

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026, que entre si firmam, Centrais Elétricas Brasileiras S/A – ELETROBRAS, Companhia Hidro Elétrica do São Francisco – Eletrobras CHESF, Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A – Eletrobras ELETRONORTE, Companhia de Geração e Transmissão de Energia Elétrica do Sul do Brasil - Eletrobras CGT ELETROSUL, doravante denominadas **Empresas**, e, de outro lado, os sindicatos representados pela Federação Nacional dos Urbanitários - FNU, pela Federação Nacional dos Engenheiros - FNE, pela Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros - FISENGE, pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente - FENATEMA, pelo Sindicato das Secretárias do Estado do Rio de Janeiro - SINSERJ, pela Federação Nacional dos Técnicos Industriais - FENTEC, pela Federação Brasileira dos Administradores - FEBRAD, pela Federação Regional dos Urbanitários do Nordeste - FRUNE, pela Federação Regional dos Trabalhadores Urbanitários nos Estados de Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins e no Distrito Federal - FURCEN, pela Federação Nacional das Secretárias e Secretários, Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São Paulo, o Sindicato dos Eletricistas de FURNAS e DME – SINDEFURNAS, o Sindicato dos Eletricistas do Norte e Noroeste Fluminense - STIEENNF, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica nos Municípios de Parati e Angra dos Reis – STIEPAR, Sindicato dos Administradores no Estado do Rio de Janeiro – SINAERJ, o Sindicato Nacional dos Advogados e Procuradores de Empresas Estatais – SINAPE, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Campinas – SINERGIA Campinas, doravante denominadas **Entidades Sindicais**, nas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – 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 acima de R\$ 6.000,00.
- 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 valor equivalente ao IPCA do período compreendido entre 01.05.2024 e 30.04.2025 limitado a remuneração fixa de R\$ 6.000,00, tal como foi considerado para se chegar ao valor de R\$ 221,40 (R\$ 6.000,00 multiplicado por 3,69%) para o primeiro ano de vigência deste acordo, a ser aplicado aos empregados com remuneração fixa acima de R\$ 6.000,00.

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 ou Salário base;
- Gratificação de função;
- Gratificação de Função Incorporada;
- Complementação de Gratificação de Função;
- Adicional por Tempo de Serviço;
- Complementação Remuneração Mensal;
- Acordo Carga Horária;
- Complemento Piso Engenheiro;
- Produtividade DC 050/88;
- Adicional ACT 90/91.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA PRESTAÇÃO DE CONTAS AOS PARTICIPANTES

As Empresas signatárias deste Acordo se comprometem a recomendar que as diretorias das Fundações 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 TERCEIRA – PRESERVAÇÃO DE MANDATO NAS FUNDAÇÕES

As Empresas signatárias preservarão os empregos dos seus empregados enquanto membros eleitos pelos participantes, para a Diretoria, Conselhos Deliberativo e Fiscal das Fundações 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 DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARTA - ORIENTAÇÃO QUANTO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As Empresas signatárias deste Acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, comprometem-se 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 Primeiro: As Empresas signatárias deste Acordo concordam em realizar seminário, na vigência desta norma coletiva, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

Parágrafo Segundo: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por 4 (quatro) representantes das Empresas e 4 (quatro) representantes dos Sindicatos.

CLÁUSULA QUINTA - CONVÊNIO SISTEMA “S”

As Empresas se comprometem a analisar, após a assinatura do presente Acordo, a possibilidade de firmar convênio com o SESC, SENAC, SESI, SENAI, de acordo com a classificação de cada empresa, 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 Empresa sobre a folha de pagamento, conforme convênio com as referidas entidades.

CLÁUSULA SEXTA - GARANTIA DE EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA/ETNIA

As Empresas signatárias deste Acordo promoverão debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, de modo a disseminar as diretrizes contidas no III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

CLÁUSULA SÉTIMA - LICENÇA PARA TRABALHADORES (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas signatárias deste Acordo concederão 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: As Empresas signatárias poderão, a critério das suas áreas de Medicina do Trabalho, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

CLÁUSULA OITAVA - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A empregada em período de amamentação poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, por até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (120 dias), desde que assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Primeiro: Caso a empregada tenha optado pela prorrogação do período da Licença Maternidade, poderá ter a redução de 2 (duas) horas na jornada diária de trabalho, para fins de amamentação, por até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade (180 dias), desde que assim solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Saúde.

Parágrafo Segundo: A licença amamentação terá início imediatamente após o fim da licença maternidade, mesmo que a empregada precise tirar as duas semanas de licença médica prevista no parágrafo 2º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação, as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT.

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

Parágrafo Quinto: Durante o período de gravidez, a empregada gestante poderá solicitar mudança de função, quando comprovado por atestado médico, a incompatibilidade da continuação do trabalho naquela função e/ou setor. Ao final da licença maternidade, a empregada retornará a sua função e/ou setor.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

As Empresas signatárias deste Acordo comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

CLÁUSULA DÉCIMA – LICENÇA-MATERNIDADE

As partes nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, ao reconhecerem os princípios da autonomia privada coletiva e da autodeterminação coletiva decidem prorrogar a licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal por 60 (sessenta) dias, de acordo com os princípios da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

Parágrafo Primeiro: A prorrogação da licença-maternidade será garantida desde que a empregada apresente requerimento à área de Gestão de Pessoas, até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

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

Parágrafo Terceiro: No período de licença-maternidade, a empregada mediante declaração escrita elaborada pelas áreas de gestão de pessoas, não poderá exercer qualquer atividade remunerada, nem auferir o benefício do auxílio-creche ou outros similares oferecidos no âmbito das Empresas signatárias.

Parágrafo Quarto: A restrição prevista no parágrafo anterior se estende a benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada.

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

Parágrafo Sexto: As Empresas concederão a licença à(o) empregada(o), sem prejuízo funcional e salarial, na forma do artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Sétimo: 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 DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

As Empresas signatárias deste Acordo concederão licença, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos empregados em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde.

Parágrafo Primeiro: O abono 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 de cada empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - LICENÇA POR FALECIMENTO DE PADRASTO OU MADRASTA

As Empresas signatárias do presente Acordo concederão a licença nojo para os casos de falecimento do padrasto ou madrasta nas mesmas condições praticadas atualmente no caso do 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.

