**Pré pauta de reivindicações: ACT 2021 da Rio Paranapanema Energia**

**1 – Vigência e Data Base**

O presente acordo terá vigência de 02 (dois) ano, de 01 de junho de 2021 a 31 de maio de 2023, exceção das cláusulas econômicas que serão negociadas anualmente, na data base.

**2 – Abrangência**

São abrangidos por este acordo os engenheiros da Rio Paranapanema Energia, integrantes da categoria dos engenheiros.

**3 – Reajuste salarial**

Reajuste salarial correspondente **à variação integral do índice: “IPCA” do IBGE ou ICV do Dieese, o maior entre estes,** acumulado do período de 01/06/2020 a 31/05/2021, a ser aplicado sobre o salário de maio/2021, compensados os aumentos concedidos após a data-base, espontâneos ou compulsórios, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e aqueles que tiverem natureza de aumento real.

**Parágrafo Único**: Esta cláusula é válida a todos os engenheiros da empresa, independente do cargo por ele ocupado em sua estrutura hierárquica e neste sentido, compreende-se o salário a ser reajustado como o salário base mais gratificação de função.

**4 – Aumento real e produtividade**

Aumento real, a título de produtividade, de 3% (três por cento), aplicados cumulativamente sobre os salários já reajustados, na forma da cláusula terceira***.***

**5 – Reajuste dos Benefícios**

O reajuste dos benefícios deverá corresponder ao reajuste salarial conquistado, acrescido do índice de aumento real.

O valor do auxílio alimentação e auxílio refeição deverá ser corrigido pela variação integral do índice de custo da cesta básica de alimentação, acumulado do período de 01/06/2020 a 31/05/2021, ou o percentual de reajuste salarial conquistado, acrescido do índice de aumento real, o que for maior.

**6 – Piso Salarial do engenheiro**

A empresa se compromete a continuar cumprindo o piso salarial para a categoria dos engenheiros no valor mínimo equivalente ao salário mínimo profissional previsto na lei nº 4.950-A de 22 de abril de 1966.

**7 – Verba para Movimentação de Pessoal**

A empresa deverá aplicar anualmente o valor de 5% (cinco por cento) da folha de pagamento nominal de salários de junho de cada ano, em março do ano posterior, como Planejamento de Cargos e Salários.

**8 – Programa de Participação nos Resultados – PPR**

Na cláusula Condição imprescindível à percepção do programa; sua graduação e participação

No tocante aos valores do salário nominal propomos alterar os graus salariais de 18 a 21 de 2,5 (dois e meio) salários para 3,0 (três) salários e no grau 22 de 3,0 (três) salários para 3,5 (três e meio) salários.

Na cláusula Valores e indicadores - item 3.5 – Cálculo dos indicadores de desempenho

Alterar o percentual de graduação das metas de mínimo de 80% e no máximo de 120% para mínimo de 70% e no máximo de 140%

**9 – Gratificação de férias**

Todo engenheiro terá direito, quando do início do gozo das férias, a um abono no valor da remuneração total da época.

**10 – Horas extras e descanso semanal remunerado**

Pagamento de qualquer hora extra realizada com acréscimo de 100% (cem por cento) da hora normal.

**11 – Anotação da CTPS**

Todo engenheiro que exerça o cargo ou a função de engenheiro na forma da lei nº 5.194/66, e tenha esta titulação, será registrado na CTPS com tal designação.

**12 – Reciclagem Tecnológica**

A empresa deverá adotar uma política de treinamento e aperfeiçoamento técnico, assegurando aos profissionais abrangidos por este acordo:

1. Garantia da participação em cursos, seminários e congressos técnicos de interesse técnico comprovado, limitado a pelo menos 12 (doze) dias por ano.
2. A empresa deverá divulgar sua política de treinamento, bem como, as previsões anuais de realização de cursos, eventos ou seminários, incentivando a participação de seu corpo técnico.

**13 – Auxílio Creche/Auxílio Baba (cláusula décima segunda)**

Alterar cláusula para: **Auxilio Creche, Auxílio Babá, Auxílio Filho Deficiente e/ou Excepcional.**

1. A partir de 01/06/2021, o valor teto para reembolso de despesas efetuadas com creche ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza (auxílio creche ou auxílio baba) **pelo empregado ou empregada**, para crianças de 0 (zero) meses a 7 (sete) anos de idade, será corrigido pelo índice de correção salarial negociado mais índice de aumento real.

