

**PROPOSTA PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026
ENTRE SENERGISUL, SINTEC, SENGE E ÂMBAR ENERGIA**

CLÁUSULAS ORIUNDAS DO ACORDO COLETIVO NACIONAL

CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados da empresa Âmbor Energia pertencentes às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais, e terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2024 e encerrando-se em 30 de abril de 2026.

Parágrafo Único: O conteúdo das seguintes Cláusulas Quadro de pessoal e desligamento voluntário incentivado, Gratificação de férias, Adicional de penosidade, Adicional de insalubridade, e Gratificações por Substituição não se aplicam aos empregados admitidos após a desestatização da empresa, ou seja, a partir de 17/06/2022.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados da seguinte forma:

I. A partir de 01.05.2024 – 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 e 30.04.2024, acrescido de 2% de ganho real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30.04.2024.

II. A partir de 01.05.2025 – 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025, acrescido de 2% de ganho real, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30.04.2025.

Parágrafo único: Para os empregados admitidos após a data-base, os reajustes previstos nos itens (I) e (II) acima, quando aplicáveis, serão concedidos proporcionalmente à data de admissão na empresa.

CLÁUSULA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A empresa compromete-se em manter o Auxílio Alimentação/Refeição de, no máximo, correspondente a 13 talões/ano de 29 (vinte e nove) unidades com valor facial de R\$ **50,83 (cinquenta reais e oitenta e três centavos) + 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 e 30.04.2024 + 2% de ganho real.**

Parágrafo primeiro: A partir de 01.05.2025, o auxílio alimentação/refeição será reajustado no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real.**

Parágrafo segundo: Será mantida a concessão do auxílio refeição/alimentação durante os períodos de licença médica, auxílio doença (inclusive por acidente de trabalho), licença maternidade e dias de afastamento por atestado médico.

Parágrafo terceiro: Além dos tíquetes previstos no caput desta cláusula a Empresa deverão conceder no período de férias do (a) trabalhador (a) uma carga extra de 29 (vinte e nove) tíquetes.

Parágrafo quarto: O pagamento do auxílio alimentação/refeição não desobriga o pagamento pela Empresa de diárias de alimentação e pequenas despesas para viagens a serviço.

Parágrafo quinto: O valor do desconto relativo à participação do empregado no custeio será efetuado em Folha de Pagamento.

Parágrafo sexto: Não fará jus ao auxílio alimentação/refeição o empregado que estiver com o seu contrato de trabalho suspenso, exceto: a) Em caso de auxílio doença previdenciário acidentário, enquanto perdurar o benefício; e b) Em caso de auxílio doença previdenciário, limitado ao período de até 6 meses.

Parágrafo sétimo: No caso de novos empregados, o vale alimentação referente ao mês de admissão será disponibilizado de forma proporcional aos dias trabalhados.

CLÁUSULA QUARTA - AUXÍLIO EDUCACIONAL

A empresa compromete-se em manter o Auxílio Educacional (Fundamental, Médio e/ou Técnico), mediante reembolso, para dependentes até 17 (dezessete) anos de idade, e até 21 anos de idade se universitário, não cumulativo com o Auxílio Creche, até o valor mensal de **R\$ 704,21 (setecentos e quatro reais e vinte e um centavos) + 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 e 30.04.2024, + 2% de ganho real**, por dependente, resguardando o período letivo.

Parágrafo primeiro: A partir de 01.05.2025, o auxílio educação será reajustado no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real.**

Parágrafo segundo: A dependência tratada no *caput* desta cláusula diz respeito não apenas aos dependentes legais, mas também se aplica a todos aqueles que estiverem sob a guarda judicial e/ou tutela dos (as) trabalhadores (as).

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 ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral.

Parágrafo quarto: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que a gratificação de férias da Empresa signatária será de 75% (setenta e cinco por cento), ficando garantidos os direitos adquiridos e os procedimentos adotados no Acordo Coletivo de Trabalho - 2008/2009, Específico de cada empresa.

Pauta SINTEC:

Fica estabelecido que a gratificação de férias será de 100% (cem por cento), ficando garantidos os direitos adquiridos e os procedimentos adotados no Acordo Coletivo de Trabalho - 2008/2009.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A empresa signatária deste Acordo concorda com a concessão do Adicional de Penosidade (turnos de revezamento), para todos os empregados que efetivamente estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento pelo percentual de 7,5% (sete e meio por cento) calculado sobre o salário-base, acrescido do Adicional por Tempo de Serviço (ATS), em consonância com o art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal (Pauta SINTEC).

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as Horas Extras serão calculadas de Acordo com aplicação dos percentuais estabelecidos na legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: As horas extras realizadas aos sábados serão remuneradas com os

mesmos adicionais aplicáveis aos trabalhos efetuados aos domingos e feriados, bem como nos dias de folgas interrompidas a pedido do empregador. (Pauta SINTEC)

Parágrafo Segundo: As horas extras laboradas nos períodos acima citados não serão contabilizadas no banco de horas da empresa. (Pauta SINTEC)

CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLA

A empresa compromete-se em manter a concessão do Auxílio Creche, mediante reembolso, para dependentes dos seus empregados com idade compreendida entre 6 (seis) meses e 6 (seis) anos, resguardando o período letivo, até o valor mensal de **R\$ 1.058,91 (mil e cinquenta e oito reais e noventa e um centavos) + 100% do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 e 30.04.2024 + 2% de ganho real**, por dependente.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01.05.2025, o auxílio creche será reajustado no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real**.

Parágrafo Segundo: A dependência tratada no *caput* desta cláusula diz respeito não apenas aos dependentes legais, mas também se aplica a todos aqueles que estiverem sob a guarda judicial e tutela dos (as) trabalhadores (as).

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que a aplicação desse benefício somente será concedida após o período de concessão da licença-maternidade e, também, nos casos em que a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade (Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008).

Parágrafo Quarto: A concessão deste benefício durante o período de licença-maternidade somente será admitida caso a mãe não tenha condição de saúde, condição essa devidamente comprovada pela área de saúde da empresa, para cuidar do dependente.

Parágrafo Quinto: A transformação do auxílio creche em auxílio babá somente se dará quando ficar identificado, pela área de gestão de pessoas da empresa, a inexistência de creche na localidade onde o dependente reside com seus pais.

Parágrafo Sexto: Fica estabelecido que a concessão do auxílio babá, durante o período de 36 (trinta e seis meses), somente será aplicada após o período de licença maternidade e mediante a apresentação da carteira de trabalho e previdência social – CTPS do profissional assinada pelo empregado.

Parágrafo Sétimo: 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 ou privados, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral.

Parágrafo Oitavo: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A empresa compromete-se a efetuar o pagamento do adicional de insalubridade em rubrica própria, tendo como base de cálculo o menor salário da matriz salarial da Âmbar Energia [como base de cálculo o salário base vigente de cada empregado – Pauta SINTEC].

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a base de cálculo, estipulada no *caput* deste item será utilizada para os empregados que trabalharem em condição insalubre a partir da data de assinatura do presente Acordo, preservado o direito adquirido daqueles empregados que já percebam um valor maior do que o previsto na presente cláusula.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do adicional de insalubridade fica limitado aos percentuais de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) segundo o grau de insalubridade classificados conforme os níveis máximo, médio e mínimo.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

As partes signatárias do presente Acordo Coletivo concordam que a partir da sua assinatura, será devido o pagamento do adicional noturno das horas prorrogadas dos(as) empregados(as) abrangidos pelo presente acordo coletivo desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno.

Pauta SINTEC:

Será devido o pagamento do adicional noturno nas horas prorrogadas dos empregados da Empresa, independentemente de ter sido cumprida integralmente à jornada no período noturno, nos moldes do previsto na CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, Art. 73, § 2º e Súmula 60, II.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Âmbar Energia se compromete, no caso dos empregados admitidos até 08.12.2012, data da edição da Lei 12.740/2012, a utilizar como base de cálculo do pagamento do adicional de periculosidade o critério adotado antes da edição da lei acima citada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS

Os gastos com o plano de custeio de benefícios praticados pela Empresa signatária deste Acordo serão reajustados no mesmo percentual do reajuste salarial definido na cláusula segunda deste Acordo, com valores válidos a partir de 01.05.2024 e 01.05.2025 respectivamente.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÕES POR SUBSTITUIÇÃO

Fica estabelecido que a Gratificação por Substituição será concedida, não cumulativa com a Gratificação de Função, inclusive a Gratificação de Função Incorporada à remuneração, eventualmente já recebida, ao substituto formal de titular de função gratificada de chefia, correspondente à gratificação de função do titular, concedida por um período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos, no valor vigente no mês de pagamento, decorrente exclusivamente de férias, licença de qualquer natureza, viagens a serviço, treinamento, abonos legais e inexistência de titular quando o substituto for formalmente designado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 empregados 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 empregados que estiverem no período de experiência, hipótese na qual o adiantamento será praticado no mês de novembro.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

As férias poderão ser parceladas em até 3 (três) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um conforme o disposto no art. 134 da CLT.

Parágrafo Único: Quando o empregado optar pela conversão de 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, as férias poderão ser gozadas excepcionalmente em 2 (dois) períodos de 10 (dez) dias corridos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – MODELO DO BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE E ODONTOLÓGICO POR BENEFICIÁRIO

A Empresa continuará a manter o modelo construído na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022 pela Comissão Paritária Permanente de Saúde, denominado “Plano Pós Pagamento Contributivo”, que inclui o mecanismo da cláusula garantidora, em operadora de auto gestão instituída e mantida pelas Empresas e tendo eleições entre os beneficiários para metade dos conselhos e para diretoria de benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COBRANÇA DO BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE POR BENEFICIÁRIO

A Empresa continuará a manter a cobrança do Benefício de Assistência à Saúde e odontológico por beneficiário (titular e dependente).

Parágrafo Primeiro: As tabelas de mensalidades a ser praticadas a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo se encontram no anexo A do Acordo.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que o somatório das mensalidades do empregado com o seu grupo familiar não pode ultrapassar 15% da sua remuneração.

Parágrafo Terceiro: A partir da assinatura do presente Acordo Coletivo, o valor de coparticipação sobre internações será fixo, limitados a R\$ 500,00.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido o percentual de coparticipação sobre consultas e exames em 10%.

Parágrafo Quinto: A partir de 01.05.2024, os valores de mensalidades poderão sofrer os seguintes reajustes:

- I. reajuste no máximo igual ao percentual do reajuste salarial, a partir de 01.05.2024;
- II. reajuste no máximo igual ao percentual do reajuste salarial a partir de 01.05.2025, para os (as) empregados (as) com contrato de trabalho vigentes nesta data.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFICIÁRIOS DO BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A Âmbar Energia concederá o benefício de Assistência à Saúde e odontológico para os empregados (beneficiário titular) e respectivos dependentes (beneficiários dependentes):

- a) cônjuge ou companheiro(a) em união estável, inclusive os do mesmo sexo;
- b) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros menores de vinte e um anos de idade;
- c) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros a partir de vinte e um anos de idade e menores de vinte e quatro anos de idade, cursando o 3º grau ou equivalente;
- d) filhos(as) ou enteados(as) - solteiros maiores de vinte e um anos incapacitados permanentemente para o trabalho;
- e) os menores sob tutela ou curatela; e
- f) ascendentes – pai e ou mãe do titular.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CUSTEIO

O custeio de todas as despesas com o Programa de Assistência de Saúde e odontológico será feito através da participação financeira da empresa e dos beneficiários titulares, nas proporções dos parágrafos abaixo e nas formas previstas nesse Acordo Coletivo de Trabalho:

Parágrafo Primeiro: A Âmbar Energia contribuirá com 80% do custo total do Benefício de Assistência à Saúde, cabendo aos empregados o custeio restante.

Parágrafo Segundo: Os dispêndios financeiros da empresa e dos empregados em implantodontia e ortodontia, medicamentos, vacinas, terapias ampliadas, escleroterapia e assistências domiciliares diversas, entre outras coberturas extra-rol relacionadas à saúde, seguirão os percentuais definidos no parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro: Com relação ao parágrafo anterior, ficam mantidos os atuais percentuais de participação por parte da empresa enquanto inferiores aos definidos nos parágrafos primeiro, sendo o percentual que cabe ao beneficiário dado pela diferença entre 100% e o percentual que cabe à empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMITÊ DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Âmbor Energia concorda em manter o Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho, constituído em 2006 com a coordenação da empresa.

Parágrafo Único: O comitê poderá, também, ter a participação de um representante dos trabalhadores(as).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que estiver afastado e em decorrência de tal fato receber algum benefício da Previdência Oficial (auxílio-doença e auxílio de acidente de trabalho) perceberá a complementação de remuneração, inclusive a 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 Primeiro: No caso de empregado aposentado pelo INSS, que permaneça trabalhando na empresa, o valor do complemento remuneratório corresponderá à diferença entre a sua remuneração mensal e o valor recebido como benefício pela Previdência Social.

Parágrafo Segundo: O empregado que estiver aposentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, e que venha a ser afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente de trabalho terá direito ao complemento remuneratório, desde que se submeta à realização de perícia médica, de acordo com os procedimentos indicados pela Área de Gestão de Pessoas, no prazo de até 30 dias a contar da convocação.

Parágrafo Terceiro: Os empregados aposentados pelo INSS, que permaneçam trabalhando na empresa, terão o seu complemento remuneratório cancelado no momento em que a perícia médica da empresa o considere apto ao trabalho.

Parágrafo Quarto: O empregado, com exceção dos casos previstos nesta cláusula, receberá a complementação de remuneração integral, enquanto perdurar o seu afastamento.

Parágrafo Quinto: A empresa cancelará o complemento remuneratório do empregado não aposentado, em caso de alta pelo INSS, mesmo que se considere inapto ao trabalho e solicite junto ao INSS o pedido de Prorrogação/ Reconsideração/ Recurso.

Parágrafo Sexto: Quando o médico do trabalho indicar o Pedido de Prorrogação/ Reconsideração / Recurso e houver indeferimento por parte do INSS, a empresa assumirá o valor do complemento pago ao empregado.

Parágrafo Sétimo: Nos casos em que ocorra o indeferimento por parte do Instituto e da empresa, o empregado fará a devolução à empresa do valor do benefício do INSS e da complementação recebida sob forma de adiantamento, nas empresas que praticam. Caso o INSS venha a deferir posteriormente o pleito do empregado, a empresa retomará ao pagamento do complemento ao empregado retroativo à data em que o INSS validou o benefício.

Parágrafo Oitavo: O empregado que tiver sua aposentadoria por invalidez determinada retroativamente pela Previdência e estiver em gozo deste benefício deverá reembolsar à empresa os valores recebidos a título de auxílio-doença e complemento de remuneração, desde a data que lhe foi conferida a aposentadoria até o último recebimento.

Parágrafo Nono: O empregado aposentado ou não pelo INSS, que esteja afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, para fazer jus à complementação objeto do presente item, deverá assinar documento a ser elaborado pela área de Gestão de Pessoas da empresa signatárias, segundo o qual se comprometa a não desempenhar qualquer atividade laborativa durante tal período de afastamento, sob pena de ser responsabilizado civil e criminalmente.

Parágrafo Décimo: Não será concedido a partir do 7º mês do afastamento, o adiantamento do 13º salário aos empregados mencionados no caput da presente cláusula, hipótese na qual o benefício será pago no mês de novembro.

Parágrafo Décimo Primeiro: Fica suspenso o complemento remuneratório (em caso de licença) após 30 dias para os empregados elegíveis indicados aos desligamentos, salvo no caso de acidente de trabalho.

Parágrafo Décimo Segundo: Após assinatura do presente Acordo, para os empregados aposentados ou aposentáveis (conforme regras da Previdência Oficial), salvo no caso de acidente de trabalho, a empresa Âmbar Energia fará o complemento remuneratório até o menor valor entre o limite de 2 (duas) vezes o teto geral da Previdência Social definido pelo INSS e a remuneração do empregado, descontado o valor do benefício (aposentadoria ou auxílio-doença) do aposentado ou do aposentável.

Parágrafo Décimo Terceiro: Caso seja lançado Plano de Desligamento Voluntário pela empresa Âmbar Energia, os complementos remuneratórios previstos no parágrafo anterior para aposentados ou aposentáveis (conforme regras da Previdência Oficial) serão cessados na data de lançamento do plano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

A empresa garantirá, como forma de proteção do trabalhador em face da automação, a participação das entidades sindicais signatárias durante os estudos e implantação dos processos de inovações tecnológicas que determinem racionalização dos trabalhos, bem como modificações das atividades desenvolvidas pelos funcionários. As atividades desenvolvidas poderão ser auxiliadas por uma comissão de representantes dos trabalhadores atingidos ou que venham a ser atingidos, objetivando a preservação do emprego, a saúde e a segurança dos trabalhadores, bem como a qualidade dos serviços prestados e a adoção de outras providências que se fizerem necessárias para a eliminação de efeito.

Parágrafo Único: O processo de requalificação, treinamento e adequação em função de reestruturação decorrente de implantação de processos de inovações tecnológicas deverá prioritariamente atender ao trabalhador no que diz respeito à sua formação e competências.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE PESSOAL

Para o período de 01.05.2024 a 30.04.2026 fica definido que não haverá dispensas sem justa causa de trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - A empresa manterá, durante a vigência deste acordo, um plano de desligamento voluntário (PDV), no mínimo, com as mesmas condições econômicas do PDV ofertado em 2022 pelas empresas que antecederam a presente empresa, para todos os trabalhadores e trabalhadoras, assegurando o repasse de conhecimento.

Parágrafo Segundo - O plano de desligamento voluntário previsto no presente ACT, não produzirá a quitação total do contrato de trabalho, tendo em vista que as condições não serão negociadas e aprovadas com as respectivas entidades sindicais, nos moldes do artigo 477-B da CLT, não configurando a intervenção sindical prevista na tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435 (Repercussão Geral).

Parágrafo Terceiro – Após eventuais desligamentos oriundos do PDV, citado no Parágrafo Primeiro, haverá contratação de novos trabalhadores e novas trabalhadoras para o quadro próprio para recomposição dos postos de trabalho, dentro do prazo máximo de 6 (seis) meses.

Parágrafo Quarto – Nos casos passíveis de demissão por justa causa, as partes se obrigam a constituir previamente uma comissão paritária para avaliar caso a caso, garantindo o direito do contraditório, da ampla defesa, da presunção de inocência e devido processo legal, conforme previsto no art. 5º, inc. LV, da CF.

Parágrafo Quinto – A Empresa se compromete a cumprir a reserva legal de vagas às

Pessoas Com Deficiência - PCD, conforme a Lei 8213/91.

Parágrafo Sexto – A Empresa se compromete a absorver ao seu quadro de pessoal, às Pessoas Com Deficiência – PCDs dando prioridade aos terceirizados que já prestam serviço para a Empresa signatária deste Acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NORMAS E REGULAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

A empresa se compromete a discutir previamente com os Sindicatos signatários eventuais alterações das Normas Internas incorporadas aos Contratos Individuais de Trabalho dos Empregados, que porventura venham a implicar em diminuição das vantagens já existentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

A empresa, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de 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.

