

<b>EVENTO:</b>	<b>Reunião de negociação coletiva entre a CEEE EQUATORIAL e SENERGISUL</b>
<b>OBJETIVO:</b>	Construção do Acordo Coletivo de Trabalho da data base de 2022
<b>DATA:</b>	<b>18/03/2022</b>
<b>HORÁRIO:</b>	14:30 horas
<b>LOCAL:</b>	Videoconferência

## REGISTRO DA REUNIÃO

As partes se reuniram para dar início à **segunda rodada** de negociação coletiva referente ao Acordo Coletivo de Trabalho da data base de 2022.

Inicialmente, foi feita a leitura da ata da 1ª reunião de negociação realizada em 11/03/2022 e, ao final, havendo consenso entre as partes, ficou definido que a ata será assinada eletronicamente por todas as partes, cabendo à empresa inseri-la no sistema *DocuSign*.

Ato contínuo, a empresa iniciou a apresentação da sua proposta para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho da data base de 2022, o que o fez por blocos, considerando a natureza das cláusulas, nos seguintes termos:

### 1. Cláusulas Sindicais:

#### 1.1. Cessão de dirigentes sindicais:

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cessão, com ônus para a empresa, de 1 dirigente sindical.

#### 1.2. Licença para atividades sindicais:

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

#### 1.3. Liberação de dirigentes sindicais regionais:

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da

cláusula.

#### **1.4. Conselheiros fiscais do Sindicato:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

## **2. Cláusulas de licenças:**

### **2.1. Licença empregado pais de filho deficiente:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula, ficando esclarecido que as horas de ausência devem ser compensadas, uma vez que a cláusula estabelece a necessidade de cumprimento da jornada semanal de 44 horas.

O Sindicato, por sua vez, ponderou que a menção referente à jornada de 44 horas é um critério de elegibilidade, ou seja, apenas os empregados que tenham essa jornada de trabalho teriam direito ao gozo do benefício, não havendo nenhuma relação com a necessidade de compensação.

A empresa ressaltou que essa não é a interpretação adequada da cláusula e reafirmou o seu entendimento quanto a necessidade de compensação das horas de ausência, sob pena de desconto do período não trabalhado, uma vez que o comando inserido no ACT 2019/2020 não fala em abono, e sim em licença.

### **2.2. Licença maternidade:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula, conforme redação constante no ACT 2019/2020, com o ajuste do tempo de licença para 120 dias, conforme legislação.

### **2.3. Licença para assuntos particulares:**

**Proposta da empresa:** Em relação a essa cláusula, a empresa ponderou que o seu conteúdo é incompatível com o atual momento da Companhia, por isso a proposta é pela não renovação do seu conteúdo.

### **2.4. Licença de tratamento para doença de pessoas da família:**

**Proposta da empresa:** Em relação a essa cláusula, a empresa ponderou que a legislação estabelece as hipóteses e condições para as ausências, bem como o grau de parentesco que justifica eventuais faltas, razão pela qual a lei já é suficientemente clara nesse aspecto, por isso a proposta é pela não renovação do seu conteúdo.

### **2.5. Licença para atualização profissional:**

**Proposta da empresa:** No tocante a esse item, a empresa ponderou que sempre busca oferecer suporte para atualização profissional do empregado, na medida das necessidades inerentes às suas funções, por isso a proposta é pela não renovação do seu conteúdo.

## **3. Gratificações:**

### **3.1. Gratificação especial:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, que é incompatível com o atual momento da Companhia. Além disso, a norma interna que disciplinava o valor dessa gratificação já foi revogada, razão pela qual a cláusula perdeu os seus efeitos.

### **3.2. Gratificação pós retorno de férias:**

**Proposta da empresa:** Quanto a esse item, a empresa destacou que a cláusula é totalmente incompatível com o modelo de gestão do atual momento da Companhia e que a legislação já possui critérios suficientes para disciplinar as verbas incidentes em férias.

### **3.3. Gratificação de confiança:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020.

### **3.4. Gratificação por trabalho na rede subterrânea:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da gratificação, uma vez que incompatível com o atual momento da empresa.

### **3.5. Gratificação por métodos de trabalho em linha viva:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo dessa

cláusula.

#### **4. Cláusulas sociais:**

##### **4.1. 13º salário de ex-autárquico:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, uma vez que os ex-autárquicos deixaram de possuir vínculo com a CEEE após a desestatização.

##### **4.2. 13º salário para afastados:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020.

##### **4.3. Antecipação de 13º salário:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, de modo que a antecipação do 13º seja realizada nos termos da legislação vigente.

##### **4.4. Danos a veículos:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo dessa cláusula, uma vez que a Companhia possui critérios internos para apuração de danos à veículos.

