

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**2021 – 2023**

A CIEN - COMPANHIA DE INTERCONEXÃO ENERGÉTICA, inscrita no CNPJ sob o nº 01.983.85610001-97; a CDSA - CENTRAIS ELÉTRICAS CACHOEIRA DOURADA S.A., inscrita no CNPJ sob o nº 01.672.223/0003-20; a CGTF - CENTRAL GERADORA TERMELÉTRICA FORTALEZA S.A., inscrita no CNPJ sob o nº 04.659.917/0003-15 e a ENEL TRADING – CNPJ 30.248.458/0001-25, na Avenida Oscar Niemeyer, nº. 2000, Santo Cristo, na cidade do Rio de Janeiro/RJ, doravante denominadas GERAÇÃO e Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região - SINTERGIA-RJ, com sede na Avenida Marechal Floriano, nº. 199 – Centro, na Cidade do Rio de Janeiro/RJ, inscrito no CNPJ sob o nº. 04.121.168/0001-06, doravante denominado SINDICATO, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021-2023, obedecidas às disposições dos Artigos 612 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as condições que seguem:

Cláusula Primeira**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma:

- Primeira Parcela a partir de 01 de outubro de 2021 de 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) correspondente a 51,0 % (cinquenta e um por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de setembro de 2021 e;

- Segunda Parcela a partir de 01 de janeiro de 2022, de 5,28% (cinco vírgula vinte e oito por cento) completando 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de setembro de 2021 e;

O Piso Salarial passará a ter o valor de R\$ 2.066,00 (dois mil e sessenta e seis reais) e; A partir de 1º de outubro de 2021 e;

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma:

- Primeira Parcela a partir de 01 de outubro de 2022 pelo índice correspondente a 51% (cinquenta e um por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de setembro de 2022 e;

- Segunda Parcela a partir de 01 de janeiro de 2023, pelo índice correspondente a 49% (quarenta e nove por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de setembro de 2022 e;

O valor vigente do Piso Salarial em setembro/2022, terá a partir de 1 de outubro de 2022, reajuste pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022.

Cláusula Segunda ABONO COMPENSATÓRIO EXTRAORDINÁRIO

A GERAÇÃO, excepcionalmente, efetuará o pagamento, em parcela única, em janeiro de 2022, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 30 de setembro de 2021, um abono compensatório extraordinário equivalente a 23,87% (vinte e três vírgula oitenta e sete por cento) do salário base mais adicionais fixos vigente em 30/09/2021, de natureza indenizatória.

Relativamente ao segundo período de vigência do ACT, a GERAÇÃO efetuará o pagamento, em parcela única, em janeiro de 2023, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 30/09/2022, um abono compensatório extraordinário, equivalente a 23,87% (vinte e três vírgula oitenta e sete por cento) do salário base mais adicionais fixos vigente em 30/09/2022, que será reajustado, proporcionalmente, caso o INPC do período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022 seja superior a 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento), com natureza indenizatória, conforme legislação vigente.

Por se tratar de abonos, distintos e independentes, é condição para que o empregado possa perceber o(s) mesmo(s), que esteja trabalhando na GERAÇÃO (empregado ativo) nas datas de 30 de setembro de 2.021 para o primeiro abono e/ou em 30 de setembro de 2022 para o segundo abono.

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os abonos individuais e específicos, quando devidos ao empregado que preencha os requisitos para recebimento do(s) mesmo(s), não possui caráter remuneratório e não se integrará aos salários para nenhum dos efeitos legais.

Cláusula Terceira PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR

A Empresa se compromete a manter o Programa de Participação nos Resultados — PPR, para os anos de 2022 e 2023. O PPR será pago de acordo com metas, regras, mecanismos e periodicidade estabelecidos em Anexo ao presente Acordo e conforme dispõe a Lei 10.101/00.

