



Empresa de Pesquisa Energética

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

NUP.: 48002.002080/2020-04

Rio de Janeiro, 7 de outubro de 2020.

Ao Senhor

PAULO GRANJA

Diretor Executivo

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro – Senge-RJ

Av. Rio Branco, 277, 8º andar, Grupo 801

20047-900 – Rio de Janeiro – RJ

Assunto: **Proposta final da EPE no âmbito das negociações do ACT 2020-2021**

Senhor Diretor,

1. Reafirmando as restrições mencionadas no Ofício nº 318, de 2 de junho de 2020, que impossibilitam à EPE de atender as reivindicações dos empregados relacionadas às cláusulas econômicas, nos vimos compelidos a propor o encerramento das negociações e apresentar as seguintes cláusulas para o Acordo Coletivo de Trabalho:

CLÁUSULA PRIMEIRA – MANUTENÇÃO DAS TABELAS SALARIAIS. A Empresa manterá os valores atualmente praticados nas tabelas salariais integrantes do Plano de Cargos e Salários e na tabela de valores de remuneração de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas.

CLÁUSULA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. A Empresa concederá Auxílio Alimentação durante os 12 (doze) meses do ano, de acordo com as normas do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, no valor de R\$ 826,57 (oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta e sete centavos) por mês.

Parágrafo único. Por solicitação do empregado, o auxílio poderá ser distribuído da seguinte forma: (i) 100% em auxílio refeição; (ii) 100% em auxílio alimentação; ou (iii) divididos nas seguintes faixas: (50% + 50%), (25% + 75%) ou (75% + 25%) em auxílio refeição e alimentação, respectivamente.

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

CLÁUSULA TERCEIRA – AUXÍLIO CRECHE. A Empresa reembolsará as despesas, devidamente comprovadas pelas suas empregadas, com creche para filhos de até seis anos de idade, no valor de R\$ 650,27 (seiscentos e cinquenta reais e vinte e sete centavos) para período parcial e de R\$ 1.141,60 (um mil cento e quarenta e um reais e sessenta centavos) para período integral. O benefício alcançará, também, os empregados, desde que comprovem que o mesmo benefício não é concedido à mãe.

CLÁUSULA QUARTA – ASSISTÊNCIA À SAÚDE. A Empresa se compromete a reembolsar aos seus empregados até 50% do valor das despesas com planos de saúde médica e bucal, pagos e comprovados pelos empregados, limitado o reembolso a R\$ 714,00 (setecentos e catorze reais), por família/mês.

Parágrafo único. O benefício será concedido aos empregados e seus dependentes em contratos nas modalidades de plano individual ou familiar, coletivo por adesão, coletivo empresarial ou por empresário individual, não havendo necessidade de ser o beneficiário o titular do plano de saúde contratado, conforme Norma NOG-SGP-020 – Norma de Assistência à Saúde.

CLÁUSULA QUINTA – BANCO DE HORAS. O regime de Banco de Horas, regido por norma interna conforme instrumento específico aprovado pelos empregados em Assembleia em 27 de janeiro de 2016, é parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro. O limite de horas no Banco de Horas passa a ser de 60 (sessenta) horas para crédito e de 48 (quarenta e oito) horas para débito, mediante aprovação do gestor.

Parágrafo segundo. Por meio deste Acordo ficam ratificados, por tempo indeterminado, os demais termos da Norma NOG-SGP-016 – Norma de Frequência, que estabelece as regras que disciplinam a frequência dos empregados da Empresa.

Parágrafo terceiro. A alteração dos termos da Norma NOG-SGP-016 – Norma de Frequência deve ser aprovada por ambas as partes, devendo os empregados deliberar em assembleia própria para esse fim, com registro em ata.

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

Parágrafo quarto. A previsão contida no parágrafo terceiro não se aplica aos casos de inclusão, na Norma NOG-SGP-016 – Norma de Frequência, de regras mais favoráveis do que aquelas já estabelecidas, o que poderá ser definido de forma unilateral pela Empresa.

Parágrafo quinto. A Empresa criará um mecanismo no regime de Banco de Horas que possibilite o empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos.

Parágrafo sexto. No caso no parágrafo quinto, os dias de ausência serão lançados a débito no Banco de Horas e não contarão para o limite de ausência de 6 (seis) dias por ano, previsto na Norma NOG-SGP-016 – Norma de Frequência.

CLÁUSULA SEXTA – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. O intervalo para repouso e alimentação, previsto na Norma NOG-SGP-016 – Norma de Frequência, será de, no mínimo, 30 minutos e de, no máximo, 2 horas, entre às 11h30min e 14h.

