

Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, que entre si fazem, de um lado a VOLTALIA ENERGIA DO BRASIL LTDA com sede na Rua do Passeio nº 78 – Rio de Janeiro – RJ, inscrita no CNPJ, sob o nº 08.351.042/0001-89 e o SINTERGIA - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO, com sede na Avenida Marechal, 199 – 10º e 16º andares – Centro – Rio de Janeiro – RJ, inscrito no CNPJ sob o nº 04.121.168/0001-06, mediante as cláusulas e condições seguintes:

I – INTRODUÇÃO

O presente Acordo Coletivo contém as condições pactuadas na data-base referente à 1º de abril, entre a entidade de Classe representada e a Voltalia Energia do Brasil Ltda., quais sejam:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

As partes concordam em firmar o presente acordo pelo período compreendido entre 1º de abril de 2022 e 31 de março de 2023.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este Acordo os empregados da Voltalia Energia do Brasil Ltda., descritas na Introdução deste, integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO signatário deste instrumento.

II - DAS MODALIDADES E CONDIÇÕES DE REMUNERAÇÃO

CLÁUSULA TERCEIRA – CORREÇÃO SALARIAL

A Voltalia Energia do Brasil aplicará, a partir de 1º de abril de 2022, sobre os salários praticados em 31 de março de 2022, o percentual de 11,3% (onze vírgula três por cento), a título de reajuste salarial coletivo.

III- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CLÁUSULA QUARTA - TREINAMENTO

A empresa receberá do SINDICATO sugestões relativas ao desenvolvimento de treinamento, com vistas ao constante aprimoramento e assegurando, ainda, a adequação profissional de seus empregados às novas tecnologias e métodos de trabalho que venham ser implantados.

Parágrafo Primeiro – Quando solicitado a empresa dará acesso para o SINDICATO signatário do presente acordo, aos conteúdos programáticos dos eventos continuados de treinamento que vier a disponibilizar aos seus empregados.

Parágrafo Segundo – A empresa se compromete a fornecer o treinamento necessário ao desempenho das funções dos empregados, através de profissional, inclusive próprio, ou instituição credenciada e reconhecida pela empresa, fornecendo o comprovante de participação de respectivo treinamento.

CLÁUSULA QUINTA – CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS

A Voltalia Energia dará continuidade à sua política de férias, concedendo-as aos seus empregados nas épocas constantes de sua Programação Anual de Férias, quando pagar, a todos, gratificação de férias, nas condições estabelecidas pelo Inciso XVII do Artigo 7º, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro – O início das férias não pode ocorrer dois dias antes de sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Segundo – O gozo de férias poderá ser concedido opcionalmente em até 3 (três) períodos. Um período não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA SEXTA – PLANO DE SAÚDE.

A empresa manterá Plano de Saúde aos seus empregados, de forma a garantir condições de assistência médica e odontológica.

IV- DOS AUXÍLIOS E BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

CLÁUSULA SÉTIMA – AUXÍLIO REFEIÇÃO E AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá mensalmente a cada empregado o valor total de R\$ 1.560,00 com 4 (quatro) opções. Os trabalhadores poderão escolher na contratação ou na data base Abril como será o recebimento dos auxílios refeição e alimentação de acordo com as opções de distribuições abaixo:

- Divisão Inicial: R\$ 1.034,00 no auxílio-refeição, equivalente a 22 (vinte e dois) vales de auxílio-refeição, com valor unitário de R\$ 47 (quarenta e sete reais) e R\$ 526,00 no auxílio-alimentação;
- Valor integral no auxílio-refeição: R\$ 1.560,00;
- Valor integral no auxílio-alimentação: R\$ 1.560,00;
- Divisão Iguatária (50%/50%): R\$ 780,00 no auxílio-refeição e R\$ 780,00 no auxílio-alimentação.

