



**ACORDO COLETIVO  
DE TRABALHO  
CEMAR | STIUMA  
2018 • 2020**

**PROGRAMA DE  
PARTICIPAÇÃO  
NOS RESULTADOS  
2019**

São Luís - Maranhão - Março de 2019

**ESTA CARTILHA BEM COMO TODOS OS GASTOS  
DA CAMPANHA SALARIAL CEMAR FORAM  
PAGOS COM A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL  
MENSAL DOS FILIADOS E A TAXA DE  
FORTALECIMENTO SINDICAL DOS  
NÃO FILIADOS QUE ACEITARAM CONTRIBUIR.**

**Acordo Coletivo de Trabalho STIU-MA | CEMAR  
2018 - 2020  
Programa de Participação nos Resultados 2019**

**Sindicato dos Urbanitários do Maranhão (STIU-MA)**

Av. Getúlio Vargas, 1998 - Monte Castelo

Cep: 65020-300 - São Luís/MA

Fone (98) 3221-1411 • 3231-5633

Fax (98) 3232-0311

E-mail: [stiuma@uol.com.br](mailto:stiuma@uol.com.br)

**Subsede Imperatriz:** Rua Rio Grande do Norte, 617

Centro - Cep: 65.901-620 - Imperatriz/MA

Telefax (99) 3525-3275

E-mail: [stiu-maipz@uol.com.br](mailto:stiu-maipz@uol.com.br)

**Site:** [www.urbanitarios.org.br](http://www.urbanitarios.org.br)

**Facebook.com/stiuma.urbanitarios**

**Editoração eletrônica:** Aracéa Carvalho

**Jornalista responsável:** Aracéa Carvalho

**Impressão:** Gráfica Santa Clara

# SUMÁRIO

<b>CLÁUSULAS</b>	<b>PÁG.</b>
CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA DO ACORDO.....	08
CLÁUSULA 2ª - DATA-BASE E VIGÊNCIA.....	08
CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE DOS SALÁRIOS.....	08
CLÁUSULA 4ª - PISO SALARIAL.....	09
CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.....	09
CLÁUSULA 6ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS.....	11
CLÁUSULA 7ª - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO.....	11
CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.....	13
CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.....	14
CLÁUSULA 10- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS.....	14
CLÁUSULA 11 - PLANO DE SAÚDE.....	15
CLÁUSULA 12 - PLANO ODONTOLÓGICO.....	16
CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO-DOENÇA.....	17
CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO EDUCACIONAL.....	19
CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO-FUNERAL.....	21
CLÁUSULA 16- FASCEMAR.....	21
CLÁUSULA 17 - SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES.....	22
CLÁUSULA 18 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO.....	23
CLÁUSULA 19 - VALE-TRANSPORTE.....	24
CLÁUSULA 20 - SEGURANÇA E SAÚDE DO EMPREGADO.....	25
CLÁUSULA 21 - UNIFORMES.....	27

<b>CLÁUSULA 22 - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO.....</b>	<b>28</b>
<b>CLÁUSULA 23 - SAÚDE OCUPACIONAL.....</b>	<b>29</b>
<b>CLÁUSULA 24 - ATIVIDADES SINDICAIS.....</b>	<b>30</b>
<b>CLÁUSULA 25 - SEGURANÇA DO DIRIG. SINDICAL.....</b>	<b>34</b>
<b>CLÁUSULA 26 - TAXAS, CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES AO SINDICATO.....</b>	<b>34</b>
<b>CLÁUSULA 27 - REUNIÕES BIMESTRAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>CLÁUSULA 28 - RECOLHIMENTO DO FGTS.....</b>	<b>35</b>
<b>CLÁUSULA 29 - JORNADA DE TRABALHO.....</b>	<b>35</b>
<b>CLÁUSULA 30 - ABONO DE PONTO.....</b>	<b>41</b>
<b>CLÁUSULA 31 - ACOMPANHAMENTO A DEPENDENTE EM CASO DE DOENÇA.....</b>	<b>42</b>
<b>CLÁUSULA 32 - LICENÇA PRÊMIO.....</b>	<b>42</b>
<b>CLÁUSULA 33 - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS.....</b>	<b>44</b>
<b>CLÁUSULA 34 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA.....</b>	<b>44</b>
<b>CLÁUSULA 35 - APOIO À MATERNIDADE.....</b>	<b>44</b>
<b>CLÁUSULA 36 - PASSIVOS TRABALHISTAS.....</b>	<b>46</b>
<b>CLÁUSULA 37 - ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO PESSOAL DOS EMPREGADOS.....</b>	<b>46</b>
<b>CLÁUSULA 38 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS.....</b>	<b>47</b>
<b>CLÁUSULA 39 - PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXO 1 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO 2019.....</b>	<b>49</b>

## APRESENTAÇÃO

Os trabalhadores e trabalhadoras da Cemar finalizaram sua Campanha Salarial 2018, em 18 de dezembro, com saldo positivo, embora os avanços conquistados no processo negocial ainda estejam aquém do que a categoria merece e do que a Cemar pode assegurar a quem lhe gera todos os lucros e resultados.

Cerca de 570 trabalhadores estiveram presentes na Assembleia Final realizada simultaneamente em São Luís, Imperatriz, Timon, Pinheiro e Bacabal. Destes, 536 se posicionaram. 54 votos foram pela rejeição da última proposta apresentada pela empresa e pouco mais de 40 trabalhadores se abstiveram da decisão.

É uma batalha grande, mas, a cada ano, a percepção e o sentimento de “merecemos mais” cresce na categoria.

Este Acordo Coletivo e cada conquista presente nele são frutos da negociação e da persistência mantida em mesa de negociação e no posicionamento dos trabalhadores e trabalhadoras que participam de todas as assembleias e rejeitam contrapropostas que não são razoáveis. Graças a isso, garantimos reajuste nas cláusulas econômicas (algumas acima do índice da inflação), revertemos a ideia de reajustar salários parceladamente, rompemos a barreira dos 1 mil reais no auxílio alimentação mensal (era R\$ 935,63, fica R\$ 1.011,98) e avançamos no auxílio-creche,

que agora beneficiará pais e mães de crianças até completar 7 anos (antes era 6), além de vários pequenos avanços. No Acordo do PPR (Programa de Participação nos Lucros e Resultados), conseguimos alterar a Cláusula 3ª, substituindo “Reduzir Índice de Perdas Globais” por “Aumentar índice de arrecadação da Baixa Tensão, excluído poder público”, dessa forma, ficou possível atingir a meta.

Importante destacar ainda que, no encerramento da Campanha, aprovamos a Taxa de Fortalecimento Sindical a ser paga por aqueles que não são filiados ao STIU-MA, mas se beneficiam da conquista de nossa organização, que é financiada pela contribuição dos filiados. É uma questão de justiça, ética e bom senso.

No entanto, cerca de 200 não filiados entraram com o requerimento para que o desconto da taxa não fosse realizado, recusando-se assim a contribuir com a luta que garantiu esse ACT e garante seus direitos todos os dias. Estes estão, agora, recebendo esta Cartilha e usufruindo dos direitos conquistados pela Campanha Salarial, ambas custeadas pelos colegas filiados e pelos que pagaram a Taxa. Desejamos apenas que reflitam sobre isso.

Nossa missão foi cumprida e um novo Acordo Coletivo está garantido, tudo graças a organização e a luta dos trabalhadores e trabalhadoras que resistem, mesmo diante de intimidações, possíveis retaliações, exploração desmedida do trabalho e tantas outras mazelas. Viva!

**A DIRETORIA DO STIU-MA**

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CEMAR | STIUMA 2018/2020**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/11/2018 A 31/10/2020, QUE ENTRE SI CELEBRAM A COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO - CEMAR E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO – STIU-MA, NOS TERMOS ABAIXO.**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado a Companhia Energética do Maranhão - CEMAR, Empresa privada, concessionária de serviço público de fornecimento de energia elétrica, com Sede à Alameda A, Quadra SQS, Loteamento Quitandinha S/Nº - Altos do Calhau, São Luís - MA, devidamente inscrita no CNPJ (MF) sob o nº 06.272.793/0001-84, doravante denominada CEMAR e/ou Empresa, e de outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Maranhão – STIU-MA, com Sede na Avenida Getúlio Vargas, 1998, Monte Castelo, na cidade de São Luís (MA), devidamente inscrita no CNPJ (MF) sob o nº 07.628.399/0001-07, doravante denominado STIU-MA e/ou Sindicato, conforme cláusulas a seguir relacionadas:

## ***CAPÍTULO I - DA ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA DO ACORDO***

**CLÁUSULA 1ª** - ABRANGÊNCIA DO ACORDO - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da CEMAR, pertencentes a todas as categorias profissionais, inclusive, os de categorias diferenciadas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado do Maranhão – STIU-MA.

**CLÁUSULA 2ª** - DATA-BASE E VIGÊNCIA - A data-base deste Acordo é o dia 1º de novembro. O prazo de vigência do presente instrumento coletivo de trabalho é de 2 (dois) anos, iniciando-se em 1º de novembro de 2018, ressalvadas as cláusulas de natureza econômica que serão objeto de negociação anualmente.

**Parágrafo 1º** - As cláusulas de natureza econômica são: Auxílio Alimentação, Auxílio Educacional, Reajuste dos Salários, Seguro de Vida e de Acidentes, Piso Salarial, Transferência de Empregados e Programa de Participação nos Resultados.

**Parágrafo 2º** - As partes convencionam que, além das cláusulas de natureza econômica, podem apresentar para fins de negociação até 4 (quatro) cláusulas de outra natureza nas suas pautas de reivindicações/propostas.

## **CAPÍTULO II - DAS DISPOSIÇÕES FINANCEIRAS**

### **SEÇÃO I - SALÁRIO E REMUNERAÇÃO**

**CLÁUSULA 3ª** - REAJUSTE DOS SALÁRIOS - A CEMAR, a partir de 1º de novembro de 2018, reajustará os salários

dos seus empregados em 4,00% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 31/10/2018.

**Parágrafo Único** - O disposto no caput desta cláusula não se aplica aos ocupantes de Cargos de Gerente e Executivo.

**CLÁUSULA 4ª- PISO SALARIAL**- Fica assegurado aos empregados da CEMAR o piso salarial de R\$ 1.588,48 (um mil, quinhentos e oitenta e oito reais e quarenta e oito centavos).

**CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS** - A CEMAR efetuará o pagamento dos salários quinzenal ou mensalmente, mediante opção do empregado, em conformidade com o calendário a seguir:

<b>CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS</b>					
		<b>Adiant.Quinzenal</b>		<b>Saldo de Salários</b>	
<b>Mês</b>	<b>Ano</b>	<b>2018/ 2019</b>	<b>2019/ 2020</b>	<b>2018/ 2019</b>	<b>2019/ 2020</b>
Novembro	2018/2019	14	15	30	29
Dezembro		14	13	28	27
Janeiro	2019/2020	15	15	30	30
Fevereiro		15	14	28	27
Março		15	13	29	29
Abril		12	15	30	30
Mai		15	15	30	29
Junho		14	12	28	26
Julho		12	15	30	30
Agosto		15	14	30	28
Setembro		13	15	27	30
Outubro		15	15	30	30

**§ 1º** - No adiantamento quinzenal será concedido 30% (trinta por cento) ou 25% (vinte e cinco por cento) do salário, sendo este último concedido apenas aos empregados que possuem desconto de Pensão Alimentícia consignado em Folha de Pagamento.

