

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2018 - 2019

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 sob o nº **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 2018 a 31 de julho de 2019, e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

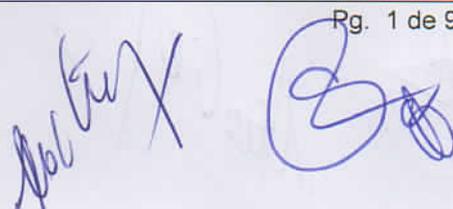
O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, lotados na base territorial do SINDICATO.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2018, a EMPRESA reajustará os salários de todos os seus empregados em **4,48%**.

Parágrafo único - Os empregados admitidos após agosto de 2017 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 considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias em cada mês.



Mês Admissão	% de Reajuste Salário
Agosto/17	4,48%
Setembro/17	4,11%
Outubro/17	3,73%
Novembro/17	3,36%
Dezembro/17	2,99%
Janeiro/18	2,61%
Fevereiro/18	2,24%
Março/18	1,87%
Abril/18	1,49%
Maió/18	1,12%
Junho/18	0,75%
Julho/18	0,37%

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um salário mensal não inferior a R\$ 1.146,22 (Hum mil cento e quarenta e seis reais e vinte e dois 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 no local específico da prestação dos serviços, devidamente comprovada por Laudos Técnicos, 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, independentemente 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\$ 2.292,44 (Dois mil duzentos e noventa e dois reais e quarenta e quatro 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 do IRRF.

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

A EMPRESA concederá aos seus empregados convênio médico sem custo (100% gratuito). Poderão ser incluídos no convênio, mediante requisição própria e desconto em folha de pagamento, os dependentes legais (cônjuge e filhos até 21 anos), de acordo com a seguinte proposição: cônjuges – a EMPRESA subsidiará 60% (sessenta por cento) do preço da mensalidade; filhos até 21 anos – a EMPRESA subsidiará 80% (oitenta por cento) do preço da mensalidade.

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\$ 31,46 (Trinta e um reais e quarenta e seis 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\$ 313,11 (Trezentos e treze reais e onze 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

1. Escala de Trabalho - Turno Fixo - Empregados da Área de Operação: jornada diária de 07 horas e 20 min (sete horas e vinte minutos) efetivamente trabalhadas e 01 (uma) hora de intervalo para descanso/refeição. Na escala de Turno Fixo serão asseguradas 03 (três) folgas seguidas após 06 dias corridos de trabalho (6x3). Com isso, reconfigura-se o significado de sábados, domingos e feriados, visto que perdem o sentido diante da escala de trabalho de turno, 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 com média de 36 horas semanais.

Escala 6 x 3 = 1 hora de almoço = 7h 20min de trabalho efetivo por dia																											
1ª semana							2ª semana							3ª semana							4ª semana						
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	T
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	F	F	F	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	F	F	F	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20	F	F	F
1ª semana = 44 horas de trabalho							2ª semana = 36 horas de trabalho							3ª semana = 29h20min de trabalho							4ª semana = 29h20min de trabalho						

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 supracitada, desde que mantenha a mesma média mensal de horas trabalhadas.

2. Horário Comercial - Empregados das Áreas de **Manutenção e Administrativa**: Carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais distribuídas em horário comercial, também conhecido como horário administrativo, de segunda a sábado, com folgas aos domingos e feriados. As horas trabalhadas aos sábados poderão ser compensadas durante a semana, de segunda a sexta-feira, conforme melhor aplicação em cada localidade e unidade de negócio.

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

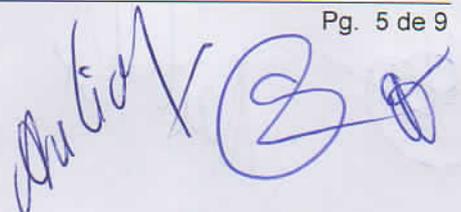
Parágrafo Segundo – Aos empregados que laboram nesse horário também está disponível a utilização da Jornada de Trabalho Flexível. O Horário Flexível é o resultado da evolução na relação de parceria entre EMPRESA e empregado, na qual permite que o empregado cumpra a sua jornada contratual dentro de um 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 colaborador 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: janeiro, fevereiro, março e abril – **período I**; maio, junho, julho e agosto – **período II**; setembro, outubro, novembro e dezembro – **período III**;
- 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 hora 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 colaborador;
- 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 colaborador.

Obs.: Caso não sejam efetuadas as formalizações de descanso, de acordo com este direcionamento, a área de Recursos Humanos definirá, compulsoriamente, o período em que o colaborador deverá ausentar-se de suas atividades, no máximo, até 60 dias após o fechamento do período de apuração.

