PAUTA DOS EMPREGADOS PARA O ACT 2021-2022	POSIÇÃO EPE	ESCLARECIMENTOS EPE	REDAÇÃO PROPOSTA PELA EPE NO ACT 21-22
CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL. A Empresa reajustará as tabelas salariais integrantes do Plano de Cargos e Salários (PCS) em 100% (cem por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, a partir de 1º de maio de 2021.	Não consente	Impossibilidade de concessão de reajuste até 31/dezembro/2021 por vedação legal constante do art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. A PLOA 2022 transitando no Congresso não comporta reajuste salarial.	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.
Parágrafo único. O piso dos Assistentes Administrativos (Nível Médio) será fixado em 40% (quarenta por cento) do piso dos Analistas (Nível Superior).	Não consente	Impossibilidade de concessão de reajuste até 31/dezembro/2021 por vedação legal constante do art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. A PLOA 2022 transitando no Congresso não comporta reajuste salarial.	Inexistente
CLÁUSULA SEGUNDA – RECOMPOSIÇÃO DE PERDAS DOS ÚLTIMOS ACTS. A Empresa concederá o reajuste de 6,1% a partir de 1º de maio de 2021, com o objetivo de recompor as perdas salariais relativas ao período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2020, em virtude de perdas observadas nesse período em relação ao índice de inflação nacional (IPCA).	Não consente	Impossibilidade de concessão de reajuste até 31/dezembro/2021 por vedação legal constante do art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. A PLOA 2022 transitando no Congresso não comporta reajuste salarial.	Inexistente
CLÁUSULA TERCEIRA – COMPENSAÇÃO INDENIZATÓRIA. A Empresa pagará aos seus empregados o valor correspondente à perda de massa salarial, a título de compensação indenizatória, mediante aplicação do IPCA acumulado de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2021.	Não consente	Impossibilidade de concessão de benefícios indenizatórios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. A PLOA 2022 transitando no Congresso não comporta reajuste salarial.	Inexistente
CLÁUSULA QUARTA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. A Empresa concederá Auxílio Alimentação em 13 (treze) cartelas por ano, de acordo com as normas do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. O valor do auxílio, atualmente em R\$ 826,57 (oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta e sete centavos) por mês, será reajustado nos seguintes termos:	Consente mantendo atuais valores e condições	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	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.
4.1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do subgrupo “12. Alimentação fora do domicílio”) de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, a partir de 1º de maio de 2021; e	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
4.2. 10,7% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perda acumuladas dos últimos ACTS, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 . O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
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.	Consente	Manutenção da cláusula do ACT 2020-2021	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.
CLÁUSULA QUINTA – AUXÍLIO CRECHE. A Empresa reembolsará as despesas, devidamente comprovadas pelos seus empregados, com creche e/ou acompanhante para filhos e/ou enteados de até seis anos, onze meses e 29 (vinte e nove) dias de idade. Os valores máximos de reembolso por mês, atualmente em 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, serão reajustados nos seguintes termos:	Consente mantendo atuais valores e condições	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	CLÁUSULA TERCEIRA – AUXÍLIO-CRECHE. A Empresa reembolsará as despesas, devidamente comprovadas pelas suas empregadas, com creche para filhos de até 6 (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.
5.1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do subitem “8101002. Pré-escola”) de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, a partir de 1º de maio de 2021; e	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
5.2. 18,4% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perda acumuladas dos últimos ACTS, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
Parágrafo primeiro. O benefício será garantido aos dependentes até o fim do ano letivo em que completarem a idade limite estabelecida.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente

Parágrafo segundo. As despesas com matrícula e 13ª mensalidade deverão ser reembolsadas integralmente de forma independente, mediante comprovação de pagamento.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
Parágrafo terceiro. No caso de reembolso para despesa com acompanhante será necessário comprovar contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), além do comprovante de pagamento de salário.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
Parágrafo quarto. Será procedido o recálculo dos valores requeridos e comprovados entre 1º de maio de 2021 e a data de assinatura deste Acordo Coletivo, com vistas ao reajuste retroativo do valor máximo de reembolso e ao ressarcimento aos empregados.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
CLÁUSULA SEXTA – 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. O valor máximo de reembolso, por família/mês, atualmente em R\$ 714,00 (setecentos e catorze reais), será reajustado nos seguintes termos:	Consente mantendo atuais valores e condições	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	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.
