

**PROPOSTA PARA  
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**BAURUENSE TECNOLOGIA E SERVIÇOS  
LTDA.  
2012/2013**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DO ANO 2012/2013 QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO A BAURUENSE TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA.; INSCRITA NO CNPJ SOB O Nº 45.022.415/0001-02 COM SEDE À RUA ALAMEDA SANTOS, 2315 – 11º ANDAR – CERQUEIRA CESAR, SÃO PAULO, CEP:01.419-002 E, POR OUTRO LADO, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EPRERESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO – SINTERGIA-RJ, COM CNPJ 04.121.168/0001-06, REGISTRO SINDICAL Nº 46000.011581/00-80 REPRESENTANDO ESPECIFICAMENTE OS EMPREGADOS DA EMPRESA LOTADOS NOS CONTRATOS DE Nº 19.391 E 19.395 NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES :

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de um (01) ano, ou seja, no período de 1º de maio de 2012 e encerrando-se em 30 de abril de 2013.

### **CLÁUSULA 2ª – REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de maio de 2012, a Empresa reajustará os salários de todos os seus empregados mediante aplicação, sobre os salários vigentes em abril de 2012, em 6,6%.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As diferenças salariais dos meses de maio, junho, julho e agosto serão pagas na primeira quinzena de setembro, desde que seja aprovado nas suas respectivas assembleias e com os respectivos Acordos assinados.

### **CLÁUSULA 3ª- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A Empresa concederá a título de auxílio alimentação, 300 tíquetes por ano, com o valor facial de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) comprometendo-se a manter a sua política atual de reavaliação baseada em pesquisa de mercado, não se incorporando à remuneração do empregado para qualquer efeito, nem sendo considerado para efeitos de encargos previdenciários, tributários e trabalhistas de qualquer espécie.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A distribuição do auxílio alimentação poderá ser feita da seguinte forma: 100% em tíquetes-refeição ou, 100% tíquetes-alimentação ou ainda, 50% tíquetes-refeição mais 50% tíquetes-alimentação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O empregado perderá o direito ao benefício constante nesta Cláusula, no mês subsequente ao das ocorrências não abonadas e aquelas que ultrapassem 30 (trinta) dias consecutivos, nos casos relacionados abaixo:

1. Licença com vencimento;
2. Licença sem vencimento;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A Empresa signatária deste Acordo compromete-se a manter o referido benefício para os empregados afastados por motivo de auxílio doença, acidente de trabalho ou licença maternidade.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A Empresa signatária compromete-se a fornecer excepcionalmente 4 (quatro) talonários com 25 (vinte e cinco) unidades de vales alimentação/refeição, no valor facial de R\$ 28,00 (vinte e oito reais).

**PARÁGRAFO QUINTO** – O fornecimento dos 4 (quatro) talonários de vales alimentação/refeição bem como as diferenças dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro serão pagas na primeira quinzena de setembro, desde que seja aprovado nas suas respectivas assembleias e com os respectivos Acordos assinados.

#### **CLÁUSULA 4ª – CESTA NATALINA**

A Empresa concederá aos empregados, na ocasião do pagamento da última parcela do 13º salário, um talonário com 25 (vinte e cinco) tíquetes alimentação/refeição, não integrável, nem incorporável à remuneração do empregado, nem sendo considerado para efeitos de encargos previdenciários, tributários e trabalhistas de qualquer espécie.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Não terão direito ao presente benefício aqueles empregados que venham a ser desligados da Empresa antes de 09.12.2012, respeitando-se o artigo 487, parágrafo 6º da CLT, no que diz respeito ao Aviso Prévio.

#### **CLÁUSULA 5ª – AUXÍLIO CRECHE PARA DEPENDENTES DE EMPREGADOS DO SEXO FEMININO**

A Empresa garantirá aos seus empregados, observada a legislação vigente, o direito à utilização de creches particulares até que seus filhos completem 6 (seis) anos de idade, resguardando o ano letivo, observando os seguintes critérios:

a) Dependentes dos empregados, nascidos até fevereiro/2009:

a.1) em relação a creches que não mantenham convenio com a Empresa, farão jus os empregados ao reembolso de 100% (cem por cento) das despesas efetuadas limitado, porém, tal reembolso será limitado ao teto estabelecido pela Empresa.

b) Dependentes dos empregados, nascidos a partir de março/2009:

O valor a ser praticado será limitado a R\$ 839,81 (oitocentos e trinta e nove reais e oitenta e um centavos) para o período integral e R\$ 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos).

c) Dependentes dos empregados, nascidos a partir de março/2010:

O valor a ser praticado será limitado a R\$ 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** - O benefício em causa será extensivo aos empregados do sexo masculino que, por motivo de viuvez ou determinação judicial, estiverem na posse e/ou guarda de seus filhos. Neste último caso, fica estabelecido que o benefício seja concedido em função do dependente e não do empregado, vedada, portanto, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente legal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o empregado opte pelos serviços de babá, os valores para reembolso respeitarão os limites estabelecidos pela Empresa acordante.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Não serão reembolsados serviços prestados por babás que tenham os seguintes graus de parentesco por consangüinidade e afinidade com o empregado:

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

j) marido e esposa.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A Empresa garantirá o benefício até o fim do ano letivo em que os filhos dos empregados completarem a idade limite estabelecida no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Caso pai e mãe sejam empregados da empresa acordante, o benefício será pago a mãe.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Caso pai e mãe sejam empregados da Empresa acordante e não coabitem, o benefício será pago àquele que detiver a guarda dos filhos.

**PARÁGRAFO SETIMO** - A Empresa efetuará o pagamento do reajuste concedido ao Auxilio Creche retroativo a Janeiro/2012.

**PARÁGRAFO OITAVO** – O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino publico ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral. O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades no valor de 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos) cada.

#### **CLÁUSULA 6ª – AUXÍLIO CRECHE PARA DEPENDENTES DE EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO**

A Empresa garantirá aos seus empregados, observada a legislação vigente, o direito à utilização de creches particulares até que seus filhos completem 6 (seis) anos de idade, resguardando o ano letivo, observando os seguintes critérios:

A partir de 1º de maio de 2012 os dependentes de empregados do sexo masculino farão jus ao valor de até 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos) a título de reembolso, de acordo com o estabelecido em norma interna, sendo vedada a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente legal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso o empregado opte pelos serviços de babá, o valor para reembolso será limitado em R\$ 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não serão reembolsados serviços prestados por babás que tenham os seguintes graus de parentesco por consangüinidade e afinidade com o empregado:

- k) pais, filhos e irmãos;
- l) avós;
- m) tios, sobrinhos e bisavós;
- n) primos;
- o) sogro e sogra;
- p) genro e nora;
- q) cunhado e cunhada;
- r) padrasto e madrasta;
- s) enteado e enteada;
- t) marido e esposa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A Empresa garantirá o benefício até o fim do ano letivo em que os filhos dos empregados completarem a idade limite estabelecida no caput desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A Empresa efetuará o pagamento do reajuste concedido ao Auxilio Creche retroativo a Janeiro/2012.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral. O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades no valor de 589,15 (quinhentos e oitenta e nove reais e quinze centavos).

#### **CLÁUSULA 7ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A Empresa concederá, a título de auxílio educação, para dependentes até 17 anos, resguardando o período letivo, de seus empregados, tanto do sexo masculino, quanto do sexo feminino, o valor de até R\$ 391,80 (trezentos e noventa e um reais e oitenta centavos) mediante reembolso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Empresa efetuará o pagamento do reajuste concedido ao Auxílio Creche retroativo a Janeiro/2012.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral.

O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades no valor de R\$ 391,80 (trezentos e noventa e um reais e oitenta centavos).

#### **CLÁUSULA 8ª – TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na hipótese de o empregado vir a ser convocado/escalado a prestar serviços em horário destinado ao repouso, desde que não imediatamente anterior ou posterior à sua jornada normal de trabalho, ser-lhe-á garantida a remuneração mínima de 4 (quatro) horas extras.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As horas extras somente serão compensadas com a concordância do empregado e, nesse caso, as horas de folga a serem compensadas deverão ser calculadas na mesma proporção da previsão do pagamento em pecúnia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As horas extras realizadas nos dias de sábado serão remuneradas com os mesmos adicionais aplicáveis aos trabalhos efetuados nos domingos, folgas convocadas e/ou feriados.

#### **CLÁUSULA 9ª- ADICIONAL DE PENOSIDADE**

A Empresa concederá a todos empregados submetidos ao regime de turno em escala de revezamento um adicional de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), incidente sobre o respectivo salário nominal, a título de penosidade.

#### **CLÁUSULA 10 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

A Empresa pagará o Adicional de Insalubridade, fazendo incidir os percentuais devidos conforme o grau mínimo, médio ou máximo sobre os seguintes valores:

A partir de 1º de maio/2012- R\$ 1.268,97 (hum mil, duzentos e sessenta e oito reais e noventa e sete centavos).

### **CLÁUSULA 11 - 13º SALÁRIO**

A Empresa compromete a efetuar o pagamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião das férias de cada empregado, efetuando-se até o setembro do ano em curso, o pagamento daqueles que não tiraram férias no primeiro semestre.

### **CLÁUSULA 12 - LANCHE PARA EMPREGADOS QUE TRABALHEM EM PERÍODO NOTURNO**

A Empresa fornecerá aos empregados que trabalhem, mesmo que eventualmente, em horário noturno, lanche gratuito nas áreas onde dispuser de instalações adequadas para este fim.

### **CLÁUSULA 13- FUNÇÃO ACESSÓRIA**

A Empresa compromete-se a remunerar a Função Acessória, consistente em dirigir veículo, à serviço da empresa, desempenhada opcionalmente pelo empregado durante ou para exercício de sua atividade principal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O custo do quilômetro rodado fica fixado em R\$ 0,481 para os primeiros 600 quilômetros rodados e R\$ 0,144 para cada quilômetro que ultrapassar esse limite até 4.050 (quatro mil e cinquenta) Km/mês, por empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A Empresa garantirá assistência jurídica, sem ônus para o empregado, em caso de acidente no exercício de sua função acessória, não caracterizando falta grave perante CNT.

### **CLÁUSULA 14 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Empresa Acordante fornecerá seguro de vida em grupo para os empregados lotados neste Contrato, fixando, como capital, o valor equivalente a:

- 30 (trinta) vezes o salário nominal de cada empregado, por morte natural e invalidez permanente por doença – IPD, e

- 60 (sessenta) vezes o salário nominal para morte acidental com inclusão de 50% (cinquenta por cento) para o cônjuge ou beneficiário legal, limitando o desconto a 0,5% (cinco décimos por cento) do seu salário nominal.

### **CLÁUSULA 15 - FÉRIAS**

Os empregados poderão optar pelo parcelamento de férias conforme tabela abaixo, desde que observadas as prescrições legais, e que tal parcelamento seja solicitado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data do início do primeiro período de férias sem prejuízo dos interesses dos serviços e, mediante a autorização das respectivas chefias:

Período em dias (sem abono)	Período em dias (com abono)
15 – 15	10 – 10
18 – 12	
12 – 18	

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As partes nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ao reconhecerem os princípios da economia privada coletiva e de autodeterminação coletiva decidem fixar o parcelamento de férias dos empregados maiores de 50 (cinquenta) anos nos mesmos moldes dos demais empregados. Tem como objetivo atender as solicitações dos Sindicatos signatários do presente acordo, no tocante ao parcelamento de férias dos empregados maiores de 50 (cinquenta) anos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O Adiantamento de Férias corresponderá ao valor da remuneração normalmente percebida pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregado, quando da marcação de Férias, indicará a sua opção quanto ao recebimento do adiantamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A importância recebida pelo empregado a título de Adiantamento de Férias será descontada em 1 (uma) parcela no mês subsequente ao retorno das férias.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A empresa concederá aos funcionários, a título de gratificação de férias, o percentual de 75% (setenta e cinco por cento), já contemplando a gratificação constitucional de 1/3 (um terço).

#### **CLÁUSULA 16 – LICENÇA PARA VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Empresa Acordante concederá licença remunerada de até 3 (três) dias, contra a apresentação do Boletim de Ocorrências, para trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

#### **CLÁUSULA 17 – CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

Manter e fornecer convênio Amplo de Assistência Médica – Hospitalar e Odontológica – Plano Empresa, sem limites de carência, com atendimento em todo território nacional com participação do empregado.

#### **CLÁUSULA 18 – DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Os empregados lotados nos contratos nºs 19.391 e 19.395, concordam e aceitam serem representados pelo Sintergia-RJ.

#### **CLÁUSULA 19 – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE DA ACEP**

Fica assegurado, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, a liberação, com o pagamento da respectiva remuneração, de 2 (dois) dirigentes da ACEP, mediante prévia e formal comunicação.

#### **CLÁUSULA 20 - REPRESENTANTES/DELEGADOS SINDICAIS**

Os empregados da empresa, associados ao Sintergia-RJ, poderão, livremente, eleger seus Representantes/Delegados Sindicais para cuidarem de seus interesses, observada a proporção de 1 (um) representante para cada grupo de 500 (quinhentos) trabalhadores ou fração.

