

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000734/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/11/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020580/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46210.006175/2010-36  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/11/2010

**Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/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 Gerente, Sr (a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

APIACAS ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.824/0002-46, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

APIACAS ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.824/0004-08, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr (a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0002-01, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0001-12, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0003-84, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0004-65, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0005-46, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0006-27, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0007-08, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0008-99, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0009-70, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0010-03, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

PRIMAVERA ENERGIA S.A., CNPJ n. 07.283.830/0011-94, neste ato representado(a) por seu

Gerente, Sr(a). JORGIANE CALDAS DOMINGUES e por seu Diretor, Sr(a). ALESSANDRO KARLIN;

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 2010 a 28 de fevereiro de 2011 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\$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais), valor este já corrigido pelos mesmos índices aplicados na Cláusula 4ª deste Acordo.

#### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - VALORIZAÇÃO SALARIAL**

As Empresas concederão a todos os seus empregados a partir de 01/03/2010, um reajuste salarial de 4,8316%, equivalente a 100% do IPCA/IBGE de mar/2009 a fev/2010, sobre os salários vigentes em 01/03/2009, sendo que os salários corrigidos com este percentual não poderão ser inferiores aos salários normativos estabelecidos na Cláusula 3ª deste instrumento.

Para os empregados que possuem salário vigente em 01/03/2010 inferior a R\$ 2.500,00, as Empresas concederão aumento real (PIB) de 3% (três por cento).

Para os empregados que possuem salário vigente em 01/03/2010 superior à R\$ 2.500,00, as Empresas concederão aumento real (PIB) no valor fixo de R\$ 75,00, ou seja, 3% (três por cento) sobre o teto de R\$ 2.500,00.

**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 01/03/2009 a 28/02/2010.

**Parágrafo 3º** - Os empregados admitidos entre 02/03/2009 até 28/02/2010, 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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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\$ 144,00 por mês;
2. Adicional para Operação de Solda, R\$ 168,00 por mês;
3. Adicional de Mergulho, R\$ 331,00 por mês pela disponibilidade ao serviço e:
  - a. R\$ 79,00 para cada mergulho de até 20 metros de profundidade;
  - b. R\$ 158,00 para cada mergulho que superar os 20 metros de profundidade.
4. Adicional de Motorista de Caminhão, R\$ 133,00 por mês;
5. Adicional de Operador de Guindaste, R\$ 144,00 por mês;
6. Adicional por atividade de Serviços Gerais, R\$ 105,00 por mês.
7. Adicional de Motorista de carro:
  - a. R\$ 100,00 para os empregados designados pelas Empresas para a execução desta atividade e que não recebam outro adicional mencionado nesta cláusula;
  - b. R\$ 50,00 para os empregados designados pelas Empresas para a execução desta atividade e que já recebem 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 maior valor, ou seja, R\$ 144,00 por mês.

**Parágrafo 2º** - Os Adicionais mencionados no Caput desta Cláusula não incorporarão em qualquer circunstância aos salários dos empregados, mas integrarão a 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 7369 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, Parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e estão autorizadas a implantar turnos de sobreaviso semanal, 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, 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\$ 120,00 (cento e vinte 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.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 referencia de R\$ 2.600,00, cujo pagamento será efetuado em janeiro de 2011.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 descontar no ato do reembolso o valor concedido a título de Ticket Refeição abordado na Cláusula 18ª.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) por mês. 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, sendo os dias ausentes devida e proporcionalmente descontado deste valor.

**Parágrafo Único** - 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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As Empresas deverão cumprir na íntegra a Lei nº 7418, de 16/12/1985 e o Decreto nº 95.247, de 17/11/1987.

**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 - 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 PRIMEIRA - REEMBOLSO QUILOMETRAGEM**

As Empresas reembolsarão R\$ 0,90 (noventa centavos) 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 SEGUNDA - 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 empregado que obtiver seu Coeficiente de Rendimento (CR) menor que 7 (numa escala de 0 a 10), a qualquer tempo, terá o custeio suspenso, até atingir novamente o CR igual a 7, que é o CR mínimo para custeio.

**Parágrafo 2º** - No caso de desistência do curso ou trancamento de sua matrícula, sem a respectiva obtenção do diploma ou certificado de conclusão respectivo, o empregado sofrerá descontos em folha de pagamento dos valores pagos pelas Empresas referentes ao custeio, em valores corrigidos pela inflação.

