

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026, QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, O CENTRO DE PESQUISAS DE ENERGIA ELÉTRICA – CEPEL, E, DE OUTRO LADO, OS SEUS EMPREGADOS, DEVIDAMENTE REPRESENTADOS PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO (SINTERGIA-RJ) E PELO SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (SENGE-RJ)

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA ABRANGÊNCIA

Este Acordo Coletivo de Trabalho abrange a todos os empregados do CEPEL representados pelas entidades sindicais signatárias.

CLÁUSULAS DE NATUREZA SÓCIO-ECONÔMICA

CLÁUSULA SEGUNDA – DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados da seguinte forma:

- I. a partir de 01.05.2024 – 3,69% (três vírgula sessenta e nove por cento), referente a 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2023 a 30.04.2024, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa de até R\$ 6.000,00, vigente em 30/04/2024, ou proporcional, em caso de admissão posterior.
- II. a partir de 01.05.2024 – reajuste fixo de R\$ 221,40 aos empregados com remuneração fixa de R\$ 6.000,01 até R\$ 20.000,00.
- III. a partir de 01.05.2025 – Referente a 100% (cem por cento) do IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa de até R\$ 6.000,00, vigente em 30/04/2025, ou proporcional, em caso de admissão posterior.
- IV. a partir de 01.05.2025 – reajuste fixo de R\$ 221,40 aos empregados com remuneração fixa de R\$ 6.000,01 até R\$ 20.000,00.

Parágrafo Único: As parcelas que integram a remuneração fixa são todas aquelas verbas salariais pagas ininterruptamente e que não são salário condição, tendo como exemplo:

**SALÁRIO
ADIC. P/ TEMPO DE SERVIÇO**

CLÁUSULA TERCEIRA – DO PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIO

O CEPEL se compromete a efetuar o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Primeiro: O CEPEL disponibilizará ao empregado o comprovante de pagamento dos salários, com a respectiva discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetivamente efetuados, observada a competência do recebimento.

Parágrafo Segundo: Do comprovante supracitado, deverá também constar a importância relativa aos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços, devido à Conta Vinculada do empregado optante, conforme estabelecido na legislação vigente.

CLÁUSULA QUARTA – DOS DESCONTOS SALARIAIS EM FOLHA

O CEPEL, mediante prévia autorização dos empregados, poderá efetuar descontos em folha de pagamento, observado o limite máximo previsto na legislação vigente e a ordem de prioridade de descontos, que deverá privilegiar as obrigações legais.

Parágrafo Primeiro: O desconto integral de consignações voluntárias autorizadas pelo empregado, tais como parcelas relativas às mensalidades sindicais de empregados associados, empréstimo consignado, plano de saúde e odontológico, deverão ser somados para fins de cálculo do limite disposto na lei em vigor.

Parágrafo Segundo: Caso a soma dos valores a serem descontados em determinado mês exceda o limite legal, a quitação das obrigações voluntárias será de responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA QUINTA – DO PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

As férias poderão, em caráter excepcional, ser parceladas em até 3 (três) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um conforme o disposto no art. 134 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Havendo pedido de conversão de 1/3, as opções de parcelamento serão:

1ª Parcela	2ª Parcela
05	15
10	10

Parágrafo Segundo: O Adiantamento de Férias corresponderá ao valor da remuneração normalmente percebida pelo empregado, de acordo com o período de férias gozado.

Parágrafo Terceiro: A importância recebida pelo empregado à título de Adiantamento de Férias será descontada em 1 (uma) parcela, no mês de curso das férias.

CLÁUSULA SEXTA – DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que a gratificação de férias para os empregados do CEPEL que atualmente ganham 75% ou mais, será de 50%, a partir da assinatura deste ACT.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário poderá ser solicitado na escala anual de férias e deverá ser percebido em conjunto com o pagamento das férias.

Parágrafo Primeiro: Para aqueles empregados que não tenham solicitado o adiantamento descrito no *caput* da presente cláusula, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário poderá ser pago até o mês de julho do ano corrente, de acordo com a disponibilidade financeira e orçamentária.

Parágrafo Segundo: Não será concedido o adiantamento previsto no Parágrafo Primeiro aos empregados que estiverem no período de experiência, hipótese na qual o adiantamento será praticado no mês de novembro, na forma da lei vigente.

CLÁUSULA OITAVA – DO ABONO INDENIZATÓRIO

O CEPEL concederá abono indenizatório, sem natureza salarial, por período específico, ou seja, para os dois anos de vigência deste acordo, em conformidade com o valor da remuneração fixa dos empregados abrangidos pelo presente instrumento, da seguinte forma:

Profissionais com remuneração fixa de até R\$ 6 mil	<ul style="list-style-type: none"> • Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de R\$ 7 mil; • Admitidos após 17.06.2022: Abono de R\$ 1 mil.
Profissionais com remuneração fixa entre R\$ 6 a 20 mil	<ul style="list-style-type: none"> • Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de R\$ 4 mil; • Admitidos após 17.06.2022: abono de R\$ 3 mil.

Parágrafo Único: O primeiro abono, relativo ao 1º ano de vigência do acordo, será pago em até 30 (trinta) dias após a assinatura deste instrumento. O segundo abono, relativo ao 2º ano de vigência do acordo, será pago no mês de maio de 2025.

CLÁUSULA NONA – DA NOVA ARQUITETURA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO E JUNÇÃO DE RUBRICAS SALARIAIS

Todos os empregados migrarão para a nova arquitetura de carreira e remuneração, sendo que as parcelas salariais fixas hoje praticadas, à exceção do salário base, gratificação de função gerencial e parcelas não fixas, como salário condição, serão integradas em rubrica denominada “Vantagem Pessoal”, sem redução de valor.