Parágrafo Primeiro - O PPR devido ao empregado será acrescido de 20% no caso de as empresas alcançarem um resultado de Ebitda igual ou superior a 5% do previsto nos Orçamentos para os anos 2022 e 2023.

Parágrafo Segundo - A empresa se compromete a estabelecer as metas do PPR de 2022 e 2023 de acordo com o calendário estabelecido pela Holding.

Parágrafo Terceiro — O pagamento do PPR respeitará as regras do grupo até o mês de Junho, garantindo pelo menos um adiantamento no percentual de 30% (trinta por cento) do target de 100% (cem por cento) até o dia 29/04/2022, mantendo-se o mesmo critério para o segundo ano de vigência do acordo.

Cláusula Quarta

TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá 24 (vinte e quatro) tickets refeição para o período de outubro/2021 a setembro/2022, por mês, totalizando o valor mensal para R\$ 1.118,00 (Um mil e cento e dezoito reais) correspondente ao valor unitário de R\$ 46,58 (quarenta e seis reais e cinquenta e oito centavos), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e sem qualquer característica salarial.

Para o período de outubro/2022 a setembro/2023, será mantida a mesma sistemática, reajustando-se o valor pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022.

Parágrafo Primeiro – A GERAÇÃO concederá nos meses de dezembro de 2021 e dezembro de 2022, até o dia 10, aos empregados da base territorial do sindicato acima citado, um adicional de 24 (vinte e quatro) Tickets Refeição ou Alimentação totalizando o valor mensal em R\$ 1.118,00 (Um mil e cento e dezoito reais) correspondente ao valor unitário de R\$ 46,58 (quarenta e seis reais e cinquenta e oito centavos). Para o 2º ano do acordo, o valor será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, mantendo-se a quantidade e o dia de pagamento do ano anterior.

Parágrafo segundo — Excepcionalmente durante a vigência deste Acordo a GERAÇÃO concederá no mês de janeiro/2022 um crédito extra de ticket refeição / alimentação no valor de R\$ 3.280,05 (três mil e duzentos e oitenta reais e cinco centavos), para os funcionários ativos na data de 30 de setembro de 2021.

Da mesma forma, igualmente em caráter excepcional, para o segundo ano de acordo, em outubro de 2022 a GERAÇÃO concederá um crédito extra de ticket refeição / alimentação no valor de R\$ 3.280,05 (três mil e duzentos e oitenta reais e cinco centavos), corrigidos pelo INPC do período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022, de natureza indenizatória, conforme legislação vigente, para os funcionários ativos na data de 30 de setembro de 2021.

Cláusula Quinta**AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A GERAÇÃO reajustará o valor do benefício para R\$ 911,51 (novecentos e onze e reais e cinquenta e um centavos), mediante comprovação de despesas.

Parágrafo Primeiro - O auxílio será devido aos empregados, por filho, com idade entre 05 (cinco) meses e 06 (seis) anos incompletos, conforme previsão do art. 389, parágrafos primeiro e segundo, da CLT, a título de auxílio educação.

Parágrafo Segundo — O Auxílio será devido por filho. Em caso de pai e mãe serem empregados do grupo, farão jus a apenas um benefício.

Parágrafo Terceiro — O Auxílio poderá ser utilizado na contratação de Babá, mediante as condições estabelecidas no caput e parágrafos primeiro e segundo da presente Cláusula.

Parágrafo Quarto — Para o período de outubro de 2022 a setembro de 2023, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022.

Cláusula Sexta **AUXÍLIO AOS PAIS DE FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A GERAÇÃO manterá um programa aos Pais de Filhos Portadores de Necessidades Especiais, concedendo um benefício no valor de R\$ 1.478,90 (hum mil e quatrocentos e setenta e oito reais e noventa centavos) mediante validação da condição especial pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Parágrafo único – Para o período de outubro de 2022 a setembro de 2023, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022.