6.1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do item “6203. Plano de saúde”) de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, a partir de 1º de maio de 2021; e	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
6.2. 21,5% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perda acumuladas dos últimos ACTS, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
Parágrafo primeiro. 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.	Consente	Manutenção da cláusula do ACT 2020-2021	Parágrafo primeiro. O benefício será concedido aos empregados e a 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.
Parágrafo segundo. Será procedido o recálculo dos valores requeridos e comprovados entre 1º de maio de 2021 e a data de assinatura deste Acordo Coletivo, com vistas ao reajuste retroativo do valor máximo de reembolso e ao ressarcimento aos empregados.	Não consente	Impossibilidade de majoração de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020 , que alcança empregados públicos. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.	Inexistente
CLÁUSULA SÉTIMA – 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.	Consente	Manutenção da cláusula atual. Alterou-se a numeração.	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 60 (sessenta) horas para débito.	Consente parcialmente	Aumentando o limite negativo do banco de horas, equivalendo ao limite de horas positivas. Mantendo o texto do ACT 20-21 "mediante aprovação do gestor".	Parágrafo primeiro. O limite de horas no Banco de Horas passa a ser de 60 (sessenta) horas para crédito e de 60 (sessenta) 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.	Consente	Manutenção da cláusula atual.	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.	Consente	Manutenção da cláusula atual.	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.
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.	Consente	Manutenção da cláusula atual.	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.

<p>Parágrafo quinto. A Empresa criará um mecanismo no regime de Banco de Horas que possibilite ao empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos.</p>	<p>Consente parcialmente</p>	<p>A redação proposta pela EPE retrata o texto aprovado pela Sest após o 2º pedido de reconsideração da EPE ao stermos do ACT 20/21.</p>	<p>Parágrafo quinto. A Empresa criará um mecanismo no regime de Banco de Horas que possibilite o empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos, mediante comunicação prévia ao Superintendente ou equivalente com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, contadas da data do feriado religioso.</p>
<p>Parágrafo sexto. No caso do 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.</p>	<p>Consente</p>	<p>Manutenção da cláusula atual.</p>	<p>Parágrafo sexto. No caso do 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.</p>
<p>CLÁUSULA OITAVA – 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, devendo ser gozado entre às 11h30min e 14h.</p>	<p>Consente</p>	<p>Manutenção da cláusula atual. Alterou-se a numeração.</p>	<p>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, devendo ser gozado entre às 11h30min e 14h.</p>
<p>CLÁUSULA NONA – REGIME DE TELETRABALHO. A Empresa aplicará o regime de teletrabalho para adoção de sistema híbrido de trabalho (presencial e à distância), conforme princípios a seguir, a serem contemplados em norma interna, elaborada após pesquisa junto à base, com a participação efetiva da comissão de empregados e dos sindicatos.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo primeiro. Será considerado teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências físicas da Empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que garantam o desenvolvimento das atividades, bem como o recebimento e envio das atribuições ao funcionário, especialmente por meio de plataformas digitais.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo segundo. A opção acordada entre as partes, para a realização do teletrabalho, deverá ser formalizada por meio de termo de opção.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo terceiro. A Empresa fornecerá hardwares, softwares e material de escritório, em regime de comodato, além de todo o suporte técnico para que os funcionários possam executar, com segurança e qualidade, suas atividades em condição de teletrabalho.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo quarto. O comparecimento às dependências físicas da Empresa para a realização de atividades específicas, ou em datas acordadas, que exijam a presença do funcionário, não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo quinto. Todos os benefícios previstos no ACT serão extensivos aos funcionários em regime de teletrabalho, à exceção do vale-transporte.