Parágrafo Primeiro: A empresa concorda em realizar seminário, na vigência desta norma coletiva, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

Parágrafo Segundo: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes da empresa e 4 (quatro) representantes do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIO SISTEMA “S”

A empresa se compromete a firmar convênio, após a assinatura do presente Acordo, com o SESC, SENAC, SESI, SENAI, de acordo com a classificação da empresa, com vistas a disponibilizar cursos promovidos por aquelas entidades, sem ônus para os empregados e seus dependentes, limitado, porém ao valor correspondente ao que resultar da aplicação do percentual retido pela empresa sobre a folha de pagamento, conforme convênio com as referidas entidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA

A empresa promoverá debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A empresa concederá licença remunerada de 3 (três) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Parágrafo Único: A empresa poderá, a critério da sua área de Medicina do Trabalho, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A empregada em período de amamentação poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, por até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (120 dias), desde que assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Primeiro: 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 assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: Ficam asseguradas às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação, as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Quarto: Fica excluída a possibilidade de as empregadas substituírem o período de licença amamentação por período de licença sem vencimentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

A empresa compromete-se a efetuar o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subseqüente ao vencido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA-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 caput do art. 7º da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, de acordo com os princípios da Lei nº 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 caput do art. 7º da Constituição Federal.

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

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

Parágrafo Quarto: A restrição prevista no parágrafo anterior se estende a benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada.

Parágrafo Quinto: Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

A empresa concederá licença, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos empregados em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde.

Parágrafo Primeiro: O abono será concedido por até 5 (cinco) dias úteis, mediante apresentação de atestado médico.

Parágrafo Segundo: O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias mediante apresentação do respectivo laudo médico para apreciação da área médica e do serviço social da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA POR FALECIMENTO DE PADRASTO OU MADRASTA

A empresa concederá 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – FÓRUM DAS FUNDAÇÕES

A empresa se compromete a constituir, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura do presente Acordo, um Fórum para discussão e encaminhamento de questões relacionadas às entidades fechadas de previdência complementar da empresa.

Parágrafo Primeiro: Esse Fórum será constituído com a seguinte composição:

- a) Um representante das Entidades Sindicais;
- b) Um representante da empresa;
- c) Um representante da entidade fechada de previdência complementar;
- d) Um representante da Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão - ANAPAR.

Parágrafo Segundo: A empresa concorda em realizar, na vigência deste Acordo, seminário sobre questões relacionadas aos Fundos de Pensões da empresa.

Parágrafo Terceiro: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes da empresa e 4 (quatro) representante dos sindicatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A empresa signatária concorda em implementar ou manter o compromisso de promover e subsidiar cursos sobre previdência privada para todos os diretores, conselheiros e seus respectivos suplentes eleitos e por ela indicados para os conselhos e diretoria das Fundações de Previdência, assegurando ainda 4 (quatro) vagas, na vigência desse Acordo, para indicados pelos sindicatos signatários desta norma coletiva.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que deverão ser abonadas as ausências dos empregados motivadas pela participação em cursos sobre previdência promovidos pela empresa ou pelas Fundações as quais pertençam e, também, quando participarem de reuniões de Conselho Deliberativo e Fiscal da Fundação às quais pertençam e no exercício de suas atribuições como conselheiro nas dependências da Fundação, deverão ser abonadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRESTAÇÃO DE CONTAS AOS PARTICIPANTES

A empresa se compromete a recomendar que as diretorias das Fundações promovam a prestação de informações verbais sobre o balanço e relatório anual das mesmas e outras questões de interesse geral, quando solicitadas pelos participantes ou por suas representações.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRESERVAÇÃO DE MANDATO NAS FUNDAÇÕES

A empresa preservará os empregos dos seus empregados enquanto membros eleitos pelos participantes, para a Diretoria, Conselhos Deliberativo e Fiscal das Fundações de Previdência Complementar.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que os empregados eleitos, conforme especificado no *caput*, não poderão ser dispensados sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE ACESSO A TODAS AS INFORMAÇÕES

A empresa se obriga a garantir aos empregados e seus respectivos sindicatos o acesso a todas as informações, exceto as de caráter estratégico e as confidenciais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - READMISSÃO DOS TRABALHADORES DO SETOR ELÉTRICO

A empresa promoverá as readmissões dos empregados anistiados, com base nas determinações legais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

A empresa signatária e as entidades sindicais se comprometem a realizar reuniões Trimestrais, ou sempre que for solicitado por uma das partes, para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADROS DE AVISOS

A empresa continuará a disponibilizar nos locais por ela determinados, os quadros de avisos, para uso restrito do sindicato e da Associação dos Empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO/SINDICATOS – DESCONTO /REPASSE

A empresa continuará a manter os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao Sindicato e/ou à Associação dos Empregados, mediante solicitação da entidade Sindical/Associação e também autorização do empregado.

Parágrafo Primeiro: A empresa se compromete a fazer o repasse em até 5 dias úteis após o desconto do empregado.

Parágrafo Segundo: A eficácia desta cláusula fica condicionada à inexistência de proibição legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – COTA NEGOCIAL / CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Ficam instituídas as contribuições assistenciais / cota negocial / contribuição negocial para as entidades sindicais signatárias do presente Acordo Coletivo, conforme as respectivas regras abaixo:

A) Contribuição devida ao SENERGISUL:

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art.513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio do SENERGISUL, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador filiado ou não ao SENERGISUL deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no *caput* desta cláusula, podendo apresentar aos SENERGISUL, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da ciência da informação supra, apresentar à Empresa o comprovante de oposição entregue aos SENERGISUL, sob pena de aceitação do desconto.

Parágrafo Segundo - Caberá à Empresa acolher o comprovante de oposição apresentado pelo empregado ao Sindicato Laboral, mediante recibo.

Parágrafo Terceiro - Fica vedada à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quarto - Fica vedada ao Sindicato Laboral e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo Sexto - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de

devolver os valores descontados dos empregados, o SENERGISUL, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar dos SENERGISUL ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos às contribuições associativas, devendo a Empresa notificar os Sindicato Laboral acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Parágrafo Sétimo - O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% de (um) salário-dia vigente do trabalhador.

B) Contribuição devida ao SENGE:

Conforme autorização obtida na assembleia geral extraordinária e formalizada em ata, bem como pelas disposições contidas na Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 e na Orientação nº 13 de 17 de abril de 2021, ambos da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS), a Âmbar Energia procederá com o desconto estabelecido em **01 (um) dia de trabalho** de todos os seus empregados representado pelo SENGE/RS, a título de contribuição negocial, no salário do mês de julho de 2024.

Parágrafo Primeiro: O presente desconto é realizado considerando-se que o SENGE/RS representa toda a categoria, e não somente os seus associados ao firmar o presente Acordo Coletivo, instrumento coletivo que beneficia todos os trabalhadores abrangidos, bem como porque recai sobre a entidade sindical todas as obrigações previstas no art. 514 da CLT.

Parágrafo Segundo: Ficam isentos da contribuição negocial ora prevista os trabalhadores associados ao SENGE/RS e em dia com a mensalidade de sócio até a data de assinatura do presente Acordo Coletivo, bem como os que porventura tenham pago a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente ao ano de 2024.

Parágrafo Terceiro: A Âmbar Energia promoverá o desconto no salário do mês de julho de 2024 e realizará o pagamento ao SENGE/RS, no prazo de 30 (trinta) dias a partir daquela data, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento), além da correção monetária e juros.

Parágrafo Quarto: A comprovação do pagamento da contribuição negocial deverá estar acompanhada da relação nominal dos empregados, para fins de controle do recolhimento, com indicação do valor respectivo.

Parágrafo Quinto: Será garantido o direito de manifestação contrária do trabalhador em relação à contribuição negocial autorizada em assembleia, desde que realizada de

forma individual, pessoal, contendo o nome completo, contato e a indicação da empresa empregadora, a ser entregue na sede do SENGE/RS, enviado via correio ou de forma eletrônica ao Sindicato, para o e-mail:cotanegocial@senge.org.br no período de 15 (quinze) dias úteis a partir da formalização (assinatura) do presente Acordo Coletivo.

C) Contribuição devida ao SINTEC:

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial anual durante a vigência do presente acordo, referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovado em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio do SINTEC, em decorrência da negociação coletiva trabalhista.

Parágrafo Primeiro – As contribuições assistenciais serão descontadas pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, sendo que no segundo ano da vigência deste acordo, deverá ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente após a data-base (1º de maio) da categoria, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma estabelecida em edital e aprovada em assembleia sindical.

Parágrafo Segundo - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Terceiro - Fica vedado ao SINTEC e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito. Sendo que não configura constrangimento a divulgação de campanhas pelas entidades sindicais, por meio de seus canais institucionais de comunicação, no sentido de esclarecer a importância da contribuição dos trabalhadores para o custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Quarto - O trabalhador que não exercer o direito de oposição previstos no *caput* não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

Parágrafo Quinto - O valor da contribuição prevista no *caput* corresponde a 50% de (um) salário-dia vigente do trabalhador ou percentual definido em assembleia por ano de vigência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - NORMATIVOS INTERNOS EM DESACORDO COM O ACT 2024/2026

Os normativos internos da empresa Âmbor Energia que contrariem os itens do Benefício de Assistência à Saúde citados anteriormente estão automaticamente revogados com a presente pactuação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO PARITÁRIA PERMANENTE DE SAÚDE

Fica acordada a criação da Comissão Paritária Permanente de Saúde, com participação de representantes da empresa Âmbor Energia e dos sindicatos, que se reunirá trimestralmente para acompanhar os planos e sugerir melhorias e aperfeiçoamentos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A participação do representante dos empregados no Conselho de Administração da empresa no presente Acordo obedecerá à Portaria MPOG nº 26, de 11 de março de 2011, bem como às disposições previstas nos parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro: A comissão eleitoral prevista no artigo 9º da Portaria nº 26, de 11 de março de 2011 será composta por até 10 (dez) membros, sendo metade indicados pela entidade sindical, devendo o seu Presidente ser indicado pela empresa.

