

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2011 – 2013

A AMPLA ENERGIA E SERVIÇOS S/A, com sede na Praça Leoni Ramos, nº. 1, São Domingos, na cidade de Niterói/RJ, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.050.071/0001-58, doravante denominada AMPLA e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ENERGIA ELÉTRICA DO NORTE E NOROESTE FLUMINENSE, com sede na Av. Dep. Altair Ferreira, 263, na Cidade de Campos dos Goytacazes – RJ, inscrito no CNPJ sob o nº. 28.975.639/0001-01 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA NOS MUNICÍPIOS DE PARATI E ANGRA DOS REIS, com sede na Travessa Brasilino Antônio Vaz, 568 – Parque Mambucaba – Angra dos Reis – RJ, inscrito no CNPJ sob o nº. 09.403.103/0001-77, doravante denominados SINDICATO, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011-2013, obedecidas às disposições dos Artigos 612 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as condições que seguem:



Cláusula Primeira**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste salarial para o período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012 de 7,30% (sete vírgula trinta por cento) correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2010 a 30 de setembro de 2011, acrescido de 0,5 p.p. (zero vírgula cinco pontos percentuais), totalizando um reajuste no percentual de 7,8% (sete vírgula oito por cento), que incidirá sobre o salário base de setembro de 2011, incluindo Piso Salarial que passará a ter o valor de R\$ 753,00 (setecentos e cinquenta e três reais).

Para o período de 01 de outubro de 2012 a 30 de setembro de 2013 será concedido o reajuste correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012, acrescido de 0,5 p.p. (zero vírgula cinco pontos percentuais), incidentes sobre o salário base de setembro de 2012, incluindo Piso Salarial que passará a ter o valor reajustado pelo índice acima mencionado para o período.

Parágrafo Primeiro – A empresa concederá um abono indenizatório referente ao ano de 2011 no valor correspondente a R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), como bonificação pelo reconhecimento do empregado no desenvolvimento da Companhia, a ser pago aos empregados ativos em 01 de outubro de 2011, em 5 dias após a assinatura do presente acordo, sendo estendido referido benefício aos empregados afastados por acidente de trabalho, licença maternidade e auxílio doença, desde que, para este último, o empregado tenha trabalhado pelo menos 3 (três) meses no ano de 2011.

Parágrafo Segundo - Para o ano de 2012, será concedido um abono de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), a ser pago em 05/10/2012 aos empregados ativos em 01 de outubro de 2012, sendo estendido referido benefício aos empregados afastados por acidente de trabalho, licença maternidade e auxílio doença, desde que, para este último, o empregado tenha trabalhado pelo menos 3 (três) meses no ano de 2012.

Cláusula Segunda **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

A Empresa se compromete a manter o Programa de Participação nos Resultados – PPR, para os anos de 2011 e 2012. O PPR será pago de acordo com metas, regras, mecanismos e periodicidade estabelecidos em Anexo ao presente Acordo e conforme dispõe a Lei 10.101/00.

Parágrafo Primeiro - A empresa pagará o PPR devido ao empregado acrescido de 10% no caso da AMPLA vir a ser classificada entre as cinco melhores distribuidoras de energia elétrica do sudeste pela pesquisa ISQP.

Parágrafo Segundo - A empresa se compromete a estabelecer as metas do PPR de 2012 até o final do mês de Janeiro de 2012.

Parágrafo Terceiro – Aos Dirigentes sindicais liberados será garantido o pagamento do PPR no valor correspondente a 2 (dois) salários base percebidos pelo referido dirigente em 31 de dezembro do ano referente ao pagamento do PPR.



Parágrafo Quarto – A AMPLA, considerando a particular importância estratégica que tem a motivação dos seus empregados classificados no nível 15 e acima na estrutura organizacional da empresa, na obtenção de lucros e resultados que beneficiam a todos os empregados, fica autorizada a instituir um programa de participação especial nos lucros ou resultados para esses profissionais, doravante denominados PPR–E, observando os parágrafos seguintes.

Parágrafo Quinto – Para efeito deste Acordo, farão jus a esse programa de participação especial nos lucros ou resultados os empregados efetivamente classificados no nível 15 e acima na estrutura organizacional da empresa, e que estejam empregados na data de 31 de dezembro do exercício a que a PPR–E se refere.

Parágrafo Sexto – O PPR–E será implantado através de normas internas prévias complementares àquelas expressas neste documento.

Cláusula Terceira

TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá 24 (vinte e dois) tickets refeição, por mês trabalhado, para o período de outubro/2011 a setembro/2012, por mês, reajustando o valor unitário atual para R\$ 24,15 (vinte e quatro reais e quinze centavos), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e sem qualquer característica salarial.

Para o período de outubro/2012 a setembro/2013, será mantida a mesma sistemática, reajustando-se o valor pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.

Parágrafo Primeiro – A AMPLA concederá nos meses de dezembro de 2011 e dezembro de 2012, até o dia 10, aos empregados da base territorial do sindicato acima citado, um adicional de 24 (vinte e quatro) Tickets Refeição ou Alimentação no valor unitário de R\$ 24,15 para o ano de 2011. Para o ano de 2012 o valor será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.

Parágrafo Quarto – A AMPLA concederá, ainda, no mês de março/2012, aos empregados da base territorial do sindicato acima citado, uma carga única de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) no Tickets Refeição ou Alimentação de todos os empregados ativos em 01 de outubro de 2011, sendo estendido referido benefício aos empregados afastados por acidente de trabalho, licença maternidade e auxílio doença, desde que, para este último, o empregado tenha trabalhado pelo menos 3 (três) meses no ano de 2011.

Cláusula Quarta

AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A AMPLA reajustará o valor do benefício para R\$ 504,32 (quinhentos e quatro reais e trinta dois centavos), mediante comprovação de despesas.

Parágrafo Primeiro - O auxílio será devido aos empregados do sexo feminino, por filho, com idade entre 05 (cinco) meses e 06 (seis) anos incompletos, conforme previsão do art. 389, parágrafos primeiro e segundo, da CLT, a título de auxílio educação.

Parágrafo Segundo - O Auxílio será devido, também, aos empregados do sexo masculino, desde que viúvos e/ou separados legalmente e que detenham a posse do(s) filho(s) enquanto permanecer sem nova esposa ou companheira, respeitado o limite de idade previsto no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro - Será devido, ainda, aos empregados do sexo masculino, que não esteja em qualquer das condições especificadas no parágrafo segundo, o referido auxílio, por filho, com idade entre 05 (cinco) meses e 01 (um) ano incompleto.

Parágrafo Quarto – O Auxílio poderá ser utilizado na contratação de Babá, mediante as condições estabelecidas no caput e parágrafos primeiro e segundo da presente Cláusula.

Parágrafo Quinto – Para o período de outubro de 2012 a setembro de 2013, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012. Ampliando-se o limite estabelecido no parágrafo terceiro para filhos com idade entre 05 (cinco) meses e 02 (dois) anos incompletos.

Parágrafo Sexto – Tendo em vista a vigência de 2 (dois) anos, o auxílio mencionado no parágrafo terceiro, para o primeiro ano de vigência do acordo coletivo, terá o início de pagamento no mês de janeiro/2012 para empregados do sexo masculino com filhos de até 1 (um) ano de idade, mantendo-se o benefício, para aqueles que já estiverem recebendo, até o mês de dezembro/2012, com a finalidade de não haver descontinuidade no pagamento do benefício, uma vez que para o segundo ano de acordo este limite será ampliado para filhos com até 2 (dois) anos de idade, à partir de janeiro/2013, sendo vedada em qualquer hipótese a inclusão de novos beneficiários, para a referida extensão.

Cláusula Quinta AUXÍLIO AOS PAIS DE FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A AMPLA manterá um programa aos Pais de Filhos Portadores de Necessidades Especiais, concedendo um benefício no valor de R\$ 692,00 (seiscentos e noventa e dois reais) mediante validação da condição especial pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Parágrafo único – Para o período de outubro de 2012 a setembro de 2013, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.



Cláusula Sexta**ASSISTÊNCIA FUNERAL**

A AMPLA reembolsará a quantia de até R\$ 2.855,00 (dois mil, oitocentos e cinquenta e cinco reais), em caso de falecimento de ascendentes (assim definido para efeito deste benefício como pai e mãe) e manterá a assistência funeral ao empregado e seus dependentes diretos (assim definido para efeito deste benefício cônjuge e filhos menores de 21 anos), contratado através da apólice de seguro de vida em grupo. No caso de falecimento do empregado será fornecida à família cesta básica pelo período de 12 meses no valor de R\$393,00 (trezentos e noventa e três reais).

Parágrafo Único – Para o período de outubro de 2012 a setembro de 2013, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012.

Cláusula Sétima**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Mantida a atual sistemática a AMPLA compromete-se a pagar o Adicional de Periculosidade calculado a razão de 30% (trinta por cento) do salário base do empregado que faz jus à percepção de referido adicional.

Cláusula Oitava**ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A AMPLA remunerará as Horas Extraordinárias realizadas por seus empregados com o Adicional de 50% (cinquenta por cento), e com adicional de 100% nos dias destinados ao repouso semanal remunerado (domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Parágrafo Primeiro - A AMPLA pagará a todo empregado que efetuar horas extras o reflexo do repouso semanal remunerado, nos termos das Leis 605/49 e 7415/85.

Parágrafo Segundo – A AMPLA fornecerá ticket-refeição, bem como vale-transporte pelo labor em dias destinados ao repouso semanal remunerado (domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Cláusula Nona**ADICIONAL NOTURNO**

A AMPLA remunerará as horas noturnas no percentual de 50% (cinquenta por cento), observadas as demais condições previstas em Lei, excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Cláusula Décima**ADICIONAL DE PENOSIDADE**

A Empresa manterá o referido adicional, no percentual de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário base, aos empregados que trabalham em Escala de



Revezamento com rodízio de horário, condicionado a apresentação prévia de registro formal de escala de serviço caracterizando a condição penosa.

Cláusula Décima Primeira

EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

A Empresa concederá o equivalente a 30%, 50%, 75% ou 100% de 01 (uma) remuneração do empregado, que poderá ser solicitada nos referidos percentuais, condicionado à sua margem de consignação de 30% da remuneração fixa, a título de Empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais, consecutivas e sem correção, descontadas dos salários subseqüentes a partir do mês imediatamente seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias se for o caso.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo para retirada de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão de férias ao empregado.

Parágrafo Segundo – Os empregados que requererem o empréstimo antes do mês de afastamento para férias serão atendidos, observada a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, até o limite do orçamento comprometido com este programa, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal, cumulativamente.

Parágrafo Terceiro – Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, o que primeiramente o requereu, ressalvada, entre os de igual salário, a preferência por comprovação inequívoca de necessidade premente por razões de ordem médica ou de igual relevo pertinente ao empregado ou aos seus dependentes legais.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

Parágrafo Quinto - Como remuneração entende-se o somatório do Salário Base e Adicional de Periculosidade, quando percebidos.

Parágrafo Sexto – Só farão jus ao referido empréstimo os empregados com mais de um ano de trabalho na Companhia;

Parágrafo Sétimo – Não farão jus ao empréstimo os empregados que não hajam liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela Companhia.

Cláusula Décima Segunda

ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Mantida a sistemática a AMPLA efetuará, automaticamente, o pagamento a título de "Adiantamento do 13º Salário", aos empregados que usufruírem férias durante o período de janeiro a junho de cada ano, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. Aos demais empregados, a critério da AMPLA, o

pagamento correspondente à mencionada parcela, será realizado até o mês de junho de cada ano.

Parágrafo Único - A AMPLA compromete-se a quitar a segunda parcela do décimo terceiro salário até o dia 10 de dezembro.

Cláusula Décima Terceira

PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Ratificando Acordos Coletivos/ Termos Aditivos anteriores e mantendo a sistemática adotada pela AMPLA, a folha de pagamento terá como mês de referência, para cálculo de todas as parcelas variáveis da remuneração, inclusive horas-extras, bem como, eventuais diferenças salariais, a frequência do mês anterior, sendo ainda estabelecido o penúltimo dia útil de cada mês, para pagamento dos salários, à exceção do mês de fevereiro, em que fica estabelecido o último dia útil do mês.

Parágrafo Único – A AMPLA se compromete a realizar reuniões com as instituições bancárias credenciadas atualmente para pagamento de salários de seus colaboradores, visando minimizar os impactos das tarifas bancárias nas respectivas contas salário.

Cláusula Décima Quarta

JORNADA DE TRABALHO / BANCO DE HORAS

Mantida a sistemática atual a empresa praticará a jornada de segunda a sexta-feira de de 40 (quarenta) horas semanais. Mantendo-se ainda o Banco de Horas de até 04 (quatro) horas semanais, que consistirá nas horas eventualmente trabalhadas após 40 (quarenta) até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais a empresa vê-se obrigada a compensar os empregados com horas extras, estas horas excedentes, como prevê a lei. A empresa tem até 90 (noventa) dias para conceder as horas acumuladas no Banco de Horas em descanso ao empregado, com base no acordo firmado no processo judicial nº 966-2008-015-01-00-6, bem como no termo aditivo ao Acordo Coletivo firmado em 20/10/2008.

Parágrafo Primeiro – Com a prática da jornada contratual e constitucional de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e com a jornada efetivamente trabalhada de 40 (quarenta) horas semanais, os horários de entrada / saída e intervalo para refeição e descanso o empregado poderá optar pelos seguintes horários dos quadros a seguir:

OPÇÃO 1 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO P/ ALMOÇO DE 01H 00MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			16h 30 min.		
	08h 30 min.			17h 30 min.	
		09h 30 min.			18h 30 min.

