



## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2022/2023**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**, CNPJ/MF nº 01.642.594/0001-05, com sede na rua R-002 n. 210, Setor Oeste, Goiânia, CEP 74125-030, neste ato representado por seu Diretor, Sr. DONISETE CÂNDIDO VAZ, inscrito no CPF/MF sob o nº 283.673.591-00; doravante designado apenas de **SINDICATO** e

**RIO VERDE ENERGIA S.A.**, CNPJ/MF nº 05.252.008/0002-40, Usina Hidrelétrica Salto, com endereço na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000, neste ato representada por seus representantes abaixo assinado, daqui em diante denominada apenas de **EMPRESA**;

Considerando o disposto no artigo 612, da CLT, artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, na UHE Salto, resolvem celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (“Acordo”)**, nas seguintes condições, que passam a vigorar imediatamente, a partir da assinatura do presente:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA**

São abrangidos por este **Acordo** os Empregados da **EMPRESA** representados pelo **SINDICATO**, em sua respectiva base territorial, alocados na Usina Hidrelétrica Salto, com endereço na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA**

O presente **Acordo** terá vigência até 31 de maio de 2023, estabelecendo-se que a data base será 1 de junho, mas definindo desde já, o compromisso da empresa em cumprir todas as disposições previstas neste acordo coletivo e se comprometendo em iniciar as negociações coletivas do ano 2023 do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

**Parágrafo Primeiro:** Independente da vigência prevista no caput, o reajuste salarial e de benefícios (cláusulas econômicas) serão negociadas anualmente na data-base da categoria.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de junho de 2022, os salários vigentes em 31 de maio de 2022 serão corrigidos com o índice correspondente ao IPCA com o percentual de 11,73% (onze centésimo e setenta e três por cento), exceto para os jovens aprendizes

### **CLÁUSULA QUARTA – SOBREAVISO**

A **EMPRESA** pagará 1/3 (um terço) da remuneração das horas em que o Empregado, por solicitação escrita de sua chefia, tenha estado de sobreaviso, e será considerado, para esse efeito, o valor da hora normal da jornada de trabalho, excluindo o Empregado que exercer cargo de confiança: diretores e gerentes.



**Parágrafo Primeiro:** Ao Empregado em sobreaviso em finais de semana será assegurado o pagamento definido no caput, desde o término do expediente da sexta-feira até o início do expediente da segunda-feira.

**Parágrafo Segundo:** As horas de sobreaviso não são passíveis de compensação.

#### **CLÁUSULA QUINTA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO E AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A **EMPRESA**, a partir do dia 1º de junho de 2022, fornecerá mensalmente aos Empregados, a título de auxílio-alimentação, o valor de R\$ 958,94(novecentos e cinquenta e oito reais e noventa e quatro centavos) e a título de refeição, R\$ 457,44(quatrocentos e cinquenta e sete reais e quarenta e quatro centavos), totalizando valor mensal de R\$ 1.416,38(hum mil quatrocentos e dezesseis reais e trinta e oito centavos), podendo ser dividido e pago conforme distribuição original ou critérios a seguir definidos, de acordo com a escolha do empregado, inclusive para os jovens aprendizes:

- (i) 100% (cem por cento) do valor total a título de auxílio alimentação; ou
- (ii) 30% (trinta por cento) do valor a título de auxílio alimentação e 70% (setenta por cento) a título de auxílio refeição; ou
- (iii) 70% (setenta por cento) do valor a título de auxílio alimentação e 30% (trinta por cento) a título de auxílio refeição.

**Parágrafo Segundo** - Não haverá concessão do auxílio alimentação e auxílio refeição nos períodos de licença sem vencimentos e licenças remuneradas desde que superiores a 30 (trinta) dias. Serão mantidos esses benefícios nos casos de licença maternidade, auxílio doença, acidente do trabalho e licença-prêmio (Lei 4.819/1958)

**Parágrafo Terceiro** - A participação do empregado nos benefícios, inclusive para os jovens aprendizes, para cada cartão magnético fornecido com o crédito dos valores previstos, será de R\$ 1,00 (um real).

**Parágrafo Quarto** - Os empregados que utilizarem o refeitório nas instalações da **EMPRESA**, terão o valor de R\$ 11,61(onze reais e sessenta e um centavos) por cada refeição, inclusive para os jovens aprendizes, a ser descontado mensalmente em folha de pagamento a título de participação. O desconto somente será efetuado quando o empregado efetivamente usufruir das refeições fornecidas.

#### **CLÁUSULA SEXTA – JORNADA DE TRABALHO:**

A jornada de trabalho dos Empregados será, em geral, de 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais, excepcionados os Operadores que trabalham em regime de Turnos Ininterruptos de Revezamento, que terão jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas mensais.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

A **EMPRESA** fornecerá aos empregados transportes de ida e volta para a Usina entre a cidade de Caçu/GO e a UHE Salto.



As Partes acordam e estabelecem que, para efeito de pagamento das horas despendidas no trajeto, será considerado como tempo de deslocamento 2 (duas) horas e 20 (vinte) minutos por dia, divididas da seguinte forma: (i) 1 (uma) hora e 10 (dez) minutos no início da jornada (trajeto residência-trabalho) e; (ii) 1 (uma) hora e 10 (dez) minutos no fim da jornada (trajeto trabalho-residência).

**Parágrafo Primeiro:** Referido deslocamento será realizado mediante transporte fretado oferecido pela **EMPRESA**.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento do tempo de deslocamento será feito em rubrica específica, sendo considerados como horas extras.

### **CLÁUSULA OITAVA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Ocorrendo a prorrogação de jornada de trabalho, a critério da **EMPRESA** e por necessidade de serviço, as horas extraordinárias deverão ser pagas com adicional de 70% (setenta por cento) em dias normais e 100% (cem por cento) em domingos e feriados.

Para os Empregados que trabalham em regime de escala de revezamento, os adicionais serão de 70% (setenta por cento) nos dias úteis e 100% (cem por cento) nos dias de folga. Para estes Empregados será considerado como base do cálculo das horas extras o valor de 180 horas mensais.

