

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|---|
| CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL: A Empresa reajustará as matrizes 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 2019 a 30 de abril de 2020, a partir de 1º de maio de 2020. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL. Em razão da vedação constante no art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, a Empresa está impedida de conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. |
| Parágrafo Primeiro: O piso dos Assistentes (Nível Médio) será fixado em 40% do piso dos Analistas (Nível Superior). | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula primeira. |
| CLÁUSULA SEGUNDA – RECOMPOSIÇÃO DE PERDAS DOS ÚLTIMOS ACTs: A Empresa concederá o reajuste de 3,9% a partir de 1º de maio de 2020, com o objetivo de recompor as perdas salariais relativas ao período de 1º de maio de 2014 a 30 de abril de 2019, em virtude de perdas observadas nesse período em relação ao índice de inflação nacional (IPCA). | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula primeira. |
| 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 2020. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula primeira. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|---|
| <p>CLÁUSULA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO – A Empresa concederá Auxílio Alimentação em 13 (treze) cartelas por ano, de 23 (vinte e três) tíquetes cada. O valor do auxílio será reajustado nos seguintes termos:</p> <p>1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do subgrupo “12. Alimentação fora do domicílio”) de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020, a partir de 1º de maio de 2020; e</p> <p>2. 6,5% a partir de 1º de maio de 2020, a título de recomposição de perdas relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019.</p> | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | <p>CLÁUSULA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. A Empresa concederá Auxílio Alimentação durante os 12 meses do ano, de acordo com as normas do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. O valor do auxílio será de R\$ 826,57 (oitocentos e vinte e seis reais e cinquenta e sete centavos) por mês.</p> |
| <p>Parágrafo Único - Parágrafo único: Por solicitação do empregado, o auxílio poderá ser distribuído da seguinte forma: 100% em auxílio refeição, ou 100% em auxílio alimentação, ou, ainda, divididos nas seguintes faixas: (50% + 50%), (25% + 75%), ou (75% + 25%) em auxílio refeição e alimentação, respectivamente.</p> | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | <p>Parágrafo único. Por solicitação do empregado, o auxílio poderá ser distribuído da seguinte forma: 100% em auxílio refeição, ou 100% em auxílio alimentação, ou, ainda, divididos nas seguintes faixas: (50% + 50%), (25% + 75%), ou (75% + 25%) em auxílio refeição e alimentação, respectivamente.</p> |
| <p>CLÁUSULA QUINTA – ASSISTÊNCIA À SAÚDE: A Empresa se compromete a reembolsar aos seus empregados até 50% do valor das despesas com planos de saúde médico e odontológico, 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:</p> <p>1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do item “6203. Plano de saúde”) de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020, a partir de 1º de maio de 2020; e</p> <p>2. 15,6% a partir de 1º de maio de 2020, a título de recomposição de perdas relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019.</p> | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | <p>CLÁUSULA TERCEIRA – 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.</p> |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|----------------|--|--|---|
| 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. | Sim / Econômica | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | 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. |
| Parágrafo segundo: Será procedido o recálculo dos valores requeridos e comprovados entre 1º de maio de 2020 e a data de assinatura deste Acordo Coletivo, com vistas ao reajuste retroativo do valor máximo de reembolso e ao ressarcimento aos empregados. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula terceira. |
| CLÁUSULA SEXTA – AUXÍLIO CRECHE: A Empresa reembolsará as despesas, devidamente comprovadas por seus empregados, com creche e/ou acompanhante para filhos e/ou enteados de até seis anos e onze meses de idade. O valor máximo de reembolso por mês, atualmente em R\$ 1.141,60 (mil cento e quarenta e um reais e sessenta centavos), será reajustado nos seguintes termos: 1. 100% (cem por cento) do IPCA (variação do subitem “8101002. Educação infantil”) de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020, a partir de 1º de maio de 2020; e 2. 13,1% a partir de 1º de maio de 2020, a título de recomposição de perdas relativas ao período de 1º de maio de 2017 a 30 de abril de 2019. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | CLÁUSULA QUARTA – 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. |
| Parágrafo primeiro: O benefício será garantido aos dependentes até o fim do ano letivo em que completarem a idade limite estabelecida. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | A ampliação implica em aumento de custos. | - |
| Parágrafo segundo: As despesas com matrícula e/ou 13ª mensalidade deverão ser reembolsadas integralmente de forma independente, mediante comprovação de pagamento. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula quarta. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|--|
| 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. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |
| Parágrafo quarto: Será procedido o recálculo dos valores requeridos e comprovados entre 1º de maio de 2020 e a data de assinatura deste Acordo Coletivo, com vistas ao reajuste retroativo do valor máximo de reembolso e ao ressarcimento aos empregados. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Englobada na vedação da cláusula quarta. |
| CLÁUSULA SÉTIMA – 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. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |
| 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. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA OITAVA – SEGURO DE VIDA: A Empresa contratará seguro de vida para todos os seus empregados. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|-----------------------|
| CLÁUSULA NONA – 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Há restrições impostas pela SEST por considerar aumento de despesa por não haver contraprestação do empregado; | Proposta não acatada. |
| Parágrafo primeiro: O abono será concedido por até 10 (dez) turnos, mediante apresentação de atestado médico. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Há restrições impostas pela SEST por considerar aumento de despesa por não haver contraprestação do empregado; | Proposta não acatada. |