**a)** A fim de melhor garantir o equilíbrio e a liquidez financeira para os colaboradores que realizarem empréstimos junto às Instituições Financeiras e / ou FASCEMAR, o adiantamento quinzenal será de 20% (vinte por cento), sendo o desconto do(s) referido(s) empréstimo(s) realizado(s) em contracheque, por ocasião do pagamento do saldo de salários.

**§ 2º** - Nos dias de pagamento dos salários, será concedida ao empregado permissão de ausência do trabalho por, no máximo, 2 (duas) horas, em um dos expedientes, nas localidades que não possuam a estrutura existente no Prédio Sede da Empresa (Caixas Eletrônicos, Internet e outros), para recebimento dos salários.

**§ 3º** - Os empregados que trabalham em regime de turno com jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, bem como os empregados lotados na Sede da Empresa, não terão direito à permissão constante no parágrafo anterior.

**§ 4º** - As referidas horas não são cumulativas e só poderão ser concedidas nos dias de pagamento. A concessão destas horas deverá ser negociada previamente com o gestor imediato, o qual deverá estabelecer um cronograma de

liberações, a fim de não comprometer a continuidade dos serviços.

**CLÁUSULA 6ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** - As partes se comprometem a firmar instrumento coletivo de trabalho, conforme tratado no Anexo I, estabelecendo as regras e critérios do Programa de Participação nos Resultados pelos empregados da CEMAR, sendo este apurado anualmente, para o período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, de forma a garantir o pagamento do PPME - Programa de Participação de Metas por Equipe, de até 2 (dois) salários nominais.

**§ 1º** - O PPME poderá ser acrescido em até 1 (um) salário, a título de Bonificação Adicional, de acordo com o atingimento de metas da Empresa, a saber: Gastos Gerenciáveis e Aumentar Índice de Arrecadação - IAR da Baixa Tensão, excluído o Poder Público.

**§ 2º** - Em caso de alteração das metas acima citadas, a CEMAR se reunirá com o Sindicato para negociar.

**§ 3º** - O pagamento do Programa de Participação nos Resultados terá como base os salários praticados em dezembro de cada ano.

## **SEÇÃO II - ADICIONAIS**

**CLÁUSULA 7ª - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO** - A CEMAR, em conformidade ao que dis-

põe o Art. 7º, Inciso XIV da Constituição Federal, adotará para seus empregados, nas áreas que realizem serviços de operação do sistema de transmissão e distribuição, turnos ininterruptos de revezamento.

**§ 1º** - A jornada obrigatória do turno ininterrupto de revezamento será considerada aquela que preencha os seguintes requisitos:

**a)** 8 (oito) horas diárias de trabalho e 180 (cento e oitenta) horas mensais, sendo esta equivalente ao somatório entre as 144 (cento e quarenta e quatro) horas trabalhadas e 36 (trinta e seis) horas de descanso semanal remunerado, incluindo as folgas.

**§ 2º** - Os empregados que, nos termos da definição contida no caput e § 1º desta cláusula, integrem atividades de supervisão junto ao Centro de Operações Integradas (COI), terão suas escalas de revezamento limitadas à cobertura de 16 (dezesseis) horas diárias.

**§ 3º** - A CEMAR pagará ao empregado sujeito ao regime de turno ininterrupto de revezamento o adicional de 5% (cinco por cento), incidente sobre o salário nominal, a título de penosidade.

**§ 4º** - Na troca de turno ininterrupto de revezamento, com início/término das 23 (vinte e três) horas, a CEMAR assegurará aos seus empregados transporte nos trajetos residência / trabalho e trabalho / residência.

**§ 5º** - A CEMAR pagará a seus empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, a título de Hora Descanso, o valor correspondente a 1 (uma) hora por turno trabalhado, calculada sobre o salário básico do empregado, acrescida de 50% (cinquenta por cento), conforme o que dispõe o artigo 71, § 4º da CLT.

**§ 6º** - Verificada a hipótese de trabalho realizada em horário além da jornada prevista no § 1º, serão consideradas como extras as horas laboradas a partir da 144ª hora, as quais serão remuneradas da seguinte forma:

- a)** 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da Hora Normal, trabalhadas na escala de turno regular, bem como em eventual dobra de turno.
- b)** 100% (cem por cento) sobre o valor da Hora Normal, trabalhadas em caso de convocação extraordinária, estando o colaborador de folga.

**CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** - A CEMAR pagará aos empregados que trabalham em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, o adicional de insalubridade calculado em 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) sobre o Menor Salário da Estrutura Salarial vigente, conforme a respectiva classificação do grau de insalubridade em mínimo, médio e máximo estabelecido em Lei.

**CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE** - A CEMAR manterá o pagamento do Adicional de Periculosidade conforme o que estabelece o Art. 1º, da Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985, Decreto nº 93.412, de 14 de outubro de 1986, e as Súmulas 191 e 361 do TST, para os empregados que exerçam atividades que se enquadram nas normas elencadas na presente cláusula.

**CLÁUSULA 10 - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS** - A CEMAR adotará os seguintes critérios quando da transferência do empregado por interesse dos serviços:

**§ 1º** - Tratando-se de transferência provisória, a CEMAR pagará 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal do empregado, a título de Adicional de Transferência, enquanto perdurar esta situação, conforme disposição contida no § 3º, do Art. 469, da CLT.

**§ 2º** - Tratando-se de transferência definitiva, nos termos do Art. 470, da CLT, a CEMAR procederá da seguinte forma:

- a) As despesas com passagens e frete resultantes da mudança do empregado serão custeadas pela Empresa;
- b) A Empresa realizará o pagamento da Ajuda de Custo, conforme tabela a seguir:

FAIXAS	FAIXA SALÁRIO NOMINAL	AJUDA DE CUSTO
1.	Até R\$ 2.782,54	2,2 (SN + AP)
2.	De R\$ 2.782,55 a R\$ 3.914,21	2 (SN + AP)
3.	Acima de R\$ 3.914,21	R\$ 7.828,40

c) Legenda:

SN = Salário Nominal

AP = Adicional de Periculosidade

### ***CAPÍTULO III - BENEFÍCIOS CORPORATIVOS***

**CLÁUSULA 11 - PLANO DE SAÚDE** - A CEMAR manterá o Plano de Saúde através de empresa prestadora de serviços médicos, atendendo a todos os empregados e seus dependentes.

**§ 1º** - A coparticipação dos empregados no custeio do Plano de Saúde será no percentual de 40% (quarenta por cento) e incidirá sobre os serviços de consultas e exames de baixa complexidade:

**a)** Para os empregados ativos o desconto será em contracheque;

**b)** Para os empregados com contrato de trabalho suspenso em razão de aposentadoria por invalidez ou auxílio doença acidentário, a participação no custeio será através de boleto de cobrança a ser emitido em nome do empregado pela CEMAR.

**§ 2º** - Os demais serviços constantes no rol de procedimentos do Plano de Saúde e não explicitados no parágrafo anterior serão cobertos na sua integralidade.

**§ 3º** - Em caso de falecimento do Empregado, a Empresa se compromete a anistiar os débitos referentes às despesas

médicas do Plano de Saúde.

**§ 4º** - O(a) empregado(a) poderá inscrever o(a) esposo(a) ou companheiro(a) considerados nos termos da Lei 9.278, de 10/05/1996, na qualidade de beneficiário do Plano de Saúde da CEMAR.

**§ 5º** - Em caso de ação judicial o Sindicato se compromete a arrolar no polo passivo a operadora do Plano de Saúde.

**§ 6º** - A Empresa manterá o Plano de Saúde para os empregados aposentados por invalidez e seus dependentes, conforme legislação vigente.

**CLÁUSULA 12 - PLANO ODONTOLÓGICO** - A CEMAR manterá Plano Odontológico na Capital e no Interior do Estado, através de Empresa contratada para prestação desses serviços.

**§ 1º** - O Plano Odontológico será custeado pela Empresa no percentual de 70% (setenta por cento) e o Empregado participará com 30% (trinta por cento) por beneficiário (empregado e dependente).

**§ 2º** - O(a) empregado(a) poderá inscrever o(a) esposo(a) ou companheiro(a) considerados nos termos da Lei 9.278, de 10/05/1996, na qualidade de beneficiário do Plano Odontológico da CEMAR.

**§ 3º** - Fica estabelecido que, caso ocorram alterações de cálculos atuariais ou reajustes contratuais, as partes deverão negociar os valores relativos à participação do empre-

gado constante no § 1º, desta cláusula.

**§ 4º** - No prazo de 90 dias, após a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a CEMAR apresentará ao Sindicato o estudo de mercado de forma a viabilizar a revisão do rol de procedimentos.

**CLÁUSULA 13 - AUXÍLIO-DOENÇA** - A CEMAR pagará, a título de complementação da remuneração, como se na ativa estivesse, ao empregado afastado por motivo de doença, após o 15º (décimo quinto) dia de afastamento observadas as seguintes limitações e parâmetros:

- a)** Ao empregado que sofrer acidente de trabalho, enquanto perdurar o auxílio-doença acidentário.
- b)** Ao empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário (não acidentário), até 6 (seis) meses após o evento gerador, podendo ser prorrogado por igual período, conforme nova avaliação médica da Empresa, até o limite de 12 (doze) meses, a partir de quando cessará a obrigação da CEMAR de pagar a complementação salarial até o valor da remuneração.
- c)** Na vigência deste acordo coletivo de trabalho, a partir do 16º dia de afastamento, no prazo de 30 (trinta) dias, a Empresa, quando necessário, poderá encaminhar o empregado para realização de exames complementares e avaliação médica especializada, utilizando-se da Rede Credenciada do Plano de Saúde da CEMAR, com o objetivo

de ser emitido laudo conclusivo de especialista que subsidiará a Área de Medicina do Trabalho da CEMAR, a manter ou sustar o pagamento da complementação da remuneração prevista na alínea “b”.

**§ 1º** - Faculta-se à Empresa manter convênio com o INSS para pagamento da remuneração integral e posterior ressarcimento com os valores repassados pelo INSS.

**§ 2º** - Fica garantido ao empregado, no período em que estiver enquadrado na situação descrita nas alíneas “a”, “b” e “c” do caput da presente cláusula, além da complementação, apenas o Auxílio Alimentação.

**§ 3º** - Caso o empregado seja portador de doença grave, a Empresa continuará mantendo o fornecimento do Auxílio Alimentação após decorridos os 12 (doze) meses definidos na alínea “a”, do caput desta cláusula. São consideradas como doença grave: AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), Alienação mental, Cardiopatia grave, Cegueira, Contaminação por radiação, Doença de Paget em estados avançados (Osteíte deformante), Doença de Parkinson, Esclerose múltipla, Espondiloartrose anquilosante, Fibrose cística (Mucoviscidose), Hanseníase, Nefropatia grave, Hepatopatia grave, Neoplasia maligna, Paralisia irreversível e incapacitante, Tuberculose ativa.

**a)** O Empregado deverá apresentar Atestado contendo diagnóstico médico, que descreva claramente os sintomas

e o histórico patológico caracterizadores da doença grave, com assinatura e carimbo com o nome e CRM do médico que o assiste, indicando expressamente: "O paciente é portador da patologia classificada sob o CID\_\_\_\_\_".

**b)** O referido Atestado deverá ser validado, no que se refere aos aspectos formais, pela Área de Medicina do Trabalho da CEMAR.

**§ 4º** - O empregado em auxílio-doença que necessitar se deslocar para fazer tratamento médico ou exames específicos, terá direito à quantidade de vales-transporte necessária aos seus deslocamentos, desde que apresente à Área de Relações Trabalhistas e Benefícios o Laudo Médico ou a Requisição dos Exames.

**CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO EDUCACIONAL** - A CEMAR adotará os seguintes procedimentos em relação aos filhos de seus empregados:

**§ 1º** - Fornecerá material didático e tratamento específico aos filhos portadores de necessidades especiais de seus empregados, através do Plano de Saúde da CEMAR.

**§ 2º** - A CEMAR pagará, mensalmente, o Auxílio-Creche aos empregados (homens e mulheres) que tenham filhos na faixa etária de 0 a 6 anos, 11 meses e 29 dias, não integrando salário para nenhum efeito e não se constituindo em base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, conforme tabela e o disposto

a seguir:

<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>VALOR/FAIXA ETÁRIA</b>
0 a 3 anos, 11 meses e 29 dias	R\$ 459,69
4 a 6 anos, 11 meses e 29 dias	R\$ 344,79

**§ 3º** - O empregado deverá encaminhar, mensalmente, à Área de Relações Trabalhistas e de Benefícios, o comprovante de pagamento da creche/escola ou cópia da Carteira de Trabalho do empregado doméstico, contratado na função de babá, bem como a cópia do comprovante de pagamento da Guia da Previdência Social - GPS, que demonstra o recolhimento mensal do INSS.

**§ 4º** - A CEMAR pagará a título de Auxílio Aquisição Material Escolar, no mês de fevereiro, a todos os empregados que percebam salário nominal até R\$ 2.884,52 (dois mil, oitocentos e oitenta e quatro reais e cinquenta e dois centavos), e que tenham filhos com até 16 (dezesesseis) anos, e sejam seus dependentes legais, que estejam matriculados e estudando, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado, por filho, até o limite máximo de 100% (cem por cento).

**§ 5º** - O empregado que tiver cônjuge ou companheiro na CEMAR ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico não poderá receber os benefícios Auxílio Creche e Auxílio Aquisição Material Escolar em duplicidade.

**CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO-FUNERAL** = A CEMAR pagará auxílio-funeral aos seus empregados, em conformidade com o que segue:

**a)** Três vezes e meia o Menor Salário da Estrutura Salarial vigente na Empresa, por morte do empregado.

**b)** Duas vezes o Menor Salário da Estrutura Salarial vigente na Empresa, por morte de seus dependentes, assim considerados: o(a) esposo(a) ou companheiro(a) habilitado(a) na Previdência Social, filhos até 21 (vinte e um) anos ou de qualquer idade, se inválidos, menores que vivam sob guarda e responsabilidade do empregado por decisão judicial e pais sem renda própria.

**Parágrafo Único** - Nos valores propostos nas alíneas "a" e "b" está contemplado o auxílio funeral definido no Plano de Saúde da CEMAR.

**CLÁUSULA 16 – FASCEMAR** = A CEMAR garantirá, conjuntamente com as demais patrocinadoras da FASCEMAR, eleições diretas de representantes dos empregados e dos demais participantes ativos e assistidos dos planos de previdência administrados pela FASCEMAR para 2 (dois) assentos nos Conselhos Deliberativo e Fiscal da FASCEMAR.

**§ 1º** - A eleição será organizada e conduzida pela própria FASCEMAR, sendo elegíveis os participantes dos planos, na forma da legislação vigente e do Estatuto da Entidade.

§ 2º - Será facultado a CEMAR e ao Sindicato acompanhar todo o processo.

§ 3º - De acordo com o disposto no Contrato de Compra e Venda de Ações, a CEMAR manterá a Fundação com as contribuições e benefícios hoje existentes, dentro dos prazos estabelecidos no referido contrato.

**CLÁUSULA 17 - SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES** - A CEMAR manterá, através de seguradora, seguro de vida aos seus empregados, com base no capital segurado no valor de R\$ 10.578,37 (dez mil e quinhentos e setenta e oito reais e trinta e sete centavos).

§ 1º - Para os casos de morte natural: 10 (dez) vezes o capital segurado (R\$ 105.783,70).

§ 2º - Para os casos de morte acidental: 20 (vinte) vezes o valor do capital segurado (R\$ 211.567,40).

§ 3º - Para os casos de invalidez permanente, devidamente atestados pelo INSS, até 10 (dez) vezes o capital segurado (R\$ 105.783,70), que servirá como base de cálculo da indenização, de acordo com a perda funcional e com a tabela de percentuais da SUSEP - Superintendência de Seguros Privados, do Ministério da Fazenda.

§ 4º - A CEMAR acatará, a qualquer tempo, as alterações cadastrais encaminhadas pelos empregados à Área de Relações Trabalhistas e Benefícios, segundo a legislação pertinente.

§ 5º - O empregado ou seus dependentes legais deverão entregar a documentação solicitada pela seguradora para fins de habilitação e fazer jus ao prêmio.

§ 6º - Em caso de ação judicial o Sindicato se compromete a arrolar no pólo passivo a Seguradora.

**CLÁUSULA 18 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO** - A CEMAR fornecerá, mensalmente, o Auxílio Alimentação aos seus empregados na ativa, a partir de 1º de novembro de 2018, cujo custeio será compartilhado, não integrando salário para nenhum efeito, conforme tabela e o disposto a seguir:

FAIXAS	FAIXA SALÁRIO NOMINAL	VALOR DO AUXÍLIO	DESCONTO
1.	Até R\$ 3.160,67	R\$ 1.011,98	-
2.	De R\$ 3.160,68 a R\$ 5.384,86	R\$ 1.011,98	R\$ 45,00
3.	Acima de R\$ 5.384,86	R\$ 1.011,98	R\$ 100,00

§ 1º - A CEMAR fornecerá o auxílio no dia 1º de cada mês, através de crédito realizado em cartão eletrônico da prestadora de serviço, destinado a custear a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos conveniados.

§ 2º - O valor do desconto relativo à participação do empregado no custeio será efetuado em Folha de Pagamento.

**§ 3º** - Em caráter excepcional, fica contemplado com este benefício o empregado que estiver em Gozo de Férias, Licença-Prêmio, em Auxílio Doença Acidentário e Auxílio Doença Previdenciário, na forma do § 3º, da Cláusula 13.

**§ 4º** - Não fará jus ao auxílio alimentação o empregado que estiver com o seu contrato de trabalho suspenso, exceto os casos explicitados no parágrafo 3º.

**§ 5º** - A CEMAR concederá aos empregados admitidos até 31/10/2018 e que se encontram na ativa na data da assinatura do presente Acordo, exclusivamente no mês de dezembro de 2018, um Auxílio-Alimentação Natal no valor de R\$ 1.344,10 (um mil, trezentos e quarenta e quatro reais e dez centavos).

**§ 6º** - As diferenças do reajuste do auxílio alimentação correspondentes aos meses de novembro e dezembro de 2018 serão quitadas juntamente com o pagamento do Auxílio Alimentação Extra de Natal, no dia 20 de dezembro de 2018.

**§ 7º** - O benefício Auxílio Alimentação fornecido pela CEMAR está inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei 6.321/76, sob o nº 04001235.7.

**CLÁUSULA 19 - VALE-TRANSPORTE** - A CEMAR fornecerá Vale-Transporte gratuito, até o 1º dia útil de cada mês, a todos os seus empregados que comprovarem junto à

Empresa a utilização diária de ônibus coletivo no seu deslocamento residência/CEMAR/residência, em município onde exista sistema de transporte coletivo público, aprovado pelo Poder Concedente, segundo o que dispõe a Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87.

#### ***CAPÍTULO IV – SEGURANÇA E SAÚDE DO EMPREGADO***

**CLÁUSULA 20 - SEGURANÇA E SAÚDE DO EMPREGADO =** A CEMAR dotará as CIPA's e o SESMT das condições necessárias para promover a prevenção de acidentes e saúde de seus empregados, conforme estabelecido pelas NR's 4 e 5.

**§ 1º** - A CEMAR garantirá aos seus empregados a distribuição de EPI's e EPC's necessários e suficientes para a execução de suas tarefas.

**§ 2º** - A CEMAR comunicará ao STIU-MA todos os acidentes de trabalho que vierem a ocorrer, dentro ou fora de suas instalações, num prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas a partir do horário do acontecimento do mesmo, informando causas e providências adotadas.

**§ 3º** - A CEMAR fornecerá ao STIU-MA cópias das Atas das Reuniões das CIPA's.

**§ 4º** - O empregado não poderá executar tarefas quando lhe faltarem condições técnicas, físicas, equipamentos de proteção individual exigidos pela NR 6, da Portaria 3.214 do MTb, devendo o fato ser reportado ao encarregado do serviço e à Área de Segurança e Meio Ambiente.

**§ 5º** - Cabe ao empregado zelar pela sua segurança, da sua equipe e do seu local de trabalho, dos equipamentos e da comunidade em geral.

**§ 6º** - A CEMAR, através da sua Área de Saúde, tomará providências que visem prevenir as situações e comportamentos que possam ocasionar Lesões por Esforços Repetitivos - L.E.R. e Distúrbio Ósteo-Muscular Relacionado ao Trabalho – D.O.R.T.

**§ 7º** - A CEMAR promoverá a avaliação dos seus locais de trabalho e, sempre que necessário, implementará melhorias, visando oferecer um ambiente de trabalho seguro e agradável aos seus empregados, clientes e comunidade em geral.

**§ 8º** - A CEMAR deverá garantir 4 (quatro) horas/mês para os membros das CIPA's desenvolverem trabalhos de inspeção nos locais de trabalho, palestras sobre temas específicos de segurança e saúde do empregado na Empresa e na comunidade, sob a supervisão da Área de Segurança e Meio Ambiente.

**§ 9º** - A CEMAR deverá garantir uma visita mensal em campo para os membros das CIPA's, quando existirem atividades no local de trabalho de atuação da CIPA e que justifiquem a realização das mesmas.