Cláusula Sétima**ASSISTÊNCIA FUNERAL**

A GERAÇÃO reembolsará a quantia de até R\$ 6.433,49 (seis mil quatrocentos e trinta e três reais e quarenta e nove centavos), em caso de falecimento de ascendentes (assim definido para efeito deste benefício como pai e mãe) e manterá a assistência funeral ao empregado e seus dependentes diretos (assim definido para efeito deste benefício cônjuge e filhos menores de 21 anos), contratado através da apólice de seguro de vida em grupo. No caso de falecimento do empregado será fornecida à família cesta básica pelo período de 12 meses no valor da carga mensal do Ticket Refeição/Alimentação, conforme definido na Cláusula Quarta.

Parágrafo Primeiro – Para o período de outubro de 2022 a setembro de 2023, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2021 a 30 de setembro de 2022.

Parágrafo Segundo – O reembolso de Auxílio Funeral (para os casos de falecimento dos ascendentes) será efetuado em até 30 dias após a entrega de toda a documentação necessária para a percepção do benefício.

Cláusula Oitava

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Mantida a atual sistemática a GERAÇÃO compromete-se a pagar o Adicional de Periculosidade calculado a razão de 30% (trinta por cento) do salário base do empregado que faz jus à percepção de referido adicional.

Cláusula Nona

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

A GERAÇÃO remunerará as Horas Extraordinárias realizadas por seus empregados com o Adicional de 50% (cinquenta por cento), e com adicional de 100% nos dias destinados ao repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Parágrafo Primeiro - A GERAÇÃO pagará a todo empregado que efetuar horas extras o reflexo do repouso semanal remunerado, nos termos das Leis 605/49 e 7415/85.

Parágrafo Segundo – A GERAÇÃO fornecerá ticket-refeição, bem como vale-transporte, pelo labor em dias destinados ao repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento. O fornecimento de ticket-refeição só ocorrerá se a quantidade de horas extraordinárias ultrapassar as 4 (quatro) horas diárias.

Parágrafo Terceiro – As Horas Extraordinárias realizadas nos sábados serão remuneradas da seguinte forma: as primeiras 4 (quatro) horas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento); as que excederem as primeiras 4 (quatro) horas serão remuneradas com o adicional de 100% da hora normal.

Cláusula Décima

ADICIONAL NOTURNO

A GERAÇÃO remunerará as horas noturnas no percentual de 50% (cinquenta por cento), observadas as demais condições previstas em Lei, excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Cláusula Décima Primeira

EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

A Empresa concederá o equivalente a 30%, 50%, 75% ou 100% de 01 (uma) remuneração do empregado, que poderá ser solicitada nos referidos percentuais, condicionado à sua margem de consignação de 30% da remuneração fixa, a título de Empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais, consecutivas e sem correção, descontadas dos salários subseqüentes a partir do mês imediatamente

seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias se for o caso.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo para retirada de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão de férias ao empregado.

Parágrafo Segundo – Os empregados que requererem o empréstimo antes do mês de afastamento para férias serão atendidos, observada a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, até o limite do orçamento comprometido com este programa, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal, cumulativamente.

Parágrafo Terceiro – Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, o que primeiramente o requereu, ressalvada, entre os de igual salário, a preferência por comprovação inequívoca de necessidade premente por razões de ordem médica ou de igual relevo pertinente ao empregado ou aos seus dependentes legais.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

Parágrafo Quinto - Como remuneração entende-se o somatório do Salário Base, Adicional de Periculosidade e Adicional de Penosidade, quando percebidos.

Parágrafo Sexto – Só farão jus ao referido empréstimo os empregados com mais de um ano de trabalho na Companhia;

Parágrafo Sétimo – Não farão jus ao empréstimo os empregados que não tenham liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela Companhia.

Cláusula Décima Segunda ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Mantida a sistemática a GERAÇÃO, automaticamente, o pagamento a título de “Adiantamento do 13º Salário”, aos empregados que usufruírem férias durante o período de janeiro a junho de cada ano, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. Aos demais empregados, a critério da GERAÇÃO, o pagamento correspondente à mencionada parcela, será realizado até o mês de junho de cada ano.