| 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Há restrições impostas pela SEST por considerar aumento de despesa por não haver contraprestação do empregado; | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA DÉCIMA – ADICIONAL DE TITULARIDADE: A Empresa estabelecerá o pagamento de adicional de titularidade nos seguintes valores: 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; 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; 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 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. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|-----------------------|
| 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 | Sim / Econômica | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | O art. 8º, inciso I, da Lei Complementar nº 173/2020, veda a concessão, a qualquer título, de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração aos seus empregados. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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 / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. | Proposta não acatada. |
| 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 / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|---------------------------|--|---|---|
| CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | CLÁUSULA SEXTA – 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. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Não há vedação legal para contratação | A EPE entende que a ampliação do limite negativo pode tornar ainda mais complicado que o empregado consiga compensar as horas em débito. Por outro lado, a EPE entende possível ampliar o limite positivo para 60 horas, desde que as horas que excederem à 48 horas sejam autorizadas pelo respectivo Superintendente. | 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. |
| 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | 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. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|-------------|--|---|--|
| CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | CLÁUSULA SÉTIMA – 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 DÉCIMA QUINTA – FERIADOS RELIGIOSOS: A Empresa criará um mecanismo no regime de Banco de Horas que possibilite o empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos. Dessa forma, os praticantes de religiões não contempladas com feriados oficiais poderão praticar as suas crenças de forma mais igualitária. 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | CLÁUSULA OITAVA – FERIADOS RELIGIOSOS. A Empresa criará uma previsão no regime de Banco de Horas que possibilite o empregado se ausentar do serviço em feriados religiosos, mediante formalização prévia. Dessa forma, os praticantes de religiões não contempladas com feriados oficiais poderão praticar as suas crenças de forma mais igualitária. 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 DÉCIMA SEXTA – 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. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | CLÁUSULA NONA – 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 | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Proposta aceita | Parágrafo único: As férias podem iniciar em qualquer dia útil da semana |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|---------------------------|--|---|---|
| CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – 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 / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. | Proposta não acatada. |
| Parágrafo único: Apenas empregados em cargos de comissão atuarão como fiscais. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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 / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna da EPE. Ademais, por força de normativo interno, as demissões por transgressões disciplinares obedecem ao processo administrativo, sendo garantido o devido processo legal. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA DÉCIMA NONA – ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS: A Empresa se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação, destinadas aos empregados e aos gestores, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Não há vedação legal para contratação | Contratação de obrigações legais são desnecessárias. No entanto, como compromisso da EPE, podem ser ajustadas na forma como apresentado. | CLÁUSULA DÉCIMA – 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 VIGÉSIMA – 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. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Não há vedação legal para contratação | | Contemplada na cláusula décima. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|--|---------------------|----------------|--|--|-----------------------|
| 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Os abonos para tratamento médico já são disciplinados em normativo interno. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna. No entanto, a EPE revisitará a questão. | Proposta não acatada. |
| 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna. No entanto, a EPE revisitará a questão. | Proposta não acatada. |
| Parágrafo segundo: A Empresa também deverá implementar essa sistemática para as demais categorias profissionais que possuam instrumentos similares à ART. | Sim / Econômica | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se de questão de gestão interna. No entanto, a EPE revisitará a questão. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|---------------------------|--|--|---|
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – REUNIÕES PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSE DOS EMPREGADOS: A Empresa se compromete a realizar reuniões bimestrais com os representantes dos funcionários e dos sindicatos laborais, para tratar de temas de interesse dos seus empregados. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Não há vedação legal para contratação | A EPE entende que o pleito é importante, mas considera como viável e eficiente a reunião de periodicidade semestral. | CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – REUNIÕES PARA TRATAR DE ASSUNTOS DE INTERESSE DOS EMPREGADOS. A Empresa se compromete a realizar reuniões semestrais com os representantes dos funcionários e dos sindicatos laborais, para tratar de temas de interesse dos seus empregados. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | A EPE tem garantido a possibilidade de uso do auditório no intervalo de almoço. Ademais, a cessão de uso de espaço da EPE é de sua exclusiva conveniência e oportunidade. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Não existe previsão legal específica para isso nos artigos 510-A e 510-B que tratam de representação dos empregados na CLT. Ademais, uma vez que os sindicatos estejam presentes, os representantes dos empregados não são necessários para a formalização do acordo coletivo. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | O artigo 543 da CLT reconhece a estabilidade apenas para os dirigentes sindicais e não representantes dos sindicatos no ACT, sendo a estabilidade provisória garantida por força do §3º do artigo 543 da CLT. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|---------------------------|--|---|--|
