

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

ENERGISA RONDÔNIA – DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A, concessionária de serviço público de energia elétrica, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.914.650/0001-66, com sede nesta Capital, na Av. Imigrantes, 4137 – Industrial – CEP 76.821-063, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Andre Luís Cabral Theobald, inscrito no CPF/MF sob o nº 008.534.037-59 e por seu Procurador, Antônio Vasconcelos de Negreiros, CPF nº 616.548.094-20 e **ENERGISA S/A**, com sede nesta Capital, na Rua José Amador dos Reis, 3302 – Tancredo Neves – CEP 76.829-498, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 00.864.214/0010-05, neste ato representado por seu Diretor, José Souza Silva, inscrito no CPF/MF sob o nº 059.273.428-50 e, por seu Procurador, Antônio Vasconcelos Negreiros, inscrito no CPF/MF sob o nº 616.548.094-20, doravante denominadas simplesmente “EMPRESAS”;

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DE RONDÔNIA – SINDUR, entidade sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos trabalhadores na indústria de energia elétrica no âmbito de sua base territorial, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 05.658.802/0001-07, com sede nesta Capital, na Rua Almirante Barroso, 1154, Santa Barbara – CEP 76.804-236, doravante denominado simplesmente “SINDICATO”, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Nailor Guimarães Gato, inscrito no CPF/MF sob o nº 068.740.452-53;

E

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DE RONDÔNIA – SENGE, entidade sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos trabalhadores na indústria de energia elétrica no âmbito de sua base territorial, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 05.883.459/0001-02, com sede nesta Capital, na Rua Elias Gorayeb, 3015, Liberdade – CEP 76.803-874, doravante denominado simplesmente “SINDICATO”, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Ildefonso Dorizete Silva Madruga, inscrito no CPF/MF sob o nº 578.159.760-34.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais representadas pelos Sindicatos signatários**, com abrangência territorial em RO.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

As EMPRESAS concederão reajuste salarial correspondente à 12,47% (doze virgula quarenta e sete por cento) a ser pago na folha de outubro de 2022, não retroativo, a ser aplicado sobre o salário-base do mês de abril de 2022 aos empregados que não exercem cargo gerencial, de consultor e de coordenação.

Pagamento de Salário, Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTOS

As EMPRESAS manterão o desconto em folha de pagamento, mediante autorização prévia, individual e por escrito dos empregados (as), dos valores correspondentes a: (i) mensalidades dos Sindicatos de Classe, para empregados que a eles sejam associados; (ii) seguro de vida em grupo; (iii) empréstimos consignados em folha, na forma da lei e em conformidade com as normas das EMPRESAS; (iv) contribuições à entidade fechada de previdência complementar, inclusive taxa de adesão e (v) mensalidades de



entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores.

Parágrafo Único: Os descontos em folha de pagamento, somados, não poderão exceder 30% da remuneração do empregado, abatidos os descontos legais (INSS e IR), bem como: pensão alimentícia judicial, adiantamento para tratamento de saúde fora de domicílio, contribuição sindical e plano de saúde e odontológico.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário poderá ser solicitado na escala anual de férias e deverá ser percebido em conjunto com o pagamento das férias.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido, para aqueles trabalhadores/as que não tenham recebido o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário por ocasião das férias, que tal valor poderá ser pago até o mês de julho, desde que haja disponibilidade orçamentária.

Parágrafo Segundo: Não será concedido o adiantamento previsto no parágrafo anterior aos trabalhadores/as que estiverem no período de experiência, hipótese na qual o adiantamento será praticado no mês de novembro.

Outras Gratificações

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

As EMPRESAS pagarão Gratificação de Férias no valor correspondente a 75% (setenta e cinco por cento), em substituição ao 1/3 constitucional.

Parágrafo Único: A gratificação de férias estabelecida no caput, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme o art. 144 da CLT, art. 28, §9º, "e", 6, da Lei nº 8.212/91 e art. 15, §6º, da Lei nº 8.036/90.



CLÁUSULA OITAVA – ANUÊNIO

As EMPRESAS pagarão anuênio a todos os seus empregados (as), por ela admitidos até 30 de abril de 2019, na base de 1% (um por cento) do salário base, por cada ano de serviço ininterruptamente prestado, limitado a 35% (trinta e cinco por cento) do salário base.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos e/ou transferidos para as EMPRESAS a partir de 01 de maio de 2019, não fazem jus ao recebimento do anuênio referido na presente cláusula.

Parágrafo Segundo: Os empregados que tenham sido transferidos para as EMPRESAS, até 30 de abril de 2019, não farão jus ao benefício previsto na presente Cláusula.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão assim remuneradas:

Parágrafo Primeiro: 50% para aqueles que laborarem de segunda à sexta-feira, bem como aos sábados e domingos para os casos onde esses dias recaiam na escala normal de trabalho (exemplo: escala 6X3 mencionada na cláusula trigésima nona).

Parágrafo Segundo: 70% para aqueles que laborem em escala, cuja folga recaia no sábado.

Parágrafo Terceiro: 100% para as jornadas realizadas nos dias de Descanso Semanal Remunerado - DSR e Feriado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

As EMPRESAS efetuarão o pagamento do adicional noturno, em rubrica própria, com base na legislação vigente e aplicável à parcela.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS garantirão, a partir da assinatura desse Acordo, o pagamento do adicional noturno das horas realizadas no período noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00, exceto em caso de previsão diversa na legislação.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS concederão, a partir da assinatura desse Acordo, o pagamento do adicional noturno das horas prorrogadas aos (as) trabalhadores (as), desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As EMPRESAS efetuarão o pagamento do adicional de insalubridade, em rubrica própria, com base na legislação vigente e aplicável à parcela.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As EMPRESAS pagarão o Adicional de Periculosidade a todos os/as empregados(as) que desenvolverem atividades habituais em áreas de risco, assim reconhecidas pela área de segurança da empresa, e, em conformidade com a legislação vigente e aplicável à parcela.

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

As EMPRESAS pagarão o Adicional de Penosidade (turnos de revezamento) para todos os trabalhadores/as que estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento, no percentual de 7,5% (sete e meio por cento) calculado sobre o salário-base.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SOBREAVISO

As EMPRESAS pagarão 1/3 (um terço) da hora normal para seus empregados (as), quando em regime de sobreaviso (plantão domiciliar), conforme estabelecido na legislação aplicável.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS irão programar as escalas de sobreaviso visando a melhor distribuição entre todos os empregados (as) da equipe, conforme legislação vigente aplicável.