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo sexto. Durante o período em que os funcionários prestarem serviços na modalidade de teletrabalho, a Empresa assegurará o pagamento de ajuda de custo para compensar as despesas com infraestrutura necessária e adequada ao regime de teletrabalho, como serviços de internet banda larga, energia elétrica e mobiliário, sem prejuízo dos salários.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo sétimo. Os funcionários, em regime de teletrabalho, somente poderão realizar horas extraordinárias na hipótese de serem previamente autorizados por seu gestor imediato. As horas extras serão inseridas no banco de horas vigente.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo oitavo. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo nono. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa, garantido prazo de transição mínimo de 60 (sessenta) dias.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo décimo. Após a opção formalizada pelo regime de teletrabalho, o funcionário poderá alterar sua condição de trabalho, por sua iniciativa, a partir de um acordo mútuo e a concordância entre as partes.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo décimo primeiro. A Empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação, destinadas aos empregados e aos gestores, sobre boas práticas em regime de teletrabalho.</p>	<p>Tratar em reunião específica</p>	<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>

Parágrafo décimo segundo. A Empresa se compromete a avaliar os funcionários em regime de teletrabalho, em termos de saúde ocupacional, ao menos duas vezes por ano, mediante pesquisa realizada junto aos funcionários, remetendo aos Sindicatos o resultado de tal avaliação.	Tratar em reunião específica	Inexistente	Inexistente
Parágrafo décimo terceiro. A Empresa garantirá a redução de jornada de trabalho, em regime de teletrabalho, para funcionários que tenham dependente com necessidades especiais, conforme previsto na cláusula décima terceira.	Tratar em reunião específica	Inexistente	Inexistente
Parágrafo décimo quarto. A Empresa se compromete à adotar as seguintes medidas em caso de necessidade de trabalho presencial, eventual, durante períodos de pandemia, para os empregados em regime de teletrabalho: fornecimento diário de equipamentos de proteção individual tais como, mas não exclusivamente, máscaras, luvas e álcool em gel 70%; fornecimento de sabonete líquido, e treinamento voltado à sua aplicação; higienização, no mínimo duas vezes por dia, de todos os locais de trabalho, incluindo superfícies, fechaduras, mesas, cadeiras, assentos e superfícies de transportes fornecidos pela empresa, além de outros com os quais os empregados tenham contato físico durante a jornada de trabalho; manutenção dos filtros de ar condicionado e de renovação e circulação de ar dos ambientes; adequação da estrutura dos banheiros e demais ambientes de pequeno porte; adequação das estações de trabalho para um distanciamento mínimo de segurança, conforme determinado pela Organização Mundial de Saúde (OMS); substituição do	Tratar em reunião específica	Inexistente	Inexistente
Parágrafo décimo quinto. Caso o funcionário necessite de suporte da Empresa para realização de suas atividades em regime de teletrabalho, a solução remota deve ser primordial. Eventual visita técnica poderá ser realizada mediante acordo com o empregado.	Tratar em reunião específica	Inexistente	Inexistente
Parágrafo décimo sexto. O regime de teletrabalho será o único adotado pela empresa até que todos os seus empregados tenham sido completamente imunizados por meio de vacina aprovada pela Anvisa, conforme preconizado por cientistas e especialistas da saúde.	Tratar em reunião específica	Inexistente	Inexistente
CLÁUSULA DÉCIMA – 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.	Consente mantendo atuais valores e condições	Manutenção da cláusula do ACT 2020-2021.	CLÁUSULA SÉTIMA – FÉRIAS. Os empregados, inclusive aqueles com idade superior a 50 (cinquenta) 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 60 (sessenta) dias de antecedência da data de início do período de férias.
Parágrafo primeiro. As férias podem iniciar em qualquer dia útil da semana, por opção do empregado.	Consente parcialmente	O período para a concessão das férias é uma prerrogativa do empregador, não cabendo ser uma escolha unilateral. Portanto, propõe-se a exclusão do trecho que deixa a critério do empregado a opção.	Parágrafo único. As férias podem iniciar em qualquer dia útil da semana.