OPÇÃO 2 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO P/ ALMOÇO DE 01H 30MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			17h 00 min.		
	08h 30 min.			18h 00 min.	
		09h 30 min.			19h 00 min.

Parágrafo Segundo - Ficará a cargo de cada diretor e/ou gestor de área ajustar a jornada flexibilizada com suas equipes, de acordo com as necessidades especificadas de cada área e dos trabalhadores envolvidos.

Parágrafo Terceiro – Todos os empregados de nível inferior ao de especialista e os não ocupantes de cargo de nível universitário permanecem obrigados ao regime de ponto, ressalvado à Ampla o direito de isentar o registro dos ocupantes de cargos cuja liberação seja de interesse do serviço, nos termos de suas normas internas.

Cláusula Décima Quinta JORNADA SEMANAL - COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Mantendo sistemática adotada pela AMPLA, será garantida a semana de 05 dias de trabalho, ficando garantida aos empregados a compensação das horas da jornada cancelada com o aumento das horas de trabalho de cada um dos outros dias úteis da semana, resultando em 8.48 horas diárias, sem adicional de horas-extras, observada a jornada semanal de 44 horas estabelecida na Constituição Federal, contudo, enquanto vigente no presente a jornada semanal será a estabelecida na Cláusula décima Quarta, ressalvada a situação dos empregados que trabalham em regime de rodízio.

Cláusula Décima Sexta JORNADA DE TRABALHO DE TURNO DE REVEZAMENTO

Consoante exceção expressa pelo inciso XIV art. 7º da Constituição Federal, a Empresa manterá Escala de Turnos Ininterruptos de Revezamento, nos setores operativos, nos termos estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 17 de janeiro de 1997, sob o referido tema.

Cláusula Décima Sétima COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS DE EMPREGADOS EM AUXÍLIO DOENÇA

A AMPLA irá assegurar aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Auxílio Doença, pelo período de 12 (doze) meses, podendo ser estendido até 24 (vinte e quatro) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e o Salário base, condicionada a concessão do dito benefício à avaliação a ser procedida pela Empresa.

Parágrafo Único - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela AMPLA, do direito à Complementação Salarial por Auxílio Doença.

Cláusula Décima Oitava COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL DE EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO

A AMPLA continuará assegurando aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Acidente de Trabalho pelo período de 12 (doze) meses podendo ser estendido até 30 (trinta) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e o Salário base, somente quando observadas as políticas internas de Medicina do Trabalho referentes a afastamentos por acidente de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado por acidente de trabalho, durante o período em que estiver sendo complementado pela empresa, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação.

Parágrafo Segundo - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela AMPLA, do direito à Complementação Salarial por Acidente de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Para o empregado aposentado que continuou mantendo o vínculo com a empresa, será considerado para efeito de cálculo da complementação do acidente de trabalho o valor recebido a título de aposentadoria a época do afastamento, em substituição ao benefício previdenciário estabelecido no caput.

Cláusula Décima Nona CONTRIBUIÇÃO BRASILETROS PARA EMPREGADOS EM AUXÍLIO DOENÇA

A Ampla se compromete a fazer gestão junto à Fundação Brasiletros no sentido de propor alterações nos itens específicos do Regulamento dos Planos de Aposentadoria de Contribuição Variável – PACV e Plano de Complementação de Aposentadoria – PCA, de modo a garantir, para aqueles participantes ativos que assim desejarem a manutenção da sua inscrição no referido Plano, sem necessidade de contribuição, nos períodos em que estiverem em gozo do benefício de Auxílio-Doença, ficando sob responsabilidade da Ampla, garantir o pagamento das taxas relativas aos benefícios de risco de invalidez e morte.

Cláusula Vigésima PLANO MÉDICO

A Empresa compromete-se a manter o Plano Médico dentro da sistemática atual.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurada, desde já, em caso de necessidade, a revisão de critérios normativos e do atual Plano de Custeio visando manter o adequado equilíbrio no rateio das despesas na parte que cabe à Empresa e ao Usuário.

Parágrafo Segundo – A Empresa compromete-se a criar grupo de trabalho responsável por acompanhar ou dirimir eventuais problemas na condição do atendimento do usuário.

Parágrafo Terceiro – A AMPLA se compromete a apresentar propostas de alterações no plano médico, com base em novos conceitos de gestão, visando melhorar a qualidade do plano e a sua relação com o usuário.