Obs.: Caso não sejam efetuadas as devidas reposições de horários de acordo com este direcionamento, a área de Recursos Humanos efetuará, compulsoriamente, o desconto do saldo devedor diretamente na folha de pagamento do colaborador, no máximo, até 60 dias após o fechamento do período de apuração.



Vale esclarecer que no decorrer do período de apuração, o colaborador é livre para efetuar reposições ou eventuais compensações de horas, respeitando os critérios da jornada flexível, sempre em acordo com seu gestor imediato e levando em consideração os momentos de maior criticidade de cada área, para que as ausências não incorram em prejuízos aos resultados da Empresa. Assim, é importante gerenciar a quantidade de horas credoras ou devedoras.

Adoção de Horário Flexível no trabalho



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

Parágrafo Primeiro: Considerada a Reforma Trabalhista ditada pela Lei 13.467/2017, pela qual foi alterado o teor do artigo 58, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, extinguindo a obrigação legal quando ao pagamento das *horas in itinere*. Assim, em não havendo alteração superveniente nas disposições da referida lei neste particular, ocorrerá o cancelamento do pagamento de *horas in itinere* a todos os seus trabalhadores, sem exceção a partir da vigência do presente acordo.

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

HORÁRIO COMERCIAL / ADMINISTRATIVO - O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

TURNO FIXO (ESCALA) - O início das férias não pode iniciar-se em dias de folgas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados poderão dividir suas férias em até 3 (três) períodos distintos, desde que não haja sobreposição de períodos de gozo num mesmo mês. Deve ser observado: pelo menos um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

PARÁGRAFO SEGUNDO - 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.

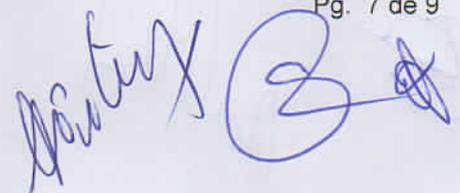
CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PLR E PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do artigo 611-A, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os empregados das EMPRESAS poderão optar por reduzir para 30 (trinta) minutos o tempo do intervalo intrajornada.

Parágrafo único: A redução do intervalo intrajornada estará sujeita à viabilidade em cada unidade de negócio, e desde que não comprometa a rotina e o bom andamento do trabalho em equipe. A Empresa pode criar uma política específica para regulamentar este dispositivo legal.



CLÁUSULA DÉCIMA NONA – HORAS DE SOBREAVISO

Nos termos do artigo 244 , § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os empregados que estiverem de sobreaviso devem receber um adicional equivalente a 1/3 do valor do salário hora para cada hora que estiver de sobreaviso. Porém, caso seja chamado para serviço extraordinário, suspende-se o pagamento das horas de sobreaviso, passando a ser devido o pagamento de horas extras referente a quantidade de horas trabalhadas de fato.

De acordo com o artigo 611-A da CLT, a duração da escala de sobreaviso poderá ser negociada em Acordo Coletivo. Sendo assim, a Empresa poderá adotar, no máximo, escala com duração de até 72 horas para um mesmo empregado.

Parágrafo primeiro: A principal característica do sobreaviso é o estado de alerta e prontidão que se submete o empregado durante um determinado período, não podendo, inclusive, se ausentar do Município de prestação dos serviços, dado que, necessariamente, deve manter-se de prontidão para atender solicitação do Empregador durante o período de sobreaviso.

Parágrafo segundo: A Súmula 428 do TST esclarece que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados (telefone, celular, rádio comunicador, e-mail, etc) fornecidos pela Empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – VERBAS INDENIZATÓRIAS

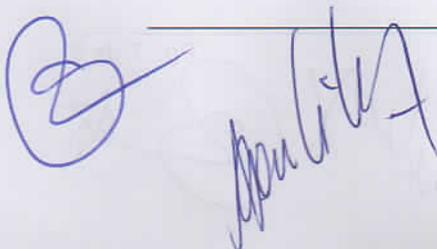
Todo e qualquer reembolso efetuado pela EMPRESA mediante contraprestação de desembolso pelo Empregado, terá natureza indenizatório, não computando para todos os efeitos nenhuma base salarial ou de remuneração. Os valores reembolsados serão orientados por Políticas, Normas e Procedimentos internos da 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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 QUARTA - 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 QUINTA– 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 2018.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS

DONISETE CÂNDIDO VAZ

CPF 283.673.591-00

PRESIDENTE



FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A

FRANCISCA SOBRIA FERREIRA LEITE

CPF 556.111.503-06

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Testemunhas

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

Nome:
CPF.: