

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado, na forma abaixo, por **TERMELÉTRICA VIANA S/A – TEVISA**, situada na Rua Estrada de Rodagem, S/N-Parque Industrial - Viana – ES – CEP 29.135-000, inscrita no CNPJ sob o nº 09.043.782/0002-00, doravante denominada EMPRESA e; pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SETOR DE ENERGIA E GÁS E NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO NO SETOR DE ENERGIA E GÁS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINERGIA-ES** (registro sindical nº SD 77674), inscrito no CNPJ sob o nº 27.398.841/0001-55, situado na Av. Lourival Nunes 486, Jardim Limoeiro, Serra (ES), doravante denominado SINDICATO.

## 1 REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA concederá aos seus trabalhadores reajuste de acordo com o IPCA acumulado do período de março de 2018 a fevereiro de 2019 (3,89%) + 0,11%, no valor total de 4%, incidentes sobre o salário-base mensal vigente em fevereiro do ano corrente.

## 2 ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria profissional dos Trabalhadores na indústria de energia elétrica.

## 3 HORAS EXTRAS

Para os trabalhadores em turno administrativo, a EMPRESA efetuará o pagamento das horas extras nos seguintes percentuais:

Dias úteis:	50%
Sábados:	70%
Domingos e feriados:	100%

Para os trabalhadores em turnos operacionais, ressalvado o disposto no Art. 59-A, da CLT, a EMPRESA efetuará o pagamento das horas extras nos seguintes percentuais:

Dias de trabalho:	50%
Feriados fora do turno:	100%
Primeiro dia de Folga:	50%
Segundo dia de Folga:	70%
Terceiro dia de Folga:	100%

## 4 DIREITOS ADICIONAIS

O cálculo de horas extras terá como base, além do salário, os eventuais adicionais percebidos pelos trabalhadores. As horas extraordinárias eventualmente trabalhadas serão pagas na data de pagamento do salário mensal.

## **5 PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO**

A EMPRESA efetuará o pagamento da remuneração de seus trabalhadores até o quinto dia útil do mês subsequente ao de referência.

## **6 FÉRIAS**

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados para os trabalhadores do turno administrativo. Já para os trabalhadores de turnos operacionais, o início das férias não coincidirá com dias de folgas, podendo iniciar junto com a escala. Fica assegurada, a todos os trabalhadores, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por período igual ao dos dias de descanso.

## **7 HORAS DE SOBREAVISO**

Os trabalhadores que for escalado pela EMPRESA para permanecer em regime de sobreaviso, previsto no artigo 244 da CLT, devidamente comunicado pela gerência através de seu e-mail corporativo com 24 horas de antecedência, terá as horas sob este título, contadas à razão de 1/3 do valor da hora normal.

## **8 PROGRAMA DE REFEIÇÃO**

A EMPRESA concederá aos seus trabalhadores, a título de auxílio-alimentação/refeição, no valor de R\$ 1.050,00 por mês, na forma de cartão magnético/eletrônico, de acordo com a legislação vigente. O trabalhador poderá converter até 50% do valor do Auxílio-Refeição em Auxílio-Alimentação, permanecendo inalterados, nesse caso, os critérios de participação do trabalhador tanto para o Auxílio-Alimentação como para o Auxílio-Refeição. A participação no referido programa não implicará em reconhecimento de salário in natura.

Em dezembro de 2019, a EMPRESA concederá a todos os trabalhadores auxílio-alimentação/Cesta Natal adicional ao previsto no parágrafo acima, no mesmo valor praticado mensalmente.

O trabalhador participará na forma da regulamentação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) com o valor de R\$ 1,00 por mês, descontado em folha de pagamento.

## **9 LANCHE EM HORA EXTRA**

Para o trabalhador que após o horário normal de trabalho fizer horas extras consecutivas, a EMPRESA, a partir da segunda hora extra consecutiva, proverá um lanche ao trabalhador. Para o trabalhador que for laborar em dias de folga, a EMPRESA proverá alimentação/refeição para o trabalhador.

## **10 ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

A Empresa concederá a todos os seus trabalhadores, Plano de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológico já adaptado à Lei nº 9.656/98, em contrapartida à contribuição de R\$ 1,00 mensais para o trabalhador e R\$ 1,00 para cada dependente do trabalhador, descontado em folha de

pagamento.

O Plano de assistência médico-hospitalar e odontológico, obedecidas as regras legais, deverá ter cobertura nacional, inclusive em relação a acidente de trabalho. Fica garantido que serão contemplados pelo benefício do Plano de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológico todos os: (i) trabalhadores; (ii) seus cônjuges ou companheiros; (iii) seus filhos, enteados e tutelados até o fim do ano calendário em que deixarem de ser dependentes do trabalhador em sua declaração anual de imposto de renda à luz das regras vigentes da Secretaria da Receita Federal do Brasil; e (iv) seus filhos, enteados, tutelados inválidos enquanto durar a invalidez.

### **11 ASSISTÊNCIA PARA COMPRA DE MEDICAMENTOS E VACINAS**

A EMPRESA reembolsará, sem limite, 40% das despesas com medicamentos e vacinas incorridas e comprovadas pelos trabalhadores e seus dependentes no Plano de Assistência Médico-Hospitalar e Odontológico. Esse benefício é aplicável exclusivamente a (i) medicamentos controlados (tarja vermelha ou tarja preta) prescritos em receita médica para tratamento de enfermidades agudas ou crônicas (com receita médica assinada e carimbada), (ii) vacinas não disponíveis gratuitamente na rede pública de saúde, ou disponíveis na rede pública porém não aplicável ao trabalhador e seus dependentes no Plano de Assistência Médico Hospitalar, por restrições de idade, sexo ou outros. Quanto as vacinas, o reembolso está condicionado a apresentação do laudo constando indicação/recomendação médica assinada e carimbada.

Não são elegíveis para reembolso produtos e medicamentos para tratamento estético e cosmético, produtos dermatológicos, salvo para tratamento (e não prevenção) de câncer de pele ou doenças graves comprovadas por laudo médico, podendo a empresa exigir documentação complementar, produtos de higiene pessoal, óculos, lentes de contato, próteses e/ou aparelhos médicos de qualquer natureza e medicamentos de venda não controlada.

O reembolso está condicionado à apresentação da cópia da receita médica nominal anexada à nota fiscal original, conforme norma de reembolso da empresa.

A critério da EMPRESA, o reembolso parcial das despesas com medicamentos e vacinas pode ser restrito a compras realizadas em farmácias específicas. Nesse caso, a lista dos estabelecimentos cujas compras são elegíveis a reembolso deve ser publicada em quadro de aviso no local de trabalho.

### **12 INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO**

A EMPRESA custeará integralmente para os seus trabalhadores, cursos e treinamentos de qualificação profissional não obrigatórios, a seu critério e por necessidade da EMPRESA, em horário laboral ou diverso, não gerando percepção de horas extras, com critérios de frequência e outros aprovados previamente pela diretoria.

Para cursos de iniciativa e interesse do trabalhador que ocorram fora do horário laboral, condicionada à aprovação prévia pela diretoria, a critério exclusivo dessa, e, contra comprovação do pagamento efetivado, a EMPRESA reembolsará até 70% dos custos diretos com instrução de seus trabalhadores, observados os seguintes critérios de elegibilidade e regras internas da empresa:

- i. O trabalhador estar no mínimo a 6 meses na folha de pagamento da EMPRESA;
- ii. Estar o curso relacionado às atividades desenvolvidas pelo trabalhador na EMPRESA;
- iii. Para cursos com duração total superior a 6 meses, desde que se trate de curso com critérios de aprovação objetivos que não apenas presença;
- iv. Aprovação no curso ou obtenção de índice de avaliação de desempenho favorável, devendo ser apresentada ao RH ao final de cada semestre ou prévio a matrícula;
- v. Parecer favorável do superior imediato e da diretoria.