### **CLÁUSULA NONA – ESCALA DE REVEZAMENTO**

Os Empregados que trabalham em escala de revezamento cumprirão a jornada de trabalho de 6,0 (seis) horas diárias, acrescidas de 1,5 (uma e meia) hora, com ½ (meia) hora para repouso/alimentação, sendo essa prorrogação compensada, por meio de folga, nos termos do inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** Será aplicada à escala de trabalho de 6 dias trabalhados x 7,5 horas trabalhadas x 96 horas de folga, ou seja, seis dias trabalhados, de sete horas e meia por dia, com noventa e seis horas de folga.

**Parágrafo Segundo:** Os Empregados em escala de revezamento trabalharão, preferencialmente, conforme a seguir descrito: das 07h00min às 15h00min; das 15h00min às 23h00min e das 23h00min às 07h00min, podendo ser negociados horários alternativos por meio da decisão da maioria dos empregados e representantes da **EMPRESA**, incluindo a participação do representante do **SINDICATO**.

**Parágrafo Terceiro:** Fica possibilitada, aos Empregados que prestam seus serviços em turnos ininterruptos de revezamento, a troca de turnos de trabalho, até o limite máximo de 04 (quatro) trocas: quatro turnos de oito horas por mês, desde que:

- a) A solicitação de troca seja previamente apresentada ao Supervisor da Usina, por escrito, com a concordância, também por escrito, do Empregado substituto, devendo ocorrer, obrigatória e previamente, aprovação pelo Supervisor da Usina;
- b) O Empregado que for substituir aquele que irá se ausentar deverá gozar de um de intervalo para descanso de, pelo menos, 11 (onze) horas entre os turnos, sem o qual não haverá substituição,



condição que deve ser respeitada e observada pelo Supervisor/Gerente da área e pelo Empregado substituto, sob pena de responsabilização pessoal dos envolvidos;

- c) Não seja admitida nenhuma troca que viole normas trabalhistas e implique situações como: “dobras de turno” e não concessão de, pelo menos, uma folga mensal aos domingos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será feita pela **EMPRESA** à base de um adicional de 34,29% (trinta e quatro inteiros e vinte e nove centésimos por cento) incidente sobre a hora diurna, considerando-se este adicional como sendo a soma do percentual de 20% (vinte por cento) correspondente ao adicional noturno, mais o percentual de 14,29% (quatorze inteiros e vinte e nove centésimos por cento) correspondente à redução feita da hora noturna. Considera-se noturno, para efeito desta cláusula, todos os trabalhos executados entre 22h00min (vinte e duas horas) e 05h00 min (cinco horas) do dia seguinte.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE**

A **EMPRESA** pagará o adicional de periculosidade, na proporção de 30% (trinta por cento) do salário nominal, aos Empregados que se enquadrarem nas normas próprias e específicas, de acordo com a legislação vigente. Ademais, será pago adicional de insalubridade aos Empregados expostos às condições insalubres, de acordo com a caracterização e classificação em laudo pericial, conforme Norma Regulamentadora NR-15 e artigo 192 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – FUNÇÃO ACESSÓRIA**

A **EMPRESA** efetuará o pagamento de adicional aos empregados, exceto gerentes e coordenadores e, pelo exercício da Função Acessória de dirigir veículo da **EMPRESA**, quando existir essa situação como obrigatória para o exercício de suas funções principais e, exclusivamente, enquanto perdurar essa situação, e desde que a direção ocorra fora das instalações da **EMPRESA**, conforme procedimento interno adotado pela **EMPRESA**.

**Parágrafo Primeiro:** O valor referencial, a partir de 1º de junho de 2022, será de R\$ 13,59 (treze reais e cinquenta e nove centavos) ao dia e R\$ 271,66 (duzentos e setenta e um reais e sessenta e seis centavos) ao mês.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregado exercer a Função Acessória de dirigir veículos por período igual ou inferior a 15 dias no mês, o pagamento será feito proporcionalmente aos dias. Acima de 15 dias, o pagamento será feito integralmente, ou seja, relativo a 20 (vinte) dias dirigidos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO (PORTARIA MTE nº 373)**

Tendo em vista que a **EMPRESA** possui empregados que prestam serviços alocados em diversas localidades, bem como desempenhando suas atividades laborais em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou regime de *Home Office*, ficando impossibilitados ao atendimento da Portaria MTE nº 1.510 para marcação e controle de jornada, fica acordado entre as Partes, que a **EMPRESA** estarão autorizadas a utilizar os preceitos da Portaria MTE nº 373, no que se refere a utilização de sistemas alternativos de



controle de ponto.

**Parágrafo Único.** A **EMPRESA** contratará empresa especializada e devidamente certificada pelo Ministério do Trabalho/Ministério da Economia, cumprindo todos os requisitos da Portaria MTE nº 1.510, fornecendo o Atestado Técnico e o Termo de Responsabilidade exigidos por esta, bem como fornecendo sistemas alternativos que atendem integralmente a Portaria MTE nº 373.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – HOMOLOGAÇÃO**

A **EMPRESA**, visando garantir maior proteção ao trabalhador, continuará a realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de vigência, junto ao Sindicato representativo do empregado, salvo manifestação contrária do mesmo no Aviso Prévio, Comunicado de Dispensa ou documento equivalente.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência até 31 de maio de 2023, estabelecendo-se que a data base será 1º de junho, mas definindo desde já, o compromisso da **EMPRESA** em cumprir todas as disposições previstas neste Acordo, bem como garantir o cumprimento de todas as cláusulas até o encerramento das negociações e assinatura de um novo acordo no ano de 2023.

As partes se comprometem a cumprir e fazer cumprir o presente Acordo, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

E, assim, por estarem justos e contratados, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, em 03 (três) vias de igual teor, na presença das testemunhas abaixo, para que produza os seus esperados efeitos jurídicos.

Por fim, após registro no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em Emprego – MTE, as partes se comprometem a assinar os respectivos requerimentos.

Caçu, 30 de Setembro de 2022.

DocuSigned by:

*Cairo Cesar Dantas Viana*

9CA128D0206E429...

**RIO VERDE ENERGIA S.A.**

DocuSigned by:

*[Handwritten Signature]*

86A78589B8C44E2...