CLÁUSULAS DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – COMISSÃO PARITÁRIA PARA RESOLUÇÃO DE PENDÊNCIAS E PASSIVOS TRABALHISTAS

As Empresas avaliarão a manutenção das Comissões Paritárias com participação de representantes dos Sindicatos, para o encaminhamento de soluções das pendências trabalhistas.

Parágrafo único - As Empresas buscarão priorizar o pagamento dos passivos trabalhistas, de forma negociada com os Sindicatos, desde que as ações tenham respaldo jurídico para tanto ou que a solução seja baseada na autonomia das partes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE ACESSO A TODAS AS INFORMAÇÕES

As Empresas signatárias deste Acordo se obrigam a garantir aos empregados e seus respectivos sindicatos signatários acordantes o acesso a todas as informações, exceto as de caráter estratégico e as confidenciais.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS

Fica acordada a liberação de dirigentes sindicais, com ônus para o empregador, na proporção de 1 empregado para cada 200 empregados efetivos, ou fração, da respectiva empresa, mediante negociação prévia, desde que não haja prejuízo às atividades empresariais, sem reduzir a quantidade atual de liberados.

Parágrafo Primeiro: A liberação prevista no caput será com ônus da empresa, mantida a remuneração hoje paga aos dirigentes liberados.

Parágrafo Segundo: As rubricas não fixas, que são caracterizadas como salário condição, como médias horas extras, adicional de periculosidade, adicional de horas extras e outros, pagas aos dirigentes sindicais, serão reunidas em rubrica única específica.

Parágrafo Terceiro: No caso específico da Eletronorte, onde os dirigentes tiveram a supressão de tais rubricas no ACT 2022/2024, fica acordado que elas voltarão a ser pagas, a partir da assinatura do presente instrumento, tendo como base o valor histórico da data da supressão, da forma como prevista no parágrafo anterior, vinculada à vigência deste acordo, sem qualquer efeito retroativo.

Parágrafo Quarto: A Empresa facilitará o acesso aos dirigentes às instalações das Empresas, por meio de comunicação prévia para acesso aos locais não restritos, durante o expediente normal e nos turnos de revezamento para manifestações sindicais relacionadas a Companhia.

Parágrafo Quinto: Ficam asseguradas as liberações atuais, sem aumentar ou reduzir, dos liberados para as associações de empregados das Empresas do Sistema Eletrobras, valendo para estes empregados a mesma regra do parágrafo segundo deste artigo.

Parágrafo Sexto: Fica acordada a liberação eventual de dirigentes sindicais não liberados em tempo integral, com ônus para as Empresas, mediante pedido prévio com antecedência mínima de 72h para a devida autorização, com limite mensal de 05 (cinco) dias por Sindicato, desde que não haja prejuízo às atividades empresariais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACOMPANHAMENTO DO ACORDO COLETIVO

As Empresas signatárias 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 DÉCIMA SÉTIMA - QUADROS DE AVISOS

As Empresas continuarão a disponibilizar nos locais por ela determinados, os quadros de avisos, para uso restrito dos Sindicatos e da Associação dos Empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENSALIDADE DE ASSOCIAÇÃO/SINDICATOS – DESCONTO E REPASSE

As Empresas signatárias deste Acordo continuarão 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 também autorização do empregado.

Parágrafo Único: As Empresas signatárias se comprometem a fazer o repasse em até 5 dias úteis após o desconto do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída e considera-se válida a contribuição assistencial anual durante a vigência do presente acordo, referida pelo art. 513, alínea "e", da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovado em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, no 2º (segundo) mês imediatamente subsequente à data de assinatura deste Acordo, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma estabelecida em edital e aprovada em assembleia sindical.

Parágrafo Primeiro: Fica vedado às Empresas 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 Segundo: Fica vedado aos Sindicatos Laborais e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito. Não configura constrangimento a divulgação de campanhas pelas entidades sindicais, por meio de seus canais institucionais de comunicação, no sentido de esclarecer a importância da contribuição dos trabalhadores para o custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Terceiro: O trabalhador que não exercer o direito de oposição previsto no caput não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição.

Parágrafo Quarto: O valor da contribuição prevista no caput corresponde a 50% de (um) salário-dia vigente do trabalhador ou percentual definido em assembleia por ano de vigência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL

As Empresas continuarão a descontar em folha de pagamento a importância aprovada na Assembleia Geral como Contribuição de Fortalecimento Sindical, para os (as) empregados (as) sindicalizados (as). Os valores descontados em folha de pagamento serão repassados aos sindicatos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DAS COMISSÕES MISTAS – EMPRESA E SINDICATOS

As Empresas e os Sindicatos poderão constituir comissões mistas paritárias e de colaboração para tratar de assuntos de interesse comum, em especial a participação nos lucros e resultados, acompanhamento, responsabilidade técnica e saúde e segurança no trabalho e transportes.

CLÁUSULAS DE NATUREZA SÓCIO-ECONÔMICA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO ABONO INDENIZATÓRIO

As empresas concederão 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\$ 9 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 VIGÉSIMA TERCEIRA – DA NOVA ARQUITETURA DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO E JUNÇÃO DE RUBRICAS SALARIAIS

À exceção dos empregados que já migraram, todos os demais empregados migrarão para a nova arquitetura de carreira e remuneração, sendo que as parcelas salariais fixas hoje praticadas, à exceção do salário base e parcelas não fixas, como salário condição, serão integradas pelo seu valor nominal em rubrica denominada “Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26”, sem redução de valor e de maneira permanente.