Parágrafo Segundo: Fica a empresa autorizada a realizar SOBREAviso por período superior a 24 (vinte e quatro) horas por escala.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Será constituída, em até 30 (trinta) dias a partir da aprovação deste ACT Comissão Paritária entre EMPRESAS e SINDICATOS, para fixação dos critérios de pagamento da PLR/2022, devendo os Sindicatos oficiarem as EMPRESAS dos membros de sua comissão, limitado a, no máximo, 4 (quatro) pessoas.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA EMPREGADO (AJUDA DE CUSTO MUDANÇA)

Quando por sua iniciativa, as EMPRESAS transferirem definitivamente o empregado (a) de uma cidade para outra, concederá valor equivalente a 1 (um) salário base do empregado (a), para custeio das despesas resultantes da transferência, além de custear o transporte da mudança de acordo com os critérios constantes em sua política interna.

Parágrafo Único: Para fazer jus aos benefícios desta cláusula, o empregado (a) deverá comprovar sua efetiva mudança de domicílio para o município indicado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As EMPRESAS concederão o Auxílio Alimentação/Refeição de, no máximo, correspondente a 13 talões/ano de 29 (vinte e nove) unidades/dias, no valor



de R\$ 50,89 (cinquenta reais e oitenta e noive centavos), o qual será reajustado em 01/05/2022.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS manterão o referido benefício para os trabalhadores/as afastados/as nas seguintes hipóteses e condições: (i) por motivo de doença, durante o período do respectivo auxílio previdenciário, limitado ao prazo de 6 (seis) meses; (ii) por acidente de trabalho, durante o período do respectivo auxílio previdenciário, limitado ao prazo de 12 (doze) meses; ou (iii) por licença maternidade, durante a integralidade do afastamento.

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

Parágrafo Quarto: 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. Conseqüentemente, não se constitui como base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TICKET LANCHE

As EMPRESAS concederão ticket-lanche aos trabalhadores (as) sujeitos à escala de turno ininterrupto de revezamento no valor unitário de 50% (cinquenta por cento) do ticket alimentação, por dia efetivamente trabalhado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As EMPRESAS fornecerão vale-transporte aos seus empregados (as) que por ele optarem, observando as normas legais e regulamentares que regem o referido sistema. O fornecimento se dará no primeiro dia útil de cada mês.

Auxílio Educação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO EDUCACIONAL

As EMPRESAS concederão Auxílio Educacional, em favor dos empregados admitidos até 30 de abril de 2019, para que estes façam frente à despesa com mensalidades com cursos de ensino fundamental, médio ou técnico de seus dependentes de até 17 (dezesete) anos de idade, no valor máximo de R\$ 604,54 (seiscentos e quatro reais e cinquenta e quatro centavos), o qual será reajustado a partir de 01/05/2022.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2019, farão jus a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício descrito no caput da presente cláusula, para o custeio da educação fundamental, os respectivos dependentes com idade de até 13 (treze) anos de idade.

Parágrafo Segundo: O benefício previsto na presente Cláusula não poderá ser cumulado com o Auxílio Creche, devendo o empregado que eventualmente se qualifique à percepção de ambos optar por qual deles pretende receber.

Parágrafo Terceiro: O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho para os dependentes matriculados em instituições de ensino público, e, os matriculados em instituição de ensino privado, quando beneficiários por bolsa de estudo integral. O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

Parágrafo Quarto: O Auxílio Educacional será devido mediante sistema de reembolso ao empregado, o qual deverá arcar com as despesas com educação e fornecer às EMPRESAS o comprovante de pagamento das mensalidades escolares para fazer jus ao benefício. O Auxílio Educacional não será devido nos casos em que o curso (Fundamental, Médio ou Técnico) for oferecido gratuitamente, ou for custeado integralmente por meio de bolsa fornecida pela instituição de ensino ou outro ente público ou privado.

Parágrafo Quinto: Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2020, farão jus a 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício descrito no caput da presente cláusula, para o custeio da educação fundamental, os respectivos dependentes com idade de até 11 (onze) anos de idade.

Parágrafo Sexto: Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2021, não farão jus ao benefício estabelecido na presente cláusula.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS

As EMPRESAS se comprometem a auxiliar - através dos tratamentos



ofertados pelo Plano de Saúde contratado - os seus empregados no tratamento do alcoolismo e outras dependências químicas, obedecendo-se o critério de custeio previsto neste acordo coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS

As EMPRESAS concederão aos trabalhadores(as), através de prestador de serviços que cadastrará Farmácias e/ou Drogarias, medicamentos para tratamento dos casos de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e câncer, este último quando a medicação for para o tratamento da doença e não for coberta pelo plano de saúde corporativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VACINA ANTIGRI PAL

As EMPRESAS disponibilizarão em determinado mês do ano, vacina antigripal para todos os seus empregados, conforme previsto na política de saúde ocupacional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As EMPRESAS manterão benefício relativo à Assistência Médico/Hospitalar através de Plano Ambulatorial mais Hospitalar com Obstetrícia de mercado, mediante as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: Terão direito a idêntico Plano de Saúde os dependentes do empregado(a), devidamente comprovados: “i” cônjuge; “ii” companheiro (a); “iii” filho(as) ou enteados com guarda judicial, 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; e “iv” filhos com deficiência (inválidos).

Parágrafo Segundo: O valor relativo a mensalidade do plano de saúde, conforme tabela abaixo, terá participação da Empresa no percentual de 100% (cem por cento) para o Titular e 40% (quarenta por cento) para os dependentes mencionados no §1º acima, 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.

FAIXA ETÁRIA	VALOR
00 – 18	120,38
19 – 23	178,33
24 – 28	207,68
29 – 33	230,03
34 – 38	254,90
39 – 43	277,20

44 - 48	312,85
49 - 53	364,87
54 - 58	455,90
59 ou mais	721,03

Parágrafo Terceiro: O empregado que já possui seu pai e/ou mãe cadastrado como dependente (agregado) no plano de saúde anteriormente praticado na empresa, poderá optar pela inclusão no novo plano, inclusive em acomodação diferente do titular, desde que custei 100% (cem por cento) do valor relativo a mensalidade, conforme tabelas específicas abaixo. Se estava com tratamento em andamento, o benefício referente ao antigo plano só terá validade até a data 31 de dezembro de 2019.