Quando o curso demandar redução da jornada de trabalho do trabalhador, essa informação deve ser explicitada no pleito à EMPRESA.

A concessão do Incentivo fica condicionado a aprovação pela diretoria da EMPRESA.

O trabalhador deverá entregar o certificado de conclusão do curso para comprovação no RH da empresa e arquivo em sua pasta funcional.

A decisão da EMPRESA deve ser informada ao trabalhador em até 45 dias após a apresentação do pleito. Caso o pedido seja indeferido, a EMPRESA deverá informar ao trabalhador interessado as razões da negativa.

O trabalhador que utilizar o Incentivo à qualificação por mais de 2 (dois) anos, deverá permanecer na empresa por no mínimo um ano após sua formação, salvo por dispensa espontânea da empresa. Caso o trabalhador peça demissão, este deverá devolver 50% do valor que recebeu da EMPRESA durante o período de utilização do benefício.

### **13 PISO SALARIAL**

A EMPRESA observará o limite mínimo de R\$ 1.291,61 (um mil, duzentos e noventa e um reais e sessenta e um centavos) para os salários-base mensais, sem prejuízo da observância dos pisos salariais aplicáveis as categorias específicas.

### **14 AUXÍLIO-CRèche E MATERIAL ESCOLAR**

A EMPRESA oferecerá ao trabalhador o benefício de reembolso de despesas com mensalidades de creche e despesas com material escolar, limitando o valor total do benefício a R\$ 860,00 por mês para creche e R\$ 860,00 para compra de material escolar realizada até 28/02/2020, contra a comprovação das referidas despesas. No caso de reembolso de despesas com material escolar, faz-se necessária a apresentação da lista de material escolar emitida pelo estabelecimento de ensino que compreenda os itens que são objeto do pleito de reembolso. Não são elegíveis como material escolar itens como: uniforme, mochila, tênis, lancheira e outros de higiene pessoal e alimentício, mesmo que estes itens constem da lista fornecida pelo estabelecimento de ensino.

O referido benefício será concedido observando os seguintes critérios:

- i.* Creche para filhos, enteados ou tutelados até o fim do ano letivo em que completarem 6 anos de idade;
- ii.* Material escolar para filhos, enteados ou tutelados cursando até o último ano do Ensino Médio;
- iii.* O auxílio-creche é acumulativo por filho, enteado ou tutelado até o limite total estabelecido por mês; e
- iv.* O auxílio-material escolar é acumulativo por filho, enteado ou tutelado até o limite total estabelecido por ano.

### 15 COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA OU AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

A EMPRESA pagará para todos os trabalhadores que ficarem incapacitados para o trabalho por mais de 15 dias o equivalente a uma proporção da diferença entre a sua remuneração mensal e o valor do benefício a ser concedido pela Previdência Social a título de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário.

O benefício será mantido (*i*) enquanto durar o período de fruição do referido auxílio da Previdência Social, (*ii*) por um prazo de 3 anos ou (*iii*) até que o trabalhador incapacitado se aposente, o que ocorrer primeiro. O valor do complemento pago pela empresa será equivalente a 100% da referida diferença por até 1 ano e, após esse período, será limitado a 50%.

### 16 ESTABILIDADE

A EMPRESA concederá benefícios especiais aos seus trabalhadores que se enquadrem nas seguintes condições:

- i.* Gestante: à trabalhadora gestante é assegurada estabilidade provisória, exceto se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para dispensa, desde o início da gestação até 6 meses após o parto;
- ii.* Alistamento Militar: ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar fica assegurada estabilidade provisória desde a data de alistamento até 30 dias após o término do compromisso, conforme artigo 472 da CLT;
- iii.* Afastamento pela Previdência Social: ao trabalhador afastado pela Previdência Social, sob o gozo de auxílio-doença (código 31), fica assegurada estabilidade no emprego pelo prazo de 90 dias, a contar da data da cessação do referido benefício; e
- iv.* Aposentadoria: Ao trabalhador com 5 anos ou mais de trabalho na EMPRESA e que se encontre a 1 ano ou menos de completar o período necessário para requerer aposentadoria por tempo de serviço e/ou por idade fica assegurada estabilidade até que seja completado o período necessário para o requerimento da aposentadoria.