Parágrafo Único - A GERAÇÃO compromete-se a quitar a segunda parcela do décimo terceiro salário até o dia 10 de dezembro.

Cláusula Décima Terceira

PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os salários serão pagos sempre no dia 25 (vinte e cinco) de cada mês ou no primeiro dia útil posterior, sendo que todo dia 10 (dez) ou primeiro dia útil posterior, será

concedido uma antecipação salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário base de cada empregado.

Cláusula Décima Quarta JORNADA DE TRABALHO / BANCO DE HORAS

Mantida a sistemática atual a empresa praticará a jornada contratual e constitucional de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que a jornada efetivamente trabalhada será de 40 (quarenta) horas semanais. Mantendo-se ainda o Banco de Horas de até 04 (quatro) horas semanais, que consistirá nas horas eventualmente trabalhadas após 40 (quarenta) até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais a empresa vê-se obrigada a compensar os empregados com horas extras, estas horas excedentes, como prevê a lei. A empresa tem até 90 (noventa) dias para conceder as horas acumuladas no Banco de Horas em descanso ao empregado.

Parágrafo Primeiro – Com a pratica da jornada contratual e constitucional de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e com a jornada efetivamente trabalhada de 40 (quarenta) horas semanais, os horários de entrada / saída e intervalo para refeição e descanso o empregado poderá optar pelos seguintes horários dos quadros a seguir:

OPÇÃO 1 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO P/ ALMOÇO DE 01H 00MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			16h 30 min.		
	08h 30 min.			17h 30 min.	
		09h 30 min.			18h 30 min.

OPÇÃO 2 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO P/ ALMOÇO DE 01H 30MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			17h 00 min.		
	08h 30 min.			18h 00 min.	
		09h 30 min.			19h 00 min.

Parágrafo Segundo - Ficará a cargo de cada diretor e/ou gestor de área ajustar a jornada flexibilizada com suas equipes, de acordo com as necessidades especificadas de cada área e dos trabalhadores envolvidos.

Parágrafo Terceiro – Todos os empregados de nível inferior ao de especialista e os não ocupantes de cargo de nível universitário permanecem obrigados ao regime de ponto, ressalvado à GERAÇÃO o direito de isentar o registro dos ocupantes de cargos cuja liberação seja de interesse do serviço, nos termos de suas normas internas.

Parágrafo Quarto - COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Mantendo sistemática adotada pela GERAÇÃO, será garantida a semana de 05 dias de trabalho, ficando garantida aos empregados a compensação das horas da jornada cancelada com o aumento das horas de trabalho de cada um dos outros dias úteis da semana, resultando em 8.48 horas diárias, sem adicional de horas-extras, observada a jornada semanal de 44 horas estabelecida na Constituição Federal, contudo, enquanto vigente no presente a jornada semanal será a estabelecida na Cláusula décima Quarta, ressalvada a situação dos empregados que trabalham em regime de rodízio.

Cláusula Décima Quinta COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS DE EMPREGADOS EM AUXÍLIO DOENÇA

Mediante avaliação do serviço médico da empresa, que será revalidada quadrimestralmente, a GERAÇÃO irá assegurar aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Auxílio Doença e ticket refeição/alimentação, pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses. A complementação salarial é correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade).

Parágrafo Único - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela GERAÇÃO, do direito à Complementação Salarial por Auxílio Doença.

Cláusula Décima Sexta COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL DE EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO

A GERAÇÃO irá assegurar aos seus empregados uma Complementação Salarial por Acidente de Trabalho pelo período de 12 (doze) meses podendo ser estendido até 36 (trinta e seis) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade), somente quando observadas as políticas internas de Medicina do Trabalho referentes a afastamentos por acidente de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado por acidente de trabalho, durante o período em que estiver sendo complementado pela empresa, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação, além do pagamento do PPR, proporcional aos meses trabalhados.