Parágrafo primeiro – Aos empregados que vierem a ter jornada de trabalho prorrogada, inclusive nas folgas e repousos remunerados, em virtude da execução de serviços essenciais que não possam ser interrompidos, a empresa assegurará a concessão de tíquetes equivalentes ao valor diário do auxílio-refeição, para cada uma das jornadas adicionais completas. Caso a única ou a última prorrogação seja igual ou superior a 4 (quatro) horas, ao empregado fica assegurado pagamento equivalente a 1 (um) auxílio-refeição/alimentação diário relativamente a esta meia jornada constituindo-se esta prorrogação mínima necessária para que o empregado faça jus ao auxílio complementar.

Parágrafo segundo - o auxílio refeição será concedido mediante fornecimento de tíquetes, na modalidade cartão, de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador- PAT ou, excepcionalmente, em dinheiro, podendo, ainda, acontecer de forma mista, sempre a critério da empresa.

Parágrafo terceiro - o auxílio-refeição, a que se refere esta cláusula, não se incorpora aos salários para qualquer efeito.

Parágrafo quarto - O auxílio refeição tem por intuito assegurar a alimentação diária do trabalhador, daí adotar-se prioritariamente o tíquete-refeição, na modalidade cartão, que se destina à aquisição de refeições prontas.

Parágrafo quinto – Nas áreas de construção e operação onde a empresa disponibilize refeição no local por meio de refeitório ou convênio com fornecedor externo o auxílio refeição poderá ser suspenso evitando assim o fornecimento de duplicidade do benefício.

CLÁUSULA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE

A empresa concederá licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias, sendo facultativa a concessão por 180 (cento e oitenta) dias, com base na legislação estadual.

Parágrafo primeiro – A empresa garantirá a liberação do período necessário, sem prejuízo dos direitos garantidos na lei de licença a maternidade, para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização de exames necessários para acompanhamento adequado da gestação, principalmente quando diagnosticado gravidez de alto risco, mediante comprovação.

Parágrafo segundo – A empresa garantirá o abono das horas e /ou dia para as empregadas e empregados acompanharem filhos menores e/ou deficientes a consultas médicas ou internações, desde que comprovadas, cabendo a empresa definir caso a caso.

CLÁUSULA NONA – EXAME PERIÓDICO DE SAÚDE

A empresa se compromete a efetuar as práticas relativas ao Exame Periódico de Saúde – EPS. Os exames necessários para diagnóstico preventivo serão cobertos pelo plano de saúde oferecido pela empresa.

Parágrafo único – Tendo em vista que a empresa subsidia o plano de saúde para seus empregados, inclusive odontológico, a empresa recomenda que, anualmente, seja feito os exames clínicos, patológicos e radiológicos, inclusive mamografia, no caso das empregadas em idade de risco, exame de próstata, para empregados em idade de risco. Bem como a empresa se compromete a realizar campanhas incentivando os exames preventivos.

V- DA FREQUÊNCIA AO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA – HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho da empresa será de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – CALENDÁRIO SEMESTRAL DE COMPENSAÇÃO

A Voltalia Energia estabelecerá um calendário semestral dos dias compreendidos entre feriados e fins de semana, de forma que a compensação das pontes seja cumprida ao longo do ano.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR DE DEPENDENTES

A empresa avaliará conforme o caso a concessão de licença para acompanhamento hospitalar de dependentes, sem qualquer comprometimento de abono, exceto os previstos em lei, desde que apresentada à devida comprovação nos casos de internação e declaração médica nos demais casos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGIME DE BANCO DE HORAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem por fundamento legal o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República, e os art. 59, parágrafos 2º e 3º, com redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98, e M.P nº 2164-41, de 24.08.01, e art. 611 a 625, da CLT. A empresa poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

O banco de horas será regido pelas seguintes condições:

1. Os empregados registrarão obrigatoriamente a sua jornada do trabalho em sistema eletrônico disponibilizado pela empresa, registrando as horas de entrada e saída.
2. Os empregados desobrigam-se de registrarem os horários nos intervalos intrajornada (Art. 71 “caput”, da C.L.T.), ficando garantido intervalo intrajornada mínimo de uma hora por dia.
3. A tolerância diária não será contabilizada no BANCO DE HORAS no limite máximo de 10 minutos definido em lei, sejam positivos ou negativos.
4. Não estão sujeitos ao controle de jornada e regime de banco de horas os empregados que exercerem as atividades inseridas no artigo 62 da CLT, como por exemplo, empregados em atividade externa incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, os cargos de gestão, confiança, supervisão e assemelhados. A empresa deve avisar por escrito aos empregados que estão dispensados do controle obrigatório de frequência.
5. Deverão ser autorizadas previamente pelo gestor as horas excedentes à jornada de 8 horas diárias e as compensações superiores a 1 (uma) hora diária, respeitando sempre os limites previstos na CLT.
6. As horas realizadas em sobre jornada serão compensadas na seguinte proporção:
 - 6.1. De segunda a sábado, serão compensadas na proporção de 01 (uma) hora excedente para 01 (uma) hora compensada;
 - 6.2. Aos domingos e feriados, serão compensadas na proporção de 01 (uma) hora excedente para 1,5 (uma hora e meia) hora compensada.
7. As horas realizadas no período noturno serão contabilizadas conforme determinação da lei, com duração de 52 minutos e 30 segundos no período de 22h até 05h. O adicional noturno devido será pago no momento de fechamento o banco de horas semestral não sendo impactado pela compensação das horas.
8. As horas incluídas no BANCO DE HORAS deverão ser compensadas ou pagas sempre que atingirem o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, dando-se, em seguida, o início ao um novo período; sendo expressamente proibida a transferência e/ou acúmulo de saldo existente, seja positivo ou negativo, para o período seguinte. Os períodos serão de agosto a janeiro e de fevereiro a julho.
9. As horas não compensadas serão consideradas extraordinárias, fazendo jus o empregado ao pagamento com os devidos adicionais legais, como 50% e 100%.

- 10.No acesso do empregado estarão disponíveis todos os horários realizados, horas de sobre jornada, horas compensadas, horas em adicional noturno, possíveis alterações e demais informações pertinentes. Bem como será gerado um espelho de ponto mensal para ciência do empregado.
- 11.A empresa poderá optar pela compensação coletiva de horas mediante prévio aviso aos gestores e colaboradores.
- 12.Empregados em regime de jornada de trabalho específicos (ex.: jornada 12 x 36), bem como técnicos de O&M, eletricitas e operadores não serão regidos pelo presente acordo.
13. Em caso de encerramento do contrato de trabalho, se o colaborador não tiver compensado, na sua integralidade, as horas positivas serão pagas como horas extras, com o adicional convencional e tomando como base o valor de sua remuneração na data da rescisão.
 - 13.1. Em caso demissão por decisão unilateral do empregador, sem justa causa, o empregado com saldo negativo não sofrerá desconto, exceto em caso de ausências não autorizadas previamente pelo gestor e sem justificativa prevista em lei;
 - 13.2. Em caso de pedido de demissão o empregado com saldo negativo ficará sujeito ao desconto do débito respectivo, no ato de pagamento da indenização rescisória a que tiver direito, na forma legal;
 - 13.3. O saldo negativo é descontado como horas simples tomando como base o valor de sua remuneração na data da rescisão.
- 14.O empregado que possuir afastamento, mediante pagamento de benefício previdenciário, que importe em ausência superior a seis (6) meses, fará jus ao recebimento das horas de crédito, mesmo que ainda em gozo de benefício. Em referida hipótese, a empresa deverá convocar o empregado para efetuar a liquidação do banco, mediante recibo. Havendo horas de débito após esse período de 6 meses, as horas negativas serão desconsideradas sem qualquer desconto do empregado que permanecer afastado.
 - 14.1. O empregado submetido à aposentadoria por invalidez, portanto com contrato de trabalho suspenso e que não tenha se enquadrado na regra do caput, faz jus ao recebimento de todas as horas de crédito eventualmente existentes, dentro do prazo de trinta (30) dias da comunicação realizada para a empresa, em relação à concessão do benefício previdenciário.