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO  
ESTADO DE GOIÁS  
STIUEG**



Testemunhas:

1. DocuSigned by:  
*Andresa Fernandes Pinto*  
01A598F55F02464...  
Nome: Andresa Fernandes Pinto  
RG.: 263163234

2. DocuSigned by:  
*Adriana Amorim*  
C930845243454FA...  
Nome: Adriana Amorim  
RG.: 1726882 SSPGO

**Certificado de Conclusão**

Identificação de envelope: E730E9807CF24B629A1AC5E6F5C27AAD  
 Assunto: Complete with DocuSign: RVE\_ACT\_2022-2023\_STIUEG\_RIO VERDE.pdf  
 Envelope fonte:  
 Documentar páginas: 6  
 Assinar páginas: 5  
 Assinatura guiada: Ativado  
 Selo com Envelopeld (ID do envelope): Ativado  
 Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

Status: Concluído

Remetente do envelope:  
 Andresa Fernandes Pinto  
 Rua Funchal 418  
 São Paulo - SP, SP 04551-060  
 andresa.pinto@ctgbr.com.br  
 Endereço IP: 177.39.96.180

**Rastreamento de registros**

Status: Original  
 06/10/2022 08:49:23

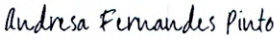
Portador: Andresa Fernandes Pinto  
 andresa.pinto@ctgbr.com.br

Local: DocuSign

**Eventos do signatário**

Andresa Fernandes Pinto  
 andresa.pinto@ctgbr.com.br  
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta  
 (Nenhuma)

**Assinatura**

DocuSigned by:  
  
 01A598F55F02464...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
 Usando endereço IP: 177.39.96.180

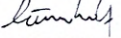
**Registro de hora e data**

Enviado: 06/10/2022 08:57:26  
 Visualizado: 06/10/2022 09:01:44  
 Assinado: 06/10/2022 09:02:06

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 08/12/2021 10:23:33  
 ID: d6340b16-83c9-4ef4-ad51-5504e40ded06

Donisete Candido Vaz  
 donisetecv@gmail.com  
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta  
 (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
 86A78589B8C44E2...

Adoção de assinatura: Desenhado no dispositivo  
 Usando endereço IP: 138.255.77.171  
 Assinado com o uso do celular

Enviado: 06/10/2022 09:02:10  
 Reenviado: 06/10/2022 12:25:03  
 Visualizado: 07/10/2022 16:08:21  
 Assinado: 07/10/2022 16:10:17

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 07/10/2022 16:08:21  
 ID: d5057e60-d5de-458d-942d-860cf68aa385

Caio Cesar Dantas Viana  
 caio.viana@ctgbr.com.br  
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta  
 (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
 9CA128D020E429...

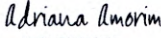
Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
 Usando endereço IP: 208.87.237.201

Enviado: 07/10/2022 16:10:20  
 Visualizado: 07/10/2022 23:06:21  
 Assinado: 07/10/2022 23:06:34

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 27/05/2021 16:00:17  
 ID: 6eb1ca5c-e12a-48bb-9a74-a558164b102a

Adriana Amorim  
 stiueg@uol.com.br  
 Nível de segurança: E-mail, Autenticação da conta  
 (Nenhuma)

DocuSigned by:  
  
 C930845243454FA...

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado  
 Usando endereço IP: 189.63.4.132

Enviado: 07/10/2022 23:06:38  
 Reenviado: 11/10/2022 09:03:36  
 Reenviado: 13/10/2022 14:29:52  
 Visualizado: 14/10/2022 13:36:09  
 Assinado: 14/10/2022 13:37:41

**Termos de Assinatura e Registro Eletrônico:**

Aceito: 14/10/2022 13:36:09  
 ID: ffa33d41-95eb-420d-8694-7a960d27b08e

Veras


Eventos do signatário presencial	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos de entrega do editor	Status	Registro de hora e data
Evento de entrega do agente	Status	Registro de hora e data
Eventos de entrega intermediários	Status	Registro de hora e data
Eventos de entrega certificados	Status	Registro de hora e data
Eventos de cópia	Status	Registro de hora e data
Eventos com testemunhas	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos do tabelião	Assinatura	Registro de hora e data
Eventos de resumo do envelope	Status	Carimbo de data/hora
Envelope enviado	Com hash/criptografado	06/10/2022 08:57:26
Entrega certificada	Segurança verificada	14/10/2022 13:36:09
Assinatura concluída	Segurança verificada	14/10/2022 13:37:41
Concluído	Segurança verificada	14/10/2022 13:37:41
Eventos de pagamento	Status	Carimbo de data/hora
Termos de Assinatura e Registro Eletrônico		

(62) 3233.0010  
S. Geral - STUEG  
Adriana Amorim  
Grata,

Segue em anexo, TERMO ADITIVO AO ACT CTG BRASIL, favor colocar SITE DO STUEG.

Boa Tarde!

JULIANA  
DEPARTAMENTO IMPRENSA - STUEG,

 ADITIVO AO ... pdf 771,24 KB

Recebida em: 14/10/2022 | 13:51

Enviada em: 14/10/2022 | 13:51


Assunto: TERMO ADITIVO AO ACT CTG BRASIL, favor colocar SITE DO STUEG.

Cópia oculta:

Cópia:

Para: juliana.herrmann@hotmail.com, donsetecv@gmail.com

De: stueg

 TERMO ADITIVO AO ACT CTG BRASIL, favor colocar SITE DO STUEG.



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000004/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/01/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065250/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.152150/2022-88  
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TAB NAS INDUST URBANAS DO EST DE GOIAS, CNPJ n. 01.642.594/0001-05, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ASS DE SOUTO JACOB;

E

RIO VERDE ENERGIA S/A, CNPJ n. 05.252.008/0002-40, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CAIO CESAR DANTAS VIANA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústri Urbanas do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **GO**.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TERCEIRA - ACORDO DE PPR

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) – 2022

Pelo presente instrumento particular, a empresa **RIO VERDE ENERGIA S.A.**, com sede na cidade de Caçu, Estado de Goiás, na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, CEP 75813-000, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 05.252.008/0002-40, doravante denominada **EMPREGADORA**, neste ato representada pelos seus representantes legais, abaixo assinados e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**, inscrito no CNPJ sob o nº 01.642.594/0001-05, com sede na rua R-002 n. 210, Setor Oeste, Goiânia, CEP 74125-030, doravante designado **SINDICATO**, neste ato representado por seu representante legal, decidem pactuar o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ("PPR")** para o exercício de 2022.

