
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2016 - 2017

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, na forma de legislação vigente de um lado,
→ **FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A.**, inscrita no **CNPJ.: 07.823.262/0003-67**, sito a ROD BR 364 S/N KM 08, ES OLARIA ALECRIM; SALA A. CEP: 75.890-000. ZONA RURAL, SÃO SIMÃO - GO, por seus representantes legais, a seguir denominada **EMPRESA** e, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS**, inscrito no **CNPJ.: 01.642.594/0001-05**, aqui representado por seu Presidente, ao final assinado, com sede à Rua R-2 nº 210 Setor Oeste - Goiânia - GO CEP: 74125-030, a seguir denominado **SINDICATO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017, e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

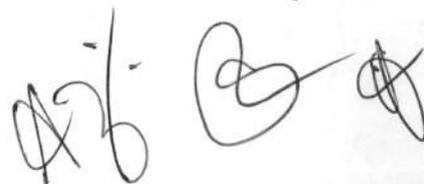
O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, lotados na base territorial do SINDICATO.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2016, a EMPRESA reajustará os salários de todos os seus empregados em **8,75%** para salários até R\$ 6.160,00, **7,43%** para salário entre R\$ 6.160,01 e R\$ 12.320,00 e, **6,12%** a partir de R\$ 12.320,01.

Parágrafo único - Os empregados admitidos após agosto de 2015 terão os salários reajustados mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido para cada mês trabalhado, conforme tabela apresentada:

Obs.: Para efeito de cálculo, será considerada como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias em cada mês.



| Mês Admissão | % de Reajuste Salário até R\$ 6.160,00 | % de Reajuste Salário entre R\$ 6.160,01 e 12.320,00 | % de Reajuste Salário a partir de R\$ 12.320,01 |
|--------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Agosto/15 | 8,75 | 7,43 | 6,12 |
| Setembro/15 | 8,02 | 6,81 | 5,61 |
| Outubro/15 | 7,29 | 6,19 | 5,1 |
| Novembro/15 | 6,56 | 5,57 | 4,59 |
| Dezembro/15 | 5,83 | 4,95 | 4,08 |
| Janeiro/16 | 5,10 | 4,33 | 3,57 |
| Fevereiro/16 | 4,38 | 3,72 | 3,06 |
| Março/16 | 3,65 | 3,10 | 2,55 |
| Abril/16 | 2,92 | 2,48 | 2,04 |
| Mai/16 | 2,19 | 1,86 | 1,53 |
| Junho/16 | 1,46 | 1,24 | 1,02 |
| Julho/16 | 0,73 | 0,62 | 0,51 |

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um salário mensal não inferior a **R\$ 1.068,13 (Hum mil e sessenta e oito reais e treze centavos)**.

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

A EMPRESA remunerará as horas extras prestadas com acréscimo de:

- 50% (cinquenta por cento) nas horas trabalhadas nos dias úteis (sábado é considerado dia útil);
- 100% (cem por cento) nas horas trabalhadas aos domingos, feriados e dias já compensados (troca de feriados).

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL PERICULOSIDADE

Havendo periculosidade na localidade de prestação de serviços, devidamente comprovada por Laudos Específicos, a EMPRESA compromete-se a pagar o Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do mês e com todas as incidências previstas, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos resultados da EMPRESA.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na EMPRESA e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença/acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

- a) O afastamento por até 30 (trinta) dias não gerará direito a qualquer complementação;
- b) O complemento será devido somente entre o 31º (trigésimo primeiro) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;
- c) esse benefício será pago apenas uma vez a cada 12 (doze) meses, independente do número de afastamentos e, uma vez concedido (em função de qualquer afastamento previdenciário), terá duração máxima de 5 meses;
- d) Terá como limite máximo mensal a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria - **R\$ 2.136,27 (Dois mil cento e trinta e seis reais e vinte e sete centavos)**;
- e) De acordo com a tabela de incidência oficial, esse benefício não sofrerá incidência de INSS e FGTS, porém, entrará na base de cálculo de IRRF.

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

A EMPRESA concederá aos empregados e seus dependentes (cônjuge e filhos), convênio médico sem nenhum custo para o empregado.



CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADES

- 1) Gestante – à empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, exceto se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.
- 2) Alistamento Militar – o empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte com no mínimo 02 (dois) anos de tempo de EMPRESA, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.
- 3) Estabilidade Pré-aposentadoria - Ao empregado que conte, no mínimo, 10 (dez) anos de tempo de serviço na EMPRESA e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço integral ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA DÉCIMA – VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente a todos seus empregados, um cartão de Vale-Alimentação / Refeição contendo 22 (vinte e duas) diárias com o valor facial de **R\$ 28,75 (Vinte e oito reais e setenta e cinco centavos)**.

Parágrafo Primeiro - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 1% (um por cento) do valor facial do vale.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE - REEMBOLSO

A EMPRESA concederá às suas empregadas mães, para cada filho, pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de **R\$ 291,79 (Duzentos e Noventa e um reais e setenta e nove centavos)**, condicionando o reembolso à comprovação das despesas com internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA assegura os seguintes horários:



1- Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento - Empregados da Área de Operação: jornada diária de 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas e uma 01 hora de intervalo para descanso/refeição. Na escala de Turno de Revezamento serão asseguradas 04 folgas seguidas após 06 dias corridos de trabalho (6x4). Com isso, reconfigura-se o significado de sábados, domingos e feriados, visto que perdem o sentido diante da escala de trabalho de turno ininterrupto de revezamento, cujas folgas apresentam-se muito mais benéficas ao trabalhador, bem como a significativa redução da jornada semanal, passando das habituais 44 (quarenta e quatro) horas para a média de 36 (trinta e seis) horas semanais. Assim, será considerado Repouso Semanal Remunerado o primeiro dia de folga e, são também inexigíveis pleitos para pagamento das 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extraordinárias, em razão do sistema de compensação de jornada, ora implementado, que manterá a jornada semanal do turno de revezamento em 36 horas semanais.

Escala 6 x 4 = 1 hora de almoço = 8 horas de trabalho efetivo por dia

| | 1ª semana | | 2ª semana | | 3ª semana | | 4ª semana | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|-----------|---|-------------------|---|-----------|---|-------------------|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6x4 | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N |
| | 1ª semana = 48 horas | | | | 2ª semana = 24 | | | | 3ª semana = 24 | | | | 4ª semana = 48 horas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | de trabalho | | | | horas de trabalho | | | | horas de trabalho | | | | de trabalho | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total de horas trabalhadas efetivamente = 144 horas mensais (/) 4 = 36 horas semanais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Parágrafo Primeiro – Divisor de 180 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

Parágrafo Segundo – A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo, outra escala de trabalho, diferente da Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento, desde que mantenha a mesma média mensal de horas trabalhadas.

