou adequação redacional de diversas cláusulas relacionadas no parecer, e homologação das demais cláusulas ali não especificadas.

Após a manifestação do MPT, as partes apresentaram petição conjunta manifestando-se sobre o parecer emitido pelo *Parquet*, requerendo a homologação na íntegra do acordo, à exceção dos erros materiais indicados na minuta.

É o relatório.

#FUNDAMENTAÇÃO

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais, admito o dissídio coletivo.



MÉRITO**DISSÍDIO COLETIVO - ACORDO POSTERIOR AO AJUIZAMENTO - HOMOLOGAÇÃO - INSTRUMENTO COLETIVO COM ABRANGÊNCIA TERRITORIAL EM BOA VISTA/PB, CAMPINA GRANDE/PB, FAGUNDES/PB, QUEIMADAS /PB, LAGOA SECA/PB E MASSARANDUBA/PB -ID. 1Bfc007**

As partes apresentaram duas minutas de acordo envolvendo o mesmo sindicato e empregados beneficiados (eletricitários), mas com distintas bases territoriais diversas.

O MPT apresentou parecer sugerindo a homologação do acordo, mas com indeferimento ou adequação redacional de algumas cláusulas de ambas as minutas de acordo.

Dessa forma, uma vez que os convenientes ajustaram integralmente os termos do instrumento coletivo da categoria e requereram a homologação judicial, e diante da concordância do MPT, embora com algumas ressalvas, passa-se à análise do acordo apresentado pelas partes, com o exame individualizado das cláusulas impugnadas pelo MPT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

(...)

Parágrafo Terceiro - A transferência de empregado que trabalhe em jornada de 06 (seis) horas para uma jornada de 08 (oito) horas, e vice-versa, não implicará nenhum aumento ou redução de salário.

(...)

Em seu parecer, o MPT entende que a disposição contida no parágrafo terceiro enseja enriquecimento sem causa dos empregadores, ao permitir elevação da jornada, de 6 para 8 horas, sem correspondente aumento da contraprestação salarial.

Na manifestação conjunta apresentada pelos convenientes sobre o parecer do MPT, as partes argumentam que a alteração da jornada de 6 para 8 horas (e vice-versa) ocorre nas situações em que há necessidade de mudança da escala (por exemplo, da escala 6x3 para a escala comercial - 5x2).

É razoável a justificativa dada pelos convenientes, pois, se realmente fosse intenção do empregador apenas causar prejuízo salarial aos trabalhadores, como aduz o MPT, não faria sentido a previsão de redução da jornada para 6 horas sem estabelecer correspondente redução proporcional dos salários, aspecto em que a cláusula é claramente benéfica.



Além disso, de acordo com o art. 611-A, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros aspectos, dispuserem sobre "*pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais*".

A hipótese é de negociação sobre uma das matérias expressamente autorizadas no dispositivo celetista, com fixação de prevalência sobre a lei, condicionando apenas a observância aos limites constitucionais de jornada.

E não há previsão de jornada para além dos limites legais, pois, a depender da escalada adotada, 6x3 ou 5x2, conforme esclarecimento dos convenientes, tem-se observado o limite semanal de jornada (36 horas no caso da escala 6x3 com jornada diária de 6 horas e 40 horas na escala 5X2 com jornada diária de 8 horas).

Ainda que não fosse esse o caso, a Lei nº 13.467/17, como se sabe, pautou-se na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores. Nesse sentido é a tese fixada no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral, em que o STF fixou a seguinte tese: "*São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*".

E não se cogita de violação a direito de indisponibilidade absoluta.

Por isso, não vislumbro fundamento suficiente para adequação redacional proposta pelo MPT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

(...)

Parágrafo Quinto - Os empregados que laboram regime de escalas de revezamento terão assegurado seu Descanso Semanal Remunerado coincidindo com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas.

(...)

O MPT argumenta que o parágrafo quinto da cláusula em questão viola o art. 7º, XV, da Constituição Federal, entre outros dispositivos infraconstitucionais, os quais estabelecem a



fruição do repouso semanal remunerado "*preferencialmente aos domingos*", o que não estaria sendo garantido na disposição coletiva em questão, ao prever a coincidência do repouso com o domingo a cada sete semanas. Cita jurisprudência proveniente da SBDI-I do TST para fundamentar sua tese.

O julgado do TST citado no parecer do MPT, de fato, considerou inválida a instituição do lapso temporal superior a um mês para a concessão do descanso dominical, mas ali não se estipulou tal prática via negociação coletiva, o que revela significativa distinção.

Em âmbito coletivo, haveria irregularidade apenas se a norma coletiva estipulasse a supressão do próprio direito ao repouso semanal ou a sua instituição após o sétimo dia de labor, situação que ensejaria violação a norma de indisponibilidade absoluta.

A hipótese é de regulamentação do repouso coincidente com os domingos, de modo que não há pactuação sobre norma infensa à negociação coletiva.

Assim, com base na perspectiva estabelecida no Tema 1.046 do STF, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

[...]

Parágrafo Primeiro - Para os empregados ocupantes dos cargos de Advogados, Auditores e Especialistas, por serem cargos estratégicos, de extrema fidúcia e que exigem maior flexibilidade de horário, aplica-se por força do artigo 611-A, V da CLT o disposto no artigo 62, II da CLT, isentando de controle de jornada os cargos citados acima.

(...)

O MPT opina pelo indeferimento do parágrafo primeiro da cláusula em questão, sob o fundamento de que os convenientes "*não especificaram o plexo de atribuições dos cargos apontados em seu texto, o que torna a norma extremamente genérica, impedindo, sob a ótica da primazia da realidade, a identificação ou enquadramento dos cargos como funções de efetiva confiança para o fim do art. 62, II, da CLT*".

A disposição coletiva em discussão apenas especifica os cargos considerados de gestão na empresa, para os fins do art. 62, II, da CLT, garantindo maior publicidade e segurança jurídica.

Se a realidade evidenciar que as atribuições dos cargos não contemplam fidúcia especial, nada impede que os trabalhadores que se sentirem lesados possam ingressar com ações individuais visando discutir a questão.



Portanto, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Nas situações emergenciais listadas abaixo, está autorizada a realização de mais de 2 (duas) horas extras por dia mediante a comprovação, pela empresa, da situação emergencial através de relatório técnico, contendo a descrição da ocorrência, com endereço, data, horário de início e horário fim dos trabalhos.

1. períodos de chuvas;
2. falta de energia em coletividade, hospital, escola, serviços públicos, casa de cliente enfermo;
3. cabo energizado ao solo;
4. árvore pressionando a rede;
5. incêndio;
6. poste abalroado;
7. instalação dando choque;
8. cumprimento do prazo da ANEEL para religação de cliente;
9. Monitoramento remoto do sistema de proteção indisponível.

O MPT ressalva que a autorização para realização de horas extraordinárias constante nesta cláusula deve observar o limite estabelecido no § 2º do art. 61 da CLT, que trata sobre a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho em situações excepcionais, nos casos de força maior e serviços inadiáveis.

Por isso, "preconiza a adequação da cláusula 20ª, a fim de que se explicita o limite máximo de quatro horas diárias de prorrogação da jornada, de tal maneira que, havendo necessidade de atendimento emergencial que suplante a jornada normal por mais de 04 horas, os obreiros sejam, após 12 horas de serviço, substituídos por outra equipe de prontidão ou sobreaviso".

Não é exigível, contudo, que haja reprodução de texto legal para que a disposição coletiva seja considerada válida. O que não pode é a norma coletiva contrariar norma legal infensa à negociação coletiva.

Não é esse o caso, já que a cláusula impugnada apenas estipula a possibilidade de realização de horas extraordinárias em um rol de serviços considerados sensíveis pelos convenientes, não havendo ali, de modo expresso, autorização para prestação de horas suplementares além do limite estabelecido no § 2º do art. 61 da CLT.

Por isso, não vislumbro necessidade de adequação redacional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO

[...].



Parágrafo Segundo - O horário de sobreaviso será previamente estabelecido em escala, o qual não poderá ultrapassar 138 (cento e trinta e oito) horas semanais, distribuídas em, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas diárias, de acordo com as necessidades técnicas da EMPRESA.

Em relação à cláusula acima, o MPT se manifestou no seguinte sentido: "*Com o propósito de conferir maior clareza ao parágrafo segundo da cláusula 21ª, o Parquet preconiza a adequação de seu texto, para que seja resguardado o repouso semanal remunerado (CF, art. 7º, XV) e respeitado, na escalação de cada trabalhador em regime de sobreaviso, o limite máximo de 24 horas consecutivas (aplicação analógica do § 2º do art. 244 da CLT)*".

A manifestação do *Parquet*, mais uma vez, suscita a necessidade de adequação redacional apenas para reprodução de normas legais e ou constitucionais no próprio texto do instrumento coletivo, o que, data *máxima vênia*, mostra-se desnecessário.

Por isso, em mais esse tópico, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DOS DELEGADOS SINDICAIS

A EMPRESA assegurará, única e exclusivamente durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a garantia de emprego de até cinco (04) quatro representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.

[...].

O MPT identificou mero erro material no tocante ao número de representantes de base da entidade sindical, o que foi devidamente esclarecido pelos convenientes na manifestação de Id. Ff18b89, no sentido de que a garantia de emprego é assegurada a 4 (quatro) representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.

Por isso, deve o erro material ser corrigido para retratar fielmente a negociação dos convenientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

[...].

Parágrafo terceiro - Fica assegurado o prazo de cinco (05) dias, a contar da homologação, no Tribunal Regional do Trabalho, deste Acordo Coletivo de Trabalho, para que os empregados manifestem oposição ao desconto, que será por escrito e de forma individual e entregue na sede do STIUPB na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande/PB.

Parágrafo Quarto - O Sindicato fornecerá à Empresa relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até cinco (5) dias após o encerramento do prazo de manifestação.



Parágrafo Quinto - As partes comprometem-se a dar publicidade sobre o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial divulgando o período de oposição, conforme previsto no parágrafo terceiro desta cláusula quadragésima quarta.

[...].

O MPT entende que a disposição coletiva acima dificulta o exercício do direito de oposição, ao fundamento de que a fixação do prazo para tal finalidade seria exíguo.

Além disso, menciona um suposto "caráter discriminatório", ao se estipular formalidade que, na sua avaliação, *"onera e dificulta sobremaneira o tempestivo exercício do direito de oposição pelos trabalhadores que residem e prestam serviços em outros municípios da Paraíba incluídos na base territorial da entidade serviços em outros municípios da Paraíba incluídos na base territorial da entidade"*.

Em sessão, encampei a divergência apresentada pelo e. Desembargador Paulo Maia Filho, no sentido de adequar a redação da cláusula com o fim de assegurar a livre manifestação e ciência dos termos do acordo para o exercício do direito de oposição.

Prevaleceu, assim, a seguinte adequação redacional da cláusula 44ª:

CLÁUSULA 44ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho no site oficial do sindicato, o qual deverá conter menção expressa ao início do prazo para a manifestação do direito de oposição ao desconto, que deverá ser feita de forma individual, por e-mail, dirigido ao endereço eletrônico do sindicato, expressamente designado para esse fim no aviso, ou por escrito, entregue na sede do STIUPB, situada na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande-PB.

Nesse contexto, homologo a presente cláusula, com adequação redacional.

Quanto às demais cláusulas, há a anuência do Ministério Público do Trabalho e não se verifica incompatibilidade com o ordenamento jurídico.

Assim, **HOMOLOGO**o acordo de Id.1bfc007 para que surta os efeitos legais, conforme ajustado pelas partes, com ajuste pontual de erro material na cláusula quadragésima primeira e adequação redacional da cláusula quadragésima quarta. Segue a íntegra do ajuste coletivo ora homologado:

ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO

2024/ 2025



Que entre si fazem na forma abaixo, de um lado, **ENERGISA PARAÍBA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A**, com sede à Rodovia BR 230, km 25, Cristo Redentor, CEP 58.071-680, em João Pessoa/PB, inscrita no CNPJ sob o nº 08.826.596/0001-95, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Marcio Mario Zidan, inscrito no CPF/MF sob o nº 919.011.207-59, e por sua Diretora, Daniele Araujo Salomão Castelo, inscrita no CPF/MF sob o nº 524.064.403-97, e **ENERGISA S/A**, com sede nesta Capital, na Avenida Engenheiro Agrônomo Álvaro Ferreira, nº 155, Cristo Redentor, CEP: 58.070-408, João Pessoa/PB, inscrita no CNPJ /MF sob o nº 00.864.214/0007-00, neste ato representado por Diretores, Daniele Araujo Salomão Castelo e **ANTÔNIO JOSE BRAGA LINHARES**, o CPF/ME sob o n.º 024.096.057-29, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DA PARAÍBA - STIUPB**, com sede à Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande/PB, inscrito no CNPJ sob o nº 09.368.580/0001-49, neste ato representado pelo Presidente, Wilton Maia Velez e, por seu Vice Presidente, Adriano Teixeira da Silva, doravante denominado "**SINDICATO**", mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, que passam a reger as relações de trabalho na EMPRESA.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos Eletricitários, com abrangência territorial em Boa Vista/PB, Campina Grande/PB; Fagundes/PB, Queimadas/PB, Lagoa Seca/PB e Massaranduba/PB.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO

A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial, que, em 31 de outubro de 2024, era de R\$ 1.417,79 (hum mil, quatrocentos e dezessete reais com setenta e nove centavos), passará para o valor de R\$ 1.490,00 (hum mil, quatrocentos e noventa reais) e a partir de 1º de Janeiro de 2025 passará a R\$ 1.524,83 (Hum mil quinhentos e vinte e quatro reais com oitenta e três centavos). Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial dos Eletricistas, que era R\$ 1.453,23 (hum mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e vinte e três centavos), passará para o valor de R\$ 1.520,08 (hum mil, quinhentos e vinte reais e oito centavos) e a partir de 1º de Janeiro de 2025 passará a R\$ 1.562,20 (Hum mil quinhentos e sessenta e dois reais com vinte centavos). Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Segundo - A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial dos empregados que ocupam o cargo de Técnico de Nível Médio,



que era R\$ 2.022,87 (dois mil e vinte e dois reais e oitenta e sete centavos), passará para o valor de R\$ 2.115,92 (dois mil e cento e quinze reais e noventa e dois centavos). Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Terceiro - Desde que cumprido integralmente o período de experiência de 90 (noventa) dias, o menor salário na EMPRESA, previsto nesta cláusula, também será estendido àqueles que forem contratados a partir de 1º de novembro de 2024.

Parágrafo Quarto -O pagamento dos salários dos empregados será efetuado até o primeiro dia útil do mês subsequente ao seu fato gerador.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá reajuste salarial correspondente à 100% (cem por cento) do INPC/IBGE acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 (**4,60%**), de forma retroativa a novembro de 2024, cujas diferenças salariais serão pagas concernentes a 9 (nove) meses, realizadas na folha de agosto de 2025, e terão como base o valor pago anteriormente e a diferença de seu reajuste, a ser aplicado sobre o salário nominal vigente em 31 de outubro de 2024 aos empregados que não exercem os cargos de Gerentes, Consultores, Assessores e Coordenadores.

Parágrafo Primeiro -Fica estabelecido que o percentual de reajuste a ser aplicado para os empregados ocupantes de cargos gerenciais (Gerentes, Consultores, Assessores e Coordenadores) poderá ser objeto de negociação direta com a Empresa. No entanto, para os ocupantes desses cargos, ser-lhe-ão aplicadas, no que couber, todas as demais cláusulas previstas no presente acordo.

Parágrafo Segundo -O percentual de reajuste para os cargos gerenciais, conforme descrito no parágrafo primeiro desta cláusula, ocorrerá no mês de Maio.

Parágrafo Terceiro - Entende-se por salário nominal, para todos os fins previstos no presente ACT, o salário base do empregado, consignado em sua Carteira de Trabalho, sem o acréscimo de nenhuma vantagem ou adicional, de ordem legal ou contratual, o que representa o valor consignado em seu contracheque sob o título "Salário-Mensal".

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU

RESULTADOS - PLR

A Empresa concederá, a título de adiantamento de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR de 2025, um pagamento, sem natureza salarial para quaisquer fins de direito, no valor de **R\$ 1.850,00 + a diferença do valor da complementação da segunda parcela de pagamento da PLR 2024/2025** (hum mil e oitocentos e cinquenta reais), a ser pago até o dia **01 de setembro de 2025**, a todos os colaboradores elegíveis, exceto os Gestores - diretores (G1), gerentes, assessores (G2) e Coordenadores (G3), conforme critérios e definições contidos no ACT específico da PLR.



Parágrafo único: o pagamento da parcela final da PLR/2025 será efetuado conforme previsto no ACT da PLR. O valor da Parcela Final será o da diferença entre o valor da PLR FINAL e o valor do adiantamento previsto acima.