Parágrafo Primeiro: Exemplifica-se abaixo a migração para a nova arquitetura de carreira e remuneração, em relação à remuneração:

Empregado A

Rubricas Salariais Atuais	Valor	Novas Rubricas Salariais	Valor
Salário base	R\$ 6.000,00	Salário base	R\$ 6.000,00
Adicional por Tempo de Serviço	R\$ 900,00	Vantagem Pessoal ACT 24/26	R\$ 900,00
Total	R\$ 6.900,00		R\$ 6.900,00

Empregado B

Rubricas Salariais Atuais	Valor	Novas Rubricas Salariais	Valor
Salário base	R\$ 10.000,00	Salário base	R\$ 10.000,00
Gratificação de Função Gerencial	R\$ 8.000,00	Gratificação de Função Gerencial	R\$ 8.000,00
Adicional por Tempo de Serviço	R\$ 4.000,00	Vantagem Pessoal ACT 24/26	R\$ 8.200,00
NC/RH-025	R\$ 4.200,00		
Total	R\$ 26.200,00		R\$ 26.200,00

Parágrafo Segundo: O Plano de Carreira e Remuneração (PCR), o Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) e o Sistema de Avanços de Níveis (SAN) serão congelados.

Parágrafo Terceiro: A rubrica criada a título de vantagem pessoal configura rubrica salarial e sobre ela incidirão as mesmas parcelas que incidirão sobre o salário base, como horas extras, férias, 13º salário e demais incidências legais.

CLÁUSULA DÉCIMA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Não obstante o direito potestativo do CEPEL para admissão e rescisão junto aos contratos individuais de trabalho, as partes pactuam por meio do presente Acordo uma garantia de emprego ou salário aos empregados com contratos por prazo indeterminado, pelo prazo de **12 (doze) meses**, a contar da assinatura do ACT,

significando que, os empregados eventualmente desligados, sem justa causa, nesse período, farão jus a uma indenização compensatória proporcional ao tempo restante do prazo de 12 (doze) meses, conforme tabela contida no Parágrafo Segundo desta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Os valores de indenização pela garantia prevista nesta cláusula possuem um teto indenizatório de R\$ 400.000,00, sendo que o cálculo da indenização levará em conta a remuneração fixa do empregado.

Parágrafo Segundo: Seguem abaixo exemplos de indenizações em razão do mecanismo acima:

Meses de Desligamento (na hipótese de assinatura do ACT em junho/2024)	Meses de Indenização
junho/24	12
setembro/24	9
novembro/24	7
janeiro/25	5
março/25	3
abril/25	2
maio/25	1

Parágrafo Terceiro: A indenização acima não se confunde com as verbas rescisórias do desligamento sem justa causa, sendo que todas as verbas serão pagas no prazo legal da rescisão contratual.

Parágrafo quarto: o mecanismo de garantia de emprego ou salário não se aplica aos empregados admitidos após 17/06/2022 e aos empregados inscritos nos PDVs 2022 e 2023.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA READEQUAÇÃO SALARIAL

Para os empregados com remuneração fixa superior a R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais), que obedeçam aos requisitos do artigo 444, parágrafo único, da CLT, o CEPEL poderá propor acordos de readequações salariais, de forma definitiva, obedecendo as compensações previstas neste acordo.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que renegociarem salários terão como uma das formas de compensação, indenização de 12 (doze) meses da diferença do valor ajustado de remuneração fixa (remuneração fixa anterior versus remuneração fixa nova), paga em duas parcelas, sendo que a 1ª será na folha após a assinatura do acordo e, a 2ª parcela, 06 (seis) meses após a 1ª parcela.

Parágrafo Segundo: Para os empregados que fizerem uso das condições previstas na presente cláusula, haverá ainda um acréscimo de mais 12 meses na garantia prevista na **Cláusula Décima – Garantia de Emprego ou Salário**, ou seja, em caso de demissão sem justa causa, ele fará jus então à indenização compensatória em face da garantia de emprego ou salário pelo prazo máximo de 24 meses, de forma decrescente, até a vigência final do ACT, sem teto indenizatório, conforme exemplos na tabela abaixo:

Data do Desligamento	Meses de Indenização
agosto/24	21
abril/25	13
abril/26	01

Parágrafo Terceiro: Neste caso, a indenização compensatória pela garantia de emprego ou salário levará em conta a nova remuneração fixa do empregado, ou seja, a já readequada.

Parágrafo Quarto: Na hipótese de o desligamento sem justa causa ocorrer dentro do prazo de 12 meses, contados da assinatura do acordo de readequação salarial, a indenização do Parágrafo Primeiro será abatida, proporcionalmente, da indenização prevista no Parágrafo Segundo desta cláusula.

Parágrafo Quinto: A rescisão contratual será calculada com base na remuneração anterior à readequação salarial.

Parágrafo Sexto: Em caso de desligamento a pedido, antes de completar 12 (doze) meses da renegociação, o empregado terá abatido em suas verbas rescisórias a indenização do parágrafo primeiro, correspondente ao período restante.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

O CEPEL fornecerá, mensalmente, a seus empregados, auxílio-alimentação/refeição, de 13 (treze) talonários de Auxílio Alimentação/Refeição no valor fixo mensal de R\$ 1.535,55 (um mil quinhentos e trinta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos), válido a partir de 01.05.2024 até 30.04.2026.

Parágrafo Primeiro: O empregado poderá optar pelas seguintes conversões:

- I. 100% (cem por cento) do valor em auxílio alimentação;

- II. 100% (cem por cento) do valor em auxílio refeição; e
- III. 50% (cinquenta por cento) do valor em auxílio alimentação e 50% (cinquenta por cento) do valor em auxílio refeição.

Parágrafo Segundo: Durante a vigência deste Acordo, entre os meses de novembro e dezembro, o CEPEL concederá crédito extra (“13ª cartela”) correspondente ao valor mensal aplicado no mês da concessão.

Parágrafo Terceiro: O CEPEL se compromete a manter o referido benefício para os empregados afastados por motivo de auxílio-doença, acidente de trabalho ou licença-maternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO AUXÍLIO-CRECHE/PRÉ-ESCOLA

A concessão do auxílio-creche pelo CEPEL se dará mediante reembolso para os dependentes dos seus empregados com idade compreendida entre 6 (seis) meses e 6 (seis) anos, resguardando o período letivo, até o valor mensal de R\$ 1.103,17 (um mil, cento e três reais e dezessete centavos), por dependente, com valores válidos a partir de 01.05.2024 até 30.04.2026.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que a aplicação desse benefício somente será concedida após o período de concessão da licença-maternidade e, também, nos casos em que a empregada tenha optado pela prorrogação do período da licença-maternidade (Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008).