2- Horário Comercial / Administrativo - Empregados das Áreas de Manutenção e Administrativa: Carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais distribuídas em horário

comercial / horário administrativo, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – Divisor de 220 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

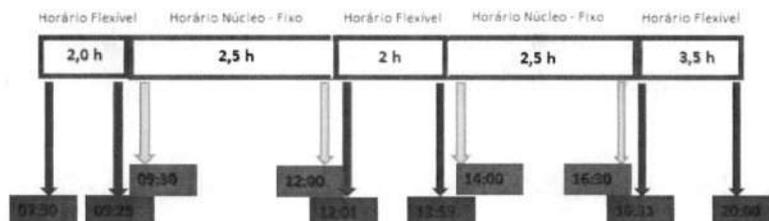
Parágrafo Segundo – Aos empregados que laboram nesse horário também está disponível a utilização da Jornada de Trabalho Flexível. O Horário Flexível é o resultado da evolução na relação de parceria entre EMPRESA e empregado, na qual permite que o empregado cumpra a sua jornada contratual dentro de um horário pré-estabelecido, onde há um limite inicial e final para horário de trabalho, como também a delimitação do chamado “horário núcleo”, no qual todos os empregados devem estar na EMPRESA para não haver prejuízo nas rotinas entre departamentos e clientes internos / externos; nos intervalos chamados “horário flexível” o empregado poderá flexibilizar o cumprimento de sua jornada de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais;

Critérios para compensação e descontos dos saldos de horas:

- I. Todo empregado terá uma espécie de “conta” onde serão computadas todas as suas horas efetivamente trabalhadas, da qual será emitido extrato mensal para acompanhamento dos registros, além do comprovante diário que será emitido no momento do registro do ponto eletrônico;
- II. Em havendo resultado de horas positivas, ou seja, situações em que o empregado laborou além de sua jornada contratual, este deverá converter seu saldo de horas em descanso até 30 dias após o fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 para 1 hora. O período de descanso deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.
- III. Em havendo resultado de horas negativas, ou seja, situações em que o empregado laborou aquém de sua jornada contratual, este deverá efetuar as devidas reposições de horas até 30 dias após o fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 hora para 1 hora. O período de reposição deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.



Adoção de Horário Flexível no trabalho



- ✓ Total de Horas disponíveis por dia: 12,5 horas
- ✓ Total de Horas Fixas (horário núcleo): 5 horas
- ✓ Total de Horas Flexíveis: 7,5 horas

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORA IN ITINERE (COMPENSAÇÃO/PAGAMENTO)

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, exceto quando, tratando-se de local de difícil acesso e não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (Súmula 90 do TST). Nesse caso, se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da EMPRESA, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Portanto, a distância não é fator determinante para o pagamento das horas *in itinere* assim como, não basta que o empregado se utilize de condução fornecida pelo empregador, mas há necessidade que o local de trabalho seja de difícil acesso e não servido por transporte público.

Em havendo a configuração de obrigação de pagamento, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho será considerado da seguinte forma:

Empregados que atuam em horário comercial/administrativo (jornada de 44 horas semanais) locados na cidade de São Simão:

Tendo em vista que a jornada diária, para os empregados que atuam em horário comercial/administrativo, é de 08h48min., os 60 minutos diários de horas *in itinere* serão compensados. A compensação se dará, na medida em que tais empregados encerrarão suas atividades quando completada a jornada de 08h00min, no dia, utilizando, para compensação, o resíduo de 00h48min. não trabalhados efetivamente.

Os 00h12min. diários excedentes serão quitados aos respectivos empregados, sob a rubrica de horas *in itinere*.

Os 00h12min diários excedentes serão quitados aos respectivos Empregados envolvidos de acordo com o cálculo correspondente ao salário base nominal de cada um

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO TÉCNICO E CULTURAL

A EMPRESA, com o propósito de estimular o desenvolvimento técnico e cultural de seus empregados, concederá auxílio educação para cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de interesse da EMPRESA e a critério desta, conforme política interna de Educação Continuada.

Os subsídios objeto de auxílio educação obedecerão aos seguintes critérios:

1. Cursos de Graduação – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, limitado a 25% do salário base do empregado.
2. Cursos de Pós-Graduação - subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, , limitado a 25% do salário base do empregado.

Parágrafo Único - Esse benefício será regido exclusivamente pelas regras descritas na Política de Educação Continuada Interna da Companhia e não configurará, para nenhum efeito, salário *in natura*, tendo natureza estritamente indenizatória (via reembolso).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO DA EMPRESA

O fato do empregado eventualmente conduzir veículo da EMPRESA a trabalho não gerará o pagamento de nenhum adicional. O exercício de vários misteres durante a jornada de trabalho, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado, não implica em violação do contrato de trabalho, pois decorre do princípio da máxima colaboração que o empregado deve ao empregador, ou seja, salvo condição expressa, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, parágrafo único do artigo 456 da CLT, quando da celebração de seu contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados,



desde que laborem em horário comercial / administrativo. Aos empregados que laboram em escala de turno de revezamento, o início das férias não pode iniciar-se em dias de folgas.

Para Férias Coletivas, a EMPRESA deverá formalizar informativo ao SINDICATO da Classe com, no mínimo, 15 dias de antecedência ao seu início, bem como ao Ministério do Trabalho e Emprego da Região.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PLR E PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

A EMPRESA pagará Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de acordo com critérios previstos em documento apartado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VERBAS INDENIZATÓRIAS

Todo e qualquer reembolso efetuado pela EMPRESA mediante contraprestação de desembolso pelo Empregado, terá natureza indenizatório, não computando para todos os efeitos nenhuma base salarial ou de remuneração. Os valores reembolsados serão orientados por Políticas, Normas e Procedimentos internos da Empresa.

Exemplo de reembolso.: gastos com educação continuada, estacionamento, fretados, creche para filhos menores de 01 ano, aluguel de imóvel em locais em implantação de obras, combustível e despesas em geral em virtude de viagens a trabalho, entre outros.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÕES SINDICAIS

De acordo com o artigo 617, § 2º, da CLT, considera-se a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, e que foi representada nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Acordo Coletiva.

Parágrafo Único – Considera-se que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Goiânia– GO, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida multa equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo, a qual incidirá uma única vez e reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROMISSO

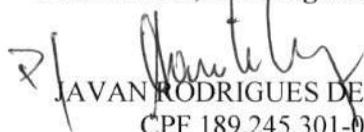
As partes se comprometem sob as penas da lei, reciprocamente, a observar os dispositivos ora pactuados, bem assim, os outorgados pela Constituição Federal e legislação vigente aplicável à espécie.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ARQUIVAMENTO

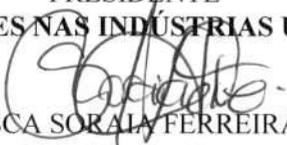
Para que produza seus efeitos legais e se torne obrigatório para os trabalhadores por ele abrangidos, as partes depositarão e requererão o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet (www.mte.gov.br), nos termos do artigo 614 da CLT, e da Instrução Normativa SRT/MTE n.º 06/2007.

E por estarem certos e ajustados, a EMPRESA e o SINDICATO celebram o presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando, ainda, estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste Acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes, em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

Goiânia/GO, 01 de agosto de 2016.


JAVAN RODRIGUES DE SOUSA
CPF 189.245.301-00
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS


FRANCISCA SORAYA FERREIRA LEITE
CPF 556.111.503-06
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A

Testemunhas

Elis Medeiros de Freitas
Nome.: Elis Medeiros de Freitas
CPF.: 006.021.633-66

Nome:
CPF.:



Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa Lei 10.101/2000

São Paulo/SP, 01 de agosto de 2016.

Acordo Coletivo Ref.: Ano 2016

Pelo presente acordo que fazem entre si, **FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A.**, inscrita no **CNPJ.: 07.823.262/0003-67**, estabelecida na ROD BR 364 S/N. KM 08 ES OLARIA ALECRIM. SALA A. ZONA RURAL. CEP: 75.890-000., São Simão/GO; e todos os seus empregados, representados e assistidos pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS, por meio de seu Presidente, fica estabelecido o pagamento de Participação nos Lucros e Resultados baseado no desempenho apresentado nos termos que se seguem:

1- VIGÊNCIA:

O presente acordo tem vigência única e exclusivamente durante o curso do período de 1º de janeiro de 2016 a 31 de dezembro de 2016, regulamentando a Participação nos Lucros e Resultados relativos ao ano de 2016;

2- ELEGIBILIDADE:

São elegíveis ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), todos os empregados, bem como os administradores da Empresa.

Os elegíveis serão subdivididos em grupos baseados nas funções e responsabilidades desempenhadas, no qual serão definidos números de salários base (**mensal**), quais serão as metas da PLR proposta; podendo este número de salários-meta variar de acordo com as regras objetivas estipuladas a seguir.

3- COMPOSIÇÃO DA PLR:

A PLR será composta por dois tipos de Metas:

- ✓ **Metas Corporativas** – a Empresa estabelecerá, sempre anualmente, Metas Corporativas e seus respectivos pesos; as quais funcionarão como fator condicionante para distribuição da PLR.
- ✓ **Metas das Áreas** – também deverão ser pactuadas, anualmente, as Metas das Áreas e seus respectivos pesos; as quais funcionarão como fator redutor para fins de cálculo da PLR a ser paga, podendo comprometer até 25% do recebimento dos valores alcançados nas Metas Corporativas.

4- METAS CORPORATIVAS:

As Metas Corporativas funcionarão como fator condicionante (gatilho) para a distribuição de Lucros e Resultados (Quadro 1). Assim, somente haverá distribuição de PLR se, e somente se, as Metas Corporativas pactuadas forem alcançadas, respeitando as margens e pesos estipulados para pagamento em cada uma delas.

As Metas Corporativas poderão sofrer alteração de peso e indicador de acordo com o direcionamento estratégico da Companhia para o ano de referência.

Algumas Metas Corporativas, quando não se tratar de valor fixo, contarão com (Quadro 2):

- ✓ Margem de variação para mais e para menos, que garantirá o pagamento do percentual da Meta dentro do Nível de Atingimento (Escala de Medição);
- ✓ Faixas de pagamento mínimo, que garantirá 75% ou 50% da Meta Corporativa, conforme o Nível de Atingimento. Quaisquer valores alcançados abaixo dessas variações zerará o peso da respectiva

Meta;

- ✓ Faixa de pagamento máximo, com 02 faixas para pagamento de Metas de Superação. A 1ª faixa (1,15) garantirá recebimento de Meta de Superação equivalente a 15% sobre o *target* e, a 2ª faixa (1,30) garantirá incremento de 30% sobre o *target*. Este será o limite máximo a ser distribuído a título de meta de Superação.

4.1 Definição das Metas Corporativas

Para o ano de 2016, foram definidas 05 Metas Corporativas com seus respectivos pesos, conforme descrito no Quadro 1:

Quadro 1 – Metas Corporativas

| Meta | Indicadores | Peso |
|------|----------------------------------|--------|
| 1 | DESEMPENHO OPERACIONAL | 20,000 |
| 2 | GESTÃO DE ENERGIA | 20,000 |
| 3 | DIVIDENDOS DECLARADOS | 20,000 |
| 4 | EBITDA REGULATÓRIO | 20,000 |
| 5 | REDUÇÃO DE CUSTOS SOBRE SERVIÇOS | 20,000 |
| | | 100 |

4.2 Escala de Medição

Quadro 2 – Escala de Medição

| Meta | Escala de Medição | | | | | | Pontos Alcançados |
|------|-------------------|------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| | 0,00 | 0,50 | 0,75 | 1,00 | 1,15 | 1,30 | |
| 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2 | - | - | - | - | - | - | - |
| 3 | - | - | - | - | - | - | - |
| 4 | < que 97% | >= que 97% e < que 98% | >= que 98% a < que 99,5% | >= que 99,5% a <= que 101% | > que 101% a <= que 103% | > que 103% | n pontos |
| 5 | - | - | - | - | - | - | - |
| | | | | | | | Σ pontos |

4.3 Critérios de Distribuição na Escala de Medição

0,00 = para resultados inferiores aos limites estabelecidos zerará a Meta do item;

0,50 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 50% da Meta deste item;

0,75 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 75% da Meta deste item;

1,00 (target) = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido pagamento de 100% da Meta deste item;

1,15 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 15% sobre o target;

1,30 = para resultados obtidos entre as margens definidas em cada item será garantido recebimento de meta de superação com incremento de 30% sobre o target.

5- METAS DAS ÁREAS

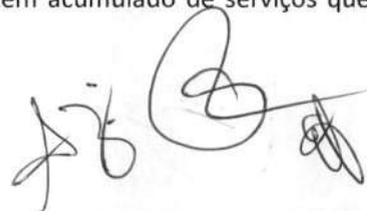
As Metas das Áreas funcionarão como fator redutor para fins de cálculo da PLR a ser paga, podendo comprometer até 25% do recebimento dos valores alcançados nas Metas Corporativas. Portanto, é necessário cumprir as Metas das Áreas para garantir o recebimento total atingido nas Metas Corporativas. Caso contrário, a PLR será reduzida no percentual equivalente à margem não alcançada, respeitando o limite de 25% do total.

Exemplo: A área "Y" cumpriu 90% de suas Metas da Área (departamentais), com isso atingiu 22,5% do peso total de 25%.

Resultado – nesse caso todos os integrantes da área "Y" terão sua PLR reduzida em 2,5%. Exatamente a diferença entre o que atingiu e o que deveria ter atingido.