CLÁUSULA SÉTIMA – FÉRIAS. Os empregados, inclusive aqueles com idade superior a 50 anos, poderão optar pelo parcelamento de férias em até 4 (quatro) períodos, nunca inferiores a 5 (cinco) dias cada, desde que a solicitação seja feita quando da programação de férias da Empresa ou, no mínimo, com 30 (trinta) dias de antecedência da data de início do período de férias.

Parágrafo único. As férias podem iniciar em qualquer dia útil da semana

CLÁUSULA OITAVA – ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS. A Empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação, destinadas aos empregados e aos gestores, bem como em adotar práticas com o objetivo de prevenir e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho.

CLÁUSULA NONA – REUNIÕES PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSE DOS EMPREGADOS. A Empresa se compromete a realizar reuniões trimestrais com os representantes dos funcionários e dos sindicatos laborais para tratar de temas de interesse dos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA – COTA NEGOCIAL. Fica instituída a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

Trabalho (CLT), expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos Laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, garantido o direito de oposição, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo.

Parágrafo primeiro. O trabalhador filiado ou não aos Sindicatos Laborais deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput desta Cláusula, podendo apresentar ao Sindicato Laboral que representa a sua categoria, pelo sistema informatizado a ser por este indicado, sua expressa oposição no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da informação supra, e apresentar à Empresa o comprovante de oposição gerado pelo respectivo Sindicato Laboral, sob pena de aceitação do desconto.

Parágrafo segundo. Caberá à Empresa acolher o comprovante de oposição apresentado pelo empregado aos Sindicatos Laborais, mediante recibo.

Parágrafo terceiro. Casos os Sindicatos Laborais não possuam ou não indiquem previamente, no prazo indicado no parágrafo primeiro, o sistema informatizado por meio do qual a oposição poderá ser formalizada, os Sindicatos Laborais indicarão uma conta de *e-mail* para a qual a oposição será encaminhada, ficando expressamente vedada a solicitação de comparecimento pessoal à qualquer local para o exercício do direito de oposição.

Parágrafo quarto. Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição.

Parágrafo quinto. Fica vedado aos Sindicatos Laborais e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição.

Parágrafo sexto. O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição.

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

Parágrafo sétimo. O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de (um) salário-dia vigente do trabalhador.

Parágrafo oitavo. Para os empregados que se encontrarem de férias ou licença quando da notificação dos Sindicatos Laborais, será garantido o prazo de 10 (dez) dias para a realização da oposição, a contar da data do retorno ao trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO. Todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados da Empresa com período mínimo de 12 (doze) meses de contrato de trabalho, representados pelos sindicatos signatários deste ACT, serão realizadas preferencialmente no sindicato da sua respectiva categoria profissional, salvo oposição expressa dos empregados, da qual a EPE notificará os sindicatos.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – FACILITAÇÃO DA COMUNICAÇÃO DOS SINDICATOS COM OS EMPREGADOS. Para facilitar a comunicação entre os Sindicatos Laborais e os empregados, a EPE fornecerá àqueles uma lista de nomes, *e-mails* corporativos e matrículas dos seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VIGÊNCIA DO ACORDO. O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2020 e encerrando-se em 30 de abril de 2021.

2. Em relação à Cláusula Nona, cujo objeto são as reuniões a serem realizadas para tratar de assuntos de interesse dos empregados, a EPE manifesta a sua concordância em discutir os seguintes temas propostos pelos empregados sem prejuízo de outros que vierem a ser identificados pelas partes:

- a) Licença para acompanhamento
- b) Sistemática de avaliação de desempenho.
- c) Anotação de responsabilidade técnica.
- d) Capacitação dos fiscais de contrato.
- e) Pessoas com deficiência.
- f) Assembleias e reuniões de empregados; e

Ofício n. 0573/2020/DGC/EPE

g) Representação dos empregados.

3. Com o fim de encerrar as negociações e formalizar o acordo, a Empresa se dispõe - em caráter excepcional - a autorizar a liberação do expediente para as festas de final do ano de 2020, sem levar a débito no Banco de Horas, da seguinte forma:

- a) Liberação de 50% dos empregados nos dias 21, 22 e 23 de dezembro de 2020, que antecedem o Natal, e liberação de 50% dos empregados nos dias 28, 29 e 30 de dezembro de 2020, que antecedem o Ano Novo;
- b) Caberá a cada Superintendente definir os integrantes das respectivas equipes em cada uma das semanas a fim de não ocorrer prejuízo as atividades da Empresa; e
- c) Em caso de necessidade imperiosa dos serviços, a indicação da data mais adequada para o empregado usufruir a liberação será feita pelo respectivo Superintendente.

4. Sendo o que nos competia, nos colocamos à disposição para esclarecer as informações apresentadas.

Atenciosamente,

ANGELA REGINA LIVINO DE CARVALHO

Diretora de Gestão Corporativa
Empresa de Pesquisa Energética