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA manterá a concessão do Auxílio Alimentação, passando o seu valor de R\$ 1.187,04 (Hum mil, cento e oitenta e sete reais e quatro centavos) por mês para R\$ 1.241,64 (Hum mil, duzentos e quarenta e um reais e sessenta e quatro centavos) por mês, de forma retroativa a novembro de 2024, sendo que, a diferença concernente a 10(dez) meses de retroativos, que será realizado na folha de agosto de 2025, e terá como referência o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - Os Empregados que assim desejarem, poderão converter 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) ou 100% (cem por cento) do valor do seu Auxílio Alimentação em Auxílio Refeição. A conversão a que se trata esse Parágrafo deverá ocorrer por escrito, junto à área de Gestão de Pessoas, apenas nos meses de janeiro e julho de cada ano.

Parágrafo Segundo - O Auxílio Refeição ou Alimentação é de uso pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado pelo empregado nos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Terceiro - A concessão do presente benefício não exime a EMPRESA do custeio das despesas de alimentação do empregado, quando a serviço da mesma, em sobrejornada, conforme normas de procedimento internas.

Parágrafo Quarto - Para os efeitos previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o presente benefício será considerado como "Alimentação-Convênio", sendo o valor de face do auxílio alimentação igual à divisão do valor previsto no caput desta Cláusula pelo número de dias corridos no mês.

Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condições em que o presente benefício é concedido, ele não compõe a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não se constitui como base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

Parágrafo Sexto - Fica o dia 20 de cada mês definido como data de crédito, sendo que, em caso de coincidir com dia não útil, o crédito será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO CRIANÇA

A EMPRESA manterá a concessão do Auxílio Criança para os empregados lotados exclusivamente na área de concessão da Energisa Borborema (auxílio concedido aos seus empregados para o custeio das mensalidades dos seus filhos em Creches ou Pré-Escolas), passando o seu valor para R\$ 491,28 (quatrocentos e noventa e um reais e vinte e oito centavos) por filho por mês, nas seguintes condições: Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem realizados na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste:



1. Crianças de 0 (zero) à 6 (seis) anos de idade completos;
2. O auxílio somente será concedido mediante a apresentação pelo empregado dos seguintes documentos do filho beneficiário: (a) certidão de nascimento, (b) comprovante de matrícula e (c) comprovante de pagamento da mensalidade escolar e (d) atestado de frequência escolar.

Parágrafo Único - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA OITAVA - MATERIAL ESCOLAR

A EMPRESA concederá, na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o ressarcimento das despesas com material escolar didático, desde que devidamente comprovadas, através do pagamento de uma parcela única de R\$ 250,92 (duzentos e cinquenta reais e noventa e dois centavos) por dependente legal do empregado, regularmente matriculado em cursos oficialmente reconhecidos, até o ensino médio, sendo vedado mais de um pagamento por dependente. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO PARA FILHOS PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

A EMPRESA concederá aos empregados que tenham filhos PCD (Pessoa Com Deficiência), portadores de deficiência física ou mental, e que requeiram o benefício por escrito, um auxílio no valor mensal de R\$ 784,32 (setecentos e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos) por filho. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na

folha de julho de 2025 , que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido ao empregado que tenha filho PCD (Pessoa Com Deficiência), portador de deficiência física ou mental, e que seja incapacitado de participar, em termos de igualdade, do exercício de atividades normais, condição essa a ser atestada exclusivamente por médico especialista designado pela EMPRESA, e às suas expensas.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, a EMPRESA pagará a um dos seus dependentes legais, o valor de **R\$ 6.736,05** (seis mil, setecentos e trinta e seis reais e cinco centavos), em parcela única, desde que na data do óbito o empregado esteja exercendo normalmente suas atividades na EMPRESA, exceção feita aos casos previstos em lei ou no presente Acordo. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025 , que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA

A EMPRESA concederá ao empregado afastado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS (por motivo de doença ou acidente de trabalho) uma complementação do auxílio doença, por um período de até 90 (noventa) dias em caso de doença, corridos ou não, e de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias em caso de acidente do trabalho, corridos ou não. Haverá pagamento concernente a 9 (nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste Parágrafo Primeiro - Tal complementação corresponderá, exclusivamente, à diferença verificada entre o valor pago pela Previdência Social e o valor líquido salarial que o empregado receberia se estivesse trabalhando, incluídas apenas às parcelas fixas (salário-base, anuênio, gratificação e periculosidade) e excluídas as parcelas variáveis tais como horas-extras, adicionais, prêmios e assemelhadas.

Parágrafo Segundo - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio a ser concedida pela Previdência, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, para mais ou para menos, deverão as mesmas ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro - Adicionalmente, e única e exclusivamente pelo mesmo prazo estabelecido no *caput* desta Cláusula, a EMPRESA manterá a concessão dos benefícios previstos no presente Acordo Coletivo para os empregados afastados objeto desta Cláusula.

Parágrafo Quarto - Além do período descrito no *caput*, nos casos de afastamento por auxílio doença (B31), a empresa manterá os benefícios de plano de saúde, plano odontológico e seguro de vida por mais 120 (cento e vinte) dias, e, nos casos de afastamento por auxílio acidentário (B91), manterá os benefícios de plano de saúde, plano odontológico, auxílio portador de necessidade especial e seguro de vida por mais 160 (cento e sessenta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA concederá o benefício relativo ao Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados, mediante as seguintes condições cumulativas:

1. O capital segurado será de 30 (trinta) vezes o salário-base do empregado - limitado o salário-base a R\$ 4.128,55 (quatro mil, cento e vinte e oito reais e cinquenta e cinco centavos), nos casos de morte natural e o dobro nos casos de morte acidental; nos casos de invalidez por doença ou acidente, o valor será determinado em função do grau de redução funcional do segurado; Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.
2. Ao empregado caberá o pagamento de 33% (trinta e três por cento) do valor do prêmio, o que será feito através de desconto em folha de pagamento, arcando a EMPRESA com os 67% (sessenta e sete por cento) restantes.
3. O reajuste do capital segurado será realizado no mês de fevereiro de cada ano, considerando o índice econômico acordado entre a empresa e a companhia de seguro contratada.



Parágrafo Primeiro - O seguro será de caráter opcional, devendo o empregado manifestar o seu interesse ou não através de formulário próprio fornecido pela EMPRESA, condicionado, ainda, à aprovação do cadastro do empregado pela seguradora.

Parágrafo Segundo - Nos casos de acidente do trabalho ou doença profissional não cobertos pelo seguro, a EMPRESA prestará ao empregado assistência médico-hospitalar, assistência psicológica e tudo que se fizer necessário para a recuperação do empregado em decorrência do acidente, pelo prazo de até 12 (doze) meses, sem ônus para o empregado.

Parágrafo Terceiro - O presente benefício, independentemente da opção que fizer o empregado nos termos do parágrafo primeiro acima, exime a EMPRESA do pagamento de qualquer outra indenização ou vantagem.

Parágrafo Quarto - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A EMPRESA pagará ao empregado que venha a trabalhar, em turno de revezamento, nos dias 24, 25 e 31 de dezembro, 01 de janeiro, 01 de maio e sexta-feira santa, um adicional correspondente a 1/30 (um trinta avos) do seu salário-base. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS

A EMPRESA manterá a concessão da Bolsa de Estudos para os seus empregados, mediante as seguintes condições cumulativas:

1. O valor da bolsa será de 50% (cinquenta por cento) da mensalidade escolar, excluindo-se quaisquer outros tipos de taxas cobradas pelas escolas, limitado esse valor a **R\$ 889,60** (oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) mensais; Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste
2. Exclusivamente para o curso técnico (eletrotécnica, eletromecânica ou eletroeletrônica) o valor da bolsa será de 60% (sessenta por cento) da mensalidade escolar, excluindo-se quaisquer outros tipos de taxas cobradas pelas escolas, limitado esse valor a **R\$ 889,60** (oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) mensais; haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.
3. A bolsa será concedida somente para cursos do currículo escolar, curso técnico (eletrotécnica, eletromecânica ou eletroeletrônica) e até o curso superior, inclusive supletivo de ensino fundamental e ensino médio, com exclusão de mestrados e doutorados. Os cursos de pós-graduação *lato-sensu* (oferecidos nos termos da resolução nº 12/83 do Conselho Federal de Educação) estarão abrangidos por essa cláusula, no limite máximo de



20 (vinte) empregados, segundo ordem de inscrição na empresa e, em caso de empate, segundo critério de menor salário;

4. A bolsa somente será concedida para a realização de cursos que tenham aplicabilidade direta nas atividades que o empregado desempenha na empresa.

5. A bolsa será concedida somente para empregados com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço na EMPRESA;

6. A bolsa será concedida para os empregados com no máximo 5 (cinco) faltas não abonadas nos 12 meses imediatamente anteriores a sua concessão;

7. No caso de reprovação que implique repetição do período (ano ou semestre letivo), bem como no caso de reprovação em mais de uma disciplina (quando for o caso), o benefício será imediatamente cancelado;

8. A bolsa será concedida para a realização de apenas 01 (um) curso.

Parágrafo Primeiro - A concessão do presente benefício estará limitada ao contingente de até 8% (oito por cento) do número de empregados da EMPRESA que faz parte da base territorial do sindicato acordante, privilegiando-se, em caso de empate, os empregados com menores salários.

Parágrafo Segundo - A concessão do presente benefício, com a consequente diplomação do empregado, não implicará compromisso da EMPRESA em promoção ou reclassificação funcional do empregado habilitado.

Parágrafo Terceiro - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Quarto - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FARDAMENTO

A EMPRESA fornecerá gratuitamente aos empregados que sejam por ela obrigados a trabalhar uniformizados, 04 (quatro) conjuntos de fardamento padronizado, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Essa Cláusula não se aplica aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, bem como àqueles que sejam especificamente contratados para jornada diferenciada ou reduzida.

Parágrafo Segundo - Para todos os efeitos legais o salário-hora normal deve ser obtido, utilizando-se o divisor 200 (duzentos).

Parágrafo Terceiro - A transferência de empregado que trabalhe em jornada de 06 (seis) horas para uma jornada de 08 (oito) horas, e vice-versa, não implicará nenhum aumento ou redução de salário.



Parágrafo Quarto - O horário de trabalho dos empregados submetidos a controle de jornada poderá ser flexibilizado de acordo com regulamento interno da Energisa.

Parágrafo Quinto - Os empregados que laboram regime de escalas de revezamento terão assegurado seu Descanso Semanal Remunerado coincidindo com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

Em substituição ao Relógio de Ponto REP, a empresa poderá optar pela implantação de Sistemas Alternativos de Registro Eletrônico de Ponto como, por exemplo, a URA (unidade de registro auditivo), destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores ou registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme previsto na legislação.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados ocupantes dos cargos de Advogados, Auditores e Especialistas, por serem cargos estratégicos, de extrema fidúcia e que exigem maior flexibilidade de horário, aplica-se por força do artigo 611-A, V da CLT o disposto no artigo 62, II da CLT, isentando de controle de jornada os cargos citados acima.

Parágrafo Segundo - As partes acordam que não serão computadas como jornada extraordinária ou atraso, as variações de horário do registro do ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos a cada marcação de horário, observando-se o limite máximo de 20 (vinte) minutos diários nas entradas e saídas.

Parágrafo Terceiro - Fica autorizada a flexibilização do intervalo do almoço a partir da 3ª (terceira) hora até no máximo a 5ª (quinta) hora de trabalho, conforme entendimento entre gestor e empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

A EMPRESA continuará remunerando as horas-extras na forma abaixo, quando ocorridas nos horários especificados:

1. das 17h30min às 22h00min 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária;
2. das 22h00min às 05h00min 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária;
3. nos dias destinados a descanso remunerado e feriados: 100% (cem por cento) sobre a hora ordinária.

Parágrafo Único - Sobre as horas noturnas, ou seja, aquelas trabalhadas entre 22h00min às 05h00min, será aplicado o percentual de 40% (quarenta por cento), neste já incluído o adicional da hora noturna estabelecida em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica instituído o Banco de Horas na forma estabelecida pelo presente Acordo coletivo, mediante as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 de novembro de 2024, as horas excedentes à jornada contratual de trabalho nos dias normais e sábados



serão compensadas integralmente durante a vigência do presente ACT - conforme período de apuração da frequência adotado pela Empresa - por ausências ao trabalho, na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas no repouso semanal remunerado (DSR) e em feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) e não poderão ser lançadas em banco de horas.

Parágrafo Terceiro: Caso as horas constantes do saldo positivo não sejam compensadas até 31.10.2025, serão quitadas como extraordinárias na folha salarial do mês subsequente, observando-se as regras e os acréscimos constantes da cláusula vigésima primeira.

Parágrafo Quarto: Havendo saldo negativo de horas ao final da vigência do presente acordo, fica facultado à Empresa descontar do salário do empregado o valor das horas não compensadas e o DSR respectivo, na folha salarial do mês subsequente à data de fechamento do banco de horas.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo desligamento do empregado, seja por sua iniciativa, seja de iniciativa da Empresa, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias, observando-se as regras e os acréscimos constantes da cláusula vigésima primeira.

Parágrafo Sexto: Caso o saldo do banco de horas do empregado desligados seja devedor, a Empresa descontará os valores respectivos dessas horas no acerto das verbas rescisórias.

Parágrafo Sétimo: As partes convencionam desde já que, em hipótese alguma, a compensação diária ou aos sábados será considerada jornada extraordinária, não advindo daí qualquer acréscimo salarial aos Empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Nas situações emergenciais listadas abaixo, está autorizada a realização de mais de 2 (duas) horas extras por dia mediante a comprovação, pela empresa, da situação emergencial através de relatório técnico, contendo a descrição da ocorrência, com endereço, data, horário de início e horário fim dos trabalhos.

1. períodos de chuvas;
2. falta de energia em coletividade, hospital, escola, serviços públicos, casa de cliente enfermo;
3. cabo energizado ao solo;
4. árvore pressionando a rede;
5. incêndio;
6. poste abalroado;
7. instalação dando choque;
8. cumprimento do prazo da ANEEL para religação de cliente;
9. Monitoramento remoto do sistema de proteção indisponível.



CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO

A EMPRESA pagará aos seus empregados, em regime de sobreaviso, o valor equivalente a 1/3 (um terço) do salário hora nominal. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - Considera-se em sobreaviso o empregado que, permanecendo em sua própria casa ou em outro local previamente acordado com seu superior hierárquico, fica à disposição da EMPRESA, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Parágrafo Segundo - O horário de sobreaviso será previamente estabelecido em escala, o qual não poderá ultrapassar 138 (cento e trinta e oito) horas semanais, distribuídas em, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas diárias, de acordo com as necessidades técnicas da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro - O acionamento para realização do sobreaviso estará sujeito às normas de procedimentos expedidas pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO REMOTO

Considera-se trabalho remoto, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo.

Parágrafo primeiro: O trabalho remoto pode ser prestado em duas modalidades, quais sejam:

I. Teletrabalho, com preponderância das atividades fora das dependências da empresa, ou seja, onde o empregado comparece ao estabelecimento da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo;

II. Mista, com alternância entre o trabalho fora das dependências da empresa e o trabalho presencial na empresa, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo.

Parágrafo segundo: O comparecimento às dependências da empresa não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

Parágrafo terceiro: A formalização do trabalho remoto, qualquer que seja sua modalidade, depende de manifestação prévia e livre do empregado, não podendo haver interferência do líder na manifestação do trabalhador. Em suma, tal modalidade não será obrigatória e, deverá ser aprovada pelo gestor, além de formalizada e disciplinada no contrato de trabalho ou por termo aditivo ao contrato de trabalho, respeitando-se as cláusulas contidas no presente acordo coletivo.

Parágrafo quarto: Ficam mantidos para os trabalhadores em regime de trabalho remoto seja qual for a modalidade, os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, sendo-lhes inclusive garantidas as



mesmas proteções relativas as questões de saúde e segurança na atividade laboral, ressalvadas as disposições previstas na CLT e no presente ACT ou contrato de trabalho ou termo aditivo ao contrato de trabalho.

Parágrafo quinto: O enquadramento sindical do empregado em trabalho remoto, se dará pelo local do estabelecimento a que ele estiver lotado e não pelo local de prestação de serviço. Destaque-se ainda, que o recolhimento da mensalidade sindical deste trabalhador será efetuada nos moldes do presente acordo coletivo.

Parágrafo sexto: Apenas poderão prestar serviços em trabalho remoto, os empregados com atividades compatíveis com uma das duas modalidades, portanto, os empregados com funções e atividades exclusivamente operacionais, não poderão ser incluídos no trabalho remoto.