Paragrafo 1º alterar para: Para filhos portadores de deficiência, o reembolso será pago sem limite de idade.

**14 – Gerenciamento de Pessoal**

A Rio Paranapanema Energia compromete se a utilizar como efetivo mínimo o número de engenheiros constante do balanço patrimonial da empresa em cada exercício anterior ao ano vigente (quadro funcional próprio), não promovendo dispensas sem justa causa, permitindo-se uma movimentação livre de pessoal anual de no máximo 6% (seis por cento) desse efetivo mínimo, por ano de acordo.

Comunicar ao sindicato, mensalmente, os engenheiros desligados ou contratados durante a vigência do Acordo Coletivo.

A Empresa deverá trimestralmente encaminhar ao SEESP relação atualizada dos engenheiros.

**15 – Desenvolvimento Profissional**

A Rio Paranapanema Energia manterá o programa de Bolsas de Estudo vigente e realizará estudos visando atualizar, de imediato, o valor do reembolso, compatível aos valores praticados no mercado.

**16 – Representação Sindical**

Os engenheiros, independentemente de sua faixa salarial, permanecerão representados e abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**17 – Contribuição Profissional**

Em função das negociações e aprovações realizadas nas assembleias, pela maioria dos engenheiros presentes, a Rio Paranapanema Energia descontará de todos os engenheiros empregados, abrangidos por este Acordo Coletivo, associados ou não, Contribuição Profissional, correspondente ao percentual de correção dos salários (salários + adicionais fixos) obtido nas negociações dividido em 2(duas) parcelas iguais e consecutivas.

**18 – Rescisões por Aposentadoria**

O empregado já aposentado ou que vier a se aposentar, na vigência do presente acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho por iniciativa própria. A rescisão neste caso será processada como dispensa sem justa causa, cabendo neste caso, o pagamento das verbas rescisórias previstas na lei (incluindo art. 487 da CLT; art 7º,XXI, CF e arts. 11 e 13 da IN nº 2/92) e a multa de 40% dos depósitos corrigidos do FGTS, conforme Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90.

**19 – Programa de Desligamento Voluntário – PDV**

Será implantado pela Rio Paranapanema Energia Programa de Desligamento Voluntário (PDV), conforme os seguintes requisitos e benefícios:

1. Requisitos: tempo de casa de pelo menos 5 (cinco) anos consecutivos, ou não; tempo de serviço/contribuição suficientes, na data da adesão e comprovadamente (a cargo do trabalhador);
2. Inelegibilidade: ocupantes de cargos de direção, contratos de trabalho por prazo determinado, empregados afastados para tratamento de saúde ou em gozo de qualquer benefício previdenciário, empregados estáveis ou titulares de qualquer garantia de emprego que não renunciarem expressamente à estabilidade e garantias com a assistência e homologação do Sindicato;
3. Benefícios: indenização de incentivo calculada à razão de 1 (um) salário (+ adicional de insalubridade/periculosidade), por ano trabalhado (não se computando períodos de afastamento).

**20 – Pagamento da Anuidade do CREA**

A empresa Rio Paranapanema Energia efetuará o pagamento da anuidade ao CREA de todos os engenheiros do seu quadro funcional, desde que estejam exercendo atividades de engenharia.

**21 – Contribuição para treinamento e requalificação profissional, apoio à recolocação de pessoal e ações sócio - sindicais**

A empresa, as suas expensas, contribuirá diretamente ao SEESP para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação pessoal e ações sócio-sindicais, o equivalente a 15% (quinze por cento) sobre o salário de todos os empregados engenheiros, beneficiados por esse acordo coletivo de trabalho, em uma parcela única na forma a ser indicada pelo sindicato;

**22 – Prorrogação, Revisão, Denúncia e Revogação**

O processo de prorrogação, revisão, denuncia e revogação total ou parcial do presente Acordo coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT, preservando-se as suas condições até a celebração de novo acordo coletivo.

# 23 – Plano de cargos e salários

A Rio Paranapanema Energia deverá apresentar ao SEESP a curva salarial praticada atualmente para a categoria dos engenheiros, e sendo necessário readequar aos salários praticados no mercado,visando a valorização dos engenheiros .

**24 – Manutenção de conquistas anteriores**

Todos os demais itens constantes do “ACT” 2020 – 2021 deverão ser incorporados ao presente acordo.