#### Cláusula 1ª - Critérios Gerais

O presente **PPR** tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei n. 10.101, de 20 de dezembro de 2000 e Lei 12.832/13.

O **PPR**, excepcionalmente na sua implementação, estabelecerá, para fins de apuração de metas, o período de 01/01/2022 a 31/12/2022, configurando-se como um mecanismo de compensação estratégica decorrente do atingimento de metas da **EMPREGADORA** e **EMPREGADOS**, concretamente alcançadas e/ou superadas ao final do período acima mencionado. O objetivo do **PPR** é estimular uma melhoria no desempenho da **EMPREGADORA** através da evolução do esforço de seus empregados.

Todos os empregados (contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho) são elegíveis ao recebimento dos pagamentos oriundos do **PPR**, respeitadas as devidas exceções de elegibilidade detalhadas a seguir na Cláusula Sexta e todas as demais regras estabelecidas no presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** e no âmbito da base territorial do **SINDICATO**.

#### Cláusula 2ª – Definições

Para fins de interpretação e aplicabilidade do presente Acordo Coletivo de Trabalho estabelecem as **PARTES** às seguintes definições:

a. **FID** – Fator de Disponibilidade de Geração;

1. **Grau Salarial** – os cargos avaliados pela metodologia utilizada são alocados em uma escala correspondente de pontos, equivalentes a uma grade salarial, denominada "grau salarial".
2. **Lucro Líquido** – Resultado final consolidado da CTG Brasil. Lucro líquido de imposto de renda e contribuição social excluindo os efeitos da variação da cambial. Os resultados serão baseados nas demonstrações financeiras societárias auditadas, com exceção da Rio Paraná que seguirá com demonstração financeira regulatória auditada.
3. **Parada Forçada** – Taxa de paradas forçadas, quando não há o prévio planejamento.

#### Cláusula 2ª – Condição imprescindível à percepção do Programa; sua Graduação e Participação

As **PARTES** estabelecem que o **PPR** será composto de 2 (dois) indicadores de caráter Corporativo, que compreenderão as metas: (i) Financeira, (ii) Operacional; um indicador de desempenho que compreenderá metas Individuais e, por fim, um Fator atrelado à meta de *Compliance*. Todos os requisitos serão considerados para efetivação e aplicação do presente Programa aos empregados elegíveis.

Os Empregados, tendo por base o atingimento dos Indicadores Corporativos e *Indicador Desempenho* farão jus à participação no **PPR**, com a percepção de valores individualizados, tendo como base de cálculo, múltiplos relativos a **valores equivalentes** ao salário nominal, de acordo com a disposição abaixo e meses trabalhados em cada posição e grau salarial de forma proporcional durante o ano vigente:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (múltiplo salarial)
			FID	Taxa de Parada Forçada		
Outros	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Geração	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Renováveis & Comercial	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Corporate	56,3%	37,5%	5,0%	1,3%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Gerenciamento de Ativos de Geração	43,8%	31,3%	20,0%	5,0%	Grau salarial 27	5,6 salários
Engenharia	56,3%	31,3%	10,0%	2,5%	Grau salarial 27	5,6 salários
HSEQ	62,5%	31,3%	5,0%	1,3%	Grau salarial 27	5,6 salários
Outros	66,7%	27,8%	4,4%	1,1%	Grau salarial 27	6,3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 26	5,4 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 25	3,2 salários
Outros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau Salarial 23 a 24	2,8 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 25	3,6 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Consultores/Especialistas/Coordenadores	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 23 a 24	3,15 salários
	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 23 a 24	3,5 salários
Outros - Consultores/Especialistas/Coordenadores	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Demais empregados	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Todas os outros empregados	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 14 a 17	2,0 salários

A base de cálculo do PPR será o valor equivalente ao salário nominal vigente no dia 31 de dezembro de 2022, dele excluídos quaisquer outros adicionais e/ou vantagens, habituais ou não.

### Cláusula 3ª - Valores e Indicadores

O valor individual devido ao empregado elegível ao presente Programa é o valor equivalente ao Salário Nominal do Empregado x Múltiplo de valor equivalente ao salário nominal (definido por nível hierárquico) x Indicadores Corporativos x Indicador de Desempenho x Fator de Compliance = PPR.

Caso uma das metas que compõe os indicadores não seja atingida, esta terá seu valor zerado, porém devido a soma dos fatores, o cálculo não ficará prejudicado para as metas que foram devidamente atingidas, sendo que o percentual mínimo é 80%.

#### 3.1) Indicadores Corporativos

Como descrito na cláusula anterior e negociado entre as partes, o Indicador Corporativo compreenderá 2 (duas) metas, que deverão ter seu atingimento definido em mínimo (80% alvo (100%) e máximo (100%):

Metas Financeira	Lucro líquido excluindo os efeitos da variação cambial.
Operacional	Disponibilidade de Geração (FID) e Taxa de parada forçada.

##### (a) Meta Financeira

- A Meta Financeira consiste no resultado do lucro líquido excluindo os efeitos das variações cambiais conforme orçado para o ano de 2022, consolidado ao final do exercício para. Os resultados serão baseados nas demonstrações financeiras societárias auditadas, com exceção da Rio Paraná que seguirá com demonstração financeira regulatória auditada.
- O valor que será considerado pela EMPREGADORA na Meta Financeira para o atingimento do alvo (100%) será o valor de R\$ (\*MM)1.703,00, valor orçado.
- O cálculo do resultado da Meta Financeira será a comparação do valor do lucro líquido realizado com o orçamento planejado (alvo-100%), desconsiderando a taxa de variação cambial, obtido o percentual pela divisão de valor atingido por valor orçado.