FAIXA ETÁRIA	VALOR ENFERMARIA	FAIXA ETÁRIA	VALOR APARTAMENTO
00 - 18	127,21	00 - 18	156,49
19 - 23	188,49	19 - 23	231,82
24 - 28	219,50	24 - 28	269,98
29 - 33	243,12	29 - 33	299,04
34 - 38	269,42	34 - 38	331,38
39 - 43	292,98	39 - 43	360,36
44 - 48	330,65	44 - 48	406,70
49 - 53	385,63	49 - 53	474,33
54 - 58	481,83	54 - 58	592,67
59 ou mais	762,07	59 ou mais	937,35

Parágrafo Quarto: Caso os dependentes agregados (pai e/ou mãe) não sejam incluídos pelo empregado no novo plano de saúde no momento da migração, mediante assinatura do termo de opção, não poderão mais serem incluídos posteriormente, perdendo a condição de dependente para efeitos da presente cláusula, nem permanecerão no plano atual que será extinto.

Parágrafo Quinto: O valor relativo à mensalidade de todos os beneficiários do plano de saúde será reajustado anualmente, no aniversário do contrato, pela inflação médica e sinistralidade, conforme condições estabelecidas entre a empresa e a operadora de mercado.

Parágrafo Sexto: O valor relativo à coparticipação do empregado e seus dependentes, inclusive agregados (pai e/ou mãe), será no percentual de 30% (trinta por cento), sob consultas médicas, pronto socorro e exames simples (baixa complexidade), conforme regra da operadora contratada.

Parágrafo Sétimo: Os empregados e seus dependentes poderão realizar tratamento de Pilates e Massoterapia, através de reembolso do valor de até R\$ 51,74 (cinquenta e um reais e setenta e quatro centavos) por sessão e, mediante os seguintes critérios:

- i. Recomendação médica (a guia de solicitação deve estar assinada com o carimbo, o CRM, data, especificando natureza do serviço - Pilates ou Massoterapia e quantidade de sessões);
- ii. Os tratamentos devem ser realizados em rede habilitada para esses serviços;
- iii. No caso de Pilates: faz-se necessário que o prestador de serviço tenha CNPJ autorizado para àquela natureza do negócio e o profissional ser Educador Físico ou Fisioterapeuta (com respectiva identificação do Conselho Regional);
- iv. E para os casos de Massoterapia: além do prestador ter CNPJ autorizado para àquela natureza do negócio, o profissional precisa ser Terapeuta com registro profissional ou comprovação do curso habilitando o profissional;
- v. Sessões que serão concedidas por Ano-Calendário:
 - a. Pilates: 24 (vinte e quatro) sessões;
 - b. Massoterapia: 12 (doze) sessões.

Parágrafo Oitavo: Os percentuais de desconto do empregado, descritos nos Parágrafos anteriores, ocorrerá sempre através de desconto em folha de pagamento, com o qual o empregado já manifesta concordância ao aderir ao plano.

Parágrafo Nono: Tendo em vista a alteração no plano de saúde, poderá coexistir desconto do antigo plano (procedimentos realizados e ainda não cobrados) e do novo plano.

Parágrafo Décimo: As EMPRESAS custearão as passagens aéreas (ida e volta) do empregado ou dependente, que opte por realizar seu tratamento de câncer fora do Estado de Rondônia.

Parágrafo Décimo Primeiro: Em função da natureza e condição de concessão do benefício do plano de saúde, 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 VIGÉSIMA QUINTA – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As EMPRESAS manterão o plano odontológico a todos os empregados, na forma disponibilizada pela empresa, mediante as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: O referido plano poderá ser estendido, desde que devidamente comprovado, ao cônjuge, companheiro (a), 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, enteados com guarda judicial e filhos com deficiência (inválidos).

Parágrafo Segundo: O valor relativo a mensalidade do plano odontológico, conforme tabela abaixo, terá participação da Empresa no percentual de 100% (cem por cento) para o Titular (empregado) e 70% (setenta por cento) para os dependentes mencionados no §1º acima, ficando sob a responsabilidade do empregado o custeio de 30% (trinta por cento) do valor do Plano por dependente, independente da faixa salarial do empregado.

Empregados	Valor
Admitidos a partir de 01/05/2019	R\$ 17,70
Admitidos até 30/04/2019	R\$ 58,25

Parágrafo Terceiro: Para os empregados admitidos até 30 de abril de 2019, será concedido plano odontológico com cobertura e mensalidade superior e, na forma disponibilizada pela empresa, contudo, no momento da migração, poderão optar pelo plano ofertado aos demais empregados. Para os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2019, não será concedida mencionada opção.

Parágrafo Quarto: O empregado que já possui seu pai e/ou mãe cadastrado como dependente (agregado) no plano odontológico anteriormente praticado na empresa, poderá optar pela inclusão no novo plano, desde que custei 100% (cem por cento) do valor relativo à mensalidade.

Parágrafo Quinto: Caso os dependentes agregados (pai e/ou mãe) não sejam incluídos pelo empregado no novo plano odontológico no momento da migração, mediante assinatura do termo de opção, não poderão mais serem incluídos posteriormente, perdendo a condição de dependente para efeitos da presente cláusula, nem permanecerão no plano atual que será extinto.

Parágrafo Sexto: O valor relativo à mensalidade de todos os beneficiários do plano odontológico será reajustado anualmente, no aniversário do contrato, pela inflação médica e sinistralidade, conforme condições estabelecidas entre a empresa e a operadora de mercado.

Parágrafo Sétimo: Os percentuais de desconto do empregado, descritos nos Parágrafos anteriores, ocorrerá sempre através de desconto em folha de pagamento, com o qual o empregado já manifesta concordância ao aderir ao plano.