Parágrafo sétimo: Nos casos de teletrabalho, onde o trabalhador comparece às dependências da empresa apenas para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença, como: treinamentos, reuniões de alinhamentos ou de resultados etc., será devido uma ajuda de custo de no mínimo R\$ 64,41 (sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos) por mês, que constará no seu contrato de trabalho ou termo aditivo. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste. Nos casos de forma mista, aonde o comparecimento às dependências da empresa não for apenas para a realização de atividades específicas, como: treinamentos, reuniões de alinhamentos ou de resultados etc., fica a empresa desobrigada do pagamento e/ou reembolso das despesas do empregado.

Parágrafo oitavo: A ajuda de custo prevista no parágrafo anterior, terá caráter indenizatório, portanto, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo nono: A empresa informará ao sindicato através de uma lista contendo o nome e a matrícula dos trabalhadores com periodicidade de duas vezes no ano corrente, tendo como base a primeira comunicação feita em junho e a segunda em dezembro.

Parágrafo décimo: Caso haja algum problema técnico que impossibilite a execução do trabalho, o empregado deverá comunicar ao seu gestor imediatamente, que avaliará se o trabalhador continuará ou não a cumprir sua jornada de trabalho, diante do(s) problema(s) identificado(s). As horas não trabalhadas, poderão ser compensadas em regime de banco de horas.

Parágrafo décimo primeiro: Os empregados, sujeitos a controle de ponto, que desempenharem suas atividades na modalidade mista, terão a sua jornada controlada através de ferramentas eletrônicas de sistemas, tais como o sistema "Citrix", REP ou outro similar, na forma do artigo 611-A, inciso X da CLT, respeitando-se os limites legais da jornada de trabalho.

Parágrafo décimo segundo: Os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, são desobrigados de realizar o controle de ponto, na forma dos artigos 62, III e 611-A, inciso VIII da CLT, todavia serão respeitados os limites legais da jornada de trabalho contidos no regramento celetista, no presente acordo coletivo, como também serão respeitadas as condições do contrato de trabalho ou termo aditivo ao contrato de trabalho vigentes.

Parágrafo décimo terceiro: Os empregados que exercem cargo de confiança continuam isentos do controle de jornada, inclusive quando



desempenharem suas atividades na modalidade mista, não se aplicando aos mesmos as ferramentas de controle de jornada previstas no parágrafo anterior desta Cláusula.

Parágrafo décimo quarto: A empresa fornecerá os equipamentos básicos de trabalho, entende-se especificamente, computador (desktop ou laptop /notebook), teclado e mouse. Caso o empregado que não seja elegível ao trabalho remoto por não possuir, em razão do cargo exercido, acesso a notebook corporativo da empresa, tenha interesse em realizar o trabalho nesta modalidade através do uso de seu equipamento pessoal, deverá fazer tal requerimento de forma expressa para a empresa, não sendo devido, em nenhuma hipótese, qualquer pagamento adicional ou ressarcimento pelo uso de tal equipamento. Em caso de indisponibilidade do equipamento próprio, o colaborador deverá retornar a atividade presencial até que o problema seja sanado.

Parágrafo décimo quinto: A empresa se responsabilizará pela orientação, e cuidados no tocante a emissão de uma cartilha direcionada aos trabalhadores que aderirem a qualquer dos regimes de trabalho remoto, seja esta emitida em meio físico ou digital e que contenha requisitos básicos que tratem de normas de saúde e segurança para o desempenho das atividades laborais, conforme visto na NR17. Após esta emissão, será de responsabilidade do trabalhador seguir as orientações trazidas a fim de evitar lesões, doenças e possíveis acidentes de trabalho.

Parágrafo décimo sexto: O empregado deverá comunicar de imediato ao seu gestor sobre eventuais problemas de saúde, doenças, lesões e acidentes ocorridos no horário laboral. Desta feita, caso haja a necessidade de afastamento da atividade laboral, deverá o trabalhador comprovar tal fato mediante apresentação de atestado médico, seguindo-se as regras e procedimentos internos já existentes na empresa. A empresa avaliará os casos devidamente comprovados, através da sua área médica e conforme suas normas internas.

Parágrafo décimo sétimo: O empregado vítima de violência doméstica e familiar, o qual se encontre exercendo suas atividades de forma remota, poderá comunicar de imediato ao seu gestor. A comunicação, poderá vir acompanhada do registro de ocorrência policial, podendo a empresa retornar o trabalhador para a modalidade presencial.

Parágrafo décimo oitavo: A empresa manterá a obrigatoriedade da realização dos exames periódicos com os trabalhadores em regime de trabalho remoto.

Parágrafo décimo nono: Por vontade do trabalhador ou da empresa, poderá o empregado retornar à atividade integralmente presencial, a qualquer momento, e mediante prévio aviso de pelo menos 5 (cinco) dias, desde que haja consenso com o gestor e disponibilidade de espaço físico, ou, que haja indicação do ponto de vista de saúde para seu retorno ao trabalho presencial, sendo-lhes asseguradas condições técnicas e estruturais para o desempenho de sua atividade na modalidade presencial.

Parágrafo vigésimo: A empresa se compromete em respeitar a ética digital no relacionamento com os seus trabalhadores, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar.

Parágrafo vigésimo primeiro: A empresa oferecerá apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais.



Parágrafo vigésimo segundo: A empresa garantirá o respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas ou por modelos de transmissão online.

Parágrafo vigésimo terceiro: As partes acordam em debater os termos da presente cláusula, no período de 1 (um) ano após a implantação do trabalho remoto na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS

Em caso de acidentes de trabalho envolvendo veículos, ou qualquer outro evento que cause danos ou prejuízos à EMPRESA ou a terceiros, cuja causa seja de responsabilidade do empregado, desde que com dolo, a ele caberá a sua reparação.

Parágrafo Primeiro - Nos casos previstos no *caput* desta Cláusula, fica a EMPRESA autorizada a efetuar os respectivos descontos nos salários do empregado, no limite mensal de 10% (dez por cento) do seu Salário-Base.

Parágrafo Segundo - Assegura-se ao empregado o contraditório e a ampla defesa, resguardada, entretanto, a deliberação final por parte da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro - A EMPRESA fornecerá assessoria jurídica aos empregados que venham a se envolver em processos judiciais referentes a acidentes de trabalho atingindo terceiros.

Parágrafo Quarto - As multas de trânsito serão pagas pelo empregado, desde que com dolo, conforme processo de apuração de responsabilidade a ser conduzido pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que vier a ocupar interinamente um cargo de chefia /gerência, em substituição eventual e temporária ao titular, fará jus à diferença de gratificação de função entre eles existente, durante o período da substituição. Haverá pagamento concernente a 9 (nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Único - A vacância de um determinado cargo de chefia/gerência, seja de curta, de média ou de longa duração, não implica, necessariamente, em assunção de atividades e responsabilidades por outro empregado, que não seja o titular da vaga, razão pela qual o estabelecido no *caput* da presente Cláusula somente se aplicará caso a substituição seja formalizada por ato legal da diretoria da EMPRESA, devidamente divulgado através de memorando ou circular.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AJUDA TRANSFERÊNCIA

A EMPRESA pagará ao empregado transferido de local de trabalho uma AJUDA TRANSFERÊNCIA, considerada como "ajuda de custo", de acordo com as seguintes condições cumulativas:

1. O valor da ajuda será de 1,5 (um vírgula cinco) salário-base do empregado, com valor mínimo de **R\$ 2.117,33** (dois mil cento e dezessete reais e trinta e três centavos), pago em uma única parcela quando de sua transferência, ressalte -se ainda, que haverá pagamento concernente a 9



(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste 2. A ajuda somente será concedida ao empregado transferido em definitivo de local de trabalho (cidade para cidade), por determinação e interesse da EMPRESA, e desde que a transferência acarrete, necessariamente, na mudança de domicílio do empregado.

Parágrafo Primeiro - Em caso de mudança de domicílio, a EMPRESA concederá, além da ajuda estabelecida no item 01 (um), acima, a mudança propriamente dita (seja ela mesma executando, seja contratando serviço de terceiro).

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nesta cláusula são concedidos, eles não comporão a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RENOVAÇÃO DA HABILITAÇÃO

A EMPRESA concederá aos empregados, por ela credenciados a dirigir veículos de sua frota, o reembolso de 100% (cem por cento) das despesas com a renovação da carteira de motorista, mediante o atendimento às seguintes condições cumulativas.

1. A presente cláusula abrange, tão somente, os empregados credenciados pela EMPRESA a dirigir veículos de sua frota, que estiverem com o contrato de trabalho em pleno vigor na data da renovação da carteira de habilitação;
2. O presente benefício estará limitado ao reembolso, nas proporções mencionadas no caput desta cláusula, das taxas normalmente cobradas pelos órgãos de trânsito, inclusive os exames toxicológicos exigidos pela legislação vigente mesmo que em ocasiões não coincidentes ao ato de renovação da CNH.
3. A concessão do presente benefício deverá ser solicitada pelo empregado antecipadamente junto ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do pagamento das taxas legais.

Parágrafo Primeiro - Além do benefício do reembolso previsto nesta cláusula, a EMPRESA pagará, ainda, o curso de direção defensiva exigido por lei para a renovação da carteira de habilitação, o qual somente poderá ser feito nos estabelecimentos credenciados pela

EMPRESA.

Parágrafo Segundo - A empresa custeará as taxas relativas a mudança de categoria da CNH, mediante reembolso, quando de interesse da empresa.

Parágrafo Terceiro - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nesta cláusula são concedidos, eles não comporão a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE FÉRIAS



O Salário de Férias (pago, normalmente, de forma antecipada, conforme previsto em lei) poderá ser descontado em 04 (quatro) vezes consecutivas, a critério do empregado, sendo o primeiro desconto realizado na folha de pagamento do mesmo mês do início do gozo de férias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRÊMIO PARA GOZO DE FÉRIAS

A EMPRESA concederá aos seus empregados, a partir de 1º de novembro de 2024, um PRÊMIO PARA GOZO DE FÉRIAS, no valor de R\$ 833,32 (oitocentos e trinta e três reais e trinta e dois centavos) a ser pago quando do pagamento das férias do empregado. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Primeiro - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento das férias será realizado de uma só vez, proporcionalmente ao período usufruído, podendo ser convertido 10 (dez) dias em abono pecuniário.

Parágrafo Primeiro - As férias poderão ser parceladas em até 03 (três) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um, conforme o disposto no art. 134 da CLT.

Parágrafo segundo - Os demais critérios para concessão das férias seguirão as normas internas das Empresas e a legislação vigente.

Parágrafo Terceiro - Este procedimento não se aplica aos empregados menores de 18 (dezoito) anos, para os quais as férias serão sempre concedidas em único período.

Parágrafo Quarto - Os empregados maiores de 50 (cinquenta) anos poderão fracionar suas férias em dois períodos, desde que não tenha optado pela conversão de 1/3 (um terço) do direito em abono pecuniário e respeitadas as regras aplicáveis a todos os empregados.

Parágrafo Quinto - O pagamento do Prêmio Para Gozo de Férias previsto na Cláusula 28ª (vigésima Oitava) deste ACT será realizado de uma só vez, por ocasião da concessão do 1º período de gozo de férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO DEPENDENTE

A EMPRESA concederá licença remunerada aos seus empregados, durante a vigência do presente acordo, por até 05 (cinco) dias, consecutivos ou não, única e exclusivamente para acompanhamento de internação hospitalar e/ou tratamento médico de emergência de cônjuge, ascendentes ou descendentes diretos, desde que comprovado por atestado médico e previamente autorizado pela EMPRESA.



Parágrafo Primeiro - Caso o evento ocorra, comprovadamente, após o empregado ter cumprido sua jornada de trabalho, o período especificado no *caput* desta cláusula será computado a partir do dia seguinte à ocorrência do evento.

Parágrafo Segundo - Excepcionalmente, a EMPRESA poderá conceder um período adicional de 10 (dez) dias, mediante fundamentado parecer médico e a seu exclusivo critério.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

A Empresa oferecerá aos colaboradores que desejarem aderir, novo plano de saúde com Assistência Médico/Hospitalar através de Plano Ambulatorial mais Hospitalar com Obstetrícia, coparticipativo, mediante as seguintes condições:

Parágrafo primeiro - Terão direito a idêntico Plano de Saúde os dependentes do empregado (a): esposa (o), filho (as) menores de 21(vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, se

comprovadamente estudante universitário, com matrícula ativa e frequência comprovada pela Universidade.

Parágrafo segundo - O valor relativo ao pagamento mensal terá participação da Empresa no percentual de 100% (cem por cento) para o Titular e 40% (quarenta por cento) para o dependente, ficando sob a responsabilidade do empregado o custeio de 60% (sessenta por cento) do valor do Plano por dependente, independente da faixa salarial do empregado.

Parágrafo terceiro - O valor relativo à coparticipação do Empregado, por ocasião da realização de consultas médicas e exames simples, conforme regra da operadora contratada, será no percentual de 20% (vinte por cento).

Parágrafo quarto - Os percentuais de desconto do empregado, descritos no Parágrafo segundo e terceiro, ocorrerá sempre através de desconto em folha de pagamento, com o qual o empregado já manifesta concordância ao aderir ao plano.

Parágrafo quinto - Aos Empregados admitidos a partir de 1º de outubro de 2017, será oferecido apenas o Novo Plano de Saúde previsto nesta Cláusula, sendo, portanto, vedada sua entrada no plano de saúde instituído anteriormente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO PLANO DE SAÚDE ANTERIOR

Para os colaboradores que não desejarem aderir ao Novo Plano de Saúde previsto na Cláusula trigésima primeira, a Empresa manterá a concessão da Assistência Médica, através do Plano não regulamentado (conforme Lei 9.656/98) da Unimed Campina Grande, conforme critério abaixo descrito:

Parágrafo primeiro - A EMPRESA continuará oferecendo o benefício de Assistência Médica aos seus empregados, nas condições vigentes, conforme cláusula 16ª (décima sexta) do ACT 2016/2017, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº. MR012566/2017;



Parágrafo segundo - Para fins desta Cláusula, são considerados como dependentes do empregado, única e exclusivamente, o cônjuge e os filhos menores de idade, bem como os equiparados legalmente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FINANCIAMENTO DE ÓRTESES E PRÓTESES

Nos casos de implantação de órteses e próteses não abrangidas pelo plano de saúde mantido pela EMPRESA, esta concederá um financiamento ao empregado para o custeio dos valores relativos a tais aparelhos, de acordo com as seguintes condições cumulativas:

1. A presente cláusula abrange, tão somente, os casos de cirurgias coronarianas e traumatológicas, excluídas quaisquer outras, inclusive de caráter estético;
2. O presente benefício estará limitado a 01 (um) financiamento por empregado por vez, no valor máximo de R\$ 34.152,63 (trinta e quatro mil, cento e cinquenta e dois reais e sessenta e três centavos) por empregado, e, no máximo, a 10 (dez) empregados por vez;
3. O financiamento será feito pela EMPRESA em quantas parcelas forem necessárias para a liquidação do débito, com desconto em folha de pagamento de 10% (dez por cento) do salário-base do empregado, por mês, inclusive férias e décimo terceiro salário.
4. Em caso de rescisão do contrato de trabalho durante o período de financiamento, o saldo devedor será descontado das parcelas rescisórias a que fizer jus o empregado ou, no caso de insuficiência de saldo, pago pelo empregado no ato da rescisão, através de cheque nominal à EMPRESA;
5. O presente financiamento deverá ser solicitado pelo empregado antecipadamente junto ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, no prazo mínimo de 72 (setenta e duas horas úteis) antes da execução do procedimento médico, sendo certo que somente será

concedido após análise e aprovação da EMPRESA.

Parágrafo Primeiro - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nesta cláusula são concedidos, eles não comporão a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

Parágrafo Segundo - O financiamento previsto no caput desta cláusula só será devido aos empregados cujo plano de saúde praticado não esteja adaptado à lei 9656/98.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Será oferecido plano de saúde odontológico a todos os empregados, sem coparticipação nos custos, na forma disponibilizada pela empresa e conforme Termo de Adesão devidamente assinado pelo empregado:

Parágrafo Primeiro - O referido plano poderá ser estendido a esposa (o) e filhos até 21 anos de idade, ou até 24 anos se não auferir qualquer renda e estiver comprovadamente matriculado em curso superior, tudo conforme



disposto em Termo de Adesão devidamente assinado pelo empregado, e, mediante coparticipação na mensalidade devida em decorrência dos dependentes.

Parágrafo Segundo - A Empresa concederá aos seus empregados um subsídio no pagamento da mensalidade dos seus dependentes, no plano odontológico por ela patrocinado, no valor de 80% (oitenta por cento).

Parágrafo Terceiro - Em função da natureza e condição de concessão do benefício odontológico, ele não compõe a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DATAS DE PAGAMENTO

A EMPRESA adotará os seguintes critérios para pagamento:

1. O pagamento dos empregados ativos e liberados para o SINDICATO será efetuado mediante depósito em conta bancária do empregado, em banco definido pela EMPRESA, em duas parcelas mensais, sendo a primeira a título de adiantamento salarial, no valor de 40% (quarenta por cento) do salário-base do empregado, pagável no dia 15 de cada mês e a parcela restante até o dia 5 (cinco) do mês seguinte ao que se referir, antecipando-se o pagamento caso as datas acima não sejam dia útil;
2. A primeira parcela da gratificação de Natal (décimo terceiro salário) será paga por ocasião das férias do empregado, respeitadas as disposições legais vigentes, ou junto à folha de pagamento do mês de junho, o que ocorrer primeiro;
3. A segunda parcela do 13º salário será paga até o dia 20 de dezembro. Haverá pagamento concernente aos meses de Novembro de 2024 e Dezembro de 2024 retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá aos seus empregados Vale Transporte, nos termos da legislação vigente, isentando de desconto aqueles com Salário-Base de até R\$ 2.158,18 (dois mil cento e cinquenta e oito reais e dezoito centavos).

Parágrafo Primeiro - Para os empregados que não optarem pelo benefício do *caput*, a empresa manterá em favor daqueles vinculados à unidade de Campina Grande o transporte gratuito residência/trabalho/residência, dentro do referido município.

Parágrafo Segundo - A lotação mínima deverá ser de 80% da capacidade do transporte;

Parágrafo Terceiro - O empregado que, sem justificativa formal, não utilizar o ônibus por 15 (quinze) dias, consecutivos ou não, durante um período de 30 (trinta) dias, perderá o direito ao referido benefício;

Parágrafo Quarto - O tempo despendido no transporte objeto da presente cláusula não será considerado, em nenhuma hipótese, como horas de trabalho ou horas à disposição da empresa.



Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será concedido nos termos da legislação em vigor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSINATURAS ELETRÔNICAS

Visando a segurança, celeridade e praticidade do processo de assinatura de documentos, as partes concordam que a EMPRESA adotará sistema eletrônico de assinatura digital independentemente de certificação ICP-Brasil, tanto nos seus processos internos, assinaturas de documentos entre empregados e empresa, a exemplo do contrato de trabalho e seu termo de rescisão, listas de presença, certificados de treinamentos, entre outros, e nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados na qual a mesma seja signatária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO

Defere-se a afixação na EMPRESA de quadro de aviso dos SINDICATOS, em locais previamente determinados, para divulgação de comunicados de interesse dos empregados, vetados os de conteúdo político-partidário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPRESA liberará de suas atividades normais 01 (um) empregado que seja membro da Diretoria Executiva do SINDICATO, sem perda de suas remunerações e demais vantagens, para que os mesmos se dediquem única e exclusivamente ao exercício de seus mandatos sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DOS DELEGADOS SINDICAIS

A EMPRESA assegurará, única e exclusivamente durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a garantia de emprego de até 4 (quatro) representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.

Parágrafo Primeiro - Fica vedado à EMPRESA a possibilidade de transferir o representante de base de local de trabalho, nos termos do art. 469 da CLT, bem como rescindir o seu contrato de trabalho nos casos previstos no art. 482 da CLT e mediante inquérito de apuração de falta grave, sem o pagamento de nenhuma indenização além daquelas previstas em caso de demissão por justa causa.

Parágrafo Segundo - O Sindicato deverá informar à EMPRESA os nomes dos representantes abrangidos pela presente Cláusula, até 48 (quarenta e oito) horas após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS EM CONSIGNAÇÃO

À luz do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a EMPRESA descontará dos seus empregados, como mera interveniente,



em folha de pagamento mensal, os valores informados pelo SINDICATO, relativos às mensalidades e compras dos empregados a ele associados.

Parágrafo Primeiro - Os referidos descontos estarão sujeitos à aprovação prévia e individual de cada um dos empregados, somente podendo ser realizados nos estreitos limites da lei e desde que exista saldo suficiente nos seus vencimentos.

Parágrafo Segundo - Os descontos realizados nos termos desta cláusula serão repassados ao sindicato no mesmo dia do pagamento dos salários.

Parágrafo Terceiro - Em caso de qualquer reclamação judicial ou extrajudicial de qualquer empregado contra a EMPRESA, o SINDICATO obriga-se a reembolsá-la das eventuais condenações ou acordos ocorridos nos autos, bem como, a indenizá-la dos prejuízos correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS

A Empresa fará desconto em folha de pagamento em favor do sindicato, mensalmente, denominada mensalidade sindical, conforme o Estatuto do sindicato, desde que seja autorizada pelo empregado, na forma prevista pela Constituição Federal.

Parágrafo Único - A EMPRESA se compromete a enviar para o Sindicato a relação nominal, com os respectivos valores descontados dos empregados referentes à mensalidade no mês subsequente ao desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A EMPRESA procederá ao desconto da contribuição assistencial em folha de pagamento de seus empregados, desde que observadas à legislação e jurisprudência predominante.

Parágrafo Primeiro - O percentual da Contribuição Assistencial será sempre fixado em Assembleia Geral da Categoria, previamente convocada com esta finalidade, e comunicado à EMPRESA com antecedência necessária para realização do referido desconto e repasse a entidade Sindical.

Parágrafo Segundo - A Contribuição Assistencial do ACT 2024/2025 será no percentual de 3% (três por cento) do salário base de cada empregado não filiado ao sindicato em uma única vez e repassado ao sindicato.

Parágrafo terceiro - Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho no site oficial do sindicato, o qual deverá conter menção expressa ao início do prazo para a manifestação do direito de oposição ao desconto, que deverá ser feita de forma individual, por e-mail, dirigido ao endereço eletrônico do sindicato, expressamente designado para esse fim no aviso, ou por escrito, entregue na sede do STIUPB, situada na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande-PB.

Parágrafo Quarto - O Sindicato fornecerá à Empresa relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até cinco (5) dias após o encerramento do prazo de manifestação.

Parágrafo Quinto - As partes comprometem-se a dar publicidade sobre o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial divulgando o período de oposição, conforme previsto no parágrafo terceiro desta cláusula quadragésima quarta.



Parágrafo Sexto - O Sindicato se compromete a enviar cópias das atas e outros documentos necessários para dar suporte legal aos referidos descontos.

Parágrafo Sétimo - Em caso de qualquer reclamação judicial ou extrajudicial de qualquer empregado contra a EMPRESA, o SINDICATO obriga-se a reembolsá-la das eventuais condenações ou acordos ocorridos nos autos, bem como a indenizá-la dos prejuízos correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TOLERÂNCIA

Na aplicação das cláusulas ora convencionadas, a concessão de eventuais vantagens acima do aqui pactuado será considerada mera liberalidade da EMPRESA, não se constituindo em direito adquirido ou invocável pelo empregado ou SINDICATO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OUTRAS CLÁUSULAS

Em face do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficam revogadas ou extintas quaisquer outras cláusulas assemelhadas que não sejam aquelas ora estabelecidas, ressalvados as ações judiciais em curso.

Parágrafo Único - O presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos empregados contratados na condição de "Aprendiz", assim definidos na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AJUSTE DAS VANTAGENS

As partes, para ajuste das vantagens e benefícios assegurados pelas cláusulas precedentes, consideraram a integralidade das perdas salariais sofridas pelos empregados no período de 01/11/2023 até 31/10/2024, seja em decorrência dos índices de reajustes convencionais e legais adotados, seja em consequência das alterações havidas na legislação salarial e dos eventuais prejuízos que de sua aplicação imediata pela EMPRESA possam ter resultado para os empregados. Destaque-se ainda que conforme firmado, haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Único - A critério da Empresa, os benefícios previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho serão pagos ou concedidos antes das providências exigidas pelo art. 614 da CLT, ou seja, antes da transmissão do presente instrumento ao Ministério do Trabalho, através do Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho - Mediador, inclusive, reconhecendo-se a validade daqueles benefícios antecipados durante o processo de negociação e antes da assinatura do presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORO

Fica eleito o foro da cidade de Campina Grande/PB para dirimir eventuais dúvidas e controvérsias oriundas do presente Acordo, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerado, a crença das partes de que o Acordo Coletivo de Trabalho é instrumento de pacificação de conflitos e não uma fonte para a geração



destes, comprometendo-se os signatários a executá-lo de boa-fé e a tratar qualquer divergência que possa surgir no cumprimento do pactuado, bem como a disposição das partes que transigiram para chegar a uma solução direta, com contrapartidas por ambos os lados, na perfeita compreensão destas;

Considerado a intenção das partes de trazer para este instrumento, as discussões havidas entre elas durante todo processo negocial, equalizando divergências, como resultado da mais perfeita transcrição dos direitos e obrigações dos seus signatários; Considerado que as partes reconhecem na negociação coletiva direta o mecanismo apto a compor e harmonizar adequadamente seus interesses específicos e de fazer com que as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho tenham, em razão dessa especificidade, primazia sobre as constantes de Convenção Coletiva de Trabalho ou de qualquer outra fonte de produção do Direito; mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, que passam a reger as relações de trabalho na EMPRESA.

DISSÍDIO COLETIVO - INSTRUMENTO COLETIVO COM ABRANGÊNCIA TERRITORIAL MAIS AMPLA - PETIÇÃO DE ACORDO ID. A10d42b

OMPT suscita a necessidade de rejeição ou adequação redacional também em relação ao segundo instrumento coletivo firmado entre as partes, com distinta base territorial em relação ao primeiro.

Passa-se ao exame individual das cláusulas objeto do parecer, com reiteração dos mesmos fundamentos já declinados na análise do instrumento coletivo anterior, no tocante às cláusulas de idêntico teor.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

(...)

Parágrafo Terceiro - A transferência de empregado que trabalhe em jornada de 06 (seis) horas para uma jornada de 08 (oito) horas, e vice-versa, não implicará nenhum aumento ou redução de salário.

(...)

Em seu parecer, o MPT entende que a disposição contida no parágrafo terceiro enseja enriquecimento sem causa dos empregadores, ao permitir elevação da jornada, de 6 para 8 horas, sem correspondente aumento da contraprestação salarial.



Na manifestação conjunta apresentada pelos convenientes sobre o parecer do MPT, as partes argumentam que a alteração da jornada de 6 para 8 horas (e vice-versa) ocorre nas situações em que há necessidade de mudança da escala (por exemplo, da escala 6x3 para a escala comercial - 5x2).

É razoável a justificativa dada pelos convenientes, pois, se realmente fosse intenção do empregador apenas causar prejuízo salarial aos trabalhadores, como aduz o MPT, não faria sentido a previsão de redução da jornada para 6 horas sem estabelecer correspondente redução proporcional dos salários, aspecto em que a cláusula é claramente benéfica.

Além disso, de acordo com o art. 611-A, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros aspectos, dispuserem sobre "pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais".

A hipótese é de negociação sobre uma das matérias expressamente autorizadas no dispositivo celetista, com fixação de prevalência sobre a lei, condicionando apenas a observância aos limites constitucionais de jornada.

E não há previsão de jornada para além dos limites legais, pois, a depender da escalada adotada, 6x3 ou 5x2, conforme esclarecimento dos convenientes, tem-se observado o limite semanal de jornada (36 horas no caso da escala 6x3 com jornada diária de 6 horas e 40 horas na escala 5X2 com jornada diária de 8 horas).

Ainda que não fosse esse o caso, a Lei 13.467/17, como se sabe, pautou-se na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores. Nesse sentido é a tese fixada no julgamento do Tema 1.046 da Repercussão Geral, em que o STF fixou a seguinte tese: *"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*.

E não se cogita de violação a direito de indisponibilidade absoluta.

Por isso, não vislumbro fundamento suficiente para adequação redacional proposta pelo MPT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO



A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

(...)

Parágrafo Quinto - Os empregados que laboram regime de escalas de revezamento terão assegurado seu Descanso Semanal Remunerado coincidindo com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas.

(...)

O MPT argumenta que o parágrafo quinto da cláusula em questão viola o art. 7º, XV, da Constituição Federal, entre outros dispositivos infraconstitucionais, os quais estabelecem a fruição do repouso semanal remunerado "**preferencialmente aos domingos**", o que não estaria sendo garantido na disposição coletiva em questão, ao prever a coincidência do repouso com o domingo a cada sete semanas. Cita jurisprudência proveniente da SBDI-I do TST para fundamentar sua tese.

O julgado do TST citado no parecer do MPT, de fato, considerou inválida a instituição do lapso temporal superior a um mês para a concessão do descanso dominical, mas ali não se estipulou tal prática via negociação coletiva, o que revela significativa distinção.

Em âmbito coletivo, haveria irregularidade apenas se a norma coletiva estipulasse a supressão do próprio direito ao repouso semanal ou a sua instituição após o sétimo dia de labor, situação que ensejaria violação a norma de indisponibilidade absoluta.

A hipótese é de regulamentação do repouso coincidente com os domingos, de modo que não há pactuação sobre norma infensa à negociação coletiva.

Assim, com base na perspectiva estabelecida no Tema 1.046 do STF, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

[...]

Parágrafo Primeiro - Para os empregados ocupantes dos cargos de Advogados, Auditores e Especialistas, por serem cargos estratégicos, de extrema fidúcia e que exigem maior flexibilidade de horário, aplica-se por força do artigo 611-A, V da CLT o disposto no artigo 62, II da CLT, isentando de controle de jornada os cargos citados acima.

(...)

O MPT opina pelo indeferimento do parágrafo primeiro da cláusula em questão, sob o fundamento de que os convenientes "*não especificaram o plexo de atribuições dos cargos apontados em seu texto, o que torna a norma extremamente genérica, impedindo, sob a ótica da*



primazia da realidade, a identificação ou enquadramento dos cargos como funções de efetiva confiança para o fim do art. 62, II, da CLT".

A disposição coletiva em discussão apenas especifica os cargos considerados de gestão na empresa, para os fins do art. 62, II, da CLT, garantindo maior publicidade e segurança jurídica.

Se a realidade evidenciar que as atribuições dos cargos não contemplam fidúcia especial, nada impede que os trabalhadores que se sentirem lesados possam ingressar com ações individuais visando discutir a questão.

Portanto, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Nas situações emergenciais listadas abaixo, está autorizada a realização de mais de 2 (duas) horas extras por dia mediante a comprovação, pela empresa, da situação emergencial através de relatório técnico, contendo a descrição da ocorrência, com endereço, data, horário de início e horário fim dos trabalhos.

1. períodos de chuvas;
2. falta de energia em coletividade, hospital, escola, serviços públicos, casa de cliente enfermo;
3. cabo energizado ao solo;
4. árvore pressionando a rede;
5. incêndio;
6. poste abalroado;
7. instalação dando choque;
8. cumprimento do prazo da ANEEL para religação de cliente;
9. Monitoramento remoto do sistema de proteção indisponível.

O MPT ressalva que a autorização para realização de horas extraordinárias constante nesta cláusula deve observar o limite estabelecido no § 2º do art. 61 da CLT, que trata sobre a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho em situações excepcionais, nos casos de força maior e serviços inadiáveis.

Por isso, *"preconiza a adequação da cláusula 20ª, a fim de que se explicita o limite máximo de quatro horas diárias de prorrogação da jornada, de tal maneira que, havendo necessidade de atendimento emergencial que suplante a jornada normal por mais de 04 horas, os obreiros sejam, após 12 horas de serviço, substituídos por outra equipe de prontidão ou sobreaviso".*



Não é exigível, contudo, que haja reprodução de texto legal para que a disposição coletiva seja considerada válida. O que não pode é a norma coletiva contrariar norma legal infensa à negociação coletiva.

Não é esse o caso, já que a cláusula impugnada apenas estipula a possibilidade de realização de horas extraordinárias em um rol de serviços considerados sensíveis pelos convenientes, não havendo ali, de modo expresse, autorização para prestação de horas suplementares além do limite estabelecido no § 2º do art. 61 da CLT.

Por isso, não vislumbro necessidade de adequação redacional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO

[...].

Parágrafo Segundo - O horário de sobreaviso será previamente estabelecido em escala, o qual não poderá ultrapassar 138 (cento e trinta e oito) horas semanais, distribuídas em, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas diárias, de acordo com as necessidades técnicas da EMPRESA.

Em relação à cláusula acima, o MPT se manifestou no seguinte sentido: "*Com o propósito de conferir maior clareza ao parágrafo segundo da cláusula 21ª, o Parquet preconiza a adequação de seu texto, para que seja resguardado o repouso semanal remunerado (CF, art. 7º, XV) e respeitado, na escalação de cada trabalhador em regime de sobreaviso, o limite máximo de 24 horas consecutivas (aplicação analógica do § 2º do art. 244 da CLT)*".

A manifestação do *Parquet*, mais uma vez, suscita a necessidade de adequação redacional apenas para reprodução de normas legais e ou constitucionais no próprio texto do instrumento coletivo, o que, data *máxima vênia*, mostra-se desnecessário.

Por isso, em mais esse tópico, mantenho a cláusula tal como pactuada pelos convenientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTANTES DE BASE

A EMPRESA assegurará, única e exclusivamente durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a garantia de emprego de até nove (09) representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.

[...].

Trata-se de mero erro material apontado pelo MPT. Na petição conjunta apresentada pelos convenientes, eles esclareceram que são 8 (oito) os representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.



Assim, o erro material deve ser corrigido, a fim de retratar a real intenção das partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

[...].

Parágrafo terceiro - Fica assegurado o prazo de cinco (05) dias, a contar da homologação, no Tribunal Regional do Trabalho, deste Acordo Coletivo de Trabalho, para que os empregados manifestem oposição ao desconto, que será por escrito e de forma individual e entregue na sede do STIUPB na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande/PB.

Parágrafo Quarto - O Sindicato fornecerá à Empresa relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até cinco (5) dias após o encerramento do prazo de manifestação.

Parágrafo Quinto - As partes comprometem-se a dar publicidade sobre o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial divulgando o período de oposição, conforme previsto no parágrafo terceiro desta cláusula quadragésima quarta.

[...].

O MPT entende que a disposição coletiva acima dificulta o exercício do direito de oposição, ao fundamento de que a fixação do prazo para tal finalidade seria exíguo.

Além disso, menciona um suposto "caráter discriminatório", ao se estipular formalidade que, na sua avaliação, *"onera e dificulta sobremaneira o tempestivo exercício do direito de oposição pelos trabalhadores que residem e prestam serviços em outros municípios da Paraíba incluídos na base territorial da entidade serviços em outros municípios da Paraíba incluídos na base territorial da entidade"*.

Em sessão, encampei a divergência apresentada pelo e. Desembargador Paulo Maia Filho, no sentido de adequar a redação da cláusula com o fim de assegurar a livre manifestação e ciência dos termos do acordo para o exercício do direito de oposição.

Prevaleceu, assim, a seguinte adequação redacional da cláusula 43ª:

CLÁUSULA 43ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho no site oficial do sindicato, o qual deverá conter menção expressa ao início do prazo para a manifestação do direito de oposição ao desconto, que deverá ser feita de forma individual, por e-mail, dirigido ao endereço eletrônico do sindicato, expressamente designado para esse fim no aviso, ou por escrito, entregue na sede do STIUPB, situada na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande-PB.

Nesse contexto, homologo a presente cláusula, com adequação redacional.



Quanto às demais cláusulas, há a anuência do Ministério Público do Trabalho e não se verifica incompatibilidade com o ordenamento jurídico.

Assim, **HOMOLOGO**o acordo de Id. a10d42b para que surta os efeitos legais, conforme ajustado pelas partes, com ajuste pontual de erro material na cláusula quadragésima e adequação redacional da cláusula quadragésima terceira. Segue a íntegra do ajuste coletivo ora homologado:

ACORDO EM DISSÍDIO COLETIVO

2024 / 2025

Que entre si fazem na forma abaixo, de um lado, **ENERGISA PARAÍBA DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A**, com sede à Rodovia BR 230, km 25, Cristo Redentor, CEP 58.071-680, em João Pessoa/PB, inscrita no CNPJ sob o nº 08.826.596/0001-95, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Marcio Mario Zidan, inscrito no CPF/MF sob o nº 919.011.207-59, e por sua Diretora, Daniele Araujo Salomão Castelo, inscrita no CPF/MF sob o nº 524.064.403-97, **ENERGISA S/A**, com sede nesta Capital, na Avenida Engenheiro Agrônomo Álvaro Ferreira, nº 155, Cristo Redentor, CEP: 58.070-408, João Pessoa/PB, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.864.214/0007-00, neste ato representado por seus Diretores, Daniele Araujo Salomão Castelo e **ANTÔNIO JOSE BRAGA LINHARES**, o CPF/ME sob o n.º 024.096.057-29, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DA PARAÍBA - STIUPB**, com

sede à Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande/PB, inscrito no CNPJ sob o nº 09.368.580/0001-49, neste ato representado pelo Presidente, Wilton Maia Velez e, por seu Vice Presidente, Adriano Teixeira da Silva, doravante denominado "**SINDICATO**", mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, que passam a reger as relações de trabalho na EMPRESA.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos **ELETRICITÁRIOS**, com abrangência territorial em Água Branca/PB, Aguiar/PB, Alagoa Grande/PB, Alagoa Nova/PB, Alagoinha/PB, Alcantil/PB, Algodão de Jandaíra/PB, Alhandra/PB, Amparo/PB, Aparecida/PB, Araçagi/PB, Arara/PB, Araruna/PB, Areia de Baraúnas/PB, Areia/PB, Areial/PB, Aroeiras/PB, Assunção/PB, Baía da Traição/PB, Bananeiras/PB, Baraúna/PB, Barra de Santa Rosa/PB, Barra de Santana/PB, Barra de São Miguel/PB, Bayeux/PB, Belém do Brejo do Cruz/PB, Belém/PB, Bernardino Batista/PB, Boa Ventura/PB, Bom Jesus/PB, Bom Sucesso/PB, Bonito de Santa Fé/PB, Boqueirão/PB, Borborema/PB, Brejo do Cruz/PB, Brejo dos Santos/PB, Caaporã/PB, Cabaceiras/PB, Cabedelo/PB, Cachoeira dos Índios/PB, Cacimba de Areia/PB, Cacimba de Dentro/PB,



Cacimbas/PB, Caiçara/PB, Cajazeiras/PB, Cajazeirinhas/PB, Caldas Brandão/PB, Camalaú/PB, Capim/PB, Caraúbas/PB, Carrapateira/PB, Casserengue/PB, Catingueira/PB, Catolé do Rocha/PB, Caturité/PB, Conceição/PB, Condado/PB, Conde/PB, Congo/PB, Coremas/PB, Coxixola/PB, Cruz do Espírito Santo/PB, Cubati/PB, Cuité de Mamanguape/PB, Cuité/PB, Cuitegi/PB, Curral de Cima/PB, Curral Velho/PB, Damião/PB, Desterro/PB, Diamante/PB, Dona Inês/PB, Duas Estradas/PB, Emas/PB, Esperança/PB, Frei Martinho/PB, Gado Bravo/PB, Guarabira/PB, Gurinhém/PB, Gurjão/PB, Ibiara/PB, Igaracy/PB, Imaculada/PB, Ingá/PB, Itabaiana/PB, Itaporanga/PB, Itapororoca/PB, Itatuba/PB, Jacaraú/PB, Jericó/PB, Juarez Távora/PB, Juazeirinho/PB, Junco do Seridó/PB, Juripiranga/PB, Juru/PB, Lagoa de Dentro/PB, Lagoa/PB, Lastro/PB, Livramento/PB, Logradouro/PB, Lucena/PB, Mãe D'água/PB, Malta/PB, Mamanguape/PB, Manaíra/PB, Marcação/PB, Mari/PB, Marizópolis/PB, Mataraca/PB, Matinhas/PB, Mato Grosso/PB, Maturéia/PB, Mogeiro/PB, Montadas/PB, Monte Horebe/PB, Monteiro/PB, Mulungu/PB, Natuba/PB, Nazarezinho/PB, Nova Floresta/PB, Nova Olinda/PB, Nova Palmeira/PB, Olho D'água/PB, Olivedos/PB, Ouro Velho/PB, Parari/PB, Passagem/PB, Patos/PB, Paulista/PB, Pedra Branca/PB, Pedra Lavrada/PB, Pedras de Fogo/PB, Pedro Régis/PB, Piancó/PB, Picuí/PB, Pilar/PB, Pilões/PB, Pilõezinhos/PB, Pirpirituba/PB, Pitimbu/PB, Pocinhos/PB, Poço Dantas/PB, Poço de José de Moura/PB, Pombal/PB, Prata/PB, Princesa Isabel/PB, Puxinanã/PB, Quixabá/PB, Remígio/PB, Riachão do Bacamarte/PB, Riachão do Poço/PB, Riachão/PB,

Riacho de Santo Antônio/PB, Riacho dos Cavalos/PB, Rio Tinto/PB, Salgadinho/PB, Salgado de São Félix/PB, Santa Cecília/PB, Santa Cruz/PB, Santa Helena/PB, Santa Inês/PB, Santa Luzia/PB, Santa Rita/PB, Santa Teresinha/PB, Santana de Mangueira/PB, Santana dos Garrotes/PB, Santarém/PB, Santo André/PB, São Bentinho/PB, São Bento/PB, São Domingos do Cariri/PB, São Domingos/PB, São Francisco/PB, São João do Cariri/PB, São João do Rio do Peixe/PB, São João do Tigre/PB, São José da Lagoa Tapada/PB, São José de Caiana/PB, São José de Espinharas/PB, São José de Piranhas/PB, São José de Princesa/PB, São José do Bonfim/PB, São José do Brejo do Cruz/PB, São José do Sabugi/PB, São José dos Cordeiros/PB, São José dos Ramos/PB, São Mamede/PB, São Miguel de Taipu/PB, São Sebastião de Lagoa de Roça/PB, São Sebastião do Umbuzeiro/PB, São Vicente do Seridó/PB, Sapé/PB, Serra Branca/PB, Serra da Raiz/PB, Serra Grande/PB, Serra Redonda/PB, Serraria/PB, Sertãozinho/PB, Sobrado/PB, Solânea/PB, Soledade/PB, Sossêgo/PB, Sousa/PB, Sumé/PB, Tacima/PB, Taperoá/PB, Tavares/PB, Teixeira/PB, Tenório/PB, Triunfo/PB, Uiraúna/PB, Umbuzeiro/PB, Várzea/PB, Vieirópolis/PB, Vista Serrana/PB e Zabelê/PB.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO

A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial, que, em 31 de outubro de 2024, era de R\$ 1.417,79 (hum mil, quatrocentos e dezessete reais com setenta e nove centavos), passará para o valor de R\$ 1.490,00 (hum mil, quatrocentos e noventa reais) e a partir de 1º de Janeiro de 2025 passará a R\$ 1.524,83 (Hum mil quinhentos e vinte e quatro reais com oitenta e três centavos) mensais; Haverá ainda pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Primeiro - A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial dos Eletricistas, que era R\$ 1.453,23 (hum mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e vinte e três centavos), passará para o valor de R\$



1.520,08 (hum mil, quinhentos e vinte reais e oito centavos) e a partir de 1º de Janeiro de 2025 passará a R\$ 1.562,20 (Hum mil quinhentos e sessenta e dois reais com vinte centavos) mensais; haverá ainda o pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Segundo - A partir de 1º de novembro de 2024, o valor do piso salarial dos empregados que ocupam o cargo de Técnico de Nível Médio, que era R\$ 2.022,87 (dois mil e vinte e dois reais e oitenta e sete centavos), passará para o valor de R\$ 2.115,92 (dois mil e cento e quinze reais e noventa e dois centavos) mensais; Haverá ainda o pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Terceiro - Desde que cumprido integralmente o período de experiência de 90 (noventa) dias, o menor salário na EMPRESA, previsto nesta cláusula, também será estendido àqueles que forem contratados a partir de 1º de novembro de 2024.

Parágrafo Quarto - O pagamento dos salários dos empregados será efetuado até o primeiro dia útil do mês subsequente ao seu fato gerador.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá reajuste salarial correspondente à 100% (cem por cento) do INPC/IBGE acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 (**4,60%**), de forma retroativa a novembro de 2024, cujas diferenças salariais no total de 9 (nove) meses, serão pagas na folha salarial do mês de agosto de 2025, e serão aplicados sobre o salário nominal vigente em 31 de outubro de 2024 aos empregados que não exercem os cargos de Gerentes, Consultores, Assessores e Coordenadores.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido que o percentual de reajuste a ser aplicado para os empregados ocupantes de cargos gerenciais (Gerentes, Consultores, Assessores e Coordenadores) poderá ser objeto de negociação direta com a Empresa. No entanto, para os ocupantes desses cargos, ser-lhe-ão aplicadas, no que couber, todas as demais

cláusulas previstas no presente acordo.

Parágrafo Segundo - O percentual de reajuste para os cargos gerenciais, conforme descrito no parágrafo primeiro desta cláusula, ocorrerá no mês de Maio.

Parágrafo Terceiro - Entende-se por salário nominal, para todos os fins previstos no presente ACT, o salário base do empregado, consignado em sua Carteira de Trabalho, sem o acréscimo de nenhuma vantagem ou adicional, de ordem legal ou contratual, o que representa o valor consignado em seu contracheque sob o título "Salário-Mensal".

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU

RESULTADOS - PLR

A Empresa concederá, a título de adiantamento de Participação nos Lucros ou Resultados - PLR de 2025, um pagamento, sem natureza salarial para quaisquer fins de direito, no valor de **R\$ 1.850,00**



+complementação da diferença da parcela final da PLR 2024/2025 (hum mil e oitocentos e cinquenta reais), a ser pago até o dia **01 de setembro de 2025**, a todos os colaboradores elegíveis, exceto os Gestores - diretores (G1), gerentes, assessores (G2) e Coordenadores (G3), conforme critérios e definições contidos no ACT específico da PLR.

Parágrafo único: o pagamento da parcela final da PLR/2025 será efetuado conforme previsto no ACT da PLR. O valor da Parcela Final será o da diferença entre o valor da PLR FINAL e o valor do adiantamento previsto acima.

CLÁUSULA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA manterá a concessão do Auxílio Alimentação, passando o seu valor de R\$ 1.187,04 (Hum mil, cento e oitenta e sete reais e quatro centavos) por mês para R\$ 1.241,64 (Hum mil, duzentos e quarenta e um reais e sessenta e quatro centavos) por mês, de forma retroativa a novembro de 2024, totalizando assim, 10(dez) meses de retroativos, a serem pagos na folha de agosto de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - Os Empregados que assim desejarem, poderão converter 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) ou 100% (cem por cento) do valor do seu Auxílio Alimentação em Auxílio Refeição. A conversão a que se trata esse Parágrafo deverá ocorrer por escrito, junto à área de Gestão de Pessoas, apenas nos meses de janeiro e julho de cada ano.

Parágrafo Segundo - O Auxílio Refeição ou Alimentação é de uso pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado pelo empregado nos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Terceiro - A concessão do presente benefício não exime a EMPRESA do custeio das despesas de alimentação do empregado, quando a serviço da mesma, em sobrejornada, conforme normas de procedimento internas.

Parágrafo Quarto - Para os efeitos previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o presente benefício será considerado como "Alimentação-Convênio", sendo o valor de face do auxílio alimentação igual à divisão do valor previsto no caput desta Cláusula pelo número de dias corridos no mês.

Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condições em que o presente benefício é concedido, ele não compõe a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não se constitui como base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

Parágrafo Sexto - Fica o dia 20 de cada mês definido como data de crédito, sendo que, em caso de coincidir com dia não útil, o crédito será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA reembolsará à empregada mãe ou ao empregado pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado, desde que detenham o pátrio poder e a guarda do filho, um auxílio no valor de até R\$ 491,28 (quatrocentos e noventa e um reais e vinte e oito centavos) por mês para o custeio das mensalidades em creches dos seus filhos com idade variando de 0 (zero) a



6 (seis) anos completos. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025 , que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - O auxílio somente será concedido mediante a apresentação pelo empregado dos seguintes documentos do filho beneficiário: (a) certidão de nascimento, (b) comprovante de matrícula e (c) atestado de frequência escolar.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO MATERIAL DIDÁTICO

Na vigência do presente ACORDO, a empresa concederá no início do ano letivo, reembolso de despesas devidamente comprovadas com material escolar didático, no valor de R\$ 250,92 (duzentos e cinquenta reais e noventa e dois centavos) por dependente legal do empregado que esteja regularmente matriculado em cursos oficialmente reconhecidos, até o ensino médio, sendo vedado mais de um pagamento por dependente. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025 , que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO PARA FILHOS PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

A EMPRESA concederá aos empregados que tenham filhos PCD (Pessoa Com Deficiência), portadores de deficiência física ou mental, e que requeiram o benefício por escrito, um auxílio no valor mensal de R\$ 784,32 (setecentos e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos) por filho. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - O benefício será concedido ao empregado que tenha filho PCD (Pessoa Com Deficiência), portador de deficiência física ou mental, e que seja incapacitado de participar, em termos de igualdade, do exercício de atividades normais, condição essa a ser atestada exclusivamente por médico especialista designado pela EMPRESA, e às suas expensas.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, a EMPRESA pagará a um dos seus dependentes legais, o valor de **R\$ 6.736,05** (seis mil, setecentos e trinta e seis

reais e cinco centavos), em parcela única, desde que na data do óbito o



empregado esteja exercendo normalmente suas atividades na EMPRESA, exceção feita aos casos previstos em lei ou no presente Acordo. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTO DE BENEFÍCIO

A EMPRESA concederá ao empregado afastado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS (por motivo de doença ou acidente de trabalho) uma complementação do auxílio-doença, por um período de até 90 (noventa) dias em caso de doença, corridos ou não, e de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias em caso de acidente do trabalho, corridos ou não.

Parágrafo Primeiro - Tal complementação corresponderá, exclusivamente, à diferença verificada entre o valor pago pela Previdência Social e o valor líquido salarial que o empregado receberia se estivesse trabalhando, incluídas apenas as parcelas fixas (salário-base, anuênio, gratificação de função e adicional de periculosidade) e excluídas as parcelas variáveis tais como horas-extras, adicionais, prêmios e assemelhadas. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Segundo - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio a ser concedido pela Previdência, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, para mais ou para menos, elas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro - Adicionalmente, e única e exclusivamente pelo mesmo prazo estabelecido no caput desta Cláusula, a EMPRESA manterá a concessão dos benefícios previstos no presente Acordo Coletivo para os empregados afastados objeto desta Cláusula.

Parágrafo Quarto - Além do período descrito no caput, nos casos de afastamento por auxílio doença (B31), a empresa manterá os benefícios de plano de saúde, plano odontológico e seguro de vida por mais 120 (cento e vinte) dias, e, nos casos de afastamento por auxílio acidentário (B91), manterá os benefícios de plano de saúde, plano odontológico, auxílio portador de necessidade especial e seguro de vida por mais 160 (cento e sessenta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA concederá o benefício relativo ao Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados, mediante as seguintes condições cumulativas:

1. O capital segurado será de 30 (trinta) vezes o salário-base do empregado - limitado o salário base a R\$ 4.128,55 (quatro mil, cento e vinte e oito reais e cinquenta e cinco centavos, nos casos de morte natural



e o dobro nos casos de morte acidental; nos casos de invalidez por doença ou acidente, o valor será determinado em função do grau de redução funcional do segurado;

2. Ao empregado caberá o pagamento de 33% (trinta e três por cento) do valor do prêmio, o que será feito através de desconto em folha de pagamento, arcando a EMPRESA com os 67% (sessenta e sete por cento) restantes.

3. O reajuste do capital segurado será realizado no mês de fevereiro de cada ano, considerando o índice econômico acordado entre a empresa e a companhia de seguro contratada.

Parágrafo Primeiro - O seguro será de caráter opcional, devendo o empregado manifestar o seu interesse ou não através de formulário próprio fornecido pela EMPRESA, condicionado, ainda, à aprovação do cadastro do empregado pela seguradora.

Parágrafo Segundo - Nos casos de acidente do trabalho ou doença profissional não coberto pelo seguro, a EMPRESA prestará ao empregado assistência médico-hospitalar, assistência psicológica e tudo que se fizer necessário, pelo prazo de até 12 (doze) meses, sem ônus para o empregado.

Parágrafo Terceiro - O presente benefício, independentemente da opção que fizer o empregado nos termos do Parágrafo Primeiro acima, exime a EMPRESA do pagamento de qualquer outra indenização ou vantagem.

Parágrafo Quarto - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A EMPRESA pagará ao empregado que venha a trabalhar em turno de revezamento, nos dias 24, 25 e 31 de dezembro, 01 de janeiro, 01 de maio e sexta-feira santa, um adicional correspondente a 1/30 (um trinta avos) do seu salário-base. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDOS

A EMPRESA manterá a concessão da Bolsa de Estudos para os seus empregados, mediante as seguintes condições cumulativas:

1. O valor da bolsa será de 50% (cinquenta por cento) da mensalidade escolar, excluindo-se quaisquer outros tipos de taxas cobradas pelas escolas, limitado esse valor a **R\$ 889,60** (oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) mensais. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

2. Exclusivamente para o curso técnico (eletrotécnica, eletromecânica ou eletroeletrônica) o valor da bolsa será de 60% (sessenta por cento) da



mensalidade escolar, excluindo-se quaisquer outros tipos de taxas cobradas pelas escolas, limitado esse valor a **R\$ 889,60** (oitocentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) mensais;

3. A bolsa será concedida somente para cursos do currículo escolar, curso técnico (eletrotécnica, eletromecânica ou eletroeletrônica) e até o curso superior, inclusive supletivo de ensino fundamental e ensino médio, com exclusão de mestrados e doutorados. Os cursos de pós-graduação *lato-sensu* (oferecidos nos termos da resolução nº 12/83 do Conselho Federal de Educação) estarão abrangidos por essa cláusula, no limite máximo de 20 (vinte) empregados, segundo ordem de inscrição na empresa e, em caso de empate, segundo critério de menor salário;

4. A bolsa somente será concedida para a realização de cursos que tenham aplicabilidade direta nas atividades que o empregado desempenha na empresa.

5. Adicionalmente, e desde que haja disponibilidade, poderão ser concedidas bolsas de estudos para filhos de empregados até o limite máximo de 15 (quinze) bolsas, segundo ordem de inscrição na empresa e, em caso de empate, segundo critério de menor salário. Referidas bolsas somente serão concedidas à medida que cessar o custeio, pela empresa, das bolsas que já foram concedidas a empregados cujos cursos não têm relação direta com a atividade por eles exercida na empresa. As novas bolsas, para os filhos de empregados, serão disponibilizadas em número correspondente à liberação daquelas hoje em curso, no limite de 15 (quinze) ao todo;

6. A bolsa será concedida somente para empregados com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço na EMPRESA;

7. A bolsa será concedida para os empregados com no máximo 5 (cinco) faltas não abonadas nos 12 meses imediatamente anteriores a sua concessão;

8. No caso de reprovação que implique repetição do período (ano ou semestre letivo), bem como no caso de reprovação em mais de uma disciplina (quando for o caso), o benefício será imediatamente cancelado;

9. A bolsa será concedida para a realização de apenas 01 (um) curso.

Parágrafo Primeiro - A concessão do presente benefício estará limitada ao contingente de até 8% (oito por cento) do número de empregados da EMPRESA que faz parte da base territorial do sindicato acordante, privilegiando-se, em caso de empate, os empregados com menores salários.

Parágrafo Segundo - A concessão do presente benefício, com a consequente diplomação do empregado, não implicará compromisso da EMPRESA em promoção ou reclassificação funcional do empregado habilitado.

Parágrafo Terceiro - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Quarta - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FARDAMENTO

A EMPRESA fornecerá gratuitamente aos empregados que sejam por ela obrigados a trabalhar uniformizados, quatro (04) conjuntos de fardamento padronizado, durante a vigência do presente Acordo Coletivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - Essa Cláusula não se aplica aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, bem como àqueles que sejam especificamente contratados para jornada diferenciada ou reduzida.

Parágrafo Segundo - Para todos os efeitos legais o salário-hora normal deve ser obtido utilizando-se o divisor 200 (duzentos).

Parágrafo Terceiro - A transferência de empregado que trabalhe em jornada de 06 (seis) horas para uma jornada de 08 (oito) horas, e vice-versa, não implicará nenhum aumento ou redução de salário.

Parágrafo Quarto - O horário de trabalho dos empregados submetidos a controle de jornada poderá ser flexibilizado de acordo com regulamento interno da Energisa.

Parágrafo Quinto - Os empregados que laboram regime de escalas de revezamento terão assegurado seu Descanso Semanal Remunerado coincidindo com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

As partes acordam na implantação de Sistemas Alternativos de Registro Eletrônico de Ponto - como, por exemplo, a URA - unidade de registro auditivo - em substituição ao Relógio de Ponto REP, destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores ou registro de ponto por exceção, conforme previsto na legislação.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados ocupantes dos cargos de Advogados, Auditores e Especialistas, por serem cargos estratégicos, de extrema fidúcia e que exigem maior flexibilidade de horário, aplica-se por força do artigo 611-A, V da CLT o disposto no artigo 62, II da CLT, isentando de controle de jornada os cargos citados acima.

Parágrafo Segundo - As partes acordam que não serão computadas como jornada extraordinária ou atraso, as variações de horário do registro do ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos a cada marcação de horário, observando-se o limite máximo de 20 (vinte) minutos diários nas entradas e saídas.

Parágrafo Terceiro - Fica autorizada a flexibilização do intervalo do almoço a partir da 3ª (terceira) hora até no máximo a 5ª (quinta) hora de trabalho, conforme entendimento entre gestor e empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

A EMPRESA continuará remunerando as horas-extras na forma abaixo, quando ocorridas nos horários especificados:



1. das 17h30min às 22h00min 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária;
2. das 22h00min às 05h00min 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária;
3. nos dias destinados a descanso remunerado e feriados: 100% (cem por cento) sobre a hora ordinária.

Parágrafo Único - Sobre as horas noturnas, ou seja, aquelas trabalhadas entre 22h00min às 05h00min, será aplicado o percentual de 40% (quarenta por cento), neste já incluído o adicional da hora noturna estabelecida em lei. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica instituído o Banco de Horas na forma estabelecida pelo presente Acordo coletivo, mediante as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 novembro de 2024, as horas excedentes à jornada contratual de trabalho nos dias normais e sábados serão compensadas integralmente durante a vigência do presente ACT - conforme período de apuração da frequência adotado pela Empresa - por ausências ao trabalho, na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas no repouso semanal remunerado (DSR) e em feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) e não poderão ser lançadas em banco de horas.

Parágrafo Terceiro: Caso as horas constantes do saldo positivo não sejam compensadas até 31.10.2025, serão quitadas como extraordinárias na folha salarial do mês subsequente, observando-se as regras e os acréscimos constantes da cláusula vigésima primeira.

Parágrafo Quarto: Havendo saldo negativo de horas ao final da vigência do presente acordo, fica facultado à Empresa descontar do salário do empregado o valor das horas não compensadas e o DSR respectivo, na folha salarial do mês subsequente à data de

fechamento do banco de horas.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo desligamento do empregado, seja por sua iniciativa, seja de iniciativa da Empresa, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias, observando-se as regras e os acréscimos constantes da cláusula vigésima primeira.

Parágrafo Sexto: Caso o saldo do banco de horas do empregado desligados seja devedor, a Empresa descontará os valores respectivos dessas horas no acerto das verbas rescisórias.

Parágrafo Sétimo: As partes convencionam desde já que, em hipótese alguma, a compensação diária ou aos sábados será considerada jornada extraordinária, não advindo daí qualquer acréscimo salarial aos Empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA



Nas situações emergenciais listadas abaixo, está autorizada a realização de mais de 2 (duas) horas extras por dia mediante a comprovação, pela empresa, da situação emergencial através de relatório técnico, contendo a descrição da ocorrência, com endereço, data, horário de início e horário fim dos trabalhos.

1. períodos de chuvas;
2. falta de energia em coletividade, hospital, escola, serviços públicos, casa de cliente enfermo;
3. cabo energizado ao solo;
4. árvore pressionando a rede;
5. incêndio;
6. poste abalroado;
7. instalação dando choque;
8. cumprimento do prazo da ANEEL para religação de cliente;
9. Monitoramento remoto do sistema de proteção indisponível.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO

A EMPRESA pagará aos seus empregados, em regime de sobreaviso, o valor equivalente a 1/3 (um terço) do salário hora nominal. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025 , que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo Primeiro - Considera-se em sobreaviso o empregado que, permanecendo em sua própria casa ou em outro local previamente acordado com seu superior hierárquico, fica à disposição da EMPRESA, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Parágrafo Segundo - O horário de sobreaviso será previamente estabelecido em escala, o qual não poderá ultrapassar 138 (cento e trinta e oito) horas semanais, distribuídas em, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas diárias, de acordo com as necessidades técnicas da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro - O acionamento para realização do sobreaviso estará sujeito às normas de procedimentos expedidas pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO REMOTO

Considera-se trabalho remoto, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo.

Parágrafo primeiro: O trabalho remoto pode ser prestado em duas modalidades, quais sejam:

- I. Teletrabalho, com preponderância das atividades fora das dependências da empresa, ou seja, onde o empregado comparece ao estabelecimento da



empresa para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo; II. Mista, com alternância entre o trabalho fora das dependências da empresa e o trabalho presencial na empresa, conforme estabelecido no seu contrato de trabalho ou termo aditivo.

Parágrafo segundo: O comparecimento às dependências da empresa não descaracteriza o regime de trabalho remoto.

Parágrafo terceiro: A formalização do trabalho remoto, qualquer que seja sua modalidade, depende de manifestação prévia e livre do empregado, não podendo haver interferência do líder na manifestação do trabalhador. Em suma, tal modalidade não será

obrigatória e, deverá ser aprovada pelo gestor, além de formalizada e disciplinada no contrato de trabalho ou por termo aditivo ao contrato de trabalho, respeitando-se as cláusulas contidas no presente acordo coletivo.

Parágrafo quarto: Ficam mantidos para os trabalhadores em regime de trabalho remoto seja qual for a modalidade, os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados, sendo-lhes inclusive garantidas as mesmas proteções relativas as questões de saúde e segurança na atividade laboral, ressalvadas as disposições previstas na CLT e no presente ACT ou contrato de trabalho ou termo aditivo ao contrato de trabalho.

Parágrafo quinto: O enquadramento sindical do empregado em trabalho remoto, se dará pelo local do estabelecimento a que ele estiver lotado e não pelo local de prestação de serviço. Destaque-se ainda, que o recolhimento da mensalidade sindical deste trabalhador será efetuada nos moldes do presente acordo coletivo.

Parágrafo sexto: Apenas poderão prestar serviços em trabalho remoto, os empregados com atividades compatíveis com uma das duas modalidades, portanto, os empregados com funções e atividades exclusivamente operacionais, não poderão ser incluídos no trabalho remoto.

Parágrafo sétimo: Nos casos de teletrabalho, onde o trabalhador comparece às dependências da empresa apenas para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença, como: treinamentos, reuniões de alinhamentos ou de resultados etc., será devido uma ajuda de custo de no mínimo R\$ 64,41 (sessenta e quatro reais e quarenta e um centavos) por mês, que constará no seu contrato de trabalho ou termo aditivo. Nos casos de forma mista, aonde o comparecimento às dependências da empresa não for apenas para a realização de atividades específicas, como: treinamentos, reuniões de alinhamentos ou de resultados etc., fica a empresa desobrigada do pagamento e/ou reembolso das despesas do empregado. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

Parágrafo oitavo: A ajuda de custo prevista no parágrafo anterior, terá caráter indenizatório, portanto, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo nono: A empresa informará ao sindicato através de uma lista contendo o nome e a matrícula dos trabalhadores com periodicidade de duas vezes no ano corrente, tendo como base a primeira comunicação feita em junho e a segunda em dezembro.



Parágrafo décimo: Caso haja algum problema técnico que impossibilite a execução do trabalho, o empregado deverá comunicar ao seu gestor imediatamente, que avaliará se o trabalhador continuará ou não a cumprir sua jornada de trabalho, diante do(s) problema(s) identificado(s). As horas não trabalhadas, poderão ser compensadas em regime de banco de horas.

Parágrafo décimo primeiro: Os empregados, sujeitos a controle de ponto, que desempenharem suas atividades na modalidade mista, terão a sua jornada controlada através de ferramentas eletrônicas de sistemas, tais como o sistema "Citrix", REP ou outro similar, na forma do artigo 611-A, inciso X da CLT, respeitando-se os limites legais da jornada de trabalho.

Parágrafo décimo segundo: Os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, são desobrigados de realizar o controle de ponto, na forma dos artigos 62, III e 611-A, inciso VIII da CLT, todavia serão respeitados os limites legais da jornada de trabalho contidos no regimento celetista, no presente acordo coletivo, como também serão respeitadas as condições do contrato de trabalho ou termo aditivo ao contrato de trabalho vigentes.

Parágrafo décimo terceiro: Os empregados que exercem cargo de confiança continuam isentos do controle de jornada, inclusive quando desempenharem suas atividades na modalidade mista, não se aplicando aos mesmos as ferramentas de controle de jornada previstas no parágrafo anterior desta Cláusula.

Parágrafo décimo quarto: A empresa fornecerá os equipamentos básicos de trabalho, entende-se especificamente, computador (desktop ou laptop /notebook), teclado e mouse. Caso o empregado que não seja elegível ao trabalho remoto por não possuir, em razão do cargo exercido, acesso a notebook corporativo da empresa, tenha interesse em realizar o trabalho nesta modalidade através do uso de seu equipamento pessoal, deverá fazer tal requerimento de forma expressa para a empresa, não sendo devido, em nenhuma hipótese, qualquer pagamento adicional ou ressarcimento pelo uso de tal equipamento. Em caso de indisponibilidade do equipamento próprio, o colaborador deverá retornar a atividade presencial até que o problema seja sanado.

