

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000599/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017768/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001596/2011-51
DATA DO PROTOCOLO: 05/09/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT, CNPJ n. 03.915.741/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DILLON CAPOROSSI e por seu Secretário Geral, Sr(a). EDNILSON DA COSTA NAVARROS;

E

APIACAS ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.824/0003-27, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

APIACAS ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.824/0002-46, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0001-12, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0002-01, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0003-84, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0004-65, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0005-46, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0006-27, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0007-08, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0009-70, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0010-03, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0011-94, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

ENEL BRASIL PARTICIPACOES LTDA, CNPJ n. 08.084.537/0002-70, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO e por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de março de 2011 a 29 de fevereiro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na geração de energia elétrica das empresas APIACÁS ENERGIA S.A. e PRIMAVERA ENERGIA S.A.**, com abrangência territorial em MT.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - NOVOS PISOS SALARIAIS

As Empresas manterão o piso salarial no valor de R\$ 951,00 (novecentos e cinquenta e um reais), valor este já corrigido pelos mesmos índices aplicados na cláusula 4ª.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - VALORIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão a todos os seus empregados a partir de 01/03/2011, um reajuste salarial de 6,01% (seis vírgula zero um por cento) vigentes em 01/03/2010, sendo que os salários corrigidos com este percentual não poderão ser inferiores aos salários normativos estabelecidos na Cláusula 4ª deste instrumento.

Parágrafo 1º - As Empresas poderão descontar ou não as antecipações salariais concedidas no período precedente, exceto as decorrentes de promoções, merecimento ou enquadramento, equiparações por sentença transitada em julgado, término de aprendizagem e por paradigmas.

Parágrafo 2º - O reajuste estabelecido nesta cláusula corresponde ao resultado da livre negociação entre as partes para recomposição salarial do período de 01/03/2010 a 28/02/2011.

Parágrafo 3º - Os empregados admitidos entre 02/03/2010 até 28/02/2011, não existindo paradigma, terão seus reajustes calculados pelo critério de proporcionalidade ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) do percentual definido no caput dessa cláusula, sendo que os pisos resultantes da proporcionalidade não poderão ser inferiores aos pisos normativos estabelecidos na Cláusula 3ª deste Acordo. Essa proporcionalidade não cabe aos empregados transferidos de outras empresas do Grupo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - MODALIDADE DO PAGAMENTO

O pagamento dos salários será efetuado da seguinte forma:

A - Até no máximo dia 21 do mês em questão, deverá ser pago um adiantamento no valor de 40% (quarenta por cento) do salário base do mês anterior.

B - Até o 5º dia útil do mês subsequente, o restante do salário do mês.

Parágrafo 1º - Na hipótese do prazo limite do adiantamento, previsto para o dia 21 de cada mês, cair aos sábados, domingos ou feriados, o adiantamento salarial deverá ser antecipado para o primeiro dia útil anterior.

Parágrafo 2º - Quando o pagamento for efetuado ao empregado mediante cheque, as Empresas estabelecerão condições e meios para o empregado descontar o mesmo, no dia em que for efetuado o pagamento, sem que o empregado seja prejudicado no horário de refeição e/ou descanso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - CÁLCULOS INDENIZATÓRIOS

Os cálculos indenizatórios, bem como as férias e a remuneração do 13º salário, concedidos durante o contrato de trabalho, serão integrados das médias de horas extras, adicional noturno, prêmios habituais, repouso remunerado e demais verbas que integrem a remuneração do empregado, conforme manda a legislação vigente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Será processado de acordo com a solicitação de cada empregado, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário ao empregado que entrar de férias.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR FUNÇÃO DE ENCARREGADO

As Empresas pagarão um adicional de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) ao Operador de Usina que exercer a função de Encarregado de Usina e este pagamento será devido somente enquanto o mesmo estiver exercendo esta função, não ocorrendo incorporação deste valor ao salário.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR ATIVIDADE COMPLEMENTAR

As Empresas se comprometem a pagar Adicionais, conforme especificação abaixo, aos empregados que estiverem habilitados, tiverem experiência e exercerem, por solicitação das mesmas, as atividades:

1. Adicional de Operador de Ponte Rolante, R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais) por mês;
2. Adicional para Operação de Solda, R\$ 178,00 (cento e setenta e oito reais) por mês;
3. Adicional de Mergulho, R\$ 351,00 (trezentos e cinquenta e um reais) por mês pela disponibilidade ao serviço e:
 - a. R\$ 84,00 (oitenta e quatro reais) para cada mergulho de até 20 metros de profundidade;

b. R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais) para cada mergulho que superar os 20 metros de profundidade.

4. Adicional de Motorista de Caminhão, R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais) por mês;

5. Adicional de Operador de Guindaste, R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais) por mês;

6. Adicional por atividade de Serviços Gerais, R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais) por mês.

7. Adicional de motorista de carro:

a. R\$ 153,00 para os empregados designados pelas Empresas para a execução desta atividade e que não recebam outro adicional mencionado nesta cláusula;

b. R\$ 76,50 para os empregados designados pelas Empresas para a execução desta atividade e que já recebam outro adicional mencionado nesta cláusula.

c. Este adicional não será devido nos casos e nos meses de condução: 1) puramente ocasional ou 2) por exigências que não sejam de trabalho.

Parágrafo 1º - Os adicionais de Motorista de Caminhão e Operação de Guindaste não se acumulam, recebendo os empregados que executam as duas atividades o mesmo valor, ou seja, R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais).