**§ 10** - A CEMAR fornecerá ao STIU-MA, no mês de janeiro de cada ano, o PPRA (Plano de Prevenção de Risco

Ambiental) - regulamentado pela NR 9 e PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), regulamentado pela NR 7.

**§ 11** - A CEMAR, através das CIPA's, fornecerá ao STIU-MA o Mapa de Risco dos locais de trabalho, regulamentado pela NR 5.

**§ 12** - Nos locais de trabalho onde a quantidade de empregados for inferior a 20 (vinte) e superior a 10 (dez), a CEMAR indicará 1 (um) representante do empregador para compor o GPR - Grupo de Prevenção de Risco, não fazendo jus à estabilidade.

**CLÁUSULA 21 - UNIFORMES** - A CEMAR continuará fornecendo gratuitamente uniformes aos empregados que trabalham nas atividades de segurança, manutenção, operação e construção.

**Parágrafo Único** - Para os empregados lotados nas áreas operacionais da Empresa, a distribuição será semestral e de responsabilidade da Área de Segurança e Meio Ambiente. Para os empregados lotados nos atendimentos comerciais e na recepção da Empresa a distribuição será anual e de responsabilidade da Área de Suprimentos e Logística. A fim de cumprir o disposto no caput desta Cláusula, a Área de Segurança e Meio Ambiente divulgará a “Tabela de Distribuição de Uniformes por Atividade”, até os meses janeiro/2019 e janeiro/2020.

**CLÁUSULA 22 - ASSISTÊNCIA AO ACIDENTADO** - Em caso de acidente de trabalho de empregado, cujo tratamento contemplado pelo SUS e Plano de Saúde não seja suficiente para atendê-lo, a Empresa prestará assistência médica, incluindo internação hospitalar, tratamento fisioterápico, aparelho de prótese e correção estética, desde que requisitado por médico especialista com concordância do médico da Empresa.

**§ 1º** - Ao empregado que se deslocar do seu domicílio para outra cidade, a fim de realizar tratamento necessário de que trata o caput desta cláusula, a CEMAR garantirá o seu deslocamento e viabilizará ajuda de custo, com o objetivo de garantir despesas com hospedagem e alimentação.

**§ 2º** - Se após o tratamento de que trata o caput desta Cláusula, for comprovado que o empregado sofreu redução de sua capacidade de trabalho, será promovida a sua readaptação funcional em consonância com o órgão da Previdência Social.

**§ 3º** - A readaptação funcional por incapacidade atestada pelo INSS será avaliada pela área de medicina do trabalho da empresa, em parecer fundamentado, de forma que o colaborador possa ser lotado para trabalhar em área que atenda às suas limitações funcionais, conforme a legislação vigente e normas internas da empresa.

**§ 4º** - No caso de implantação de novas tecnologias ou reestruturação do quadro de empregados, a CEMAR se

compromete a propiciar a capacitação técnica e readaptação para o exercício de novas atividades.

**§ 5º** - A CEMAR garantirá o emprego ao colaborador após o seu retorno do Auxílio-Doença Acidentário por 2 (dois) meses após o término da Estabilidade de 12 (doze) meses prevista em Lei, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada, nos termos da CLT.

**§ 6º** - A CEMAR prestará assistência médica aos empregados portadores de Lesões por Esforços Repetitivos - L.E.R. e Distúrbio Ósteo-Muscular Relacionado ao Trabalho - D.O.R.T., desde que contraídas no exercício de suas atividades normais na Empresa e emitida a respectiva CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, na qual a Empresa reconhece como Doença Ocupacional.

**CLÁUSULA 23 - SAÚDE OCUPACIONAL** = A CEMAR prestará assistência médica ocupacional aos seus empregados, na Capital e no Interior do Estado, atendendo o disposto nos itens a seguir:

**a)** Promoverá exame periódico de saúde, conforme o que estabelece a NR-07.

**b)** Promoverá assistência médica ocupacional, através da formalização de convênio ou credenciamento nas sedes das Regionais e Escritórios Locais onde existam profissionais da área, que aceitem as condições propostas pela Empresa, sob a coordenação da Área de Medicina do Trabalho da CEMAR.

c) Acatará os atestados médicos, em observância ao disposto na legislação previdenciária, e validados no que se refere aos aspectos formais pelo serviço médico da Empresa, para justificativa de faltas nos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, tanto na Capital como no Interior do Estado.

### ***CAPÍTULO V – RELAÇÕES SINDICAIS***

**CLÁUSULA 24 - ATIVIDADES SINDICAIS** - A CEMAR adotará nas relações com o Sindicato, os seguintes procedimentos:

**a)** Ceder, com ônus para o STIU-MA, segundo a necessidade dos seus serviços, os Representantes Sindicais e/ou Trabalhadores de Base, num total de 10 (dez) trabalhadores a cada bimestre, a serem indicados pelo STIU-MA, por escrito, a fim de participarem de Congressos, Seminários, Conferências, Comissões de Trabalho do Sindicato e outros, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis da data de início do evento, sob pena de não acatar a solicitação, exceto quando se tratar de participações em comissões de trabalho da CEMAR, representando o Sindicato, nos horários de funcionamento destas, retornando às suas atividades normais nos demais horários.

**b)** Para a mesma finalidade, serão cedidos a cada mês e com ônus para o STIU-MA, 5 (cinco) membros da diretoria executiva, limitada a liberação a um único expediente, a cada quinze dias.

**c)** O STIU-MA informará, mensalmente, a frequência dos

empregados cedidos pela CEMAR, com ou sem ônus, para efeito de controle administrativo, até o 5º dia útil do mês subsequente ao da apuração da frequência.

**d)** O STIU-MA informará, por escrito, à CEMAR, até 10 (dez) dias após a assinatura deste Acordo, os nomes dos Dirigentes Eleitos e dos Representantes Sindicais Indicados.

**e)** Os 4 (quatro) Representantes Sindicais indicados terão garantia de emprego durante a vigência deste Acordo Coletivo, com indicação limitada a 1 (um) representante por Local de Trabalho.

**f)** Caso haja alteração dos representantes sindicais na vigência deste Acordo, o STIU-MA informará por escrito os nomes dos novos representantes indicados, até 10 (dez) dias após o fato gerador, sob pena de não serem beneficiados com a garantia prevista na alínea “e”.

**g)** Em caso de cessão de empregado com ou sem ônus para o STIU-MA, a Empresa não liberará mais de 1 (um) Dirigente/Representante Sindical/Trabalhador de Base por Setor.

**h)** A remuneração mensal, encargos e outras vantagens e benefícios de qualquer outro Dirigente / Representante Sindical / Trabalhador de Base será com ônus para o Sindicato, que ao solicitá-lo, automaticamente autoriza o ressarcimento, que será cobrado proporcionalmente ao

tempo de cessão, pelo valor do mês anterior ao do débito na conta do STIU-MA, referente à contribuição dos empregados sindicalizados, recolhida pela Empresa.

**i)** A cessão de empregados sem ônus para a CEMAR e para o exercício de atividades sindicais do STIU-MA, não implicará em prejuízo da concessão da Licença Prêmio.

**j)** A CEMAR permite ao STIU-MA a utilização dos quadros de avisos da Empresa para divulgação de atividades sindicais de interesse dos empregados, somente quando os informes tenham a identificação do Sindicato (Marca ou logomarca e carimbo).

**k)** Quando da realização de assembleia geral da categoria, estas deverão ocorrer fora das dependências da Empresa, no horário compreendido entre 8:00 h e 10:00 h, cabendo a CEMAR abonar o ponto dos empregados que comprovadamente tiverem participado das referidas assembleias, com retorno máximo previsto para as 11:00 h, limitado a um evento mensal, à exceção da época da negociação coletiva, quando poderá ser realizado mais de um evento por mês, desde que previamente negociado entre as partes.

**l)** Nos dias de assembleias, o Sindicato se compromete a garantir um efetivo mínimo de empregados nos locais de trabalho para assegurar as atividades de atendimento aos clientes e os serviços de operação e manutenção, de maneira a não causar transtornos aos clientes. Condiciona-se,

ainda, o abono do ponto que trata o item anterior à comunicação por escrito, com antecedência mínima de 72 horas da data da realização das referidas assembleias, para que a Empresa possa se programar.

**m)** No caso das assembleias por local de trabalho, a CEMAR deverá ser comunicada por escrito, com antecedência mínima de 48 horas acerca da data, local e horário de sua realização, a qual não poderá exceder 1 (uma) hora de duração limitada a um evento mensal, à exceção da época da negociação coletiva, quando poderá ser realizado mais de um evento por mês, desde que previamente negociado entre as partes, cabendo à Área de Relações Trabalhistas o encargo de comunicar o fato aos gestores das áreas.

**n)** Nenhuma assembleia, sob qualquer hipótese, será realizada no interior da Sede da Empresa.

**o)** Ceder 2 (dois) empregados eleitos Dirigentes Sindicais, sem ônus para o STIU-MA, e 2 (dois) empregados eleitos Dirigentes Sindicais, com ônus para o STIU-MA, a serem indicados pelo Sindicato para o exercício exclusivo dessas atividades.

**p)** Dos 2 (dois) empregados cedidos com ônus para o STIU-MA, conforme alínea anterior, serão considerados apenas os valores referentes a remuneração mensal, para fins de ressarcimento à CEMAR.

**CLÁUSULA 25 - SEGURANÇA DO DIRIGENTE SINDICAL -**

Ao empregado cedido ao STIU-MA que vier a sofrer acidente no exercício dessas funções, a CEMAR dará a assistência dispensada ao acidentado no trabalho, estabelecida neste Acordo.

**Parágrafo Único** - Ficará a cargo do Sindicato a comprovação de que o empregado estava a serviço, através da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, e envio desta ao INSS em cumprimento aos procedimentos legais, bem como informar a CEMAR oficialmente, no prazo de até 48 horas após a ocorrência.

**CLÁUSULA 26 - TAXAS, CONTRIBUIÇÕES E DOAÇÕES AO SINDICATO -**

A CEMAR acatará as decisões aprovadas pelos trabalhadores em Assembleias regulares para desconto em folha de Taxas, Contribuições e Doações, desde que observados os limites da Lei e a opção do empregado se opor ao desconto, principalmente o não associado, e as repassará ao Sindicato em 48 horas úteis após a liberação do crédito dos empregados pelos Bancos Conveniados.

**§ 1º** - A responsabilidade quanto às ações judiciais e/ou administrativas decorrentes do processo de descontos será do STIU-MA.

**§ 2º** - Deverá o Sindicato, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da aprovação do desconto pela assembleia, informar à Empresa os empregados que se manifestaram

contra os descontos, respeitados sempre os prazos de fechamento da folha de pagamento.

**§ 3º** - Caberá ao Sindicato informar a CEMAR o resultado da Assembleia, bem como os critérios, valores ou percentuais a serem implementados para o desconto nos contracheques dos empregados associados que não manifestaram oposição.