### 17 LICENÇA PATERNIDADE

A EMPRESA concederá aos seus trabalhadores licença-paternidade, conforme dias estabelecidos em Lei, desconsiderando sábado, domingo e feriados da referida contagem de tempo.

### **18 ACOMPANHAMENTO A DEPENDENTE POR MOTIVO DE DOENÇA**

O trabalhador que venha a internar cônjuge, companheiro, filho, enteado ou tutelado em estabelecimento hospitalar, poderá ausentar-se do serviço, no dia da própria internação e por mais 1 dia para cada 4 dias de duração do período da internação, sem que lhe sejam descontadas as referidas faltas.

### **19 SEGURO DE VIDA**

A EMPRESA concederá seguro de vida em grupo dos trabalhadores até o valor equivalente a 30 salários-base mensais em contrapartida à contribuição mensal de R\$ 1,00 do trabalhador, descontados em folha de pagamento.

### **20 AUXÍLIO-FUNERAL**

Em caso de falecimento do trabalhador, de seu cônjuge, companheiro, filho, enteado ou tutelado até o fim do ano calendário em que deixarem de ser dependentes do trabalhador em sua declaração anual de imposto de renda à luz das regras vigentes da Secretaria da Receita Federal do Brasil, a EMPRESA oferecerá auxílio para despesas funerárias no valor fixo de R\$ 6.000,00, sem necessidade de comprovação de despesas.

### **21 TRANSPORTE DE TRABALHADORES**

A EMPRESA complementarará a necessidade de transporte do trabalhador com a oferta de vale-transporte em contrapartida a desconto em folha de pagamento até o limite máximo de 2% de seu salário-base.

Aos trabalhadores, lotados na UTE VIANA, que desejarem fazer uso de veículo próprio para o deslocamento de suas residências ao local de trabalho e vice-versa, será concedido uma ajuda combustível no valor de R\$ 410,00 mensais, a título de ajuda de custo. Trabalhadores afastados por mais de 30 dias terão o benefício suspenso até o retorno as atividades.

O referido auxílio combustível não tem natureza salarial e não pode ser cumulado com outro benefício de transporte, não se constituindo salário-utilidade.

Quando se fizer necessário que um trabalhador viaje a serviço da EMPRESA, esta providenciará transporte, alimentação e hospedagem sempre que necessário e sem ônus para o trabalhador.

### **22 UNIFORMES E EPI's**

A EMPRESA fornecerá gratuitamente aos trabalhadores uniforme completo condizente com as funções exercidas, bem como os EPI's exigidos pelas normas de saúde e segurança do trabalho.

### **23 EXAMES PERIÓDICOS E ESPECÍFICOS DE SAÚDE**

Exames periódicos e específicos de saúde de todos os trabalhadores serão patrocinados pela EMPRESA sem ônus para os trabalhadores, com o objetivo de diagnosticar, prevenir e tratar doenças

profissionais e ocupacionais.

Todos os trabalhadores serão submetidos aos exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação. O trabalhador será informado do resultado dos exames por escrito, observados os preceitos da ética médica.

A EMPRESA fornecerá, no ato da dispensa, juntamente com o ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), referente à NR-7, da Portaria 3214/78, o P.P.P. ou o que porventura vier a substituí-lo.

### **24 DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE**

A EMPRESA designará a todos os postos de trabalho o número de trabalhadores necessário a garantir as condições de prestação de primeiros socorros, nos termos do que determina a NR-10. No entanto, quando o trabalhador entender que sua vida ou sua integridade física se encontra em risco pela falta de medidas adequadas de proteção ao exercício de sua função, poderá suspender a realização da respectiva operação, comunicando imediatamente sua percepção de risco ao seu superior imediato. Caberá ao superior imediato e/ou profissional de segurança do trabalho investigar a existência de condições inseguras e comunicar à CIPA o alerta recebido do trabalhador e o resultado de sua investigação.