Parágrafo Segundo - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela GERAÇÃO, do direito à Complementação Salarial por Acidente de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Para o empregado aposentado que continuou mantendo o vínculo com a empresa, será considerado para efeito de cálculo da complementação do acidente de trabalho o valor recebido a título de aposentadoria a época do afastamento, em substituição ao benefício previdenciário estabelecido no caput.

Cláusula Décima Sétima**PLANO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A Empresa compromete-se a manter os Planos Médico e Odontológico dentro da sistemática atual.

Cláusula Décima Oitava**ABONO DE FALTAS À ESTUDANTES**

A Empresa manterá o Abono de faltas a estudantes, limitado a 5,5 (cinco e meio) expedientes por semestre.

Cláusula Décima Nona**FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE ESTUDANTES**

A GERAÇÃO se compromete a avaliar a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho para estudantes de forma que não interfira na carga horária contratual, observados os parâmetros das Cláusulas Décima Quarta e Décima Quinta.

Cláusula Vigésima**LICENÇA MATERNIDADE**

A GERAÇÃO concederá licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei nº 11.770/2008 que amplia o prazo constante do caput do artigo 392 da CLT.

Cláusula Vigésima Primeira**LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO**

A GERAÇÃO, nos termos estabelecidos no artigo 392 – A e parágrafos, acrescido na CLT pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, concederá licença maternidade à empregada que, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, com os seguintes períodos de vigência:

- 120 (cento e vinte) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com até 1 (um) ano de idade;
- 60 (sessenta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade;
- 30 (trinta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade.

Cláusula Vigésima Segunda**ESTABILIDADE APÓS LICENÇA MATERNIDADE**

Será assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir do término da licença compulsória legalmente estabelecida, observado, no que e quando couber, o disposto no artigo 10 dos Atos e Disposições Constitucionais Transitórias.




Cláusula Vigésima Terceira**LICENÇA PATERNIDADE**

A GERAÇÃO concederá licença paternidade, pelo período de 20 (vinte) dias, contados a partir do primeiro dia útil posterior ao nascimento do filho ou adoção de filho, mediante apresentação do termo judicial de guarda para fins de adoção de criança, ampliando o previsto no Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal c/c Art. 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único – Para os empregados que trabalham em turno de revezamento, a contagem iniciará, após o nascimento do filho, a partir do primeiro dia útil de trabalho, ou seja, do primeiro dia que conste na escala como de efetivo trabalho.

Cláusula Vigésima Quarta**SEGURO DE VIDA**

A GERAÇÃO manterá o seguro de vida em 25 (vinte e cinco) vezes a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade) do empregado, excluindo do custeio, por parte da Empresa, os aposentados e seus respectivos dependentes.

Serão mantidas as coberturas já estabelecidas na apólice atual.

Cláusula Vigésima Quinta**PROGRAMA DE INCENTIVO À APOSENTADORIA**

A Empresa garantirá um Programa de Incentivo à Aposentadoria, assegurando o pagamento de importância equivalente a, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, acrescida do valor equivalente ao Aviso Prévio do empregado, observado todo o contrato de trabalho, àqueles que, na vigência do presente Acordo solicitarem demissão por comprovado motivo de aposentadoria.

Parágrafo Primeiro — A comprovação da aposentadoria será efetuada, pelo empregado, através de documentação própria do INSS, onde se caracterize a concessão do mencionado benefício por parte daquele Instituto.

Parágrafo segundo — Fica assegurado o prazo limite máximo de 12 (doze) meses, a contar da data do desligamento, para a comprovação de que trata o parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro — Fica condicionado a aceitação pela Empresa da retroatividade da aposentadoria concedida pelo INSS até 30 dias após a data do desligamento do empregado ou anterior à esta.