Parágrafo Segundo: A concessão deste benefício durante o período de licença-maternidade somente será admitida caso a mãe não tenha condição de saúde para cuidar do dependente, condição essa devidamente comprovada pela área de saúde do CEPEL.

Parágrafo Terceiro: A transformação do auxílio-creche em auxílio-babá somente se dará quando ficar identificado, pela área de gestão de pessoas do CEPEL, a inexistência de creche na localidade onde o dependente resida com os seus pais.

Parágrafo Quarto: O auxílio-babá no lugar do auxílio-creche será concedido após o término da licença maternidade e até o mês em que o dependente do empregado completar 3 (três) anos de idade, mediante a apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS do profissional assinada pelo empregado.

Parágrafo Quinto: Independentemente do número de dependentes com até 3 (três) anos de idade, fica estabelecida a concessão de um único reembolso mensal para cada empregado a título de auxílio-babá.

Parágrafo Sexto: Não serão reembolsados serviços prestados por babás que tenham os seguintes graus de parentesco com o empregado, por consanguinidade e afinidade:

- a) pais, filhos e irmãos;
- b) avós;
- c) tios, sobrinhos e bisavós;
- d) primos;
- e) sogro e sogra;
- f) genro e nora;
- g) cunhado e cunhada;
- h) padrasto e madrasta;
- i) enteado e enteada;
- j) marido e esposa.

Parágrafo Sétimo: Para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, que sejam beneficiários de bolsa de estudo integral, caberá apenas o reembolso das despesas com uniforme e material escolar, a serem efetuados nos meses de fevereiro e julho.

Parágrafo Oitavo: O reembolso mencionado no Parágrafo Sexto será limitado ao valor previsto no *caput* desta Cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

O CEPEL concederá o benefício de auxílio-educação, com reembolso do pagamento da mensalidade escolar, para os filhos dos empregados de 0 a 17 (dezessete) anos de idade, cursando a Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio, não cumulativo com o auxílio-creche, até o valor mensal de R\$ 733,65 (setecentos e trinta e três reais e sessenta e cinco centavos) por dependente, sendo resguardado o período letivo, com valores válidos a partir de 01.05.2022.

Parágrafo Primeiro: Para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, e que sejam beneficiários de bolsa de estudo integral, o reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho.

Parágrafo Segundo: O reembolso mencionado no Parágrafo Segundo será limitado ao valor no *caput* desta Cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO AUXÍLIO AOS DEPENDENTES LEGAIS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

O CEPEL prestará auxílio aos empregados que tenham dependentes legais portadores de necessidades especiais, na forma de reembolso das despesas com ensino pedagógico, fonoaudióloga, psicologia e fisioterapia, sem limites quanto ao número de seções, as quais deverão ser devidamente comprovadas, inclusive por documentos

exigidos pelo fisco, quando necessário, respeitado o teto de 3.030,68 (três mil, trinta reais e sessenta e oito centavos), válido a partir de 01.05.2024 até 30.04.2026.

Parágrafo Primeiro: As despesas reembolsáveis limitam-se, exclusivamente, às relacionadas abaixo:

- a) Hospedagem e acompanhante doméstico, quando houver impossibilidade completa de locomoção exclusivamente do dependente;
- b) Ensino pedagógico: taxa de matrícula, mensalidade, taxa de material, transporte e uniforme;
- c) Fonoaudiologia, psicologia, fisioterapia e psicopedagogia sem limite de seções;
- d) Atividades extracurriculares: ginástica, natação, informática, musicoterapia, arteterapia, dançaterapia, cantoterapia, psicomotricidade e terapia ocupacional.

Parágrafo Segundo: O reembolso previsto nesta Cláusula não poderá ser cumulado aos benefícios de auxílio-creche, auxílio-babá ou auxílio-educacional.

Parágrafo Terceiro: O reembolso previsto nesta Cláusula não será cumulativo quando, marido e mulher, pais de filhos portadores de necessidades especiais, forem empregados do CEPEL.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DAS BOLSAS DE ESTUDO

O CEPEL concederá até 15 (quinze) bolsas de estudo integrais ao Colégio 1º Maio, a serem fornecidas, exclusivamente, aos empregados, dependentes de empregados e colaboradores de empresas terceirizadas do Centro e seus dependentes, bem como aceitará candidatos daquela instituição para concorrer a vagas de estágios, por meio de convênio com o CIEE ou entidade semelhante.

Parágrafo Primeiro: Observados os limites estabelecidos no *caput*, o CEPEL manterá, até o final do curso que o bolsista estiver cursando, a bolsa concedida ao empregado, ao colaborador ou aos dependentes desses, inclusive àqueles que se aposentarem.

Parágrafo Segundo: O CEPEL auxiliará na divulgação sobre os cursos oferecidos pela Instituição mencionada no *caput* desta Cláusula, bem como sobre os critérios para concessão das bolsas de estudo, em conjunto com o sindicato responsável.

Parágrafo Terceiro: O empregado, o colaborador ou seus dependentes perderá (ão) a (s) bolsa (s) de estudo concedida (s) caso reprove (m) por duas vezes consecutivas a série que estiver cursando.

Parágrafo Quarto: Havendo demanda que ultrapasse o limite estipulado no *caput* desta Cláusula, a quantidade de bolsas de estudos excedente será rateada entre todos os interessados.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO AUXÍLIO-FUNERAL

O CEPEL reembolsará, desde que devidamente comprovadas, as despesas realizadas para o custeio do funeral de seus empregados pelos beneficiários ou, na falta desses, por quem se responsabilizar, até o limite de R\$ 9.085,82 (nove mil, oitenta e cinco reais e oitenta e dois centavos), valor esse a ser praticado a partir de 01.05.2024.

Parágrafo Primeiro: O valor definido nesta Cláusula será praticado por dependente cadastrado na área de Recursos Humanos do CEPEL.

