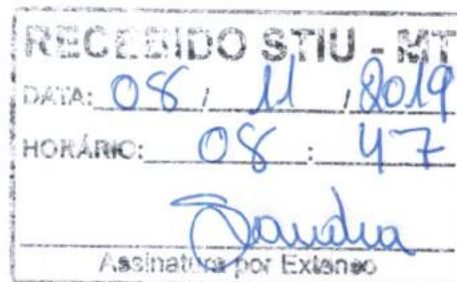


Cuiabá/MT, 07 de novembro de 2019.

Ao
Ilmo. Sr. Dillon Caporossi
Presidente STIU/MT
Rua: Alberto Velho Moreira, 191 – Bandeirantes.
Cuiabá / MT.
CEP: 78.010-180.

Ref.: Resposta ao ofício STIU/PR/138/2019.

Prezado Sr. Dillon,



Em atenção ao compromisso assumido em mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho - ACT 2019/2020 (data-base) e, em resposta a pauta de reivindicação (STIU/PR/138/2019), registramos no presente ofício, as tratativas entre empresa e sindicato constantes nas atas de reuniões dos dias 09 e 24 de outubro e 05 de novembro, conforme abaixo:

Após conversas das partes em reunião, a empresa propôs duas alternativas para negociação 2019/2020 a ser apreciada pela categoria em assembleia, quais sejam:

1. Cumprir o estabelecido na cláusula quinquagésima nona do ACT vigente, restringindo a negociação apenas às cláusulas econômicas mencionadas no seu texto. Assim, a proposta da empresa seria a seguinte:

1.1. Reposição de 100% do INPC/IBGE apurado no período de 01/10/2018 a 30/09/2019, nas cláusulas sétima, décima quarta e décima quinta da pauta de reivindicação do sindicato, contudo, com a redação original do ACT 2018/2020;

1.2. Reposição de 80% do INPC/IBGE apurado no período de 01/10/2018 a 30/09/2019, nas cláusulas oitava, décima, décima primeira, décima terceira e décima nona da pauta de reivindicação do sindicato, contudo, com a redação original do ACT 2018/2020.

Ou

2. Reposição de 100% do INPC/IBGE apurado no período de 01/10/2018 a 30/09/2019, nas cláusulas sétima, oitava, décima, décima primeira, décima terceira, décima quarta, décima quinta e décima nona da pauta de reivindicação do sindicato, contudo, com a redação original do ACT 2018/2020, caso haja evolução nas propostas apresentadas pela empresa abaixo:

- **BANCO DE HORAS (CLAUSULA NOVA)**

Fica instituído o Banco de Horas na forma estabelecida pelo presente Acordo coletivo, mediante as seguintes condições:

Parágrafo Primeiro: A partir de outubro de 2019, as horas excedentes à jornada contratual de trabalho em dias normais serão compensadas integralmente durante a vigência do presente ACT - conforme período de apuração da frequência adotado pela Empresa - por ausências ao trabalho, na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas no repouso semanal remunerado (DSR) e em feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) e não poderão ser lançadas em banco de horas.

Parágrafo Terceiro: Caso as horas constantes do saldo positivo não sejam compensadas até 31.10.2020, serão quitadas como extraordinárias na folha salarial do mês subsequente, observando-se as regras e os acréscimos constantes neste instrumento.

Parágrafo Quarto: Havendo saldo negativo de horas ao final da vigência do presente acordo, fica facultado à Empresa descontar do salário do empregado o valor das horas não compensadas e o DSR respectivo, na folha salarial do mês subsequente à data de fechamento do banco de horas.

Parágrafo Quinto: Ocorrendo desligamento do empregado, seja por sua iniciativa, seja de iniciativa da Empresa, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias, observando-se as regras e os acréscimos constantes neste instrumento.

Parágrafo Sexto: Caso o saldo do banco de horas do empregado desligados seja devedor, a Empresa descontará os valores respectivos dessas horas no acerto das verbas rescisórias.

Parágrafo Sétimo: As partes convencionam desde já que, em hipótese alguma, a compensação diária ou aos sábados será considerada jornada extraordinária, não advindo daí qualquer acréscimo salarial aos Empregados.