VII – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se compromete, na vigência deste acordo, a propiciar treinamento em primeiros socorros de emergência e em procedimentos de segurança o trabalho, buscando atingir a totalidade dos empregados que atuam em áreas de risco e a desenvolver procedimentos relacionados ao atendimento de emergência e pronto socorro.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE – CIPA

A empresa constituirá a Comissão Interna de Prevenção de Acidente, em cumprimento a NR-5, assim que atender os requisitos mínimos para sua constituição, qual seja o número de empregados suficientes para a implantação da CIPA.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ATAS DAS REUNIÕES DA CIPA

A empresa enviará ao SINDICATO cópias das atas das reuniões das CIPA's, até 10(dez) dias após a realização das mesmas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMUNICADO DE ACIDENTES DO TRABALHO

A empresa se compromete a participar ao SINDICATO, com maior brevidade, a ocorrência de acidente de trabalho, enviando-lhes cópia da respectiva CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA CONFEDERATIVO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A empresa concorda em pagar pelos seus empregados, em favor do SINDICATO, a contribuição de que trata o Artigo 8º, Inciso IV, da Constituição Federal, fixada e/ou ratificada nas assembléias gerais, observadas as condições por elas estabelecidas.

Parágrafo único – o valor será de 4% (quatro por cento) do salário base de cada funcionário do mês de agosto 2020, e será pago até o dia 15 (quinze) do mês subsequente a assinatura deste acordo, através de guia própria fornecida pelo SINDICATO.

OUTRAS CLÁUSULAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A EMPRESA manterá o seu compromisso de garantir um provisionamento de verba específica de 02 (dois) salários base para a aplicabilidade do Programa de Participação nos Resultados, conforme o que dispõe o artigo 3º da Lei no. 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo Único: O Programa de Participação nos Resultados, bem como seu conjunto de metas e as respectivas formas de avaliação e medição dos resultados, será celebrado em separado a este ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PLANO DE CARREIRA

A EMPRESA se compromete a estudar a possibilidade de elaborar, um plano de carreira para os colaboradores, apresentar ao Sintergia para posterior implantação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Voltalia Energia concederá aos seus empregados Seguro de Vida em grupo, garantindo a emissão de uma via da apólice para cada empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DATAS DE PAGAMENTOS DE EMPREGADOS

A empresa assegurará o pagamento dos salários de seus empregados até o último dia útil do mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ACOMPANHAMENTO DE ACORDO

A empresa e o SINDICATO realizarão, trimestralmente, acompanhamento do cumprimento e da implementação das cláusulas deste acordo.

Parágrafo primeiro – Caberá a qualquer uma das partes, e a qualquer tempo, sempre que suscitadas dúvidas quanto ao cumprimento do presente Acordo Coletivo, requerer reunião extraordinária, de modo a prevenir questões trabalhistas futuras.

Parágrafo segundo – Serão discutidos e/ou apresentados nestes encontros para Acompanhamento de Acordo outros pontos de interesse do conjunto dos empregados da empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – COMPROMISSO

As partes comprometem-se a cumprir e fazer cumprir o presente Acordo, em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência.

Rio de Janeiro, 01 de abril de 2022

SINTERGIA/RJ – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE
ENERGIA ELÉTRICA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO

Jorge Luiz Vieira da Silva
Presidente

CPF: 338.259.127- 87

Urbano do Vale Coelho
Diretor Financeiro

CPF: 458 469 877 53

VOLTALIA ENERGIA DO BRASIL LTDA.

Robert Klein

Diretor

CPF: 056.185.937-00