

ACT - REGIME DE TRABALHO	
	Data de referência 14/04/2022
CONTRAPROPOSTA DOS EMPREGADOS	PROPOSTA FINAL DA EPE
CLÁUSULA PRIMEIRA - ALTERNATIVAS DE REGIME DE TRABALHO. Os empregados poderão optar pelo regime de trabalho presencial, híbrido ou remoto, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos neste Acordo.	CLÁUSULA PRIMEIRA - ALTERNATIVAS DE REGIME DE TRABALHO. O regime de trabalho na EPE é integralmente presencial, sendo facultado aos empregados optar pelo regime de teletrabalho, conforme as regras abaixo acordadas.
Parágrafo Primeiro. O empregado poderá optar pela quantidade de dias de trabalho presencial e de dias de trabalho remoto, considerando o limite mínimo de 4 (quatro) dias úteis por mês de execução de suas atividades laborais de forma presencial. A seleção de dias a serem trabalhados presencialmente fica a critério do empregado.	CLÁUSULA SEGUNDA - REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO. O regime de trabalho híbrido será preponderantemente presencial, ou seja, dentro de uma mesma semana de trabalho, o empregado deverá executar suas atividades laborais de forma presencial em no mínimo 3 (três) dos 5 (cinco) dias da semana e poderá, por sua opção, executar suas atividades sob o regime de teletrabalho em até 2 (dois) dias da semana.
Inexistente	Parágrafo primeiro. Dentre os 3 (três) dias destinados à execução das atividades laborais na forma presencial, a Empresa definirá 2 (dois) dias na semana como obrigatórios para todos os empregados, restando 1 (um) dia na semana a ser definido pelos empregados em comum acordo com o gestor imediato.
Inexistente	Parágrafo segundo. Fica facultado aos empregados o acréscimo de 12 (doze) dias para execução das atividades laborais em regime de teletrabalho integral, além dos estabelecidos no caput.
	Parágrafo terceiro. Os dias adicionais regulados no parágrafo segundo somente poderão ser usufruídos dentro de cada semestre, devendo ser definidos em comum acordo com o gestor imediato, observadas as regras previstas neste Acordo, hipótese na qual não serão aplicáveis as condições do parágrafo primeiro.
Inexistente	Parágrafo quarto. Fica garantida às empregadas puérperas e às mães adotantes a possibilidade de execução das atividade laborais sob o regime de teletrabalho integral por 6 (seis) meses contados a partir do término da licença maternidade, conforme as regras previstas neste Acordo, período no qual não serão aplicáveis as regras do parágrafo primeiro.
Inexistente	Parágrafo quinto. Fica garantido aos pais empregados, biológicos ou por adoção, a possibilidade de execução das atividade laborais sob o regime de teletrabalho integral por 6 (seis) meses contados a partir do término da licença paternidade, conforme as regras previstas neste Acordo, período no qual não serão aplicáveis as regras do parágrafo primeiro.
Parágrafo Segundo. Nos dias de trabalho na forma remota, o empregado será dispensado do controle de jornada, presumindo-se a jornada diária de 8 (oito) horas.	CLÁUSULA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA. Adota-se o registro de ponto por exceção, previsto no art. 74, § 4º, da CLT, nos quais o empregado exercer suas atividades laborais sob o regime de teletrabalho, ou seja, presumir-se-á jornada diária de 8 (oito) horas, sendo apenas registradas as marcações excepcionais, como horas adicionais ou atrasos.
Inexistente	Parágrafo único. Para os dias nos quais o empregado exercer suas atividades laborais de forma presencial, ou seja, no estabelecimento da Empresa, permanecerá aplicável o controle de jornada na forma dos normativos internos.
Parágrafo Primeiro. Todos os empregados são elegíveis aos regimes de trabalho elencados no caput desta Cláusula, incluindo os empregados no exercício de cargos em comissão e de função de confiança.	CLÁUSULA QUARTA - ELEGIBILIDADE. Todos os empregados são elegíveis aos regimes de trabalho elencados no caput da Cláusula Segunda, incluindo os empregados no exercício de cargos em comissão e de função de confiança.