Parágrafo segundo. A opção de abono pecuniário pode ser feito de até 10 (dez) dias.	Não consente	Gera riscos para a gestão, cujo reflexo trabalhista não viabiliza a adoção.	Inexistente
Parágrafo terceiro. O abono pecuniário pode ser solicitado independentemente de parte das férias do período aquisitivo já terem sido gozadas.	Consente parcialmente	A EPE estabelece que seja observado: a. a aplicabilidade, desde que o período remanescente comporte o abono de 10 dias e se tenha no mínimo 5 dias ainda a gozar (emissão de aviso de férias e recibo de férias), e b. tendo em vista que é pago junto com as férias, o pedido tem que respeitar o prazo de 60 dias antes do início do período de férias no qual o abono será pago, em função de determinações da SOF quanto à liberação do recurso de pagamento de férias.	Parágrafo segundo. O abono pecuniário pode ser solicitado independentemente de parte das férias do período aquisitivo já terem sido gozadas, desde que o período remanescente comporte o abono de 10 dias e se tenha no mínimo 5 dias ainda a gozar.

<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO. A Empresa concederá abono aos empregados para acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), ascendentes ou descendentes de primeiro grau, enteados ou tutelados/curatelados, irmãos, ou dependentes do plano de saúde, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar, situações emergenciais, e/ou exames.</p>	<p>Não consente no ACT. Concorda na inclusão em Norma de Frequência, conforme texto proposto pela EPE.</p>	<p>Ampliar na Norma de Frequência a inclusão de irmãos, curatelados, madrasta, padrasto. Não inserir dependentes de plano de saúde. O texto atual da norma leva para caso de internação hospital (sem discriminar o motivo). Não inserir exames e levar também para a Norma de Frequência a internação domiciliar.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo primeiro. O abono será concedido por até 20 (vinte) turnos, mediante apresentação de atestado médico.</p>	<p>Não consente no ACT. Passível de avaliação para inclusão em Norma de Frequência.</p>	<p>Sindicato explicar a redação proposta e motivar o pleito. Passível de avaliação pela EPE para inserir na Norma de Frequência. (No item acima vide nota relativa à Norma de Frequência)</p>	<p>Inexistente</p>
<p>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 diretoria do solicitante.</p>	<p>Não consente no ACT. Passível de avaliação para inclusão em Norma de Frequência.</p>	<p>Sindicato explicar a redação proposta e motivar o pleito. Passível de avaliação pela EPE para inserir na Norma de Frequência. (No item acima vide nota relativa à Norma de Frequência)</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Aos seus empregados portadores de necessidades especiais (e àquelas especificadas pelos Decretos nº 3.298/1999 e nº 5.296/2004), a Empresa disponibilizará equipamentos apropriados ao desenvolvimento das atividades laborais e adequados ao seu tipo de necessidade especial.</p>	<p>Não consente</p>	<p>Trata-se de um obrigação legal e, portanto, sua inserção no acordo é desnecessária.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo único. A Empresa abonará os horários necessários a tratamentos médicos, hospitalares, odontológicos, psicológicos, fonoaudiológicos, nutricionais, fisioterápicos, de terapias ocupacionais, e de terapias alternativas reconhecidas.</p>	<p>Não consente</p>	<p>A Norma de Frequência já estabelece as condições para empregados portadores de deficiência nos seguintes termos: "Abono dos horários necessários a tratamentos médicos, hospitalares, odontológicos, psicológicos, fonoaudiológicos, nutricionais, fisioterápicos, de terapias ocupacionais e de terapias alternativas reconhecidas." Nota: A Norma de Frequência não pode ser alterada sem a anuência dos Sindicatos, conforme Cláusula de ACT relativa ao Banco de Horas e respectivos parágrafos, ressalvados os "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."</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO PARA DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA. A Empresa aprovará, quando solicitado, a redução da jornada diária de trabalho para 6 (seis) horas corridas sem a redução de salário, feitas por empregados que tenham dependentes legais com deficiência que necessitem de assistência comprovada por meio de atestado e/ou laudos emitidos por médico especialista.