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/ATS 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 Gerencial Incorporada	R\$ 12.000,00	Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26	R\$ 17.000,00
Adicional por Tempo de Serviço	R\$ 4.200,00		
Produtividade DC 050/88	R\$ 800,00		
Total	R\$ 27.000,00		R\$ 27.000,00

Empregado C

Rubricas Salariais Atuais	Valor	Novas Rubricas Salariais	Valor
Salário base	R\$ 12.000,00	Salário base	R\$ 12.000,00
Gratificação Gerencial Incorporada	R\$ 8.000,00	Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26	R\$ 11.400,00
Adicional por Tempo de Serviço	R\$ 3.400,00		
Auxílio transporte	R\$ 240,00	Auxílio transporte	R\$ 240,00
Adicional de Periculosidade	R\$ 7.020,00	Adicional de Periculosidade	R\$ 7.020,00
Adicional de Penosidade	R\$ 1.155,00	Adicional de Penosidade	R\$ 1.155,00
Horas Extras 50%	R\$ 800,00	Horas Extras 50%	R\$ 800,00
Total	R\$ 32.615,00		R\$ 32.615,00

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, inclusive os reajustes salariais concedidos às demais parcelas remuneratórias.

Parágrafo Quarto: O enquadramento do empregado na Arquitetura de Carreira e Remuneração não trará redução salarial aos empregados envolvidos, mesmo que sua remuneração não se enquadre dentro dos limites da Arquitetura.

Parágrafo Quinto: A rubrica “Vantagem Pessoal/ATS ACT 24/26” não poderá ser suprimida unilateralmente pela empresa, mesmo após a vigência deste ACT.

Parágrafo Sexto: A Empresa disponibilizará a todos os seus empregados a nova Arquitetura de Carreira e Remuneração, até o dia 30 de setembro de 2024, implementando-a a partir de 1º de outubro de 2024, mantendo o PCR até o dia 30 de setembro de 2024.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Não obstante o direito potestativo das Empresas, para admissão e rescisão junto aos contratos individuais de trabalho, sem demissão em massa ou coletiva, ressalvado o disposto nas Cláusulas Vigésima Quinta e Vigésima Sexta, as partes pactuam por meio do presente Acordo, de maneira excepcional, uma garantia de emprego ou salário aos empregados com contratos por prazo indeterminado nas Empresas, pelo prazo de até 12 (doze) meses, significando que, nas rescisões individuais, onde os empregados sejam eventualmente desligados, sem justa causa, nesse período, farão jus a uma indenização compensatória proporcional ao tempo restante do prazo de 12 (doze) meses, contados conforme tabela abaixo, no caso de desligamentos sem justa causa:

Meses de Desligamento	Meses de Indenização
Até janeiro/25	12
fevereiro/25	11
março/25	10
abril/25	9
maio/25	8
junho/25	7
julho/25	6
agosto/25	5
setembro/25	4
outubro/25	3
novembro/25	2

dezembro/25	1
-------------	---

Parágrafo Primeiro: Os valores de indenização pela garantia prevista nesta cláusula possuem um teto indenizatório de R\$ 550 mil, sendo que o cálculo da indenização levará em conta a remuneração fixa do empregado.

Parágrafo Segundo: 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. O Empregado fará *jus* ainda à manutenção do plano de saúde pelo prazo de 9 meses, já incluído o prazo do aviso prévio indenizado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA ANTECIPAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DE INDENIZAÇÃO DE GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Tendo em vista a previsão excepcional do mecanismo de garantia de emprego ou salário da Cláusula Anterior, fica acordado, dentro da excepcionalidade contida exclusivamente neste instrumento, que os profissionais que assim desejarem e se manifestarem até o prazo de 15 dias a partir da abertura/lançamento do Programa de Demissão Consensual pela Empresa, poderão pleitear a rescisão amigável do contrato individual de trabalho, por meio da antecipação da garantia de emprego ou salário.

Parágrafo Primeiro: A modalidade desta rescisão contratual é a consensual, prevista no artigo 484-A, da CLT, sendo que o profissional interessado deverá solicitar o pedido de demissão consensual em formulário próprio, a ser disponibilizado pela Empresa, conforme prazo previsto no *caput*, não havendo quitação total do contrato de trabalho com essa adesão.

Parágrafo Segundo: Considerando a modalidade de demissão consensual, a companhia complementarará o valor do aviso prévio indenizado e da indenização compensatória (“multa”) do FGTS, para atingir o montante devido, como se fosse demissão sem justa causa, e completará o valor equivalente ao seguro-desemprego considerando o tempo e o valor previsto em legislação, sendo que essas diferenças terão caráter indenizatório e serão pagas com as demais verbas rescisórias devidas.

Parágrafo Terceiro: Além das verbas do parágrafo anterior, o empregado fará jus à indenização compensatória relativa à garantia de emprego ou salário, prevista na

Cláusula Vigésima Quarta que será fixada em valor equivalente a 12 meses de remuneração fixa do empregado, com o piso de R\$ 120 mil e o teto de R\$ 550 mil. O Empregado fará *jus* ainda à manutenção do plano de saúde pelo prazo de 15 meses, já incluído o prazo do aviso prévio indenizado.

Parágrafo Quarto: Considerando os incentivos desta modalidade de demissão, segue tabela informativa para identificação dos parâmetros do pedido de demissão consensual:

Parâmetros da Antecipação Extraordinária de Indenização de Garantia de Emprego ou Salário	
Tipo de Demissão	Consensual
Indenização	12 vezes a remuneração fixa do empregado, conforme indenização (garantia de emprego ou salário) prevista na Cláusula Vigésima Quarta
Teto da indenização de 12 remunerações fixas	R\$ 550 mil
Piso da indenização de 12 remunerações fixas	R\$ 120 mil
Aviso Prévio Indenizado	50% obrigação legal + 50% de indenização complementar
FGTS	Multa de 20% obrigação legal + 20% de indenização complementar
Verbas rescisórias	Demais verbas rescisórias serão pagas normalmente na rescisão
Seguro-Desemprego	Pagamento como verba indenizatória do tempo e do valor previstos na legislação
Plano de Saúde	15 meses, já incluído o período do aviso prévio indenizado
Data de Saída	Em até 90 dias após a solicitação, salvo acordo entre as partes

Parágrafo Quinto: A prerrogativa de aceite de adesão ao pedido de demissão consensual prevista nesta cláusula é da Empresa, sendo que, em não havendo a concordância com o desligamento consensual, o profissional mantém a garantia de indenização compensatória do mecanismo de Garantia de Emprego ou Salário, equivalente a 12 meses, de forma fixa, até 30/04/2026.

Parágrafo Sexto: Sendo aceito o pedido de desligamento, a fixação da data de saída é prerrogativa da Empresa.

Parágrafo Sétimo: Os desligamentos efetivados via demissão consensual serão considerados para o quadro mínimo previsto na Cláusula Vigésima Sexta, mas poderão ultrapassar os limites definidos na referida Cláusula, inclusive os dos seus Parágrafos Primeiro e Segundo, sendo que aqueles que porventura ultrapassarem o limite de 1.200 (mil e duzentos) desligamentos previstos em seu Parágrafo Primeiro contarão para o segundo limite de 400 (quatrocentos) desligamentos previsto em seu Parágrafo Segundo, mas considerando apenas a redução proporcional descrita no Parágrafo Terceiro da Cláusula Vigésima Sexta, tudo conforme o estabelecido na referida Cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO QUADRO MÍNIMO

Durante a vigência do ACT, ou seja, de 01.05.2024 até 30.04.2026, deverá ser preservado o quadro mínimo correspondente à redução quantitativa do quadro de empregados em, no máximo, 1.200 (mil e duzentos) postos de trabalho, decorrente de demissões sem justa causa e consensuais, nos termos do Parágrafo Primeiro, excluídos os empregados que porventura tenham aderido aos planos de demissão voluntária incentivados ofertados na vigência do ACT 2022/2024 e ainda não tenham se desligado das empresas.

Parágrafo Primeiro: A redução prevista no Caput (1.200 profissionais) incidirá sobre a base de empregados admitidos antes de 17.06.2022, sendo que o cômputo dos desligamentos considerará também os desligamentos efetivamente aceitos pela Empresa decorrentes do Programa de Demissão Consensual da Cláusula Vigésima Quinta.

Parágrafo Segundo: Além do limite previsto no Caput, a Empresa poderá ainda desligar sem justa causa mais 400 (quatrocentos) profissionais admitidos antes de 17.06.2022, sendo que tais desligamentos serão precedidos da reposição dos empregados (turnover).

Parágrafo Terceiro: O limite adicional de 400 (quatrocentos) desligamentos sem justa causa previsto no parágrafo anterior será reduzido na proporção de 1,5 (um inteiro e cinco décimos) para cada 5 (cinco) desligamentos adicionais efetivamente aceitos pela Empresa no Programa de Demissão Consensual que, exclusivamente em razão do referido Programa, ultrapassem o limite de 1.200 desligamentos previstos no Parágrafo Primeiro.

Parágrafo Quarto: Excluem-se da aplicação dos limites previstos no caput e nos parágrafos anteriores as situações de aquisição ou alienação de ativos pelo Grupo Eletrobras que impliquem o acréscimo ou a redução de empregados, bem como as demissões por justa causa.

Parágrafo Quinto: Embora tenha havido, durante os diálogos para a formalização do presente acordo coletivo, discussões acerca de dispensa em massa, e não obstante o direito potestativo para admissão e rescisão junto aos contratos individuais de trabalho, a Empresa se compromete, em relação aos profissionais admitidos após 17.06.2022, a, se for o caso de realização de dispensa em massa quanto aos referidos profissionais, estabelecer novo diálogo prévio com as respectivas entidades sindicais, nos termos do disposto no Tema 638/STF, ressalvados os direitos de exercício e de defesa de seus interesses caso haja demanda judicial que vise anular ou por qualquer meio afastar, no todo ou em parte, as disposições previstas no presente acordo coletivo em relação à referida base de profissionais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – AUXÍLIO EDUCACIONAL

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão de Auxílio Educacional (Fundamental, Médio e/ou Técnico), mediante reembolso, para dependentes até 17 (dezessete) anos de idade, 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, resguardando o período letivo, com valores válidos a partir de 01.05.2024 até 30.04.2026.

Parágrafo Primeiro: O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em instituições de ensino público ou privado, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral;

Parágrafo Segundo: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AUXÍLIO EDUCAÇÃO SUPERIOR

O benefício do auxílio educação superior deixa de ser praticado nas Empresas, garantindo-se, contudo, o recebimento dos reembolsos na quantia atualmente praticada por cada empresa, para os empregados que hoje são beneficiários, até a conclusão do curso superior.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que a gratificação de férias para aqueles profissionais das Empresas signatárias que atualmente ganham 75% ou mais, será de 50%, a partir da assinatura deste ACT.

Parágrafo Único: Como período de transição, para quem recebe gratificação superior a 1/3, fica estabelecido que a gratificação de férias será 75%, para quem completou o período aquisitivo até a assinatura do presente acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE PENOSIDADE

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão do Adicional de Penosidade, 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 do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que as horas extras serão calculadas de acordo com aplicação dos percentuais estabelecidos na legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: Para domingos e feriados, a gratificação de horas extras será de 100%.

Parágrafo Segundo: Para os sábados, fica mantido o percentual acima somente aos empregados que já recebem este valor majorado atualmente (100%).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ/PRÉ-ESCOLA

As Empresas signatárias deste Acordo concordam com a concessão do Auxílio Creche, mediante reembolso, para 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, condição essa devidamente comprovada pela área de saúde da Empresa, para cuidar do dependente.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que a concessão do auxílio babá, durante o período de 36 (trinta e seis meses), somente será aplicada após o período de licença maternidade e mediante a apresentação da carteira de trabalho e previdência social – CTPS do profissional assinada pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Em caso de inexistência de creche na localidade, o empregado poderá permanecer com o benefício do auxílio babá até o final da idade prevista no caput.

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

- 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 Sexto: O reembolso das despesas com uniforme e material escolar será efetuado nos meses de fevereiro e julho, para os dependentes matriculados em

instituições de ensino público ou privados, no caso de serem beneficiários de bolsa de estudo integral.

Parágrafo Sétimo: O reembolso será limitado ao valor correspondente a 2 (duas) mensalidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As Empresas signatárias deste Acordo se comprometem 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 TRIGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO

As partes signatárias do presente Acordo concordam que a partir da assinatura do presente ACT, será devido o pagamento do adicional noturno das horas prorrogadas dos (as) empregados (as) das Empresas signatárias, desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – ADICIONAL DE SOBREAVISO

As Empresas evitarão, sempre que possível, a adoção do regime de sobreaviso, obrigando-se, no entanto, a remunerar, na base de 1/3 (um terço) do salário-hora normal, os empregados que, excepcionalmente, vierem a permanecer naquele regime.