O Sindicato questionou à empresa se há seguro contra acidentes total protegendo o próprio veículo e terceiros.

##### **4.5. Incentivo hora-aula:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, uma vez que disponibiliza aos seus empregados os treinamentos necessários para a realização das atividades.

##### **4.6. Turno de revezamento e turnos especiais e atividades essenciais:**

**Proposta da empresa:** A Companhia apresentará o modelo que atende às necessidades operacionais, o que será feito na proposta de minuta a ser enviada.

##### **4.7. Atividades de linha viva:**

**Proposta da empresa:** A Companhia apresentará o modelo que atende às necessidades operacionais.

#### **4.8. Transferência por questões de saúde:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, uma vez que essa forma de transferência é incompatível com o atual modelo de gestão.

#### **4.9. Transferência de cônjuge servidor público:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois essa forma de transferência é incompatível com o atual regime jurídico da empresa.

#### **4.10. Descontos em folha de pagamento:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs que a cláusula seja adequada à legislação, de modo que sejam viabilizados apenas os descontos previstos em lei.

O Sindicato solicita à empresa que avalie a possibilidade de acrescentar os descontos em folha relativos às contribuições para o Sindicato.

A empresa ressaltou que avaliará o pleito e apresentará na minuta a ser enviada posteriormente.

#### **4.11. Compensação de horas extras com gratificação de confiança:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois o seu conteúdo é incompatível com o atual modelo de gestão. Além disso, atualmente a empresa não pratica o pagamento gratificação de confiança.

#### **4.12. Limite de horas extras:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020, eis que está em consonância com a legislação.

#### **4.13. Férias:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020, eis que está em consonância com a

legislação.

#### **4.14. Sobreaviso:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, uma vez que o tema atualmente possui regulamentação legal suficiente.

#### **4.15. Estabilidade que antecede a aposentadoria:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção dessa estabilidade conforme redação constante no ACT 2019/2020, com redução do seu prazo de 12 meses para 6 meses.

#### **4.16. Data de pagamento:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a antecipação da data do pagamento de salários para o último dia do mês trabalhado.

#### **4.17. Segurança individual do trabalhador:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula, com pequenos ajustes na redação, conforme será apresentado na proposta de minuta.

#### **4.18. Feriados:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020.

#### **4.19. Garantia de emprego:**

**Proposta da empresa:** A empresa ressaltou que essa cláusula já produziu todos os seus efeitos, sendo norma de conteúdo exaurido, razão pela qual não há que se falar em sua manutenção no instrumento coletivo.

#### **4.20. Jornada de trabalho:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da jornada de trabalho em 44 horas semanais, com a previsão de que, em relação aos empregados que atualmente desempenham as suas atividades em 40 horas semanais, será criado banco de horas em que as 4 horas não trabalhadas constituirão crédito para a empresa a ser compensado com eventuais horas trabalhadas a partir da 40ª, seja durante a semana;

seja em caso de convocação extraordinária aos sábados.

O Sindicato solicitou à empresa que avalie a possibilidade de lançar as horas no banco com acréscimo de 50% em dias normais e 100% em feriados e domingos.

A empresa informou que avaliará o pleito e se manifestará nas próximas reuniões.

#### **4.21. Compensação de jornada (banco de horas):**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula de banco de horas, com redução do prazo de compensação de 1 ano para 120 dias.

### **5. Benefícios:**

#### **5.1. Auxílio alimentação:**

Antes de apresentar a proposta em relação a esse item, a empresa ponderou que o valor atualmente praticado pela CEEE está acima dos parâmetros de mercado, inclusive em relação às outras distribuidoras da Grupo Equatorial, o que demonstra tratar-se de uma condição bastante favorável.

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção do valor em R\$ 1.350,00 e a alteração nos critérios de participação do empregado no custeio do auxílio alimentação.

Em relação a esse ponto (custeio) a empresa ressaltou que o atual critério prevê um desconto de 0,8% da remuneração do empregado, limitado a 12% do benefício, o que representa um desconto máximo permitido de R\$ 108,00.

A metodologia proposta pela empresa aplica um desconto escalonado, por faixas salariais, em que parte do público fica inserido na primeira faixa salarial e não participa do custeio do auxílio alimentação, sendo que o maior valor a ser descontado é de R\$ 100,00, conforme tabela que será apresentada na proposta de minuta.

#### **5.2. Auxílio creche:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção do valor atualmente praticado, qual seja, R\$ 503,27. Em relação às regras de elegibilidade, a Companhia propôs a manutenção da faixa etária atualmente praticada e a não renovação do critério que estende o benefício para empregados que tenham menores sob guarda, tutela ou curatela, pois a empresa entende que o benefício deve ser praticado apenas para os filhos dos empregados.