Cláusula Vigésima Primeira PLANO ODONTOLÓGICO

A Empresa compromete-se a manter o Plano Odontológico dentro da sistemática atual.

Parágrafo Primeiro – O referido plano poderá ter a adesão por parte dos interessados a qualquer tempo, observado o rateio das despesas na parte que cabe à Empresa e ao usuário do plano odontológico.

Parágrafo Segundo - Fica assegurada, desde já, em caso de necessidade, a revisão de critérios normativos e do atual Plano de Custeio visando manter o adequado equilíbrio no rateio das despesas na parte que cabe à Empresa e ao Usuário.

Parágrafo Terceiro – A AMPLA se compromete a apresentar propostas de alterações no plano odontológico, com base em novos conceitos de gestão, visando melhorar a qualidade do plano e a sua relação com o usuário.

Cláusula Vigésima Segunda ABONO DE FALTAS À ESTUDANTES

A Empresa manterá o Abono de faltas a estudantes, limitado a 5,5 (cinco e meio) expedientes por semestre.

Cláusula Vigésima Terceira FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE ESTUDANTES

A AMPLA se compromete a avaliar a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho para estudantes de forma que não interfira na carga horária contratual, observados os parâmetros das Cláusulas Décima Quarta e Décima Quinta.

Cláusula Vigésima Quarta RECURSOS PARA O FUNDO AMPLA DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL

A AMPLA se obriga a continuar a fazer aportes de recursos para o Fundo AMPLA de Assistência Médico-Social, enviando ao Sindicato cópia do Balanço Anual de utilização deste Fundo.

Cláusula Vigésima Quinta**LICENÇA MATERNIDADE**

A AMPLA concederá licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei n.º 11.770/2008 que amplia o prazo constante do caput do artigo 392 da CLT.

Cláusula Vigésima Sexta
ADOÇÃO**LICENÇA MATERNIDADE POR**

A AMPLA, nos termos estabelecidos no artigo 392 – A e parágrafos, acrescido na CLT pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, concederá licença maternidade à empregada que, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, com os seguintes períodos de vigência:

- 120 (cento e vinte) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com até 1 (um) ano de idade;
- 60 (sessenta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade;
- 30 (trinta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade;

Cláusula Vigésima Sétima
MATERNIDADE**ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

Será assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir do término da licença compulsória legalmente estabelecida, observado, no que e quando couber, o disposto no artigo 10 dos Atos e Disposições Constitucionais Transitórias.

Cláusula Vigésima Oitava**LICENÇA PATERNIDADE**

A AMPLA concederá licença paternidade, pelo período de 5 (cinco) dias úteis, contados à partir do primeiro dia útil posterior ao nascimento do filho, ampliando o previsto no Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal c/c Art. 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Cláusula Vigésima Nona**SEGURO DE VIDA**

A AMPLA manterá o seguro de vida em 25 (vinte e cinco) vezes o salário base do empregado, excluindo do custeio, por parte da Empresa, os aposentados e seus respectivos dependentes.

Cláusula Trigésima**PROGRAMA DE INCENTIVO À APOSENTADORIA**

A Empresa garantirá um Programa de Incentivo à Aposentadoria, assegurando o pagamento de importância equivalente a, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, acrescida do valor equivalente ao Aviso Prévio do empregado, observado todo o contrato de trabalho, àqueles que, na vigência do presente Acordo solicitarem demissão por comprovado motivo de aposentadoria.

Parágrafo Primeiro – A comprovação da aposentadoria será efetuada, pelo empregado, através de documentação própria do INSS, onde se caracterize a concessão do mencionado benefício por parte daquele Instituto.

Parágrafo Segundo – Fica assegurado o prazo limite máximo de 12 (doze) meses, a contar da data do desligamento, para a comprovação de que trata o parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro – Fica condicionado a aceitação pela Empresa da retroatividade da aposentadoria concedida pelo INSS até 30 dias após a data do desligamento do empregado ou anterior à esta.

Parágrafo Quarto – Só farão jus ao estabelecido na presente cláusula os empregados que manifestarem o interesse em se desligar da Empresa no prazo de até 3 (três) meses, após a data da concessão da aposentadoria pelo INSS.

Parágrafo Quinto – Aos empregados despedidos pela AMPLA, faltando, doze (12) meses ou menos para terem direito à aposentadoria especial ou normal, em seus prazos mínimos, a AMPLA garantirá o pagamento das contribuições previdenciárias e da BRASILETROS, parte do empregado e parte da empresa por esse período.

Parágrafo Sexto – O pagamento acima será efetuado proporcionalmente ao número de meses que faltarem para aposentadoria.