Parágrafo 2º - Os Adicionais mencionados no Caput desta Cláusula não incorporarão em qualquer circunstância aos salários dos empregados, mas integrarão à remuneração para fins dos cálculos trabalhistas enquanto os empregados estiverem exercendo a atividade complementar designada.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE

As Empresas obrigam-se ao estrito cumprimento da Lei nº 7.369 de 20/09/85, do Decreto nº 93.412, Art. 1º e 2º, de 14/10/86 e do **Enunciado nº 191** do **TST** que a regulamentam e que tratam do Adicional de Periculosidade quando houver trabalho em área de risco.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SOBREAVISO

As Empresas cumprem a legislação conforme Artigo 244, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e estão autorizadas a implantar turnos de sobreaviso semanais, onde o empregado permanece uma semana em sobreaviso e a subsequente não.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A título de estímulo da qualificação profissional dos trabalhadores e melhoria dos níveis de qualidade e produtividade no setor de trabalho, as Empresas pagarão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial, não cumulativo, a todos os profissionais que venham a possuir diplomas expedidos pelo SENAI ou escolas técnicas reconhecidas pelo MEC, relativo a curso autorizado pelas Empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR ACIDENTE DE TRABALHO

As Empresas manterão, em rubrica separada, o pagamento mensal do valor equivalente ao adicional de periculosidade, aos empregados que percebam este adicional e que tenham ou venham a ter sequelas de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mediante perícia técnica elaborada por entidade legalmente credenciada e aceita e que venha a ser remanejado para outros cargos em função de tais ocorrências.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE QUILOMETRAGEM

As Empresas concederão um adicional de R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais), ao empregado que utilizar veículo próprio para se deslocar casa/trabalho/casa,

independentemente da quantidade de quilometragem por mês, quando a distância e/ou a falta de transporte público justificar o uso do veículo próprio.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BONUS POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As Empresas concederão a todos os empregados, em janeiro de 2012, um bônus adicional no valor máximo de R\$ 300,00 de acordo com avaliação de desempenho individual e o relativo percentual de distribuição indicado na tabela de distribuição abaixo:

INDICADOR	META	Percentual de distribuição
Avaliação de Desempenho	0 - 5	0%
	5,1 - 7	50%
	7,1 - 9	90%
	9,1 - 10	100%

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS

As Empresas concederão, conforme condições previstas no Acordo de PLR em anexo, participação dos empregados nos lucros e resultados das Empresas com valor de referência de R\$ 3.200,00, onde o pagamento será efetuado em janeiro de 2012.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES, HOSPEDAGENS E TRANSPORTE QUANDO EM VIAGEM

As Empresas adotarão o sistema do reembolso ou antecipação de viagem para os empregados que precisarem viajar em serviço, para a cobertura das despesas com refeições, hospedagens e transporte, quando autorizados pelas Empresas, podendo ser descontado no ato do reembolso o valor concedido a título de Vale Refeição abordado na Cláusula 19ª.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA / AJUDA DE CUSTO

As Empresas pagarão o Adicional de Transferência para os empregados que forem eventualmente transferidos, enquanto durar a situação de transferência, de acordo com o que estabelece o art. 469 e parágrafos e art. 470 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO AO TRABALHADOR

As Empresas fornecerão Alimentação/Refeição que atendam às normas do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, inclusive com os Benefícios de Incentivos Fiscais previstos na Lei nº 6321/76, no valor de R\$ 525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais) por mês e este valor poderá ser pago metade como alimentação e metade como refeição, se assim preferir o empregado e o solicitar por escrito às Empresas e condicionado aos dias efetivamente trabalhados, podendo ser os dias ausentes devida e proporcionalmente descontados deste valor;

Parágrafo 1º - Para facilitar o cumprimento da Lei mencionada no caput, as Empresas adotarão uma das seguintes formas:

A - Em ticket de "Vale Refeição" ou "Vale Alimentação", de acordo com a escolha do empregado, tal como definido pela Legislação, incluindo os mencionados incentivos fiscais, definidos nas normas do PAT.

Parágrafo 2º - No mês de dezembro as Empresas fornecerão um vale adicional no valor de R\$ 525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais) a título de 13º vale Refeição/Alimentação.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As Empresas deverão cumprir na íntegra a Lei nº 7418 de 16/12/85 e o Decreto nº 95.247.

Parágrafo 1º - Para o cumprimento daquela Lei, utilizarão o sistema de "Vale Transporte", tal como definido pela Legislação.

Parágrafo 2º - O empregado contratado em uma cidade localizada a mais de 200 km do Município onde o empregado irá trabalhar e que tenha sua passagem de vinda comprovadamente paga pelo empregador terá a sua passagem de retomo à sua cidade de origem garantida quando da rescisão contratual, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador sem justa causa.

Parágrafo 3º - Quando o empregado faltar ao serviço com justificativa médica, o vale transporte não será descontado referente ao dia em que o trabalhador compareceu ao consultório para consulta, podendo ou não, a critério de cada Empresa, serem descontados os vales correspondentes aos demais dias em que o trabalhador permaneceu em casa e que já tenha recebido antecipadamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE EM CASOS ESPECIAIS

As Empresas colocarão a disposição dos seus empregados lotados em locais de difícil acesso e de acordo com viabilidade por parte da empresa, uma vez por semana, em dia útil, ônibus destinado ao deslocamento para a cidade central mais próxima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO QUILOMETRAGEM

As Empresas reembolsarão R\$ 1,00 (um real) por quilômetro rodado, ao empregado que utilizar veículo próprio para fins de trabalho, quando este for previamente autorizado pelo Gerente do Setor, para cobertura de todos os custos deste transporte, tais como, combustível, manutenção do carro, depreciação e outros.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BOLSA DE ESTUDOS

As Empresas concederão, de acordo com suas normas, neste caso representado pela política de RH (POL-EBP-RH003 - Auxílio Educação), em anexo, bolsa de Estudos para os empregados que estejam estudando ou queiram fazer cursos, condicionados à:

Parágrafo 1º - O custeio será de 100% (estudos de educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 80% (mestrado e pós-graduação) para o empregado, em todo início de curso, que terá a obrigatoriedade de manter o seu Coeficiente de Rendimento (CR), maior ou igual a 8 para continuar recebendo estes percentuais.

Parágrafo 2º - O custeio passará a 70% (estudos de educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 50% (mestrado e pós-graduação) para o empregado que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que 8 e maior ou igual a 7;

Parágrafo 3º - O custeio passará a 50% (estudos de educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 40% (mestrado e pós-graduação) para o empregado que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR) maior ou igual ao mínimo estabelecido pela própria instituição para aprovação;

Parágrafo 4º - O empregado que obtiver seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que o mínimo estabelecido pela própria instituição para aprovação terá o seu benefício suspenso, até atingir o CR mínimo para obtenção do Auxílio. Neste item, as Empresas avaliarão caso a caso e poderão abrir exceções a seu critério e liberalidade.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

Procederão as Empresas, reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas com medicamentos desde que amparadas com receita médica e respectiva nota fiscal por titular e dependentes/mês, sendo que os valores excessivos de reembolso serão apurados e questionados, podendo, se constatada qualquer fraude ou ilegitimidade contra as Empresas, gerar dispensa por justa causa ao infrator.

Parágrafo 1º - Ficam excluídos dos reembolsos qualquer produto de tratamento estético como exemplificativamente remédios para emagrecimento, filtros solares, produtos para clareamento dental, dentre outros, mesmo que amparados por receita média.

Parágrafo 2º - O empregado que no momento da aquisição do medicamento não disponibilizar de verba, poderá solicitar à empresa um adiantamento de salário, mediante apresentação de receita médica, que será descontado no fechamento da folha de pagamento. O reembolso posterior dos 70% do valor destes medicamentos será efetuado normalmente conforme caput desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As Empresas proporcionarão a todos os empregados e seus dependentes legais, exceto agregados, com custo de R\$ 0,01 (um centavo de real) por mês, Plano de Assistência Odontológica na modalidade de pré-pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas proporcionarão a todos os empregados e seus dependentes legais, exceto agregados, com custo de R\$ 0,01 (um centavo de real) por mês, Plano de Assistência Médica, Hospitalar e Laboratorial na modalidade de pré-pagamento com acomodação enfermaria.

Parágrafo Único - É facultado ao empregado optar pela modalidade de quarto particular desde que arque com o valor excedente à modalidade de pré-pagamento, oferecida pelas Empresas, para si e para seus dependentes e este valor será descontado mensalmente diretamente de sua folha de pagamento.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO DOENÇA

Concederão as Empresas antecipação a título de empréstimo aos empregados, da quantia correspondente ao Auxílio Doença praticada pelo INSS antes da liberação desta verba pelo citado órgão, quando houver morosidade por parte da instituição previdenciária, por período superior a 15 dias contados a partir do requerimento do empregado, preferencialmente nas localidades onde não existam postos previdenciários.

Parágrafo 1º - O empregado beneficiado outorgará documentação necessária com intuito de liberação da verba correspondente referente ao Auxílio Doença em favor das Empresas, quitando desta forma o empréstimo concedido;

Parágrafo 2º - As Empresas complementarão por 90 (noventa) dias, a diferença entre a remuneração do empregado e o valor que esteja recebendo ou venha a receber do INSS, a título de Auxílio Doença Previdenciário, mediante perícia técnica elaborada por entidade legalmente credenciada e aceita pelas Empresas.

Parágrafo 3º - Em caso de Auxílio Doença por Acidente de Trabalho, as Empresas concederão aos trabalhadores uma complementação, a partir do 16º dia, de forma que o trabalhador continue recebendo seu salário integral.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

As Empresas concederão a todos os empregados (pai/mãe - não cumulativamente), um auxílio-creche mensal no valor máximo de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais). O benefício será devido somente para famílias com filhos menores de 06 (seis) anos de vida e contra a apresentação de comprovante de despesa.

Parágrafo Único - Este auxílio também poderá ser pago aos empregados que, ao invés de colocarem seus filhos em creche, contratem uma babá desde que apresentem a CTPS do profissional assinada e mensalmente apresentem o recibo de pagamento com os devidos recolhimentos trabalhistas.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As Empresas farão, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo com CAPITAL PER CAPITA de R\$ 80.000,00, observadas as seguintes coberturas:

CB = Cobertura Básica (morte qualquer causa)

MA = Morte Acidental

IPA = Invalidez Permanente por Acidente

IFPD = Invalidez Funcional por Doença

Cônjuge/Filhos = (Cl. de reversão) 50% para o cônjuge e 10% para o filho

Cesta básica = R\$ 600,00

Funeral Familiar = Reembolso limitado a R\$ 3.000,00 ou a prestação do serviço funeral aos familiares

Parágrafo 1º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as Empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

Parágrafo 2º - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 3º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às Empresas e/ou empregados.

Parágrafo 4º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo 5º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todos os trabalhadores, empresas e/ou empregadores, abrangendo, inclusive os(as) que venham estabelecer-se na vigência do presente Acordo.

Parágrafo 6º - As Empresas providenciarão a entrega, aos empregados, de uma via da apólice do Seguro de Vida em Grupo.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

As Empresas pagarão aos empregados que tiverem filho excepcional ou com deficiência motora e que exijam cuidados especiais para sua educação, o valor mensal equivalente a R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais) por filho, na seguinte condição:

I - O empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação por meio de documentação fornecida por instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

As Empresas pagarão a todo empregado que se aposentar, após efetivo desligamento, em função do contrato de trabalho e do tempo de serviço a ela prestado, desde que observadas as formalidades

abaixo transcritas, a seguinte gratificação:

- De 05 a 10 anos - 2 (dois) salários base;
- De 11 a 15 anos - 2,5 (dois e meio) salários base;
- De 16 a 20 anos - 3 (três) salários base;
- De 21 a 25 anos - 3,5 (três e meio) salários base;
- De 26 a 30 anos - 5 (cinco) salários base;
- De 31 a 35 anos - 5,5 (cinco e meio) salários base.

Parágrafo 1º - Aos empregados que comprovem às Empresas o requerimento de aposentadoria junto ao INSS, em prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente acordo, caso já tenha o tempo suficiente para a aposentadoria.

Parágrafo 2º - Caso o empregado, à época da assinatura do presente, não conte com o tempo necessário para aposentadoria por tempo de serviço, completando o período deverá em 90 (noventa) dias requerer a aposentadoria junto ao INSS, dando ciência às Empresas.

Parágrafo 3º - Com o deferimento da aposentadoria, deverão imediatamente informar as Empresas para ser providenciado o desligamento e pagamento respectivo.

Parágrafo 4º - A não observância das condições estabelecidas nos parágrafos anteriores, acarretará ao empregado perda do benefício ora concedido.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO BANCÁRIO

As Empresas concederão aos seus empregados mediante convênio junto à BV Financeira, Empréstimos consignados conforme Medida Provisória nº 130 de 17/09/2003 e o Decreto nº 4.840, da mesma data, que a regulamenta, sendo facultado às Empresas, liberar o acesso dos empregados aos Empréstimos de acordo com normativas internas e avaliação da mesma para o não endividamento de seus empregados, desde que:

1. O empregado seja efetivo há mais de 6 (seis) meses pelo regime CLT nas Empresas;
2. Possua conta corrente em qualquer instituição financeira para que possa receber o crédito solicitado;
3. Possua remuneração disponível suficiente para o desconto em folha de pagamento das parcelas a que se obrigar, sendo que estas não poderão superar o limite determinado em lei - 30% da remuneração disponível.
4. Não esteja gozando de benefício previdenciário pago pelo INSS ou em período de aviso prévio;
5. Não faça parte de programa de demissão voluntária;
6. Não pretenda empréstimo cujo prazo de pagamento supere o período restante para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço.
7. Seja aprovada pela análise de crédito da instituição financeira e pelas Empresas.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao empregado que será concedido o empréstimo consignado mesmo que possua restrições em seu nome.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO DO EX-EMPREGADO

Ao empregado readmitido pelas Empresas, não será exigida experiência na mesma função que exercia quando do seu desligamento.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

Considerando que o trabalho é expressão inequívoca da dignidade humana, não somente pelos recursos que cria, mas também pela renda e satisfação pessoal que confere ao trabalhador,

amplamente reconhecido nas convenções internacionais segundo as quais *“todos os seres humanos, qualquer que seja a raça, credo ou sexo, tem o direito de assegurar o seu bem estar material e o seu desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade da tranquilidade econômica com as mesmas possibilidades”* (OIT - Organização Internacional do Trabalho / Declaração da Filadélfia) e que a declaração dos Direitos do Homem prevê condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego.

Considerando que para as Empresas os valores de integridade, compromisso, realização no trabalho são essenciais para a consecução de sua missão; e que esses valores são exatamente a própria essência desse conceito de trabalho, as Empresas objetivam, por meio deste, garantir aos seus trabalhadores possibilidade de adquirir as qualificações necessárias para o bom desempenho de suas atividades, tornando o ambiente de trabalho o mais satisfatório possível, colocando em prática os valores de justiça e integridade já mencionados e se compromete a restringir as demissões aos casos estritamente necessários.

O Sindicato, de acordo com ao art. 477, parágrafo 1º da CLT, tem como atribuição a competência para prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das rescisões contratuais, podendo utilizar-se de ressalvas na hipótese de divergências quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas.

Parágrafo 1º - As Empresas deverão apresentar no ato da homologação, comprovante do depósito da Multa Rescisória sobre os depósitos do FGTS, conforme legislação vigente, além dos demais documentos necessários.

Parágrafo 2º - Sempre que as Empresas programarem 10 (dez) ou mais homologações para um mesmo dia, se obrigam a avisar previamente o Sindicato, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, obrigando-se as partes a comparecerem no Sindicato no horário pré-definido.

Parágrafo 3º - O não comparecimento tanto do empregado quanto do empregador, no dia e hora anotados no aviso prévio para homologação da rescisão no Sindicato acarretará na expedição de declaração, pelo Sindicato, assinada por seu representante e pelo preposto ou empregado, atestando o comparecimento de um e ausência de outro, para fins de encargos previstos por lei.

Parágrafo 4º - As homologações individuais deverão ser quitadas até às 15h30min (quinze horas e trinta minutos) do dia marcado para homologação, possibilitando assim, o aproveitamento do expediente bancário pelos ex-empregados.

Parágrafo 5º - As demissões efetuadas pelas Empresas serão preferencialmente homologadas pelo Sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTOS RESCISÓRIOS DIVERSOS

Este pacto coletivo outorga aos empregados e seus dependentes, benefícios não previstos na legislação trabalhista vigente. Prevê ainda, o direito das Empresas se ressarcirem de eventuais prejuízos, inclusive aqueles relacionados a acidentes de trânsito, cuja culpa fora imputada ao empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

As Empresas possuirão uma estrutura de Cargos e Salários que contemplará os seguintes passos.

I - Atualização das descrições dos cargos;

II - Adequação das titulações de cargos;

III - Pesquisa de Mercado;

IV - Realização de eventuais adequações salariais;

V - As Empresas garantirão ao Sindicato o conhecimento da estrutura de Cargos existente, mas se responsabilizarão pelo sigilo de tais informações. Somente as Empresas poderão divulgá-los aos seus empregados ou ao mercado podendo o infrator sofrer as penalidades legais cabíveis.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA

Fica assegurado aos empregados que tenham 08 anos ou mais de contrato de trabalho ininterruptos nas Empresas e que faltem 12 meses (comprovados pela Previdência Social) para aposentadoria, o emprego garantido até a data da concessão da aposentadoria, salvo se dispensado por justa causa ou pedir demissão.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVIDÊNCIA PRIVADA

As Empresas proporcionarão aos seus empregados Plano de Previdência Privada complementar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL

As Empresas fornecerão documentos denominados "AAS" (Atestado de Afastamento e Salários), bem como outros documentos necessários à Previdência Social, devidamente assinados, quando solicitados pelo empregado individualmente ou pelo Sindicato, para fins de comprovação à Previdência no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar da solicitação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CERTIFICADOS DE CURSOS

No ato da rescisão contratual, as Empresas fornecerão ao empregado, desde que solicitado, toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído durante o período em que tenha trabalhado nas Empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COBRANÇA DE DANOS EM VEÍCULOS E AO PATRIMÔNIO DAS EMPRESAS

As Empresas tratarão esses casos, de acordo com normas e sindicância interna, juntamente com o Sindicato, que terá direito a voto, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para participar ou acompanhar reunião de processo de sindicância, condição sem a qual a decisão não produzirá efeito.
Parágrafo Único - O desconto em Folha de Pagamento não poderá ser superior a 10% (dez por cento) da remuneração do empregado. Caso o cálculo da participação ultrapasse esse limite, o empregado será comunicado pelo Departamento de Pessoal de sua localidade, podendo escolher uma das alternativas abaixo:

1. Quitar o valor excedente com cheque nominal à empresa;
2. Autorizar o desconto total do valor excedente no próximo pagamento;
3. Autorizar o desconto parcelado, no limite do desconto mensal de 10% (dez por cento) de sua remuneração, em tantas parcelas quantas forem necessárias para quitar o valor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DIA NACIONAL DO ELETRICISTA

O dia 17 de outubro, Dia Nacional do Eletricista, será comemorado com a paralisação das atividades nas Empresas na penúltima segunda-feira do mês de outubro de cada ano, sem a perda da respectiva remuneração, sendo extensivo a todos os empregados da categoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA SEMANAL (ADMINISTRATIVO, ESCRITÓRIO E MANUTENÇÃO)

A jornada de trabalho semanal é de 40 (quarenta) horas, que serão cumpridas de 2ª a 6ª feira, sendo, portanto, extinto o trabalho aos sábados.

Parágrafo 1º - HORAS EXTRAS (considerada para os trabalhadores que efetuam jornada semanal de 40 horas): as horas extras feitas fora do horário normal de trabalho, aos sábados, domingos e feriados, serão pagas adicionalmente ao salário normal, da seguinte forma:

I - Dias úteis de segunda a sexta-feira:

De segunda a sexta-feira fora do horário normal, as horas extras, limitadas a duas horas diárias, serão pagas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

II - Horas Extras trabalhadas aos sábados:

No caso de necessidade do trabalho extraordinário aos sábados, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal.

III - Aos domingos e feriados:

No caso de necessidade do trabalho extraordinário aos domingos e feriados, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou seja, horas trabalhadas com o valor dobrado, sem prejuízo do repouso.

Parágrafo 2º - COMUNICAÇÃO - nos serviços extraordinários realizados aos sábados, domingos e feriados, quando eventuais ou por motivo de força maior, não será necessária comunicação e/ou homologação prévia no Sindicato.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS (ADMINISTRATIVO, ESCRITÓRIO E MANUTENÇÃO)

O Banco de Horas, na forma do disposto na Lei nº 9.601 de 21/01/98 e do Decreto nº 2.490 de 04/02/98, que a regulamenta, fica acordado como disposto a seguir:

Fica instituído o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pelo art. 6º da Lei nº 9.601 de 21/01/98 desde que obedecidas as seguintes condições:

- I) Deverá abranger todos os trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos das Empresas.
- II) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para a antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas, com compensação posterior.
- III) Em qualquer situação referida na alínea "II", fica estabelecido que:
 - A) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e 50 (cinquenta) horas semanais;
 - B) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora, acrescida dos adicionais previstos na cláusula 43ª deste acordo para liberação;
 - C) A compensação deverá estar completa no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias;
 - D) No caso de haver crédito ao final do período de 150 (cento e cinquenta) dias, as Empresas obrigam-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas.

IV) Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho aos sábados e domingos, durante o período de aplicação de Banco de Horas, as horas trabalhadas no sábado serão consideradas horas extras e remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) e aos domingos com o adicional de 100% (cem por cento), ou deverão, também de comum acordo com o trabalhador, ser computadas no Banco de Horas a crédito do trabalhador, ficando neste caso, quando transformado em folga, tantas horas quanto trabalhadas com os acréscimos previstos na cláusula 43ª deste Acordo, não podendo ser compensadas como dias comuns de trabalho.

V) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas com os adicionais previstos na cláusula 43ª deste Acordo, sobre o valor do salário na data da rescisão.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO

Ficam as Empresas autorizadas a implantar turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 08 horas, onde a quantidade de empregados poderá ser definida levando-se em consideração a necessidade de cada usina e o cumprimento da legislação vigente.

Parágrafo 1º - As Empresas oferecerão aos operadores as condições físicas para o preparo das refeições, disponibilizando nas usinas onde o turno de 08 horas for implantado, um fogão e água potável para o preparo de suas refeições, com higiene e segurança.

Parágrafo 2º - Não serão considerados como dia normal para os plantonistas, os dias de feriados civis e religiosos, sendo o escalado para o trabalho nestes dias, remunerado em dobro, nas conformidades da Lei nº 605 de 05/01/49.

Parágrafo 3º - Horas extras (consideradas para os trabalhadores em Turno de Revezamento): as horas extras prestadas a partir de 01/03/09, inclusive, serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação a hora normal e com acréscimo de 100% quando realizadas nas folgas dos empregados.

Parágrafo 4º - As Empresas se comprometem a somente exigir de seus empregados a realização de horas extras quando em casos de extrema necessidade, visando uma política de melhoria das condições de trabalho e a geração de emprego, pois é intrínseca a sua missão e responsabilidade social. Dessa forma, somente será realizado o serviço extraordinário em casos de comprovada necessidade, em virtude da prestação do serviço da concessionária ser contínuo e ininterrupto e em situações excepcionais. Nesses casos, as Empresas garantem a todos os seus empregados que as horas suplementares trabalhadas não serão superiores a duas horas diárias, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo 5º - As Empresas permitirão trocas de turnos de todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, realizadas de acordo com a necessidade do empregado e a critério técnico das Empresas, desde que estes não tenham faltas no mês anterior a troca (salvo as justificadas e que não impliquem em horas extras adicionais); desde que solicitem e justifiquem a troca com antecedência e tenham a devida autorização da chefia responsável.

Parágrafo 6º - As Empresas incluirão a média mensal das horas extraordinárias no pagamento do 13º salário e férias anuais, sem qualquer limite.

Parágrafo 7º - As Empresas computarão no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extraordinárias prestadas (Súmula 172 TST).

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS ESTUDANTES

Aos empregados que se encontram frequentando aulas do 1º e 2º graus, ou superior; será tolerado que se afastem até duas horas antes da realização dos exames, desde que seja avisado ao empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito horas) e apresentando a declaração de que prestou o referido exame até 03 (três) dias após a realização do mesmo.

Parágrafo Único - Poderão ser requeridas durante o ano até 12(doze) permissões.

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As Empresas fornecerão Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias e a paternidade de 5 (cinco) dias, arcando com as despesas e se ressarcindo posteriormente destes encargos junto ao INSS, de acordo com o que preceitua o art. 7º, Incisos XVIII e XIX da Constituição Federal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As Empresas assegurarão boas condições de trabalho, mantendo suas instalações devidamente limpas e equipadas adequadamente, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável, de acordo com a legislação pertinente.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME E EPI'S

As Empresas fornecerão, quando necessário, aos empregados, quando de uso obrigatório, jogos de uniforme completo, compreendendo calça, camisa, calçado e equipamento de proteção individual, sem ônus para os empregados.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAME PERIÓDICO

As Empresas arcarão com os custos dos exames médicos ocupacionais, cuja periodicidade (semestral ou anual) será determinada pela natureza das atividades desenvolvidas e pela faixa etária dos empregados, segundo prescrições feitas por profissionais especializados em Medicina do Trabalho, observando a legislação pertinente.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

As Empresas promoverão a readaptação funcional dos empregados reconhecidos inaptos pela perícia técnica do INSS para o exercício da função contratada, adaptando-o em outra função caso exista vaga no quadro funcional da empresa, sendo tal empregado readaptado incluído no percentual exigido pelo artigo 93 da lei nº 8.213 de 24/07/91, que dispõe sobre a contratação de trabalhadores com necessidades especiais.