</p>	<p>Não consente</p>	<p>A Norma de Frequência concede manter a jornada de 8 horas e se tenha abono dos horários necessários a tratamentos médicos, hospitalares, odontológicos, psicológicos, fonoaudiológicos, nutricionais, fisioterápicos, de terapias ocupacionais e de terapias alternativas reconhecidas possibilita. Essa concessão para empregados foi decorrente de dissídio e a EPE ampliou para filhos por deliberação. Na prática a concessão pode representar uma jornada equivalente ou inferior a 6h no dia, sem prejuízo da remuneração. Nota: A Norma de Frequência não pode ser alterada sem a anuência dos Sindicatos, conforme Cláusula de ACT relativa ao Banco de Horas e respectivos parágrafos, ressalvados os "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."</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo único. A Empresa concederá auxílio mensal de R\$ 700,00 (setecentos reais) por dependente legal com deficiência enquadrada nos Decretos nº 3.298/1999 e nº 5.296/2004, destinado a auxiliar aos empregados nas despesas com tratamentos e/ou educação especializada.</p>	<p>Não consente</p>	<p>Impossibilidade de concessão de auxílios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020. O art. 119 da LDO (Lei nº 14.194/2022) veda o reajuste para benefícios para 2022.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA. A Empresa contratará seguro de vida para todos os seus empregados.</p>	<p>Não consente</p>	<p>Impossibilidade de concessão de benefícios por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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, inclusive na delegação de tarefas.</p>	<p>Consente parcialmente</p>	<p>Os Sindicatos devem explicar o que seria considerado uma discriminação na delegação de tarefas, para que a EPE possa entender melhor os motivos, mediante exemplos e mecanismos de controle para a implementação da cláusula na forma ora proposta.</p>	<p>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.</p>

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCS). A Empresa se compromete a aplicar integralmente o Plano de Cargos e Salários previamente aprovado pelos empregados em Assembleia, durante o período de vigência deste Acordo.	Não consente	Trata do estudo de PCS conduzido por equipe interna e a EPE não tem o condão de aplicar sem a aprovação da Sest.	Inexistente
Parágrafo único. A Empresa deve realizar apresentações prévias das normas de Promoção, Avaliação de Desempenho, Titulação, Capacitação e a nova estrutura de cargos comissionados e funções gratificadas da Empresa, por serem questões necessárias para subsidiar a adesão dos empregados ao plano.	Não consente	Não há previsão no momento de alteração do PCS.	Inexistente
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO. A Empresa se compromete a estabelecer uma comissão paritária para elaboração de novo Sistema de Avaliação de Desempenho. A Empresa indicará 5 (cinco) membros, definidos a seu critério, e os empregados escolherão os outros 5 (cinco) membros, sendo um em cargo de nível médio e 4 (quatro) em cargo de nível superior. A comissão terá prazo de até 90 (noventa) dias para concluir os estudos, a contar da data de assinatura deste ACT. O novo Sistema de Avaliação de Desempenho deverá ser implementado em até 180 dias a partir da assinatura deste acordo.	Não consente	Não há previsão no momento de alteração do PCS.	Inexistente
Parágrafo único. O novo Sistema de Avaliação será pautado no plano de trabalho da empresa.	Não consente	Não há previsão no momento de alteração do PCS.	Inexistente
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ADICIONAL DE TITULARIDADE. A Empresa estabelecerá o pagamento de adicional de titularidade nos seguintes valores:	Não consente	Não há previsão no momento de alteração do PCS. Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
18.1. R\$ 835,88 (oitocentos e trinta e cinco reais e oitenta e oito centavos) aos empregados em cargo de nível superior detentores de certificado em nível de pós-graduação lato sensu;	Não consente	Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
18.2. R\$ 1.132,77 (mil cento e trinta e dois reais e setenta e sete centavos) aos empregados em cargo de nível superior detentores de título de mestrado;	Não consente	Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
18.3. R\$ 2.265,55 (dois mil duzentos e sessenta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos) aos empregados em cargo de nível superior detentores do título de doutorado; e	Não consente	Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