Parágrafo Oitavo: Apenas serão passíveis de compensação por meio do Banco de Horas as duas primeiras horas excedentes à jornada diária regular de trabalho, excluídos os intervalos para lanches e refeições, sendo as demais necessariamente pagas ao EMPREGADO, acrescidas do respectivo adicional aplicável.

Parágrafo Nono: Estando o empregado em escala de sobreaviso, uma vez acionado para efetivo trabalho receberá as horas devidas no mês subsequente, sem possibilidade de compensação via banco de horas.

Parágrafo Décima: A empresa deverá comunicar ao empregado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, o dia que estará compensando suas horas.

• CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS (ACT - 2018/2020)

As horas extras somente serão realizadas de acordo com as necessidades das áreas e devidamente autorizadas pela chefia imediata do empregado.

Parágrafo Primeiro: As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 80% (oitenta por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo Segundo: A URA (Unidade de Resposta Audível) via telefones, cadastradas para este fim, será considerada como sistema alternativo, válido, de controle de jornada.

• CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTES SINDICAIS E SUPLENTES (ACT – 2018/2020)

A ENERGISA MATO GROSSO manterá a proporção de um Representante Sindical e Suplente eleitos para cada 500 (quinhentos) empregados, cujo o mandato coincidirá com o da diretoria do SINDICATO.

A empresa também ponderou sobre outros dois temas, contribuição negocial e razoabilidade da duração e frequência das assembleias da categoria, conforme abaixo:

1. Em relação a cláusula de contribuição negocial (cláusula 55ª do ACT) a empresa entende que, de acordo com os atuais posicionamentos da jurisprudência, a cláusula é ilegal pois não condiciona o desconto da mencionada contribuição à autorização prévia e expressa do empregado, bem como o valor não seria razoável. Assim, a empresa propôs, a exclusão da cláusula;
2. No tocante a razoabilidade da duração e da frequência de ocorrência das assembleias da categoria, a empresa ponderou que em 2019 já ocorreram dez assembleias com duração média entre quatro a cinco horas cada, fora da data base (1º de Outubro), ocasionando cerca de 27.000 horas não trabalhadas, portanto, que as novas assembleias não ultrapassem o máximo de 2 horas ou que ocorram fora do horário comercial.

Em relação as cláusulas primeira (vida, saúde e segurança do trabalhador), segunda (adequação do quadro de pessoal), terceira (reabertura de agência comercial), quarta (call center), nona (adicional de insalubridade), décima sexta (P.P.R.S.), décima sexta (homologação de rescisão contratual), décima sétima (plano de cargos e carreiras) e vigésima (lazer) da pauta de reivindicação do sindicato, a empresa reitera suas posições e/ou propostas apresentadas nas atas das reuniões dos dias 09 e 24 de outubro de 2019.

Para a cláusula décima sétima (plano de cargos e carreiras) da pauta sindical, a empresa propõe a seguinte redação:

“CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PLANO DE CARGOS E CARREIRAS

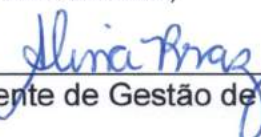
A **ENERGISA MATO GROSSO** manterá plano de cargos e carreiras baseando os critérios de remuneração na meritocracia, na complexidade do cargo, na maturidade da função e no orçamento disponível.

Parágrafo Único: As eventuais propostas de melhorias, no mencionado Plano de Cargos e Carreiras, feitas pela entidade Sindical serão avaliadas pela empresa que poderá utilizar para o aperfeiçoamento de sua política. ”

Por fim, no que diz respeito as cláusulas décima segunda (vale refeição) e décima oitava (hospedagem e diária), a empresa propõe para a primeira: manutenção das disposições do ACT vigente, que tratam do fornecimento de refeição aos empregados e, para a segunda: exclusão da pauta, pois se trata de norma interna, se colocando à disposição, em ambos os casos, para avaliar e em seguida, resolver eventuais problemas relacionados aos temas.

Certos de termos atendido o compromisso assumido, aproveitamos para nos colocarmos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais. Reforçamos ainda, que a empresa acredita na mesa de negociação como o local adequado para construção de uma proposta equilibrada e sustentável para todos.

Atenciosamente,



Gerente de Gestão de Pessoas