Parágrafo Segundo: As eleições dos representantes dos empregados no Conselho de Administração da empresa do presente Acordo ocorrerão nas mesmas datas.

Parágrafo Terceiro: A empresa proverá cursos de aperfeiçoamento para representantes dos empregados eleitos para o conselho de Administração da empresa, arcando com todas as respectivas despesas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUESTÕES INSTITUCIONAIS

A empresa estimulará o debate de questões institucionais relativas às áreas de sua atuação, visando obter sugestões relacionadas à organização e gestão do setor federal de energia elétrica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS

Fica acordada a liberação, com ônus para o empregador, na proporção de 1 empregado para cada 200 empregados efetivos da respectiva empresa ou fração, desde que não ultrapasse o quantitativo de liberações existente na empresa em 30.04.2022, sendo que eventuais divergências sobre o quantitativo final serão tratadas no âmbito dos ACT's Específicos.

Parágrafo Primeiro - Em todos os casos, considerando a necessidade da preservação da capacidade operacional dos negócios, deve haver a concordância da empresa para a liberação.

Parágrafo Segundo - As empresas continuarão reconhecendo a garantia dos empregados eleitos para cargos de administração ou representação profissional, nos termos do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho e Artigo 8º, Inc. VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

ANEXO A - Tabelas Mensalidades

Mensalidade a ser paga pelo empregado da Âmbar Energia de acordo com sua renda								
Faixa etária	Preço "cheio" do plano (custo empresa + empregado)	Até	De R\$ 5.718,64 até R\$ 7.680,91	De R\$ 7.680,92 até R\$ 9.643,18	De R\$ 9.643,19 até R\$ 11.381,20	De R\$ 11.381,21 até R\$ 13.119,21	De R\$ 13.119,22 até R\$ 15.698,20	Acima de R\$ 15.698,20
0-18	R\$ 170,69	R\$ 12,64	R\$ 21,18	R\$ 29,71	R\$ 38,25	R\$ 46,78	R\$ 55,31	R\$ 63,85
19-23	R\$ 204,83	R\$ 15,17	R\$ 25,41	R\$ 35,65	R\$ 45,90	R\$ 56,14	R\$ 66,38	R\$ 76,62
24-28	R\$ 247,50	R\$ 18,33	R\$ 30,71	R\$ 43,08	R\$ 55,46	R\$ 67,83	R\$ 80,21	R\$ 92,58
29-33	R\$ 298,71	R\$ 22,12	R\$ 37,06	R\$ 51,99	R\$ 66,93	R\$ 81,87	R\$ 96,80	R\$ 111,74

34-38	R\$ 366,98	R\$ 27,18	R\$ 45,53	R\$ 63,88	R\$ 82,23	R\$ 100,58	R\$ 118,93	R\$ 137,27
39-43	R\$ 443,79	R\$ 32,87	R\$ 55,06	R\$ 77,25	R\$ 99,44	R\$ 121,63	R\$ 143,82	R\$ 166,01
44-48	R\$ 546,21	R\$ 40,45	R\$ 67,77	R\$ 95,08	R\$ 122,39	R\$ 149,70	R\$ 177,01	R\$ 204,32
49-53	R\$ 657,16	R\$ 48,67	R\$ 81,53	R\$ 114,39	R\$ 147,25	R\$ 180,10	R\$ 212,96	R\$ 245,82
54-58	R\$ 802,24	R\$ 59,42	R\$ 99,53	R\$ 139,64	R\$ 179,75	R\$ 219,87	R\$ 259,98	R\$ 300,09
Acima 59	R\$ 1.020,73	R\$ 75,60	R\$ 126,64	R\$ 177,67	R\$ 228,71	R\$ 279,75	R\$ 330,78	R\$ 381,82

CLÁUSULAS ORIUNDAS DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHOS ESPECÍFICOS:

CLÁUSULA PRIMEIRA - AUXÍLIO A EMPREGADOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Âmbar concederá aos empregados deficientes físicos, impossibilitados de locomoção ao trabalho em condições normais, mediante requerimento destes e atestado médico, um auxílio mensal no valor equivalente a **R\$ 198,65 (cento e noventa e oito reais e sessenta e cinco centavos) + 100% do índice IPCA (acumulado no período de 01.05.2023 a 30.04.2024) + 2%**.

Parágrafo único: A partir de 01.05.2025, o benefício previsto no *caput* desta cláusula será reajustado no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real**.

CLÁUSULA SEGUNDA - BENEFÍCIOS *IN NATURA*

Fica ajustado e convencionado, com eficácia constitucionalmente assegurada ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, que os benefícios “in natura”, eventualmente concedidos pela Empresa aos seus empregados para o exercício de atividade laboral, além de outros a exemplo de refeições, bônus alimentação, moradia, telefones celulares não têm caráter remuneratório e ao salário não se integram para nenhum efeito.

Cláusulas de relações de trabalho

CLÁUSULA SEXTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO (UNIDADE DE CANDIOTA)

Aos empregados lotados na Unidade de Candiota/RS, a Empresa se compromete a manter a atual sistemática de regime de turno ininterrupto de revezamento, observando se as seguintes disposições: Jornada de 8h diárias e 36 horas semanais, para os trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, com o divisor para cálculo do salário hora de 180 horas mensais, sendo 6 dias trabalhados e 4 dias de folga.

Parágrafo Primeiro: A empresa adotará, com fundamento no art. 611-A, inciso III, da CLT, intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos para trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, período que não será computado na jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: O intervalo mínimo entre os turnos será de 11 (onze) horas, e o intervalo mínimo de repouso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas, considerando o horário do final do último turno e o início do primeiro turno do período seguinte.

Parágrafo Terceiro: A escala de revezamento deverá prever para cada empregado num período máximo de 7 (sete) semanas, que o repouso remunerado coincida, no mínimo com 1 (um) domingo.

CLÁUSULA QUARTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO (CENTROS REGIONAIS DE OPERAÇÃO DAS INSTALAÇÕES (CROIS) e CENTRO DE OPERAÇÃO DO SISTEMA ELÉTRICO DA CGT ELETROSUL (COSE))

Aos empregados lotados nos Centros Regionais de Operação das Instalações (CROIs) e no Centro de Operação do Sistema Elétrico da CGT Eletrosul (COSE), a Empresa se compromete a manter a atual sistemática de regime de turno ininterrupto de Revezamento, objeto do Acordo Judicial firmado nos autos da Ação Civil Pública de nº 0011032-48.2013.5.12.0014 – Processo Jurídico Eletrônico, da 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis-SC, observando-se as seguintes disposições:

- Jornada de 7h45minutos diários e 32,55 horas semanais, para os trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, com o divisor para cálculo do salário hora de 180 horas mensais, sendo 6 dias trabalhados e 4 dias de folga, não

havendo mais o trabalho em hora extraordinária preestabelecida e o seu respectivo pagamento como extra.

Parágrafo Primeiro: A empresa adotará, com fundamento no art. 611-A, inciso III, da CLT, intervalo para repouso e alimentação de 30 minutos para os operadores do sistema de transmissão de energia elétrica, período que não será computado na jornada de trabalho;

Parágrafo Segundo: A Empresa se compromete a adequar a Norma de Gestão Empresarial quanto ao disposto nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: A presente Cláusula tem abrangência definida no preâmbulo do acordo judicial da Ação Civil Pública nº 0011032-48.2013.5.12.0014.

CLÁUSULA QUINTA – CONDUTORES DE VEÍCULOS

Aos empregados (as) que dirigem os veículos a serviço da Empresa será garantida assistência jurídica, sem ônus para o mesmo, em caso de acidente de trânsito.

Parágrafo Primeiro: Se ocorrer qualquer acidente com veículo que não esteja segurado, as despesas resultantes do mesmo serão de responsabilidade da Empresa.

Parágrafo Segundo: Quando ocorrer multa por culpa do motorista, e a Empresa não apresentá-la ao envolvido em tempo hábil, juntamente com a procuração específica para possibilitar a defesa administrativa junto ao DETRAN, caberá a Empresa o pagamento da mesma.

Parágrafo Terceiro: Multas por problemas do veículo serão de responsabilidade da Empresa e, as por culpa do condutor, somente serão descontadas após ter sido negado o recurso, salvo no caso de desligamento do empregado, ocasião em que será efetuado o referido desconto.

Parágrafo Quarto: Os sindicatos signatários deste acordo indicarão um representante nas comissões de análise de acidente de trânsito.

CLÁUSULA SEXTA – TRABALHO EM ÁREA DE RISCO

A Empresa assegurará pessoal qualificado conforme NR-10, em número não inferior 02 (dois), para a realização de serviços de manutenção e operação, sob risco elétrico em suas instalações do sistema elétrico, fornecendo todos os equipamentos de proteção individual e coletiva necessários.