Em caso de comunicação de condição de risco grave ou iminente, a CIPA deverá se reunir de forma extraordinária no próprio local da denúncia, para discutir a situação e deliberar sobre a necessidade de adoção de medidas que permitam o retorno ao trabalho em condições de segurança.

### **25 REAJUSTAMENTOS SALARIAIS PARA TRABALHADOR COM REDUÇÃO LABORAL**

Ficam garantidos aos trabalhadores com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustes salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais pela EMPRESA, bem como auxílio-refeição/alimentação, participação nos resultados e demais benefícios que eventualmente a EMPRESA vier a conceder.

### **26 REGIMES DE TRABALHO**

Ficam definidos os seguintes horários fixos de trabalho, todos com 60 minutos de descanso intrajornada e atendendo a atuação de 24 horas da empresa, observando o disposto no item 10.7.3 da NR-10:

Horários Operacionais: Fica ajustado o labor de horário de trabalho fixo, sem revezamento, em regime de 12 X 36, conforme previsto no artigo 59-A da CLT, onde os trabalhadores cumprirão 3 dias consecutivos de labor com 12 (doze) horas diárias, com 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, seguidos por 3 dias consecutivos de folga. Esta jornada computa 11 (onze) horas diárias de serviço efetivo na usina.

A jornada mensal de trabalho dos empregados que trabalham em Horários Operacionais respeita o limite de 44 horas semanais estabelecidos na CLT.

Horário de Manutenção HM: Horário fixo, de segunda à sexta feira, sem revezamento, de labor com 09h48min diárias, sendo 01 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação em regime de

08h48 min efetivamente trabalhadas, onde a escala será definida pela EMPRESA;

A jornada mensal de trabalho dos empregados que trabalham em Horário de Manutenção respeita o limite de 44 horas semanais estabelecidos na CLT.

O horário administrativo será de labor de 44 horas semanais, de segunda-feira à sexta-feira, compensando o sábado não trabalhado.

No tocante ao horário Administrativo, o labor além da oitava hora diária, até o limite de 44 horas semanais, não gerará direito à percepção de horas extras e servirá para compensar o sábado não trabalhado.

Em consonância com a legislação vigente, a EMPRESA reconhecerá o horário adicional noturno para as horas laborais entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia subsequente.

No tocante aos Horários Operacionais, o labor além da oitava hora diária somente gerará direito à percepção de horas extras se ultrapassadas as 44 horas semanais na média mensal trabalhada, vez que para cada três dias laborados, haverá três dias de folga. Neste sentido, para o cálculo de horas extras será considerado o divisor 220.

No tocante ao Horário de Manutenção, fica definido e acordado que a partir do momento em que a usina for despachada na base pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS, o Horário de Manutenção passará a ser: Horário fixo, de segunda a sexta feira, das 07h30min às 16h30min e em sábados alternados das 9 horas as 18 horas e outra turma em Horário fixo, de segunda a sexta feira, das 13 horas às 22 horas e em sábados alternados das 9 horas as 18 horas.

### **27 CONTROLE DE ACESSO, CONTROLE DE PONTO, DESCANSO INTERJORNADA E REFEIÇÕES**

A seu critério e em observância às regras vigentes, a EMPRESA poderá utilizar um sistema de controle de acesso baseado em crachás ou biometria para fins de segurança patrimonial e do trabalho. De forma análoga, a EMPRESA poderá implantar um sistema dedicado de controle de ponto baseado em biometria, em consonância com os artigos 74, §2.º, e 913, ambos da C.L.T., bem como com a Portaria nº 1.510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Todos os trabalhadores de um mesmo turno de trabalho deverão observar a mesma sistemática de controle de ponto, sendo, porém, facultado à EMPRESA adotar sistemáticas diversas para controle de ponto dos diferentes turnos de trabalho.