##### (b) Meta Operacional

- A Meta Operacional é composta por duas metas, quais sejam: (i) Fator de Disponibilidade de Geração ("FID") e (ii) Taxa de parada forçada.

(i) FID

- O FID de todas as Usinas ("UHEs") pertencentes à EMPREGADORA, ou seja, o FID apurado deverá ser de, no mínimo, 1,0531, conforme tabela indicada no item 3.1.1. abaixo.
- O cálculo do FID deverá ser superior ao Índice de referência determinado pelas normas vigentes, ponderada com capacidade instalada de cada Usina, de modo que, o Alvo para atingimento da meta será o fator 1,0541. Caso uma das UGs (Unidades Geradoras) tenha seu resultado de disponibilidade menor que fator 1,0531, esta meta não será considerada como atingida, tendo seu valor zerado e não sendo considerada no cálculo para fins de pagamento do PPR.

(ii) Taxa de Parada Forçada

- A taxa de parada forçada será a interrupção de máquinas sem a prévia programação ocorrida por um desligamento automático, sem a intervenção de um operador, de todas as Usinas ("UHEs") pertencentes à EMPREGADORA, ou seja, a parada forçada apurada deverá ser de, no mínimo, 12,63, conforme tabela indicada no item 3.1.1. abaixo.
- A taxa que será considerado pela EMPREGADORA para o atingimento do alvo (100%) será 8,93.

Os resultados obtidos a partir dos Indicadores Corporativos e de Desempenho serão proporcionais, sendo, no mínimo 80% (oitenta por cento) e no máximo 120% (cento e vinte por cento) do plano orçamentário (Alvo – 100%) de todas as entidades legais do grupo da EMPREGADORA no Brasil. Qualquer indicador que tenha resultado inferior ao mínimo de 80% terá resultado zero.

Todos os valores que serão considerados mínimo, alvo e máximo estão demonstrados na tabela abaixo:

Indicadores Corporativos		80%	100%	120%
FINANCEIRO – Lucro Líquido (*MM)		1.421,64	1.703,00	1.805,18
OPERACIONAL	FID	1,0531	1,0541	1,0551
	Taxa de Parada Forçada	12,63	8,93	6,09

### 3.2) Indicador de desempenho

(a) Meta individual

- A Meta Individual será composta pelos objetivos estabelecidos pelo EMPREGADO com aprovação da EMPREGADORA, por meio da anuência do gestor direto, e serão mensuradas individualmente.
- Os objetivos da Meta Individual constarão do Contrato de Metas e estão relacionados à estratégia da EMPREGADORA, estabelecidas em termo apartado que ficará arquivado na empresa, tendo as partes ciência de sua metodologia, que passa a fazer parte integrante desse Acordo de PPR.
- Os itens e parâmetros de atingimento da Meta Individual do empregado, bem como o peso de cada item na composição do Contrato de Metas, serão definidos individualmente para cada empregado ou grupo de empregados, conforme a área e nível.

### 3.3) Fator de Compliance

- O Fator de Compliance avaliará o reforço da cultura de cumprimento e respeito às leis às conformidades, regulamentos externos e os regulamentos internos da EMPREGADORA, que estão diretamente relacionados com os objetivos corporativos e plano estratégico.
- O fator das metas do empregado será calculado utilizando-se a nota de atingimento das metas do empregado para cada item, tendo como base o resultado atingido durante exercício de 2022 e demais indicadores, a aplicação do Fator de Compliance e ponderado pelo seu respectivo peso dentro do contrato de metas. Atingimentos intermediário entre os valores descritos na tabela, serão calculados por proporcionalidade (Por exemplo: para o atingimento de 93% das metas será considerado um fator de).
- O resultado do Fator Compliance poderá variar entre 0,95 e 1,00.

Indicadores	Elegíveis	Alvo		Indicador	Notas
		Itens	Peso		
COMPLIANCE	Fator de Compliance  (1 to 0,95)  Todos os empregados	Plano de Ação de Auditoria Interna	50%	Aplicável plano de ação alto e crítico.	Total do plano de ação/plano de ação em atraso ou postergado durante o ano.
		Plano de Ação de Compliance	25%	Aplicável para planos de ação Alto e Crítico relacionados à Gestão de Risco e Due Diligence	
		Treinamentos de Compliance	15%	Aplicável a campanha de Treinamento de Compliance (LGPD) e o período de conclusão será de 30 dias +15 (prorrogação) em dia.	# de empregados treinados / Total de empregados do time.
		Certificação de Compliance	10%	Aplicável campanha de certificação (Conflito de Interesses e VAC).	# de empregados certificados / Total de empregados no time.

### 3.4) Pesos das Metas

A composição das metas por níveis se dará de acordo com os seguintes pesos:

Posição	Individual	Financeira	Operacional		Grau salarial	Possibilidade de atingimento (múltiplo salarial)
			FID	Taxa de Parada Forçada		
Outros	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Geração	50,0%	37,5%	10,0%	2,5%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Renováveis & Comercial	61,1%	33,3%	4,4%	1,1%	Grau salarial 28 a 29	8,1 salários
Corporate	56,3%	37,5%	5,0%	1,3%	Grau salarial 28 a 29	7,2 salários
Gerenciamento de Ativos de Geração	43,8%	31,3%	20,0%	5,0%	Grau salarial 27	5,6 salários
Engenharia	56,3%	31,3%	10,0%	2,5%	Grau salarial 27	5,6 salários
HSEQ	62,5%	31,3%	5,0%	1,3%	Grau salarial 27	5,6 salários
Outros	66,7%	27,8%	4,4%	1,1%	Grau salarial 27	6,3 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 26	5,4 salários
	68,8%	25,0%	5,0%	1,3%	Grau salarial 25	3,2 salários
Outros	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau Salarial 23 a 24	2,8 salários
	72,2%	22,2%	4,4%	1,1%	Grau salarial 25	3,6 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Consultores/Especialistas/Coordenadores	70%	15%	9%	6%	Grau salarial 23 a 24	3,15 salários
	80%	15%	4%	1%	Grau salarial 23 a 24	3,5 salários
Outros - Consultores/Especialistas/Coordenadores	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Gerência de ativos, HSEQ e Capex/ Engenharia - Demais empregados	80%	10%	6%	4%	Grau salarial 22	3 salários
	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 18 a 21	2,5 salários
Todos os outros empregados	85%	10%	4%	1%	Grau salarial 14 a 17	2,0 salários