**Parágrafo 3º** - O empregado deverá entregar mensalmente às Empresas o comprovante da mensalidade paga e a informação do CR (Coeficiente de Rendimento), bem como entregar, semestralmente, o comprovante de renovação da matrícula, se for o caso. Caso não atendidas estas exigências o custeio não será repassado.

**Parágrafo 4º** - As Empresas não se responsabilizarão por pagamento de juros e multas pagos em razão de mensalidades com atraso, devendo o empregado arcar com tais despesas.

**Parágrafo 5º** - Em caso de reprovação no curso sujeito ao custeio, o empregado é obrigado a ressarcir às Empresas as importâncias despendidas pelas Empresas com o custeio, com valores corrigidos pela inflação.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 a empresa 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 médica.

**Parágrafo 2º** - O empregado que no momento da aquisição do medicamento não disponibilizar de verba, poderá solicitar às Empresas 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 em 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 pela empresa, para si e para seus dependentes, sendo que este valor será descontado mensalmente diretamente de sua folha de pagamento.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

As Empresas concederão a todos os empregados (pai/mãe - não cumulativamente), um auxílio-creche mensal no valor máximo de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais). O benefício será devido somente para famílias com filhos menores de 6 (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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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\$ 510,00 (quinhentos e dez 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 - 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 PRIMEIRA - 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 4840 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 na empresa;
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 pela empresa.

**Parágrafo Único** - Os empréstimos obedecerão aos seguintes critérios:

<b>Tempo de Registro</b>	<b>Valor Máximo do Empréstimo</b>	<b>Número Máximo de Parcelas</b>
De 06 a 12 meses	01 salário	12 parcelas
De 13 a 24 meses	03 salários	24 parcelas
Acima de 24 meses	05 salários	36 parcelas

<b>Número de Parcelas</b>	<b>Taxa do Contrato</b>	<b>Tarifa de Cadastro</b>
6	1,75	R\$ 60,00
12	1,9	R\$ 60,00
18	2,10	R\$ 60,00
24	2,10	R\$ 60,00
30	2,25	R\$ 60,00
36	2,25	R\$ 60,00

**OBS:** As taxas acima indicadas poderão sofrer ajuste de acordo com variações do mercado.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - READMISSÃO DO EX-EMPREGADO

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

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

O Sindicato, de acordo com o art. 477, § 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, estas 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 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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-las aos seus empregados ou ao mercado podendo o infrator sofrer as penalidades legais cabíveis.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica assegurado aos empregados que tenham 8 anos ou mais de contrato de trabalho ininterruptos na empresa 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 SÉTIMA - PREVIDÊNCIA PRIVADA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 5 (cinco) dias a contar da solicitação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 na empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - JORNADA SEMANAL (ADMINISTRATIVO, ESCRITÓRIO E MANUTENÇÃO)**

A jornada de trabalho semanal é de 40 (quarenta) horas, que serão cumpridas de segunda-feira a sexta-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-feira a sexta-feira

De segunda-feira a sexta-feira fora do horário normal, as horas extras, limitadas a duas 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 TERCEIRA - 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, será acordado individualmente e de acordo com a necessidade das Empresas, utilizando-se os devidos Termos de Adesão disponíveis no Sindicato, 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 9601 de 21/01/98 desde que obedecidas as seguintes condições:

I) A implantação do Banco de Horas deverá ser efetivada mediante a assinatura pelas Empresas de Termo de Adesão ao Regime de Banco de Horas, que constituirá parte integrante deste Acordo, sob forma de anexo.

II) O Termo de Adesão referido na alínea "I" deverá ser protocolado pelas Empresas no Sindicato.

III) O regime de Banco de Horas deverá ser negociado previamente com os trabalhadores e deverá abranger todos os trabalhadores de um ou mais setores ou departamentos das Empresas.

IV) 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.

V) Em qualquer situação referida na alínea "IV", 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 1 (uma) hora acrescida dos adicionais previstos na cláusula 42ª deste acordo para liberação;

C. A compensação deverá estar completa no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias;

D. No caso de haver crédito ao final do período de 180 (cento e oitenta) dias, as Empresas obrigam-se a quitar de imediato as horas extras trabalhadas.

VI) 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 42ª deste Acordo, sobre o valor do salário na data da rescisão.

VII) 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 42ª deste Acordo, não podendo ser compensadas como dias comuns de trabalho.

**Parágrafo Único** - O Termo de Adesão mencionado no item "I" desta cláusula será renovado a cada período de 12 (doze) meses, sendo que para os itens VI alínea a e VII, as Empresas poderão pactuar com os empregados a adesão para os demais dias da semana, ou seja, sábado, domingo e feriado, neste caso será confeccionado acordo com os empregados e homologado no Sindicato Laboral.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TURNO DE REVEZAMENTO

Ficam as Empresas autorizadas a implantar turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 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 8 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 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 QUINTA - 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 3(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 SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

As Empresas fornecerão Licença Maternidade de 120 (cento e vinte) 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 ar. 7º, Incisos XVIII e XIX da Constituição Federal.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 ocorrerem durante a vigência do mesmo.

**REPRESENTANTE SINDICAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - REPASSE DA MENSALIDADE SINDICAL**

As Empresas repassarão ao Sindicato até o 2º (segundo) dia útil do mês subsequente ao mês de desconto, as mensalidades sindicais descontadas dos empregados associados.

**DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 2010/2011, 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 SEGUNDA - 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 5452, de 01 de maio de 1943, artigos 611 a 625 da CLT;
- 3) Lei Federal nº 8036, de 11 de maio de 1990;
- 4) Lei Federal nº 8212 e 8213, de 24 de julho de 1991;
- 5) Lei Federal nº 8880, de 27 de maio de 1994;
- 6) Lei Federal nº 9069, de 30 de junho de 1995;
- 7) Lei Federal nº 10101 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**

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

**ALESSANDRO KARLIN**  
**DIRETOR**  
**APIACAS ENERGIA S.A.**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES**  
**EMPRESÁRIO**  
**APIACAS ENERGIA S.A.**

**ALESSANDRO KARLIN**  
**DIRETOR**  
**APIACAS ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
APIACAS ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

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

**ALESSANDRO KARLIN  
DIRETOR  
PRIMAVERA ENERGIA S.A.**

## ANEXOS

### ANEXO I - ACORDO PLR 2010 - 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 Lucros ou Resultados da empresa;  
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 na empresa até o dia 31/12/2010 e os demitidos sem justa causa 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 sem justa causa durante o período de apuração.

Será distribuído aos empregados, a título de PLR, o valor de R\$ 2.600,00 multiplicado pelo índice de participação (IP) de acordo com o formato:

$$\text{PLR } i = \text{R\$ } 2600,00 \times \text{IP.}$$

Por sua vez o IP será calculado como:

$$\text{IP} = 0,40 \times \text{I1} + 0,30 \times \text{I2} + 0,30 \times \text{I3};$$

O valor máximo do IP será de  $\text{IP MAX} = 0,4 \times 1,0 + 0,30 \times 1,2 + 0,30 \times 1,0 = 1,06$

Conseqüentemente o valor máximo do PLR será  $\text{PLR MAX} = \text{R\$ } 2.756,00$

Tabela de distribuição da Verba:

INDICADOR	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO
ACIDENTE DE TRABALHO - I1	40%
EBITDA - I2	30%
CONTINUIDADE NO TRABALHO - I3	30%

#### 4. Indicadores de resultados:

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

- Acidente de Trabalho
- Resultado Operacional - EBITDA
- Continuidade no trabalho

#### 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	67.500.000,00	Menos de 80% = 0%
		De 80% até 99,9% = 80%
		De 100% até 105% = 100%
		De 105% a 115% = 110%
		Mais de 115% = 120%

- Continuidade no Trabalho durante o ano 2010:

É a quantidade de dias laborais não trabalhados:

INDICADOR	META	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO
CONTINUIDADE NO TRABALHO	Maior ou igual a 15 ausências	0%
	Entre 12 e 14 dias de ausência	25%
	Entre 9 e 11 dias de ausência	50%
	Entre 6 e 8 dias de ausência	75%
	Menor ou igual a 5 dias de ausência	100%

#### OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

1. Relação das ausências justificadas que não serão computadas para a apuração do índice de continuidade no trabalho:

DESCRIÇÃO	PERÍODO
Licença Maternidade	120 dias
Licença Paternidade	5 dias
Casamento Civil	3 dias
Luto por falecimento de pai, mãe, cônjuge, irmão e filho.	2 dias
Alistamento militar e convocação para	

comparecimento.	1 dia
Cumprimento de exigência militar.	1 dia
Doação de sangue	1 dia a cada doze meses
Convocação para comparecer a Juízo	Pelo período que ficar a disposição
Anormalidades que impeçam a chegada do trabalhador na empresa (calamidades, greve de transportes).	1 dia
Realização de prova de exame vestibular em estabelecimento de ensino superior.	Nos dias de realização das provas
Reuniões/atividades sindicais - com anuência da empresa.	Pelo período que for dispensado
Faltas justificadas	Devidamente amparadas por atestado médico

2. 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 na empresa.