CLÁUSULA SÉTIMA - EXTENSÃO DO ABONO PREVISTO NA NG 10, ITEM 5.4.1.34

A Empresa concorda que o abono de 4 horas mensais previsto na NG 10, Item 5.4.1.34, também seja concedido, excepcionalmente, aos empregados lotados na Sede (Florianópolis) e no Escritório do Consórcio Energético Cruzeiro do Sul – Hidrelétrica Governador Jayme Canet Júnior (PR), unificando, dessa forma, a prática estabelecida na referida norma.

CLÁUSULA OITAVA - PRESERVAÇÃO DE MANDATO DA FUNDAÇÃO ELOS E ELOSAÚDE

A Empresa preservará o emprego dos seus empregados (as) enquanto membros do Comitê de Investimento da Fundação ELOS e do Conselho Deliberativo e Fiscal da ELOSAÚDE, eleitos pelos participantes.

CLÁUSULA NONA - ABONO DEMAIS ÁREAS DESCENTRALIZADAS

A Empresa concorda em manter o direito de acumular em até 8 horas, as horas abonadas, para os empregados que trabalhem em horário comercial na atividade de manutenção e apoio à operação nas subestações telecontroladas que não tenham setor de manutenção local, abaixo relacionadas:

REGIONAL	SETOR	LOCAL
RMOE	CRLAR	SALTO OSORIO
	CRCNO	PCH JOÃO BORGES
RMPR	CRLON	IVAIPORA
RMRS	CRFAR	CAXIAS
	CRLIV	URUGUAIANA
	SMCRS	ATLANTIDA
RMSC	SMCSC	ITAJAI BIGUAÇU
	CRCAP	UHBC R FORTUNA

Cláusulas de relações sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Empresa continuará reconhecendo a garantia dos empregados eleitos para cargos de administração ou representação profissional, nos termos do artigo 543 da Consolidação

das Leis do Trabalho e Artigo 8º, Inc. VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Parágrafo Primeiro: A Empresa poderá liberar para o exercício do mandato sindical, mediante solicitação formal dos Sindicatos, representantes eleitos nos termos do Caput desta Cláusula, na seguinte proporção: 01 (um) representante sindical para cada grupo de 200 (duzentos) empregados, nos termos da regra definida na Cláusula Vigésima do ACT Nacional;

Parágrafo Segundo: Respeitado o critério definido no parágrafo anterior, conjuntamente com os critérios de representação sindical, filiação e de coletivo sindical, excepcionalmente, na vigência deste ACT, a Empresa irá liberar a quantidade de 4 (quatro) representantes sindicais, sendo 1 (um) pelo critério de representação do SINERGIA-SC, 1 (um) pelo critério de filiação do SINERGIA-SC, 1 (um) pelo critério de filiação do SENERGISUL e 1 (um) pelo critério de coletivo sindical para um dos sindicatos integrantes da INTERSUL, mediante indicação desta.

Na vigência deste ACT, a Empresa irá liberar a quantidade de 1 (um) representante sindical pelo critério de representação do SINTEC-RS.

Respeitado o critério definido no parágrafo anterior, e conjuntamente com os critérios de representação sindical, filiação e de coletivo sindical, na vigência do presente Acordo Coletivo, a Empresa irá liberar a quantidade de 1 (um) representante sindical pelo critério de representação do SENGE-RS.

Parágrafo Terceiro: As vagas de “dirigente sindical liberado em tempo integral” de outras entidades sindicais não integrantes da INTERSUL, que a Empresa tenha firmado Acordo Coletivo de Trabalho, poderão ser utilizadas em caráter temporário e provisório pela INTERSUL e a critério desta, desde que exista autorização formal e expressa da(s) entidade(s) sindical(is) cedentes.

Parágrafo Quarto: A INTERSUL deverá reapresentar ao trabalho o seu dirigente sindical liberado na condição do parágrafo anterior, em até 30 dias contados da notificação da indisponibilidade da vaga pela entidade sindical cedente ou pela Empresa, no caso de alteração das condições que ensejaram a configuração da vaga.

Parágrafo Quinto: As liberações acima dar-se-ão com ônus integral para a Empresa, assegurada a manutenção da remuneração do dirigente sindical liberado, incluindo as rubricas pagas como salário condição, as rubricas provisórias, tais como média (de um ano antes da liberação) de horas extras e adicionais diversos caracterizados como salário condição.

Parágrafo Sexto: Adicionalmente, poderá haver liberação, sem ônus para a Empresa, de representantes sindicais em número superior ao previsto no Parágrafo Segundo, havendo solicitação formal dos Sindicatos.

Parágrafo Sétimo: Relativamente ao SENERGISUL, a empresa liberará, também, nos meses de janeiro, fevereiro, março, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro, para o exercício de atividades sindicais, sem ônus para a entidade, os dirigentes sindicais não liberados e/ou os representantes sindicais eleitos, indicados pelas entidades, no total de 16 horas úteis por mês/sindicato (9 Sindicatos = 144hs), não cumulativas. Nos meses de abril, maio e junho, a citada liberação será de 32hs úteis por mês/sindicato (9 Sindicatos = 288hs), também não cumulativas.

Relativamente ao SINTEC-RS, a empresa liberará, também, nos meses de janeiro, fevereiro, março, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro, para o exercício de atividades sindicais, sem ônus para a entidade, os dirigentes sindicais não liberados e/ou os representantes sindicais eleitos, indicados pelas entidades, no total de 40 horas úteis por mês/sindicato, não cumulativas. Nos meses de abril, maio e junho, a citada liberação será de 80hs úteis por mês/sindicato, também não cumulativas.

Relativamente ao SENGE-RS, a Âmbar Energia liberará, também, nos meses de janeiro, fevereiro, março, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro, para o exercício de atividades sindicais, sem ônus para a entidade, os dirigentes sindicais não liberados e/ou os representantes sindicais eleitos, indicados pelas entidades, no total de 16 horas úteis por mês/sindicato, não cumulativas. Nos meses de abril, maio e junho, a citada liberação será de 32hs úteis por mês/sindicato, também não cumulativas.

Parágrafo Oitavo: As liberações objeto desta cláusula deverão ser precedidas de solicitação formal à empresa, com antecedência mínima de 5 dias úteis, a qual avaliará a possibilidade de deferimento, observadas as necessidades empresariais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL AOS LOCAIS DA EMPRESA

A Empresa facilitará o acesso de um dirigente sindical de cada entidade signatária deste Acordo, eleito e devidamente identificado, aos locais da Empresa durante o expediente normal e nos turnos de revezamento, com comunicação prévia, resguardadas eventuais restrições decorrentes de preservação de saúde e segurança dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA DO ACORDO

O presente Acordo abrange todos os empregados vinculados à Empresa e representados pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais, e terá vigência de 24 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2024 e encerrando-se em 30 de abril de 2026.

Parágrafo Único: O conteúdo das cláusulas “Quadro de pessoal”, “Gratificação de férias”, “Adicional de penosidade”, “Adicional de insalubridade” e “Gratificações por Substituição” do ACT Nacional 2022/2024 não se aplicam aos empregados admitidos após a desestatização da empresa, ou seja, a partir de 17/06/2022.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – COMPROMISSO

A Empresa se obriga junto aos Sindicatos Representativos a cumprir as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho Nacional, assinado entre as Empresas ELETROBRAS, Federações e Sindicatos representativos de seus empregados em nível nacional, cuja cópia assinada será entregue no ato de assinatura deste acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VANTAGENS E BENEFÍCIOS

A Empresa assegurará aos sindicatos a aplicação dos dispositivos constantes de Acordos Coletivos de Trabalho firmados no período compreendido a 01/05/2022 até 30/04/2024 e/ou Sentenças Normativas em Processo de Dissídio Coletivo, que vierem a ser concedidos aos integrantes das demais categorias profissionais e/ou econômicas da Empresa, aditando-os ao presente Acordo Coletivo no que couber.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – REGIME DE SOBREAVISO

A Empresa evitará, sempre que possível, a adoção do regime de sobreaviso, obrigando-se, no entanto, a remunerar, na base de 1/3 (um terço) do salário-hora normal, os empregados que, excepcionalmente, vierem a permanecer naquele regime.

Parágrafo Primeiro: É assegurado um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso na hipótese de o empregado ser escalado em dias de repouso e feriado.

Parágrafo Segundo: A Empresa e os Sindicatos concordam em adotar o tempo de permanência em sobreaviso, por um período superior a 24 horas contínuas, em finais de semana e feriados prolongados, visando diminuir a frequência de convocação para o regime de sobreaviso ao longo dos meses, o que irá acarretar impacto positivo na vida dos empregados, contribuindo com a saúde e convívio social.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

A partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, observados os termos do que estabelece o art. 59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, fica instituído o Banco de Horas com vigência e compensação anual no âmbito da Empresa, nos termos ora disciplinados.

Parágrafo Primeiro: As regras estabelecidas no presente Acordo ocorrerão em consonância com as regras dispostas nos normativos internos da Empresa, prevalecendo o disposto neste instrumento naquilo que conflitar.

Parágrafo Segundo: Serão computados no Banco de Horas os períodos decorrentes da diferença da jornada ordinária de trabalho do empregado em dias úteis, gerando saldos diários positivos ou negativos:

- a) Saldo diário positivo é o período laborado que excede a jornada ordinária de trabalho do empregado;
- b) Saldo diário negativo é o período não laborado necessário para o cumprimento da jornada ordinária de trabalho do empregado ou qualquer ausência no horário núcleo;
- c) Saldo acumulado é o resultado dos saldos diários apurados dentro da vigência do Banco de Horas.

Parágrafo Terceiro: Serão considerados para fins de saldo diário positivo:

- a) Horas de trabalho realizadas além da jornada de trabalho do empregado, dentro do limite do horário flexível, limitado a 2 horas diárias, sem majoração.
- b) Horas extras a compensar, mediante convocação prévia (Autorização de Serviço Extraordinário - ASE), com as devidas majorações legais.

Parágrafo Quarto: Serão considerados para fins de saldo diário negativo:

- a) Ausência do dia de aniversário do empregado.
- b) Ausência no período flexível para completar a jornada diária.
- c) Ausência superior ao limite de 60 horas anuais para comparecimento em consultas, exames e/ou outros tratamentos de saúde eletivos previstos no Plano de Saúde, mediante apresentação de declaração de comparecimento.
- d) Compensação de estudante, na forma estabelecida na NG-010.
- e) Qualquer outra ausência no horário núcleo, desde que acordada previamente com o respectivo Gerente e, posteriormente, autorizada no Controle de Ocorrência de Frequência - COF ou no Sistema Corporativo.
- f) Qualquer outra compensação aprovada pela Diretoria Executiva da Empresa (final de ano, copa do mundo e outras).

Parágrafo Quinto: Não serão contabilizadas no saldo diário negativo as ausências para tratamento de saúde decorrente de acidentes do trabalho, desde que validadas pelo Setor de Saúde Ocupacional da Empresa.

Parágrafo Sexto: Não cumprida a jornada ordinária de trabalho, o saldo diário negativo será debitado do Banco de Horas do empregado, desde que autorizado pelo respectivo Gerente.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

A Empresa respeitará o horário de funcionamento da instalação, ou seja, o empregado cumprirá sua jornada de trabalho dentro do horário de funcionamento da Âmbar Energia.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DOS LIMITES DE ACÚMULO DE HORAS E DA COMPENSAÇÃO

O limite de saldo acumulado, positivo ou negativo, no Banco de Horas será de até 5 jornadas de trabalho do empregado, tais como:

- a) Jornada regular de 8 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulado será de até 40h (quarenta horas);
- b) Jornada especial de 6 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 30h (trinta horas);
- c) Jornada especial de 5 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 25h (vinte e cinco horas);
- d) Jornada especial de 4 horas: quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulada será de 20h (vinte horas).

Parágrafo Primeiro: No momento do fechamento mensal da frequência, as horas que ultrapassarem os limites definidos nesta Cláusula serão pagas ou descontadas no contracheque do mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Em qualquer situação, no caso de atingir o limite de 5 jornadas positivas, o empregado não poderá gerar horas além da jornada normal de trabalho sem que tenha ASE para tal, sob pena de sofrer as sanções por descumprimento de normativo interno da Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DOS DEVERES E RESPONSABILIDADES

É de responsabilidade dos gestores e empregados o acompanhamento e a atualização das informações registradas no Banco de Horas, observando as instruções normativas da Empresa.

- a) Compete à gerência imediata acompanhar e controlar diariamente o cumprimento da jornada ordinária de trabalho e fazer a gestão da frequência do empregado, assim como justificar qualquer pagamento de horas além do limite estabelecido para cada caso.

- b) Compete ao empregado acompanhar diariamente seu registro de frequência, respeitando o limite da jornada ordinária de trabalho e apresentando previamente à gerência imediata as justificativas para eventuais ocorrências.
- c) O lançamento das ocorrências no sistema corporativo de gestão de frequência deve ser efetuado, obrigatoriamente, respeitando-se os prazos estabelecidos pela Empresa.
- d) Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas avaliar as condições de saúde do empregado que ultrapassar o limite de 20 horas mês estabelecido na letra “c”, parágrafo segundo, da cláusula segunda, deste instrumento.

Parágrafo Único: É obrigatória a compensação de eventual saldo positivo acumulado no Banco de Horas objeto do presente acordo, mediante planejamento prévio realizado, em comum acordo, entre a gerência imediata e o empregado, excetuando-se as seguintes condições:

- a) Ultrapassado o limite positivo e faltando 5 jornadas de trabalho para o fim do mês, não havendo comum acordo, a compensação será definida, obrigatoriamente, pela gerência imediata;
- b) Faltando 2 meses para o vencimento anual do Banco de Horas, não havendo comum acordo, o cronograma de compensação será definido, obrigatoriamente, pela gerência imediata.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA QUITAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Após o vencimento anual do Banco de Horas em 31 de março e na eventualidade de haver saldo de horas, este será quitado na folha de pagamento do mês de abril do mesmo ano, observando os reflexos de lei e normas vigentes.

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo o desligamento de empregado, a Empresa pagará ou descontará, juntamente com as demais verbas rescisórias, o respectivo saldo de horas no Banco de Horas.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo eventual concessão de licença não remunerada, cessão, designação para função gratificada ou alteração de função do regime comercial para o regime de turno de revezamento, o saldo existente será quitado no contracheque do último mês trabalhado antes do ocorrido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO CONTROLE E DISPONIBILIZAÇÃO DO NÚMERO DE HORAS ACUMULADAS

O controle do saldo do Banco de Horas será realizado pela Empresa, por meio do Sistema Eletrônico de Registro e Controle de Frequência, disponibilizado

eletronicamente, onde conste, de forma detalhada, o extrato das horas, nos exatos termos deste acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DOS EMPREGADOS NÃO ABRANGIDOS PELO BANCO DE HORAS

Não estão sujeitos às condições do banco de horas:

- a) Ocupantes de função gerencial, diretores, conselheiros não eleitos pelos trabalhadores;
- b) Estagiários e Jovens Aprendizizes;
- c) Empregados liberados para entidades sindicais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS DO BANCO DE HORAS

Os Normativos e Procedimentos Internos envolvendo o objeto do Banco de Horas deverão ser adequados às condições estabelecidas neste instrumento coletivo.

Parágrafo Primeiro: A implantação do Banco de Horas não eximirá o empregado da obrigatoriedade de respeito ao intervalo intrajornada e interjornada, bem como do descanso semanal remunerado e de direitos e deveres previstos em Acordo Coletivo vigente e normas internas.

Parágrafo Segundo: O Saldo de Horas do Banco de Horas Extras Histórico do empregado será utilizado para quitação de eventual saldo prioritariamente ao desconto no contracheque.

I. O empregado, mediante manifestação própria e expressa, poderá solicitar o pagamento administrativo de 25% do respectivo saldo de horas do Banco de Horas Extras histórico, cuja quitação se dará em uma única parcela na folha de pagamento de abril/2024, a ser creditada no primeiro dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Terceiro: A compensação de horas acumuladas no Banco de Horas deverá ocorrer entre 1º de Abril do ano e 31 de Março do ano subsequente.

Parágrafo Quarto: Ao empregado que trabalha em turno ininterrupto de revezamento, considerando a especificidade da atividade que não permite flexibilizar o início e o final da jornada de trabalho, excepcionalmente, será permitida a sua inclusão no Banco de Horas, apenas para fins de saldo diário positivo, com o carregamento das horas extras a compensar decorrente de convocação prévia (ASE), com as devidas majorações legais.

- a) Fica estabelecido que a quantidade máxima de saldo de horas a ser acumulado será de até 20h (vinte horas) para os empregados representados pelo SENGE-RS e de até 40h (quarenta horas) para os empregados representados pelo SINTEC-RS.
- b) Fica estabelecido, ainda, que eventual compensação das horas do banco em tela pelo empregado não acarretará em realização de horas extras ao eventual substituto, ficando a sua liberação condicionada a avaliação gerencial em relação a configuração do quadro mínimo do turno em que o mesmo está sendo liberado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DIÁRIAS

A partir do início da vigência do presente acordo coletivo (01/05/2024) as Empresas unificarão as tabelas de diárias extinguindo a tabela de diária do interior, e praticarão o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), reajustado em 100% (cem por cento) do IPCA alimentação fora de domicílio, para cada ano de vigência do acordo, com valores válidos a partir de 01.05.2024 e 01.05.2025 respectivamente.

Parágrafo Primeiro: Sob nenhuma hipótese será permitido o desconto dos valores referentes aos vales refeição/alimentação nas diárias pagas, ou seja, as diárias serão pagas em sua integralidade.

Parágrafo Segundo: Nos deslocamentos interestaduais e intermunicipais realizados para as unidades da empresa, fica assegurada a diária ou refeição para todos (as) os (as) empregados (as), independente da quilometragem.

Parágrafo Terceiro: A rede credenciada de hotéis será extensiva a todos (as) os (as) empregados (as), independente do cargo ou função que ocupe na empresa.

Parágrafo Quarto: No caso de as Empresas disponibilizar cartão corporativo para seus funcionários custear as despesas da viagem à serviço, tais despesas serão livres de comprovação, sendo qualquer valor que ultrapasse o limite diário disponível (definido pelo valor da diária) será devolvido pelo empregado via transferência bancária.

Parágrafo Quinto: Nos serviços externos fora de domicílio, onde não há a necessidade de pernoite, a empresa fornecerá 60% do valor de uma diária para cobrir uma refeição e pequenas despesas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PRIMARIZAÇÃO

A empresa, com o objetivo de assegurar de fato a verdadeira redução de custos e com o fim de reparar os aspectos negativos trazidos pela terceirização sem perder a competitividade, compromete-se em implementar o processo de primarização das suas

atividades relativas ao seu negócio, aproveitando, preferencialmente, os terceirizados que já estão em atividade nas Empresas.