Parágrafo Terceiro. É vedada a autorização de teletrabalho ao empregado que: a) esteja em período de experiência; b) tenha sofrido penalidade decorrente de falta disciplinar devidamente apurada em processo	CLÁUSULA QUINTA - VEDAÇÃO. É vedada a autorização de trabalho híbrido ao empregado que: a) esteja em período de experiência; e b) tenha sofrido penalidade decorrente de falta disciplinar devidamente apurada em processo disciplinar, observadas as regras de prescrição.
Parágrafo Segundo. A opção acordada entre as partes para o regime de trabalho será formalizada por termo específico.	CLÁUSULA SEXTA - FORMALIZAÇÃO. A opção pela forma de trabalho híbrida e pelo exercício do teletrabalho integral previsto no Parágrafo Primeiro da Cláusula Segunda será formalizada por termo específico.
Parágrafo Terceiro. O empregado poderá alterar o seu regime de trabalho a qualquer momento, devendo comunicar ao seu gestor imediato, por e-mail, com cópia à Superintendência de Gestão de Pessoas, anexando o termo específico assinado.	CLÁUSULA SÉTIMA - ALTERAÇÃO. O empregado poderá alterar o seu regime de trabalho a qualquer momento, devendo comunicar sua opção ao seu gestor imediato com 15 (quinze) dias de antecedência, por e-mail, com cópia à Superintendência de Gestão de Pessoas, anexando o termo específico assinado.

	Parágrafo único. Nova solicitação de alteração do regime de trabalho somente será autorizada decorridos 3 (três) meses da última alteração.
CLÁUSULA SEGUNDA – REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO FORA DAS DEPENDÊNCIAS FÍSICAS DA EMPRESA. Os termos e as condições estabelecidos nesta Cláusula aplicam-se aos empregados que aderirem ao regime de trabalho híbrido ou remoto.	Inexistente
Parágrafo Primeiro. Considera-se teletrabalho, para fins deste Acordo, a modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo empregado pode ser realizado fora das dependências físicas da Empresa, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos, e, ainda, que não configure trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).	Inexistente
Parágrafo Quarto. O empregado poderá trabalhar presencialmente nos dias em que estiver agendado para trabalhar de forma remota, por escolha do empregado, sem necessidade de autorização.	CLÁUSULA OITAVA - COMPARECIMENTO ESPONTÂNEO. O empregado poderá trabalhar presencialmente, por sua escolha, nos dias em que estiver agendado para trabalhar de forma remota, com ciência do gestor e sem necessidade de autorização.
Inexistente	Parágrafo único. Ao empregado não será devido o vale-transporte na hipótese prevista no <i>caput</i> .
Parágrafo Terceiro. A Empresa poderá convocar excepcionalmente os empregados em regime de trabalho híbrido, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, exceto em situações de urgência devidamente justificadas, para execução de atividades específicas de forma presencial nos dias destinados à execução de atividades laborais na forma remota.	CLÁUSULA NONA - COMPARECIMENTO POR CONVOCAÇÃO. A Empresa poderá convocar excepcionalmente os empregados em regime de trabalho híbrido, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, exceto em situações de urgência devidamente justificadas, para execução de atividades específicas de forma presencial nos dias destinados à execução de atividades laborais na forma remota.
•§1 Essa convocação não poderá exceder 4 (quatro) dias no mês.	Inexistente
•§2 Caso seja convocado com menos de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, o empregado poderá comparecer às dependências físicas da Empresa mediante compensação de um dia de trabalho presencial para um dia de trabalho remoto, caso não interfira em seu plano de trabalho.	Parágrafo único. Ao empregado convocado será concedida compensação de um dia de trabalho presencial para um dia de trabalho que seria executado de forma remota, em dia a ser previamente combinado com o gestor imediato.
•§1 Para o trabalho remoto, a empresa reembolsará o custo do transporte rodoviário entre a moradia e a empresa para os dias em que o empregado for convocado para trabalhar presencialmente.	Inexistente
Parágrafo Segundo. O comparecimento às dependências físicas da Empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o teletrabalho.	CLÁUSULA DÉCIMA - NÃO DESCARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO HÍBRIDO. O comparecimento espontâneo ou por convocação às dependências físicas da Empresa nos dias previstos para a execução do trabalho sob o regime de teletrabalho para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o trabalho híbrido.