Parágrafo Primeiro – É assegurado um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de sobreaviso na hipótese de o empregado ser escalado em dias de repouso e feriado.

Parágrafo Segundo – As Empresas e os Sindicatos concordam em adotar o tempo de permanência em sobreaviso, por um período superior a 24 horas contínuas, em finais de semana e feriados prolongados, visando diminuir a frequência de convocação para o regime de sobreaviso ao longo dos meses, o que irá acarretar impacto positivo na vida dos empregados, contribuindo com a saúde e convívio social.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – PROGRAMA DE REEMBOLSO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

As Empresas signatárias do presente Acordo reembolsarão aos empregados que tenham dependentes legais PCD's (Pessoas Com Deficiência), despesas devidamente comprovadas com ensino pedagógico, fonoaudióloga, psicologia e fisioterapia sem limites quanto ao número de seções.

Parágrafo Primeiro: As despesas cobertas pelo benefício, devidamente comprovadas, inclusive por documentos exigidos pelo fisco quando for o caso, são exclusivamente as relacionadas nas alíneas abaixo:

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

Parágrafo Segundo: As despesas decorrentes deste benefício não poderão ser cumulativas com o benefício do auxílio creche ou educacional.

Parágrafo Terceiro: O reembolso destas despesas por empregado/dependente não será cumulativo quando marido e mulher, pais de filhos com deficiência, forem empregados das Empresas signatárias, limitando-se ao teto de R\$ 3.030,68 (três mil, trinta reais e sessenta e oito centavos), válido a partir de 01.05.2024 até 30.04.2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DO AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas signatárias do presente Acordo reembolsarão aos beneficiários, ou na falta desses a quem se responsabilizar pelo custeio do funeral dos empregados ou dependentes legais (mesmos previstos na Cláusula do Benefício de Assistência à Saúde) as despesas realizadas devidamente comprovadas a tal título até o limite de R\$ 9.085,82 (nove mil, oitenta e cinco reais e oitenta e dois centavos), por dependente.

Parágrafo Único - O limite acima poderá ser ampliado em até 50%, para custear o traslado do empregado ou dependente falecido, bem como o retorno da família em caso de empregado transferido, mediante comprovação da despesa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – 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 médica das Empresas signatárias, os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e 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 das Empresas signatárias, será garantido ao empregado o pagamento do valor referente ao adicional percebido no momento do seu afastamento nas seguintes condições:

aos empregados que perceberem os Adicionais de Periculosidade, Insalubridade e Penosidade por mais de 10 (dez) anos completos, serão pagos valores equivalentes aos referidos adicionais, em rubrica separada não incorporável ao salário;

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: As Empresas signatárias propiciarão treinamento aos empregados em fase de readaptação profissional, de modo que possam assumir atribuições compatíveis com sua condição física e psicológica.

Parágrafo Quarto: As Empresas signatárias readaptarão os empregados não aprovados em exames de avaliação física e psicológica realizados pelas áreas de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho das empresas, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – DO ADIANTAMENTO 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: Fica estabelecido, para aqueles empregados que não tenham recebido o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário por ocasião das férias, que tal valor poderá ser pago até o mês de julho, desde que haja disponibilidade orçamentária.

Parágrafo Segundo: Não será concedido o adiantamento previsto no parágrafo anterior aos empregados que estiverem no período de experiência, hipótese na qual o adiantamento será praticado no mês de novembro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – PARCELAMENTO DE 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
15	05

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.

CLÁUSULAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – COMPLEMENTO AUXÍLIO-DOENÇA

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.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DO BENEFÍCIO DE PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – COBRANÇA DO PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

Ficam mantidas as tabelas de mensalidades que se encontram no Anexo B deste ACT;

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que o somatório das mensalidades do empregado com o seu grupo familiar não pode ultrapassar 15% da sua remuneração.

Parágrafo Segundo: Ficam mantidos os valores de coparticipação sobre consultas e exames, no percentual de 15%,

Parágrafo Terceiro: A coparticipação para coberturas extra-rol relacionadas à saúde, tais como: implantodontia e ortodontia, escleroterapia e assistências domiciliares diversas será de 30%.

Parágrafo Quarto: Ressalta-se que nenhuma das coberturas descritas no parágrafo anterior se aplica ao pós-emprego.

Parágrafo Quinto: As coparticipações serão descontadas integralmente em folha de pagamento.

Parágrafo Sexto: Os titulares dos planos estão isentos de mensalidades

Parágrafo Sétimo: Os titulares e dependentes estão isentos de coparticipação sobre internações.

Parágrafo Oitavo: Os sindicatos e empresas manterão comissão com 5 (cinco) representantes de cada lado para acompanhamento do Plano de Saúde, para resolução de problemas, podendo haver proposições para melhoria no decorrer de vigência do ACT.

Parágrafo Nono: Os planos de autogestão serão mantidos, em conjunto com os planos de mercado, pelo prazo de 03 (três) meses, a contar da assinatura do presente acordo. No caso dos trabalhadores e dependentes em tratamento em regime ambulatorial e domiciliar continuados, como hemodiálise, diálise, terapia imunobiológica, quimioterapia, quimioterápicos orais, radioterapia, oxigenoterapia, fonoaudiologia domiciliar, internação domiciliar (*Home Care*), fisioterapia domiciliar, entre outros similares, o prazo de transição irá até o final do tratamento ou concessão de alta médica, salvo se houver concordância médica com a sua migração para cobertura pelos planos de mercado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – BENEFICIÁRIOS DO PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO DAS EMPRESAS ELETROBRAS

As Empresas concederão Plano de Saúde e Plano Odontológico 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 nível superior 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.

Parágrafo Único - Não serão permitidas inscrições de genitores no plano de benefício de assistência à saúde, com exceção dos genitores já inscritos como dependentes no plano atual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DO CUSTEIO

O custeio de todas as despesas com o Plano de Saúde e Odontológico será feito através da participação financeira da empresa e dos beneficiários titulares, observando os parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro: As empresas Eletrobras contribuirão com até 75% do custo total do Plano de Saúde e Odontológico, cabendo aos empregados o custeio dos 25% restantes.