Parágrafo Oitavo: Tendo em vista a alteração no plano odontológico, poderá coexistir desconto do antigo plano (procedimentos realizados e ainda não cobrados) e do novo plano.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUXÍLIO MEDICAMENTOS DE USO CONTÍNUO

As EMPRESAS concederão aos trabalhadores(as), através de prestador de serviços, que cadastrará Farmácias e/ou Drogarias, medicamentos de uso continuado em patologias crônicas como DIABETES e CARDIOPATIAS do tipo hipertensão arterial, arritmias, insuficiência cardíaca congestiva, e medicamento para filho excepcional, num total de até R\$ 385,82 (trezentos e oitenta e cinco reais e oitenta e dois centavos) por mês, o qual será reajustado a partir de 01/05/2022, conforme tabela abaixo:

Item	Medicação	Indicação
1	ANTICONVULSIVANTES	Epilepsia, Disritmia
2	DIGITAL	Insuf. Cardíaca
3	DIURÉTICO	Hipertensão, Insuf. Cardíaca
4	ANTI HIPERTENSICO	Hipertensão Arterial
5	ANTI ARRÍTMICO	Arritmia Cardíaca
6	ANTI ANGINOSO	Angina, pós Infarto
7	AAS	Cardiopatias em geral
8	INSULINA / HIPOGLICEBIANTE ORAIS	Diabéticos
9	COLÍRIOS	Glaucoma
10	SERINGAS HIPODÉRMICAS	Aplicação de Insulina
11	ANTIDEPRESSIVO	Depressão

Parágrafo Primeiro: Compete ao Setor Médico da EMPRESA realizar o cadastro dos empregados (as) que apresentam patologias crônicas e que fazem jus ao benefício, bem como orientá-los quanto aos demais procedimentos a serem seguidos. Para isto, o empregado (a) deverá apresentar formulário, fornecido pela área, assinado pelo médico que o assiste, informando sua patologia e a necessidade do uso continuado do medicamento.

Parágrafo Segundo: Nas localidades distantes, o empregado (a) deverá levar o formulário para o médico que o assiste prescrever a medicação, enviando em seguida para o Setor Médico da Capital, através da sua área Administrativo Financeira. O benefício é concedido quando da apresentação

da prescrição médica com validade por até 90 (noventa) dias a partir da data de emissão da receita.

Parágrafo Terceiro: Será aceita apenas uma receita por paciente, exceto em casos de inadaptação a medicamento ou caso venha contrair nova doença que necessite de medicamento de uso contínuo.

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA

O trabalhador que estiver afastado e em decorrência de tal fato receber algum benefício da Previdência Oficial (auxílio-doença (B31) e auxílio de acidente de trabalho (B91)) perceberá a complementação de sua remuneração, e do décimo terceiro salário, no valor correspondente à diferença entre a sua remuneração mensal, e o benefício recebido pela Previdência Social a título de Auxílio Doença/Acidente de Trabalho.

Parágrafo Único: A complementação de que trata o caput da presente cláusula será devida pelo período de 6 (seis) meses para os casos de auxílio-doença e pelo período de 12 (doze) meses para os casos de acidente de trabalho.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

AS EMPRESAS reembolsarão aos beneficiários, ou na falta desses a quem se responsabilizar pelo custeio do funeral dos empregados ou dependentes reconhecidos pelas EMPRESAS, as despesas realizadas, devidamente comprovadas a tal título, até o limite de R\$ 6.151,05 (Seis mil, cento e cinquenta e um reais e cinco centavos), o qual será reajustado a partir de 01/05/2022 por dependente cadastrado na área de Recursos Humanos da empresa, de forma não retroativa.

Parágrafo Único: No caso de morte do empregado, decorrente de acidente de trabalho, as despesas com funeral serão custeadas integralmente pelas EMPRESAS até o limite de R\$ 12.302,11 (Doze mil, trezentos e dois reais e onze centavos), o qual será reajustado a partir de 01/05/2022.

Auxílio Creche



CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

As EMPRESAS pagarão Auxílio Creche aos empregados (as) admitidos até 30 de abril de 2019, para custeio de despesas com creche, babá e/ou pré-escola de seus dependentes com idade compreendida entre 6 (seis) meses e 6 (seis) anos, no valor máximo de R\$ 806,05 (oitocentos e seis reais e cinco centavos), o qual será reajustado a partir de 01/05/2022.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a concessão desse benefício somente terá início após o retorno da empregada da licença maternidade ao trabalho, ainda que esta tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade (Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008).

Parágrafo Segundo: A concessão deste benefício durante o período de licença maternidade somente será admitida caso a mãe não tenha condição de saúde para cuidar do dependente, condição essa que deverá ser prévia e devidamente comprovada pela empregada junto à área de saúde das EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: O Auxílio Creche apenas será concedido nos meses referentes ao período letivo, não sendo devido no período de férias escolares ou para fazer frente a eventuais taxas de matrícula.

Parágrafo Quarto: O Auxílio Creche será devido mediante sistema de reembolso ao empregado, o qual deverá arcar com as despesas com creche/babá/pré-escola e fornecer às EMPRESAS o respectivo comprovante de pagamento para fazer jus ao benefício. O Auxílio Creche não será devido nos casos em que a creche ou pré-escola forem oferecidos gratuitamente, ou forem custeados integralmente por meio de bolsa fornecida pela instituição de cuidado infantil ou outro ente público ou privado.

Parágrafo Quinto: A concessão do benefício para reembolso de gastos com babá ao invés de creche (“Auxílio-Babá”), somente se dará quando ficar identificado, pela área de gestão de pessoas das EMPRESAS, a inexistência de creche na localidade onde o dependente reside com seus pais.

Parágrafo Sexto: Fica estabelecido que a concessão do Auxílio-Babá no caso previsto no parágrafo anterior terá o prazo máximo de duração de 36 (trinta e seis) meses, e apenas poderá ter início após o retorno da empregada da licença maternidade ao trabalho e mediante a apresentação da carteira de trabalho e previdência social - CTPS do profissional (babá) assinada pela trabalhadora.

Parágrafo Sétimo: Os empregados homens admitidos a partir de 01 de maio de 2019, não faram jus ao benefício estabelecido na presente cláusula, ficando o mesmo restrito, as empregadas mulheres.

Seguro de Vida

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As EMPRESAS manterão a concessão do benefício relativo ao Seguro de Vida em Grupo, mediante às seguintes condições:

1. O capital segurado é de 11,620394 vezes o salário-base do empregado, limitado ao capital máximo de R\$ 71.960,14 (Setenta e um mil, novecentos e sessenta reais e quatorze centavos, em caso de Morte (qualquer causa) ou Invalidez Permanente Total por Doença (IFPD). Em caso de Morte por causas exclusivamente acidentais, do segurado titular, o capital segurado será pago em dobro. Em caso de Invalidez Permanente por Acidente (total ou parcial), o capital segurado será pago em dobro, respeitando as condições previstas na apólice de seguro.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: Em função da natureza e condição em que o benefício do Seguro de Vida em Grupo 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

AS EMPRESAS concederão aos empregados(as) que tenham filhos excepcionais, portadores de deficiência física ou mental, e que requeiram o benefício por escrito, um auxílio no valor mensal de R\$ 1.135,18 (hum mil, cento e trinta e cinco reais e dezoito centavos), o qual será reajustado a partir de 01/05/2022.

Parágrafo Primeiro: O benefício será concedido ao empregado(a) que tenha filho(a) excepcional, portador(a) de deficiência física ou mental, e que seja incapacitado(a) de participar, em termos de igualdade, do exercício de atividades normais, condição essa a ser atestada através de laudo médico e validada pelo médico do trabalho das EMPRESAS e reavaliado anualmente.

Parágrafo Segundo: O auxílio descrito no caput, não será cumulativo quando marido e mulher, pais de filhos portadores de necessidades especiais, forem simultaneamente empregados das EMPRESAS.

Parágrafo Terceiro: 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. Conseqüentemente, não será base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL DOS EMPREGADOS

As EMPRESAS estimularão a participação dos seus empregados (as) em programas de educação, conforme previsto em sua política de Bolsa de Estudo, sendo o valor mensal da bolsa equivalente a 70% do custo de cursos técnicos, de graduação ou de pós-graduação, até o limite de R\$ 848,43 (oitocentos e quarenta e oito reais e quarenta e três centavos).

Parágrafo Único: Para os empregados já contemplados com o benefício de que trata a presente cláusula, mantêm-se os critérios e valores estabelecidos no momento da concessão.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As EMPRESAS orientarão aos seus empregados e gestores, sobre temas como assédio moral, assédio sexual, igualdade de gênero, combate à violência doméstica, a valorização da diversidade e contra a discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NORMAS E REGULAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

As EMPRESAS garantirão que eventuais alterações ocorridas nas normas ou regulamentos internos de recursos humanos sempre respeitarão a legislação e/ou normas coletivas (ACT) vigentes.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DE REPRESENTANTE SINDICAL

As EMPRESAS reconhecerão os Dirigentes e Representantes Sindicais eleitos pelos empregados (as), os quais terão as garantias do Artigo 8º, Inc. VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo garantida a estabilidade, até 01 (um) ano após o término do mandato.

Parágrafo Primeiro: Os Representantes Sindicais de base serão eventualmente liberados do trabalho pelas EMPRESAS, por solicitação formal dos Sindicatos, endereçada com no mínimo 2 dias de antecedência, para realização de tarefas específicas.

Parágrafo Segundo: Na vacância ou renúncia do cargo de dirigente Sindical, o renunciante perde, imediatamente, as garantias estabelecidas no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Para efeito da estabilidade dos Representantes Sindicais do SINDUR, eleitos pelos trabalhadores ficam limitados à proporção de 1 (um) representante para cada grupo de 200 (duzentos) ou fração igual ou superior a 100 (cem) trabalhadores, considerando-se a totalidade de empregados da Energisa Rondônia.

Parágrafo Quarto: Para efeito da estabilidade de Representante Sindical do SENGE, eleitos pelos trabalhadores, fica limitado à 1 (um) representante sindical; mantida para os dirigentes a estabilidade na forma da lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

As EMPRESAS não demitirão o (a) trabalhador (a) que esteja a 12 (doze) meses ou menos de adquirir o direito à aposentadoria, salvo em caso de justa causa e de adesão a possíveis Planos de Incentivo à Demissão Voluntária.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado às EMPRESAS, a possibilidade de indenizar o período de estabilidade mencionado no caput da presente

cláusula, calculada a indenização sobre do salário base, multiplicado pelo número de meses faltantes para aposentadoria.

Parágrafo Segundo: Os empregados que estiverem na condição descrita no caput da presente cláusula, deverão entregar cópia da CTPS e demais documentos aceitos pela Previdência Social junto a área de Recursos Humanos, em até 12 (doze) meses antes de adquirir o direito à aposentadoria, que certificará o recebimento por escrito, mediante entrega de recibo.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que deixarem de entregar a documentação no prazo previsto no Parágrafo Segundo, não farão jus ao benefício previsto no caput desta cláusula.

Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

As EMPRESAS praticarão o horário de trabalho flexível.

Parágrafo Primeiro: Os procedimentos e a operacionalização serão disciplinados por meio de normas internas.

Parágrafo Segundo: O excedente da jornada de trabalho, conseqüente desta flexibilização não será considerado hora extra e servirá, tão somente, para compensação dos atrasos diários ou saídas particulares ocorridas no mês em curso, podendo a compensação de jornada ocorrer até o final do mês subsequente, salvo acordos específicos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

As EMPRESAS manterão para os empregados admitidos até 30 de abril de 2019 jornadas diárias de trabalho de 7h:30min. (sete horas e trinta minutos), de segunda-feira a sexta-feira, exceto com relação àqueles que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento ou jornadas especiais, ou que tenham sido admitidos em outras empresas e posteriormente transferidos para as EMPRESAS até 30 de abril de 2019.

Parágrafo Primeiro: O intervalo para repouso e alimentação nas jornadas acima de 6 (seis) horas será de, no mínimo, 1 (uma) hora.

Parágrafo Segundo: O intervalo para repouso e alimentação nas jornadas de 6 (seis) horas (turno ininterrupto de revezamento) será de, no mínimo 15 (quinze) minutos.

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2019, e os transferidos até 30 de abril de 2019 cumprirão jornadas diárias de trabalho de 8h (oito horas), de segunda-feira a sexta-feira, exceto aqueles que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento ou jornadas especiais.

Parágrafo Quarto: Em ocorrendo a alteração na jornada prevista no caput deste artigo, de 07:30 para 08:00 (para empregados admitidos nas EMPRESAS até 30 de abril de 2019), fará o empregado jus ao aumento salarial proporcional aos 30 (trinta) minutos computados de forma simples, sendo certo que não servirá de paradigma para equiparação salarial, por se constituir em vantagem pessoal.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Fica ajustado entre as partes signatárias do presente Acordo, nos termos do artigo 2º da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, a adoção dos sistemas eletrônicos de controle de jornada de trabalho previstos nos acordos de trabalho específicos e/ou normas internas da EMPRESA.

Parágrafo Primeiro: As partes acordam na implantação de Sistemas Alternativos de Registro Eletrônico 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 Segundo: Para os empregados ocupantes dos Cargos de Gestão (Gerentes, Coordenadores e Supervisores), assim como os cargos de Advogados, Auditores e Especialistas, por serem cargos de confiança 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-se de controle de jornada os cargos citados acima.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – BANCO DE HORAS

As partes ajustam, a partir de 01/05/2022, o sistema de compensação de jornada de trabalho, Banco de Horas, nos termos e período definido no parágrafo 2º do artigo 59 e inciso II do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O sistema de Banco de Horas é instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por horas crédito e/ou horas débito, que poderá dispensar o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for

compensado pela correspondente diminuição em outro dia, o qual deverá ocorrer desde a assinatura do presente acordo até 30 de abril de 2023.

Parágrafo Primeiro: As horas débito, ou seja, não trabalhadas, as folgas, faltas justificadas, atrasos e as saídas antecipadas, poderão a critério da empresa, serem computadas no Banco de Horas como “Horas Negativas” e serão consideradas como “débito” para futura compensação até 30 de abril de 2023 ou desconto caso não sejam compensadas até a data de fechamento do banco de horas (30/04/2023).

Parágrafo Segundo: As horas crédito será compensada por meio da concessão de descanso ao empregado, obedecendo a relação proporcional de uma hora de trabalho extraordinário por uma hora de folga, sendo dispensado, assim, qualquer acréscimo de remuneração com relação às horas objeto de compensação.

Parágrafo Terceiro: Nos termos do art. 59, §3º, da CLT, ocorrendo a rescisão do Contrato de Trabalho, antes do fechamento do Banco de Horas, ou caso se atinja a data de fechamento sem que tenha havido a compensação integral das Horas Crédito, (i) o saldo positivo de horas extras não compensadas será pago com o adicional de horas extras estabelecido na presente norma coletiva de trabalho; e (ii) o saldo negativo (horas débito) de horas não compensadas pelo empregado será descontado de forma simples de suas verbas rescisórias ou de sua remuneração mensal, observado o limite de desconto correspondente a um mês de remuneração do empregado (art. 477, §5º, da CLT).

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

As EMPRESAS manterão o Turno Ininterrupto de Revezamento de 06 (seis) horas.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01 de maio de 2021, as partes convencionam, como possibilidade e a exceção do estabelecido no caput da presente cláusula, para os empregados lotados no setor denominado Centro de Operação Integrada (C.O.I.), as seguintes regras para a escala de trabalho:

1) Os empregados abrangidos no parágrafo primeiro desta Cláusula, cumprirão a escala de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 6x3, ou seja, 06 (seis) dias consecutivos trabalhados em jornada diária de 07h:30min (sete horas e trinta minutos), sucedidos por 03 (três) dias de folga. Assim, o valor do salário base aumentará proporcionalmente às horas acrescidas no mês, onde sofrerá um aumento de 4,17% (quatro inteiros por

cento dezessete centésimos de inteiro por cento), correspondente à diferença entre a jornada anterior (06h/diária) e a atual (07h:30min/diária), sem que as horas trabalhadas acima da sexta diária sejam computadas como extras.

2) A base mensal do empregado que estiver trabalhando em horário de turno ininterrupto de revezamento será de 187h:30min (cento e oitenta e sete horas e trinta minutos) mensais, observada a jornada normal de trabalho de 7h:30min horas / dia.

3) Por solicitação expressa do trabalhador e após alinhamento e concordância do gestor, será permitida a permuta de escala de trabalho, desde que não resulte em acréscimo de custos para as EMPRESAS.

4) Fica estabelecido que a jornada normal de trabalho do empregado abrangido pelo regime da presente cláusula, será de 7h:30min (sete horas e trinta minutos/dia), efetivamente trabalhadas e 1 (uma) hora para repouso e/ou alimentação.

5) Os empregados do COI poderão ainda, cumprir escala de trabalho em turnos fixos de 5x2 (sem revezamento), ou seja, 05 (cinco) dias consecutivos trabalhados em jornada diária de 07h:30min (sete horas e trinta minutos), sucedidos por 02 (dois) dias de folga. Assim, o valor do salário base aumentará proporcionalmente às horas acrescidas no mês, onde sofrerá um aumento de 11,61% (onze inteiros por cento sessenta e um centésimos de inteiro por cento), correspondente a diferença entre a jornada anterior (06h/diária) e a atual (07h:30min/diária). Os empregados que trabalharem nesta escala não farão jus ao Adicional de Penosidade previsto na Cláusula Décima Terceira e nem ao Ticket Lanche previsto na Cláusula Décima Oitava.

6) Os empregados que trabalham no regime 6X3 em escala de revezamento ininterrupto ou 5X2 fixa, conforme descrito nos itens anteriores da presente cláusula, poderão ser transferidos para outros regimes de trabalho e jornada, ou vice e versa, em decorrência da necessidade do trabalho ou quando haja entendimento entre gestor e empregado. Nesses casos, o empregado fica submetido as regras do regime de trabalho ao qual passou a laborar.

7) As partes acordam ainda, que durante a vigência do estado de calamidade pública da COVID-19, as escalas de que trata o item 1 da presente cláusula (6x3 - em turnos ininterruptos de revezamento) poderão ser cumpridas em turnos fixos, buscando diminuir o contato entre os empregados do COI, mantendo-se o pagamento do acréscimo salarial mencionado no item 1. Cessado o estado de calamidade pública ou por necessidade do trabalho, as escalas voltarão a serem praticadas nos mesmos moldes do mencionado item 1, aplicando-se todas as demais disposições ali contidas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMASEGUNDA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

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, §1º, da CLT.

Parágrafo Único: Os demais critérios para concessão das férias seguirão as normas internas das EMPRESAS.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

As partes, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ao reconhecerem os princípios da autonomia privada coletiva e da autodeterminação coletiva, decidem prorrogar a licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º, da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, de acordo com os princípios firmados na Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008.

Parágrafo Primeiro: A prorrogação da licença maternidade será garantida desde que a empregada apresente requerimento à área de Gestão de Pessoas, até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do art. 7º, da Constituição Federal.

Parágrafo Segundo: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral.

Parágrafo Terceiro: No período de licença-maternidade, a empregada, mediante declaração escrita elaborada pela área de gestão de pessoas, não poderá exercer qualquer atividade remunerada nem auferir o benefício do auxílio-creche ou outros similares oferecidos no âmbito das EMPRESAS.

Parágrafo Quarto: A restrição prevista no parágrafo anterior se estende a benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante nas EMPRESAS.