### **5.3. Ajuda de custo:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois o empregado é contemplado com auxílio alimentação, que já tem a função de suportar os custos com alimentação diária.

### **5.4. Auxílio empregado com filhos deficientes:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

### **5.5. Auxílio funeral:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

Em relação a esse item, o Sindicato ponderou que todas as empresas do setor praticam esse benefício, que tem uma função social muito importante diante dos preços atuais para realização dos funerais, e que seria um benefício com um custo muito pequeno para empresa.

### **5.6. Prêmio assiduidade:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula com a mesma redação constante no ACT 2019/2020.

### **5.7. Acidente de trabalho (fornecimento de tratamento médico):**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois já possui benefício de assistência médica, atualmente praticado no modelo de reembolso do plano de saúde.

### **5.8. Indenização por invalidez e morte por acidente de trabalho:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

Em relação a esse item, a entidade sindical pediu para a empresa avaliar a possibilidade de substituir o benefício pelo seguro de vida em grupo.

### **5.9. Gratificação farmácia:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

#### **5.10. Auxílio empregado com deficiência:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula.

#### **5.11. Pensão por morte:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois os dependentes legais dos empregados são contemplados por benefício previdenciário nos termos da legislação.

#### **5.12. Benefício *in natura*:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação do conteúdo da cláusula, pois a empresa não disponibiliza benefício *in natura*.

#### **5.13. Plano de saúde na modalidade reembolso:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a substituição do atual modelo de reembolso pela implantação do plano de saúde na modalidade de coparticipação, cujos critérios serão posteriormente detalhados pela área de benefícios.

### **6. Cláusulas salariais:**

#### **6.1. Recomposição salarial:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs o reajuste salarial em 50% do INPC do período de 01/03/2021 a 28/02/2022, com exceção dos empregados ocupantes dos cargos de Superintendente, Gerente, Executivo e Assessor.

O Sindicato solicitou à empresa que avalie a possibilidade de conceder a integralidade das perdas inflacionárias do período em todas as cláusulas econômicas.

#### **6.2. Piso de analistas:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação dessa cláusula.

#### **6.3. Produtividade:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação dessa cláusula.

**6.4. Anuênio:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação dessa cláusula.

**6.5. Auxílio para diferença de caixa**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação dessa cláusula.

**6.6. Complementação salarial (acidente de trabalho):**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula, conforme redação constante no ACT 2019/2020.

**6.7. Adicional de periculosidade:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a manutenção da cláusula, conforme redação constante no ACT 2019/2020.

**6.8. Adicional de insalubridade:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação da cláusula, uma vez que as condições do pagamento de adicional de insalubridade são devidamente disciplinadas pela legislação.

**6.9. PCS:**

**Proposta da empresa:** A empresa propôs a não renovação da cláusula.

O Sindicato ponderou que o PCS estaria assegurado em decisão judicial.

Após a apresentação da proposta por parte da empresa, o Sindicato pediu para registrar que a entidade recebeu o documento enviado pela Companhia informando a respeito da manutenção, pelo prazo de 45 dias, dos benefícios atualmente praticados.

O Sindicato também ponderou que não haveria necessidade do encaminhamento do referido documento, uma vez que, no entendimento da entidade, a Sentença Normativa teria vigência de 4 anos e que, por isso, perduraria disciplinando as relações entre empresa e empregados por mais 3 anos, tendo em vista que a decisão não teria estabelecido data final para o seu término e que ela somente poderia ser modificada por

norma coletiva ou decisão judicial.

A empresa, por sua vez, reiterou e reafirmou o seu entendimento no sentido de que a Sentença Normativa teve vigência somente até 28/02/2022.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada e assinada a presente ata, ficando agendada nova rodada de reunião, conforme calendário acordado entre as partes.

<b>PARTICIPANTES DA REUNIÃO:</b>				
<b>Seq.</b>	<b>Nome</b>	<b>RG</b>	<b>ENTIDADE</b>	<b>Assinatura</b>
01	Margarete Ataíde Nogueira		<b>CEEE Equatorial</b>	
02	Eduardo Gonçalves de Araújo		<b>CEEE Equatorial</b>	<i>Eduardo Gonçalves de Araújo</i>
03	Darlan de Oliveira da Silva		<b>SENERGISUL</b>	<i>Darlan de Oliveira da Silva</i>
04	Antônio Jailson da Silva Silveira		<b>SENERGISUL</b>	<i>Antônio Jailson da Silva Silveira</i>
05	Delamar César Pinheiro Ribeiro		<b>SENERGISUL</b>	<i>Delamar César Pinheiro Ribeiro</i>