Parágrafo Segundo: Os normativos internos das Empresas Eletrobras que contrariem os itens do Plano de Saúde e Odontológico, citados anteriormente, estão automaticamente alterados com a presente pactuação, mantendo-se, contudo, todos os benefícios extra-rol, médicos e odontológicos, previstos em normativos internos.

Parágrafo Terceiro: As empresas Eletrobras, em conjunto com a (as) operadora (as) de autogestão, viabilizarão a manutenção e/ou ingresso de agregados nos planos ofertados por estas entidades, mantendo a condição de patrocinadora. A condição da patrocinadora garante o ingresso de ex-empregados, aposentados e agregados nos planos autopatrocinados ofertados pelas operadoras de autogestão, cabendo às operadoras de autogestão zelar pela sustentabilidade e viabilidade econômico-financeiro dos planos autopatrocinados ofertados aos ex-empregados, aposentados e agregados, não cabendo a Eletrobras tal responsabilidade.

Parágrafo Quarto: Em até 30 dias após a assinatura do ACT, a Comissão de Saúde, com auxílio das operadoras de autogestão, apresentarão para a decisão da Eletrobras, uma estimativa de valor do custo administrativo que será arcado pela empresa, tendo em contrapartida a melhoria de eficiência das autogestões, cujo pagamento iniciará após o término do período de concomitância descrito no parágrafo nono da Cláusula Quadragésima Quarta.

Parágrafo Quinto: Objetivando dar um prazo para que as operadoras de autogestão se adequem à nova realidade de custo eficiente prevista no Parágrafo anterior, a Eletrobras se compromete a realizar uma redução gradativa de seu aporte para o referido custeio, a começar de 1º de julho de 2025, para que ao longo de 2 anos se adeque o valor do custo administrativo eficiente que será arcado pela empresa, podendo ser negociado com as operadoras de saúde, considerando o valor transitório total previsto no parágrafo anterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DOS BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

As empresas signatárias desse acordo concederão benefícios assistenciais de forma padronizada, através de empresa administradora de benefícios.

Parágrafo Primeiro: Os benefícios assistenciais referem-se aos benefícios de medicamentos, óculos e lentes de contato, aparelhos auditivos, órteses e próteses não vinculadas ao ato cirúrgico, CPAP, entre outros benefícios praticados pelas empresas. Os benefícios assistenciais serão custeados pela empresa na proporção de 70% do custo do benefício, cabendo aos empregados o custeio restante.

Parágrafo Segundo: As empresas signatárias deste acordo se comprometem a implantar a padronização e a unificação dos normativos de benefícios trazendo melhores práticas e racionalização dos processos, sem que venham a implicar em diminuição das vantagens existentes para os empregados que já as recebe.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – SEGURO DE VIDA

A empresa garante a manutenção do atual seguro de vida em grupo, retirando a coparticipação do empregado, sendo que este benefício não se aplica ao pós-emprego e possui natureza indenizatória.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – NORMAS INTERNAS

Ficam expressamente alteradas (para estar em conformidade com o que consta do presente instrumento) todas as normas internas que contrariem os dispositivos deste acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – NORMATIZAÇÃO

Todas as cláusulas da presente Norma Coletiva são autoaplicáveis, de eficácia imediata para fins de execução e cumprimento. Excepcionalmente, havendo necessidade de regulamentação de quaisquer delas, esta não poderá ser feita de forma unilateral, à exceção de procedimentos operacionais das Empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – QUESTÕES INSTITUCIONAIS

As Empresas signatárias estimularão o debate de questões institucionais relativas às áreas de sua atuação, visando obter sugestões relacionadas à organização e gestão do setor federal de energia elétrica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – APOIO À PRODUÇÃO E DIFUSÃO CULTURAL

As Empresas se comprometem a apoiar iniciativas de produção e difusão de cunho cultural em suas áreas físicas, como forma de resgatar as manifestações das culturas locais, valorizando as comunidades em torno das instalações das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Fica ajustado entre as partes signatárias do presente Acordo, nos termos do artigo 2º da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, a adoção dos sistemas eletrônicos de controle de jornada de trabalho previstos em acordos específicos ou normativos internos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As empresas se comprometem, no caso dos empregados admitidos até 08.12.2012, data da edição da Lei 12.740/2012, a utilizar como base de cálculo do pagamento do adicional de periculosidade o critério adotado antes da edição da lei acima citada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DA POSSIBILIDADE DE MUDANÇA DE CARGOS

As empresas se comprometem a avaliar a possibilidade de mudança de níveis de escolaridade de cargos (fundamental para médio/superior e médio para superior), cumpridos os requisitos legais de habilitação e de vagas para o cargo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho das Empresas é de 08h diárias, com intervalo mínimo intrajornada de 01h, ressalvando-se as empresas com jornadas diárias atuais de 07h30, que ficam mantidas excepcionalmente na vigência deste acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – DAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS DOS ACORDOS ESPECÍFICOS

Fará parte integrante desta ACT, como anexo A, as cláusulas oriundas dos acordos específicos, com ajustes, que terão a mesma validade deste ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados das Empresas signatárias pertencentes às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais, e terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2024 e encerrando-se em 30 de abril de 2026.

Rio de Janeiro, 24 de setembro de 2024.