Parágrafo Quinto: Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade, a qual poderá inclusive ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Sexto: Para fins de extensão da licença maternidade em face de adoção ou guarda judicial as empregadas poderão optar pela prorrogação da licença legal por 60 (sessenta) dias, independentemente da idade da criança.

Parágrafo Sétimo: A empregada, em período de amamentação, terá sua jornada diária de trabalho reduzida em 2 (duas) horas, por até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (120 dias), desde que a saúde do filho assim exigir, apresentando prévia e mensalmente, atestado ou laudo médico a ser validado pela Área de Saúde das EMPRESAS.

Parágrafo Oitavo: Caso a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade, poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, para fins de amamentação, por até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (180 dias), desde que a saúde do filho assim exigir, apresentando prévia e mensalmente, atestado ou laudo médico a ser validado pela Área de Saúde das EMPRESAS.

Parágrafo Nono: A licença amamentação terá início imediatamente após o fim da licença maternidade, mesmo que a empregada precise tirar as duas semanas de licença médica prevista no parágrafo 2º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Décimo: Fica assegurada às trabalhadoras que laboram em turno de revezamento e que estejam em período de amamentação as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As EMPRESAS concederão licença remunerada de 03 (três) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente e após a avaliação do médico do trabalho da empresa, para trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Parágrafo Único: As EMPRESAS, a critério da sua área de Medicina do Trabalho, poderão ampliar a licença remunerada por até 02 (dois) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

As EMPRESAS concederão licença, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos trabalhadores em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro

(a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde.

Parágrafo Único: O abono será concedido por até 05 (cinco) dias úteis por ano, mediante apresentação de atestado médico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA POR FALECIMENTO DE MADASTRA OU PADRASTRO

As EMPRESAS concederão a licença nojo para os casos de falecimento do padrasto ou madrasta nas mesmas condições praticadas atualmente no caso do falecimento do pai ou da mãe, observada a condição prevista no parágrafo único.

Parágrafo Único: Para fazer jus à presente licença o empregado deverá apresentar certidão de casamento ou declaração de união estável por escritura pública, que comprove que a pessoa falecida é seu padrasto ou madrasta.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA– EPI´S, EPC´S E FARDAMENTOS

As EMPRESAS fornecerão aos seus empregados (as) que necessitam, conforme Norma Regulamentar da Secretária do Trabalho, os equipamentos de proteção individual e coletiva (EPI's e EPC's), inclusive de alta e baixa tensão, bem como uniformes compatíveis com o gênero, e, na medida do possível, com a região, indispensáveis à segurança do trabalhador (a).

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – SEGURANÇA DO TRABALHO

As EMPRESAS se comprometem a manter estruturados os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, em conformidade com a legislação.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

As EMPRESAS garantirão, em hipótese de necessidade de Reabilitação Profissional por motivo de saúde reconhecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) ou devidamente reconhecida pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das EMPRESAS, os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade, que porventura viessem sendo percebidos pelo empregado no momento de seu afastamento. Tais adicionais, quando incidentes à época do afastamento, passarão a ser pagos em rubrica à parte no contracheque, por 1 (um) ano, à razão de 50% (cinquenta por cento) do valor dos respectivos adicionais.

Parágrafo Primeiro: A rubrica acima descrita não constitui paradigma para efeitos de equiparação salarial.

Parágrafo Segundo: As EMPRESAS propiciarão treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo Terceiro: O eventual retorno à condição de recebimento dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade implicará na suspensão imediata da rubrica prevista no caput.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA NR10

As EMPRESAS continuarão cumprindo integralmente os termos do item 10.7.3 da NR 10, assim como, a NR-33, garantindo a segurança e a saúde dos seus empregados (as).

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

As EMPRESAS adotarão uma política de investigação das doenças ocupacionais, encaminhando os empregados (as) com suspeita, para realizarem os exames necessários, tudo de acordo com o Programa de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DIRIGENTES SINDICAIS

A Energisa Rondônia liberará de suas atividades normais 04 (quatro) empregados que sejam membros da Diretoria Executiva do SINDUR e 01 (um) empregado seja membro da Diretoria Executiva do SENGE, sem perda de salários e adicionais inerentes ao cargo, para que os mesmos se dediquem ao exercício de seus mandatos sindicais.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – PARTICIPAÇÃO SINDICAL EM EVENTOS

As EMPRESAS liberarão os empregados (as) sindicalizados, a serem indicados pelos Sindicatos da categoria, limitados a 03 (três) simultaneamente, a fim de participarem de congressos, seminários, conferências e cursos, devendo o requerimento de liberação ser encaminhado à área de Gestão de Pessoas, com antecedência mínima de 02 (dois) dias da data de início do evento, ficando limitada a quantidade de liberações a 9 (nove) ao ano.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES SINDICAIS

É garantida a liberdade e a autonomia sindical, propiciando o exercício pleno das atividades dos Sindicatos, de acordo com o art. 8º, Inciso III, da Constituição Federal.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE PESSOAL

Os sindicatos poderão solicitar, em casos pontuais, esclarecimento das dispensas imotivadas individuais, cabendo às empresas, decidirem a necessidade de resposta.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As EMPRESAS continuarão a disponibilizar nos locais por ela determinados, os quadros de avisos, para uso restrito dos Sindicatos e da Associação dos trabalhadores.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO AOS SINDICATOS

As EMPRESAS manterão os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos trabalhadores associados ao Sindicato e/ou à Associação dos empregados, mediante solicitação da entidade Sindical/Associação e também autorização prévia, expressa e individual do empregado.

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS repassarão as mensalidades ao respectivo Sindicato ou Associação, mediante desconto no salário do empregado associado, em até 05 (cinco) dias úteis após o desconto em folha de pagamento.

Parágrafo Segundo: As mensalidades de que trata a presente cláusula serão repassadas acompanhadas de uma listagem com nome e valor descontado de cada associado, assegurando os SINDICATOS o sigilo das informações prestadas.

Parágrafo Terceiro: Em caso de reclamação judicial ou extrajudicial por parte do empregado contra as EMPRESAS questionando a legalidade dos descontos das mensalidades, os SINDICATOS obrigam-se solidariamente a reembolsá-la das eventuais condenações ou acordos ocorridos nos autos, bem como a indenizá-la dos prejuízos correspondentes.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – COTA NEGOCIAL

As EMPRESAS descontarão em folha de pagamento, a importância 2% (dois por cento), limitado a R\$ 70,00 (setenta reais), do salário base de todo o trabalhador na folha do mês de Outubro/2022, a título de Cota Negocial, conforme deliberado em Assembleia da categoria.