**CLÁUSULA 27 - REUNIÕES BIMESTRAIS** - A CEMAR se compromete, a partir de 1º de novembro de 2018, a realizar reuniões bimestrais para tratar de assuntos relacionados a Relações Trabalhistas e Programa de Treinamento, bem como outros assuntos de interesse do empregado e acompanhamento da execução deste Acordo Coletivo de Trabalho com o objetivo de averiguar o correto cumprimento das cláusulas estipuladas.

**Parágrafo Único** - A participação de membros da diretoria executiva do Sindicato, de representantes sindicais ou de trabalhadores de base em reuniões bimestrais, observará o limite de liberação de 6 (seis) empregados, sendo que estas serão sem ônus para o STIU-MA.

**CLÁUSULA 28 - RECOLHIMENTO DO FGTS** - A CEMAR encaminhará, mensalmente, ao Sindicato cópia da Guia de Recolhimento do FGTS.

## ***CAPÍTULO VI – DA JORNADA DE TRABALHO***

**Cláusula 29 - JORNADA DE TRABALHO** - A CEMAR mantém o controle de jornada de trabalho dos empregados e ban-

co de horas, nos termos do Art. 59 e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho, que será regido pelas seguintes condições.

**§ 1º** - A Jornada de Trabalho dos empregados da CEMAR será de 8 às 12 h e das 14 às 18 h, com intervalo de 2 (duas) horas intrajornada.

**a)** O empregado em escala de Turno Ininterrupto de Revezamento cumprirá jornada conforme explicitado na Cláusula 7ª, do presente Acordo.

**b)** Excepcionalmente, o empregado lotado no Centro de Operações Integradas – COI, fora do regime de turno, poderá ter o intervalo intrajornada de 3 (três) horas, mantidas as 8 (oito) horas de trabalho diárias, nos termos do Art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**§ 2º** - Tolerância: As variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 (quinze minutos), não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, observado o limite máximo de 30 (trinta) minutos diários. Esta tolerância não é cumulativa, ou seja, não passa de um dia para o outro.

SITUAÇÃO	ENTRADAS	SAÍDAS
Não Gera Hora Extra	07:45 às 07:59h 13:45 às 13:59h	12:01 às 12:15h 18:01 às 18:15h
Não Gera Desconto	08:01 às 08:15h 14:01 às 14:15h	11:45 às 11:59h 17:45 às 17:59h

**NOTA:** Para efeito dessa regra, o empregado deverá considerar o limite máximo de 30 (trinta) minutos diários.

**§ 3º** - A CEMAR remunerará as horas extras trabalhadas por seus empregados da seguinte forma:

**a)** Nos dias normais, inclusive nos sábados, serão acrescidas de 50% (cinquenta por cento) da hora normal, conforme determina a Constituição Federal.

**b)** Nos domingos, nas folgas e nos feriados oficiais, serão acrescidas de 100% (cem por cento) da hora normal.

**§ 4º** - As horas em viagem a serviço, nos dias úteis fora do expediente normal de trabalho, aos sábados, domingos, folgas e feriados serão consideradas como horas extras, desde que realizadas a serviço da operação / manutenção dos sistemas elétricos ou fiscalização / normalização de unidades consumidoras, devendo ser previamente autorizadas, dentro dos limites da CLT.

**a)** De até 2 (duas) horas nos dias normais.

**b)** De até 10 (dez) horas nos sábados, domingos e feriados.

**§ 5º** - A CEMAR pagará ao empregado pela supressão do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, a indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas extras suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal, conforme o que estabelece a Súmula nº 291, do TST.

**a)** O cálculo para a indenização terá como base a média das horas extras efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

**§ 6º** - Conforme o Artigo 59, da CLT e seus parágrafos, a partir da entrada em vigor do presente Acordo, será permitida a implantação do Banco de Horas.

**a)** O Banco de Horas terá por finalidade abrir a possibilidade da Empresa compensar as horas de trabalho excedentes aos limites legais (horas positivas), bem como possibilitar o Empregado compensar as suas ausências durante o horário de trabalho (horas negativas), ocorridas no período de vigência do Acordo.

**b)** As horas laboradas em dias de sábado, domingo e / ou feriado serão pagas como horas extras, exceto quando a escala de trabalho coincidir com os aludidos dias, não entrando, portanto, para o Banco de Horas.

**c)** O Banco de Horas não se aplicará aos empregados que exercem cargos de confiança.

**§ 7º** - A Empresa e o empregado terão o prazo de 120 (cento e vinte) dias para compensar as Horas Positivas e Negativas, sendo este prazo automaticamente renovado até o término da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme dispõe o Art. 59, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**a)** Decorrido o prazo de 120 (cento e vinte) dias estabelecido no caput, caso a Empresa não tenha zerado o saldo do Banco, deverá efetuar o pagamento das horas na Folha de Pagamento do mês subsequente ao mês de fechamento do banco.

**b)** Da mesma forma, caso o empregado não tenha zerado as horas negativas, a Empresa fará o desconto das referidas horas na Folha de Pagamento do mês subsequente ao mês de fechamento do banco.

**c)** Os meses de fechamento do banco de horas serão: fevereiro, junho e outubro de cada ano.

**d)** Os meses de pagamento (da Empresa) e desconto (do Empregado) do saldo do banco de horas, serão março, julho e novembro de cada ano.

**§ 8º** - A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso. Devendo ser compensadas até o término de vigência do presente acordo, respeitados os ciclos de 120 (cento e vinte) dias.

**§ 9º** - A Empresa se compromete a realizar um Controle da Jornada de Trabalho para cada empregado, o qual conterà demonstrativo claro e preciso que aponte todas as horas extraordinárias laboradas, indicando detalhadamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência ao trabalho, que forem remuneradas, as quais indicarão crédito para a empresa.

**a)** Para efeito de controle do empregado será fornecido mensalmente o controle acima assinalado.

**b)** Ao final de cada período de 120 (cento e vinte) dias de fechamento do Banco de Horas deverá ser enviado Controle de Horas de Trabalho ao sindicato para homologação, bem como no término do Banco de Horas, sob pena de não ocorrer à devida renovação do referido acordo.

**c)** É assegurado a todo empregado livre acesso ao Controle de Horas de Trabalho.

**§ 10** - Excluir do controle de frequência os empregados ocupantes dos cargos de Advogado e Auditor.

**§ 11** - O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado será sempre efetuado ao término de cada período de 120 (cento e vinte) dias.

**a)** Na hipótese do empregado contar com crédito ou débito de horas de trabalho, estes, serão liquidados em moeda corrente, de acordo com o § 3º que trata sobre a forma pagamento da hora extra e § 7º que trata sobre o prazo de compensação e pagamento do banco de horas.

**b)** O prazo para pagamento dos créditos mencionados no parágrafo primeiro, da presente cláusula, será sempre no dia de pagamento do saldo de salário.

**§ 12** - Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da EMPRESA, em caso de dispensa por justa causa ou pedido de demissão o saldo credor do

BANCO DE HORAS do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias e, as horas a débito do empregado serão descontadas contra os créditos salariais e rescisórios.

**§ 13** - A CEMAR poderá adotar, de forma complementar, sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada, nos termos das Portarias 1510/2009 e 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive ponto por exceção, de forma manual, mecânica ou informatizada.

**CLÁUSULA 30 - ABONO DE PONTO** - A CEMAR, de acordo com o art. 473, da CLT e da CF de 1988, assegura que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

- a) Até 5 (cinco) dias úteis, em virtude de casamento.
- b) Por 5 (cinco) dias úteis, em caso de paternidade, nos termos do art. 10, § 1o, das Disposições Constitucionais Transitórias, até que seja disciplinado o art. 7º, XIX, em virtude de nascimento de filho.
- c) Até 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, pais, padrastos, madrastas, filhos e/ou enteados.
- d) Até 2 (dois) dias úteis, em caso de falecimento de irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência.
- e) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

**f)** Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, com comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas antes da realização das provas.

**CLÁUSULA 31 - ACOMPANHAMENTO A DEPENDENTE EM CASO DE DOENÇA** - O empregado com dependente filho (a) solteiro (a), até a idade de 18 (dezoito) anos, ou companheiro (a) que comprovadamente venha a interná-lo (a) em estabelecimento hospitalar, será liberado no primeiro dia da internação, mediante a apresentação ao gestor imediato de 1 (uma) cópia da “Carta de Internação”.

**Parágrafo Único** - A internação ocorrida após as 18 (dezoito) horas será considerada como efetivada no dia subsequente, para os efeitos desta Cláusula.

**CLÁUSULA 32 - LICENÇA PRÊMIO** - A CEMAR concederá aos seus empregados admitidos até 31/10/1993, a cada período de 5 (cinco) anos de serviços efetivamente prestados, 1(um) mês de afastamento remunerado, a título de licença prêmio, desde que o empregado:

**a)** Não tenha sofrido suspensão disciplinar no período aquisitivo, anistiados os períodos anteriores a 1980, desde que, posteriormente, o empregado não tenha reincidido na punição.

**b)** Não tenha faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 15 (quinze) dias no período aquisitivo, anistiadas as faltas anteriores a 1985.

**c)** Não tenha sido licenciado para tratar de interesse particular no período.

**d)** Não tenha estado à disposição de outro órgão, por qualquer espaço de tempo, sem ônus para a CEMAR, no período.

**e)** Não tenha sido o contrato de trabalho suspenso em razão de auxílio doença previdenciário por período igual ou superior a 6 (seis) meses.

**§ 1º** - O empregado enquadrado em uma destas hipóteses, terá a contagem do período aquisitivo iniciada após o término do afastamento.

**§ 2º** - É facultada a conversão da licença prêmio, adquirida a partir de 11/11/1992, em indenização pecuniária, mantendo-se os casos já normalizados pela Empresa, conforme Resolução nº 42/1990, de 01/07/1990. Fixa-se em 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) do quantitativo máximo de pessoal o número de indenização a cada mês.

**§ 3º** - Os períodos vencidos antes de 1990, serão liberados para gozo, segundo critérios a serem definidos pela Empresa ou nos meses anteriores à aposentadoria, sendo facultado, mediante consenso entre as partes, a conversão em indenização.

**§ 4º** - O empregado não poderá acumular períodos de licença prêmio, devendo, desta forma, o gozo ou indenização ocorrer até 1 (um) mês antes do início do novo período.

§ 5º - Em caráter excepcional, o empregado que vier a ser desligado na vigência deste acordo fará jus a indenização da licença prêmio proporcional, de acordo com o número de avos adquiridos, por cada mês efetivamente trabalhado.

a) O período igual ou superior a 15 (quinze) dias será computado como um avo.

### ***CAPÍTULO VII – PROGRAMAS ESPECIAIS***

**CLÁUSULA 33 - PREVENÇÃO E TRATAMENTO DE DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS** - A CEMAR, através da Área de Medicina do Trabalho da CEMAR, desenvolverá Programa de Prevenção e Tratamento de Dependências Químicas para atender aos seus empregados.