Parágrafo Único – Essa primarização terá como meta mínima 30% ao ano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ATIVIDADE SINDICAL APRESENTAÇÃO AOS NOVOS CONTRATADOS

A Empresa garantirá aos sindicatos o direito de exercer as atividades sindicais nas instalações da Empresa, bem como espaço para apresentação das entidades sindicais aos novos trabalhadores, no momento da integração aos locais de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

É obrigatória a assistência da respectiva entidade sindical laboral, observadas as respectivas bases territoriais, em todas as rescisões contratuais com mais de 90 (noventa) dias de prestação de serviços, mesmo no pedido de demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – NEGOCIAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS

A Empresa se compromete a negociar com os sindicatos, acordos coletivos de jornada de trabalho, intervalo de almoço, banco de horas, teletrabalho, participação de lucros e resultados, de turno ininterrupto de revezamento, regime de sobreaviso, plano de cargos, salários e remuneração, regulamento empresarial, trabalho intermitente, remuneração por produtividade e remuneração por desempenho individual, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriados, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, prêmio de incentivo em bens ou serviços e prêmios de incentivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGO ÀS VÉSPERAS DA APOSENTADORIA

A Empresa se compromete a não demitir, salvo em caso de justa causa, o (a) empregado (a) que esteja a 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito à aposentadoria integral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (CLÁUSULA NOVA)

A Empresa instituirá, em até 90 dias após a assinatura do acordo, com fundamento legal nas disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000, e Lei 12.832/13, um programa de participação nos lucros e

resultados – PPLR.

Parágrafo primeiro - O Plano, objeto deste Acordo, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculado da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo segundo - A Participação nos Resultados está vinculada ao atingimento das metas e pesos de indicadores negociadas com os Sindicatos e posteriormente aditadas ao presente Acordo Coletivo.

Parágrafo terceiro - O quadro de metas a ser apresentado estabelecerá os valores mínimos e esperados para cada indicador.

Parágrafo quarto - EMPRESA e os sindicatos comprometem-se a realizar reuniões trimestrais para acompanhamento e avaliação dos indicadores e metas deste Plano de Participação nos Lucros e Resultados, que ocorrerão em até 15 (quinze) dias após a divulgação dos resultados trimestrais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ANUIDADE DO CONSELHO CFT/CRT-RS (CLÁUSULA NOVA)

A EMPRESA reembolsará em 100% (cem por cento) o valor da anuidade do sistema CFT – Conselho Federal dos Técnicos e CRT-RS – Conselho Regional dos Técnicos Industriais do Estado do Rio Grande do Sul para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS E REGULAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS (CLÁUSULA NOVA)

A Empresa se compromete a discutir previamente com os sindicatos eventual alteração das Normas Internas incorporadas aos Contratos Individuais de Trabalho dos Empregados, que porventura venham a implicar em diminuição das vantagens já existentes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE OU BABÁ AOS FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (CLÁUSULA NOVA)

A empresa concederá auxílio creche ou babá, no valor de R\$ 706,00 (setecentos e seis reais) – referente a 50% do salário-mínimo nacional vigente na assinatura do presente acordo coletivo - aos filhos portadores de deficiência dos empregados, sem limitação da faixa etária, para custear creche regular, de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista. Este benefício será pago a título indenizatório, não tendo natureza salarial, não se incorporando ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

Parágrafo único: O empregado que tiver cônjuge ou companheiro na empresa ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico não poderá receber o auxílio previsto nessa cláusula de forma cumulativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - Auxílio para Material Escolar e Uniforme (CLÁUSULA NOVA)

A empresa se compromete a fornecer auxílio financeiro para a aquisição de material escolar e uniforme aos filhos dos funcionários que estejam matriculados em escolas públicas no valor de R\$ 282,40 (duzentos e oitenta e dois reais e quarenta centavos), referente a 20% do salário-mínimo nacional vigente na assinatura do presente acordo coletivo.

Parágrafo primeiro: O auxílio será concedido mediante solicitação formal do funcionário, acompanhada de comprovante de matrícula do filho na escola pública, conforme normativa interna da empresa.

Parágrafo segundo: O empregado que tiver cônjuge ou companheiro na empresa ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico não poderá receber o auxílio previsto nessa cláusula de forma cumulativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO E TRABALHO EM FERIADO (CLÁUSULA NOVA)

Os empregados escalados para o turno ininterrupto de revezamento que trabalharem em feriado receberão como horas extras tais dias laborados, sendo pagas integralmente na folha salarial do efetivo dia trabalhado.

Parágrafo único: As horas extras laboradas em feriados para os empregados escalados para o turno ininterrupto de revezamento não serão contabilizadas no banco de horas da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PATERNIDADE (CLÁUSULA NOVA)

Os empregados do sexo masculino terão direito a uma licença paternidade remunerada de 20 (vinte) dias, mediante apresentação de certidão de nascimento do(a) filho(a) ou mediante apresentação de termo judicial de adoção ou guarda.

Parágrafo primeiro: Durante o período de licença paternidade, o empregado receberá sua remuneração integral, incluindo salário e todos os benefícios e vantagens a que tem direito.

Parágrafo segundo: O empregado deverá comunicar sua intenção de usufruir da licença paternidade à empresa com antecedência mínima de 90 dias, salvo em casos de nascimento prematuro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – CANAL DE DENÚNCIAS CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO (CLÁUSULA NOVA)

A empresa se compromete a criar um canal de denúncias acessível a todos os funcionários para relatar casos de discriminação e assédio, garantindo a confidencialidade e o anonimato dos denunciantes, visando promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação ou assédio.

Parágrafo Primeiro: O canal de denúncias será gerenciado por uma equipe designada pela empresa, composta por profissionais capacitados para lidar com questões de discriminação e assédio.

Parágrafo segundo: As denúncias serão tratadas de forma imparcial e confidencial, sendo garantida a proteção contra retaliações aos denunciantes.

Parágrafo terceiro: Todas as denúncias recebidas serão prontamente investigadas pela equipe responsável pelo canal de denúncias.

Parágrafo quarto: Caso seja constatada a veracidade da denúncia, serão tomadas as medidas disciplinares apropriadas contra os responsáveis pelo comportamento discriminatório ou assediador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA FUNÇÃO GRATIFICADA (CLÁUSULA NOVA)

A empresa pagará aos empregados que exercem função de gerência a gratificação de função conforme o nível hierárquico ao qual o empregado foi designado.

Parágrafo Primeiro: A cada dois anos que o empregado tenha exercido função de gerência, será incorporado o percentual de 20% do valor correspondente no seu salário nominal.

Parágrafo Segundo: O empregado que trabalhou durante 10 (dez) anos, ininterruptos ou não, na função de gerência terá incorporado 100% do valor correspondente no seu salário nominal.

Parágrafo Terceiro: O empregado que tenha exercido função gerencial e já incorporado 100% da gratificação de função, se exercer nova função de maior nível

gerencial, pelo período mínimo de 1 ano deve ter incorporada a diferença do valor da nova gratificação.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que a Gratificação por Substituição de empregado com FG será concedida por um período igual ou superior a 05 (cinco) dias consecutivos, no valor vigente no mês de pagamento, decorrente exclusivamente de férias, licença de qualquer natureza, viagens a serviço, treinamento, abonos legais ou inexistência de titular quando o substituto for formalmente designado.

Parágrafo Quinto: A gratificação por substituição não será cumulativa com a gratificação já recebida pelo titular.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (CLÁUSULA NOVA)

A empresa compromete-se a implementar Plano de Cargos e Salários, com o intuito de assegurar o desenvolvimento profissional dos empregados e garantir ascensão por mérito e antiguidade através de mecanismos de avaliação de desempenho, que garantam tratamento isonômico a toda a categoria.

CLÁUSULAS ORIUNDAS DOS TERMOS DE COMPROMISSO

1. HORAS EXTRAS

As horas extras realizadas aos sábados serão remuneradas com os mesmos adicionais aplicáveis aos trabalhos efetuados nos domingos e feriados, bem como nos dias de folgas interrompidas a pedido do empregador.

Parágrafo único: Fica estabelecido que as áreas de Recursos Humanos das Empresas signatárias do presente Termo estabelecerão, em conjunto, os procedimentos padronizados para aplicação dos critérios sobre a Norma de horas extras nas Empresas.

2. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO

A Empresa signatária do presente Termo compromete-se a manter o referido benefício para os empregados afastados por motivo de auxílio-doença, acidente de trabalho ou licença maternidade.

3. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

A Empresa signatária do presente Termo compromete-se a discutir previamente com os representantes das entidades sindicais, em conformidade com a Cláusula Oitava (Normas e Regulamentos de Recursos Humanos) do Acordo Coletivo Nacional, eventuais avaliações sobre possível reformulação de itens do Plano de Carreiras e Remuneração - PCR, durante a vigência desse acordo bem como avaliar as sugestões encaminhadas pelas entidades sindicais visando o aprimoramento do referido PCR.

4. PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

As Empresas signatárias do presente Termo reembolsarão aos empregados que tenham dependentes legais portadores de necessidades especiais, despesas devidamente comprovadas com ensino pedagógico, fonoaudióloga, psicologia e fisioterapia sem limites quanto ao número de seções. As despesas cobertas pelo benefício, devidamente comprovadas, inclusive por documentos exigidos pelo fisco quando for o caso, são exclusivamente as relacionadas nas alíneas abaixo:

- a) Hospedagem e acompanhante doméstico, quando houver impossibilidade completa de locomoção exclusivamente do dependente;
- b) Ensino pedagógico: taxa de matrícula, mensalidade, taxa de material, transporte e uniforme;
- c) Fonoaudiologia, psicologia, fisioterapia e psicopedagogia sem limite de sessões;
- d) Atividades extracurriculares: ginástica, natação, informática, musicoterapia, arteterapia, dançaterapia, cantoterapia, psicomotricidade e terapia ocupacional.