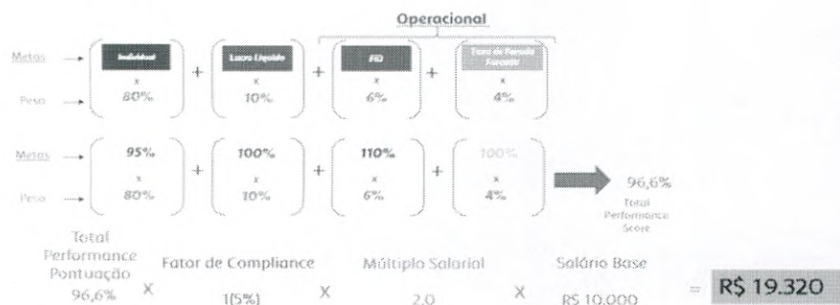
### 3.5) Cálculo do PPR

A apuração dos resultados dos elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados, instituído por meio do presente Acordo, será aplicada pela fórmula abaixo:

$$\text{Pontuação} \times \text{Fator de Compliance} \times \text{Múltiplos de PLR} \times \text{Salário Base do funcionário} = \text{PLR}$$



### 3.5) Exemplo de cálculo



### Cláusula 4ª - Aferição dos Requisitos e Metas

A aferição dos requisitos e metas será feita anualmente, sendo que para fins do presente ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) o relatório final, será emitido até o dia 31/03/2023.

O pagamento do PPR, relativo ao exercício de 2022, será realizado até 30/04/2023, na forma e limites definidos acima.

#### Cláusula 6ª - Abrangência

Farão jus ao PPR, de que trata este Acordo, todos os **EMPREGADOS** que mantenham contrato de trabalho vigente em 31/12/2022. Para os **EMPREGADOS** que tenham as condições abaixo detalhadas, serão observadas as condições descritas em cada uma das modalidades explanadas abaixo:

- 6.1)** Os **EMPREGADOS** que não tenham trabalhado o período integral de apuração de metas, mas preencham os requisitos materiais para sua percepção, terá calculado o valor de participação respeitando-se a efetiva proporcionalidade, na razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. Aos admitidos também será respeitada a efetiva proporcionalidade, razão de 1/12 (um doze avos). Considerar-se-á como um mês completo de trabalho o período igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.
- 6.2)** Para os **EMPREGADOS** que forem admitidos a partir de 01/09/2022 não haverá necessidade de preenchimento do cartão de metas, mas, para fins do cálculo do PPR, será considerado o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12 por mês trabalhado).
- 6.3)** Os(As) **EMPREGADOS(As)** em situação de licença maternidade ou em afastamento por acidente de trabalho durante o período de vigência do presente acordo (ano 2022), mas que trabalharam em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante o ano vigente, deverão preencher o Contrato de Metas e serão remunerados com base de 12 (doze) meses, sem prejuízo do período de afastamento. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO(A)** não terá contrato de metas e será considerado o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, sem prejuízo do período de afastamento.
- 6.4)** Os **EMPREGADOS** em situação de afastamento por doença (sem relação com o trabalho) durante o período de vigência do presente acordo, mas que trabalham em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante este período deverão preencher o contrato de metas e serão remunerados proporcionalmente ao período trabalhado. Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e será considerado o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado.
- 6.5)** Os **EMPREGADOS** Representantes Sindicais que estejam dispensados de suas atividades laborais não terão contrato de metas e serão remunerados considerando a média área de Gestão de Ativos de Geração de Energia da localidade em que estão lotados do Indicador Individual e o atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro proporcional ao período de exercício da representação sindical.
- 6.6)** Os **EMPREGADOS** desligados sem justa causa ou por pedido de demissão, que trabalharam em período superior a 4 (quatro) meses (120 dias) durante a vigência deste acordo, serão remunerados considerando o atingimento mínimo (80%) do Indicador Individual e o atingimento real dos Indicadores Operacional e Financeiro, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12). Quando o período trabalhado for igual ou inferior a 4 (quatro) meses (120 dias), o **EMPREGADO** não terá contrato de metas e receberá pelo atingimento real apurado dos Indicadores Operacional e Financeiro, desconsiderando a avaliação individual, proporcionalmente ao período trabalhado (1/12 para cada mês).
- 6.7)** O presente acordo não se aplica aos terceiros, temporários, estagiários, menores aprendizes e estatutários sem vínculo de trabalho em regime CLT e aos empregados com contrato de trabalho com prazo determinado (exceto contrato de experiência).
- 6.8)** Os **EMPREGADOS** desligados por justa causa não farão jus ao recebimento do eventual valor devido a título de PPR.

#### Cláusula 7ª - Natureza jurídica

Os valores a serem pagos sob a rubrica "**Participação nos Resultados - PPR**", não integram a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista direto ou indireto, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, conforme determina o artigo 3º da Lei 10.101/00 e o próprio texto constitucional (CF, artigo 7º, XI).

Caso não sejam atendidas as metas previstas nesse instrumento, nada será devido a título de participação nos resultados aos **EMPREGADOS**.

Este **ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** não pode ser modificado ou rescindido oralmente, e nenhuma modificação, rescisão ou renúncia qualquer uma de suas cláusulas será considerada válida, a menos que seja feito por escrito e firmado pela parte contrária, a quem tal reivindicação, rescisão ou renúncia deverá ser imposta.

O presente **ACORDO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** terá validade no período de 01/01/2022 a 31/12/2022, não obrigando as partes para o futuro.

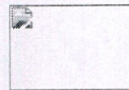
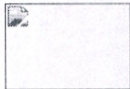
E, por assim se acharem justas e acordadas, em todas e cada uma das cláusulas e condições que reciprocamente aceitam e outorgam entre si, firmam o presente Acordo em 03 (três) vias de igual teor e forma e para um só efeito.