Parágrafo Primeiro: A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos trabalhadores para efeito de desconto, nos moldes previstos no artigo 545 da CLT.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de oposição dos trabalhadores discordantes ao desconto. A manifestação dos trabalhadores representados pelo SINDUR deverá ser apresentada diretamente na Rua Almirante Barroso, 1154, pessoalmente, por escrito e assinada, ou através de e-mail enviado pelo

próprio trabalhador ao endereço eletrônico do sindicato, sindur@sindur.org.br e sec.energia@sindur.org.br, no prazo de 05 (cinco) dias a partir do comunicado da empresa. A manifestação dos trabalhadores representados pelo SENGE deverá ser apresentada diretamente na Rua Elias Gorayeb, 3015 - Liberdade, pessoalmente, por escrito e assinada, ou através de e-mail enviado pelo próprio trabalhador ao endereço eletrônico do sindicato, sengero@senge-ro.org.br, no prazo de 05 (cinco) dias a partir do comunicado da empresa.

Parágrafo Terceiro: Os Sindicatos fornecerão às Empresas relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até cinco (05) dias após o encerramento do prazo de manifestação.

Parágrafo Quarto: Os valores descontados dos trabalhadores, em folha de pagamento, serão repassados aos Sindicatos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Parágrafo Quinto: Os Sindicatos se comprometem a enviar cópias das atas e outros documentos necessários para dar suporte legal aos referidos descontos.

Parágrafo Sexto - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver o valor descontado do empregado, os Sindicatos, assumem a obrigação de restituição diretamente ao empregado, do valor que lhe for atribuído, sendo que, caso o ônus recaia sobre as Empresas, elas poderão cobrar dos Sindicatos ou promoverem a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativo a contribuição associativa, devendo as Empresas notificar os Sindicatos acerca da ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial praticado pelas EMPRESAS, por empregado afetado, pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas pactuadas, que será revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, sem prejuízo da obrigação do cumprimento da cláusula que a motivou.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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 aprovado 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, os mesmos direitos e obrigações dos demais empregados,

ressalvadas as disposições previstas em lei, 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 vinculado e não pelo local de prestação de serviço. Destaque-se ainda, que o eventual 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 suas 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, reunião de alinhamento ou de resultados etc., será devido ajuda de custo no mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) 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, reunião de alinhamento ou de resultados etc., fica a empresa desobrigada do pagamento e/ou reembolso de despesas do empregado pelo trabalho em sua residência.

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, o nome de todos os trabalhadores em teletrabalho, com periodicidade de duas vezes no ano corrente ou quando solicitado pelo SINDUR ou SENGE, com limitação de uma vez a cada trimestre.

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 cumprindo sua jornada de trabalho, diante do problema identificado. As horas não trabalhadas, poderão ser compensadas em 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.

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 deverão ser respeitados os limites legais de jornada.

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.

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 regime 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, como também, quaisquer situações que o impossibilite de trabalhar, conforme o Acordo ou legislação vigente, desde que, comprovadas mediante apresentação de atestado médico válido, seguindo as regras e procedimentos internos já existentes na empresa. A empresa se compromete em avaliar 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, deverá comunicar de imediato e por escrito ao seu gestor. A comunicação, deverá vir acompanhada do registro de ocorrência policial, podendo a empresa retornar o trabalhador para o trabalho 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, verificada a disponibilidade de espaço físico.

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.

Parágrafo vigésimo quarto: A empresa garantirá aos empregados, em trabalho remoto, os intervalos de jornada cabíveis e previstos na legislação vigente, ressalvado os casos previstos no parágrafo primeiro, inciso primeiro e parágrafo décimo terceiro da presente cláusula.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – 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, tanto nos seus processos internos e assinaturas de documentos entre empregados e empresa, como nos Acordos Coletivos de Trabalho firmados na qual a mesma seja signatária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – PRESTAÇÃO DE CONTAS AOS PARTICIPANTES

As EMPRESAS se comprometem a recomendar à entidade de previdência a

qual ela seja patrocinadora, o cumprimento da legislação aplicável quanto a prestação de contas e/ou orientação aos seus participantes, dentro dos prazos legais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – CONVÊNIO SISTEMA “S”

As EMPRESAS se comprometem a analisar, após a assinatura do presente Acordo, a possibilidade de firmar convênio com o SESI e/ou SENAI, de acordo com a classificação da empresa, com vistas a disponibilizar cursos promovidos por aquelas entidades, observando-se, os critérios aplicáveis à natureza do convênio, sem ônus para os empregados, no que couber.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

As EMPRESAS realizarão reuniões trimestrais, ou sempre que for solicitado por uma das partes, para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, bem como, demais informações que afetem ao trabalhador.

Porto Velho/RO, 02 de junho de 2022.

ANDRE LUIS CABRAL THEOBALD
Presidente
ENERGISA RONDÔNIA – DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A

ANTÔNIO VASCONCELOS DE NEGREIROS
Procurador
ENERGISA RONDÔNIA – DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A

JOSÉ SOUZA SILVA
Diretor
ENERGISA S/A

ANTÔNIO VASCONCELOS DE NEGREIROS
Procurador
ENERGISA S/A

NAILOR GUIMARAES GATO
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS/RO – SINDUR



ILDEFONSO DORIZETE E SILVA MADRUGA
Presidente
SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DE RONDONIA - SENGE



Autenticação da assinatura

ENVELOPE

e361666c-343f-4a2d-84bd-6aa51e5da0c6

Enviado em 31/08/2022 12:19:44 (UTC)

DOCUMENTO

35ca4ea0-b455-4750-82e8-42298498d6e9

ACT 2022_2023 - ERO - Versão 02_06_2022_Assinado.pdf

36 páginas



Fotografe o QR Code para validar a autenticidade desse documento

EMISSOR

Bárbara Marques da Silva

Energisa

00.864.214/0001-06

1º ASSINANTE - Representante legal

Antônio Vasconcelos de Negreiros

***548.094-**

(83) ****9-0965

ant*****ros@energisa.com.br

Assinado em: 31/08/2022 13:10:55 (UTC-3)

Métodos de autenticação: SMS + E-mail + CPF + Código de autenticação