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CORREIO ELETRÔNICO: A Empresa se compromete a autorizar o uso do correio eletrônico institucional para comunicações dos sindicatos signatários deste ACT. Os Sindicatos se comprometem a utilizar o endereço eletrônico dos empregados representados exclusivamente para fins de comunicação de interesse sindical, assumindo a responsabilidade pelo conteúdo veiculado. | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | A empresa aceita, mediante manifestação prévia positiva e individual dos empregados. Não havendo necessidade de inclusão de cláusula no Acordo. | Proposta acatada, mas sem inclusão de cláusula.. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ACESSO À INFORMAÇÕES DOS EMPREGADOS: A Empresa enviará aos sindicatos signatários deste ACT a relação nominal dos empregados representados por cada sindicato, indicando nome completo, CPF, data de admissão na empresa, endereço eletrônico, função, setor e local onde exercem suas atividades, além de carga horária diária e semanal. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Em respeito à privacidade dos dados pessoais dos empregados, a EPE não fornecerá os dados solicitados aos sindicatos. Estes dados podem ser fornecidos espontaneamente pelos empregados aos sindicatos. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – COTA NEGOCIAL: Fica instituída e considera-se válida a contribuição (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, convocada e realizada de forma regular e legítima, 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 no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvando o direito de oposição individual escrito do trabalhador, filiado ou não ao sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Há vedação legal para contratação | | CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA. Fica instituída e considera-se válida a contribuição (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, convocada e realizada de forma regular e legítima, 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 no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|---------------------------|--|--|---|
| 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, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência da informação supra, e apresentar à Empresa o comprovante de oposição entregue ao respectivo Sindicato Laboral, sob pena de aceitação do desconto. | Não / Gestão | EPE aceita com alterações | Há vedação legal para contratação | O art. 611-B, inciso XXVI, é claro ao considerar ilícita cláusula de acordo ou convenção coletiva que reduza ou suprima o direito de "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." Portanto, a EPE respeita a autonomia da vontade dos empregados que não manifestarem sua expressa e prévia anuência para o desconto, podendo acatar o desconto exclusivamente para os empregados que manifestarem sua prévia e expressa anuência. | Parágrafo primeiro. Em respeito ao disposto no art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o desconto da cota negocial somente será realizado em relação aos trabalhadores que apresentarem sua expressa e prévia anuência à Empresa. |
| Parágrafo segundo: Caberá à Empresa acolher o comprovante de oposição apresentado pelo empregado aos Sindicatos Laborais, mediante recibo. | Não / Gestão | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | | Proposta não acatada. |
| Parágrafo terceiro: 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 por escrito. | Não / Gestão | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | | Proposta não acatada. |
| Parágrafo quarto: 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 por escrito. | Não / Gestão | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | | Proposta não acatada. |
| Parágrafo quinto: 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 / Gestão | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|----------------|--|--|---|
| Parágrafo sexto: Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, os Sindicatos Laborais, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar dos Sindicatos Laborais ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos as contribuições associativas, devendo a Empresa notificar os Sindicatos Laborais acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse. | Não / Gestão | EPE não aceita | Há vedação legal para contratação | | Proposta não acatada. |
| Parágrafo sétimo: O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de (um) salário-dia vigente do trabalhador. | Não / Gestão | EPE aceita | Há vedação legal para contratação | | Parágrafo segundo. O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% (cinquenta por cento) de (um) salário-dia vigente do trabalhador. |
| CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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 no sindicato da sua respectiva categoria profissional. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e § 3º do art. 477 da CLT, desobrigando a empresa de fazer a homologação do TRCT e do TQRCT junto ao sindicato da categoria ou ao Ministério do Trabalho, nos casos de rescisão de contrato firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço. Logo, a contratação desta cláusula consistiria em imposição desnecessária aos empregados, tendo em vista que não existe vedação para que os empregados homologuem ou não as rescisões nos sindicatos. A EPE entende que os empregados devem ter a autonomia respeitada, ou seja, se querem ou não fazer a homologação da rescisão nos sindicatos. | Proposta não acatada. |
| CLÁUSULA TRIGÉSIMA– MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES: A Empresa garantirá a manutenção de todas as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho anteriores que não forem modificadas pelo presente Acordo. | Não / Gestão | EPE não aceita | Não há vedação legal para contratação | Entendemos que a negociação é integral, ou seja, pressupõe sempre a reavaliação de todas as cláusulas. Ademais, os acordos têm vigência certa e não possuem efeitos além deste prazo. Por fim, é importante ressaltar que a SEST não tem autorizado esta cláusula. | Proposta não acatada. |

| PAUTA 2020-2021 | CLÁUSULA ECONÔMICA? | EPE ACEITA? | EXISTE VEDAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO? | JUSTIFICATIVA da aceitação ou não da cláusula | CONTRAPROPOSTA EPE |
|---|---------------------|-------------|--|--|--|
| <p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.</p> | Não / Gestão | EPE aceita | Não há vedação legal para contratação | Trata-se apenas de cláusula de vigência do acordo. A CLT permite por até 2 anos. | <p>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.</p> |