Parágrafo Sétimo – Terão direito ao ajustado nesta cláusula apenas os empregados que tenham adquirido o mínimo de 70% (setenta por cento) do tempo de serviço na AMPLA.

Cláusula Trigésima Primeira**NORMAS E CIRCULARES**

A AMPLA providenciará, encaminhamento ao Sindicato de suas Normas e Circulares administrativas de conhecimento geral, assim como todas as correspondências de âmbito geral, enviadas aos seus empregados.

Cláusula Trigésima Segunda
NACIONAIS**COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

Quando os feriados Nacionais coincidirem com terças-feiras ou quintas-feiras não haverá expediente nas segundas e sextas-feiras imediatamente anteriores ou

Cláusula Trigésima Sétima**READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

A AMPLA manterá, mediante prévia avaliação do Serviço Médico da empresa, ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, o acompanhamento médico, psico-social necessário quando do retorno à empresa.

Parágrafo Primeiro – Quando necessário, a AMPLA promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

Parágrafo Segundo – O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida, não poderá servir de paradigma ou pleitear equiparação salarial em relação aos demais empregados que exerçam a mesma função.

Cláusula Trigésima Oitava**COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A AMPLA se compromete a participar o Sindicato, conforme prazo previsto em lei, a ocorrência de acidentes de trabalho, enviando-lhe cópia da respectiva CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho, dos empregados da AMPLA, decorridos na base territorial dos respectivos sindicatos, se comprometendo com a observância e total aplicabilidade da NR 10 e NR 5.

Cláusula Trigésima Nona**PREVENÇÃO DE DOENÇAS**

A AMPLA se compromete a realizar exames complementares, quando da realização dos exames periódicos, nos seguintes casos:

- a) do câncer de mama para mulheres com idade superior a 40 anos;
 - a. do câncer de próstata para homens com idade superior a 40 anos;
- b) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 anos.

Parágrafo Único - A AMPLA se compromete a realizar campanhas preventivas de doenças graves, de forma genérica, a seus empregados.

Cláusula Quadragésima**QUADRO DE AVISO**

A AMPLA se compromete a viabilizar a divulgação de documentos enviados pelo Sindicato, desde que previamente autorizados pela Empresa.

Parágrafo Único – O Sindicato se compromete a enviar para aprovação e posterior aposição, apenas mensagens ou notícias de interesse da categoria que representa, assumindo inteira responsabilidade pelo teor dos documentos, que deverão ser enviados contendo assinatura e carimbo do Diretor Presidente deste ou de seu representante legal.

Cláusula Quadragésima Primeira**RESPONSABILIDADE COM VEÍCULOS**

A AMPLA, nos casos de multas de trânsito, quando couber recurso, não aplicará medidas disciplinares e/ou realizará descontos do trabalhador, enquanto não ocorrer o julgamento do recurso interposto pelo empregado junto à autoridade competente. Para interposição do recurso é necessário que o condutor assine a notificação de autuação de infração de trânsito, enviada 30 (trinta) dias antes do recebimento do documento para pagamento da multa.

Parágrafo único – Nos casos de multas por estacionamento em local proibido, desde que o empregado apresente justificativa por escrito, comprovando a necessidade do estacionamento no referido local para a execução do serviço, e a AMPLA, mediante averiguação interna, certifique-se quanto à veracidade da justificativa do empregado, o desconto não será efetuado.

Cláusula Quadragésima Segunda**POLÍTICA DE RELAÇÕES SINDICAIS**

A AMPLA baseada na filosofia de manter com os sindicatos um relacionamento profissional e respeitoso proporcionará, conforme explicitado nos itens a seguir, condições adequadas para os Sindicatos exercerem sua representação:

a) **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:** A AMPLA liberará 06 (seis) dirigentes sindicais para o STIEENNF; garantindo-lhes a percepção da remuneração, direitos, vantagens e inclusive o pagamento dos adicionais de periculosidade e penosidade, que faziam jus na época da liberação.

b) **CIRCULAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS:** A AMPLA se compromete a permitir o livre acesso dos dirigentes sindicais a todas as suas dependências, inclusive durante o horário de expediente, para o exercício de suas atividades sindicais de esclarecimento e mobilização dos integrantes da categoria representada, desde que, previamente comunicado.

c) **FILIAÇÃO SINDICAL:** A AMPLA compromete-se a entregar ao novo empregado, no ato da admissão, a ficha de filiação sindical que deverá ser entregue pelos sindicatos a empresa.

d) **CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO:** A AMPLA autorizará o sindicato a fazer campanhas de sindicalização semestrais em suas instalações, durante uma semana, em dias e horários acordados previamente com a empresa.