Parágrafo Segundo: No caso de morte do empregado decorrente de acidente de trabalho, as despesas com funeral serão custeadas integralmente pelo CEPEL, até o limite de 50% além do valor do *caput*.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO ADICIONAL DE PENOSIDADE

O CEPEL concorda com a concessão do adicional de penosidade (turnos de revezamento), para todos os empregados que efetivamente estejam em regime ininterrupto de turnos de revezamento pelo percentual de 7,5% (sete e meio por cento) calculado sobre o salário ou salário base.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O CEPEL se compromete a efetuar o pagamento do adicional de periculosidade em rubrica própria, na forma e nos limites dispostos na legislação vigente.

Parágrafo Único: Nos casos dos empregados admitidos até 08.12.2012, data da edição da Lei nº 12.740/2012, será assegurada pelo CEPEL a utilização do critério adotado antes da legislação citada para fins de base de cálculo do pagamento do adicional de periculosidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O CEPEL se compromete a efetuar o pagamento do adicional de insalubridade em rubrica própria, tendo como base de cálculo o Salário-Mínimo vigente.

Parágrafo Único: O pagamento mensal do adicional de insalubridade fica limitado aos percentuais de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) segundo o grau de insalubridade classificados conforme os níveis máximo, médio e mínimo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO ADICIONAL NOTURNO

O CEPEL concorda com o pagamento do adicional noturno aos empregados que cumpram sua jornada de trabalho em período noturno, sendo esse compreendido entre 22h e 5h, na forma da legislação vigente.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE (BAS)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO MODELO DO BENEFÍCIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE (BAS)

Fica mantido o modelo de Plano de Saúde e Odontológico denominado de “Plano Pós-Pagamento Contributivo”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA COBRANÇA DO BAS POR BENEFICIÁRIO

O CEPEL realizará a cobrança do Benefício de Assistência à Saúde por beneficiário (titular e dependente) a partir da assinatura do presente Acordo.

Parágrafo Primeiro: A partir da assinatura deste Acordo, o CEPEL contribuirá com 70% (setenta por cento) do custo total do Benefício de Assistência à Saúde, cabendo aos empregados o custeio restante. Para garantir este rateio, os valores de mensalidade constantes neste ACT poderão ser reajustados, a partir de avaliação atuarial que considera as disposições deste Acordo.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que o somatório das mensalidades do empregado com o seu grupo familiar não poderá ultrapassar 15% (quinze por cento) de sua remuneração.

Parágrafo Terceiro: Os valores de coparticipação sobre internações serão fixos, limitados a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), variando de acordo com faixas de custos dos eventos, conforme tabela desta acordo.

Parágrafo Quarto: O percentual de coparticipação sobre consultas e exames será de 15% (quinze por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DOS BENEFICIÁRIOS DO BAS

O CEPEL concederá o Benefício de Assistência à Saúde (BAS) para os empregados (beneficiário titular) e respectivos dependentes (beneficiários dependentes):

- a) cônjuge ou companheiro(a) em união estável, inclusive os do mesmo sexo;
- b) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros menores de vinte e um anos de idade;

- c) filhos(as) - naturais e/ou adotivos, enteados solteiros a partir de vinte e um anos de idade e menores de vinte e quatro anos de idade, cursando o 3º grau ou equivalente;
- d) filhos(as) ou enteados(as) - solteiros maiores de vinte e um anos incapacitados permanentemente para o trabalho; e
- e) os menores sob tutela ou curatela.

Parágrafo Único: Não serão permitidas inscrições de genitores no Benefício de Assistência à Saúde, com exceção dos genitores já inscritos como dependentes no plano atual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DO CUSTEIO DO BAS

O custeio de todas as despesas com o Benefício de Assistência de Saúde será feito através da participação financeira do CEPEL e dos beneficiários titulares, nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho e nas proporções abaixo definidas:

Parágrafo Primeiro: A partir da assinatura deste Acordo, o CEPEL contribuirá com 70% (setenta por cento) do custo total do Benefício de Assistência à Saúde, cabendo aos empregados o custeio restante.

Parágrafo Segundo: Os dispêndios financeiros da empresa e dos empregados em implantodontia e ortodontia, medicamentos, vacinas, terapias ampliadas, escleroterapia, e assistências domiciliares diversas, entre outras coberturas extra-rol relacionadas à saúde, desde que já praticadas pelo CEPEL, seguirão os percentuais definidos no parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro: Com relação ao parágrafo anterior, ficam mantidos os atuais percentuais de participação por parte do Centro enquanto inferiores aos definidos no parágrafo primeiro, sendo o percentual que cabe ao beneficiário dado pela diferença entre 100% e o percentual que cabe ao CEPEL.

Parágrafo Quinto: Nenhuma das coberturas descritas anteriormente aplicam-se ao pós-emprego.

CLÁUSULAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO DO CEPEL

O CEPEL manterá, respectivamente, para a Unidade Fundão e para a Unidade Adrianópolis, o período de funcionamento compreendido entre 7h e 18h e 6h50min e 17h50min.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA DURAÇÃO DO TRABALHO

O CEPEL se compromete a observar a jornada especial de trabalho prevista no contrato de trabalho praticado, a qual consiste em 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos diárias, ou 37 (trinta e sete) horas e 30 (trinta) minutos semanais, passíveis de acréscimo nos casos de compensação.

Parágrafo Primeiro: Para fins do disposto nesta Cláusula, considera-se jornada regular de trabalho o período compreendido entre 8h e 16h30min para a Unidade Fundão e entre 7h50 min e 16h20min para a Unidade Adrianópolis.

Parágrafo Segundo: As disposições desta Cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em regime diferenciados de duração de trabalho em razão da função e do cargo exercido, tal como no turno ininterrupto de revezamento, sendo certo que, àqueles se aplicam o disposto em legislação especial.