18.4. R\$ 386,69 (trezentos e oitenta e seis reais e sessenta e nove centavos) aos empregados em cargo de nível médio detentores de certificado de especialização.	Não consente	Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
Parágrafo único. O adicional de titularidade não será cumulativo em função do título adquirido ou cargo, sendo considerado o de maior grau que o empregado possuir.	Não consente	Impossibilidade de concessão de novo benefício por vedação legal constante do art. 8º, inciso VI, da Lei Complementar nº 173/2020.	Inexistente
CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FISCAIS DE CONTRATO. A Empresa se compromete a promover treinamento contínuo que capacite seus funcionários à fiscalização de contratos. O treinamento deverá esclarecer as questões legais e administrativas envolvidas na atividade, bem como as peculiaridades relacionadas aos contratos conduzidos na Empresa.	Não consente	Trata-se de tema afeto à gestão e depende de disponibilidade orçamentária. De toda forma, qualquer empregado poderá solicitar participação em cursos dessa natureza.	Inexistente
Parágrafo único. Apenas empregados em cargos de comissão atuarão como fiscais.	Não consente	A fiscalização de contrato é obrigação de todo e qualquer empregado, cedido e sem vínculo. Não se trata de atividade privativa de ocupantes de cargo em comissão.	Inexistente
CLÁUSULA VIGÉSIMA – ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA. A Empresa, em conjunto com o Senge-RJ, implantará, em até 60 (sessenta) dias após a assinatura deste Acordo, sistemática para emissão e pagamento da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) dos seus profissionais ligados ao Sistema CONFEA/CREA, em cumprimento à Lei nº 6.496/1977, adotando também providências para possibilitar a construção do acervo técnico dos profissionais representados pelo Senge-RJ, empregados da Empresa, especialmente, dos cargos e funções desempenhadas por esses profissionais, a ser composto de todo o trabalho de criação do empregado, ainda que seus resultados sejam auferidos pela Empresa.	Não consente	As atividades desenvolvidas pela EPE não requerem ART.	Inexistente

<p>Parágrafo primeiro. São consideradas atividades técnicas realizadas por engenheiros da empresa a elaboração de todos os estudos, projetos e análises referentes à Engenharia, além dos cargos e funções desempenhadas e, também, o acompanhamento e fiscalização dos diversos serviços diretamente executados pela Empresa, por ela contratados ou em atendimento a outros órgãos do Governo.</p>	<p>Não consente</p>	<p>As atividades desenvolvidas pela EPE não requerem ART.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo segundo. A Empresa também deverá implementar essa sistemática para as demais categorias profissionais que possuam instrumentos similares à ART.</p>	<p>Não consente</p>	<p>As atividades desenvolvidas pela EPE não requerem ART.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.</p>	<p>Consente</p>	<p>Manutenção da cláusula atual.</p>	<p>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.</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ASSEMBLEIAS E REUNIÕES DE EMPREGADOS. A Empresa se compromete a garantir o direito de realização de assembleias e reuniões de empregados para discussão de acordos coletivos e outros assuntos, nas dependências da Empresa, durante a jornada de trabalho. Caso não seja possível realizar as assembleias e reuniões nas dependências da Empresa durante a jornada de trabalho, esta abonará as horas, mediante comunicação dos Sindicatos ou de representante dos funcionários.</p>	<p>Consente parcialmente</p>	<p>O abono das horas é um incentivo ao empregado para discussão dos seus direitos. O atual auditório da EPE não comporta mais o recebimentos de assembleias de empregados.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA – ASSEMBLEIAS DE EMPREGADOS. A Empresa abonará as horas de participação em assembleias de empregados para discussão de acordos coletivos, mediante prévia comunicação dos Sindicatos ou de representante dos empregados à empresa, com antecedência mínima de 2 (dois) dias.</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS. A Empresa se compromete a garantir o abono do tempo despendido pelos representantes dos empregados que estiverem envolvidos nas diferentes instâncias de negociação deste Acordo Coletivo de Trabalho.</p>	<p>Sindicato motivar o pleito</p>	<p>Sujeito à avaliação pela EPE.