Centrais Elétricas Brasileiras S/A – ELETROBRAS
CNPJ-RJ: 00.001.180/0002-07
Nome: Jose Renato Domingues
CPF: 098.016.358-78
Email:
jr.domingues@eletrobras.com

Federação Nacional dos Urbanitários – FNU - CUT
CNPJ: 33.973.363/0001-62
Nome: Pedro Damásio Costa Neto
CPF: 074.135.214-15
Email: urbanitarios@fnucut.org.br

Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros - FISENGE
CNPJ: 86.717.717/0001-74
Nome: Fernando Elias Vieira Jogaib
CPF: 450.139.006-97
Email: fernando.jogaib@gmail.com

Federação Nacional dos Engenheiros - FNE

CNPJ: 92.675.339/0001-06

Nome: Murilo Celso Campos Pinheiro

CPF:

Email: murilo@seesp.org.br

Federação Regional dos Urbanitários do Nordeste - FRUNE

CNPJ: 29.506.102/0001-65

Nome: Raimundo Lucena Maciel

CPF: 958.088.688-15

Email: raimundolucenamaciell@yahoo.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Pernambuco – SINDURB/PE

CNPJ: 11.011.020/0001-84

Nome: José Hollanda Cavalcanti Júnior

Email: Juniorjh@hotmail.com

Sindicato dos Eletricitários da Bahia – SINERGIA/BA

CNPJ: 15.234.750/0001-03

Nome: Rafael Santos Oliveira

CPF: 325.617.765-49

Email: rafaelowr@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Piauí – SINTEPI

CNPJ: 06.727.622/0001-00

Nome: Francisco das Chagas Marques Ferreira

CPF: 065.906.833-87

Email: franciscomarques2008@gmail.com

Sindicato dos Eletricitários do Ceará – SINDELETRO

CNPJ: 07.339.229/0001-02

Nome: Plínio Monteiro Neto

CPF: 246.108.603-68

Email: pliniomnsindeleto@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Rio Grande do Norte –
SINTERN

CNPJ: 08.026.213/0001-02

Nome: José Fernandes de Sousa

CPF: 219.144.194-72

Email: jose_fernandes12@yahoo.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Alagoas –
URBANITÁRIOS/AL

CNPJ:12.156.691/0001-04

Nome: Dafne Orion Ceres da Silva

CPF: 036.114.894-17

Email: dafne_orion@hotmail.com

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas da Paraíba – STIUPB

CNPJ:09.368.580/0001-49

Nome: Wilton Maia Velez

CPF: 621.526.454-72

Email: wiltonmaiavelez@gmail.com

Sindicato dos Eletricitários de Sergipe – SINERGIA/SE

CNPJ:15.582.737/0001-37

Nome: Sérgio Alves de Souza

CPF:419.261.965-20

Email: sinergia-se@uol.com.br

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Pernambuco – SENGE/PE

CNPJ:08.796.963/0001-55

Nome: Eloísa Bastos Amorim de Moraes

CPF:421.056.332-04

Email: Sengepe@hotmail.com.br

Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente - FENATEMA
CNPJ: 62.286.034/0001-41
Nome: Eduardo dos Vasconcellos Correia Annunciato
CPF: 186.048.928-18
Email: presidencia@fenatema.org.br

Federação Nacional dos Técnicos Industriais - FENTEC
CNPJ: 58.162.082/0001-50
Nome: Helio Cesar de Azevedo Santos
CPF:
Email: helio@sintec-rj.org.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região
SINTERGIA-RJ
CNPJ: 04.121.168/0001-06
Nome: Emanuel Mendes Torres
CPF: 416.183.781-04
Email: emanuelmendes01@outlook.com

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São
Paulo
CNPJ: 62.194.683/0001-12
Nome: Eduardo dos Vasconcellos Correia Annunciato
CPF: 186.048.928-18
Email: presidencia@eletricitarios.org.br

Sindicato dos Eletricitários de FURNAS e DME - SINDEFURNAS
CNPJ: 00.083.581/0001-72
Nome: Renato Fernandes
CPF: 136.613.428-19
Email: renato.sindefurnas@gmail.com

Sind. dos Trab. Indústria de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense -
STIEENN

CNPJ: 28.975.639/0001-01

Nome: Otacilio de Souza Junior

CPF: 705.797.097-87

Email: otacilio@otacilio.net

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica dos Municípios de Parati e
Angrados Reis - STIEPAR

CNPJ: 09.403.103/0001-77

Nome: Dalberto de Andrade

CPF: 383.871.407-59

Email: dalbertodeandrade@gmail.com

Sindicato dos Administradores no Estado do Rio de Janeiro – SINAERJ

CNPJ: 29.506.102/0001-65

Nome: Cleres Maciel Azeredo

CPF: 085.956.217-48

Email: cleresmaciel@hotmail.com

Federação Interestadual dos Trabalhadores Urbanitários dos Estados de Goiás, Mato
Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins e no Distrito Federal – FURCEN

CNPJ: 24.670.768/0001-30

Nome: Joao Maria de Oliveira

CPF: 467.001.701-25

Email: joaomaria35@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores nos Serviços de Fiação, Tração, Luz e Força de
Araraquara – SINERGIA Araraquara

CNPJ: 00.920.028/0001-47

Nome: Rogério Aparecido Rosa

CPF: 199.507.548-52

Email: rar0001@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitarios do Acre - STIU AC
CNPJ: 04.583.043/0001-06
Nome: Ozimar Guedes de Sousa
CPF: 668.877.982-04
Email: ozimarmac@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitarios do Amapá - STIU AP
CNPJ: 05.694.575/0001-75
Nome: Jedilson Santa Barbara de Oliveira
CPF: 459.769.024-72
Email: jedilsonoliveira@yahoo.com.br

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitarios do Maranhão - STIU MA
CNPJ: 07.628.399/0001-07
Nome: Wellington Araújo Diniz
CPF: 272.271.203-25
Email: stiuma@uol.com.br

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitarios do Pará - STIU PA
CNPJ: 04.991.568/0001-72
Nome: Jorge Antonio Santos Costa
CPF: 430.141.862-87
Email: jorgecosta@urbanitarios-pa.org.br

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitarios de Rondônia - SINDUR RO
CNPJ: 05.658.802/0001-07
Nome: Nailor Guimarães Gato
CPF: 068.740.452-53
Email: sindur@sindur.org.br

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitários do Amazonas - STIU AM
CNPJ: 04.166.575/0001-30
Nome: Josehirton Pereira de Albuquerque
CPF: 657.164.932-20
Email: albuquerque.stiuam@hotmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários de Tocantins - STEET TO
CNPJ: 25.061.748/0001-25
Nome: Carlos Duarte de Andrade
CPF: 042.029.702-25
Email: caduan.carlos@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitários de Roraima - STIU RR
CNPJ: 05.641.311/0001-53
Nome: Heliezer Rodrigues Ferreira
CPF: 836.276.932-72
Email: heliezer.ferreira@eletrobras.com