Parágrafo Terceiro: O CEPEL concederá 1 (uma) hora para descanso e alimentação, a qual deverá ser gozada entre 11h30min e 13h30min, levando-se em consideração a jornada de trabalho descrita no Parágrafo Primeiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DO HORÁRIO NÚCLEO

Para definição do horário núcleo, o CEPEL continuará a observar, para a Unidade Fundão, o período compreendido entre 9h e 11h30min e entre 13h30min e 16h, e, para a Unidade Adrianópolis, o período compreendido entre 8h50min e 11h30min e entre 13h30min e 15h50min.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO HORÁRIO FLEXÍVEL

O CEPEL continuará a permitir, por meio do horário flexível, a flexibilização do cumprimento da jornada diária de trabalho.

Parágrafo Primeiro: O horário flexível deverá restar compreendido no horário de funcionamento do CEPEL, podendo vir a ser praticado nas horas que antecedem e precedem o horário núcleo, a saber, no período entre 7h e 9h e entre 16h e 18h, para a Unidade Fundão, e no período entre 6h50min e 8h50 min e entre 15h50 e 17h50min, na Unidade Adrianópolis.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá continuar a administrar o horário flexível, desde que respeitado o horário de funcionamento do CEPEL, o intervalo para descanso e alimentação e o horário núcleo, sem prejuízo do desenvolvimento das atividades laborais.

Parágrafo Terceiro: Para fins do disposto no Parágrafo Segundo, fica estabelecido que:

- I. O número de horas de créditos que, ao final do mês, exceder ao limite de 33 (trinta e três) horas, será desprezado pelo sistema de controle de frequência, devendo os créditos acumulados serem compensados, preferencialmente, no

mês seguinte ao da apuração ou, no máximo, até 30.01 de cada ciclo anual do Acordo.

II. As horas de débito que, ao final do mês, excederem ao limite de 33 (trinta e três) horas, serão consideradas como faltas, sendo objeto de desconto de forma automática no mês seguinte ao da apuração, sendo desnecessária qualquer autorização.

III. Os débitos citados no item II deverão ser compensados, preferencialmente, no mês seguinte ao da apuração, ou, no máximo, até 30.01 de cada ciclo anual do Acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DO REGISTRO DE FREQUÊNCIA

O Registro de Frequência tem por finalidade fornecer informações sobre o cumprimento da jornada de trabalho e do saldo de horas dos empregados CEPEL.

Parágrafo Primeiro: Para fins de registro, fica ajustado entre o CEPEL e as entidades signatárias do presente Acordo a adoção dos sistemas eletrônicos de controle de jornada de trabalho previstos nos acordos de trabalho específicos e/ou normas internas, na forma do disposto no artigo 2º da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Segundo: É obrigatório o registro de entrada e da saída do CEPEL pelos empregados, sempre que se praticar o controle de jornada.

Parágrafo Terceiro: Para atendimento ao previsto no Parágrafo Terceiro da Cláusula Vigésima Oitava, na ausência de registro pelo empregado do horário de saída e retorno do intervalo para descanso e alimentação, será considerado como gozado o período de 12h a 13h.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DAS HORAS EXTRAS

Considerando o disposto no *caput* da Cláusula Vigésima Oitava, e observado o regime de compensação aplicável, as horas que ultrapassarem o limite de 7h30min diárias ou 37h30min semanais trabalhadas serão remuneradas com a aplicação dos percentuais previstos na legislação vigente.

Parágrafo Único: Dado a jornada de trabalho diferenciada praticada pelo CEPEL, as horas extras realizadas aos sábados e nos dias de folga interrompidos a pedido do empregador serão remuneradas com os mesmos adicionais aplicáveis aos trabalhos efetuados nos domingos e nos feriados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, nos termos previstos no inciso XVIII do Artigo 7º da Constituição Federal.

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias consecutivos, cuja contagem se iniciará a partir do primeiro dia útil, contado do dia do nascimento do filho, ou da publicação da sentença de adoção, podendo ser prorrogada em mais 15 (quinze) dias, conforme o Artigo 10, §1º, do ADCT c/c a Lei nº 11.770/08.

Parágrafo Primeiro: Em observância aos princípios da Autonomia Privada Coletiva e da Autodeterminação Coletiva (Artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal), e de acordo com o disposto no inciso I do Artigo 1º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, a licença-maternidade disciplinada no caput desta Cláusula será prorrogada por até 60 (sessenta) dias, a ser contabilizados a partir do primeiro dia após o fim do período regular da licença previsto no caput da presente Cláusula.

Parágrafo Segundo: A prorrogação da licença-maternidade prevista no *caput* desta Cláusula somente será garantida mediante a apresentação de requerimento ao Departamento de Gestão de Pessoas pela empregada genitora, até o final do primeiro mês após o parto.

Parágrafo Terceiro: Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral.

Parágrafo Quarto: No período de licença-maternidade, a empregada assinará declaração escrita elaborada pelo Departamento de Gestão de Pessoas na qual se comprometerá a não exercer qualquer atividade remunerada.

Parágrafo Quinto: Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente Cláusula, cessará, de imediato, a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante/genitora, podendo essa, inclusive, ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Sexto: Para fins de extensão da licença-maternidade em face de adoção ou guarda judicial, as empregadas poderão optar pela prorrogação da licença legal por 60 (sessenta) dias, independentemente da idade da criança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA-AMAMENTAÇÃO

A empregada em período de amamentação, desde que solicite e apresente, mensalmente, atestado ou laudo médico da área de saúde, poderá, por até 180 (cento e oitenta) dias, ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho.

Parágrafo Primeiro: A licença-amamentação terá início a partir do término da licença-maternidade, ainda que se faça necessário o gozo da licença médica de duas semanas, prevista no §2º do Artigo 392, da CLT.

Parágrafo Segundo: Ficam asseguradas as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do Artigo 392, da CLT às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação.

Parágrafo Terceiro: Fica excluída a possibilidade de as empregadas substituírem o período de licença-amamentação por período de licença sem vencimentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

O CEPEL concederá licença para os empregados acompanharem cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais.

Parágrafo Primeiro: O abono correspondente à licença prevista nesta Cláusula será concedido por até 5 (cinco) dias úteis, 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 da área médica e do serviço social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DA LICENÇA-NOJO

O CEPEL concederá a licença nojo para os casos de falecimento do padrasto ou madrasta, nas mesmas condições atualmente praticadas nos casos de falecimento do pai ou da mãe, observada a condição prevista no Parágrafo Único:

Parágrafo único – Para fazer *jus* à presente licença, o empregado deverá apresentar certidão de casamento ou declaração de união estável por escritura pública.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O CEPEL concederá licença remunerada de 3 (três) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para trabalhadores (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica.