#### **CLÁUSULA 21- DIRIGENTES SINDICAIS**

Ficam garantidos os critérios, de liberação, sem prejuízo de salário e adicionais inerentes ao cargo, de 1 (um) dirigente ou representante dos sindicatos signatários deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na vacância ou renúncia à função de representação sindical, o renunciante perde imediatamente as garantias no caput desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na hipótese de vacância da representação sindical, por qualquer razão, será eleito outro trabalhador para concluir o mandato, ficando assegurada ao eleito as garantias estipuladas no "caput" desta cláusula

## **CLÁUSULA 22 – ENQUADRAMENTO NO PISO PROFISSIONAL DA CATEGORIA**

As funções que foram objeto de desvio serão, após análise do grupo de trabalho, posteriormente enquadradas no piso da categoria profissional competente.

## **CLÁUSULA 23 – MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

A Empresa compromete-se a analisar as solicitações dos empregados, bem como fará todos os esforços para que as solicitações sejam atendidas, desde que não haja descontinuidade das atividades da Empresa desenvolvidas pelo empregado no seu órgão de origem.

## **CLÁUSULA 24 - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho permanecerá em 40 (quarenta) horas semanais.

## **CLÁUSULA 25 - AUXÍLIO PROVISÓRIO DE TRANSFERÊNCIA**

A Empresa compromete-se a pagar o Adicional Provisório de Transferência - APT que é o pagamento suplementar de salário concedido ao empregado, por um período até 18 (dezoito) meses, em decorrência de transferência de localidade, de caráter provisório, por interesse da Companhia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor do Adicional Provisório de Transferência – APT corresponderá a 25% (vinte e cinco por cento) do salário nominal do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O pagamento do APT será efetuado mensalmente e será devido a partir do mês correspondente ao início da transitoriedade da transferência do empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O APT não gerará direito à vantagem ou à incorporação deste adicional ao salário do empregado, constituindo-se, porém, base de incidência para contribuição de Imposto de Renda, Previdência Social, FGTS.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os critérios sobre este Adicional estão adequados às disposições contidas no artigo 469 §3º da CLT.

## **CLÁUSULA 26 –DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade, poderá ter a redução de duas horas na jornada diária de trabalho, para fins de amamentação, por até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (180 dias), desde que assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde;

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica Assegurado às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação, as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT;

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica excluída a possibilidade de as empregadas substituírem o período de licença amamentação por período de licença sem vencimentos;



## **CLÁUSULA 27 - LICENÇA MATERNIDADE**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No período de licença-maternidade, a empregada mediante declaração escrita elaborada pelas áreas de gestão de pessoas, não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem auferir o benefício do auxílio-creche ou outros similares oferecidos no âmbito das Empresas Eletrobrás.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A restrição prevista no parágrafo anterior se estende a benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada.

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

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

## **CLÁUSULA 28 – AUXÍLIO TRANSFERENCIA**

A Empresa compromete-se a pagar ao empregado, no ato da transferência que exigir mudança de município e que tenham uma distancia superior a 60 Km, o valor correspondente a 1,5 (uma e meia) remunerações normais que o mesmo fizer jus no mês em que a transferência se efetivar, sem prejuízo de sua remuneração.

## **CLÁUSULA 29 – SOBREAVISO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - É assegurado um mínimo de 24 (vinte quatro) horas de sobreaviso na hipótese de o empregado ser escalado em dias de repouso ou feriado.

## **CLÁUSULA 30 – AUXÍLIO REGIONAL DE TRANSFERÊNCIA**

A Empresa concederá Adicional Regional Temporário – ART, ao empregado transferido para localidade que apresente dificuldade para fixação de pessoal, vedado ao empregado que for recrutado no local.

Os percentuais estão descritos na tabela abaixo:

LOCALIDADES	PERCENTUAL
Minaçu	20%

Chapada dos Guimarães	20%
Gurupi	20%
Águas de Chapecó	20%
Sapucaia	20%
Paracatu	20%
Catalão	20%
Porto Velho	20% (1)

A partir da vigência desta Norma, o empregado transferido para Porto Velho fará jus, a partir do mês de início da transitoriedade da transferência, a 25% do seu salário referentes ao ART durante 54 meses e, do 55º mês em diante, receberá conforme tabela acima.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso o empregado tenha direito ao Adicional Provisório de Transferência - APT, o ART será devido somente depois de decorrido o período de concessão do APT

### **CLÁUSULA 31– AUXÍLIO ÓCULOS**

A Empresa concederá auxílio óculos para seus empregados e aos dependentes destes, limitado a um reembolso por ano, por empregado e seu dependente, conforme tabela abaixo:

Auxílio Óculos	
Abrangência	Empregados e Dependentes
Valores máximos:	
Armação	R\$ 205,02
Lentes	R\$ 217,99
Lentes de Contato	R\$ 231,55
Lentes Multifocais	R\$ 435,97
Lentes Progressivas	R\$ 435,97

### **CLÁUSULA 32 – PAGAMENTO MENSAL DE SALARIOS**

A Empresa signatária deste acordo compromete-se a efetuar o pagamento dos salários, no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **CLÁUSULA 33 - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A Empresa signatária deste Acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Empresas signatária deste acordo concorda em realizar seminário, na vigência desse acordo, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior, será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes das Empresas e 4 (quatro) representantes dos Sindicatos.

#### **CLÁUSULA 34 – ATIVIDADES SINDICAIS**

A Empresa reconhece o princípio constitucional que garante a liberdade e autonomia sindical nas instalações das mesmas.

#### **CLÁUSULA 35 – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO**

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

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

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

#### **CLÁUSULA 36 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL RETRIBUTIVA**

A Empresa descontará do salário dos empregados a contribuição assistencial / retributiva de representação fixada , na forma da lei, pelos sindicatos que subscrevem o presente acordo, desde que lhes sejam previamente encaminhadas às cópias das atas das assembléias gerais que tiverem autorizado a referida contribuição, bem como os respectivos informes sindicais que estabeleçamos critérios de desconto e o prazo de oposição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O sindicato signatário do presente acordo compromete-se a garantir aos empregados não sindicalizados, o exercício do direito de oposição em relação as contribuições por eles fixadas, responsabilizando-se, ainda pelo repasse da informação à Empresa, em tempo hábil para a não realização da retenção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O sindicato assume total responsabilidade pelos descontos que lhes forem repassados, obrigando-se, inclusive, a ressarcir a Empresa na hipótese dela ser compelida a devolver aos empregados os valores descontados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Na hipótese de os sindicatos não comunicarem à Empresa em tempo hábil a oposição dos empregados em relação aos descontos, a mesma estará autorizada a proceder à retenção do montante indevidamente descontado dos futuros repasses aos Sindicatos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O exercício do direito de oposição mencionado no parágrafo primeiro desta cláusula será garantido conforme critérios estabelecidos entre as partes e, divulgados aos empregados e a Empresa acordante, com antecedência mínima de 15 dias do início do prazo de oposição, sendo garantido aos empregados no mínimo 4 (quatro) dias para o exercício desta oposição junto aos sindicatos.

#### **CLÁUSULA 37 – MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO / SINDICATOS – DESCONTO / REPASSE**

A Empresa signatária deste acordo continuará a manter a sistemática de desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao Sindicato e / ou à Associação dos Empregados, mediante solicitação da entidade Sindical / Associação e também autorização do empregado, desde que a Entidade Sindical detenha

legalmente, e de acordo com o devido registro no MTE, a representatividade dos trabalhadores da base.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A Empresa se compromete a fazer o repasse em até 5 (cinco) dias úteis após o desconto do empregado.

### **CLÁUSULA 38 – AUXÍLIO FUNERAL**

A Empresa signatária deste Acordo reembolsará, a partir de setembro/2012, os beneficiários, ou na falta desses a quem se responsabilizar pelo custeio do funeral dos empregados ou dependentes que constem no plano de saúde da Empresa as despesas realizadas devidamente comprovadas a tal título, até o limite de R\$ 3.678,50 (três mil, seiscentos e setenta e oito reais e cinquenta centavos).

### **CLÁUSULA 39 – REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS**

A Empresa signatária deste Acordo reembolsará até 70% das despesas com medicamentos decorrentes de receitas médicas de “doenças não ocasionais”, devidamente avaliadas e até os limites estabelecidos pela tabela Brasindice, aos empregados e seus dependentes no plano de saúde. Cabe ressaltar que cada matrícula terá um teto anual estabelecido pela empresa. O reembolso terá vigência a partir de setembro de 2012.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Este benefício será concedido no decorrer do presente Acordo, em função da identificação dos pacientes, bem como da compatibilização dos tipos de medicamentos prescritos com as respectivas doenças não ocasionais, e da operacionalização do processo de reembolso, não se incorporando à remuneração do empregado para qualquer efeito.

Rio de Janeiro, 20 de agosto de 2012

---

**BAURUENSE TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA**  
**DOMINGOS OLIVEIRA DOS SANTOS**  
Gerente Administrativo  
CPF: 382.886.567-49

---

**SINTERGIA-RJ – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS**  
**DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO**  
**JORGE LUIZ VIEIRA DA SILVA**  
Presidente  
CPF: 338.268.127-87

Testemunhas:

