

**TERMO DE ACORDO COLETIVO ENTRE:**  
**EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO URBANO – EMDUR**  
**E**  
**SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DO MUNICÍPIO DE**  
**PORTO VELHO – SINDEPROF**

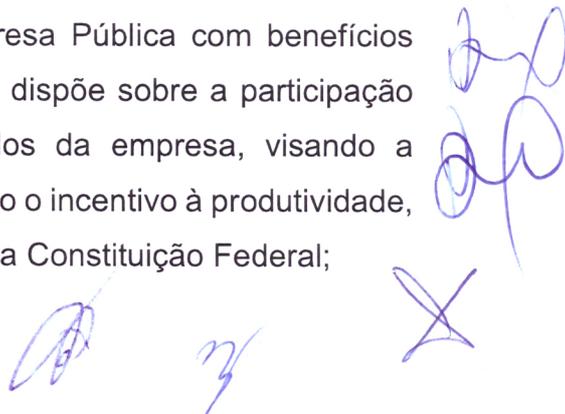
Pelo presente instrumento, de um lado, a Empresa de Desenvolvimento Urbano – EMDUR, situada na Avenida Brasília, nº 1576, Bairro Santa Bárbara, CEP 76804-490, Porto Velho – RO, inscrita no CNPJ sob o nº 04.763.223/0001-61, neste ato representada por seu Diretor-Presidente, o Sr. Bruno Oliveira de Holanda; e, de outro lado, o Sindicato dos Servidores Municipais do Município de Porto Velho – SINDEPROF, com sede na Rua 24 de Janeiro, Bairro Mocambo, CEP 76804-268, Porto Velho – RO, inscrito no CNPJ sob o nº 05.219.314/0001-80, neste ato representado por sua Presidente, a Sra. Ellis Regina Batista Leal Oliveira, resolvem celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, o qual se regerá pelas cláusulas e condições a seguir estipuladas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETIVO DO ACORDO**

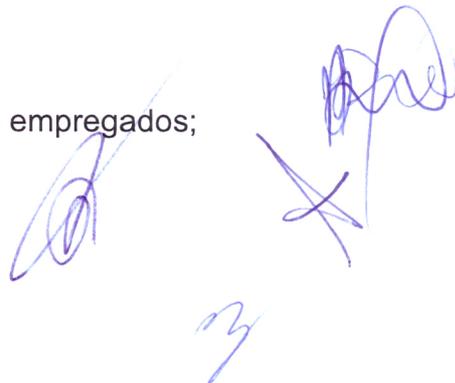
O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como finalidade implementar, fortalecer, regulamentar, promover e estabelecer medidas que tornem mais eficiente o desempenho das atividades da Empresa de Desenvolvimento Urbano – EMDUR, observando os interesses tanto dos empregados quanto da empregadora.

**Parágrafo Único:** São objetivos específicos deste Acordo:

- a) Contemplar os empregados desta Empresa Pública com benefícios fundamentados na Lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, visando a integração entre capital e trabalho, bem como o incentivo à produtividade, conforme previsto no inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal;



- b) Implantar e consolidar uma política de remuneração que valorize o esforço, a dedicação e o comprometimento dos empregados com os objetivos institucionais, estabelecendo critérios para participação nos resultados com base no desempenho coletivo e individual;
- c) Fortalecer a parceria entre empregados e empresa, estimulando melhorias nos índices de produtividade, assiduidade, pontualidade e qualidade dos serviços prestados, por meio da valorização contínua dos profissionais;
- d) Estabelecer o pagamento da Bonificação por Resultados, referente ao período de 1º de janeiro de 2025 a 30 de novembro de 2025, bem como ao período correspondente no ano de 2026;
- e) Prever a concessão de auxílio-alimentação aos empregados, conforme critérios e valores definidos em cláusula própria deste Acordo;
- f) Instituir o auxílio-saúde, como forma de contribuir para o bem-estar físico e mental dos trabalhadores;
- g) Regulamentar as folgas referentes às doações espontâneas de sangue, a data comemorativa ao aniversário, casamento e licença luto;
- h) Estabelecer o percentual pago de horas extras de dias úteis e não úteis.
- i) Estabelecer a data mensal para a liquidação de folha de pagamento de pessoal;
- j) Contratar seguro de vida e acidentes pessoais dos empregados;



k) Definir o índice de reajuste salarial com base em critérios que assegurem a preservação do poder aquisitivo dos empregados, observando os parâmetros econômicos e orçamentários vigentes, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## **CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 10.04.2025 a 10.04.2027.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – DOS RECURSOS**

Os recursos para o pagamento do Programa de Bonificação por Resultados (BR) advêm dos resultados individuais e coletivos, obtidos pelos empregados no cumprimento das metas estabelecidas neste termo de acordo e será custeado pelas fontes de recursos utilizadas pela EMDUR, conforme o seu orçamento anual previsto no PPA.

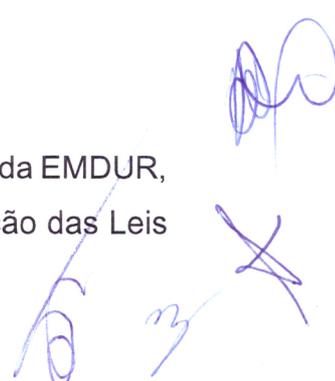
## **CLÁUSULA QUARTA – DA COMISSÃO INTERSETORIAL**

O Programa de Bonificação por Resultados será coordenado por comissão intersetorial composta por 07 (sete) membros, sendo, no mínimo, 04 (quatro) empregados efetivos da EMDUR;

**Parágrafo Único:** A comissão será responsável por instruir o processo administrativo visando a apuração, divulgação dos resultados e pagamento da bonificação.

## **CLÁUSULA QUINTA: DA ABRANGÊNCIA**

O presente Termo de Acordo Coletivo abrange todos os empregados da EMDUR, assim entendidos aqueles que admitidos nos moldes da Consolidação das Leis



do Trabalho, bem como contratados de forma *ad nutum* que mantenham vínculo empregatício na data base de 01 de dezembro de 2025, à exceção dos empregados contratados por prazo determinado, estagiários, aprendizes, terceirizados, demitidos por justa causa e aposentados por invalidez.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os empregados demitidos que tenham laborado na abrangência temporal estabelecida no presente acordo poderão, por meio de requerimento individual, ter direito ao recebimento da BR de forma proporcional aos meses trabalhados.

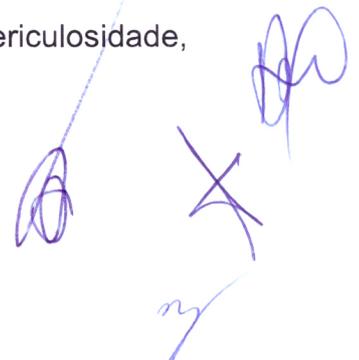
**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de afastamento do empregado por auxílio-doença ou suspensão do contrato de trabalho durante o período aquisitivo, deverá ser calculado o ganho proporcional aos meses trabalhados, não se aplicando a regra a empregados afastados por licença maternidade/paternidade.

**Parágrafo Terceiro:** Considera-se como mês trabalhado, para fins de cálculo da BR, aquele em que o empregado tenha laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## **CLÁUSULA SEXTA: DOS VALORES DA BONIFICAÇÃO**

Os valores a serem pagos pela EMDUR aos seus empregados a título de Bonificação por Resultados do ano de aferição terão por base a média da remuneração recebida nos onze meses anteriores ao pagamento;

**Parágrafo Único:** Para fins de cálculo do disposto no parágrafo anterior, considerar-se-á o salário contratual, os valores recebidos por desempenho de funções gratificadas e participação em comissões remuneradas (temporárias e permanentes), auxílio alimentação, auxílio saúde, adicional de periculosidade, adicional noturno e horas extras.



## CLÁUSULA SÉTIMA: INDICADORES, METAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA A NOTIFICAÇÃO

Os indicadores e metas da bonificação previstas no Acordo Coletivo de Trabalho terão como base critérios de desempenho organizacional e individual, como foco na melhoria da eficiência dos serviços prestados pela EMDUR. A concessão da bonificação estará condicionada ao cumprimento das metas estabelecidas e à implementação do sistema de Avaliação de Desempenho Funcional.

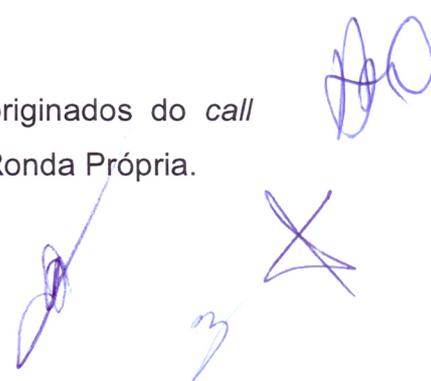
**Parágrafo Primeiro:** O pagamento estipulado na cláusula sexta será calculado proporcionalmente, considerando as faltas injustificadas de cada trabalhador durante o período deste Acordo. Será descontado 5% do valor da bonificação por cada falta registrada.

**Parágrafo Segundo:** Fica instituído, como parte integrante deste Acordo, o sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, que será regulamentado por instrumento próprio. Tal sistema terá como finalidade valorizar o desempenho dos empregados, promover a melhoria contínua dos serviços e fortalecer o comprometimento com os objetivos institucionais da EMDUR.

**Parágrafo Terceiro:** Os resultados apurados por meio da Avaliação de Desempenho servirão como base para o pagamento da Bonificação por Resultados, observando os critérios, metodologias e parâmetros mínimos a serem definidos no regulamento específico.

**Parágrafo Quarto:** O indicador utilizado para o pagamento da Bonificação por Resultados será o percentual de atendimentos dos pedidos de iluminação pública realizados dentro do prazo.

**Parágrafo Quinto:** Serão considerados os atendimentos originados do *call center*, aplicativo, internet, ofícios e requerimentos, inclusive Ronda Própria.



**Parágrafo Sexto:** A Zona Rural e os Distritos não serão computados para fins de apuração, considerando as suas especificidades como localização geográfica, planejamento prévio, abertura de processos para concessão de diárias, deslocamento, dentre outros.

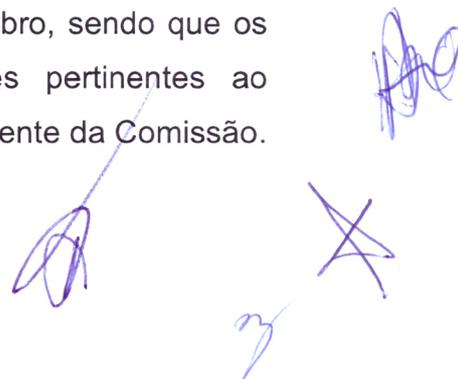
**Parágrafo Sétimo:** Para fins de apuração, serão considerados apenas as ocorrências abertas dentro do exercício (01 de janeiro a 30 de novembro). As ocorrências originadas da Ronda Própria serão sempre consideradas como atendidas dentro do prazo, pois não envolvem reclamação prévia.

**Parágrafo Oitavo:** O Relatório de apuração deve ser extraído do software de gestão de iluminação Pública utilizado pela EMDUR, por meio de tela de atendimentos pendentes/realizados.

**Parágrafo Nono:** O pagamento estipulado na cláusula sexta será calculado com base na planilha seguinte, proporcional aos atendimentos do período compreendido no presente Acordo, conforme tabela abaixo:

Percentual de Atendimentos dentro do Prazo	Percentual da Bonificação
90% ou mais	100%
80% a 89%	90%
70% a 79%	80%
60% a 69%	70%
50% a 59%	60%
Abaixo de 50%	0%

**Parágrafo Décimo:** O resultado final será apurado e controlado pela Comissão Intersetorial e será divulgado até o quinto dia útil de dezembro, sendo que os empregados interessados poderão obter as informações pertinentes ao cumprimento da Participação nos Resultados junto ao Presidente da Comissão.



**Parágrafo Décimo Primeiro:** Os mecanismos de aferição ficarão disponíveis para acesso e deverão ser publicados no mural da EMDUR e no Portal da Transparência, atendendo ao princípio da ampla divulgação das ações de interesse público e coletivo, com exceção de informações que possam comprometer a segurança da empresa.

**Parágrafo Décimo Segundo:** A Bonificação por Resultados será paga em parcela única e sem incidência de encargos trabalhistas, mediante emissão de contracheques específico para este fim.

#### **CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

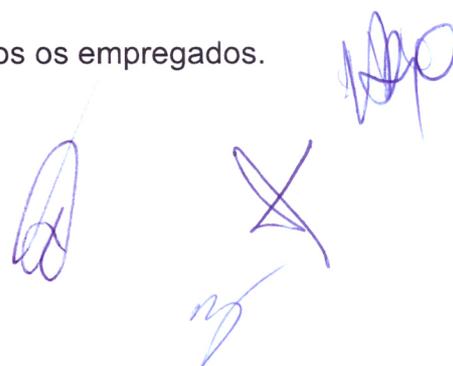
A EMDUR reajustará o valor do auxílio alimentação mensal concedido aos empregados, passando a ser de R\$ 1.000,00 (mil reais), com o objetivo de promover melhores condições de subsistência e bem-estar dos trabalhadores, considerando a inflação acumulada no período e o aumento do custo médio da cesta básica.

#### **CLÁUSULA NONA – ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

A EMDUR reajustará o valor do benefício destinado à assistência à saúde dos empregados, passando a ser de R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, com o objetivo de assegurar melhores condições de acesso a serviços médicos, consultas, exames e demais cuidados essenciais à saúde dos trabalhadores e seus dependentes, promovendo seu bem-estar e qualidade de vida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

Fica estabelecida a continuidade de seguro de vida para todos os empregados.



## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DOAÇÃO DE SANGUE**

O empregado público ou detentor de cargo comissionado da EMDUR que doar sangue de forma voluntária e regular, conforme Normas Técnica em Hemoterapia de Proteção de Doador, contidas na Portaria 1.376/1993/ANVISA, terá justificativa a ausência referente ao dia da doação e fará jus a um dia de folga por doação, limitado a 04 (quatro) folgas por ano para homens e 03 (três) folgas por ano para mulheres.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – FOLGA EM RAZÃO DA DATA COMEMORATIVA AO ANIVERSÁRIO**

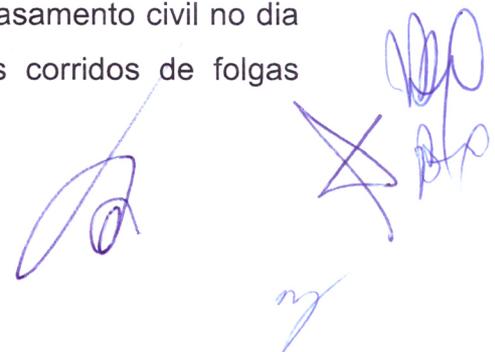
Fica concedido folga ao empregado público na data do seu aniversário.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado, em acordo com seu chefe imediato, mediante comunicação prévia ao Setor de Pessoal poderá gozar deste benefício no dia do aniversário, mas, excepcionalmente poderá ser em outra data, por autorização do chefe imediato em razão da necessidade do trabalho e desde que não alcance, nem acumule com o próximo aniversário.

**Parágrafo Segundo:** Será facultado o gozo do benefício de que trata o parágrafo primeiro deste artigo, no primeiro dia útil seguinte, caso a data do aniversário coincida com sábado, domingo, feriado, ponto facultativo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FOLGA EM RAZÃO DE CASAMENTO CIVIL**

Fica justificada a ausência do empregado em virtude de casamento civil no dia celebração do ato, sendo-lhe concedidos 08 (oito) dias corridos de folgas subsequentes à formalização do matrimônio.



#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - Folga em Razão de Falecimento de Parente**

Será concedida folga de 08 (oito) dias corridos ao empregado em virtude de falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, avós, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos.

**Parágrafo Primeiro:** Deverá o empregado apresentar fotocópia da certidão de óbito documento equivalente que comprove o óbito, bem como documento que comprove o grau de parentesco.

**Parágrafo Segundo:** O empregado deverá comunicar o fato ao seu superior hierárquico, bem como protocolizar a devida documentação junto a Gerência de Gestão de Pessoal.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PERCENTUAL DAS HORAS EXTRAS –** As horas extraordinárias prestadas durante a semana serão remuneradas com o acréscimo do percentual de 60% (sessenta por cento) do valor da hora normal.

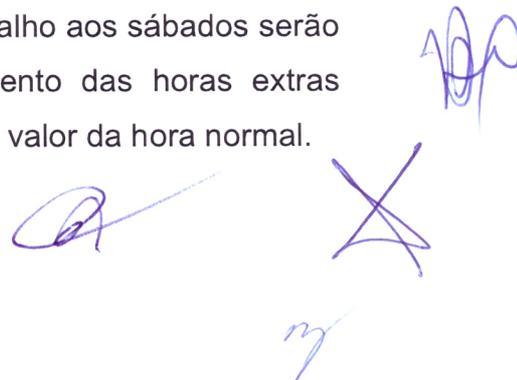
#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DIAS ÚTEIS DE TRABALHO**

Fica estabelecido que os dias úteis para fins de cumprimento de jornada de trabalho serão de segunda-feira a sexta-feira.

**Parágrafo Primeiro** – Fica adotado que o sábado será considerado como dia não útil.

**Parágrafo Segundo** – Os sábados serão considerados para fins de cálculos como dia de descanso semanal remunerado, sem prejuízo do direito ao descanso já previsto no art. 1º da lei 605/49.

**Parágrafo Terceiro** – Eventuais convocações para trabalho aos sábados serão excepcionais, devendo a empresa garantir o pagamento das horas extras trabalhadas com o adicional de 100% (em por cento) do valor da hora normal.



## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Fica estabelecido que será implementado, no âmbito da presente norma coletiva, um sistema de Avaliação de Desempenho Funcional, com o objetivo de fomentar a valorização do trabalho, promover a melhoria contínua dos serviços e fortalecer o comprometimento com os princípios de eficiência e responsabilidade.

A Avaliação de Desempenho levará em consideração critérios objetivos e previamente definidos, abrangendo, entre outros, os seguintes aspectos:

**Assiduidade:** aferição da frequência regular ao trabalho, considerando ausências justificadas e injustificadas;

**Pontualidade:** cumprimento dos horários estabelecidos para início e término das atividades laborais;

**Disciplina:** observância das normas internas, regulamentos e condutas esperadas no ambiente de trabalho;

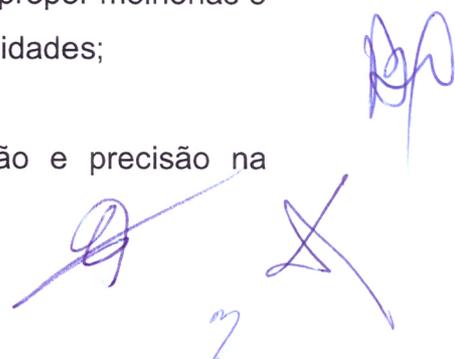
**Relacionamento interpessoal:** capacidade de trabalho em equipe, cooperação, respeito mútuo e comunicação eficaz com colegas, superiores e subordinados;

**Responsabilidade:** grau de comprometimento com as atribuições do cargo, cumprimento de prazos e zelo com os recursos da instituição;

**Capacidade de aprendizado:** disposição e habilidade para adquirir novos conhecimentos, adaptar-se a mudanças e aplicar orientações recebidas;

**Proatividade:** iniciativa para identificar e resolver problemas, propor melhorias e contribuir de forma voluntária com o bom andamento das atividades;

**Qualidade do trabalho:** atenção aos detalhes, organização e precisão na execução das tarefas atribuídas;



Cumprimento de metas e resultados: aferição do desempenho com base em indicadores previamente definidos, de acordo com as funções exercidas.

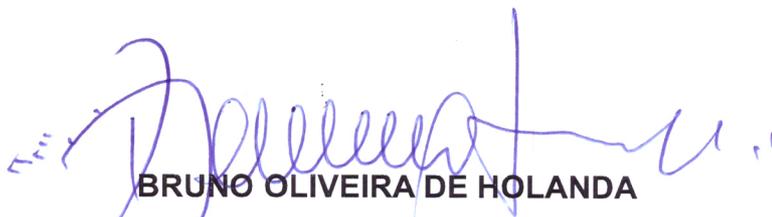
**Parágrafo único:** Os critérios específicos, periodicidade, metodologia e impactos decorrentes da Avaliação de Desempenho Funcional serão definidos em instrumento próprio, a ser regulamentado posteriormente, observando-se, no que couber, os princípios previstos na Constituição Federal e na legislação complementar aplicável.

§1º A Avaliação de Desempenho Funcional servirá como um dos instrumentos para fins de pagamento de bonificação, sendo este condicionado ao cumprimento dos parâmetros mínimos de desempenho definidos em norma regulamentadora específica.

E por assim estarem de pleno acordo, as partes contratantes subscrevem o presente, na data mencionada para todos os efeitos legais.

Este Acordo Coletivo, passa a ter vigência a contar de 01 de maio de 2025.

Porto Velho, 12 de maio de 2025.



**BRUNO OLIVEIRA DE HOLANDA**

Diretor Presidente da Empresa de Desenvolvimento Urbano – EMDUR



**ELLIS REGINA BATISTA LEAL OLIVEIRA**

Presidente do Sindicato dos Servidores Municipais de Porto Velho –  
SINDEPROF