

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

A **TRANSENERGIA GOIÁS S/A - TGO**, CNPJ nº 10.997.345/0002-04, com sede na Rua do Carmo, 6, Gr. 909-912, Centro, Rio de Janeiro – RJ, Cep 20.011-020, doravante denominada **EMPRESA**, neste ato, na forma da Lei, devidamente representada por seu **Diretor Técnico Sr. ANTONIO DIRCEU GUIMARÃES MACHADO**, CPF nº. 271.620.956-15 e por seu **Diretor Administrativo e Financeiro Sr. JOÃO CURSINO NETO**, CPF nº 074.719.204-91 e de outro lado, seus empregados, representados pelo **STIUEG - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás**, com Sede na Rua R-2 esquina com Rua R-1 Nº. 210, Quadra R-1 Lote 09, Setor Oeste, Goiânia Estado de Goiás, 74.215-030 doravante denominada **EMPREGADOS**, neste ato representada pelos seus Diretores adiante assinados, devidamente autorizados, em conformidade com os artigos 612 e 613 da consolidação das Leis Trabalhistas e Portaria nº 42-28/03/2007, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir expostas:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA-BASE

A data base será mantida em 1º (primeiro) de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da EMPRESA, integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO signatário deste instrumento.

### CLÁUSULA TERCEIRA - REPOSIÇÃO SALARIAL

A Transenergia Goiás S/A concederá à categoria, a título de reposição salarial, a partir de primeiro de março de 2021, reajuste de **5,20%** (quatro vírgula zero um por cento) por perdas salariais ocorridas no período de março de 2020 a fevereiro de 2021 apurados pelo IPCA (IBGE).

**Parágrafo primeiro** - Para os empregados admitidos após o mês de março de 2020, o reajuste será proporcional ao número de meses de trabalhos, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, aplicando-se o percentual no salário da admissão;

REAJUSTE SALARIAL ACT 2021/2022			
Mês de Admissão	% de Reajuste	Mês de Admissão	% de Reajuste
mar/20	5,20	set/20	2,57
abr/20	4,76	out/20	2,13
mai/20	4,31	nov/20	1,70
jun/20	3,88	dez/20	1,28
jul/20	3,44	jan/21	0,85
ago/20	3,00	fev/21	0,42

*Domisele Cândido Vaz*  
Diretor - STIUEG

**Parágrafo segundo** – Com a paralisação dos negócios devido a decretação da Pandemia Mundial pelo OMS decorrente de infecções transmitidas pelo Corona Vírus (COVID 19) e suas imprevisíveis consequências para saúde pública e economia mundial, em especial para a economia brasileira. Buscando preservar a saúde de seus colaboradores, de seus familiares e em plena colaboração com as autoridades constituídas, fez com que a TGO adotasse o regime de trabalho no formato Home Office, desde meados de março de 2020, devendo permanecer neste regime até que todos estejam imunizados ou decisão de relaxamento pelas autoridades de Saúde Pública das 3 esferas de governo.

**Parágrafo terceiro** – ATGO manteve intacto seu quadro de colaboradores e todos os benefícios pactuados no ACT 2020/2021, durante o período compreendido entre março de 2021 e fevereiro de 2022.

#### **CLÁUSULA QUARTA – PISO SALARIAL DE ENGENHEIROS**

A Empresa garantirá aos ocupantes de cargos de Engenheiro, salário não inferior ao salário mínimo profissional, como determina a Lei 4950-A/66.

#### **CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTOS DE SALÁRIO**

1 – Os pagamentos de salário serão realizados em uma única parcela no dia 25 de cada mês.

2 – A empresa assegura o pagamento dos salários de seus empregados até o primeiro dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo único:** excepcionalmente nos casos em que a empresa apresentar algumas dificuldades em seu fluxo financeiro o pagamento poderá ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA SEXTA – HORAS EXTRAS**

A Empresa remunera as horas extras prestadas com acréscimo de:

- a) **50% (cinquenta por cento)** nas horas trabalhadas de segunda a sábado; e
- b) **100% (cem por cento)** nas horas trabalhadas aos domingos, feriados e dias já compensados).

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL DE 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 as incidências previstas, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios.

*Donisete Cândido Vaz*  
Diretor - STIUEG

## CLÁUSULA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE

A Transenergia Goiás S/A reembolsará o seu empregado, na vigência do seu contrato de trabalho, até o valor mensal de R\$ 438,00 (quatrocentos e trinta e oito reais), para cada filho até a idade de 71 meses (5 anos e 11 meses), as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento destes em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

## CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A Transenergia Goiás S/A concederá mensalmente a todos os seus empregados, crédito através dos cartões da empresa conveniada de Refeição no valor total de **R\$ 928,00 (novecentos e vinte oito reais)**, sendo permitido o fracionamento desse valor em 02 partes, sendo **metade para alimentação e a outra metade para refeição**. Uma vez feita a opção, só será permitida alteração **06 (seis)** meses após a anterior.

**Parágrafo primeiro** - Este benefício será estendido aos diretores, caso não exista determinação em contrário emitida pelo SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, atualmente vinculada ao Ministério da Economia.

**Parágrafo segundo** - A Empresa efetuará o desconto de R\$ 1,00 (Um Real) do valor total recebido mensalmente de cada empregado.

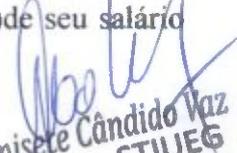
**Parágrafo terceiro** - O benefício será mantido aos colaboradores e diretores, caso não exista determinação em contrário:

- a) Durante o período de fruição de férias;
- b) afastado pelo INSS e por Licença Maternidade, será mantida a concessão do benefício até o limite de 120 (cento e vinte) dias e para os casos de afastamento por acidente de trabalho o subsídio será garantido por todo o período.

**Parágrafo quarto** - a título de benefício natalino a empresa concederá aos colaboradores e diretores, caso não exista determinação em contrário, no mês de dezembro, um adicional no mesmo valor previsto nesta cláusula.

## CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

A Transenergia Goiás S/A., em cumprimento às disposições da Lei N° 7418, a empresa fornecerá de acordo com a solicitação do empregado uma carga mensal pela Administradora do RIOCARD, permanecendo o limite máximo de desconto de **6% (seis por cento)** de seu salário básico.

  
Donisete Cândido Vaz  
Diretor - STIUEG

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Transenergia Goiás S/A contratará Seguro de Vida em grupo sem ônus para todos os empregados, inclusive diretores. Este benefício não configurará salário "in natura". Em caso de falecimento do empregado por morte acidental ou natural, o prêmio será estipulado em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), inclusa a assistência funerária.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

A Transenergia Goiás S/A concederá a todos os empregados ativos, inclusive diretores, e seus dependentes inseridos nas descrições do parágrafo primeiro, Plano de Saúde com atendimento a nível nacional com acomodação individual e Plano Dentário, custeados integralmente pela Empresa.

**Parágrafo primeiro** - A Empresa concederá Plano de Saúde a dependentes que estejam comprovadamente inseridos nos seguintes casos:

- Cônjuge ou companheiro(a) de união estável, inclusive os do mesmo sexo;
- Filhos, incluídos os adotivos, ou enteados solteiros menores de 21 (vinte e um) anos de idade;
- Filhos, incluídos os adotivos, ou enteados solteiros a partir de 21 (vinte e um) anos de idade e menores de 24 (vinte e quatro) anos de idade, cursando comprovadamente o 3º grau ou equivalente;
- Menores sob tutela ou curatela.

**Parágrafo segundo** – A Transenergia Goiás S.A., por meio da Nota Técnica SEI 4954/2015-MP (Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão), tornou-se Empresa estatal federal (Empresa de Economia Mista com capital fechado), tendo como acionista Furnas Centrais Elétricas S.A., com 100% % das ações. Sendo assim, as regras do Plano de Saúde serão seguidas por todos os empregados, inclusive quando houver novas contratações, de acordo com a Resolução CGPARNº 23/2018 de 18/01/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão atualmente Ministério da Economia, a qual estabeleceu “diretrizes e parâmetros para custeio das empresas federais sobre benefícios de assistência à saúde dos empregados”.

**Parágrafo terceiro**– Fica facultado aos empregados a contratação ou manutenção de planos de saúde que melhor lhe atendam, neste caso a EMPRESA fará o reembolso, mediante comprovação de pagamento em nome do empregado ou de titular do plano onde conste o empregado como dependente, até o limite de estabelecido na Resolução CGPARNº 23/2018 de 18/01/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão atualmente Ministério da Economia, a qual estabeleceu “diretrizes e parâmetros para custeio das empresas federais sobre benefícios de assistência à saúde dos empregados”.

**Parágrafo quarto** – Fica facultado aos diretores a contratação ou manutenção de planos de saúde que melhor lhe atendam, neste caso a EMPRESA fará o reembolso, mediante comprovação de pagamento em nome do diretor ou de titular do plano onde conste o empregado/diretor como dependente, até o limite aprovado pela Secretaria de Coordenação:

*Donisete Cândido*  
Diretor - STIUEG

Governança das Empresas Estatais – SEST, do Ministério da Economia, para o exercício fiscal correspondente a este ACT.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ESTABILIDADE

**Licença maternidade** - 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;

**Afastado pela previdência** – ao empregado afastado pela previdência social por, no mínimo, **30 (trinta)** dias, fica assegurada estabilidade provisória, exceto se contratado a título experimental, por prazo determinado ou vir a incorrer em demissão por justa causa, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitada a estabilidade provisória a **60 (sessenta)** dias;

**Acidente do Trabalho** - de acordo com o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo de **12 (doze)** meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente. Significa dizer que tem garantido o emprego ao empregado que recebeu alta médica, após o retorno do benefício previdenciário.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A Transenergia Goiás S/A., assegura os seguintes horários:

**Horário Administrativo** – Os empregados das Áreas Administrativas: Carga horária de **40 (quarenta)** horas semanais, de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados, domingo e feriados.

**Tolerâncias para atraso:** O parágrafo 1º do artigo 58 da CLT, incluído pela Lei nº 10.243/2001, estabelece que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de **5 (cinco) minutos**, observado o limite máximo de **10 (dez) minutos diários**.

**Por exemplo:** Se o empregado inicia sua jornada de trabalho às **9 horas**, a empresa permite a tolerância na entrada do empregado até às **9:05 horas**, sem qualquer desconto, tendo em vista que o limite máximo é de **10 (dez) minutos diários**.

Desta forma, se o empregado, no mesmo dia, se atrasar até **5 (cinco) minutos** na entrada, e sair **5 (cinco) minutos** antes das **18 horas (17:55)** a empresa também nada descontará, uma vez que os **5 (cinco) minutos** da entrada para o trabalho e os **5 (cinco) minutos** de atraso na saída, somariam os **10 (dez) minutos** previstos na lei. Entretanto, se o empregado chegar às **9:10 h.**, entende-se que poderá ser descontado no seu total.

*Donisete Cândido Vaz*  
Diretor - STIUEG

## REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

A Empresa concede ao empregado a opção de caso tenha necessidade por motivos de interesses particulares a redução de carga horária e por consequência redução salarial, desde que solicitada com carta de próprio punho do empregado, expondo os motivos que o levaram a fazer o referido pedido com o de acordo de ambas as partes (Empresa e Empregado) e Termo de Opção Redução de Carga Horária e Remuneração assinado por ambas as partes (Empresa e Empregado). A redução da jornada de trabalho e redução salarial não incidirá nos benefícios concedidos ao empregado, tais como: vale refeição, vale transporte.

## HORAS EXTRAS

No Caso de o empregado entrar **5 (cinco)** minutos antes da entrada ou sair **5 (cinco)** minutos depois do horário da saída (**computando 10 minutos**) não configura hora extra.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação nos seguintes casos conforme Art.473 da CLT.

- 1 - Até **2 (dois)** dias consecutivos, em caso de **falecimento** do cônjuge, ascendente (pais, os avós, os bisavós), descendente (filhos, os netos, os bisnetos), irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- 2 - Até **3 (três)** dias consecutivos, em virtude de **casamento**;
- 3 - Até **120 (cento e vinte)** dias, em caso de **licença maternidade**, toda empregada que solicitar o benefício até o final do **primeiro** mês após o parto; a mãe adotante tem os mesmos direitos trabalhistas, comprovadamente a adoção, inclusive em relação ao tempo de afastamento recebe o salário normalmente pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).
- 4 - Por **5 (cinco)** dias corridos, em caso de **Licença- Paternidade**, enquanto não for fixado outro prazo em lei.
- 5 - Por **1 (um)** dia, em cada **12 (doze)** meses de trabalho, em caso de **Doação Voluntária de Sangue** devidamente comprovada;
- 6 - Até **2 (dois)** dias consecutivos ou não, para o fim de se **Alistar Eleitor**, nos termos da lei respectiva;
- 7 - No período do tempo em que tiver de cumprir as exigências do **Serviço Militar** referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375;
- 8 - Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de **Exame Vestibular** para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- 9 - Pelo tempo que se fizer necessário, comprovadamente quando tiver que **Comparecer a Juízo**.