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitários do Mato Grosso - STIU MT
CNPJ: 03.915.741/0001-90
Nome: Walter de Jesus Miranda
CPF: 138.716.921-15
Email: wjmiranda.mt@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitários do Distrito Federal - STIU DF (Base Eletronorte)
CNPJ: 00.718.346/0001-20
Nome: Cleiton Moreira de Faria
CPF: 340.727.801-20
Email: cleitonstiu@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Florianópolis e
Região -SINERGIA

CNPJ: 83.930.818/0001-30
Nome: Tiago Bitencourt Vergara
CPF: 940.779.160-20
Email: tiago@sinergia.org.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica e Lages - STIEEL
CNPJ: 75.326.074/0001-11
Nome: Eveline Cechet Marcolin
CPF: 045.927.149-03
Email: eveline.marcolin@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários do Vale do Itajaí - SINTEVI
CNPJ 82.664.004/0001-39
Nome: Lucio André Sousa da Silva
CPF: 741.902.969-53
Email: sintevi@terra.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região – SINDEL (Base CGT Eletrosul)
CNPJ: 01.011.244/0001-32
Nome: Roberto Nigro Mattos
CPF: 132.157.028-78
Email: beto.sindel@gmail.com

Sindicato Dos Eletricitários Do Norte De Santa Catarina - SINDINORTE
CNPJ: 84.715.143/0001-70
Nome: Wanderlei Lenartowicz
CPF: 272.491.902-53
Email: wanderlei@intersul.org.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região Noroeste do Paraná - STEEM
CNPJ: 80.893.035/0001-36

Nome: Claudeir Fernandes
CPF: 527.330.769-49
Email: claudeirsteem@hotmail.com

Sindicato dos Assalariados Ativos, Aposentados e Pensionistas nas Empresas Geradoras ou Transmissoras, ou Distribuidoras, ou afins de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul e Assistidos por Fundações de Seguridade Privada originadas no Setor Elétrico - SENERGISUL
CNPJ 92.958.990/0001-93
Nome: Antonio Jailson da Silveira
CPF: 903.292.360-91
Email: financeiro@senergisul.com.br

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica do Sul de Santa Catarina - SINTRESC
CNPJ 86.439.395/0001-49
Nome: Lucio Pottmaier
CPF: 495.309.689-49
Email: pottmaier@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria e Comércio de Energia Elétrica no Estado de Mato Grosso do Sul - SINERGIA MS
CNPJ 15.479.504/0001-03
Nome: Francisco Ferreira da Silva
CPF: 238.312.511-34
Email: francisco@sinergia-ms.com.br

Sindicato dos Administradores do Estado de Santa Catarina – SAESC
CNPJ: 79.240.966/0001-56
Nome: Afonso Ricardo Coutinho de Azevedo
CPF: 344.195.009-72
Email: arcazevedo@uol.com.br

Sindicato dos Contabilistas da Grande Florianópolis – SINCÓPOLIS
CNPJ: 83.937.862/0001-72

Código Sindical:

Nome: Carlos Alberto Vieira

CPF: 288.477.179-49

Email: carlos.vieira@engie.com

Sindicato dos Economistas no Estado de Santa Catarina – SINDECON-SC

CNPJ: 83.935.007/0001-22

Nome: Luiz Albani Neto

CPF: 290.746.229-68

Email: econ.luizalbanineto@gmail.com

Sindicato dos Engenheiros no Estado de Santa Catarina – SENGE-SC

CNPJ: 82.517.897/0001-90

Nome: Carlos Bastos Abraham

CPF: 344.527.709-59

Email: abraham@senge-sc.org.br

Sindicato dos Técnicos Industriais de Santa Catarina – SINTEC-SC

CNPJ: 80.673.122/0001-88

Código Sindical:

Nome: Mauro Cesar Miranda

CPF: 378.384.909-87

Email: sintecsc@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gas e nas
Empresas Prestadoras de Serviço no Setor Elétrico e Gas no Estado
do Espírito Santo - SINERGIA ES

CNPJ: 27.398.841/0001-55

Nome: Marcelo Angelo Zeni Serafini

CPF: 832.476.537-91

Email: serafinimarcelo@hotmail.com

Federação Interestadual dos Urbanitários do Sudeste – FRUSE

CNPJ: 32.115.038/0001-04

Nome: Esteliano Pereira
Gomes NetoCPF:
867.900.219-49
Email: esteliano70@gmail.com

Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Rio Grande do Sul – SINTEC-RS
CNPJ: 91.744.557/0001-92
Nome: César Augusto Silva Borges
CPF: 007.805.580-65
Email: cesarsb@sintec-rs.com.br

Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio Grande do Sul – SENGE-RS
CNPJ: 92.675.362/0001-09
Nome: Cezar Henrique Ferreira
CPF: 295.178.850-91
Email: cezar@senge.org.br

Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão,
Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas
de Curitiba - SINDENEL
CNPJ: 01.295.051/0001-50
Nome: Alexandre Donizete Martins
CPF: 462.359.069-00
Email: alexandremartins@terra.com.br

Sindicato dos Advogados do Estado de Santa Catarina – SINDALEX
CNPJ: 82.702.705/0001-15
Nome: Maickel Peter Miranda
CPF: 001.597.039-64
Email: sindalex@sindalex.org.br

Sindicato dos Profissionais de Secretariado no Estado de Santa Catarina
CNPJ: 80.151.764/0001-17
Nome: Ana Maria Neto da Silva
CPF: 415.208.589-49
Email: sinsesc@sinsesc.com.br

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Produção, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Foz do Iguaçu
CNPJ: 01.437.126/0001-90
Nome: Paulo Henrique Guerra Zuchovski
CPF:
Email: presidencia@sinefi.org.br

Sindicato dos Trabalhadores Urbanitários do Distrito Federal - STIU DF (Base Furnas)
CNPJ: 00.718.346/0001-20
Nome: David Gomes de Oliveira Santos
CPF: 412.294.281-00
Email: davidgomes77@gmail.com

Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região – SINDEL (Base Furnas)
CNPJ: 01.011.244/0001-32
Nome: Sandro Adão Ruhnke
CPF: 641.419.509-04
Email: sandro.ruhnke@yahoo.com