



PAUTA DOS EMPREGADOS DA EPE - ACT 2021 / 2022

SINTERGIA / SENGE-RJ / SINAERJ

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.

Parágrafo único. O piso dos Assistentes Administrativos (Nível Médio) será fixado em 40% (quarenta por cento) do piso dos Analistas (Nível Superior).

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).

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.

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:

- 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
- 4.2.** 10,7% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perdas acumuladas dos últimos ACTs, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.

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 e onze meses 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:

- 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
- 5.2. 18,4% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perdas acumuladas dos últimos ACTs, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.

Parágrafo primeiro. O benefício será garantido aos dependentes até o fim do ano letivo em que completarem a idade limite estabelecida.

Parágrafo segundo. As despesas com matrícula e 13ª mensalidade deverão ser reembolsadas integralmente de forma independente, mediante comprovação de pagamento.

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.

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.

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:

- 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
- 6.2. 21,5% a partir de 1º de maio de 2021, a título de recomposição de perdas acumuladas dos últimos ACTs, relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2020.

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.

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.



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.

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.

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.

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 ao empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos.

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.

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.

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 detalhados em norma interna, elaborada após pesquisa junto à base, com a participação efetiva da comissão de empregados e dos sindicatos.

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.

Parágrafo segundo. A opção acordada entre as partes, para a realização do teletrabalho, deverá ser formalizada por meio de termo de opção.



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.

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.

Parágrafo quinto. Todos os benefícios previstos no ACT serão extensivos aos funcionários em regime de teletrabalho, à exceção do vale-transporte.

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.

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.

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.

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, com correspondente registro em aditivo contratual.

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.

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.

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.

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.



Parágrafo décimo quarto. A Empresa se compromete a adotar as seguintes medidas para o caso de necessidade de trabalho presencial durante períodos de pandemia: 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 diária 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; e o fornecimento obrigatório, temporário, de transporte para o deslocamento casa-trabalho-casa.

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.

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.

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

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.

Parágrafo primeiro. O abono será concedido por até 10 (dez) turnos, mediante apresentação de atestado médico.

Parágrafo segundo. O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias mediante apresentação do respectivo laudo médico para apreciação do Diretor do solicitante.

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.

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.



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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – SEGURO DE VIDA. A Empresa contratará seguro de vida para todos os seus empregados.

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.

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.

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.

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 durante o período de vigência deste Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ADICIONAL DE TITULARIDADE. A Empresa estabelecerá o pagamento de adicional de titularidade nos seguintes valores:



- 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*;
- 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;
- 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
- 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 graduação.

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.

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.

Parágrafo único. Apenas empregados em cargos de comissão atuarão como fiscais.

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.

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.

Parágrafo segundo. A Empresa também deverá implementar essa sistemática para as demais categorias profissionais que possuam instrumentos similares à ART.

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.



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 do Sindicato ou de representante dos funcionários.

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.

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.

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.

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.



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. 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.

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.

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 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.

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.



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.

Rio de Janeiro, 09 de março de 2021