*Donisete Cândido Vaz*  
Diretor - STKUEG

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FALTAS NÃO JUSTIFICADAS – REFLEXOS NA REMUNERAÇÃO

As faltas não justificadas por lei não dão direito a salários e demais consequências legais, e podem resultar em falta leve ou grave, conforme as circunstâncias ou repetição; mas podem ter justificativa imperiosa que, se seriamente considerada, vedará a punição. É o caso de doença grave em pessoa da família, ou outra hipótese de força maior.

### DESCONTO DO DIA DE TRABALHO

A falta do empregado ao serviço enseja o desconto do dia respectivo em sua remuneração, salvo se a falta for considerada justificada.

### DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O empregado perde a remuneração do dia de repouso quando não tiver cumprido integralmente a jornada de trabalho da semana, salvo se as faltas forem consideradas justificadas. Base: art. 6 da Lei 605/1949.

### FERIADO

Se na semana em que houve a falta injustificada, ocorrer feriado, este perderá o direito a remuneração do dia respectivo. Base: § 1º do art. 7 da Lei 605/1949

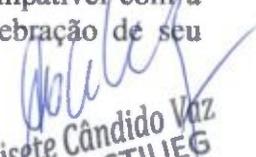
## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, os empregados terão direito a **30(trinta)** dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescido **3 (três)** dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de **60 (sessenta)** dias, perfazendo um total de até **90 (noventa)** dias.

- 1) O acréscimo de **3 (três)** dias por ano de serviço prestados na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de **30 (trinta)** dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO DA EMPRESA

O fato do empregado eventualmente conduzir veículo da empresa a trabalho não gerará o pagamento de nenhum adicional, independente da atividade que exerça na empresa. O exercício de várias obrigações 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.

  
Donisete Cândido Vaz  
Diretor - STIUEG

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingo, feriados ou dias já compensados, desde que laborem em horário administrativo.

Caso a Empresa venha a ter **Férias Coletivas**, a mesma formaliza através deste Acordo Coletivo ao Sindicato, **10 (dez)** dias de férias coletivas, a qual a Empresa se compromete a informar com **15 (quinze)** dias de antecedência ao seu início através de carta ao Ministério do Trabalho e Emprego da Região.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA – PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

A Empresa se compromete a apresentar ao **SINDICATO** o seu Plano de Cargos e Salários, assim que o mesmo for aprovado pelo SEST - Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, atualmente vinculado ao Ministério da Economia.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Transenergia Goiás S/A., se obriga a elaborar o Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) conforme exigência da NR7 em seu item 7.4, sendo que, será cobrado a apresentação (sujeita a fiscalização) no ato de dispensa do trabalhador o Atestado de saúde Ocupacional (ASO) e o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

A Transenergia Goiás S/A manterá, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros munida de medicamentos básicos.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS

Fica estabelecido ao empregador a faculdade de firmar acordo individual entre si e o sindicato estabelecendo a participação nos lucros ou resultados (PLR), condicionada ao limite estabelecido no Plano de Metas aprovado para o exercício fiscal.

**Parágrafo primeiro** – A aferição se dará por comparação percentual entre o valor da META projetada e o alcançado no período considerando as Demonstrações Regulatórias. A pontuação obtida deverá ser dividida por 2 (dois), definindo assim o percentual do valor da remuneração variável, limitando-se ao equivalente a 2 (duas) remunerações mensais para cada funcionário e Diretor, ou o valor máximo de 10% do EBITDA da empresa no período, o que for menor. Farão jus a remuneração variável, *pró-ratatepori*, todos os Diretores e funcionários que tenham trabalhado no exercício fiscal analisado.

*Donisete Cândido Vaz*  
Diretor - STIUEG

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR NÃO CUMPRIMENTO**

Fica estipulada uma multa de 10 (dez) salários mínimos, por empregado pelo descumprimento de qualquer cláusula no Acordo Coletivo de Trabalho que vier a ser descumprido entre as partes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONQUISTAS ANTERIORES**

A Transenergia Goiás S/A manterá todas as conquistas anteriores, ressalvando-se o disposto na Resolução CGPAR nº 23/2018 de 18/01/2018.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

Rio de Janeiro, 14 de abril de 2021.

**TRANSENERGIA GOIÁS S/A - TGO**

**JOÃO CURSINO NETO**  
Diretor Administrativo e Financeiro  
CPF: 074.719.204-91

**ANTONIO DIRCEU GUIMARÃES MACHADO**  
Diretor Técnico  
CPF: 271.620.856-15

**INDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS - STIUEG**

**DONISETE CÂNDIDO VAZ**  
Diretor - STIUEG  
CPF: 283.673.591-00