Cláusula Quadragésima Terceira**LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO**

A AMPLA concederá licença aos empregados em virtude de acompanhamento de 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 será de 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 avaliação do serviço médico e social da empresa.

Cláusula Quadragésima Quarta REUNIÃO PARA ACOMPANHAMENTO DE ACORDO COLETIVO

Serão realizadas reuniões com a AMPLA e os Sindicatos para acompanhamento do cumprimento do presente Acordo Coletivo, sempre que solicitada por qualquer das partes, tendo a parte solicitada o prazo de 10 dias úteis para o agendamento da referida reunião, a contar do recebimento formal da solicitação da reunião em questão.

Cláusula Quadragésima Quinta AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O presente Acordo Coletivo terá sua exigibilidade judicial garantida através de ação de cumprimento.

Cláusula Quadragésima Sexta ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados que tenham contrato de trabalho com a AMPLA, com exceção dos Diretores, Gerentes, Expatriados e Menores Aprendiz. Os empregados efetivamente classificados no nível 15 e acima na estrutura organizacional da empresa, também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluído para estes apenas a Cláusula Primeira, Cláusula Vigésima e Cláusula Vigésima Primeira, deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula Quadragésima Sétima CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será descontada, em favor do Sindicato, uma taxa de Contribuição Assistencial de R\$ 70,00 (setenta reais), em parcela única a ser descontada no mês de janeiro/2012, conforme trata o Artigo 8º, Inciso IV, da CLT e fixada e/ou ratificada na Assembléia Geral, observadas as condições por ela estabelecida.

Parágrafo Primeiro – Para efeito do desconto será considerada a listagem de associados ao sindicato.

Parágrafo Segundo – A empresa se compromete a enviar para o Sindicato a relação nominal, com os respectivos valores descontados dos empregados referentes à mensalidade sindical, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Para os trabalhadores representados pelo Stiepar não haverá desconto de contribuição assistencial.



Cláusula Quadragésima Oitava**VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de outubro de 2011 e terminando em 30 de setembro de 2013, mantida a data base da categoria em 01 de outubro.

Niterói, 21 de dezembro de 2011.



AMPLA ENERGIA E SERVIÇOS S/A



**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE
ENERGIA ELÉTRICA DO NORTE E NOROESTE FLUMINENSE**



**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE
ENERGIA ELÉTRICA DOS MUNICÍPIOS DE PARATI E ANGRA DOS REIS**

Dalberto dos Anjos Andrade
Diretor - Presidente
STIEPAR



ANEXO I

**REGULAMENTO PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E ATUAÇÃO
INDIVIDUAL BASEADO NA METODOLOGIA DA GESTÃO DE
RENDIMENTO - GR**

1 - OBJETIVO:

Estabelecer critérios de distribuição de Bônus de produtividade aos empregados, a título de participação nos lucros, conforme Cláusula Terceira do presente acordo.

REGULAMENTO:

Artigo 1º: Para os fins deste regulamento, o sistema de resultados e metas será composto e ponderado de acordo com a Tabela de Avaliação Total abaixo:

	PONDERAÇÃO
METAS DA EMPRESA	5%
METAS DA DIRETORIA	5%
METAS DE ÁREA	10%
METAS INDIVIDUAIS	60%
AVALIAÇÃO COMPORTAMENTO	20%
AVALIAÇÃO TOTAL	100%

A ponderação máxima total poderá ser de até 120%, da mesma forma, cada uma das metas individuais e avaliação de comportamento com suas respectivas ponderações poderão chegar ao limite de 120% de seu percentual ponderável.

No caso de inexistência de qualquer área, as METAS DE PONDERAÇÃO serão acumuladas no nível hierárquico imediatamente superior.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2011/2013

Resultado da Avaliação			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Salário Base – SB	0,00 à 0,80 SB	1,10 SB	1,40 SB

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120% da AVALIAÇÃO TOTAL, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitadas aos valores máximo da tabela acima.

Para pagamento do PPR, em qualquer caso, serão respeitadas as proporcionalidades dos números de meses trabalhados pelo empregado no exercício financeiro de apuração dos resultados, exceção para os casos de licença-maternidade e acidente de trabalho que serão pagos de forma integral.

Artigo 2º:

O item relativo à Avaliação de Comportamento Individual do Empregado será realizado durante o ano correspondente ao exercício financeiro.

A avaliação deverá ser realizada pela chefia imediata, que deverá realizar reunião para "feedback", destacando ainda os pontos fortes e pontos passíveis de melhorias.