Parágrafo Quarto — Só farão jus ao estabelecido na presente cláusula os empregados que manifestarem o interesse em se desligar da Empresa no prazo de até 12 (doze) meses, após a data da concessão da aposentadoria pelo INSS.

Parágrafo Quinto — Aos empregados despedidos pela GERAÇÃO, faltando, doze (12) meses ou menos para terem direito à aposentadoria especial ou normal, em seus prazos mínimos, a GERAÇÃO garantirá o pagamento das contribuições previdenciárias e da Bradesco Previdência, parte do empregado e parte da empresa por esse período.

Parágrafo Sexto — O pagamento acima será efetuado proporcionalmente ao número de meses que faltarem para aposentadoria.

Parágrafo Sétimo — Terão direito ao ajustado nesta cláusula apenas os empregados que tenham adquirido o mínimo de 70% (setenta por cento) do tempo de serviço na GERAÇÃO.

Cláusula Vigésima Sexta COMPENSAÇÃO DE FERIADOS NACIONAIS

Quando os feriados Nacionais coincidirem com terças-feiras ou quintas-feiras não haverá expediente nas segundas e sextas-feiras imediatamente anteriores ou posteriores ao feriado, definindo a GERAÇÃO as necessárias compensações a serem realizadas.

Parágrafo Primeiro – A GERAÇÃO reserva-se o direito de deixar de adotar esta sistemática em determinadas ocasiões e/ou adotá-la parcialmente em determinadas áreas/órgãos, por razões técnicas/comerciais relacionadas ao interesse do seu negócio e serviços necessários aos seus clientes, como Concessionária de Serviço Público.

Parágrafo Segundo - A GERAÇÃO compromete-se a apresentar os seus calendários anuais de compensações de feriados em fevereiro de 2022 e janeiro de 2023.

Cláusula Vigésima Sétima RECRUTAMENTO INTERNO

A GERAÇÃO se compromete a manter um Plano de Recrutamento Interno, visando à valorização dos empregados que tenham condições de ascender posições dentro da Empresa.

Cláusula Vigésima Oitava ADICIONAL DE FÉRIAS CONSTITUCIONAL

A GERAÇÃO, em cumprimento ao estabelecido no Inciso XVII do Art. 7º da Constituição Federal pagará, a título de adicional de férias, 1/3 (um terço) da remuneração percebida pelo empregado, por ocasião de suas férias.

Cláusula Vigésima Nona READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

A GERAÇÃO manterá, mediante prévia avaliação do Serviço Médico da empresa, ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, o acompanhamento médico, psicossocial necessário quando do retorno à empresa.

Parágrafo Primeiro – Quando necessário, a GERAÇÃO promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

Parágrafo Segundo – O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida, não poderá servir de paradigma ou pleitear equiparação salarial em relação aos demais empregados que exerçam a mesma função.

Cláusula Trigésima COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A GERAÇÃO se compromete a participar o Sindicato, conforme prazo previsto em lei, a ocorrência de acidentes de trabalho, enviando-lhe cópia da respectiva CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho, dos empregados da GERAÇÃO, decorridos na base territorial dos respectivos sindicatos, se comprometendo com a observância e total aplicabilidade da NR 10 e NR 5.

Cláusula Trigésima Primeira PREVENÇÃO DE DOENÇAS

A GERAÇÃO se compromete a realizar exames complementares, quando da realização dos exames periódicos, nos seguintes casos:

- a) do câncer de mama para mulheres com idade superior a 40 anos;
- b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 40 anos;
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 anos.
- d) Odontológico, conforme calendário a ser definido pela GERAÇÃO.

Parágrafo Único - A GERAÇÃO se compromete a realizar campanhas preventivas de doenças graves, de forma genérica, a seus empregados.

Cláusula Trigésima Segunda QUADRO DE AVISO

A GERAÇÃO se compromete a viabilizar a divulgação de documentos enviados pelo Sindicato, desde que previamente autorizados pela Empresa.