**Parágrafo Único** - A Empresa se compromete a realizar palestras direcionadas aos gestores quanto aos procedimentos necessários à abordagem do empregado com sintomas de dependência química e palestras educativas aos empregados.

**CLÁUSULA 34 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA** - A CEMAR, através da Área de Medicina do Trabalho da CEMAR, desenvolverá o Programa de Preparação para a Aposentadoria dos seus empregados.

**Parágrafo Único** - Semestralmente, a Empresa promoverá palestras de preparação para a aposentadoria, bem como realizará curso de empreendedorismo.

**CLÁUSULA 35 - APOIO À MATERNIDADE** - A CEMAR, atra-

vés da sua Área de Medicina do Trabalho, desenvolverá o Programa de Apoio à Gestante.

**§ 1º** - Semestralmente, a Empresa promoverá palestras de preparação para a gestante.

**§ 2º** - Se durante o período de gestação a colaboradora se sentir impossibilitada de desenvolver o seu trabalho na função que exerce, deverá procurar a Área de Medicina do Trabalho da CEMAR para avaliação da sua capacidade laborativa. Caso seja identificada a necessidade de mudança da atividade, o processo será conduzido pela Área de Relações Trabalhistas e Benefícios, em conjunto com a área de lotação da colaboradora e, ao final da licença maternidade, a mesma retornará à função ocupada antes da alteração.

**§ 3º** - A CEMAR garantirá o emprego da empregada gestante, por mais 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade, excluída a hipótese de falta grave, devidamente apurada, nos termos da CLT.

**§ 4º** - A CEMAR, a partir da assinatura do presente Acordo, garantirá às empregadas Licença Maternidade de 180 dias, sem prejuízo de sua remuneração, conforme preceitua a Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008.

**§ 5º** - A CEMAR concederá ainda licença maternidade, de acordo com a legislação vigente, à mãe adotiva, mediante apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã, excluída, entretanto, a extensão a estabilidade

prevista no § 3º. A referida licença para a mãe adotiva terá duração de:

- a) 120 dias, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias, para criança de até 1 ano de idade;
- b) 60 dias, prorrogada por 30 (trinta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 90 (noventa) dias, para criança acima de 1 e até 4 anos;
- c) 30 dias, prorrogada por 15 (quinze) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 45 (quarenta e cinco) dias, para criança acima de 4 e até 8 anos.

### ***CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES GERAIS***

**CLÁUSULA 36 - PASSIVOS TRABALHISTAS** - A CEMAR se compromete, na vigência do presente Acordo, a negociar administrativamente os passivos trabalhistas dos empregados, que deverão formalizar o pleito à Empresa, sendo submetido à análise das Áreas de Relações Trabalhistas e Jurídica para emissão de parecer e posterior decisão da Diretoria.

**Parágrafo Único** - Será admitida a assistência do Sindicato no pleito administrativo previsto no caput desta cláusula.

**CLÁUSULA 37 - ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO**

**PESSOAL DOS EMPREGADOS** - A CEMAR buscará estabelecer convênios com Instituições de Ensino visando propiciar a educação básica (Ensino Fundamental e Médio), bem como incentivará a participação dos empregados em programas de graduação (Ensino Superior).

§ 1º - A CEMAR divulgará os cursos promovidos interna e externamente, bem como definirá os pré-requisitos necessários à participação do empregado através da Área de Desenvolvimento.

§ 2º - A CEMAR estabelecerá, através da Área de Capacitação e Desenvolvimento, convênios com universidades, a fim de obter descontos nas mensalidades para os empregados.

**CLÁUSULA 38 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS** - A CEMAR, através de sua Área Jurídica, promoverá o acompanhamento e defesa em procedimentos criminais e ações judiciais promovidas contra seus empregados em razão do exercício regular de suas funções, excluídos os casos resultantes de imprudência, dolo, má-fé ou dilapidação do patrimônio da Empresa devidamente comprovados.

**CLÁUSULA 39 - PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO** - De acordo com o que preceitua o Código de Ética e Conduta da CEMAR, a Empresa repudia toda e qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio em decorrência de cor, raça, sexo, origem étnica, língua,

idade, condição econômica, nacionalidade, naturalidade, condição física, mental ou psíquica, parentesco, religião, orientação sexual, ideologia sindical ou posicionamento político.

Por assim estarem justos e acordados, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 4 (quatro) vias de igual teor e forma, devendo 1 (uma) via ser depositada eletronicamente na Superintendência Regional de Trabalho e Emprego no Estado do Maranhão, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

***São Luís (MA), 18 de dezembro de 2018.***

**PELA CEMAR**

**AUGUSTO DANTAS BORGES**

Presidente

**CARLA FERREIRA MEDRADO**

Diretora Corporativa de Gente e Gestão

**PELO STIU-MA**

**FERNANDO ANTÔNIO PEREIRA**

Presidente

**VÂNER JOÃO ALMEIDA**

Secretário Geral

**RODOLFO CÉSAR FONSECA**

Sec. de Pol. para o Saneamento Ambiental

# ANEXO 1

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/01/2019 A 31/12/2019, QUE ENTRE SI CELEBRAM A COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO – CEMAR E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO – STIU-MA, NOS TERMOS ABAIXO DISPOSTOS, ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PARA O EXERCÍCIO DE 2019.**

**A COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO – CEMAR**, empresa privada, concessionária de serviço público de fornecimento de energia elétrica, com Sede à Alameda A, Quadra SQS, Loteamento Quitandinha S/Nº - Altos do Calhau, São Luís - MA, devidamente inscrita no CNPJ (MF) sob o nº 06.272.793/0001-84, doravante denominada **CEMAR** e/ou **EMPRESA**, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO – STIU/MA**, com Sede na Avenida Getúlio Vargas, 1998, Monte Castelo, na cidade de São Luís (MA), devidamente inscrito no CNPJ (MF) sob o nº

07.628.399/0001-07, doravante denominado **STIU-MA** e/ou **SINDICATO**, resolvem firmar o presente **ACORDO COLETIVO ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2019**, nos termos do artigo 7º, inciso XI e XXVI da CF/1988, e disposições da lei 10.101/2000, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições.

**CLÁUSULA 1ª - DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - A EMPRESA** e o **SINDICATO** convencionam pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, regras e critérios de Participação nos Resultados pelos **TRABALHADORES** da CEMAR, conforme disposições a seguir, relativo ao exercício de 2019.

O Programa de Participação nos Resultados da CEMAR abrange todos os **TRABALHADORES** e apresenta a seguinte composição:

**1. PGC - Participação Gerencial Cemar** - programa destinado a **TRABALHADORES** que possuem Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas, com regras e critérios específicos.

Participam do programa Diretores, Gerentes, Executivos, Líderes, Analistas e Técnicos com Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas.

**2. PPME - Programa de Participação de Metas por Equipe** que abrange todos os **TRABALHADORES** da CEMAR que possuem Metas por Equipe.

Participam do programa todos os demais colaboradores que possuem Metas por Equipe.

**3. PEC - Programa de Excelência CEMAR** que tem por objetivo orientar as Gerências da CEMAR para disseminar o uso da ferramenta Sistema de Gestão e, assim, avaliar e reconhecer o desempenho das Regionais e das Gerências Corporativas.

Participam do Programa todos os colaboradores lotados nas Regionais e os colaboradores das Gerências Corporativas da Diretoria de Distribuição e da Diretoria Comercial.

**CLÁUSULA 2ª - REGRAS GERAIS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** - As regras definidas neste Acordo foram objeto de negociação entre a **EMPRESA**, o **SINDICATO** e todos os **TRABALHADORES**, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

§ 1º - A participação dos **TRABALHADORES** nos resultados da **EMPRESA** está condicionada ao atingimento das metas estabelecidas para o período, pela **EMPRESA**, pontuadas proporcionalmente ao seu atingimento.

§ 2º - Fica pactuado entre as partes que o programa está

atrelado ao atingimento de Metas Condicionantes para pagamento do programa, sendo elas as seguintes:

- a) Ebitda  $\geq 100\%$
- b) Nota da Diretoria  $\geq 8,0$
- c) Nota da Gerência  $\geq 8,0$
- d) Nota por Equipe  $\geq 8,0$

### § 3º - Períodos de Apuração das Metas

Metas Condicionantes: 01/01/2019 a 31/12/2019.

Indicadores Técnicos / Qualidade e Econômico-Financeiros: 01/01/2019 a 31/12/2019.

§ 4º - O Programa de Participação de Metas por Equipe (PPME) é baseado no atingimento de metas por equipe. Cada gerência da **EMPRESA** possui suas próprias metas que são de responsabilidade dos gerentes e estas, por sua vez, são desdobradas para as equipes através de negociação.

§ 5º - A participação dos **TRABALHADORES** no programa varia de no mínimo 0 (zero) a no máximo 2,0 (dois) salários nominais do trabalhador, tendo como base o salário de dezembro de cada ano.

§ 6º - Excepcionalmente, o **TRABALHADOR** que comprovadamente tenha recebido em Folha de Pagamento o adicional de periculosidade no período de apuração, será adotado como base de cálculo do PPME o salário nominal acrescido da média duodecimal do aludido adicional.

§ 7º - O enquadramento dos trabalhadores deverá atender os seguintes requisitos:

a) Cada **TRABALHADOR** integrará uma equipe;

b) As equipes serão organizadas por um ou mais aspectos:

- por natureza do trabalho
- proximidade
- região

c) Cada equipe terá entre 3 (três) e 7 (sete) metas.

d) Quando da negociação das metas, no início de cada exercício, serão definidos os seus itens de controle mensais, permitindo um melhor acompanhamento, considerados os seguintes aspectos: histórico, desembolsos financeiros (custeio e investimento), cronogramas de execução e outros fatores correlacionados; para garantir a aferição dos resultados de cada equipe.

e) A fixação de metas, após a negociação direta dos trabalhadores com seus respectivos gerentes, será formalizada em documento individualizado por equipe denominado “**DEFINIÇÃO DE METAS POR EQUIPE**”, e, após assinatura de todos os envolvidos, será parte integrante deste Acordo Coletivo.

§ 8º - Além das metas específicas por equipe, serão observados outros fatores que impactam diretamente na participação dos resultados:

### a) FATOR ABSENTEÍSMO

O fator absenteísmo para o **TRABALHADOR** que não tiver falta apurada no exercício será igual a 1,0 (um).

O **TRABALHADOR** que durante o exercício faltar ao trabalho, terá reduzido o fator absenteísmo à razão 1/30 (um trinta avos) ou 0,0334 por dia de falta, até o limite de 30 dias de falta.

Ex.: 1 dia de falta

$$FA = 1 - 0,0334$$

$$FA = 0,9666$$

Entende-se como falta a situação que gera desconto em Folha de Pagamento. A falta justificada e a falta compensada não geram prejuízos ao colaborador na apuração do fator absenteísmo.