Parágrafo Único: O CEPEL poderá, a critério da sua área de Medicina do Trabalho, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

CLÁUSULAS DE BOAS PRÁTICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

O CEPEL se compromete a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, 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.

Parágrafo Único: O CEPEL concorda em realizar seminário, na vigência do presente Acordo, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA GARANTIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA

O CEPEL concorda em promover debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, do combate à violência doméstica, bem como sobre a valorização da diversidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DO SEMINÁRIO SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O CEPEL concorda em realizar, na vigência do presente Acordo, seminário sobre questões relacionadas ao seu Fundo de Pensão.

Parágrafo Único: A programação do seminário citado no parágrafo anterior será definida por uma comissão constituída por 2 (dois) representantes do CEPEL e 2 (dois) representantes dos Sindicatos, respeitada a disponibilidade financeira e orçamentária do Centro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DOS CURSOS SOBRE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

O CEPEL se compromete a promover e a subsidiar cursos sobre previdência privada para todos os diretores, conselheiros e seus respectivos suplentes eleitos e por ela indicados para os conselhos e para as diretorias da Fundação de Previdência, assegurando, ainda, 1 (uma) vaga, na vigência do presente Acordo, para o indicado pelos Sindicatos signatários desta norma coletiva.

Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido que deverão ser abonadas as ausências dos empregados motivadas pelo (a):

- I. Participação em cursos sobre previdência, que sejam promovidos pelo CEPEL ou pela Fundação a qual pertença;
- II. Participação em reuniões de Conselho Deliberativo e do Conselho Fiscal da Fundação a qual pertença; e
- III. Exercício de suas atribuições como conselheiro nas dependências da Fundação a qual pertença.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DA PRESTAÇÃO DE CONTAS AOS PARTICIPANTES

O CEPEL se compromete a recomendar que as diretorias da Fundação a qual pertença promovam a prestação de informações verbais sobre o balanço e relatório anual das mesmas e outras questões de interesse geral, quando solicitadas pelos participantes ou por suas representações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DA PRESERVAÇÃO DE MANDATO NAS FUNDAÇÕES

O CEPEL preservará os empregos dos seus empregados enquanto membros eleitos pelos participantes, para a Diretoria, Conselhos Deliberativo e Fiscal da Fundação de Previdência Complementar.

Parágrafo Único: Fica estabelecido que os empregados eleitos, conforme especificado no *caput*, não poderão ser dispensados sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DA GARANTIA DE ACESSO À INFORMAÇÃO

O CEPEL se obriga a garantir aos empregados e seus respectivos sindicatos signatários acordantes o acesso às informações resguardadas por força de lei e que guardem relação com direitos assegurados às categorias representadas pelo presente ACT, sendo certo que, dada a proteção legal, em especial àquela concedida pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), as informações de caráter estratégico e confidenciais não poderão ser disponibilizadas, haja vista envolverem dados sensíveis à Instituição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – DOS DIRIGENTES SINDICAIS

O CEPEL garantirá a liberação parcial de 1 (um) empregado Dirigente Sindical, por sindicato signatário, durante a vigência deste Acordo.

Parágrafo Primeiro: Considera-se Dirigente Sindical o membro da Diretoria Executiva dos Sindicatos signatários deste Acordo.

Parágrafo Segundo: Considera-se liberação parcial aquela de até meia jornada diária de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Durante a vigência deste Acordo, fica garantida a liberação integral daquele que, na data da assinatura do presente instrumento, atue como Dirigente Sindical, sendo certo que a liberação durará enquanto o empregado se mantiver nesta

qualidade ou até que solicite o fim da liberação, entendido, nessa situação, o cumprimento do disposto no *caput*.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DOS QUADROS DE AVISOS

O CEPEL continuará a disponibilizar nos locais por ele determinados, os quadros de avisos, para uso restrito dos Sindicatos e da Associação dos Empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DA MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO/SINDICATOS – DO DESCONTO/REPASSE

O CEPEL continuará a manter os procedimentos para desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao Sindicato e/ou à Associação dos Empregados, mediante solicitação da entidade Sindical/Associação e autorização do empregado.

Parágrafo Primeiro: O CEPEL se compromete a fazer o repasse em até 5 dias úteis após o desconto do empregado.

Parágrafo Segundo: A eficácia desta Cláusula fica condicionada à inexistência de proibição legal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DA COTA NEGOCIAL

Pelo presente Acordo Coletivo, fica instituída, sendo plenamente válida, a cota negocial prevista nos termos do Artigo 513, alínea “e”, da CLT, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, cuja convocação e realização se deu forma regular e legítima, nos termos do Artigo 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais.

Parágrafo Primeiro: A contribuição fixada no *caput* da presente Cláusula será descontada, pelo CEPEL, nos contracheques dos trabalhadores, a partir do 2º (segundo) mês subsequente à data da assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita pelo trabalhador filiado, ou não, ao Sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo Segundo: O trabalhador filiado, ou não, aos Sindicatos Laborais deverá ser informado, pelo CEPEL, acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no *caput* desta Cláusula para, querendo, apresentar aos Sindicatos, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição.

Parágrafo Terceiro: Os sindicatos signatários se comprometem a encaminhar a listagem com a relação de empregados que apresentaram oposição ao desconto da cota negocial até o dia 15 (quinze) do mês do efetivo desconto.

Parágrafo Quarto: Fica vedado ao CEPEL 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.

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 por escrito.

Parágrafo Sexto: O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nos Parágrafos Segundo e Terceiro, não terá direito ao respectivo reembolso da contribuição (cota negocial) descontada.