Parágrafo décimo quinto: A empresa se responsabilizará pela orientação, e cuidados no tocante a emissão de uma cartilha direcionada aos trabalhadores que aderirem a qualquer dos regimes de trabalho remoto, seja esta emitida em meio físico ou digital e que contenha requisitos básicos que tratem de normas de saúde e segurança para o desempenho das atividades laborais, conforme visto na NR17. Após esta emissão, será de responsabilidade do trabalhador seguir as orientações trazidas a fim de evitar lesões, doenças e possíveis acidentes de trabalho.

Parágrafo décimo sexto: O empregado deverá comunicar de imediato ao seu gestor sobre eventuais problemas de saúde, doenças, lesões e acidentes ocorridos no horário laboral. Desta feita, caso haja a necessidade de afastamento da atividade laboral, deverá o trabalhador comprovar tal fato mediante apresentação de atestado médico, seguindo-se as regras e procedimentos internos já existentes na empresa. A empresa avaliará os casos devidamente comprovados, através da sua área médica e conforme suas normas internas.

Parágrafo décimo sétimo: O empregado vítima de violência doméstica e familiar, o qual se encontre exercendo suas atividades de forma remota, poderá comunicar de imediato ao seu gestor. A comunicação, poderá vir acompanhada do registro de ocorrência policial, podendo a empresa retornar o trabalhador para a modalidade presencial.



Parágrafo décimo oitavo: A empresa manterá a obrigatoriedade da realização dos exames periódicos com os trabalhadores em regime de trabalho remoto.

Parágrafo décimo nono: Por vontade do trabalhador ou da empresa, poderá o empregado retornar à atividade integralmente presencial, a qualquer momento, e mediante prévio aviso de pelo menos 5 (cinco) dias, desde que haja consenso com o gestor e disponibilidade de espaço físico, ou, que haja indicação do ponto de vista de saúde para seu retorno ao trabalho presencial, sendo-lhes asseguradas condições técnicas e estruturais para o desempenho de sua atividade na modalidade presencial.

Parágrafo vigésimo: A empresa se compromete em respeitar a ética digital no relacionamento com os seus trabalhadores, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar.

Parágrafo vigésimo primeiro: A empresa oferecerá apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais.

Parágrafo vigésimo segundo: A empresa garantirá o respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas ou por modelos de transmissão online.

Parágrafo vigésimo terceiro: As partes acordam em debater os termos da presente cláusula, no período de 1 (um) ano após a implantação do trabalho remoto na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS SALARIAIS

Em caso de acidentes de trabalho envolvendo veículos, ou qualquer outro evento que cause danos ou prejuízos à EMPRESA ou a terceiros, cuja causa seja de responsabilidade do empregado, desde que com dolo, a ele caberá a sua reparação.

Parágrafo Primeiro - Nos casos previstos no caput desta Cláusula, fica a EMPRESA autorizada a efetuar os respectivos descontos nos salários do empregado, no limite mensal de 10% (dez por cento) do seu Salário-Base.

Parágrafo Segundo - Assegura-se ao empregado o contraditório e a ampla defesa, resguardada, entretanto, a deliberação final por parte da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro - A EMPRESA fornecerá assessoria jurídica aos empregados que venham a se envolver em processos judiciais referentes a acidentes de trabalho atingindo terceiros.

Parágrafo Quarto - As multas de trânsito serão pagas pelo empregado, desde que com dolo, conforme processo de apuração de responsabilidade a ser conduzido pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que vier a ocupar interinamente um cargo de chefia /gerência, em substituição eventual e temporária ao titular, fará jus à diferença de gratificação de função entre eles existente, durante o período



da substituição. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Único - A vacância de um determinado cargo de chefia/gerência seja de curta, de média ou de longa duração, não implica, necessariamente, em assunção de atividades e responsabilidades por outro empregado, que não seja o titular da vaga, razão pela qual o estabelecido no *caput* da presente Cláusula somente se aplicará caso a substituição seja formalizada por ato legal da diretoria da EMPRESA, devidamente divulgado através de memorando ou circular.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AJUDA TRANSFERÊNCIA

A EMPRESA pagará ao empregado transferido de local de trabalho uma Ajuda Transferência, considerada como "ajuda de custo", de acordo com as seguintes condições cumulativas:

1. o valor da ajuda será de 1,5 (um vírgula cinco) salário-base do empregado, com valor mínimo de **R\$ 2.117,33** (dois mil cento e dezessete reais e trinta e três centavos), pago em uma única parcela quando de sua transferência; haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.
2. a ajuda somente será concedida ao empregado transferido em definitivo de local de trabalho (cidade para cidade), por determinação e interesse da EMPRESA, e desde que a transferência acarrete, necessariamente, na mudança de domicílio do empregado.

Parágrafo Primeiro - Em caso de mudança de domicílio, a EMPRESA concederá, além da ajuda estabelecida no item 1 acima, a mudança propriamente dita (seja ela mesma executando, seja contratando serviço de terceiro).

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nesta cláusula são concedidos, eles não comporão a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RENOVAÇÃO DA HABILITAÇÃO

A EMPRESA concederá aos empregados, por ela credenciados a dirigir veículos de sua frota, o reembolso de 100% (cem por cento) das despesas com a renovação da carteira de motorista, mediante o atendimento às seguintes condições cumulativas:

1. A presente cláusula abrange, tão somente, os empregados credenciados pela EMPRESA a dirigir veículos de sua frota, que estiverem com o contrato de trabalho em pleno vigor na data da renovação da carteira de habilitação;
2. O presente benefício estará limitado ao reembolso, nas proporções mencionadas no caput desta cláusula, das taxas normalmente cobradas pelos órgãos de trânsito, inclusive os exames toxicológicos exigidos pela legislação vigente mesmo que em ocasiões não coincidentes ao ato de renovação da CNH.



3. A concessão do presente benefício deverá ser solicitada pelo empregado antecipadamente junto ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do pagamento das taxas legais.

Parágrafo Primeiro - Além do benefício do reembolso previsto nesta cláusula, a EMPRESA pagará, ainda, o curso de direção defensiva exigido por lei para a renovação da carteira de habilitação, o qual somente poderá ser feito nos estabelecimentos credenciados pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - A empresa custeará as taxas relativas à mudança de categoria da CNH, mediante reembolso, quando de interesse da empresa.

Parágrafo Terceiro - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nesta cláusula são concedidos, eles não comporão a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALÁRIO DE FÉRIAS

O SALÁRIO DE FÉRIAS (pago, normalmente, de forma antecipada, conforme previsto em lei) será descontado em quatro (04) vezes consecutivas, sendo o primeiro desconto realizado na folha de pagamento do mesmo mês do início do gozo das férias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRÊMIO PARA GOZO DE FÉRIAS

A EMPRESA concederá aos seus empregados, a partir de 1º de novembro de 2024, um PRÊMIO PARA GOZO DE FÉRIAS, no valor de R\$ 833,32 (oitocentos e trinta e três reais e trinta e dois centavos) a ser pago quando do pagamento das férias do empregado. Haverá pagamento concernente a 9 (nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste

Parágrafo Primeiro - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

O pagamento das férias será realizado proporcionalmente ao período usufruído, podendo ser convertido 10 (dez) dias em abono pecuniário.

Parágrafo Primeiro - As férias poderão ser parceladas em até 03 (três) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um, conforme o disposto no art. 134 da CLT.

Parágrafo segundo - Os demais critérios para concessão das férias seguirão as normas internas das Empresas e a legislação vigente.

Parágrafo Terceiro - Este procedimento não se aplica aos empregados menores de 18 (dezoito) anos, para os quais as férias serão sempre concedidas em único período.



Parágrafo Quarto - Os empregados maiores de 50 (cinquenta) anos poderão fracionar suas férias em dois períodos, desde que não tenha optado pela conversão de 1/3 (um terço) do direito em abono pecuniário e respeitadas as regras aplicáveis a todos os empregados.

Parágrafo Quinto - O pagamento do Prêmio Para Gozo de Férias previsto na Cláusula 28ª (vigésima Oitava) deste ACT será realizado de uma só vez, por ocasião da concessão do 1º período de gozo de férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA ACOMPANHAMENTO DEPENDENTE

A EMPRESA concederá licença remunerada aos seus empregados, durante a vigência do presente acordo, por até cinco (05) dias, consecutivos ou não, única e exclusivamente para acompanhamento de internação hospitalar e/ou tratamento médico de emergência de cônjuge, ascendentes ou descendentes diretos, desde que comprovado por atestado médico e previamente autorizado pela EMPRESA.

Parágrafo Primeiro - Caso o evento ocorra, comprovadamente, após o empregado ter cumprido sua jornada de trabalho, o período especificado no caput desta cláusula será computado a partir do dia seguinte à ocorrência do evento.

Parágrafo Segundo - Excepcionalmente, a EMPRESA poderá conceder um período adicional de 10 (dez) dias, mediante fundamentado parecer médico e a seu exclusivo critério.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE SAÚDE

A Empresa manterá o benefício relativo à Assistência Médico/Hospitalar através de Plano Ambulatorial mais Hospitalar com Obstetrícia, coparticipativo, mediante as seguintes condições:

Parágrafo primeiro - Terão direito a idêntico Plano de Saúde os dependentes do empregado (a): esposa (o), filho (as) menores de 21 (vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, se comprovadamente estudante universitário, com matrícula ativa e frequência comprovada pela Universidade.

Parágrafo segundo - O valor relativo ao pagamento mensal terá participação da Empresa no percentual de 100% (cem por cento) para o Titular e 40% (quarenta por cento) para o dependente, ficando sob a responsabilidade do empregado o custeio de 60% (sessenta por cento) do valor do Plano por dependente, independente da faixa salarial do empregado.

Parágrafo terceiro - O valor relativo à coparticipação do Empregado, por ocasião da realização de consultas médicas e exames simples, conforme regra da operadora contratada, será no percentual de 20% (vinte por cento).

Parágrafo quarto - Os percentuais de desconto do empregado, descritos no Parágrafo segundo e terceiro, ocorrerá sempre através de desconto em folha de pagamento, com o qual o empregado já manifesta concordância ao aderir ao plano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FINANCIAMENTO DE ÓRTESES E PRÓTESES



Fica garantido à EMPRESA o direito de descontar o saldo devedor do financiamento de Órteses e Próteses concedido aos empregados, nos termos da Cláusula Vigésima Oitava do Acordo Coletivo de Trabalho de 2010/2011, incluindo a possibilidade de quitação integral do saldo devedor em caso de rescisão, mediante desconto nas parcelas rescisórias ou, sendo insuficiente o saldo, mediante o pagamento direto pelo empregado através de cheque nominal à EMPRESA.

Parágrafo Único - O financiamento previsto no caput desta cláusula só será devido aos empregados cujo plano de saúde praticado não esteja adaptado à lei 9656/98.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Será oferecido plano de saúde odontológico a todos os empregados, sem coparticipação nos custos, na forma disponibilizada pela empresa e conforme Termo de Adesão devidamente assinado pelo empregado:

Parágrafo Primeiro - O referido plano poderá ser estendido à esposa (o) e filhos até 21 (vinte e um) anos de idade, ou até 24 (vinte e quatro) anos se não auferir qualquer renda e estiver comprovadamente matriculado em curso superior, tudo conforme disposto em Termo de Adesão devidamente assinado pelo empregado, e, mediante coparticipação na mensalidade devida em decorrência dos dependentes.

Parágrafo Segundo - A Empresa concederá aos seus empregados um subsídio no pagamento da mensalidade dos seus dependentes, no plano odontológico por ela patrocinado, no valor de 80% (oitenta por cento).

Parágrafo Terceiro - Em função da natureza e condição de concessão do benefício odontológico, ele não compõe a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO MENSAL

A EMPRESA facultará ao empregado a opção de perceber um adiantamento quinzenal do seu salário, à razão de 40% do seu salário-base mensal, com pagamento no dia 15 (quinze) de cada mês ou no dia útil imediatamente anterior, caso o referido dia não seja útil.

Parágrafo Primeiro - A faculdade prevista no caput desta Cláusula deverá ser exercida de forma expressa pelo empregado no período de 1º a 15 de janeiro de cada exercício, podendo ser por ele alterada nos exercícios seguintes.

Parágrafo Segundo - A implantação do presente benefício ocorrerá em um prazo de até 60 (sessenta) dias, contados da data de assinatura do presente acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ADIANTAMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A EMPRESA concederá aos seus empregados, quando solicitado por escrito, o adiantamento de 50% do 13º salário nas férias.



Parágrafo Primeiro - A primeira parcela do 13º salário, para quem não solicitou nas férias, será paga juntamente com a folha de pagamento do mês de JUNHO.

Parágrafo Segundo - A segunda parcela do 13º salário será paga até o dia 20 de dezembro. Haverá pagamento concernente aos meses de Novembro de 2024 e Dezembro de 2024 retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá aos seus empregados Vale Transporte, nos termos da legislação vigente, isentando de desconto aqueles com Salário-Base de até R\$ 2.158,18 (dois mil cento e cinquenta e oito reais e dezoito centavos).

Parágrafo Único - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, ele não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ASSINATURAS ELETRÔNICAS

Visando a segurança, celeridade e praticidade do processo de assinatura de documentos, as partes concordam que a EMPRESA adotará sistema eletrônico de assinatura digital independentemente de certificação ICP-Brasil, tanto nos seus processos internos, assinaturas de documentos entre empregados e empresa, a exemplo do contrato de trabalho e seu termo de rescisão, listas de presença, certificados de treinamentos, entre outros, e nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados na qual a mesma seja signatária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO

Defere-se a afixação na EMPRESA de quadro de aviso do SINDICATO, em locais previamente determinados, para divulgação de comunicados de interesse dos empregados, vetados os de conteúdo político-partidário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPRESA liberará de suas atividades normais 3 (três) empregados que sejam membros da Diretoria Executiva do STIUPB, sem perda de suas remunerações e demais vantagens, para que os mesmos se dediquem ao exercício de seus mandatos sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTANTES DE BASE

A EMPRESA assegurará, única e exclusivamente durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a garantia de emprego de até 8 (oito) representantes de base eleitos ou indicados pelo STIUPB.

Parágrafo Primeiro - Fica vedada à EMPRESA a possibilidade de transferir o representante de base de local de trabalho, nos termos do art. 469 da CLT, bem como rescindir o seu contrato de trabalho nos casos previstos no art. 482 da CLT mediante inquérito de apuração de falta



grave, sem o pagamento de nenhuma indenização, além daquelas previstas em caso de demissão por justa causa. Parágrafo Segundo - O Sindicato deverá informar à EMPRESA os nomes dos representantes abrangidos pela presente Cláusula, até 48 (quarenta e oito) horas após a assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPASSE DE CONSIGNAÇÕES AO SINDICATO

À luz do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a EMPRESA descontará dos seus empregados, como mera interveniente, em folha de pagamento mensal, os valores informados pelo SINDICATO, relativos às mensalidades e compras dos empregados a ele associados.

Parágrafo Primeiro - Os referidos descontos estarão sujeitos à aprovação prévia e individual de cada um dos empregados, somente podendo ser realizados nos estritos limites da lei e desde que exista saldo suficiente nos seus vencimentos.

Parágrafo Segundo - Os descontos realizados nos termos desta cláusula serão repassados ao SINDICATO no mesmo dia do pagamento dos salários.

Parágrafo Terceiro - Em caso de qualquer reclamação judicial ou extrajudicial de qualquer empregado contra a EMPRESA, o SINDICATO obriga-se a reembolsá-la das eventuais condenações ou acordos ocorridos nos autos, bem como, a indenizá-la dos prejuízos correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADES SINDICAIS

A Empresa fará desconto em folha de pagamento em favor do sindicato, mensalmente, denominada mensalidade sindical, conforme o Estatuto do sindicato, desde que seja autorizada pelo empregado, na forma prevista pela Constituição Federal.

Parágrafo Único - A EMPRESA se compromete a enviar para o Sindicato a relação nominal, com os respectivos valores descontados dos empregados referentes à mensalidade no mês subsequente ao desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A EMPRESA procederá ao desconto da contribuição assistencial em folha de pagamento de seus empregados, desde que observadas à legislação e jurisprudência predominante.

Parágrafo Primeiro - O percentual da Contribuição Assistencial será sempre fixado em Assembleia Geral da Categoria, previamente convocada com esta finalidade, e comunicado à EMPRESA com antecedência necessária para realização do referido desconto e repasse a entidade Sindical.