Parágrafo Quarto. A Empresa fornecerá, aos empregados que solicitarem, equipamentos tecnológicos, materiais de escritório e mobiliários adequados e ergonômicos, em regime de comodato, além do suporte técnico para esses recursos, de modo que o empregado possa executar, com segurança e qualidade, as suas atividades laborais na forma remota.	CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INFRAESTRUTURA E SUPORTE. A Empresa fornecerá, por meio de comodato, equipamento com os softwares necessários à execução das atividades laborais dos empregados sob o regime de teletrabalho, além do suporte técnico para esses recursos.
§1 Incluem-se computador pessoal (desktop) ou computador portátil (notebook/laptop), monitor, teclado, mouse, mouse pad com apoio de punho em gel, headset, softwares, cadeira de escritório, apoio ergonômico para pés e demais itens compatíveis com as boas práticas de ergonomia no ambiente de trabalho.	Inexistente
§2 Os equipamentos e materiais cedidos pela empresa poderão permanecer na residência do empregado mesmo nos dias de trabalho presencial, no caso do regime de trabalho híbrido e remoto. A responsabilização no caso de roubo/furto ou dano será feita conforme Norma 013.	Inexistente
§3 A Empresa prestará suporte técnico para os recursos tecnológicos disponibilizados ao empregado. O atendimento será preferencialmente remoto, cabendo ao empregado levar os equipamentos nas dependências físicas da Empresa quando solicitado pelo suporte técnico.	Parágrafo único. O suporte técnico previsto no <i>caput</i> observará as seguintes condições: a) será realizado primeiramente por atendimento remoto, e b) caso não haja solução por via de atendimento remoto, caberá ao empregado levar tais recursos para solução nas dependências da EPE.

<p>Parágrafo quinto. Com o objetivo de compensar as despesas adicionais assumidas pelo empregado com a infraestrutura necessária e adequada à execução das atividades laborais em sua residência, a Empresa concederá auxílio mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais) para cada empregado que optar pelo regime de trabalho híbrido ou remoto.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>•§1 Caso haja alteração do regime de trabalho para presencial dentro de um determinado mês, o pagamento do Auxílio ao empregado será efetuado pela Empresa de forma proporcional à execução das atividades laborais em cada regime.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Sexto. Todos os benefícios previstos no ACT serão extensivos aos empregados optantes pelo regime de trabalho híbrido ou remoto, à exceção do vale-transporte, que será concedido pela Empresa de forma proporcional à quantidade de dias de trabalho presencial dentro de um determinado mês.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DOS BENEFÍCIOS. Todos os benefícios previstos no ACT serão extensivos aos empregados que optarem pelo regime híbrido ou pelo teletrabalho, à exceção do vale-transporte, que será concedido pela Empresa de forma proporcional à quantidade de dias de trabalho presencial dentro de um determinado mês.</p>
<p>Parágrafo Sétimo. O empregado poderá executar as suas atividades laborais na forma remota em qualquer localidade, inclusive no exterior.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - LIMITES TERRITORIAIS. Na hipótese de opção pelo trabalho híbrido ou pelo teletrabalho o empregado limitar-se-á a executar as atividades laborais dentro do território nacional, sendo expressamente vedada a execução de tais atividades no exterior sem a prévia autorização da Diretoria Executiva da Empresa.</p>
<p>•§1 O empregado deverá comunicar ao seu gestor imediato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sobre a realização de trabalho remoto no exterior.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Oitavo. Os empregados em teletrabalho deverão seguir as orientações da Empresa em relação à segurança da informação.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO. Os empregados em trabalho híbrido ou teletrabalho deverão seguir as orientações da Empresa em relação à segurança da informação quando estiverem executando suas atividades laborais fora das dependências da Empresa.</p>
<p>Parágrafo Nono. A Empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação, destinadas aos empregados e aos gestores, sobre boas práticas em teletrabalho.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ORIENTAÇÕES. A Empresa se compromete a implementar ações de capacitação e a desenvolver campanhas de conscientização e orientação, destinadas aos empregados e aos gestores, sobre boas práticas em regime de trabalho híbrido e teletrabalho.</p>