Indicador →



Peso →



}  
**ASSIS DE SOUTO JACOB**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIAL**  
**SINDICATO DOS TAB NAS INDUS**  
**URBANAS DO EST DE GOIAS**

**CAIO CESAR DANTAS VIANA**  
**GERENTE**  
**RIO VERDE ENERGIA S/A**



**ANEXOS**  
**ANEXO I - ACORDO PPR**

Anexo (PDF)

**ANEXO II - ATA**

Anexo (PDF)Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000001/2023  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/01/2023  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065245/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.152149/2022-53  
DATA DO PROTOCOLO: 13/12/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TAB NAS INDUST URBANAS DO EST DE GOIAS, CNPJ n. 01.642.594/0001-05, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ASSIS DE SOUTO JACOB;

E

RIO VERDE ENERGIA S/A, CNPJ n. 05.252.008/0002-40, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CAIO CESAR DANTAS VIANA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 06 de dezembro de 2022 a 05 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 06 de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **GO**.

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA TERCEIRA - ACORDO DE BANCO DE HORAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si firmam, de um lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG, CNPJ/MF nº 01.642.594/0001-05, com sede na rua R-002 n. 210, Setor Oeste, Goiânia, CEP 74125-030, doravante designado apenas de SINDICATO e de outro lado a RIO VERDE ENERGIA S.A., inscrito no CNPJ sob o nº 05.252.008/0002-40 no endereço R Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000, doravante RIO VERDE, por seus representantes infra-assinados Este instrumento coletivo prevê a instituição de um ACORDO COLETIVO DE BANCO DE HORAS, com as condições e regras a seguir descritas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA O presente Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”) terá vigência pelo período 06 de dezembro de 2022 a 05 de dezembro de 2023.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA São abrangidos por este Acordo os Empregados da EMPRESA representados pelo SINDICATO, em sua respectiva base territorial, alocados na Usina Hidrelétrica Salto, com endereço na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000, exceto para os empregados que realizam o regime de turno ininterrupto.

CLÁUSULA TERCEIRA – CONTAGEM/COMPENSAÇÃO Para fins de contagem/compensação, as 02 (duas) primeiras horas que excedam o limite da 8ª (oitava) hora da jornada diária de Segunda a Sexta-feira, serão registradas no Banco de Horas como saldo positivo inclusive as 02 (duas) primeiras horas realizadas aos Sábados, Domingos e Feriados, mediante concordância dos empregados.

§1º A RIO VERDE se compromete a realizar um Controle de Saldo de Banco de Horas para cada trabalhador no fechamento mensal dos registros em relógio eletrônico de ponto, o qual conterà

demonstrativo que aponte todas as horas trabalhadas, indicando os saldos positivos e negativos do colaborador.

§2º A compensação de horas extras será feita na proporção de 1h (uma hora) de trabalho para 1h00 (uma hora) de descanso, observando a jornada cumprida de Segunda a Sábado.

§3º A compensação das horas extras será feita na proporção de 1h (uma hora) de trabalho por 2h (duas horas) de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas aos Domingos e Feriados.

§4º Fica estabelecido que aqueles colaboradores que possuem horas extras laboradas deverão compensar tais horas a cada semestre, cujos períodos de apuração serão compreendidos da seguinte forma: (i) Primeiro Semestre – 06/12/2022 a 05/06/2023 (ii) Segundo Semestre – 06/06/2023 a 05/12/2023

§6º Expirado o período de cada semestre e limite de utilização, as horas extras reservadas para compensação e não compensadas serão automaticamente pagas pela RIO VERDE, nas competências das folhas de pagamento dos meses de junho (06/12 a 05/06) e dezembro (06/06 a 05/12).

**CLÁUSULA QUARTA – PAGAMENTOS DAS HORAS EXTRAS** As 02 (duas) primeiras horas extras que não forem compensadas, serão pagas ao final do período de apuração, com acréscimo de 70% (setenta por cento) quando realizadas de Segunda a Sábado, considerando a hora encaminhada para o banco de horas, equando as 02 (duas) primeiras horas extras forem realizadas aos domingos e feriados serão pagas considerando a hora original encaminhada para o banco de horas ,que já estão ponderadas em 100%. As horas extras excedentes às 02 (duas) primeiras e as realizadas, Domingos e Feriados, serão pagas no mês subsequente ao da realização, com acréscimo de 70% (setenta por cento) quando realizadas de Segunda a Sábados, e na base de 100% (cem por cento) quando realizadas aos Domingos e Feriados.

§1º Os acréscimos da hora extra estão definidos em Acordo Coletivo de Trabalho. §2º É absolutamente vedada a compensação de horas de crédito com período de férias ou de aviso prévio do trabalhador.

§3º A ausência do trabalhador do trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente solicitado à RIO VERDE através de seus gestores imediatos, poderá ser compensada por meio do saldo positivo do Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, assim, por estarem justos e acordados, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 em três vias de igual teor, para que produza os seus esperados efeitos jurídicos. Por fim, o presente instrumento será inserido no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em Emprego – MTE e as partes se comprometem a assinar o respectivo requerimento.

}

**ASSIS DE SOUTO JACOB  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS TAB NAS INDUST URBANAS DO EST DE GOIAS**

**CAIO CESAR DANTAS VIANA  
GERENTE  
RIO VERDE ENERGIA S/A**

### **ANEXOS ANEXO I - ACORDO BANCO DE HORAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)





**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2022/2023**  
**INSTITUIÇÃO DE BANCO DE HORAS**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si firmam, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**, CNPJ/MF nº 01.642.594/0001-05, com sede na rua R-002 n. 210, Setor Oeste, Goiânia, CEP 74125-030, doravante designado apenas de **SINDICATO** e de outro lado a **RIO VERDE ENERGIA S.A.**, inscrito no CNPJ sob o nº 05.252.008/0002-40 no endereço R Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000, doravante **RIO VERDE**, por seus representantes infra-assinados

Este instrumento coletivo prevê a instituição de um **ACORDO COLETIVO DE BANCO DE HORAS**, com as condições e regras a seguir descritas:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho ("ACT") terá vigência pelo período 06 de dezembro de 2022 a 05 de dezembro de 2023.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

São abrangidos por este **Acordo** os Empregados da **EMPRESA** representados pelo **SINDICATO**, em sua respectiva base territorial, alocados na Usina Hidrelétrica Salto, com endereço na Avenida Alfredo Carneiro Guimarães n. 210, Quadra 15, Lote 11, Morada dos Sonhos, Cidade de Caçu, Estado de Goiás, CEP 75813-000, exceto para os empregados que realizam o regime de turno ininterrupto.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – CONTAGEM/COMPENSAÇÃO**

Para fins de contagem/compensação, as 02 (duas) primeiras horas que excedam o limite da 8ª (oitava) hora da jornada diária de Segunda a Sexta-feira, serão registradas no Banco de Horas como saldo positivo inclusive as 02 (duas) primeiras horas realizadas aos Sábados, Domingos e Feriados, mediante concordância dos empregados.