Parágrafo Único – O Sindicato se compromete a enviar para aprovação e posterior aposição, apenas mensagens ou notícias de interesse da categoria que representa, assumindo inteira responsabilidade pelo teor dos documentos, que deverão ser enviados contendo assinatura e carimbo do Diretor Presidente deste ou de seu representante legal.

Cláusula Trigésima Terceira POLÍTICA DE RELAÇÕES SINDICAIS

A GERAÇÃO baseada na filosofia de manter com o sindicato um relacionamento profissional e respeitoso proporcionará, conforme explicitado nos itens a seguir, condições adequadas para os Sindicatos exercerem sua representação:

Circulação de dirigentes sindicais: A GERAÇÃO se compromete a permitir o livre acesso dos dirigentes sindicais a todas as suas dependências, inclusive durante o horário de expediente, para o exercício de suas atividades sindicais de esclarecimento e mobilização dos integrantes da categoria representada, desde que, previamente comunicado.

Campanha de sindicalização: A GERAÇÃO autorizará o sindicato a fazer campanhas de sindicalização semestrais em suas instalações, durante uma semana, em dias e horários acordados previamente com a empresa.

Cláusula Trigésima Quarta **REUNIÃO PARA ACOMPANHAMENTO DE ACORDO COLETIVO**

Serão realizadas reuniões com a GERAÇÃO e o Sindicato para acompanhamento do cumprimento do presente Acordo Coletivo, sempre que solicitada por qualquer das partes, tendo a parte solicitada o prazo de 10 dias úteis para o agendamento da referida reunião, a contar do recebimento formal da solicitação da reunião em questão.

Cláusula Trigésima Quinta **PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

A Empresa poderá, a seu critério, implementar Programa de Demissão Voluntária que será regido nos termos do Artigo 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula Trigésima Sexta **HOMOLOGAÇÃO DE TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Nos casos demissão e solicitação de desligamento, o Sindicato deve realizar a homologação no prazo de 10 dias contados a partir da solicitação realizada pela empresa, caso Sindicato se recuse a realizar ou não marque dentro deste prazo, a mesma será realizada seguindo os ditames da lei.

Cláusula Trigésima Sétima **VALE COMBUSTIVEL PARA PESSOAS COM DEFICIENCIA – PCD**

O Vale Combustível será concedido, caso seja do interesse do empregado com deficiência, em substituição ao vale-transporte fornecido pela empresa, ficando a critério do empregado a solicitação do citado benefício.

A GERAÇÃO substituirá o valor equivalente ao Vale Transporte o qual faz jus o empregado, exclusivamente, aos empregados portadores de deficiências que dificultem sua locomoção, e que utilizem veículo próprio para seu transporte.

Parágrafo 1º - Esta parcela não tem natureza salarial, sendo fornecida apenas, a título de auxílio combustível, para os empregados já identificados na empresa, como portadores de deficiência que impossibilite ou dificulte a sua locomoção, ficando sujeito a validação do médico do trabalho da empresa. O reajuste e o desconto seguirão os mesmos moldes do Vale Transporte e será pago através de cartão específico para tal finalidade.

Parágrafo 2º - Para o recebimento do referido benefício, o empregado deverá adotar o seguinte procedimento:

- a) Requerer o benefício a Diretoria de Recursos Humanos e Organização, por escrito, informando o trajeto casa X trabalho e vice-versa, apresentando comprovante de residência;
- b) Apresentar documento de habilitação válido no ato da solicitação e sempre que solicitado pela empresa;
- c) Confirmação da impossibilidade de locomoção, pelo médico do trabalho da empresa.

Parágrafo 3º - Fica ressalvada que, esta parcela não será devida em qualquer hipótese, em casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho (férias, licença médica, acidente de trabalho, suspensão e faltas); sendo apenas devida pelos períodos efetivamente trabalhados.

Cláusula Trigésima Oitava **PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

A Empresa compromete-se a manter os Planos de Previdência Complementar dentro da sistemática atual e dentro dos limites da legislação.

Cláusula Trigésima Nona **ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados que tenham contrato de trabalho com a GERAÇÃO, com exceção dos Diretores Estatutários, Expatriados e Menores Aprendiz. Os empregados efetivamente classificados como Responsáveis e/ou Especialistas acima do nível 15, também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluídos para estes apenas as Cláusulas Primeira e Segunda deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula Quadragésima **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A contribuição negocial será descontada no mês subsequente a assinatura deste acordo coletivo, em favor do SINTERGIA-RJ da seguinte forma: trabalhadores que recebem salários até R\$ 2.300,00 contribuirão com duas parcelas de apenas R\$ 30,00. Para os que recebem salários de R\$ 2.301,00 até R\$ 5.000,00 contribuirão com duas parcelas de apenas R\$ 40,00. Para os que recebem salários acima de R\$ 5.000,00 contribuirão com duas parcelas de apenas R\$ 50,00.

Cláusula Quadragésima Primeira **AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O presente Acordo Coletivo terá sua exigibilidade judicial garantida através de ação de cumprimento.

Cláusula Quadragésima Segunda**VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de outubro de 2021 e terminando em 30 de setembro de 2023, mantida a data base da categoria em 01 de outubro.

Rio de Janeiro, 29 de dezembro de 2021.



CIEEN – COMPANHIA DE INTERCONEXÃO ENERGÉTICA



CDSA – CENTRAIS ELÉTRICAS CACHOEIRA DOURADA S/A.



CGTF – CENTRAL GERADORA TERMELÉTRICA FORTALEZA



ENEL TRADING

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO - SINTERGIA-RJ

ANEXO I

REGULAMENTO PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E ATUAÇÃO INDIVIDUAL

1 - OBJETIVO:

Estabelecer critérios de distribuição de Bônus de produtividade aos empregados, a título de participação nos lucros, conforme Cláusula Terceira do presente acordo.

REGULAMENTO:

Artigo 1º

Para os fins deste regulamento, o sistema de resultados e metas será composto e ponderado de acordo com os parâmetros abaixo:

A ponderação máxima total poderá ser de até 120%.

No caso de inexistência de qualquer área, as metas serão acumuladas no nível hierárquico imediatamente superior.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:

Resultado da Avaliação – Ano 2022 e 2023 (pagos em 2023 e 2024)			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Remuneração (Rem.) (*)	0,00 a 0,80 Rem.	1,10 Rem.	1,40 Rem.

(*) Remuneração (Rem.) = salário base + periculosidade + penosidade

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120%, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitadas aos valores máximos da tabela acima.

Em qualquer caso, serão respeitadas as proporcionalidades dos números de meses trabalhados pelo empregado no exercício financeiro de apuração dos resultados.

Artigo 2º

As metas deverão ser definidas no início de cada ano e terão apuração no início do ano subsequente, observando a saúde e a segurança dos empregados.

Artigo 3º

São elegíveis a essa avaliação todos os trabalhadores que tenham trabalhado efetivamente mais de 3 meses dentro do ano correspondente ao período de avaliação.

Artigo 4º

O pessoal que tenha desempenhado dois (2) ou mais cargos durante o ano, será avaliado pelo cargo ocupado e condição no dia 31 de dezembro de cada ano respectivo.

Artigo 5º

A Diretoria de Pessoas e Organização estabelecerá oportunamente a data de início e término de cada avaliação, tomando as medidas administrativas que correspondam para materializar o processo.

Artigo 6º

Não farão direito a qualquer valor a título de PPR os empregados demitidos por Justa Causa durante o exercício financeiro de apuração da mesma, nem os empregados que solicitarem, voluntariamente, seu desligamento da empresa.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso por solicitação dos mesmos e/ou interesses particulares, somente farão jus a proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados.

Artigo 7º

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Pessoas e Organização.