6- FATORES DE AVALIAÇÃO DE CADA META CORPORATIVA

- 1) DESEMPENHO OPERACIONAL** - os indicadores críticos para avaliação desta gestão técnica são: FID FGO $\geq 1,000$ (índice regulamentado devendo ser igual ou superior a 1,00); FID SJO $\geq 1,005$ índice regulamentado devendo ser igual ou superior a 1,00); FID MGP $\geq 1,005$ índice regulamentado devendo ser igual ou superior a 1,00); DISP. QUE $\geq 94,5\%$ (índice definido com acionistas, representando geração verificada / geração possível) e DISP. LAV $\geq 94,5\%$ (índice definido com acionistas, representando geração verificada / geração possível);
- 2) GESTÃO DE ENERGIA** - acompanhamento da energia produzida x Planejamento Energético aprovado no Orçamento das Geradoras 2016, para garantir o cumprimento dos números aprovados para o período;
- 3) DIVIDENDOS DECLARADOS** – os dividendos mínimos declarados em 2015 deverão ser efetivamente pagos, além de solicitado ao BNDES a aprovação de pagamento de dividendo extraordinário que totalizará os montantes pactuados;
- 4) EBITDA REGULATÓRIO (R\$)** – superar em 4,25% o EBTIDA aprovado no Orçamento de 2016;
- 5) REDUÇÃO DE CUSTOS SOBRE SERVIÇOS** – Redução de 10% sobre o item acumulado de serviços que consta no orçamento de 2016.



7- BASE DE CÁLCULO, MÚLTIPLOS DOS SALÁRIOS E LIMITE PARA PAGAMENTO DA PLR

7.1 – Base de Cálculo

A base de cálculo da PLR será o respectivo salário base mensal do Empregado / Administrador vigente em 31 de dezembro de 2016.

7.2 – Múltiplos dos Salários Base (Salário Meta) por Nível Hierárquico

O cumprimento exato (target ou coluna 1,00 do Quadro 2) de todas as Metas Corporativas e Metas das Áreas, apresentados no item 4, corresponderá aos seguintes múltiplos dos Salários Base por Nível Hierárquico:

| Quadro 3 – Salário Meta | |
|---------------------------------------------------|-------------------------|
| Nível Hierárquico | PLR Target (1,00) |
| Diretores Unidades de Negócios / Superintendentes | 5 |
| Gerentes | 3,5 |
| Coordenadores / Supervisores / Especialistas | 2 |
| Administrativos / Técnicos Operacionais | 1,5 |
| Demais Serviços Auxiliares | 1 |

7.3 – Limite para Pagamento da PLR

A distribuição da PLR não poderá comprometer mais que 3% do Lucro Líquido Regulatório da Empresa, referente ao ano base em questão.

8- Fórmula para Cálculo da PLR

$$\text{Valor da PLR} = ((\sum \text{pontos alcançados Metas Corporativas} / 100) \times \text{Salários Meta} \times \text{Salário Base do Empregado}) \times (1 - \text{Redutor Meta da Área})$$

9- Condições de Pagamento

Após apuração dos números alcançados, o pagamento dos valores devidos a título de PLR ocorrerá no mês imediatamente posterior à publicação do Resultado Anual da Empresa devidamente auditado (prazo máximo previsto na Lei das S/As para divulgação dos resultados é até o dia 31/março do ano subsequente). Dessa forma, o prazo máximo para pagamento da PLR será até 30/abril.

Os pagamentos se darão via folha de pagamento e regulamentados pela Lei nº 10.101/00.

Para os novos empregados, bem como aqueles desligados no decorrer da vigência do presente acordo, farão jus aos valores proporcionais ao tempo trabalhado no período utilizado como referência. Os empregados desligados durante o ano de referência concorrerão apenas aos 75% relativos ao peso das Metas Corporativas, excluindo-se, automaticamente, os 25% relacionados às Metas de Área.

Empregados afastados do trabalho, por fração igual ou superior a 15 dias no mês, sofrerão o desconto do avo correspondente a tal afastamento no cômputo do período apurado, exceto em se tratando de afastamento por Licença Maternidade, como forma de garantir igualdade de condições entre os empregados, homens e mulheres.

Empregados integrantes de equipes corporativas, mas registrados em outra empresa do mesmo grupo econômico, participarão da PLR pelas metas corporativas da *holding* e pelas metas da área da qual faz parte.

Empregados transferidos para outras empresas do Grupo durante o ano base deste Acordo, e que não façam parte de equipes corporativas, serão regidos pelos resultados alcançados proporcionalmente ao tempo de permanência em cada uma das empresas.

Para os empregados que façam parte da equipe corporativa do núcleo de geração, assim entendidos aqueles alocados nas áreas de Meio Ambiente; Administrativo / Financeiro; Centro de Operação (COG); Suprimentos e Diretorias Técnica e Adm / Financeira, a PLR será apurada pelo resultado global alcançado em todas as empresas que fazem parte da geração, a saber: Queluz Energia, Lavrinhas Energia, Foz do Rio Claro Energia, Ijuí Energia, Ferreira Gomes Energia e AF Energia.

Já para os empregados que prestam serviço exclusivamente para apenas uma empresa do núcleo de geração, assim entendidos aqueles alocados fisicamente nas Unidades situadas nas Cidades de Foz-GO; Ijuí-RS; Ferreira Gomes-AP; Queluz-SP e Lavrinhas-SP, a PLR será apurada seguindo o seguinte racional: 80% do valor deverá ser apurado pelo resultado alcançado em sua Unidade e, os 20% da PLR restantes, deverá considerar o resultado global alcançado em todas as empresas do núcleo de geração, conforme critério descrito no parágrafo anterior.

Empregados contratados por Tempo Determinado e Estagiários não farão jus ao recebimento de quaisquer valores relativos à PLR, independentemente do tempo de duração do contrato.

10- APROVAÇÃO DE ACORDO

As partes pactuam e assinam, de um lado FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A, e do outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS, dando ciência do conteúdo e concordância com a proposta final de Acordo Coletivo para Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, com base na Lei 10.101/2000:

ASSINATURAS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS

JAVAN RODRIGUES DE SOUSA

PRESIDENTE

189.245.301-00

FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A

FRANCISCA SORAIA FERREIRA LEITE

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

CPF 556.111.503.06

TESTEMUNHAS

Elis Medeiros de Freitas

NOME: Elis Medeiros de Freitas

RG: 95002635425

NOME:

RG:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2016 - 2017

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, na forma de legislação vigente de um lado,
→ **VERDE 8 ENERGIA S.A.**, inscrita no **CNPJ.: 19.729.992/0002-00**, sito a RUA JOAQUIM BUENO DE FREITAS, nº 317. CENTRO. CEP: 75.920-000. SANTA HELENA DE GOIÁS - GO, por seus representantes legais, a seguir denominada **EMPRESA** e, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS**, inscrito no **CNPJ.: 01.642.594/0001-05**, aqui representado por seu Presidente, ao final assinado, com sede à Rua R-2 nº 210 Setor Oeste - Goiânia - GO CEP: 74125-030, a seguir denominado **SINDICATO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017, e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, lotados na base territorial do SINDICATO.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2016, a EMPRESA reajustará os salários de todos os seus empregados em **8,75%** para salários até R\$ 6.160,00, **7,43%** para salário entre R\$ 6.160,01 e R\$ 12.320,00 e, **6,12%** a partir de R\$ 12.320,01.