**§1º A RIO VERDE** se compromete a realizar um Controle de Saldo de Banco de Horas para cada trabalhador no fechamento mensal dos registros em relógio eletrônico de ponto, o qual conterà demonstrativo que aponte todas as horas trabalhadas, indicando os saldos positivos e negativos do colaborador.

**§2º** A compensação de horas extras será feita na proporção de 1h (uma hora) de trabalho para 1h00 (uma hora) de descanso, observando a jornada cumprida de Segunda a Sábado.



**ACT 2022/2023 - INSTITUIÇÃO BANCO DE HORAS CTG BRASIL, favor colocar SITE DO STIUEG.**

De: stiueg

Para: juliana.herrmann@hotmail.com ,donisetecv@gmail.com


Cópia:

Cópia oculta:

Assunto: ACT 2022/2023 - INSTITUIÇÃO BANCO DE HORAS CTG BRASIL, favor colocar SITE DO STIUEG.

Enviada em: 21/10/2022 | 11:39

Recebida em: 21/10/2022 | 11:39

 ACT BANCO D... .pdf 675.72 KB

**JULIANA  
DEPARTAMENTO IMPRENSA - STIUEG,**

Bom Dia!

Segue em anexo, ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023 - INSTITUIÇÃO BANCO DE HORAS CTG BRASIL, **favor colocar SITE DO STIUEG.**

Grata,  
Adriana Amorim  
S. Geral - STIUEG  
(62) 3233.0010



**Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR065245/2022**

De: stiueg

Para: andresa.pinto@ctgbr.com.br ,donisetecv@gmail.com

Cópia:

Cópia oculta:

Assunto: Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR065245/2022

Enviada em: 04/01/2023 | 08:54

Recebida em: 04/01/2023 | 08:54

Bom Dia,

Segue abaixo, Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR065245/2022, devidamente homologado no Ministério da Economia -

**ACT RIO VERDE ENERGIA S/A- 2022/2023**

Grata,  
Adriana Amorim  
S. Geral STIUEG  
(62) 9 9679.5235

De: "Mediador - MTE" <mediador@mte.gov.br>

Enviada: 2023/01/04 08:40:16

Para: stiueg@uol.com.br

Assunto: Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR065245/2022

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR065245/2022 e protocolizado no da Economia sob nº 14021152149202253, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número GO000001/2023.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,



§3º A compensação das horas extras será feita na proporção de 1h (uma hora) de trabalho por 2h (duas horas) de descanso, desde que essas horas extras sejam realizadas aos Domingos e Feriados.

§4º Fica estabelecido que aqueles colaboradores que possuem horas extras laboradas deverão compensar tais horas a cada semestre, cujos períodos de apuração serão compreendidos da seguinte forma:

- (i) Primeiro Semestre – 06/12/2022 a 05/06/2023
- (ii) Segundo Semestre – 06/06/2023 a 05/12/2023

§6º Expirado o período de cada semestre e limite de utilização, as horas extras reservadas para compensação e não compensadas serão automaticamente pagas pela **RIO VERDE**, nas competências das folhas de pagamento dos meses de junho (06/12 a 05/06) e dezembro (06/06 a 05/12).

#### **CLÁUSULA QUARTA – PAGAMENTOS DAS HORAS EXTRAS**

As 02 (duas) primeiras horas extras que não forem compensadas, serão pagas ao final do período de apuração, com acréscimo de 70% (setenta por cento) quando realizadas de Segunda a Sábado, considerando a hora encaminhada para o banco de horas, equando as 02 (duas) primeiras horas extras forem realizadas aos domingos e feriados serão pagas considerando a hora original encaminhada para o banco de horas ,que já estão ponderadas em 100%.

As horas extras excedentes às 02 (duas) primeiras e as realizadas, Domingos e Feriados, serão pagas no mês subsequente ao da realização, com acréscimo de 70% (setenta por cento) quando realizadas de Segunda a Sábados, e na base de 100% (cem por cento) quando realizadas aos Domingos e Feriados.

§1º Os acréscimos da hora extra estão definidos em Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º É absolutamente vedada a compensação de horas de crédito com período de férias ou de aviso prévio do trabalhador.

§3º A ausência do trabalhador do trabalho, para atender seus interesses pessoais, desde que previamente solicitado à **RIO VERDE** através de seus gestores imediatos, poderá ser compensada por meio do saldo positivo do Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DISPOSIÇÕES FINAIS**





E, assim, por estarem justos e acordados, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023 em três vias de igual teor, para que produza os seus esperados efeitos jurídicos.

Por fim, o presente instrumento será inserido no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho em Emprego – MTE e as partes se comprometem a assinar o respectivo requerimento.

**São Paulo, 17 de outubro de 2022.**

DocuSigned by:

*Caio Cesar Dantas Viana*

9CA128D0208E429...

**RIO VERDE ENERGIA S.A.**

DocuSigned by:

*Donisete Candido Vaz*

86A78589B8C44E2...

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE  
GOIÁS – STIUEG**

**Testemunhas:**

DocuSigned by:

1.

*Andresa Fernandes Pinto*

01A588F55F02464...

Nome: Andresa Fernandes Pinto

RG.: 26.316.323-4

DocuSigned by:

2.

*Adriana Amorim*

C930845243484PA...

Nome: Adriana Amorim

RG.: 1726882 SSP GO