Parágrafo Único - As Empresas adotarão critérios rigorosos de avaliação antes de efetuar qualquer demissão, principalmente quando o empregado retornar de Licença Médica.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS

As Empresas manterão nos locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros a qual conterá os medicamentos básicos.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

As partes se comprometem a planejar e implementar ações conjuntas que promovam a sedimentação de uma cultura prevencionista, aos trabalhadores representados por este Acordo inclusive com realizações de campanhas de prevenção, com parcerias de instituições públicas ou privadas.

Parágrafo Único - As Empresas se obrigam a elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) conforme exigência da NR7 em seu item 7.4, sendo que será cobrada a

apresentação (sujeita a fiscalização) no ato de dispensa do trabalhador do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

As Empresas comunicarão ao Sindicato sempre que houver a ocorrência de acidentes de trabalho com seus empregados, bem como informará no prazo de 72 horas a ocorrência de acidente grave e/ou fatal em serviço ou trajeto e encaminhará cópia do CAT ao Sindicato.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERDADE SINDICAL

As Empresas autorizarão a afixação de informativos sindicais no quadro de avisos localizado na portaria e uma vez ao ano a realização de reunião sindical dentro de suas dependências, com prévia concordância da mesma, em local e hora previamente por ela determinados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FIXAÇÃO DO ACORDO EM QUADRO DE AVISOS

As Empresas se obrigam a manter quadro de avisos nos locais de trabalho e afixar o presente Acordo bem como os adendos e termos aditivos que por ventura ocorram durante a vigência do mesmo.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REPRESENTANTE SINDICAL

Concordam os trabalhadores que o representante da categoria junto às Empresas, para qualquer discussão sobre a aplicação do presente pacto laboral, será o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Mato Grosso - STIU-MT, entidade representativa da categoria dos eletricitários em todo o Estado do Mato Grosso.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO ÀS INFORMAÇÕES

As Empresas entregarão mensalmente ao Sindicato uma relação com o nome dos empregados sindicalizados e os valores descontados de mensalidades sindicais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REPASSE DA MENSALIDADE SINDICAL

As Empresas efetuarão os descontos da mensalidade sindical e outros, desde que devidamente autorizados pelos empregados, repassando-os ao Sindicato até o 2º dia útil após o efetivo desconto na folha de pagamento, o que ocorre no 5º útil.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PEDIDO DE EXCLUSÃO DE ASSOCIADO DO SINDICATO

As Empresas suspenderão, mediante solicitação e aprovação junto ao Sindicato, o desconto da mensalidade sindical do empregado que, requerendo sua exclusão do quadro associativo do Sindicato, apresentar cópia do pedido de exclusão regularmente protocolada junto ao mesmo ou através de notificação extrajudicial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO

A revisão, denúncia, prorrogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinada às normas do artigo 615 da CLT.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES FINAIS

Com a vigência do Acordo Coletivo do exercício ficam, na forma da lei, entendimento pacífico e também ora acordado, expressamente revogadas, derogadas e sem nenhum efeito, inclusive pelo vencimento do prazo de outorga, todas as cláusulas, condições, etc., que anteriormente nortearam os contratos de trabalhos.

Parágrafo Único - Fica expressamente declarado e reconhecido de que o presente Acordo Coletivo abrange transigência com relação a totalidade da pauta de reivindicações da categoria para o exercício de 2011/2012, certo que envidarão Empresas e Sindicato seu cumprimento, bem assim, registro, depósito e homologação perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Mato Grosso e/ou Tribunal Regional do Trabalho da Região, subscrevendo o que necessário for para atingir o objetivo, declaração essa realizada para todos os fins e efeitos de direito, entre partes capazes e visando objeto lícito.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DO ACORDO E MULTA

As partes se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, cada uma das Cláusulas do presente Instrumento, por expressar o resultado da livre negociação entre elas, consagrada nas Assembléias Gerais do Sindicato conveniente e fundamentada nos seguintes dispositivos legais:

- 1) Constituição Federal - Art. 7º, Inciso XXVI;
- 2) Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, artigos 611 a 625 da CLT;
- 3) Lei Federal nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
- 4) Lei Federal nº 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991;
- 5) Lei Federal nº 8.880, de 27 de maio de 1994;
- 6) Lei Federal nº 9.069, de 30 de junho de 1995;
- 7) Lei Federal nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

Parágrafo Único - Constatada a inobservância, por qualquer das partes convenientes, de cláusula do presente Acordo, será aplicado à inadimplente, multa equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, elevado para 30% (trinta por cento) em caso de reincidência, por infração e por empregado, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo a importância em benefício da parte prejudicada.

DILLON CAPOROSSI

PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT

EDNILSON DA COSTA NAVARROS
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
APIACAS ENERGIA S.A.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
APIACAS ENERGIA S.A.

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
APIACAS ENERGIA S.A.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
APIACAS ENERGIA S.A.

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.

ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR

PRIMAVERA ENERGIA S.A.

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**



**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

**ENRIQUE DE LAS MORENAS MONEO
ADMINISTRADOR
ENEL BRASIL PARTICIPACOES LTDA**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES
GERENTE
ENEL BRASIL PARTICIPACOES LTDA**

ANEXOS

ANEXO I - POLÍTICAS DE RH - AUXÍLIO EDUCAÇÃO - POL-EBP-RH-003

POLÍTICAS DE RH - AUXÍLIO EDUCAÇÃO - POL-EBP-RH-003

Criado em: 30/07/2008

Alterado em: 06/04/2011

Esta Política de RH está de acordo com a Política definida pela Enel Latin América de 02/11/2007.

Tem por objetivo capacitar e atualizar o pessoal da Enel Green Power Brasil para manter a sua competitividade no mercado energético tendo ciência de que a qualidade da prestação do serviço depende dentre outros fatores, da mão de obra qualificada, onde cada integrante das Empresas deve ser parte e entender a sua responsabilidade e importância no ciclo de produção.

Facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, naquelas áreas que possuem maior impacto no desempenho das Empresas e do colaborador, e que sejam de interesse para ele e as Empresas.

O Auxílio Educação destina-se aos empregados das Empresas, dentro dos limites, ORÇAMENTO ANUAL PREVISTO e de acordo com as diretrizes a seguir estabelecidas:

1. Cabe ao EMPREGADO escolher o curso, submetendo-o à aprovação prévia das Empresas, que pode ou não concordar com o oferecimento do CUSTEIO ao EMPREGADO, cabendo sempre à EMPRESA avaliar a relação custo/benefício de cada proposta, decidir se encaixará a solicitação no orçamento de treinamentos do ano subsequente ou se utilizará o orçamento do ano vigente quando disponível, cabendo às Empresas também total liberalidade **de cessar o AUXÍLIO EDUCAÇÃO** a qualquer tempo, mediante notificação prévia ao EMPREGADO de 30 (trinta) dias;

2. A indicação de um curso para o empregado poderá partir também do gestor de cada área que deverá enviar a solicitação diretamente ao RH ou apontar a necessidade de formação durante as avaliações anuais de desempenho para que o RH possa incluir no Budget de treinamentos do ano subsequente ou aproveitar orçamento disponível para a concessão imediata do treinamento;

3. Para a liberação dos cursos que tenham a finalidade de preparar o empregado ou melhorar o seu desempenho nas atividades que realiza em sua posição atual nas Empresas, sendo a solicitação feita pelo empregado ou pelo gestor, será levado em consideração somente a disponibilidade de verba do orçamento das Empresas no ano vigente ou a inserção no plano de formação do ano subsequente;

4. Para a liberação dos cursos que tenham por finalidade a aquisição de novos conhecimentos, crescimento pessoal ou o encarecimento do funcionário nas Empresas, por questão de meritocracia, a verba disponível em Budget para treinamentos será disponibilizada prioritariamente aos empregados com Avaliação de Desempenho superior a 8 e posteriormente será avaliada disponibilidade para os

demais empregados, sendo vedada a liberação aos empregados com Avaliação de Desempenho inferior a 7;

5. O CUSTEIO é uma mera liberalidade das Empresas, que não gera nenhum direito de caráter financeiro ou trabalhista e não se incorpora ao salário do EMPREGADO, para qualquer efeito legal;

6. Na medida do possível, e sempre que as atividades das Empresas não forem prejudicadas, os Gerentes e os Responsáveis de Departamentos terão a atribuição, outorgada pelo Gerente do País, de aprovar os ajustes de horário de trabalho requeridos pelos colaboradores para a participação efetiva dos cursos.

7. A participação do EMPREGADO, em cursos de graduação ou pós-graduação custeados pelas Empresas, pode implicar na elaboração de relatórios e projetos pelo EMPREGADO, que promovam melhorias qualitativas e/ou otimização dos processos, voltados exclusivamente para as Empresas, e que deverão ser apresentados no final de cada semestre quando solicitados pelo gestor;

8. O EMPREGADO deverá entregar mensalmente o comprovante da mensalidade paga e do CR (Coeficiente de Rendimento), bem como da renovação da matrícula semestralmente. Caso não atendidas estas exigências o valor do benefício não será repassado;

9. As Empresas não se responsabilizarão por pagamento de juros e multas pagos em razão de mensalidades com atraso;

10. Tipos de capacitação sujeitos a reembolso:

a. Estudos de Educação Básica e Técnicos

Entendemos como educação básica os estudos de primeiro grau que normalmente compreendem os primeiros 11 ou 12 anos de ensino. É política das Empresas cobrir até 100% do custo desses estudos. Esses cursos podem ser reembolsados através da apresentação do recibo de pagamento da matrícula.

b. Estudos Universitários (exclui mestrados)

As Empresas reconhecerão os colaboradores que têm mais de 6 meses de serviço, e cujos Gerentes de Departamento o recomendem, até 100% dos custos de matrícula e das matérias ou cursos da universidade, de uma carreira relacionada com o campo de atividades das Empresas. Não serão reembolsados os estudos universitários para colaboradores que já contam com um título universitário de igual grau acadêmico ao que solicitam.

c. Mestrado / Pós-graduação

As Empresas reembolsarão até 80% do custo da matrícula e das matérias ou cursos de um mestrado ou pós-graduação aos colaboradores que têm mais de 01 ano de serviço, que sejam considerados de alto potencial e onde o curso apresente verdadeira utilidade e aplicabilidade no trabalho do empregado nas Empresas, com prévia entrega de notas. Não serão reembolsados os estudos de Mestrado a colaboradores que já têm um mestrado.

Para cursos com valor igual ou superior a R\$ 25.000,00 será necessária a autorização do Presidente da ELA.

d. Idioma

Será reembolsado em até 100% do custo o aprendizado de inglês dos colaboradores que necessitem deste idioma para a realização do seu trabalho, com prévia entrega de notas. Em nenhuma hipótese será reembolsado o aprendizado de dois idiomas ao mesmo tempo. O reembolso de qualquer idioma que não for o inglês, deve ser solicitado pelo respectivo Chefe ao Gerente de País e ao Gerente Regional de Recursos Humanos, indicando os motivos para efetuar o mesmo.

Esses cursos podem ser pagos na apresentação do pagamento dos recibos da matrícula.

11. O Auxílio Educação custeado pelas Empresas seguirá a seguinte estrutura:

a. O custeio será de 100% (estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 80% (mestrado e pós-graduação) para o EMPREGADO em todo início de curso que terá a obrigatoriedade de manter o seu Coeficiente de Rendimento (CR), maior ou igual a 8 para continuar recebendo estes percentuais.

b. O custeio passará a 70% (estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 50% (mestrado e pós-graduação) para o EMPREGADO que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que 8 e maior ou igual a 7;

c. O custeio passará a 50% (estudos de educação básica, técnica, universitária e de idiomas) e de 40% (mestrado e pós-graduação) para o EMPREGADO que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR) maior ou igual ao mínimo estabelecido pela própria instituição para aprovação;

d. O EMPREGADO que obtiver seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que o mínimo estabelecido pela própria instituição para aprovação terá o seu benefício suspenso, até atingir o CR mínimo para obtenção do Auxílio.

Neste item as Empresas avaliarão caso a caso e poderão abrir exceções a seu critério e liberalidade.

12. Procedimentos a serem seguidos para a obtenção de aprovação para Auxílio Educação:

- Toda solicitação de curso seja por iniciativa do empregado ou do gestor deverá ser encaminhada ao RH através do formulário FOR-EBP-RH-010-Formulário Capacitação e Treinamento (Individual) com toda a informação nele solicitada;

- Quando a solicitação de treinamento for informada ao RH através da avaliação de desempenho o RH, após listagem de todas as solicitações, encaminhará aos gestores o formulário FOR-EBP-RH-010-Formulário Capacitação e Treinamento (Individual) para preenchimento e devido processo de controle orçamentário e aprovação;

- Quando o processo de aprovação finalizar, o empregado será informado da aprovação ou não do curso e em caso negativo das justificativas existentes;

- Quando o curso for aprovado, o empregado deverá seguir uma das duas seguintes etapas:

- Se o curso for de Estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas, o empregado deverá realizar pessoalmente a sua matrícula na instituição de ensino e solicitar os devidos reembolsos de matrícula e mensalidades à empresa através do formulário FOR-EBP-RH-014-Relatório de Despesas Enel, apresentando sempre a nota fiscal do pagamento, sempre que disponível o CR do curso atualizado e informando no mesmo que trata-se de reembolso de Treinamento;

- Se o curso for de mestrado e pós-graduação, as Empresas entrarão em contato com a financiadora conveniada para liberar em nome do empregado um empréstimo consignado em folha de pagamento no valor total do curso. Quando o empréstimo estiver disponível o empregado deverá realizar pessoalmente a sua matrícula na instituição de ensino aprovada.

A cada desconto do empréstimo na folha de pagamento o empregado deverá solicitar os devidos reembolsos à empresa através do formulário FOR-EBP-RH-014-Relatório de Despesas Enel, apresentando sempre que disponível o CR do curso atualizado e informando no mesmo que trata-se de reembolso de Empréstimo para Treinamento.

Os contratos de Auxílio Educação assinados antes desta atualização (06/04/11) não sofrerão alteração, mantendo o seu conteúdo regido pela política anteriormente disponível, exceto quando a nova política for mais benéfica ao empregado.

ANEXO II - ACORDO PLR - 2011

PLANO DE METAS E CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. Finalidade:

- Atender o disposto na Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000 que regula a participação dos empregados no Lucro ou Resultados das Empresas;

- Estabelecer os critérios de participação nos resultados de acordo com o atingimento de metas pré-estabelecidas.

2. Objetivo:

- Integrar os esforços dos empregados aos resultados e estratégia organizacional, evidenciando a necessidade de uma visão sistêmica da organização e a percepção do impacto e interferência da ação individual sobre o resultado da coletividade.

3. Conceitos Gerais:

- O procedimento será aplicado de forma única contemplando todos os empregados da Enel Brasil Participações Ltda e de suas subsidiárias;

- Será considerado o ano civil para a apuração da PLR;

- Serão beneficiados os empregados registrados nas Empresas até o dia 31/12/2011 e os demitidos durante o período de apuração;

- O pagamento da PLR será realizado em uma única parcela, no mês de Janeiro, no exercício seguinte ao apurado;

- O pagamento da PLR não terá caráter remuneratório, retendo como encargo apenas a tributação do Imposto de Renda na Fonte - IRF;

- Receberão proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados:
 - Os admitidos durante o exercício;
 - Os afastados por doença pela Previdência Social por período superior a 30 dias no exercício, exceto os que tiverem se afastado por doença ocupacional ou acidente do trabalho, e
 - Os demitidos durante o período de apuração.
- Será distribuído aos empregados, a título de PLR, o valor de R\$ 3.200,00.

- Tabela de distribuição da Verba:

INDICADOR	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO
ACIDENTE DE TRABALHO - I1	60%
EBITDA - I2	40%

4. Indicadores de resultados:

Para apuração do índice de participação (IP), serão considerados - 01 (um) indicador coletivo e 01 (um) indicador financeiro, a saber e na mesma ordem:

- Acidente de Trabalho
- Resultado Operacional - EBITDA

5. Conceitos dos Indicadores e definição de Metas:

- Acidente de Trabalho:

Cada acidente ocorrido no grupo, por empregados efetivos e estagiários será considerado como índice igual para todos os empregados, não considerando acidentes de trajeto (percurso casa x trabalho x casa) e considerando os casos de acidentes de locomoção (deslocamentos necessários a execução do trabalho).

INDICADOR	META	Percentual de distribuição
ACIDENTE DE TRABALHO	Um ou mais acidentes de trabalho severos/ano ou mais de 5 acidentes leves/ano	0%
	Mais que 3 e menos ou igual a 5 acidentes leves/ano sem nenhum acidente severo	50%
	Menos ou igual a 3 acidentes leves/ano sem nenhum acidente severo	100%

Definição de Acidentes:

Severo: Acidentes que causam o afastamento do empregado de suas atividades por 30 dias ou mais;
Leve: Acidentes que causam o afastamento do empregado de suas atividades por período inferior a 30 dias.

- EBITDA:

- (+) Receita Operacional Líquida
- (-) Custo Total da Operação
- (-) Despesas Operacionais
- (=) EBITDA

OBS: Com base na Demonstração do Resultado do Exercício das Empresas do Grupo Enel Brasil.

INDICADOR	META	Percentual de distribuição
EBITDA	R\$ 53.803.263,33	Menos de 80% = 0%
		De 80% até 99,9% = 80%
		De 100% até 105% = 100%
		De 105% a 115% = 110%
		Mais de 115% = 120%

Observação importante:

1. O empregado que perceber qualquer risco iminente de acidente, para ele ou para outros, durante as suas atividades tem o direito e o dever de se recusar a executar tal atividade, mesmo que tenha sido

solicitação do gestor da área e de informar ao RH e à Diretoria Técnica tal risco com a finalidade primordial de evitar qualquer acidente de trabalho nas Empresas.

O empregado terá total respaldo por parte das Empresas nesta situação, visto ser a meta primordial da Enel o atingimento da meta de Acidentes Zero.

2. O empregado em caso de acidente deverá efetuar o CAT. Por menor que sejam servirão sempre de base para estudos para evitarmos novos acidentes quem sabe com maior gravidade.
3. As Empresas enviarão aos Sindicatos os indicadores de acidentes.