Parágrafo único - Os empregados admitidos após agosto de 2015 terão os salários reajustados mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido para cada mês trabalhado, conforme tabela apresentada:

Obs.: Para efeito de cálculo, será considerada como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias em cada mês.



| Mês Admissão | % de Reajuste Salário até R\$ 6.160,00 | % de Reajuste Salário entre R\$ 6.160,01 e 12.320,00 | % de Reajuste Salário a partir de R\$ 12.320,01 |
|--------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Agosto/15 | 8,75 | 7,43 | 6,12 |
| Setembro/15 | 8,02 | 6,81 | 5,61 |
| Outubro/15 | 7,29 | 6,19 | 5,1 |
| Novembro/15 | 6,56 | 5,57 | 4,59 |
| Dezembro/15 | 5,83 | 4,95 | 4,08 |
| Janeiro/16 | 5,10 | 4,33 | 3,57 |
| Fevereiro/16 | 4,38 | 3,72 | 3,06 |
| Março/16 | 3,65 | 3,10 | 2,55 |
| Abril/16 | 2,92 | 2,48 | 2,04 |
| Mai/16 | 2,19 | 1,86 | 1,53 |
| Junho/16 | 1,46 | 1,24 | 1,02 |
| Julho/16 | 0,73 | 0,62 | 0,51 |

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um salário mensal não inferior a **RS 1.068,13 (Hum mil e sessenta e oito reais e treze centavos)**.

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

A EMPRESA remunerará as horas extras prestadas com acréscimo de:

- 50% (cinquenta por cento) nas horas trabalhadas nos dias úteis (sábado é considerado dia útil);
- 100% (cem por cento) nas horas trabalhadas aos domingos, feriados e dias já compensados (troca de feriados).

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL PERICULOSIDADE

Havendo periculosidade na localidade de prestação de serviços, devidamente comprovada por Laudos Específicos, a EMPRESA compromete-se a pagar o Adicional de Periculosidade de 30%

(trinta por cento) sobre o salário base do mês e com todas as incidências previstas, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos resultados da EMPRESA.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na EMPRESA e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença/acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

- a) O afastamento por até 30 (trinta) dias não gerará direito a qualquer complementação;
- b) O complemento será devido somente entre o 31º (trigésimo primeiro) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;
- c) esse benefício será pago apenas uma vez a cada 12 (doze) meses, independente do número de afastamentos e, uma vez concedido (em função de qualquer afastamento previdenciário), terá duração máxima de 5 meses;
-) Terá como limite máximo mensal a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria - **R\$ 2.136,27 (Dois mil cento e trinta e seis reais e vinte e sete centavos)**;
- e) De acordo com a tabela de incidência oficial, esse benefício não sofrerá incidência de INSS e FGTS, porém, entrará na base de cálculo de IRRF.

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

A EMPRESA concederá aos empregados e seus dependentes (cônjuge e filhos), convênio médico sem nenhum custo para o empregado.

CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADES

- 1) Gestante – à empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, exceto se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.



2) Alistamento Militar – o empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte com no mínimo 02 (dois) anos de tempo de EMPRESA, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

3) Estabilidade Pré-aposentadoria - Ao empregado que conte, no mínimo, 10 (dez) anos de tempo de serviço na EMPRESA e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço integral ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA DÉCIMA – VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente a todos seus empregados, um cartão de Vale-Alimentação / Refeição contendo 22 (vinte e duas) diárias com o valor facial de **RS 28,75 (Vinte e oito reais e setenta e cinco centavos)**.

Parágrafo Primeiro - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 1% (um por cento) do valor facial do vale.

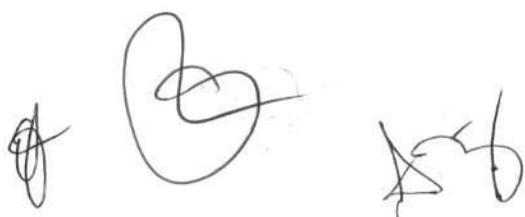
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE - REEMBOLSO

A EMPRESA concederá às suas empregadas mães, para cada filho, pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de **RS 291,79 (Duzentos e Noventa e um reais e setenta e nove centavos)**, condicionando o reembolso à comprovação das despesas com internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA assegura os seguintes horários:

- 1- Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento** - Empregados da Área de Operação: jornada diária de 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas e uma 01 hora de intervalo para descanso/refeição. Na escala de Turno de Revezamento serão asseguradas 04 folgas seguidas após 06 dias corridos de trabalho (6x4). Com isso, reconfigura-se o significado de sábados, domingos e feriados, visto que perdem o sentido diante da escala de trabalho de turno ininterrupto de revezamento, cujas folgas apresentam-se muito mais benéficas ao trabalhador, bem como a significativa redução da jornada semanal, passando das habituais



44 (quarenta e quatro) horas para a média de 36 (trinta e seis) horas semanais. Assim, será considerado Repouso Semanal Remunerado o primeiro dia de folga e, são também inexigíveis pleitos para pagamento das 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extraordinárias, em razão do sistema de compensação de jornada, ora implementado, que manterá a jornada semanal do turno de revezamento em 36 horas semanais.

| Escala 6 x 4 = 1 hora de almoço = 8 horas de trabalho efetivo por dia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|-------------------|---|---|---|-------------------|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1ª semana | | | | 2ª semana | | | | 3ª semana | | | | 4ª semana | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | T | Q | Q | S | S | D | S | | | | | | | | |
| 6x4 | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F | F | M | M | T | T | N | N | F | F | F |
| 1ª semana = 48 horas | | | | 2ª semana = 24 | | | | 3ª semana = 24 | | | | 4ª semana = 48 horas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| de trabalho | | | | horas de trabalho | | | | horas de trabalho | | | | de trabalho | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total de horas trabalhadas efetivamente = 144 horas mensais (/) 4 = 36 horas semanais | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Parágrafo Primeiro – Divisor de 180 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

Parágrafo Segundo – A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo, outra escala de trabalho, diferente da Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento, desde que mantenha a mesma média mensal de horas trabalhadas.

2- Horário Comercial / Administrativo - Empregados das Áreas de Manutenção e Administrativa: Carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais distribuídas em horário comercial / horário administrativo, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – Divisor de 220 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

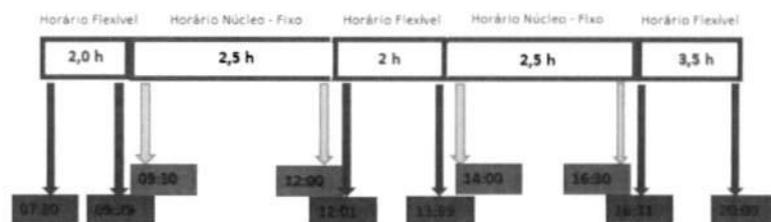
Parágrafo Segundo – Aos empregados que laboram nesse horário também está disponível a utilização da Jornada de Trabalho Flexível. O Horário Flexível é o resultado da evolução na relação de parceria entre EMPRESA e empregado, na qual permite que o empregado cumpra a sua

jornada contratual dentro de um horário pré-estabelecido, onde há um limite inicial e final para horário de trabalho, como também a delimitação do chamado “horário núcleo”, no qual todos os empregados devem estar na EMPRESA para não haver prejuízo nas rotinas entre departamentos e clientes internos / externos; nos intervalos chamados “horário flexível” o empregado poderá flexibilizar o cumprimento de sua jornada de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais;

Critérios para compensação e descontos dos saldos de horas:

- I. Todo empregado terá uma espécie de “conta” onde serão computadas todas as suas horas efetivamente trabalhadas, da qual será emitido extrato mensal para acompanhamento dos registros, além do comprovante diário que será emitido no momento do registro do ponto eletrônico;
- II. Em havendo resultado de horas positivas, ou seja, situações em que o empregado laborou além de sua jornada contratual, este deverá converter seu saldo de horas em descanso até 30 dias após o fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 para 1 hora. O período de descanso deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.
- III. Em havendo resultado de horas negativas, ou seja, situações em que o empregado laborou aquém de sua jornada contratual, este deverá efetuar as devidas reposições de horas até 30 dias após o fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 hora para 1 hora. O período de reposição deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.

Adoção de Horário Flexível no trabalho



- ✓ Total de Horas disponíveis por dia: 12,5 horas
- ✓ Total de Horas Fixas (horário núcleo): 5 horas
- ✓ Total de Horas Flexíveis: 7,5 horas

[Handwritten signatures]

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – HORA IN ITINERE
(COMPENSAÇÃO/PAGAMENTO)**

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, exceto quando, tratando-se de local de difícil acesso e não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução (Súmula 90 do TST). Nesse caso, se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da EMPRESA, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

Portanto, a distância não é fator determinante para o pagamento das horas *in itinere* assim como, não basta que o empregado se utilize de condução fornecida pelo empregador, mas há necessidade que o local de trabalho seja de difícil acesso e não servido por transporte público.

Em havendo a configuração de obrigação de pagamento, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho será considerado da seguinte forma:

Empregados que atuam em horário comercial/administrativo (jornada de 44 horas semanais) locados na cidade de São Simão:

Tendo em vista que a jornada diária, para os empregados que atuam em horário comercial/administrativo, é de 08h48min., os 60 minutos diários de horas *in itinere* serão compensados. A compensação se dará, na medida em que tais empregados encerrarão suas atividades quando completada a jornada de 08h00min, no dia, utilizando, para compensação, o resíduo de 00h48min. não trabalhados efetivamente.

Os 00h12min. diários excedentes serão quitados aos respectivos empregados, sob a rubrica de horas *in itinere*.

Os 00h12min diários excedentes serão quitados aos respectivos Empregados envolvidos de acordo com o cálculo correspondente ao salário base nominal de cada um

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO TÉCNICO E CULTURAL

A EMPRESA, com o propósito de estimular o desenvolvimento técnico e cultural de seus empregados, concederá auxílio educação para cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de interesse da EMPRESA e a critério desta, conforme política interna de Educação Continuada.



Os subsídios objeto de auxílio educação obedecerão aos seguintes critérios:

1. Cursos de Graduação – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, limitado a 25% do salário base do empregado.
2. Cursos de Pós-Graduação - subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, , limitado a 25% do salário base do empregado.

Parágrafo Único - Esse benefício será regido exclusivamente pelas regras descritas na Política de Educação Continuada Interna da Companhia e não configurará, para nenhum efeito, salário *in natura*, tendo natureza estritamente indenizatória (via reembolso).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO DA EMPRESA

O fato do empregado eventualmente conduzir veículo da EMPRESA a trabalho não gerará o pagamento de nenhum adicional. O exercício de vários misteres durante a jornada de trabalho, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado, não implica em violação do contrato de trabalho, pois decorre do princípio da máxima colaboração que o empregado deve ao empregador, ou seja, salvo condição expressa, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, parágrafo único do artigo 456 da CLT, quando da celebração de seu contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, desde que laborem em horário comercial / administrativo. Aos empregados que laboram em escala de turno de revezamento, o início das férias não pode iniciar-se em dias de folgas.

Para Férias Coletivas, a EMPRESA deverá formalizar informativo ao SINDICATO da Classe com, no mínimo, 15 dias de antecedência ao seu início, bem como ao Ministério do Trabalho e Emprego da Região.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PLR E PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

A EMPRESA pagará Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de acordo com critérios previstos em documento apartado.



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VERBAS INDENIZATÓRIAS

Todo e qualquer reembolso efetuado pela EMPRESA mediante contraprestação de desembolso pelo Empregado, terá natureza indenizatório, não computando para todos os efeitos nenhuma base salarial ou de remuneração. Os valores reembolsados serão orientados por Políticas, Normas e Procedimentos internos da Empresa.

Exemplo de reembolso.: gastos com educação continuada, estacionamento, fretados, creche para filhos menores de 01 ano, aluguel de imóvel em locais em implantação de obras, combustível e despesas em geral em virtude de viagens a trabalho, entre outros.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RELAÇÕES SINDICAIS

De acordo com o artigo 617, § 2º, da CLT, considera-se a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, e que foi representada nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Único – Considera-se que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – JUÍZO COMPETENTE

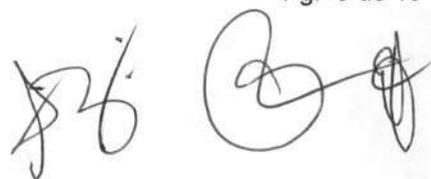
Será competente a Justiça do Trabalho de Goiânia– GO, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida multa equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo, a qual incidirá uma única vez e reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROMISSO

As partes se comprometem sob as penas da lei, reciprocamente, a observar os dispositivos ora pactuados, bem assim, os outorgados pela Constituição Federal e legislação vigente aplicável à espécie.

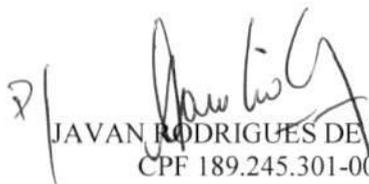


CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ARQUIVAMENTO

Para que produza seus efeitos legais e se torne obrigatório para os trabalhadores por ele abrangidos, as partes depositarão e requererão o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet (www.mte.gov.br), nos termos do artigo 614 da CLT, e da Instrução Normativa SRT/MTE n.º 06/2007.

E por estarem certos e ajustados, a EMPRESA e o SINDICATO celebram o presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando, ainda, estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste Acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes, em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

Goiânia/GO, 01 de agosto de 2016.


JAVAN RODRIGUES DE SOUSA
CPF 189.245.301-00
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS


FRANCISCA SORALA FERREIRA LEITE
CPF 556.111.503-06
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
VERDE 8 ENERGIA S.A

Testemunhas

Elis Medeiros de Freitas
Nome.: Elis Medeiros de Freitas
CPF.: 006.021.633-66

Nome:
CPF.:

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2016 - 2017

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, na forma de legislação vigente de um lado, **VERDE 8 ENERGIA S.A.**, inscrita no CNPJ.: 19.729.992/0002-00, sito Rua Joaquim Bueno de Freitas, nº 317. Centro. CEP: 75.920-000. Santa Helena de Goiás - GO, por seus representantes legais, a seguir denominada **EMPRESA** e, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS**, inscrito no CNPJ.: 01.642.594/0001-05, aqui representado por seu Presidente, ao final assinado, com sede à Rua R-2 nº 210 Setor Oeste - Goiânia - GO CEP: 74125-030, a seguir denominado **SINDICATO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de agosto de 2016 a 31 de julho de 2017, e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, lotados na base territorial do SINDICATO.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2016, a EMPRESA reajustará os salários de todos os seus empregados em **8,75%** para salários até R\$ 6.160,00, **7,43%** para salário entre R\$ 6.160,01 e R\$ 12.320,00 e, **6,12%** a partir de R\$ 12.320,01.

Parágrafo único - Os empregados admitidos após agosto de 2015 terão os salários reajustados mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido para cada mês trabalhado, conforme tabela apresentada:

Obs.: Para efeito de cálculo, será considerada como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias em cada mês.



Sedex c/ AR 2V100 ACT Verde 8 Energia
enviado 20/04/2017 15h



| Mês Admissão | % de Reajuste Salário até R\$ 6.160,00 | % de Reajuste Salário entre R\$ 6.160,01 e 12.320,00 | % de Reajuste Salário a partir de R\$ 12.320,01 |
|--------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Agosto/15 | 8,75 | 7,43 | 6,12 |
| Setembro/15 | 8,02 | 6,81 | 5,61 |
| Outubro/15 | 7,29 | 6,19 | 5,1 |
| Novembro/15 | 6,56 | 5,57 | 4,59 |
| Dezembro/15 | 5,83 | 4,95 | 4,08 |
| Janeiro/16 | 5,10 | 4,33 | 3,57 |
| Fevereiro/16 | 4,38 | 3,72 | 3,06 |
| Março/16 | 3,65 | 3,10 | 2,55 |
| Abril/16 | 2,92 | 2,48 | 2,04 |
| Mai/16 | 2,19 | 1,86 | 1,53 |
| Junho/16 | 1,46 | 1,24 | 1,02 |
| Julho/16 | 0,73 | 0,62 | 0,51 |

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um salário mensal não inferior a **R\$ 1.068,13 (Hum mil e sessenta e oito reais e treze centavos)**.

CLÁUSULA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na EMPRESA e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença/acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

- a) O afastamento por até 30 (trinta) dias não gerará direito a qualquer complementação;
- b) O complemento será devido somente entre o 31º (trigésimo primeiro) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;
- c) esse benefício será pago apenas uma vez a cada 12 (doze) meses, independente do número de afastamentos e, uma vez concedido (em função de qualquer afastamento previdenciário), terá duração máxima de 5 meses;

d) Terá como limite máximo mensal a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria - **R\$ 2.136,27 (Dois mil cento e trinta e seis reais e vinte e sete centavos);**

e) De acordo com a tabela de incidência oficial, esse benefício não sofrerá incidência de INSS e FGTS, porém, entrará na base de cálculo de IRRF.

CLÁUSULA SEXTA - CONVÊNIO MÉDICO

A EMPRESA concederá aos empregados e seus dependentes (cônjuge e filhos), convênio médico sem nenhum custo para o empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA - ESTABILIDADES

1) Gestante – à empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, exceto se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

2) Alistamento Militar – o empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte com no mínimo 02 (dois) anos de tempo de EMPRESA, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

3) Estabilidade Pré-aposentadoria - Ao empregado que conte, no mínimo, 10 (dez) anos de tempo de serviço na EMPRESA e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço integral ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

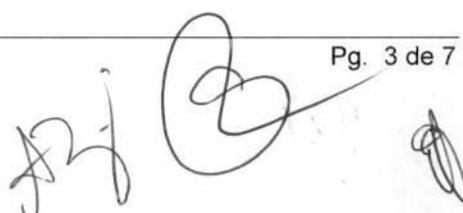
CLÁUSULA OITAVA – VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente a todos seus empregados, um cartão de Vale-Alimentação / Refeição contendo 22 (vinte e duas) diárias com o valor facial de **R\$ R\$ 28,38 (Vinte e oito reais e trinta e oito centavos).**

Parágrafo Primeiro - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 1% (um por cento) do valor facial do vale.

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO CRECHE - REEMBOLSO

A EMPRESA concederá às suas empregadas mães, para cada filho, pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de **R\$ 291,79 (Duzentos e Noventa e um reais e setenta e nove centavos)**, condicionando o reembolso à comprovação das despesas com internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.



CLÁUSULA DÉCIMA - JORNADA DE TRABALHO

A EMPRESA assegura os seguintes horários:

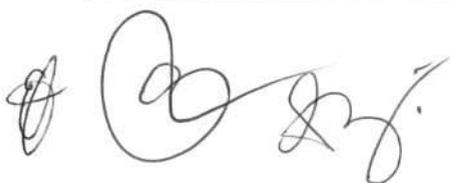
1- Horário Comercial / Administrativo - Empregados das Áreas de Manutenção, Técnica e Administrativa: Carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais distribuídas em horário comercial / horário administrativo, de segunda a sábado, com folgas aos domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – Divisor de 220 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

Parágrafo Segundo – Aos empregados que laboram nesse horário também está disponível a utilização da Jornada de Trabalho Flexível. O Horário Flexível é o resultado da evolução na relação de parceria entre EMPRESA e empregado, na qual permite que o empregado cumpra a sua jornada contratual dentro de um horário pré-estabelecido, onde há um limite inicial e final para horário de trabalho, como também a delimitação do chamado “horário núcleo”, no qual todos os empregados devem estar na EMPRESA para não haver prejuízo nas rotinas entre departamentos e clientes internos / externos; nos intervalos chamados “horário flexível” o empregado poderá flexibilizar o cumprimento de sua jornada de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais;

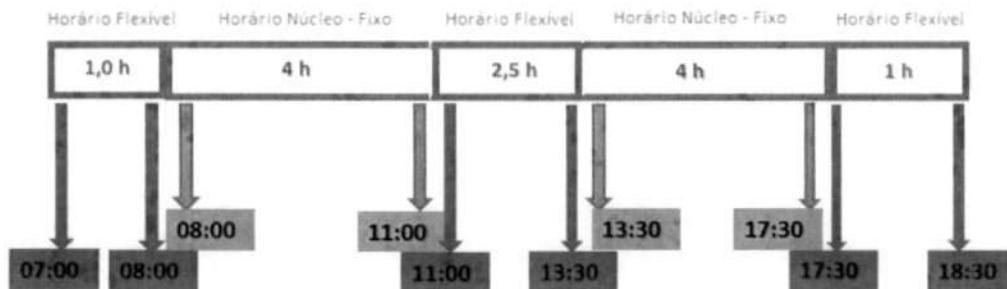
Critérios para compensação e descontos dos saldos de horas:

- I. Todo empregado terá uma espécie de “conta” onde serão computadas todas as suas horas efetivamente trabalhadas, da qual será emitido extrato mensal para acompanhamento dos registros, além do comprovante diário que será emitido no momento do registro do ponto eletrônico;
- II. A cada período de 4 meses o RH fará a apuração global das horas efetivamente trabalhadas pelo colaborador versus a jornada estabelecida em seu contrato individual de trabalho (limite de horas semanais). Assim, cada ano será subdividido em 03 períodos de apuração, a saber: período I – janeiro, fevereiro, março e abril; período II – maio, junho, julho e agosto; e período III – setembro, outubro, novembro e dezembro;
- III. Em havendo resultado de horas positivas, ou seja, situações em que o empregado laborou além de sua jornada contratual, este deverá converter seu saldo de horas em descanso até 30 dias após o fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 para 1 hora. O período de descanso deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.
- IV. Em havendo resultado de horas negativas, ou seja, situações em que o empregado laborou aquém de sua jornada contratual, este deverá efetuar as devidas reposições de horas até 30 dias após o



fechamento do período apurado (5º mês) e sempre na proporção de 1 hora para 1 hora. O período de reposição deve ser precedido de formalização junto à área de Recursos Humanos, em comum acordo com o gestor imediato do empregado.

Régua de Horários:



- ✓ Total de Horas disponíveis por dia: 12,5 horas
- ✓ Total de Horas Fixas (horário núcleo): 8 horas
- ✓ Total de Horas Flexíveis: 4,5 horas

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO TÉCNICO E CULTURAL

A EMPRESA, com o propósito de estimular o desenvolvimento técnico e cultural de seus empregados, concederá auxílio educação para cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de interesse da EMPRESA e a critério desta, conforme política interna de Educação Continuada.

Os subsídios objeto de auxílio educação obedecerão aos seguintes critérios:

1. Cursos de Graduação – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, limitado a 25% do salário base do empregado.
2. Cursos de Pós-Graduação - subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, , limitado a 25% do salário base do empregado.

Parágrafo Único - Esse benefício será regido exclusivamente pelas regras descritas na Política de Educação Continuada Interna da Companhia e não configurará, para nenhum efeito, salário *in natura*, tendo natureza estritamente indenizatória (via reembolso).

Ass: [Assinatura]

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO DA EMPRESA

O fato do empregado eventualmente conduzir veículo da EMPRESA a trabalho não gerará o pagamento de nenhum adicional. O exercício de vários misteres durante a jornada de trabalho, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado, não implica em violação do contrato de trabalho, pois decorre do princípio da máxima colaboração que o empregado deve ao empregador, ou seja, salvo condição expressa, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, parágrafo único do artigo 456 da CLT, quando da celebração de seu contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, desde que laborem em horário comercial / administrativo. Aos empregados que laboram em escala de turno de revezamento, o início das férias não pode iniciar-se em dias de folgas.

Para Férias Coletivas, a EMPRESA deverá formalizar informativo ao SINDICATO da Classe com, no mínimo, 15 dias de antecedência ao seu início, bem como ao Ministério do Trabalho e Emprego da Região.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PLR E PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

A EMPRESA pagará Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de acordo com critérios previstos em documento apartado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VERBAS INDENIZATÓRIAS

Todo e qualquer reembolso efetuado pela EMPRESA mediante contraprestação de desembolso pelo Empregado, terá natureza indenizatório, não computando para todos os efeitos nenhuma base salarial ou de remuneração. Os valores reembolsados serão orientados por Políticas, Normas e Procedimentos internos da Empresa.

Exemplo de reembolso.: gastos com educação continuada, estacionamento, fretados, creche para filhos menores de 01 ano, aluguel de imóvel em locais em implantação de obras, combustível e despesas em geral em virtude de viagens a trabalho, entre outros.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RELAÇÕES SINDICAIS

De acordo com o artigo 617, § 2º, da CLT, considera-se a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, e que foi representada nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Acordo Coletiva.

Parágrafo Único – Considera-se que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no

Handwritten signatures in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located at the bottom left of the page.

instrumento normativo, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Goiânia– GO, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida multa equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo, a qual incidirá uma única vez e reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPROMISSO

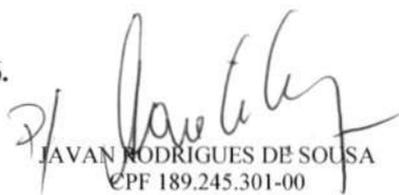
As partes se comprometem sob as penas da lei, reciprocamente, a observar os dispositivos ora pactuados, bem assim, os outorgados pela Constituição Federal e legislação vigente aplicável à espécie.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ARQUIVAMENTO

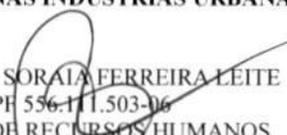
Para que produza seus efeitos legais e se torne obrigatório para os trabalhadores por ele abrangidos, as partes depositarão e requererão o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet (www.mte.gov.br), nos termos do artigo 614 da CLT, e da Instrução Normativa SRT/MTE n.º 06/2007.

E por estarem certos e ajustados, a EMPRESA e o SINDICATO celebram o presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando, ainda, estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste Acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes, em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

Goiânia/GO, 01 de agosto de 2016.


JAVAN RODRIGUES DE SOUSA
CPF 189.245.301-00
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS


FRANCISCA SORAIA FERREIRA LEITE
CPF 556.111.503-06
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
VERDES ENERGIA S.A
Testemunhas


Nome.: Elis Medeiros de Freitas
CPF.: 006.021.633-66

Nome: _____
CPF.: _____