Parágrafo Primeiro:

A Avaliação de Comportamento Individual para o exercício de 2011 considerará os seguintes fatores:

1 – SE SENTE E ATUA COMO CIDADÃO DO GRUPO

- Estimula a cultura do trabalho em equipe no grupo Endesa
- Estimula a mobilidade entre pessoas e áreas
- Representa o grupo e sua identidade atuando como um "embaixador"

2 – ATUA COM FOCO EM RESULTADOS

- Sempre cumpre com prazos e compromissos
- Combina o curto e o longo prazo
- Comunica seus resultados de forma transparente

3 – DIRIGE A MUDANÇA

- É aberto, atua com foco local e visão global
- Orientado ao futuro
- Busca melhoria e inovação

4 – PRIORIZA A SEGURANÇA

- Previne os riscos
- Atua de forma segura
- Estimula a cultura de segurança



5 – ASSUME RESPONSABILIDADES E RISCOS

- Avalia e toma decisões
- É proativo
- Oferece seu apoio e comprometimento

6 – DOMINA O SEU TRABALHO

- Possui conhecimento do negócio e da organização
- Tem credibilidade e soluciona problemas
- Realiza gestão das pessoas com base em competências

7 – DESENVOLVE SEUS COLABORADORES

- Atua com generosidade e transparência
- Persegue a equidade e meritocracia
- Sabe escutar
- Sabe envolver e motivar

Os Resultados da Avaliação de Comportamento Individual serão obtidos com base nos seguintes critérios de avaliação para cada um dos aspectos indicados acima:

Avaliação de Comportamento Individual	
Níveis de Atendimento	ESCALA
Supera as expectativas	5
Atende e algumas vezes supera as expectativas	4
Atende as expectativas	3
Atende parcialmente as expectativas	2
Necessita melhorar	1

Parágrafo Segundo:

O *percentual ponderável de atingimento* da "Avaliação de Comportamento Individual" será correspondente a média da avaliação em cada um dos itens que compõem a mesma e obedecerá a seguinte tabela:

Média de Comportamento	Percentual de Atingimento
≥ 3,7	120%
3,6 a 3,6999	110%
3,3 a 3,5999	100%
2,9 a 3,2999	95%
2,8 a 2,8999	85%
2,7 a 2,7999	80%
2,6 a 2,6999	50%
2,5 a 2,5999	20%
≤ 2,5	0%

Parágrafo Terceiro:

Para os exercícios futuros, os fatores que comporão a Avaliação de Comportamento Individual serão definidos pela **AMPLA**.

Parágrafo Quarto:

A média de Comportamento (Resultado da Avaliação dos Comportamentos) é igual a Soma dos Resultados obtidos em cada um dos comportamentos Avaliados, dividido pela quantidade de comportamentos Avaliados, cujo resultado corresponderá ao Percentual de Atingimento para aplicação da tabela acima.

Artigo 3º:

As metas deverão ser definidas no início de cada ano e terão apuração no início do ano subsequente, observando a saúde e a segurança dos empregados.

Artigo 4º:

Serão avaliados todos os trabalhadores que cumpram o seguinte requisito:

Ter trabalhado efetivamente mais de 2 meses dentro do ano correspondente ao período de avaliação.

Artigo 5º:

O pessoal que tenha desempenhado dois (2) ou mais cargos durante o ano, será avaliado pela posição ocupada em 31 de dezembro de cada ano do acordo.

Artigo 6º:

A Diretoria de Organização e Recursos Humanos estabelecerá oportunamente a data de início e término de cada avaliação, tomando as medidas administrativas que correspondam para materializar o processo.

Artigo 7º:

São razões de incapacidade para ser avaliador: estar ligado ao avaliado por matrimônio ou parentesco de consangüinidade, inclusive até o terceiro grau ou concubinato.

Parágrafo Único: O avaliador incapacitado será substituído por Responsável que conheça a atuação do avaliado.



Artigo 8º:

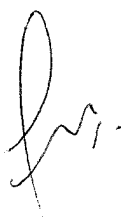
Não farão direito a qualquer valor a título de PL os empregados demitidos por Justa Causa durante o exercício financeiro de apuração da mesma.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso / interrompido por necessidade / interesses particulares, somente farão jus a proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados.

Na hipótese de desligamento do empregado que tenha trabalhado pelo menos 2 (dois) meses no curso dos anos de 2011/2012, fica assegurado o recebimento proporcional ao número de meses trabalhados no referido ano.

Artigo 9º:

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Organização e Recursos Humanos.



Dalberto dos Anjos Andrade
Diretor - Presidente
STIEPAR