Parágrafo Primeiro: As despesas decorrentes deste benefício não poderão ser cumulativas com o benefício do auxílio creche ou educacional.

Parágrafo Segundo: O reembolso destas despesas por empregado/dependente não será cumulativo quando marido e mulher, pais de filhos portadores de necessidades especiais, forem empregados das Empresas signatárias, limitando-se ao teto de R\$ 2.909,08 (dois mil, novecentos e nove reais e oito centavos) + 100% do índice IPCA (acumulado no período de 01.05.2023 a 30.04.2024), acrescido de 2% de ganho real. A partir de 01.05.2025, o valor referido neste parágrafo será reajustado no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real.**

Parágrafo Terceiro: As Empresas signatárias que concedem, nos termos dos seus respectivos Acordos Coletivos de Trabalho Específicos do biênio 2010/2011 ou de seus instrumentos normativos tais benefícios em condições mais favoráveis do que as apresentadas acima, os manterão para os empregados admitidos até o dia 30 de abril de 2011.

5. AUXÍLIO FUNERAL

A Empresas reembolsará aos beneficiários, ou na falta desses a quem se responsabilizar pelo custeio do funeral dos empregados ou dependentes reconhecidos pela Empresa, as despesas realizadas devidamente comprovadas a tal título até o limite de **R\$ 6.611,56 (seis mil, seiscentos e onze reais e cinquenta e seis centavos) + 100% do índice IPCA (acumulado no período de 01.05.2023 a 30.04.2024), acrescido de 2% de ganho real**, por dependente cadastrado na área de Recursos Humanos da empresa.

Parágrafo Primeiro: No caso de morte do empregado, decorrente de acidente de trabalho, as despesas com funeral serão custeadas integralmente pela empresa até o limite de **R\$ 13.223,12 (treze mil, duzentos e vinte e três reais e doze centavos) + 100% do índice IPCA (acumulado no período de 01.05.2023 a 30.04.2024), acrescido de 2% de ganho real.**

Parágrafo Segundo: As Empresas signatárias que concedem, nos termos dos seus respectivos Acordos Coletivos de Trabalho Específicos do biênio 2010/2011 ou de seus instrumentos normativos, o Auxílio Funeral em condições mais favoráveis do que as apresentadas acima, as manterão para os empregados admitidos até 30 de abril de 2011.

Parágrafo Terceiro: A partir de 01.05.2025, todos os valores previstos nesta cláusula serão reajustados no percentual de **100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 + 2% de ganho real.**

6. READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Nas hipóteses de necessidade de Readaptação 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 da Empresa, os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade, percebido pelo empregado no momento de seu afastamento, será pago em rubrica a parte, por 3 (três) anos à razão de 50% (cinquenta por cento) no primeiro ano; 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano e 12,5% (doze e meio por cento) no terceiro ano.

Parágrafo Primeiro - Tratando-se de Readaptação Profissional decorrente de doença ocupacional ou acidente do trabalho, devidamente constatada pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa, será garantido ao empregado o pagamento do valor referente ao adicional percebido no momento do seu afastamento nas seguintes condições:

- a) aos empregados que perceberem os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade por mais de 10 (dez) anos completos, serão pagos valores equivalentes ao referidos adicionais, em rubrica separada não incorporável ao salário;
- b) aos empregados que perceberem os adicionais acima por menos de 10 (dez) anos serão pagos valores equivalentes a 50% do referido Adicional, em rubrica separada não incorporável ao salário.

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

Parágrafo Terceiro - A Empresa propiciará treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo Quarto: A Empresa readaptará os empregados não aprovados em exames de avaliação física e psicológica realizados pelas áreas de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das empresas, para atividades realizadas em linha viva.

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

Parágrafo Sexto: A Empresa que adota regras mais favoráveis aos empregados nos termos dos seus respectivos Acordos Coletivos de Trabalho Específicos do biênio 2010/2011 ou de seus instrumentos normativos, as manterá para os trabalhadores admitidos até o dia 30 de abril de 2011.

7. AUXÍLIO CRECHE / “AUXÍLIO BABÁ” / PRÉ- ESCOLA

Em complemento à Cláusula Trigésima do ACT – Nacional, fica estabelecido que o empregado poderá optar em vez de utilizar o Auxílio Creche poderá utilizar o “Auxílio Babá” para os beneficiários com filhos até 3 (três) anos de idade, será concedido a partir do término do período de licença maternidade e mediante a apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS assinada pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que será concedido a título de Auxílio Babá somente um reembolso mensal, para cada empregado, independentemente da quantidade de dependentes com idade até 03 (três) anos, conforme estabelecido no *caput*.

Parágrafo Segundo: Fica flexibilizada a exigência da inexistência de creche na localidade onde o dependente reside com seus pais, conforme estabelece o parágrafo quinto da Cláusula Trigésima do ACT Nacional.

Parágrafo Terceiro: As Empresas signatárias que concedam o auxílio babá em condições mais favoráveis do que as previstas no parágrafo primeiro manterão tais regras, desde que os beneficiários já estejam cadastrados em data anterior a 15.08.2011;

Parágrafo Quarto: Não serão reembolsados serviços prestados por babás que tenham os seguintes graus de parentesco por consanguinidade e afinidade com o empregado:

- a) pais, filhos e irmãos;
- b) avós;
- c) tios, sobrinhos e bisavós;
- d) primos;
- e) sogro e sogra;
- f) genro e nora;
- g) cunhado e cunhada;
- h) padrasto e madrastra;
- i) enteado e enteada;
- j) marido e esposa.

8. ESTUDOS DE UNIFICAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS PARA A CONCESSÃO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Empresa compromete-se avaliar a possibilidade de implantar uma política unificada de procedimentos para a concessão do adicional de periculosidade.

9. ACORDOS COLETIVOS ESPECÍFICOS

As partes concordam que os ACT's Específicos de cada empresa signatária serão negociados entre empresas e as respectivas representações de empregados.

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídas cláusulas presentes nos instrumentos coletivos das Empresas que versem sobre compensação de feriados, bem como aquelas que assegurem estabilidade permanente.

Parágrafo Segundo: Os normativos internos das Empresas Eletrobras e/ou as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho Específicos das Empresas ou dos Termos de Compromisso Específicos das Empresas que contrariem os itens do Benefício de Assistência à Saúde citados no ACT estão automaticamente revogados com a presente pactuação.

10. JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

As partes acordam que, no período de parada para manutenção corretiva da Turbina do Gerador da UTE Candiota III, durante a qual ocorre grande concentração de atividades e exige forte mobilização das equipes envolvidas, será criada uma Jornada Especial de Trabalho de 10 horas, sendo 08 horas normais e 2:00 extraordinárias.

a) A necessidade de adequação da jornada de trabalho dos empregados que trabalham em horário comercial e/ou turno ininterrupto de revezamento para compor a força de trabalho planejada para ocorrer em jornada especial de trabalho visando maximizar o tempo de parada da usina, conforme tabela abaixo:

CRONOGRAMA SEMANAL EFETIVO - REVISÃO		
	<i>Saída Noturno</i>	<i>Entrada noturno</i>
SEG		18:30
TER	05:30	18:30
QUA	05:30	18:30
QUI	05:30	18:30
SEX	05:30	18:30*
SAB	05:30*	18:30
DOM	05:30	

(*) Jornada normal de trabalho, com exceção das horas excedentes a oitava diária.

Parágrafo Primeiro: Durante a jornada de trabalho Especial deverá ser realizada 01 (uma) hora de intervalo para refeição e descanso, entre 22h30min e 23h30min, sendo necessário que os empregados efetuem no horário de entrada e saída o registro da frequência nos respectivos relógios de ponto, nos termos da Norma de Gestão Empresarial NG-10.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas entre a oitava e décima serão consideradas horas extras.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecida, ainda, a concessão de período de descanso de até 15 (quinze) minutos, entre a segunda e terceira hora, e entre a sétima e oitava hora, do início de sua Jornada de Trabalho, condição esta correspondente ao previsto no item 5.2.3 da NG-10 - Jornada de Trabalho.

Parágrafo Quarto: A empresa poderá, de acordo com a necessidade de serviço, retirar o empregado da Escala de Turma, voltando à sua jornada de origem, bem como, retornar o mesmo empregado à Escala de Turma, respeitando os intervalos interjornada.

Parágrafo Quinto: A Jornada especial de trabalho prevê 01 (uma) folga nos fins de semana para todos os empregados.

Parágrafo Sexto: Caso o Trabalhador, excepcionalmente, labore no domingo, isto em face de solicitação da Empresa, será devida a compensação por folga ou a percepção pecuniária de horas extras, conforme a Norma de Gestão Empresarial NG-10.

Parágrafo Sétimo: Os empregados lotados na UTE Candiota III, oriundos do turno ininterrupto de revezamento e/ou da jornada comercial, que participarem da jornada Especial, concordam expressamente com os termos do Acordo.

11. CONSIDERAÇÕES GERAIS

Devido à peculiaridade dos serviços, havendo a ocorrência de fatos novos, impeditivos ou fortuitos, as partes se comprometem a manter constante diálogo, visando à pronta solução de questões relacionadas ao regime especial de trabalho, ora pactuado.

SENERGISUL
Antonio Jâilson Silveira
Presidente

SENGE-RS
Cezar Henrique Ferreira
Presidente

SINTEC-RS
César Augusto Borges
Presidente