Os valores descontados serão rateados para os membros da equipe que não tiverem faltas no período.

O não comparecimento ao serviço para participação em júri, as férias, o exame médico a pedido da **EMPRESA**, a licença maternidade e o auxílio doença previdenciário ou acidentário, não serão computados como faltas.

O **TRABALHADOR** que, no decorrer do exercício, entrar em gozo de benefício de auxílio doença previdenciário, excepcionalmente, fará jus ao pagamento proporcional da participação devida (pró-rata) dos meses efetivamente

trabalhados, considerando a fração igual ou superior a 15 dias, como mês completo de trabalho.

O TRABALHADOR que, no decorrer do exercício, entrar em gozo de benefício de auxílio doença acidentário ou Licença Maternidade fará jus ao pagamento integral da PPME do exercício de 2019.

**§ 9º** - A participação nos resultados total do trabalhador será um somatório ponderado dos seguintes critérios:

10% (dez por cento) da Nota da Diretoria - referente ao atingimento das metas da Diretoria do trabalhador;

20% (vinte por cento) da Nota da Gerência - referente ao atingimento das metas da Gerência do trabalhador;

70% (setenta por cento) referente ao atingimento das metas de equipe do trabalhador e fator de absenteísmo.

**§ 10** - A nota da Equipe varia de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, sendo obtida de acordo com o nível de atingimento das metas. Cada meta tem um peso relativo de acordo com o seu grau de importância, sendo que o total dos pesos ponderados deve atingir 100% (cem por cento).

Conforme parágrafo segundo deste Acordo, caso a Empresa alcance a meta do Ebitda e a diretoria, a gerência e a equipe atinjam nota mínima de 8, o **TRABALHADOR** fará jus ao recebimento do PPME, conforme cálculo disposto no § 11.

**§ 11** - De acordo com os critérios estabelecidos neste documento e os fatores descritos nos parágrafos 7º, 8º, 9º e 10º desta cláusula, a fórmula para obtenção da participação nos resultados é a seguinte:

$$\text{PPME} = \left\{ \text{FA} \times \frac{\text{Nota}}{10} \right\} \times 10$$

**FA** – Fator de Absenteísmo – Será pontuado individualmente

**Nota** – Nota obtida por equipe conforme atingimento das metas

**PPME Total =**

$$\left\{ \frac{[2,0(S + AP) \times ((0,10 \times ND) + (0,20 \times NG) + (0,70 \times PPME))] \times n}{10} \right\} \times 12$$

**S** - Salário

**AP** - Adicional de Periculosidade

**ND** - Nota dos indicadores da Diretoria do trabalhador

**NG** - Nota dos indicadores da Gerência do trabalhador

**n** - Número de meses trabalhados pelo trabalhador no exercício

**NOTA:** Caso a nota da tabela de IC da Equipe, Diretor e/ou Nota do Gerente seja superior a 10, o valor considerado para a fórmula será 10.

**§ 12** - Para os **TRABALHADORES** participantes do PGC, tanto a definição das Metas, quanto os valores a serem

pagos, serão objeto de negociação individual, e o instrumento resultante é considerado parte integrante deste Acordo Coletivo para todos os fins de direito.

**§ 13** - Os valores de Ebitda, Índice de Arrecadação – IAR da Baixa Tensão, excluído o Poder Público e Gastos Gerenciáveis após negociados como metas entre o Presidente e o Conselho de Administração, serão informados ao Sindicato, através de correspondência com prova de recebimento.

### **CLÁUSULA 3ª - BONIFICAÇÃO ADICIONAL**

**§ 1º** - Considerando-se que todos os **TRABALHADORES** têm ações que contribuem para a aumento do IAR Baixa Tensão e redução dos gastos, que influenciarão positivamente no resultado financeiro da Companhia, foram incluídas as metas:

**a)** Aumentar Índice de Arrecadação – IAR da Baixa Tensão, excluído o Poder Público

**b)** Reduzir Gastos Gerenciáveis CEMAR (Total de Gastos Gerenciáveis)

**§ 2º** - A bonificação será calculada caso os indicadores estabelecidos da EMPRESA sejam atingidos, em no mínimo 08 (oito) pontos. Os referidos índices serão divulgados no início de cada exercício.

**§ 3º** - Em caso de atingimento ou superação destes resultados será concedido até 1 (um) Salário Nominal ao resultado do Programa de Participação de Metas por Equipe (PPME).

§ 4º - A bonificação será aplicável se as metas condicionantes forem atingidas, em no mínimo 08 (oito) pontos, e se o **TRABALHADOR** fez jus ao PPME.

§ 5º - A construção do indicador da meta, deve contemplar os seguintes passos:

a) **1º Passo** - estabelecer o valor a ser alcançável da meta.

b) **2º Passo** - estabelecer o valor máximo alcançável da meta.

c) **3º Passo** - Estabelecer o spread, como forma de distribuir a frequência de modo uniforme dentro da régua, para manter o equilíbrio.

§ 6º - Caso um dos indicadores atinja nota menor do que 08 (oito), não será calculada a bonificação adicional.

§ 7º - Os indicadores das metas serão mensurados em um intervalo de 08 a 15 pontos da régua, semelhante à utilizada para pontuação das metas de equipe (PPME) e a superação da meta será medida em intervalos de 1 ponto de acordo com o *spread* definido.

INDICADOR	REQUISITO	META	SPREAD	PONTOS								
				0	10	11	12	13	14	15		
Meta a ser definida	Qto maior ou menor, melhor (2 casas decimais)	Valor	%	Menor que o valor inicial do 8	Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0
					Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0
					Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0
					Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0
					Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0	Início	00'0
					Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0	Fim	00'0

(Tabela ao lado)



**Spread** - É a variação percentual entre um intervalo e outro da meta.

§ 8º - A bonificação adicional será calculada proporcionalmente ao resultado obtido nas metas condicionantes.

a) Somam-se os pontos obtidos nos dois indicadores, desde que a pontuação mínima seja igual a 08 (oito), em cada um dos indicadores.

b) O resultado obtido é aplicado em uma régua auxiliar variando entre 16 (dezesesseis) e 26 (vinte e seis) pontos, onde 16 (dezesesseis) pontos é o início da régua e equivale a 0,20 (zero vírgula vinte) salários e 26 (vinte e seis) pontos é o final da régua e corresponde a 1 (um) salário.

c) Cada ponto adicional na Régua de Fração de Salário corresponde ao incremento de 0,08 (oito centésimos) de salário.

Total de Pontos	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Fração do Sal. Adicional	0,20	0,28	0,36	0,44	0,52	0,60	0,68	0,76	0,84	0,92	1,00

§ 9 - O somatório dos indicadores compõe o resultado final, onde o melhor resultado de um pode compensar o resultado do outro, sendo o limite máximo igual a 26.

**Exemplo 1:**

IAR Baixa Tensão	12
Gastos Gerenciáveis	14
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

*Obs.: resultado a ser considerado 26.*

**Exemplo 2:**

<b>IAR Baixa Tensão</b>	<b>12</b>
<b>Gastos Gerenciáveis</b>	<b>14</b>
<b>T O T A L</b>	<b>26</b>

*Obs.: resultado a ser considerado 26.*

**§ 10** - A base para cálculo da bonificação adicional será o salário nominal do **TRABALHADOR** acrescido da média duodecimal do Adicional de Periculosidade no período de apuração, sem considerar o Fator Absenteísmo, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

**§ 11** - O pagamento da Bonificação Adicional será expressa conforme fórmula:

**Bonificação Adicional:  $\{1,0 (S + AP) \times \text{Fração de Salário}\}$**

**S** - Salário

**AP** - Adicional de Periculosidade (média duodecimal)

**Fração de Salário** - Obtida de acordo com o somatório de pontos das metas atingidas, aplicado na Régua de Fração de Salário, conforme alínea C, Parágrafo 8º, desta Cláusula.

**CLÁUSULA 4ª - REGRAS DO PROGRAMA DE EXCELÊNCIA CEMAR** - As regras definidas neste Acordo foram objeto de negociação entre a **EMPRESA**, o **SINDICATO** e todos os **TRABALHADORES**, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

**§ 1º** - A vigência do ciclo de apuração do Programa de Excelência CEMAR será de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício.

**§ 2º** - O programa é estruturado em 2 (duas) avaliações distintas: uma referente à estrutura corporativa das gerências (Sede) e outra referente à estrutura das regionais da gerência. A pontuação é o resultado da Auditoria Final.

É de responsabilidade das Gerências Corporativas e dos Executivos de cada Regional o envio da auto-avaliação para a Gerência de Qualidade, conforme Cronograma Geral.

**§ 3º** - O envio das auto-avaliações será formalizado através do preenchimento do caderno de auto-avaliação e a confirmação de recebimento pela Gerência de Qualidade.

**§ 4º** - Caso a Regional e/ou a Gerência Corporativa atrase a entrega da auto-avaliação (data prevista no cronograma geral apresentado a seguir), perderá pontos por dia de atraso na pontuação final da avaliação, conforme a seguir:

- a)** Até 3 dias após a data limite perde 02 (dois) pontos por dia de atraso
- b)** A partir do 4º dia de atraso perde 20 pontos
- c)** Auto-avaliação não entregue perde 200 pontos

**§ 5º** - As oportunidades de melhorias identificadas no processo de avaliação do ciclo anterior deverão ser implementadas pelas Gerências e Regionais. As mesmas serão checadas no processo de auditoria do ano vigente. Caso a oportunidade de melhoria seja reincidente o item será invalidado.

§ 6º - A pontuação final obtida no programa de excelência será expressa conforme fórmula:

$$\text{PF} = ((\Sigma \text{pontuação da AF} + \text{Resultados} + \text{Bonificação}) - (\text{Fatores Redutores}))$$

**PF** - Pontuação Final

**AF** - Auditoria Final

**Resultados** - Pontuação final da categoria resultados

**Bonificação** - Conforme regras gerais

**Fatores Redutores** - Conforme regras gerais

Para as Gerências e Regionais serão 1.000 pontos possíveis, conforme caderno de Excelência publicado em cada exercício.

§ 7º - Para colaboradores da Regional e Gerência Corporativa Campeãs a base de cálculo para pagamento será o salário nominal do **TRABALHADOR** acrescido da média duodecimal do Adicional de Periculosidade no período de apuração, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

#### **CLÁUSULA 5ª - CRITÉRIOS ELIMINATÓRIOS DO PROGRAMA DE EXCELÊNCIA CEMAR**

- a) Não atingimento da meta de EBITDA CEMAR do ano;
- b) A estrutura da Gerência (corporativo e regional) será

desclassificada do programa, caso a Gerência Corporativa não alcance o mínimo de 50% dos pontos possíveis da auditoria, nas suas categorias meio;

**c)** A Gerência Corporativa será desclassificada do programa nos seguintes casos:

- Não cumprimento da meta de Gastos Gerenciáveis da Gerência;

- Caso a média de pontos dos Executivos ou Líderes das 04 (quatro) regionais seja inferior a 50% dos pontos possíveis da sua categoria meio.