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

3. 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.

4. A empresa enviará aos Sindicatos os indicadores de acidentes.

## ANEXO II - POLÍTICAS DE RH: AUXÍLIO EDUCAÇÃO/TREINAMENTO/CAPACITAÇÃO (POL-EBP-RH-003)

**Criado em: 30/07/08**

**Alterado em: 09/09/08**

Esta Política de RH está de acordo com a Política definida pela Enel Latin América de 02/11/07.

Tem por objetivo capacitar e atualizar o pessoal da Enel Brasil Participações Ltda. 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 da empresa deve ser parte e entender a sua responsabilidade e importância no ciclo de produção, principalmente perante o cliente.

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

O Auxílio Educação destina-se aos empregados da EMPRESA, 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 da EMPRESA, que pode ou não concordar com o oferecimento do CUSTEIO ao EMPREGADO, cabendo sempre à EMPRESA avaliar a relação custo/benefício de cada proposta, cabendo a EMPRESA também total liberalidade **de cessar o AUXÍLIO EDUCAÇÃO** a qualquer tempo, mediante notificação prévia ao EMPREGADO de 10 (dez) dias;

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

3. A participação do EMPREGADO, em cursos de graduação ou pós-graduação custeados pela EMPRESA, implicam na elaboração de relatórios e projetos pelo EMPREGADO, que promovam melhorias qualitativas e/ou otimização dos processos, voltados exclusivamente para a EMPRESA, e

que deverão ser apresentados no final de cada semestre;

4. No caso de desistência do curso ou trancamento de sua matrícula, o EMPREGADO sofrerá descontos em folha de pagamento dos valores pagos pela EMPRESA, em valores corrente e atuais;

5. 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;

6. A EMPRESA não se responsabilizará por pagamento de juros e multas pagos em razão de mensalidades com atraso;

7. Para liberação do Auxílio Educação, o EMPREGADO precisa assinar o Contrato Auxílio Educação onde se obriga a permanecer trabalhando regularmente na EMPRESA, após a conclusão do curso objeto do CUSTEIO por parte da EMPRESA, por um período igual ao período do curso, contados da data de conclusão deste;

8. 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 da Empresa cobrir até 100% do custo desses estudos. Na medida do possível, e sempre que suas atividades não forem prejudicadas, os Gerentes Regionais e os Responsáveis de Departamentos terão a atribuição, outorgada pelo Gerente do País, de aprovar os ajustes de horário requeridos pelos colaboradores para estudar. Esses cursos podem ser reembolsados através da apresentação do recibo de pagamento da matrícula.

b) Estudos Universitários (exclui mestrados)

A Empresa reconhecerá 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 da Empresa. 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

A Empresa reembolsará até 80% do custo da matrícula e das matérias ou cursos de um mestrado ou pós-graduação aos colaboradores que têm mais de 1 ano de serviço, que sejam considerados de alto potencial e onde o curso apresente verdadeira utilidade e aplicabilidade no trabalho do empregado na empresa, 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 \$ 25.000,00 será necessária a autorização do Presidente da ELA.

d) Idioma

Será reembolsado em até 100% do custo o aprendizado de italiano e inglês dos colaboradores que necessitem do domínio 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, espanhol ou italiano, 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.

9. O Auxílio Educação custeado pela EMPRESA seguirá a seguinte estrutura:

a) O custeio será de 50% 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 e o custeio passará a ser de 100% para os Estudos de Educação Básica e Técnicos e Estudos Universitários e de 80% para os Mestrados e Pós-graduações, para o EMPREGADO que obtiver Coeficiente de Rendimento (CR) maior ou igual a 9;

b) O custeio será de 50% para o EMPREGADO que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que 8 e maior ou igual a 7;

c) O EMPREGADO que obtiver seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor que 7 terá o seu benefício suspenso, até atingir o CR mínimo para obtenção do Auxílio.

Os contratos de Auxílio Educação assinados antes desta atualização (09/09/08) não sofrerão alteração, mantendo o seu conteúdo regido pela política anteriormente disponível.