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – REPRESENTANTES DOS SINDICATOS. A Empresa reconhece como representantes dos sindicatos signatários deste ACT, os trabalhadores eleitos pelos integrantes da respectiva categoria, na razão de 1 (um) titular e 1 (um) suplente para cada 50 (cinquenta) empregados da categoria ou fração, outorgando aos mesmos a garantia de emprego, nos termos do artigo 543 da CLT.</p>	<p>Sindicato motivar o pleito</p>	<p>Sujeito à avaliação pela EPE.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – FACILITAÇÃO DA COMUNICAÇÃO DOS SINDICATOS COM OS EMPREGADOS. Para facilitar a comunicação entre os Sindicatos Laborais e os empregados, a Empresa fornecerá àqueles uma lista de nomes, e-mails corporativos e matrículas dos seus empregados.</p>	<p>Consente parcialmente</p>	<p>Propõe-se uma evolução da cláusula para contemplar obrigações legais de privacidade. Alterou-se a numeração.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FACILITAÇÃO DA COMUNICAÇÃO DOS SINDICATOS COM OS EMPREGADOS. Para facilitar a comunicação entre os Sindicatos Laborais e os empregados, a Empresa fornecerá àqueles uma lista de nomes, e-mails corporativos e matrículas dos seus empregados, dados estes cujo consentimento para fornecimento aos sindicatos foi efetivado por meio da Assembleia de Empregados que aprovou o acordo.</p>
<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COTA NEGOCIAL. Fica instituída a cota negocial, referida pelo art. 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do 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. A cota negocial é devida por cada trabalhador em favor exclusivamente do sindicato que representa a sua respectiva categoria.</p>	<p>Não consente</p>	<p>Impossibilidade de contratação de tal cláusula tendo em vista o disposto no art. 611-B, inciso XVII, da CLT, que considera "objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho". É importante esclarecer que a inviabilidade decorre simplesmente pela não previsão de anuência expressa dos empregados para o desconto. Caso aceite-se a anuência expressa dos empregados para a o desconto, há possibilidade de adoção da cota negocial. Por fim, é sempre importante ressaltar que TODAS as liberdades e direitos em nosso ordenamento jurídicos não são irrestritas e possuem limites, como a liberdade de expressão e a liberdade de negociação. A informação de que o "acordado prevalece sobre o legislado" é indevida, pois não considera os limites impostos à negociação, como este presente no art. 611-B, inciso XVII, da CLT.</p>	<p>Inexistente</p>

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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
Parágrafo segundo. Caberá à Empresa acolher o comprovante de oposição apresentado pelo empregado aos Sindicatos Laborais, mediante recibo.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
Parágrafo terceiro. Caso 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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
Parágrafo sétimo. O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de (um) salário-dia vigente do trabalhador.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
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.	Não consente	Idem esclarecimento acima	Inexistente
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DEMISSÕES. As demissões efetuadas por iniciativa da Empresa deverão ser devidamente justificadas mediante processo administrativo, com a participação dos sindicatos das respectivas bases profissionais, a fim de assegurar o contraditório e a ampla defesa.	Não consente	De acordo com o Regulamento de Pessoal da EPE, as demissões por justa causa são precedidas do devido processo. O processo, por sua vez, assegura o direito do empregado de indicar um advogado para o seu acompanhamento, seja este o Sindicato ou outro conforme escolha do profissional. Para as demissões sem justa causa, a EPE deve apontar a motivação, sendo, portanto, desnecessário um processo.	Inexistente
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – 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.	Consente	Manutenção da cláusula do ACT 2020-2021. Alterou-se a numeração.	CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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 VIGÉSIMA NONA – VIGÊNCIA DO ACORDO. O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2021 e encerrando-se em 30 de abril de 2022.	Consente	Dado o tempo decorrido para fechamento do último acordo, propõe-se a vigência de dois anos. Alterou-se a numeração.	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 2021 e encerrando-se em 30 de abril de 2023.