**d)** A Regional será eliminada caso mais de 50% das áreas que participam do programa na Regional não cumpram a meta de Gastos Gerenciáveis de sua responsabilidade;

**e)** A Área da Regional será desclassificada do programa caso os pontos do Executivo ou Líder de regional seja inferior a 50% dos pontos possíveis da sua categoria meio.

## **CLÁUSULA 6ª - CRITÉRIOS PARA REDUÇÃO E BONIFICAÇÃO DE PONTOS**

### **6.1 - REDUÇÃO DE PONTOS**

Caso a gerência ou regional atrase na entrega da auto-avaliação a redução de pontos final será conforme descrito nas regras gerais.

**CLÁUSULA 7ª - CONCESSÕES E ITENS NÃO-APLICÁVEIS -** Toda concessão e/ou não-aplicabilidade de qualquer item

do programa de excelência deverá ser validado através de formulário específico enviado à Gerência de Qualidade, evidenciando a coerência dos seus motivos da concessão e/ou não-aplicabilidade solicitada.

**a)** Entende-se por não-aplicabilidade o item que não é possível de implementar e avaliar na Regional e/ou Gerência Corporativa como um todo.

**b)** Entende-se por concessão os itens que são possíveis de avaliar na Regional e/ou Gerência Corporativa, porém possui particularidades em algum(uns) setores e/ou partes do requisito que impedem sua avaliação na totalidade.

**c)** Entende-se por Dúvida a ausência de convicção em um ou mais processos a serem avaliados na Gerência e/ou Regional como um todo.

**CLÁUSULA 8ª - RECONHECIMENTO DOS VENCEDORES** - Serão reconhecidas como Campeãs do Programa de Excelência CEMAR, a Gerência e Regional que obtiver a maior pontuação entre os 1.000 pontos possíveis.

**CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO** - O pagamento do valor equivalente à participação dos **TRABALHADORES** nos resultados dos Programas de Participação nos Resultados de 2019 será efetuado até o dia 31 de março do ano subsequente ao da apuração, respectivamente, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

**Parágrafo único:** As partes concordam que a superveniên-

cia de planos econômicos do Governo Federal ou de alterações na legislação emanadas por Órgãos Reguladores do Setor Elétrico, após assinatura deste acordo coletivo, que possa vir a torná-lo inexecutável, acarretará a revisão do mesmo, o que será feito, no prazo de 30 dias contados do evento gerador, de comum acordo entre as partes.

**CLÁUSULA 10 - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS** - O pagamento decorrente do Programa de Participação nos Resultados, conforme Cláusula 1ª, não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas (férias, 13º salário e outros), previdenciários e fundiários, não se aplicando ao mesmo o princípio da habitualidade.

**CLÁUSULA 11 - CONDIÇÕES PARA O PAGAMENTO E SUA PROPORCIONALIDADE** - As partes acordam que, para fazer jus à participação nos resultados do ano de 2019, conforme o disposto na Cláusula 2ª será necessário que o **TRABALHADOR** tenha trabalhado no período de 1º de Janeiro até 31 de Dezembro do exercício.

**§ 1º - O TRABALHADOR** que tiver seu contrato de trabalho rescindido por dispensa imotivada ou a pedido, no curso ou após o término do período estabelecido no *caput* desta cláusula, fará jus ao pagamento proporcional da participação devida (pró-rata), considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias como mês completo de trabalho.

**§ 2º** - O pagamento proporcional previsto no parágrafo acima não será concedido para o **TRABALHADOR** que, no

curso do período supra, tiver o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

§ 3º - Os valores resultantes da presente participação nos resultados serão compensados com qualquer outra concessão legal, contratual ou judicial da mesma natureza que vier a ser eventualmente, estabelecida.

§ 4º - O pagamento da participação do trabalhador demitido de acordo com o parágrafo 1º ou 3º será efetuado até 31 de março do ano subseqüente ao da apuração.

**CLÁUSULA 12 - PUBLICIDADE DO PRESENTE ACORDO** - A empresa se compromete a fazer ampla divulgação a todos os **TRABALHADORES**, sobre o presente acordo.

**CLÁUSULA 13 - DO PAGAMENTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS** - Os 2 (dois) empregados dirigentes sindicais cedidos sem ônus para o STIU-MA, conforme Cláusula 24 – Atividades Sindicais, do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2020 farão jus ao PPME – Programa de Participação de Metas por Equipe e Bonificação Adicional.

**Parágrafo Único** – Para efeito do cálculo e pagamento da participação nos resultados dos colaboradores cedidos, será considerada a média do resultado da **EMPRESA**.

**CLÁUSULA 14 - VIGÊNCIA E RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA** - O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange o quadro de **TRABALHADORES** da **EMPRESA** existentes no exercício de 1º de Janeiro de 2019 a 31 de Dezembro de 2019.

Por assim estarem justos e acordados, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo 1 (uma) via ser depositada eletronicamente na Superintendência Regional de Trabalho e Emprego no Estado do Maranhão, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

***São Luís (MA), 18 de dezembro de 2018.***

**PELA CEMAR**

**AUGUSTO DANTAS BORGES**

Presidente

**CARLA FERREIRA MEDRADO**

Diretora Corporativa de Gente e Gestão

**PELO STIU-MA**

**FERNANDO ANTÔNIO PEREIRA**

Presidente

**VÂNER JOÃO ALMEIDA**

Secretário Geral

**RODOLFO CÉSAR FONSECA**

Sec. de Pol. para o Saneamento Ambiental



**34 anos  
de luta**

**DIREÇÃO STIU-MA**  
*Gestão 2016/2019*

**DIRETORIA EXECUTIVA**

**FERNANDO ANTONIO PEREIRA**  
PRESIDENTE

**VÂNER JOÃO ALMEIDA**  
SECRETÁRIO GERAL

**JOSÉ DO CARMO VIEIRA DE CASTRO**  
SEC. DE ADM. E FINANÇAS

**MARIANO DOS PRAZERES MARTINS**  
SEC. DE COMUNICAÇÃO

**WELLINGTON ARAÚJO DINIZ**  
SEC. DE ASSUNTOS JURIDICOS

**ITACI SILVA MELO**  
SEC. DE FORMAÇÃO SINDICAL

**CLAUDILSON ESTANISLAU GÓES DOS SANTOS**  
SEC. DE POL.SINDICAL

**MARCONE JOSÉ DE C. QUEIROZ**  
SEC. DE EST. SÓCIO-ECONÔMICOS

**ALINE MARQUES BORGES ALVES**  
SEC. DE POLITICAS SOCIAIS

**JORGE HENRIQUE DE SOUSA PLÁCIDO**  
SEC. DE CULTURA E LAZER

**JOSÉ BRAGA NETO**

SEC. DO APOSENTADO

**CAREN ANDREIDY MATOS AROUCHA**

SEC. DE JUVENTUDE

**HILDENÊ DA SILVA MARTINS**

SEC. DA MULHER URBANITÁRIA

**ARLANE DE JESUS LIMA**

SEC. DE POLÍTICAS ENERGÉTICAS

**RODOLFO CÉSAR FONSECA**

SEC. DE POL. SANEAMENTO AMBIENTAL

**SUPLENTES**

ANA TEREZA MOTTA ANDRADE DE ARAUJO

CARLOS ALBERTO JORDÃO JUNIOR

DOMINGOS DO CARMO DELGADO NETO

EMANOEL FRANCISCO DOS REIS LUZ

JOSE NASCIMENTO PINHEIRO DUARTE

JOSÉ RAIMUNDO BATISTA ALVES

JURANDIR DA SILVA OLIVEIRA

LÍDIO ROBERTO GUIMARÃES LOUZEIRO

NADIELLE DE MESQUITA SILVA

NEWTON RODRIGUES PINHEIRO FILHO

NIVALDO ARAÚJO SILVA

PEDRO AFONSO COSTA LIMA

RAIMUNDO NONATO OLIVEIRA

WAGNER DE SOUSA SILVA

WESLEY SOUSA SERRA

**CONSELHO FISCAL**

ANDREA PEREIRA DINIZ SOUZA  
ROSILETE CARVALHO DA SILVA  
MARIA DE FÁTIMA PEREIRA LIMA  
JANETE OLIVEIRA SILVA COSTA  
JOUGLIMAR SILVA  
SUZELENA PINHEIRO CUNHA MARTINS

**DIRETORIA REGIONAL DE PRESIDENTE DUTRA**

ALINE ASSUNÇÃO PEREIRA  
ANTONIO BENEDITO DE OLIVEIRA NETO  
BENTO RAMOS ROCHA LUIZ  
EDVAN VIEIRA DA SILVA  
JOSÉ RIBAMAR VIEGAS ALVES  
JUAN FRANÇA BEZERRA

**DIRETORIA REGIONAL DE CAXIAS**

ANTONIO LIMA DE SOUSA  
EDMAR DA SILVA BASTOS  
ELIEIDE DA SILVA SOUSA  
IRICELMA DOS SANTOS SOUSA  
JUVAN DA SILVA  
MARCOS ANTONIO DA SILVA

**DIRETORIA REGIONAL DE SÃO JOÃO DOS PATOS**

FRANCIVALDO DOS SANTOS SOUSA  
HÉLIO CORRÊA COELHO  
IZAIAS MACEDO FREITAS  
JOUZILENE MARTINS DA SILVA  
RONICLEIA FERNANDES DA CONCEIÇÃO  
SAMUEL OLIVEIRA DE ABREU SOARES

**DIRETORIA REGIONAL DE IMPERATRIZ**

JOACY PEREIRA DA SILVA SOBRINHO  
SIMONE RODRIGUES ALMEIDA  
FRANCISCO SOARES NUNES  
ZAIRA MARIA FERNANDES DE SOUSA  
DANIEL MACHADO DE SOUSA  
RENE ROCHA ROSA

**DIRETORIA REGIONAL DE ITAPECURU-MIRIM**

ERANDI MELO DE BRITO  
MARINÊS GARRET ALVES  
MOISES DOMINICES SANTOS JACINTO  
IZAIAS APOLINÁRIO COELHO  
JOSÉ PAULO TRINDADE CORREA  
CONCEIÇÃO DE MARIA NASCIMENTO FERREIRA

**DIRETORIA REGIONAL DE SANTA INÊS**

ALDECIR PIRES MADEIRA  
ANTONIA DE FÁTIMA LIMA GONÇALVES  
EMANUELLA CAVALCANTE RODRIGUES  
EVALDO GOMES SILVA  
WÍTALO MAX SANTOS SERRÃO  
RICARDO SERRÃO ABREU

**REPRESENTANTES SINDICAIS (CEMAR)**

NELMA LIMA ROSA MENDES - TIMON  
GILSON FONSECA DOS REMEDIOS FILHO - BACABAL  
NATANAEL FERRAZ FILHO - PINHEIRO

**+ DELEGADOS POR LOCAL DE TRABALHO DAS DEMAIS EMPRESAS**