<p>Parágrafo Décimo. A Empresa se compromete a avaliar os funcionários em termos de saúde ocupacional, ao menos duas vezes por ano, mediante pesquisa realizada junto aos funcionários, remetendo aos Sindicatos os resultados de tal avaliação.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>•§1 A Empresa se compromete a estabelecer campanhas de conscientização sobre a saúde do funcionário, incluindo síndrome de esgotamento profissional (síndrome de burnout) e ergonomia, entre outras doenças que podem afligir os empregados trabalhando tanto remotamente como de forma presencial.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Décimo Primeiro. O gestor imediato poderá dispensar a presença física do empregado nas dependências da Empresa nos dias de trabalho presencial, inclusive retroativamente, nos seguintes casos:</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONDIÇÕES DE SAÚDE. As atividades laborais poderão ser realizadas em regime de teletrabalho nos dias de trabalho presencial com ciência do respectivo gestor, nos casos de doenças infecciosas ou condições de saúde que não afastem o empregado das atividades laborais, mas que façam com que o seu deslocamento e a sua presença física nas dependências da Empresa possam ser prejudiciais ao próprio empregado, aos demais empregados e/ou a outros transeuntes no percurso entre a residência e o escritório.</p>
<p>•I. Condições meteorológicas adversas que impeçam ou dificultem o deslocamento do empregado para as dependências da Empresa, especialmente em situações nas quais as autoridades locais orientem a população para evitar sair de casa. Em caso de alerta preventivo sobre a possibilidade de ocorrência de condição meteorológica adversa durante o mesmo dia, será facultado aos empregados retornarem às suas residências, e continuarem a execução das atividades laborais na forma remota.</p>	<p>Parágrafo primeiro. A doença ou condição mencionada no caput deverá ser atestada previamente por médico, contendo a recomendação expressa de realização da execução das atividades em teletrabalho.</p>
<p>•II. Condições adversas de tráfego urbano, de transporte público ou de segurança pública que impeçam ou dificultem o deslocamento do empregado para as dependências da Empresa.</p>	<p>Parágrafo segundo. O empregado deverá apresentar o atestado médico referido no parágrafo primeiro.</p>
<p>•III. Doenças infecciosas ou condições de saúde que não afastem o empregado das atividades laborais, mas que façam com que o seu deslocamento e a sua presença física nas dependências da Empresa possam ser prejudiciais ao próprio empregado, aos demais empregados e/ou a outros transeuntes no percurso entre a residência e o escritório.</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES EXCEPCIONAIS. O gestor imediato poderá, excepcionalmente, autorizar a execução das atividades laborais em regime de teletrabalho nos dias de trabalho presencial nos seguintes casos:</p>

<p>•IV. Atividades laborais realizadas exclusivamente de forma remota, como capacitações, reuniões e eventos.</p>	<p>a) condições adversas que impeçam ou dificultem o deslocamento do empregado para as dependências da Empresa, em situações nas quais as autoridades locais orientem a população para evitar sair de casa, e</p> <p>b) nas capacitações, reuniões ou eventos de turno integral a serem executadas exclusivamente de forma remota.</p>
<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Inexistente</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Inexistente</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VIGÊNCIA. Este acordo vigorará por 2 (dois) anos contados da data de sua assinatura pelas partes.</p>
<p>Inexistente</p>	<p>Parágrafo único. A Empresa se compromete a avaliar a possibilidade de ampliação, sem qualquer vinculação, do teletrabalho até o final da vigência deste Acordo.</p>
<p>CLÁUSULA TERCEIRA – REGIME DE TRABALHO REMOTO. Os termos e as condições estabelecidos nesta Cláusula aplicam-se exclusivamente aos empregados que aderirem ao regime de trabalho remoto.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Primeiro. O empregado realizará as suas atividades laborais integralmente de forma remota, fora das dependências físicas da Empresa.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Segundo. O empregado será dispensado do controle de jornada, presumindo-se a jornada diária de 8 (oito) horas.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>Parágrafo Terceiro. A solicitação justificada de presença física nas dependências da empresa poderá ser feita com no mínimo quinze (15) dias de antecedência.</p>	<p>Inexistente</p>
<p>CLÁUSULA QUARTA – REGIME DE TRABALHO HÍBRIDO. Os termos e as condições estabelecidos nesta Cláusula aplicam-se exclusivamente aos empregados que aderirem ao regime de trabalho híbrido.</p>	<p>Inexistente</p>