Parágrafo Segundo - A Contribuição Assistencial do ACT 2024/2025 será no percentual de 3% (três por cento) do salário base de cada empregado não filiado ao sindicato em uma única vez e repassado ao sindicato.

Parágrafo terceiro - Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho no site oficial do sindicato, o qual deverá conter menção expressa ao início do prazo para a manifestação do direito de oposição ao desconto, que deverá ser feita de forma



individual, por e-mail, dirigido ao endereço eletrônico do sindicato, expressamente designado para esse fim no aviso, ou por escrito, entregue na sede do STIUPB, situada na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande-PB.

Parágrafo Quarto - O Sindicato fornecerá à Empresa relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até cinco (5) dias após o encerramento do prazo de manifestação.

Parágrafo Quinto - As partes comprometem-se a dar publicidade sobre o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial divulgando o período de oposição, conforme previsto no parágrafo terceiro desta cláusula quadragésima terceira.

Parágrafo Sexto - O Sindicato se compromete a enviar cópias das atas e outros documentos necessários para dar suporte legal aos referidos descontos.

Parágrafo Sétimo - Em caso de qualquer reclamação judicial ou extrajudicial de qualquer empregado contra a EMPRESA, o SINDICATO obriga-se a reembolsá-la das eventuais condenações ou acordos ocorridos nos autos, bem como a indenizá-la dos prejuízos correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA

Na aplicação das cláusulas ora convencionadas, a concessão de eventuais vantagens acima do aqui pactuado será considerada mera liberalidade da EMPRESA, não se constituindo em direito adquirido ou invocável pelo empregado ou SINDICATO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - OUTRAS CLÁUSULAS

Em face do presente Acordo ficam revogadas ou extintas quaisquer outras cláusulas que não sejam aquelas ora estabelecidas, ressalvadas as ações judiciais em curso.

Parágrafo Único - O presente Acordo não se aplica aos empregados contratados na condição de "Aprendiz", assim definidos na forma da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AJUSTE DAS VANTAGENS

As partes, para ajuste das vantagens e benefícios assegurados pelas cláusulas precedentes, consideraram a integralidade das perdas salariais sofridas pelos empregados no período de 01/11/2023 a 31/10/2024, seja em decorrência dos índices de reajustes convencionais e legais adotados, seja em consequência das alterações havidas na legislação salarial e dos eventuais prejuízos que de sua aplicação imediata pela EMPRESA possam ter resultado para os empregados. Haverá pagamento concernente a 9(nove) meses de retroativos, a serem pagos na folha de julho de 2025, que serão referentes as diferenças entre o valor pago anteriormente e o seu reajuste. **Parágrafo único** - A critério da EMPRESA, os benefícios previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho poderão ser pagos ou concedidos antes das providências exigidas pelo art. 614 da CLT, ou seja, antes da transmissão do presente instrumento ao Ministério do Trabalho, através do Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho - Mediador, inclusive, reconhecendo-se a validade daqueles benefícios antecipados durante o processo de negociação e antes da assinatura do presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORO



Fica eleito o foro da cidade de Campina Grande/PB para dirimir eventuais dúvidas e controvérsias oriundas do presente Acordo, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerado, a crença das partes de que o Acordo Coletivo de Trabalho é instrumento de pacificação de conflitos e não uma fonte para a geração destes, comprometendo-se os signatários a executá-lo de boa-fé e a tratar qualquer divergência que possa surgir no cumprimento do pactuado, bem como a disposição das partes que transigiram para chegar a uma solução direta, com contrapartidas por ambos os lados, na perfeita compreensão destas; Considerado a intenção das partes de trazer para este instrumento as discussões havidas entre elas durante todo processo negocial, equalizando divergências, como resultado da mais perfeita transcrição dos direitos e obrigações dos seus signatários; Considerado que as partes reconhecem na negociação coletiva direta o mecanismo apto a compor e harmonizar adequadamente seus interesses específicos e de fazer com que as condições pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho tenham, em razão dessa especificidade, primazia sobre as constantes de Convenção Coletiva de Trabalho ou de qualquer outra fonte de produção do Direito; mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, que passam a reger as relações de trabalho na EMPRESA.

RESOLVEM, no pleno, leal e soberano exercício da autonomia privada coletiva, de conformidade com os artigos 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal e 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas e condições pactuadas e descritas no corpo do presente instrumento coletivo.

E assim por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, em três (03) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo que também assinam.

#ACÓRDÃO

Isso posto, conheço do dissídio coletivo e HOMOLOGO os acordos firmados entre as empresas ENERGISA PARAIBA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A e ENERGISA S.A. e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DA PARAÍBA - STIUPB, com adequação redacional das cláusulas que tratam sobre a contribuição assistencial e, a pedido das partes, ajuste nas cláusulas que tratam sobre o mês de pagamento do retroativo salarial. Custas repartidas entre as partes, no importe de R\$20,00, calculadas sobre o valor conferido à causa, dispensadas.

FUNDAMENTAÇÃO



Assinado eletronicamente por: HERMINEGILDA LEITE MACHADO - 01/08/2025 14:12:15 - 5b24cc0
<https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25073008533602200000014917741>
Número do processo: 0000438-67.2025.5.13.0000 ID. 5b24cc0 - Pág. 58
Número do documento: 25073008533602200000014917741

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do representante do Ministério Público do Trabalho:

Por **MAIORIA** de votos, em:

I - Homologar a Cláusula 16ª, relativa à **Jornada de Trabalho**, nos termos do voto da Exma. **Relatora**, vencido o Exmo. Desembargador Thiago de Oliveira Andrade.

Por **UNANIMIDADE** de votos, em:

II - Homologar a Cláusula 44ª do Id n.º 1bf007, correspondente à **Cláusula 43ª do Id n.º a10d42b**, relativa à **Contribuição Assistencial**, com ajuste de redação para que passe a constar com o seguinte teor:

"Fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação do aviso de celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho no site oficial do sindicato, o qual deverá conter menção expressa ao início do prazo para a manifestação do direito de oposição ao desconto, que deverá ser exercido de forma individual, por e-mail, dirigido ao endereço eletrônico do sindicato, expressamente designado para esse fim no aviso, ou por escrito, entregue na sede do STIUPB, situada na Rua Tavares Cavalcante, 199, Centro, CEP 58.400-150, Campina Grande-PB."

III - Homologar a Cláusula 4ª, relativa ao **reajuste salarial**, com o ajuste para que as diferenças salariais retroativas a novembro de 2024, referentes ao índice de 100% do INPC/IBGE acumulado no período de 01/11/2023 a 31/10/2024 (4,60%), **sejam pagas na folha de agosto de 2025**, e não mais na folha de julho de 2025, conforme redigido originalmente;

IV - Homologar, na íntegra, as demais cláusulas constantes dos Acordos Coletivos firmados entre as empresas Energisa Paraíba - Distribuidora de Energia S.A. e Energisa S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas da Paraíba - STIUPB.



V - **Custas processuais**, repartidas entre as partes, no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa, das quais ficam ambas as partes dispensadas, nos termos da legislação aplicável.

Participaram da Sessão de Julgamento Extraordinária Presencial, realizada em 01/08/2025 sob a Presidência de Sua Excelência a Senhora Desembargadora Herminegilda Leite Machado(Relatora), Suas Excelências os Senhores Desembargadores Paulo Maia Filho, Ubiratan Moreira Delgado, Wolney de Macedo Cordeiro e Thiago de Oliveira Andrade, bem como Suas Excelências os Senhores Juízes Antônio Cavalcante da Costa Neto e Adriana Sette da Rocha, além de Sua Excelência o Senhor Procurador do Trabalho Ramon Bezerra dos Santos. Ausência justificada de Suas Excelências os Senhores Desembargadores Rita Leite Brito Rolim e Francisco de Assis Carvalho e Silva. Suspeição de sua Excelência o Senhor Desembargador Leonardo Jose Videres Trajano. Suas Excelências os Senhores Juízes Antônio Cavalcante da Costa Neto e Adriana Sette da Rocha atuaram, respectivamente, em substituição a Sua Excelência a Senhora Desembargadora Margarida Alves de Araújo Silva e a Sua Excelência o Senhor Desembargador Eduardo Sérgio de Almeida. Registrada a Presença dos advogados Italo Rossi Costa de Miranda e Jorge Ribeiro Coutinho Goncalves da Silva.

HERMINEGILDA LEITE MACHADO
Relatora

VOTOS

Voto do(a) Des(a). THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE / Gabinete do Desembargador Thiago de Oliveira Andrade

VOTO VENCIDO



Assinado eletronicamente por: HERMINEGILDA LEITE MACHADO - 01/08/2025 14:12:15 - 5b24cc0
<https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25073008533602200000014917741>
Número do processo: 0000438-67.2025.5.13.0000
Número do documento: 25073008533602200000014917741

ID. 5b24cc0 - Pág. 60

Versa a controvérsia sobre a validade do parágrafo quinto da cláusula décima sexta de instrumento coletivo que prevê a coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo apenas a cada sete semanas de trabalho. Transcrevo:

A) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A duração normal do trabalho na EMPRESA continua sendo de 08 (oito) horas diárias e de 40 (quarenta) horas semanais.

(...)

Parágrafo Quinto - Os empregados que laboram regime de escalas de revezamento terão assegurado seu Descanso Semanal Remunerado coincidindo com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas.

A cláusula, da forma como redigida, conflita frontalmente com o disposto no art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, disposição esta que se revela como expressão do direito fundamental ao lazer e à convivência familiar e comunitária, valores protegidos também pelo art. 6º da Carta Magna.

O legislador constitucional elegeu o domingo como dia preferencial de descanso, não apenas por razões fisiológicas e de recuperação física do trabalhador, mas, sobretudo, pelo caráter social da folga dominical, que propicia a inserção do indivíduo em sua comunidade e convívio familiar, considerando tratar-se do dia em que a maior parte da população brasileira também se encontra afastada do trabalho.

Não por outro motivo, a legislação infraconstitucional, em harmonia com o comando da Constituição, reafirma essa diretriz. É o que se extrai do art. 67 da CLT, cujo caput prevê que o descanso semanal deverá, sempre que possível, coincidir com o domingo, e do seu parágrafo único, que determina a organização de escalas de revezamento com periodicidade mensal. A Lei nº 605/1949, em seu art. 1º, adota o mesmo critério, estabelecendo o descanso dominical como preferência. Já a Lei nº 10.101/2000, que trata do comércio em geral, em seu art. 6º, parágrafo único, explicita que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez no período máximo de três semanas, reforçando a teleologia constitucional.

É certo que a Constituição não impõe a obrigatoriedade absoluta do repouso aos domingos, mas a preferência constitucional por esse dia deve ser respeitada. Interpretar essa preferência como irrelevante ou permitir que o descanso ocorra aos domingos apenas uma vez a cada sete



semanas, como faz a cláusula impugnada, significa, na prática, esvaziar o conteúdo normativo do art. 7º, XV, da Constituição Federal, nivelando o domingo aos demais dias da semana e ignorando o seu papel singular no contexto social.

Importante observar, ainda, que a jurisprudência da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido da nulidade de cláusulas convencionais que afastam, de forma desproporcional, a coincidência do repouso semanal com o domingo, por violação direta ao comando constitucional. Transcrevo:

"AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO DE PRESIDENTE DE TURMA DENEGATÓRIA DE EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. USINA DE AÇÚCAR. REGIME DE TRABALHO EM ESCALA DE 5X1. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO AOS DOMINGOS A CADA SETE SEMANAS. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública contra a ré, usina de açúcar, para proibi-la de adotar regime 5x1, que fixava a folga semanal do trabalhador rural aos domingos a cada sete semanas trabalhadas (com multa cominatória pelo não cumprimento de obrigação de não fazer), e para condená-la ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Discute-se, pois, a regularidade do regime 5x1 com folga aos domingos a cada sete semanas trabalhadas. Nos termos do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, é direito assegurado a todos os trabalhadores urbanos e rurais. A Lei nº 605/49, tal qual a Constituição Federal, prevê, no artigo 1º, a concessão do repouso semanal remunerado, de forma preferencial, aos domingos: 'Art.1.º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local'. Por sua vez, o artigo 67 da CLT assegura idêntico direito aos trabalhadores, preconizando que o descanso semanal deve ser de vinte e quatro horas consecutivas. E o parágrafo único do referido diploma legal preceitua que, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção de elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada. Dispõe, ainda, a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, em seu artigo 6º, o seguinte: 'Art. 6º. Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva'. A expressão 'preferencialmente aos domingos', adotada no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e secundada no artigo 1º da Lei nº 605/49 pela expressão "preferentemente aos domingos", não pode ser restringida de modo a admitir-se lapso temporal superior a um mês para a concessão do descanso dominical, por ferir a teleologia da norma constitucional de resguardo máximo do convívio familiar dominical, sobretudo considerando a norma do artigo 67, parágrafo único, da CLT - que destaca a necessidade de que, nos serviços que exijam trabalho aos domingos, estabeleça-se escala de revezamento mensal - e a Lei nº 10.101/2000 - que fixa critério condizente com o valor constitucional protegido, dispondo que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo. **Em que pese a norma do artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal não determine de forma absoluta a obrigatoriedade de concessão dos repouso aos domingos, ela nitidamente lhe atribui caráter preferencial e, nesse sentido, a prática adotada pela empresa de fazer coincidir o repouso semanal remunerado com o domingo na mesma proporção com que coincide com os demais dias da semana, ou seja, de conceder o repouso no domingo apenas a cada sete semanas, esvazia o conteúdo da norma constitucional, por fazer tábua rasa à preferência nela consagrada.** Aliás, considerando a hierarquia da Constituição Federal, vértice do nosso ordenamento jurídico, conferir prevalência ao disposto no Decreto nº 27.048/49 (de recepção constitucional duvidosa, diga-se de passagem) é interpretar a Norma Máxima à luz da norma que lhe está hierarquicamente subordinada, procedimento incompatível com o nosso sistema constitucional, pautado pela supremacia da Constituição, que exige a compatibilidade material e formal das normas infraconstitucionais ao seu conteúdo. **Logo, a concessão do repouso semanal no domingo somente a cada sete semanas de**



trabalho com base no referido decreto desvirtua o mandamento constitucional, tornando exceção a regra prevista no artigo 7º, inciso XV, da Carta Magna, entendimento que não encontra guarida no sistema pátrio de defesa e manutenção da Constituição Federal, que exige que as normas infraconstitucionais sejam compatíveis com a Norma Fundamental e interpretadas sob a sua ótica, e não ao contrário. Agravo desprovido." Número do processo: 0000438-67.2025.5.13.0000Ag-E-ED-RR 85200-49.2009.5.15.0120 - SBDI-1 - DJEN: disponibilizado em 07.11.2019 e publicado em 08.11.2019

A prática adotada pela empresa e convalidada pela cláusula questionada, de conceder o repouso aos domingos apenas a cada sete semanas, configura flagrante afronta ao postulado da supremacia da Constituição, uma vez que subverte a lógica hierárquica do ordenamento jurídico ao conferir prevalência à disposição constante no Decreto nº 27.048/49, de recepção constitucional duvidosa, em detrimento de preceito fundamental consagrado na Carta de 1988.

Além disso, a estipulação impugnada também padece de nulidade por ilicitude de objeto, nos termos do art. 611-B, inciso IX, da CLT, que considera nula a norma coletiva que suprime ou reduz o direito ao repouso semanal remunerado.

Dessa forma, voto pelo indeferimento do parágrafo quinto da cláusula décima sexta, ou, alternativamente, a sua adequação redacional, para que o repouso semanal coincida com o dia de domingo em pelo menos uma semana de cada mês.

THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE

Desembargador Relator





TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

TRIBUNAL PLENO

Relatora: HERMINEGILDA LEITE MACHADO

DC 0000438-67.2025.5.13.0000

SUSCITANTE: ENERGISA PARAIBA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A E
OUTROS (1)

SUSCITADO: SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA URBANAS DA PARAIBA

INTIMAÇÃO

DESTINATÁRIO: ENERGISA PARAIBA - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A

Ficam as partes intimadas do acórdão proferido no presente processo (Artigo 17 da Resolução CSJT nº 185/2017 c/c Lei nº 13.467/2017). Acesso ao sistema PJe-JT - 2º grau: <https://pje.trt13.jus.br/segundograu>.

ACÓRDÃO: ID 5b24cc0.

JOAO PESSOA/PB, 01 de agosto de 2025.

CICERO RAFAEL FERREIRA DE SOUZA

Diretor de Secretaria



Documento assinado eletronicamente por CICERO RAFAEL FERREIRA DE SOUZA, em 01/08/2025, às 14:23:44 - 79c1589
<https://pje.trt13.jus.br/pjekz/validacao/25080114230194600000014938408?instancia=2>
Número do processo: 0000438-67.2025.5.13.0000
Número do documento: 25080114230194600000014938408