Parágrafo Sétimo: Na ocorrência de ação judicial que culmine em decisão final que implique na obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, os Sindicatos Laborais, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição dos valores que lhe foram atribuídos diretamente aos empregados, sendo certo que, caso o ônus recaia sobre o CEPEL, a Instituição poderá cobrar dos Sindicatos Laborais ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos às contribuições associativas, mediante notificação para ciência da ação com o referido objeto, eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Parágrafo Oitavo: O valor da contribuição prevista no *caput* corresponde a 50% (cinquenta por cento) de 1 (um) salário-dia vigente do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DAS CAMPANHAS SINDICAIS

O CEPEL assegurará às Entidades Sindicais o ingresso, em suas instalações, de pessoas ligadas aos entes sindicais, com o objetivo de realizar campanhas de sindicalização, uma vez em cada semestre e em dias, locais e horários previamente acordados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DOS REPRESENTANTES SINDICAIS

Os representantes sindicais, eleitos pelos trabalhadores, terão as garantias do Artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, observada a seguinte distribuição máxima por sindicato:

- I. 1 (um) representante do SINTERGIA-RJ; e
- II. 1 (um) do SENGE-RJ.

Parágrafo Primeiro: As Entidades Sindicais se comprometem a comunicar o CEPEL, imediatamente, os casos de renúncia ou de destituição do cargo de representante sindical.

Parágrafo Segundo: O renunciante ou destituído perderá imediatamente as garantias estabelecidas no *caput*.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese do Parágrafo Primeiro, será eleito outro trabalhador para concluir o mandato, ficando asseguradas ao eleito as garantias estipuladas no *caput*.

CLÁUSULAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – DO COMPLEMENTO AO AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado que estiver afastado em decorrência de acidente de trabalho, perceberá a complementação de remuneração, inclusive a do décimo terceiro salário, no valor correspondente à diferença entre a sua remuneração mensal, e o benefício recebido pela Previdência Social, enquanto perdurar o seu afastamento ou até a concessão de aposentadoria por invalidez, se for o caso, sendo que para os casos de afastamento por motivo de doença o complemento se dará pelo prazo de 06 (seis) meses.

Parágrafo Primeiro: O benefício não é devido para empregados aposentados e aposentáveis.

Parágrafo Segundo: A empresa cancelará o complemento remuneratório do empregado, em caso de alta pelo INSS, mesmo que se considere inapto ao trabalho e solicite junto ao INSS o pedido de Prorrogação/Reconsideração/Recurso.

Parágrafo Terceiro: Quando o médico do trabalho indicar o Pedido de Prorrogação / Reconsideração / Recurso e houver indeferimento por parte do INSS, a empresa assumirá o valor do complemento pago ao empregado.

Parágrafo Quarto: Nos casos em que ocorra o indeferimento por parte do Instituto e da empresa, o empregado fará a devolução à empresa do valor do benefício do INSS e da complementação recebida sob forma de adiantamento, acaso recebida. Caso o INSS venha a deferir posteriormente o pleito do empregado, a empresa retomará ao pagamento do complemento ao empregado retroativo à data em que o INSS validou o benefício.

Parágrafo Quinto: O empregado que tiver sua aposentadoria por invalidez determinada retroativamente pela Previdência e estiver em gozo deste benefício deverá reembolsar à Empresa os valores recebidos a título de auxílio-doença e complemento de remuneração, desde a data que lhe foi conferida a aposentadoria até o último recebimento.

Parágrafo Sexto: Para fazer jus ao complemento, o empregado deverá assinar documento a ser elaborado pelo RH do CSC, segundo o qual se comprometa a não desempenhar qualquer atividade laborativa durante tal período de afastamento, sob pena de ser responsabilizado civil e criminalmente.

Parágrafo Sétimo: Não será concedido a partir do 7º mês do afastamento, o adiantamento do 13º salário aos empregados mencionados no *caput* da presente cláusula, hipótese na qual o benefício será pago no mês de novembro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – DA READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Nas hipóteses de necessidade de Readaptação Profissional por motivo de saúde, reconhecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) ou devidamente reconhecida pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho do CEPEL, o adicional de periculosidade, insalubridade e/ou penosidade percebido pelo empregado no momento de seu afastamento serão pagos em rubrica a parte, por 3 (três) anos, à razão de 50% (cinquenta por cento) no primeiro ano; 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano e 12,5% (doze e meio por cento) no terceiro ano.

Parágrafo Primeiro: Tratando-se de Readaptação Profissional decorrente de doença ocupacional ou acidente do trabalho, devidamente constatada pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho do CEPEL, será garantido ao empregado o pagamento do valor referente ao adicional percebido no momento do seu afastamento nas seguintes condições:

- a) Aos empregados que perceberem os adicionais de periculosidade, insalubridade e/ou penosidade por mais de 10 (dez) anos completos, serão pagos valores equivalentes ao referidos adicionais, em rubrica separada, não incorporável ao salário;
- b) Aos empregados que perceberem os adicionais acima por menos de 10 (dez) anos, serão pagos valores equivalentes a 50% do referido adicional, em rubrica separada, não incorporável ao salário.

Parágrafo Segundo: A rubrica acima descrita não constitui paradigma para efeitos de equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro: O CEPEL propiciará treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo Quarto: O CEPEL readaptará os empregados não aprovados em exames de avaliação física e psicológica realizados pelas áreas de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho do CEPEL para atividades realizadas em linha viva.