Os descansos intrajornada serão de uma hora, mediante revezamento entre a equipe.

No que tange às condições de alimentação na UTE Viana, é facultado aos trabalhadores proverem suas refeições individuais.

A EMPRESA fornecerá local apropriado para armazenamento temporário de alimentos e para a realização de refeições coletivas, bem como equipamentos e utensílios típicos de copa e cozinha. A EMPRESA se encarregará também do descarte dos resíduos orgânicos das refeições.



## **28 ESPAÇO DE AVISOS**

A EMPRESA manterá no local de trabalho quadro de aviso exclusivo para uso do SINDICATO. O SINDICATO se compromete a utilizar tal espaço apenas para aposição de mensagens ou notícias de interesse da categoria que representa.

## **29 DIREITO À INFORMAÇÃO**

A EMPRESA fornecerá ao trabalhador requisitante certidão relativa a informações contidas no seu dossiê, mediante pedido do interessado. A EMPRESA se obriga à retificação de eventuais registros feitos indevidamente.

## **30 GARANTIA A LIBERDADE E AUTONOMIA SINDICAL**

Fica garantido a todo dirigente sindical o direito ao pleno exercício de suas funções e atividades de representação, organização e mobilização dos trabalhadores. Sem prejuízo de ordem econômica, social ou qualquer outra forma de discriminação, ficando assegurada a igualdade de tratamento com os demais trabalhadores.

## **31 MENSALIDADE SINDICAL/SINERGIA-ES**

A EMPRESA compromete-se a descontar em folha de pagamento de seus empregados, o valor mensal referente à mensalidade sindical expressamente autorizada pelos empregados que deverá ser depositada na conta corrente do Sinergia-ES, Banco BANESTES (021), agência 107, conta corrente nº 11252707, até o 5º dia útil de cada mês, enviando a relação nominal com os respectivos valores dos descontos efetuados dos empregados e os depósitos identificáveis ao Sinergia-ES.

A empresa repassará ainda os valores aprovados extraordinariamente, nos termos e condições estabelecidas e deliberadas em Assembleia Geral, para atender necessidades excepcionais e nas negociações.

Neste procedimento a empresa será mera repassadora dos valores descontados.

## **32 TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

Em compensação às condições operacionais neste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e como retribuição à assistência especializada e representativa, observadas as formalidades, demais providências e recursos despendidos das negociações trabalhistas anuais, conforme aprovado em assembleia, a empresa abrangida por este instrumento promoverá desconto mensal do(a) empregado(a) não associado ao Sinergia-ES, em folha de pagamento, no valor correspondente a 0,5% (zero vírgula cinco por cento), limitado a R\$ 40,00 (quarenta reais), repassando os valores apurados até o 5º dia útil de cada mês para a conta corrente do SINERGIA-ES, no Banco Banestes – Agência 107 – Conta Corrente 11252707 ou diretamente ao Sinergia-ES.

O valor mensal desta Taxa Assistencial/Negocial abrangerá somente os salários nominais contratuais, excetuando qualquer outro valor recebido pelo empregado, tais como férias individuais,

adicional constitucional, gratificação natalina, Participação nos Lucros e ou Resultados, adicionais fixos ou variáveis e das parcelas do 13º Salário.

Os descontos em folha de pagamento previstos no caput e no Parágrafo Primeiro não serão efetuados caso o(a) empregado(a), individualmente, expresse sua oposição ao desconto diretamente ao SINERGIA-ES, o que poderá ser feito pessoalmente, ou por carta simples, ou por carta com aviso de recebimento "AR", podendo ser uma vez ou para cada evento até o dia 10 (dez) de cada mês previsto para o desconto, sendo que, para efeito de carta simples ou "AR", será observada a data da postagem.

O SINERGIA-ES promoverá divulgação da presente cláusula no site [www.sinergia-es.org.br](http://www.sinergia-es.org.br), e providenciará uma cartilha contendo todo o Acordo Coletivo de Trabalho e distribuirá para os (as) trabalhadores (as), viabilizando assim o exercício do direito a oposição.

Para efeito de controle do SINERGIA-ES, a empresa se compromete a remeter ao sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias após os descontos realizados nos meses descritos no Caput, a relação, de forma ordenada, da qual conste o nome do empregado e o valor da contribuição.

Por se tratar de cláusula para gestão do SINERGIA-ES, a responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança, abrangência do desconto e a comunicação por ofício com a listagem dos(as) trabalhadores(as) que se opuseram a contribuição da taxa assistencial/negocial, até o dia 10 de cada mês do referido desconto, conforme caput, para o Setor de Recursos Humanos é do sindicato, ficando isenta a empresa.

### **33 PERICULOSIDADE**

A EMPRESA pagará aos trabalhadores lotados na UTE VIANA, sujeitos a condição perigosa, conforme definido na legislação e em consonância com mapa de risco da usina, o adicional de 30% de periculosidade incidindo também sobre todos os adicionais e horas extraordinárias.

### **34 PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PERÍODO 2019**

Pelo presente Acordo Coletivo, fica ajustado que a EMPRESA avançará, em separado ao presente instrumento, um Acordo Coletivo com as regras para o Programa de Participação nos Resultados, que vigorará apenas no ano de 2019, nos termos da Lei nº. 10.101, de 19/12/2000, e que se regerá pelas cláusulas e condições estabelecidas entre as partes.

### **35 GARANTIAS PARA TRABALHADORES DISPENSADOS SEM JUSTA CAUSA**

A EMPRESA concederá aos trabalhadores que forem dispensados sem justa causa a continuidade dos benefícios de assistência médica-hospitalar e odontológica a fim de garantir a continuidade de tratamento que estiverem submetidos. O benefício será mantido até o fim do sexto mês após a dispensa do trabalhador.

Para os contratos de trabalho por prazo determinado, os benefícios de assistência média-hospitalar e odontológica serão mantidos até o fim do terceiro mês após a dispensa do trabalhador.

### **36 MULTA**

Caso seja constatado que a EMRPESA descumpriu qualquer das cláusulas previstas neste Acordo, fica estipulado que o SINDICATO deverá notificar a EMRPESA para, no prazo de 10 dias, sanar o inadimplemento, sob pena de multa pelo descumprimento das cláusulas previstas neste Acordo, no valor de 10% de 01 (um) piso salarial estabelecido (Cláusula 11, "i"), por infração e por trabalhador(a), revertendo o resultado em benefício do Sinergia - ES.

### **37 DATA BASE**

Fica mantida em 1º de março a data-base dos trabalhadores da EMPRESA.

### **38 ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

O presente Acordo abrange todos os trabalhadores da TERMELÉTRICA VIANA S.A.

### **39 VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

O presente Acordo vigorará até o último dia de fevereiro do próximo ano, iniciando-se sua vigência 3 dias após o depósito de uma de suas vias na Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo como preceituado no § 1º do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, retroagindo, porém, os seus efeitos a 1º de março do ano corrente, salvo no que concerne às disposições que expressamente disponham de forma diversa.

### **40 FORO COMPETENTE**

Fica eleito o foro da cidade de Vitória (ES) para dirimir quaisquer disputas oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

*(Restante da Página Deixado Intencionalmente em Branco; Assinaturas Seguem na Página Seguinte)*

\*\*\*\*

### 41 REPRESENTAÇÃO

O presente documento é firmado em três cópias originais e idênticas em teor pelos signatários abaixo que se declaram legítimos representantes das Partes.

Vitória, 15 de maio de 2019.

Marcelo Pedreira de Oliveira  
Diretor

Termelétrica Viana S.A.

Marco Antonio de Bulhões Marcial  
Diretor

Sindicato dos Trabalhadores no Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviços no  
Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo - SINERGIA-ES

Edson Wilson Bernardes França  
Presidente