Parágrafo Quinto: Eventual retorno à condição de recebimento dos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade implicará na suspensão imediata da rubrica prevista no *caput* desta Cláusula.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DO CONVÊNIO SISTEMA “S”

O CEPEL se compromete a analisar, após a assinatura do presente Acordo, a possibilidade de firmar convênio com o SESC, SENAC, SESI ou SENAI, de acordo com a classificação do CEPEL, com vistas a disponibilizar cursos promovidos por aquelas entidades, sem ônus para os empregados e seus dependentes, limitado, porém, ao valor correspondente ao que resultar da aplicação do percentual retido pela instituição sobre a folha de pagamento, conforme convênio com as referidas entidades.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – DO ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

O CEPEL e as Entidades Sindicais se comprometem a realizar reuniões trimestrais, ou sempre que for solicitado por uma das partes, para acompanhamento do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – DAS QUESTÕES INSTITUCIONAIS

O CEPEL estimulará o debate de questões institucionais relativas às áreas de sua atuação, visando obter sugestões relacionadas à organização e gestão do setor de energia elétrica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O CEPEL fornecerá às Entidades Sindicais signatárias deste Acordo, anualmente, os dados estatísticos do sistema de controle de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho, bem como promoverá medidas profiláticas no âmbito das atividades profissionais, respeitadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DOS NORMATIVOS INTERNOS EM DESACORDO COM O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Os normativos internos do CEPEL que contrariem as disposições deste Acordo Coletivo de Trabalho estarão automaticamente revogados a partir da assinatura do presente instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DA NÃO CUMULAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As vantagens concedidas no bojo do presente Acordo não poderão ser cumuladas com aquelas eventualmente oferecidas a (ao) cônjuge ou a (ao) companheira (o) dos empregados do CEPEL na Administração Pública ou na iniciativa privada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DA VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo vigorará por 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 01.05.2024 e encerrando-se em 30.04.2026.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – DO FORO COMPETENTE

A Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro – RJ será competente para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único: O CEPEL reconhece a legitimidade para as Entidades Sindicais, signatárias deste Acordo, ajuizarem Ação de Cumprimento (Artigo 872, Parágrafo Único, da CLT), visando assegurar o disposto neste instrumento.

Rio de Janeiro, 19 de junho de 2024.

Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL

Fabiana Teixeira
Diretora Geral

Consuelo Garcia
Diretora de Gestão Corporativa

Sindicato dos Trabalhadores nas
Empresas de Energia do Rio de Janeiro
e Região – SINTERGIA

Sindicatos dos Engenheiros no
Estado do Rio de Janeiro – SENGE

Acordo Coletivo de Trabalho
ACT 2024/2026
(Anexo A - Tabelas de Mensalidade)

ANEXO A

Tabelas de Mensalidade
do Benefício de Assistência à Saúde do CEPEL

Acordo Coletivo de Trabalho
ACT 2024/2026
(Anexo A - Tabelas de Mensalidade)

Faixa Etária	Preço "Cheio" (custo CEPEL + empregado)	Mensalidade a ser paga pelo empregado do CEPEL de acordo com sua renda						
		Até R\$ 6.167,15	De R\$ 6.167,16 até R\$ 11.213,00	De R\$ 11.213,01 até R\$ 13.679,86	De R\$ 13.679,87 até R\$ 16.819,50	De R\$ 16.819,51 até R\$ 19.622,75	De R\$ 19.622,76 até R\$ 24.668,60	Acima de R\$ 24.668,60
0 - 18	R\$ 272,57	R\$ 10,03	R\$ 27,74	R\$ 45,46	R\$ 63,18	R\$ 80,89	R\$ 98,61	R\$ 116,33
19 - 23	R\$ 327,09	R\$ 12,04	R\$ 33,29	R\$ 54,56	R\$ 75,81	R\$ 97,08	R\$ 118,34	R\$ 139,60
24 - 28	R\$ 395,22	R\$ 14,54	R\$ 40,23	R\$ 65,92	R\$ 91,61	R\$ 117,30	R\$ 142,99	R\$ 168,68
29 - 33	R\$ 476,99	R\$ 17,55	R\$ 48,56	R\$ 79,56	R\$ 110,57	R\$ 141,57	R\$ 172,58	R\$ 203,58
34 - 38	R\$ 586,02	R\$ 21,57	R\$ 59,65	R\$ 97,75	R\$ 135,84	R\$ 173,92	R\$ 212,02	R\$ 250,11
39 - 43	R\$ 708,68	R\$ 26,07	R\$ 72,14	R\$ 118,21	R\$ 164,27	R\$ 210,34	R\$ 256,39	R\$ 302,46
44 - 48	R\$ 872,22	R\$ 32,09	R\$ 88,79	R\$ 145,48	R\$ 202,18	R\$ 258,88	R\$ 315,57	R\$ 372,26
49 - 53	R\$ 1.049,39	R\$ 38,62	R\$ 106,82	R\$ 175,04	R\$ 243,25	R\$ 311,45	R\$ 379,67	R\$ 447,88
54 - 58	R\$ 1.281,07	R\$ 47,14	R\$ 130,41	R\$ 213,68	R\$ 296,95	R\$ 380,23	R\$ 463,49	R\$ 546,76
59 +	R\$ 1.629,96	R\$ 59,99	R\$ 165,93	R\$ 271,88	R\$ 377,83	R\$ 483,77	R\$ 589,72	R\$ 695,67

Acordo Coletivo de Trabalho
ACT 2024/2026
(Anexo B – Tabela de Internações)

ANEXO B

Tabelas de Internações
do Benefício de Assistência à Saúde do CEPEL

Acordo Coletivo de Trabalho
ACT 2024/2026
(Anexo B – Tabela de Internações)

Custo por evento de internação	Coparticipação do empregado na Proposta do TST
De 30,00 a 500,00	R\$ 11,25
De 500,01 a 1.000,00	R\$ 22,50
De 1.000,01 a 2.000,00	R\$ 45,00
De 2.000,01 a 3.000,00	R\$ 67,50
De 3.000,01 a 4.000,00	R\$ 90,00
De 4.000,01 a 5.000,00	R\$ 112,50
De 5.000,01 a 7.500,00	R\$ 168,75
De 7.500,001 a 10.000,00	R\$ 225,00
De 10.000,01 a 15.000,00	R\$ 337,50
De 15.000,01 a 20.000,00	R\$ 450,00
De 20.000,01 a 30.000,00	R\$ 675,00
De 30.000,01 a 40.000,00	R\$ 900,00
De 40.000,01 a 50.000,00	R\$ 1.125,00
De 50.000,01 a 60.000,00	R\$ 1.350,00
De 60.000,01 a 70.000,00	R\$ 1.400,00
De 70.000,01 a 80.000,00	R\$ 1.600,00
De 80.000,01 a 90.000,00	R\$ 1.800,00
De 90.000,01 a 100.000,00	R\$ 2.000,00
Maior que 100.000,01	R\$ 2.500,00