

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

---

INSTRUMENTO PARTICULAR DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si fazem, de um lado:

**EGP-CD – ENEL GREEN POWER CACHOEIRA DOURADA S/A**, empresa situada na cidade de Cachoeira Dourada – Estado de Goiás, na Rodovia GO 206 – Km 0, devidamente inscrita no CNPJ sob nº 01.672.223/0001-68, neste ato devidamente representada por seus representantes legais ao final assinados e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS - STIUEG**, entidade sindical de primeiro grau representativa da categoria profissional dos eletricitários, situada na Rua R-1, nº. 207 – Setor Oeste – Goiânia - Goiás, neste ato representado por seu diretor ao final nomeado e assinado, resolvem celebrar nos termos do parágrafo primeiro do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, para o período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2024, o qual se regerá pelas cláusulas e condições que se seguem:

### Cláusula Primeira - Objeto

---

O presente acordo coletivo de trabalho tem por finalidade regular, a partir de 01 de maio de 2022, as relações de trabalho entre os empregados das **CDSA - Centrais Elétricas Cachoeira Dourada S/A** que prestem serviços exclusivamente no Estado de Goiás e que estejam abrangidos pelo presente instrumento.

Fica mantida a data base de 01 de maio.

### Cláusula Segunda - Vigência

---

O presente acordo terá vigência por 02 (dois) anos com início em 01 de maio de 2022 e término em 30 de abril de 2024.

### Cláusula Terceira - Correção Salarial

---

CLÁUSULA TERCEIRA – Reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma:

  
**JOÃO MARIA DE OLIVEIRA**  
1º Diretor Administrativo - STIUEG

- Primeira Parcela a partir de 01 de maio de 2022 pelo índice correspondente a 40,10% (quarenta vírgula dez por cento) do INPC-IBGE apurado no período de 01 de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 = 5,00% (cinco por cento). O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de abril de 2022 e;

- Segunda Parcela a partir de 01 de janeiro de 2023, pelo índice correspondente a 59,90% (cinquenta e nove vírgula noventa por cento) do INPC-IBGE apurado no período de 01 de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 = 7,47% (sete vírgula quarenta e sete por cento), totalizando a reposição de 100% da inflação = 12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento). O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de abril de 2022 e;

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma:

- Primeira Parcela a partir de 01 de maio de 2023 pelo índice correspondente a 40,10% (quarenta vírgula dez por cento) do INPC-IBGE apurado no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de abril de 2023 e;

- Segunda Parcela a partir de 01 de janeiro de 2024, pelo índice correspondente a 59,90% (cinquenta e nove vírgula noventa por cento) do INPC-IBGE apurado no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, totalizando a reposição de 100% do período. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de abril de 2023.

**Parágrafo Único – Homologação:** O Sindicato acordante, mediante autorização expressa obtida através de AGE – Assembleia Geral Extraordinária e na qualidade de representante da categoria profissional dos trabalhadores da **CDSA**, através do presente instrumento e na melhor forma de direito, procede à devida **HOMOLOGAÇÃO** dos percentuais de reajustes salariais e demais condições pactuadas e descritas nesta cláusula.

#### **Cláusula Quarta - Progressão Horizontal por Antiguidade - Extinção**

Em vista de extinção do PCS – Plano de Cargos e Salários e considerando que os benefícios constantes de tal plano foram incorporados aos contratos de trabalho dos trabalhadores beneficiados pelo mesmo até o

momento da extinção ocorrida em Janeiro de 2.010, e ainda, pelo fato de que o antigo plano determinava a concessão de Progressão Horizontal por Antiguidade a cada 02 anos, o que significava uma correção adicional, em média, de 2% (dois por cento) nos salários vigentes em 30 de abril dos anos pares e como forma de garantia do cumprimento das obrigações para com os trabalhadores que foram beneficiados com o referido plano, a CDSA concederá, em caráter específico e especial, além do percentual que for acordado entre as partes a título de reajuste salarial, um reajuste adicional de 2% (dois por cento) a cada 02 anos (sempre nos anos pares) para todos os trabalhadores que estavam prestando serviços para a CDSA na data de 30-Abril-2010 e que eram beneficiados com a Progressão Horizontal prevista no PCS.

**Parágrafo Único** –A partir de 01 de maio de 2022e nos acordos coletivos de trabalho posteriores, somente serão beneficiados com este percentual de reajuste adicional (correspondente ao acréscimo médio que era concedido em decorrência da Progressão Horizontal por Antiguidade existente no PCS extinto = 2%), somente nos anos pares, os trabalhadores que foram contemplados com este reajuste adicional no ACT com vigência de 01-05-10 a 30-04-12, ou seja, somente será mantido e concedido tal percentual nos próximos acordos para os empregados que estavam prestando serviços para a CDSA na data de 30 de abril de 2010. Para os novos empregados admitidos a partir de 01 – maio – 2010, para qualquer cargo ou função, nada será devido aos mesmos sob tal título. Não haverá, em qualquer hipótese, variação do percentual de reajuste adicional correspondente a progressão horizontal por antiguidade até então concedida aos trabalhadores.

### **Cláusula Quinta - Plano de Saúde**

A **CDSA** manterá, a partir de 01 de maio de 2022, um Plano de Assistência Médica Regulamentado aos empregados, cônjuge ou companheiro (a) do mesmo, seus filhos solteiros (naturais, adotivos, enteados ou tutelados) e filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeitos da declaração de Imposto de Renda do segurado titular, nos limites da apólice de saúde contratada, arcando com o pagamento dos custos deste benefício.

O plano de saúde concedido pela **CDSA** encontra-se devidamente regulamentado nos termos da legislação vigente (Lei 9.656/98).

**Parágrafo Primeiro:** O custeio do Plano Médico será entre os empregados e a empresa, cabendo a **CDSA** a responsabilidade pelo pagamento de 97% (noventa e sete por cento) do valor total e aos empregados a responsabilidade pelo pagamento de 3% (três por cento) do valor total, o qual fica expressamente autorizado a ser deduzido em folha de pagamento.

### **Cláusula Sexta - Aviso Prévio Especial**

---

Ao empregado que contar com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade na data de demissão decorrente de dispensa sem justa causa, será garantido um aviso prévio indenizado de 60 (sessenta) dias além dos demais direitos da legislação trabalhista.

### **Cláusula Sétima - Licença Morte**

---

Ocorrendo o falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente devidamente declarado em CTPS, o empregado terá direito a uma licença remunerada de 02 (dois) dias úteis contados da data do óbito, mediante a comprovação do mesmo a Recursos Humanos da **CDSA**.

### **Cláusula Oitava - Seguro de Vida em Grupo**

---

A **CDSA** manterá seguro de vida em Grupo aos seus empregados com capital segurado individual de até 30 (trinta) vezes o valor do salário base percebido pelos mesmos, ficando pactuado somente para esta cláusula e para a finalidade específica do seguro de vida que entende-se como salário base o valor da soma do salário base + adicional de função quando existente; cabendo a **CDSA** a responsabilidade pelo pagamento de 90% (noventa por cento) do valor do prêmio mensal e aos empregados a responsabilidade pelo pagamento de 10% (dez por cento) do prêmio mensal, o qual fica expressamente autorizado a ser deduzido em folha de pagamento.

**Parágrafo Único** – Para os sinistros ocorridos com o cônjuge, companheiro(a) do empregado(a), os valores de cobertura segurados serão correspondentes a 50% (cinquenta por cento) do valor aplicável ao empregado titular.

### **Cláusula Nona - Transporte**

---

A **CDSA** concederá o transporte dos empregados da Cidade de Cachoeira Dourada até o canteiro da usina, ficando, desde já expressamente reconhecido que tal benefício não se constituirá em salário "in natura", ficando ainda ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada ao presente instrumento normativo, que os benefícios mencionados, concedidos pela **CDSA** aos seus empregados para o exercício da atividade laboral, além de outros, não tem caráter remuneratório e ao salário não se integra para nenhum efeito.

### **Cláusula Décima - Uniformes**

---

A **CDSA** fornecerá aos empregados uniformes apropriados para o trabalho, providenciando, sempre que necessário a troca dos mesmos.

### **Cláusula Décima Primeira- Assistência Social**

---

A **CDSA**, através da área de RH – Qualidade de Vida, disponibilizará serviço de acompanhamento aos trabalhadores que necessitarem de orientações de assistência: social, psicológica, jurídica ou financeira, através do 'Canal Você'. O atendimento será remoto (virtual) e, caso seja necessário, poderá ser presencial.

### **Cláusula Décima Segunda - Adicionais de Horas Extras**

---

Durante a vigência do presente acordo, o adicional de eventuais horas extras realizadas pelos empregados da **CDSA** será de 100% do valor da hora normal.

### **Cláusula Décima Terceira - Adicional Temporário de Substituição**

---

Em virtude de determinação expressa e escrita da **CDSA**, o(s) empregado(s) que vier (em) a substituir outro(s), que perceba(m) adicional de função, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias consecutivos, terão direito a perceberem a quantia equivalente a 80% (oitenta por cento) do valor do adicional de função pago ao empregado substituído, caso este perceba tal adicional. O adicional temporário de substituição perdurará até o retorno do empregado substituído temporariamente ou por determinação da **CDSA** para que o empregado substituto retorne as suas atividades anteriores.

### **Cláusula Décima Quarta - Plano Odontológico**

---

A **CDSA** se compromete a manter o Plano Odontológico junto aos seus empregados, cônjuge ou companheiro (a) do mesmo, seus filhos solteiros (naturais, adotivos, enteados ou tutelados) e filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeitos da declaração de Imposto de Renda do segurado titular, nos limites da apólice contratada, nas condições e benefícios já estipulados, ficando desde já expressamente pactuado que os empregados da **CDSA** não contribuirão com qualquer importância no custeio deste benefício ficando expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários. Em alguns tipos de tratamentos, exemplos tratamentos ortodônticos e próteses, os empregados participam em 20% do valor a ser pago, desde que o dentista seja credenciado pela operadora de serviços contratada pela **CDSA**.

#### **Cláusula Décima Quinta – Ticket Alimentação**

---

A **CDSA** concederá auxílio alimentação/refeição, no período de Maio/2022 a Dezembro/2022, no valor mensal de R\$ 1.181,00 (Um mil e cento e oitenta e um reais), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e;

**Parágrafo Primeiro** – Para o período de Janeiro a Abril/2023 o valor mensal será reajustado para R\$ 1.285,00 (um mil e duzentos e oitenta e cinco reais) e;

**Parágrafo Segundo** – Para o período de Maio/2023 a Abril/2024 o valor mensal será reajustado pelo valor percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo Terceiro** – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará pra nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

**Parágrafo Quarto** – A CDSA concederá no mês de dezembro de 2022 e 2023, até o dia 10, aos empregados da base territorial do sindicato acima citado, um crédito adicional de valor equivalente a 100% do valor mensal do Ticket Refeição ou Alimentação concedido no mês de dezembro de cada ano.

**Parágrafo Quinto** – O benefício Ticket Alimentação será estendido aos empregados afastados por Acidente de Trabalho, Licença Maternidade e Auxílio-Doença pelo período de até 12 (doze) meses, renováveis por igual período, mediante avaliação formal do serviço médico da Empresa.

### **Cláusula Décima Sexta- Auxílio Creche**

---

A partir de 01 de maio de 2022, a CDSA reembolsará, até a quantia de **R\$794,00 (setecentos e noventa e quatro reais)** mensais, mediante apresentação de Contrato e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços, os valores despendidos pelos empregados com creches e creche - escola de seus filhos até 06 anos, 11 meses e 29 dias de idade.

**Parágrafo Primeiro:** O valor do Auxílio Creche será reajustado em 1º de Maio de 2023, pelo índice inflacionário apurado pelo INPC-IBGE do período de 01 de Maio de 2022a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo segundo:** O Auxílio poderá ser utilizado na contratação de Babá, mediante apresentação de: a) comprovante de registro na CTPS da baba; b) recibos mensais de pagamento de salário; c) comprovante de recolhimento de INSS – doméstico em nome da babá.

**Parágrafo Terceiro:** Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

### **Cláusula Décima Sétima- Auxilio Escola**

---

A CDSA manterá um Auxílio Educação para seus empregados, e, para tanto, reembolsará, a partir de 01 de maio de 2022, até a quantia de **R\$ 794,00 (setecentos e noventa e quatro reais)** mensais, mediante apresentação de Contrato com pessoa jurídica e respectiva Nota Fiscal de Prestação de Serviços, os valores gastos por seus empregados com escola, até o 2º Grau, de seus filhos a partir de 06 anos e até 17 anos, 11 meses e 29 dias de idade. Caso o valor de reembolso acima não seja integralmente utilizado pelo empregado, o saldo remanescente poderá ser utilizado

pelo mesmo para reembolso, sempre até o limite acima, de importâncias utilizadas no transporte escolar do aluno de Cachoeira Dourada - GO até a escola que esteja localizada em Itumbiara - GO ou ainda, para aqueles filhos de empregados que residam em Itumbiara-GO para o trajeto entre a escola e residência, desde que apresentado o respectivo recibo de pagamento do transporte escolar, através de prestador de serviços indicado pelo sindicato, que seja idôneo e que cumpra a legislação referente a transportes escolares.

A partir do ensino fundamental será necessária, para manutenção do benefício ao empregado, a comprovação da aprovação integral do aluno em cada série, inclusive no ano corrente.

**Parágrafo Primeiro** - O valor do Auxílio Educação será reajustado em 1º de maio de 2023, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo segundo** -Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

### **Clausula Décima Oitava - Apoio ao Portador de Necessidades Especiais**

A partir de 01 de maio de 2022, a **CDSA** manterá um programa de assistência para tratamento especializado do (a) filho (a) do empregado (a), portador de necessidades especiais, tais como: doença mental, motora ou sensorial (especificamente visual ou auditiva) e distúrbios graves da fala ou comportamento, concedendo um benefício no valor de **R\$1.382,15 (um mil e trezentos e oitenta e dois reais e quinze centavos) mensais** por filho, mediante validação da necessidade especial pela área responsável pela medicina do trabalho da **CDSA**.

**Parágrafo Primeiro** - Antes de utilizar-se do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá esgotar todos os benefícios e tratamentos cobertos pelo Plano de Saúde previsto na Cláusula Quinta - Plano de Saúde.

**Parágrafo Segundo** - Considerando a eficácia constitucionalmente garantida aos instrumentos normativos, a participação dos empregados neste benefício será de R\$1,00 (um real) ao mês, não se constituindo, por expressa deliberação coletiva, em salário "in natura".

**Parágrafo Terceiro** – O valor do Apoio ao Portador de Necessidades Especiais será reajustado em 01 de maio de 2023 pelo índice inflacionário apurado pelo INPC/IBGE no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo Quarto** – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

### **Cláusula Décima Nona- Programa de Participação nos Lucros ou Resultados**

A presente cláusula tem por finalidade estabelecer as normas e condições do PPR – Programa de Participação nos Resultados para os empregados da **CDSA** lotados em Cachoeira Dourada- GO, referente aos exercícios financeiros de 2022 e 2023.

**Parágrafo Primeiro** – Em sendo devido o PPR, a CDSA repassará para todos os seus empregados, que preencham os requisitos para recebimento, até o mês de maio de 2022 e maio de 2023, a título de Participação nos Resultados, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, parcela do resultado positivo dos exercícios financeiros de 2022 e 2023.

**Parágrafo Segundo** – Como forma de regulamentação do Plano de Participação nos Resultados, a **CDSA**, nos moldes da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, adotará os parâmetros abaixo para apurar o valor a ser pago a cada empregado, devendo ser preenchidas as seguintes condições, em cada exercício financeiro:

Se a empresa tiver lucro nos termos da legislação societária (artigo 189 da Lei 6.404/76) nos exercícios financeiros de **2022 e 2023**, apurado distintamente para cada período.

Em alcançando o resultado acima estipulado, será feita a distribuição de um bônus de produtividade aos empregados do exercício correspondente, proporcionalmente aos meses trabalhados, após os resultados e avaliações apuradas de acordo com o Regulamento anexo, e cujo pagamento será efetuado após aprovação do balanço e a realização da avaliação mencionada em cada exercício financeiro.

### **Parágrafo Terceiro - Adicional Participação nos Resultados.**

Os valores estabelecidos, nas formas e condições constantes do Regulamento da PPR e apurados de acordo com o Anexo I, serão

acrescidos de até **20% (vinte por cento)**, proporcionais ao valor devido a cada empregado, como forma de Adicional por Participação nos Resultados, caso sejam atingidos os seguintes itens:

10% - Alcance da **Meta de Acidentes** no exercício de 2022, ou seja, 0 (zero) acidentes na CDSA no período de apuração (01-01-22 a 31-12-22);  
**e/ou**

10% - Alcance da meta de “**Disponibilidade Total da Usina**” correspondente a **0,5% (zero virgula cinco por cento)** acima da disponibilidade calculada em orçamento para o exercício de 2022, em função das paradas previstas;

Para o exercício financeiro de 2023, o adicional previsto acima somente será pago se atingidas as mesmas metas acima, com os seguintes parâmetros:

10% - Alcance da **Meta de Acidentes** no exercício de 2023, ou seja, 0 (zero) acidentes na CDSA no período de apuração (01-01-23 a 31-12-23);  
**e/ou**

10% - Alcance da meta de “**Disponibilidade Total da Usina**” correspondente a 0,5% (zero virgula cinco por cento) acima da disponibilidade calculada em orçamento para o exercício de 2023, em função das paradas previstas. A disponibilidade a ser considerada para o ano 2023 será indicada pela CDSA até o mês de março de 2023.

**Parágrafo Quarto** - Caso não sejam atingidas nenhuma das metas previstas para os exercícios de 2022 e 2023 respectivamente, nenhum adicional de PPR será devido pela CDSA aos trabalhadores. Em sendo devido o adicional, o mesmo será pago juntamente com o PPR do exercício anterior.

### **Cláusula Vigésima – Contribuição AECD**

A partir de 01 de maio de 2022 a **CDSA** promoverá o pagamento mensal fixo, a favor da AECD, da importância de **R\$325,00 (trezentos e vinte e cinco reais)** por empregado, a título de ajuda para manutenção do clube. Caso o número de empregados seja menor que 50, a **CDSA** garantirá o pagamento mínimo equivalente a 50 empregados.

**Parágrafo Primeiro** - A contribuição ora estabelecida pela **CDSA**, se reveste de característica social a favor dos trabalhadores e não substitui qualquer mensalidade de associado, quer de seus empregados, quer de terceiros, que devem ser pagas pelos empregados.

Os representantes da AECD deverão adotar procedimentos visando disponibilizar informações para que a **CDSA** possa divulgar a todos os seus empregados um demonstrativo mensal de contas e atividades.

Eventuais despesas com consumo no clube (alimentação, bebidas, atividades extras) serão de responsabilidade exclusiva dos empregados.

**Parágrafo Segundo** - O valor da Contribuição para a AECD será reajustado em 1º de Maio de 2023, pelo índice correspondente a 100% do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2022 a 30 de abril de 2023.

**Parágrafo Terceiro** - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito e, nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

### **Cláusula Vigésima Primeira - Flexibilidade Jornada de Trabalho**

**ACDSA** adotará a partir de 01 de maio de 2022, a Jornada Flexível de Trabalho, a ser aplicada unicamente aos empregados dos setores administrativo e manutenção da mesma, nas seguintes condições:

- Fica facultado ao empregado, mediante prévia negociação com o responsável da área, o início ou término de sua jornada de trabalho com 01:00 hora antes ou 01:00 hora após o horário oficial estipulado pela **CDSA**. A flexibilização poderá ocorrer também nas entradas e saídas para o horário de refeição e descanso, sempre negociado com o responsável da área e, desde que cumpra o mínimo legal de 01 (uma) hora de intervalo.

Assim, se o empregado optar por iniciar sua jornada de trabalho 01:00 hora mais cedo, deverá encerrar a mesma com 01:00 hora de antecedência e, da mesma forma, se iniciar 01:00 hora mais tarde, deverá encerrar 01:00 hora após o horário normal pactuado de trabalho, sempre sem alteração da jornada diária de trabalho.

- Os inícios e termos de jornada de trabalho mencionados acima, deverão sempre ser praticados dentro do mesmo dia, sendo expressamente vedado promover as alterações de início e término do horário oficial da **CDSA**, na forma descrita acima, em dias diferentes.

- Não será permitido o fracionamento de início e término da jornada em tempos inferiores a 01:00 hora, tanto no início quanto no término da mesma.

- A flexibilidade de horário será negociada previamente e aprovada com o responsável direto de cada área, cabendo unicamente a **CDSA**, nos casos em que se verifique qualquer prejuízo ao trabalho, a revogação da autorização para a flexibilização do horário de trabalho, quer de forma individual, quer de forma coletiva, e ainda, por tempo determinado ou não.
- A antecipação ou prorrogação da jornada de trabalho, na forma pactuada e descrita anteriormente, não se constituirá em qualquer sobrejornada para todos os fins e efeitos legais. A flexibilização prevista nesta cláusula não se aplica aos empregados cuja atividade se desenvolva sob escala de trabalho ou regime de turno de revezamento.

### **Cláusula Vigésima Segunda – Licença Maternidade**

---

A partir de 01 de maio de 2022 a **CDSA** concederá a licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei 1770/2008 que amplia o prazo constante do *caput* do artigo 392 da CLT.

### **Clausula Vigésima Terceira – Turnos de Revezamento**

---

Consoante exceção expressa pelo inciso XIV art. 7º da Constituição Federal, a Empresa manterá Escala de Turnos Ininterruptos de Revezamento, nos setores operativos, nos termos estabelecidos no aditivo ao Acordo Coletivo sob o referido tema (anexo), assinado em 01/12/2016.

### **Clausula Vigésima Quarta– Assistência Funeral**

---

A partir de 01 de maio de 2022 a **CDSA** reembolsará a quantia de até R\$ 6.037,25 (seis mil e trinta e sete reais e vinte e cinco centavos), em caso de falecimento de ascendentes de primeiro grau (assim definido, para efeito deste benefício, como pai e mãe).

### **Clausula Vigésima Quinta – Empréstimo de Férias**

A Empresa concederá o equivalente a 30%, 50%, 75% ou 100% de 01 (uma) remuneração do empregado, que poderá ser solicitada nos referidos percentuais, condicionado à sua margem de consignação de 30% da remuneração fixa, dentro dos critérios definidos pela **CDSA**, a

título de Empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais, consecutivas e sem correção, descontadas dos salários subsequentes a partir do mês imediatamente seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias se for o caso.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo para retirada de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão de férias ao empregado.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que requererem o empréstimo antes do mês de afastamento para férias serão atendidos, observada a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, até o limite do orçamento comprometido com este programa, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal, cumulativamente.

**Parágrafo Terceiro** - Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, o que primeiramente o requereu, ressalvada, entre os de igual salário, a preferência por comprovação inequívoca de necessidade premente por razões de ordem médica ou de igual relevo pertinente ao empregado ou aos seus dependentes legais.

**Parágrafo Quarto** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

**Parágrafo Quinto** - Como remuneração entende-se o somatório do Salário Base, Vantagem Pessoal, adicional por Tempo de Serviço, Adicional de Periculosidade, quando percebidos.

**Parágrafo Sexto** - Só farão jus ao referido empréstimo os empregados com mais de um ano de trabalho na Companhia;

**Parágrafo Sétimo** - Não farão jus ao empréstimo os empregados que não haja liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela Companhia.

### **Clausula Vigésima Sexta - Complementação de Salário de Empregados em Auxílio-Doença**

A CDSA irá assegurar aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Auxílio-Doença, pelo período de 12 (doze) meses, podendo ser estendido até 24 (vinte e quatro) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à

diferença entre o Benefício Previdenciário e o Salário base, condicionada a concessão do dito benefício à avaliação a ser procedida pela Empresa.

**Parágrafo Único** - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela **CDSA**, do direito à Complementação Salarial por Auxílio-Doença.

### **Clausula Vigésima Sétima- Complementação de Salário de Empregados Afastados por Acidente de Trabalho**

A **CDSA** continuará assegurando aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Acidente de Trabalho pelo período de 12 (doze) meses podendo ser estendido até 30 (trinta) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e o Salário base, somente quando observadas as políticas internas de Medicina do Trabalho referentes a afastamentos por acidente de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado afastado por acidente de trabalho, durante o período acima, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação.

**Parágrafo Segundo** - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela **CDSA**, do direito à Complementação Salarial por Acidente de Trabalho.

### **Clausula Vigésima Oitava- Liberação Dirigente Sindical**

A **CDSA** durante a vigência do presente acordo liberará 1 (um) diretor para participação em reuniões e eventos sindicais, desde que solicitado pelo **STIUEG** com antecedência de 3 (três) dias. A liberação deverá ter aprovação prévia da **CDSA**.

### **Cláusula Vigésima Nona- Exclusões**

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados que tenham contrato de trabalho com a **CDSA** em Goiás, com exceção dos Diretores, Expatriados e Menores Aprendizizes.

**Parágrafo Único** - Os empregados classificados nos níveis iguais ou superiores ao 16 na estrutura organizacional da **CDSA** também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluída para estes apenas

as Cláusulas Terceira - CORREÇÃO SALARIAL e Trigésima - Abono Compensatório Extraordinário.

### **Cláusula Trigésima - Abono Compensatório Extraordinário**

---

A **CDSA**, excepcionalmente, propõe o pagamento, em parcela única, em janeiro de 2023, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 30 de abril de 2022, um abono compensatório extraordinário equivalente a 72,61% (setenta e dois virgula sessenta e um por cento) da remuneração composta dos seguintes itens: salário base e adicionais fixos (Adicional de Periculosidade) vigente em 30/04/2022; sendo de natureza indenizatória, conforme legislação vigente e;

Relativamente ao segundo período de vigência do ACT, a CDSA propõe, o pagamento, em parcela única, em Janeiro de 2024, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 30/04/2023, um abono compensatório extraordinário, equivalente a 72,61% (setenta e dois virgula sessenta e um por cento) da remuneração composta dos seguintes itens: salário base e adicionais fixos (Adicional de Periculosidade) vigente em 30/04/2023, que será reajustado, proporcionalmente, caso o INPC do período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 seja superior a 72,61% (setenta e dois virgula sessenta e um por cento) de natureza indenizatória, conforme legislação vigente e,

Por se tratarem de abonos, distintos e independentes, é condição para que o empregado possa perceber o(s) mesmo(s), que esteja trabalhando na **CDSA** (empregado ativo) nas datas de 30 de abril de 2022 para o primeiro abono e/ou em 30 de abril de 2023 para o segundo abono.

Para os empregados que forem desligados sem justa causa, entre Maio e Dezembro dos anos de 2022 e 2023, também será efetivado pagamento do abono compensatório extraordinário em Janeiro dos respectivos Anos (2023 e 2024) de forma proporcional aos meses trabalhados na razão de 1/8 para cada mês trabalhado, entendendo-se como um mês completo o período de efetivo trabalho, igual ou superior a 15 (quinze) dias, não sendo considerado a projeção de aviso prévio.

### **Cláusula Trigésima Primeira - Grupo de Trabalho**

  
**JOÃO MARIA DE OLIVEIRA**  
1º Diretor Administrativo - STIUEG

---

No período de vigência deste acordo coletivo de trabalho, **CDSA** e **STIUEG** formarão grupo de trabalho para estudar e discutir possíveis soluções para temas não abordados no Acordo Coletivo, tais como, escala de revezamento , sobreaviso, etc.

### **Cláusula Trigésima Segunda – Licença Acompanhante**

---

A **CDSA** permitirá a liberação do empregado que necessite acompanhar dependente legal, cônjuge ou companheiro (a), pai e mãe, por motivos comprovados de doença destes, mediante atestado do especialista que acompanha o paciente, condicionado ao parecer favorável do Serviço Médico da Empresa.

### **Cláusula Trigésima Terceira – Relatório de Mensalidades**

---

A **CDSA** enviará ao sindicato, por meio eletrônico, até o dia 03 de cada mês, os nomes dos associados do **STIUEG** com suas respectivas funções, lotações e valores descontados em favor do **STIUEG**.

### **Cláusula Trigésima Quarta – Reuniões de Acompanhamento do Acordo**

---

Sempre que solicitado, por qualquer das partes, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, serão realizadas reuniões de acompanhamento do acordo entre a **CDSA** e o **STIUEG**.

### **Cláusula Trigésima Quinta - Reembolso Quilometragem**

---

A **CDSA** reembolsará aos seus empregados o valor de R\$ 1,91 (um real e noventa e um centavo) por cada quilômetro comprovadamente percorrido, quando o empregado utilizar veículo próprio para fins de trabalho, quando este for previamente autorizado pelo Gerente do Setor em que desempenha suas atividades laborais, para cobertura de todos os custos deste transporte, tais como, combustível, manutenção do carro, depreciação e outros a partir de 1º de maio de 2022.

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Maio de 2023 a 30 de Abril de 2024 – o valor vigente em abril/2023, terá a partir de 1. de Maio de 2023, o reajuste salarial

correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Maio de 2022 a 30 de Abril de 2023.

### **Cláusula Trigésima Sexta - Gratificação por Aposentadoria**

---

A CDSA pagará a todo empregado seu que se aposentar, após o efetivo desligamento, em função do contrato de trabalho e do tempo de serviço a ela prestado, desde que observadas as formalidades abaixo transcritas, a seguinte gratificação:

De 05 a 10 anos - 2 (dois) salários base;

De 11 a 15 anos - 2,5 (dois e meio) salários base;

De 16 a 20 anos - 3 (três) salários base;

De 21 a 25 anos - 3,5 (três e meio) salários base;

De 26 a 30 anos - 5 (cinco) salários base;

De 31 a 35 anos - 5,5 (cinco e meio) salários base.

**Parágrafo 1º** - O preceito constante do caput da presente cláusula será estendido aos empregados que comprovem a CDSA o requerimento de aposentadoria junto ao INSS, em prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente Acordo, caso já tenha o tempo suficiente para a aposentadoria.

**Parágrafo 2º** - Caso o empregado, à época da assinatura do presente Acordo, não conte com o tempo necessário para aposentadoria por tempo de serviço, ao completar o período deverá, em 90 (noventa) dias, requerer a aposentadoria junto ao INSS, dando ciência a CDSA.

**Parágrafo 3º** - Com o deferimento da aposentadoria, o respectivo empregado deverá imediatamente informar a Empresa para ser providenciado o seu desligamento e pagamento respectivo.

**Parágrafo 4º** - A não observância das condições estabelecidas nos parágrafos anteriores, acarretará ao empregado perda do benefício ora concedido.

### **Cláusula Trigésima Sétima- Ação de Cumprimento**

---

O presente Acordo Coletivo terá sua exigibilidade judicial garantida através de ação de cumprimento.

### **Cláusula Trigésima Oitava- Foro**

Fica eleito o foro de uma das Varas da Justiça do Trabalho da comarca de Goiânia - Estado de Goiás, para dirimir as lides e controvérsias decorrentes da interpretação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E assim, por estarem justos e acordados e tendo sido as condições pactuadas neste acordo devidamente aprovadas em Assembleias Gerais realizadas pela categoria profissional, assinam o presente instrumento em 04 (quatro) vias de igual teor e valor, que depois de lidas e estando conforme vão devidamente assinadas pelas partes acordantes, comprometendo-se a entidade sindical em promover o lançamento do presente no sistema Mediador do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de até 05 dias após a assinatura do mesmo.

**Goiânia, 08 de novembro de 2022**

**ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS**  
Diretor de Recursos Humanos **ENEL GREEN POWER CACHOEIRA DOURADA**

  
**JOÃO MARIA DE OLIVEIRA**  
1º Diretor Administrativo - STIUEG

**ANEXO I****Diretrizes do Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PPR****1 – Destinatários do Programa**

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PPR está baseado no Programa de Bônus Anual (*Annual Bonus Program*) da Enel esedestina a todos os empregados de Enel que têm uma remuneração variável definida em Acordo Coletivo de Trabalho.

Participarão do Programa todos os empregados que tenham trabalhado efetivamente mais de 2 meses dentro do ano correspondente ao período avaliado.

Não farão direito a qualquer valor a título de PPR os empregados demitidos por Justa Causa, nem os que solicitarem voluntariamente seu desligamento da Empresa, dentro do ano correspondente ao período avaliado.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso por solicitação dos mesmos e/ou por interesse particular, somente farão jus à proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados. Os afastamentos por licença maternidade e acidente de trabalho serão computados como trabalhados para efeitos deste Programa.

**2 – Tipologia dos Objetivos**

Objetivos Empresariais: Selecionados centralizadamente a partir dos Objetivos do Gestor do empregado, esses objetivos são atribuídos a fim de garantir que o empregado se mantenha focado nos objetivos principais da empresa.

Objetivos individuais: São definidos e atribuídos pelo gestor do empregado com base na contribuição individual do empregado para a realização dos objetivos mais relevantes para o Negócio. Cada objetivo individual terá uma pontuação discreta com 4 níveis de realização: **não realização** (corresponde a 0 ponto); **Min** (nível de entrada - corresponde a 6 pontos); **Med** (alvo - corresponde a 8 pontos); **Max** (corresponde a 10 pontos).

A atribuição de objetivos é realizada anualmente, de acordo com o calendário a ser divulgado a cada ano, e não é automaticamente renovada.

**3 – Avaliação de objetivos**

Os Objetivos do Bônus Anual são avaliados com base nos resultados de um ano inteiro para avaliar sua taxa de realização e definir o valor total a ser pago.

A porcentagem máxima de realização dos objetivos é de 120%.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:

Resultado da Avaliação			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Salário Base (SB)	0,00 a 0,80 SB	1,10 SB	1,40 SB

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120% da AVALIAÇÃO TOTAL, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitadas aos valores máximo da tabela acima.

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Recursos Humanos e Organização.

**ANEXO II**  
**Turnos de Revezamento**

**ACORDO PARA ALTERAÇÃO DE TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO DE 6 HORAS PARA TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO DE 8 HORAS.**

**UHE CACHOEIRA DOURADA**

Os trabalhadores do setor de operação da UHE Cachoeira Dourada, localizada no Rio Paranaíba na divisa dos Estados de Minas Gerais e Goiás, no Município de Cachoeira Dourada Goiás, estabelecem em cumprimento ao disposto no inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, as seguintes condições de serviço, relativamente ao horário de trabalho dos empregados lotados no setor de operação da UHE de Cachoeira Dourada, que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, solicitando a alteração da escala de trabalho hoje estabelecida conforme disposto no inciso XIV do artigo 7º da constituição.

**CONSIDERANDO** que a prestação de serviços em turnos ininterruptos de revezamento é indiscutivelmente de difícil aceitação pelo relógio biológico humano, sendo uníssona a doutrina e a jurisprudência em apontar os malefícios psicológicos e sociais dela advindos;

**CONSIDERANDO** que a escala de revezamento de turno de 8 (oito) horas proposta pelos operadores, traz maior intervalo entre os turnos, sendo 16 (dezesseis) horas para turnos do mesmo horário e 24 (vinte e quatro) horas na mudança de horário, entre manhã, tarde e noite, permite maior aproximação com a rotina normal da vida cotidiana, permite ainda possibilidade de deslocamento com maior comodidade para estudo ou para quem mora em cidades mais distantes, e aumento da folga semanal de 60 (sessenta) horas, na escala de 6 (seis) horas, para 96 (noventa e seis) horas na escala de 8 (oito) horas;

**CONSIDERANDO** o teor da Súmula 423 do TST, uma vez estabelecida a jornada de 8 (oito) horas, os empregados submetidos a estes turnos ininterruptos de revezamento não terão direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

A **EMPRESA** a pedido dos empregados e visando a satisfação, saúde e bem estar dos mesmos, acorda a alteração da escala de turno ininterrupto de 6 (seis) horas, para escala de turno ininterrupto de 8 (oito) horas, com intervalo de 60 minutos para refeição e descanso, que deverá ser cumprido de acordo com a Legislação vigente.

As equipes trabalharão 2 (dois) dias seguidos no mesmo turno, perfazendo um total de 6 (seis) dias de trabalho e folgarão 96 (noventa e seis) horas seguidas, após o terceiro turno, reduzindo o número de dias trabalhados e também o número de trocas de turnos.

A **EMPRESA** poderá a qualquer momento reavaliar a escala proposta, levando-se em consideração a necessidade operacional/administrativa da UHE e o cumprimento da legislação vigente, desde que seja aprovado pelas partes.

A **EMPRESA** oferecerá aos empregados condições físicas onde os mesmos poderão gozar integralmente do horário de intervalo com higiene e segurança.

A **EMPRESA** se compromete a autorizar a realização de horas extras quando em casos de extrema necessidade, visando uma política de melhoria das condições de trabalho e a geração de emprego, pois é intrínseca a sua missão e responsabilidade social.

Dessa forma, somente será realizado o serviço extraordinário em casos de comprovada necessidade, em virtude da prestação do serviço da concessionária ser contínuo e ininterrupto e em situações excepcionais / emergenciais. Nesses casos, a **EMPRESA** garante a todos os seus empregados que as horas suplementares trabalhadas não ultrapassarão 2 (duas) horas diárias, nos termos da legislação vigente.

A **EMPRESA** permitirá trocas de turnos entre todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, desde que: i) realizadas de acordo com a necessidade do empregado e a critério técnico da **Empresa**; ii) estes empregados não tenham faltas no mês anterior a troca, salvo as justificadas na forma da lei; iii) estas trocas não impliquem em horas extras adicionais e/ou comprometam de qualquer forma o trabalho a ser realizado; iv) as trocas sejam solicitadas e justificadas com antecedência e a devida autorização da chefia responsável.



## DEZEMBRO DE 2016

DIA	07/15	15/23	23/07	FOLGA	FOLGA	
01	Quinta-feira	A	B	C	D	E
02	Sexta-feira	A	B	C	D	E
03	Sábado	E	A	B	C	D
04	Domingo	E	A	B	C	D
05	Segunda-feira	D	E	A	B	C
06	Terça-feira	D	E	A	B	C
07	Quarta-feira	C	D	E	A	B
08	Quinta-feira	C	D	E	A	B
09	Sexta-feira	B	C	D	E	A
10	Sábado	B	C	D	E	A
11	Domingo	A	B	C	D	E
12	Segunda-feira	A	B	C	D	E
13	Terça-feira	E	A	B	C	D
14	Quarta-feira	E	A	B	C	D
15	Quinta-feira	D	E	A	B	C
16	Sexta-feira	D	E	A	B	C
17	Sábado	C	D	E	A	B
18	Domingo	C	D	E	A	B
19	Segunda-feira	B	C	D	E	A
20	Terça-feira	B	C	D	E	A
21	Quarta-feira	A	B	C	D	E
22	Quinta-feira	A	B	C	D	E
23	Sexta-feira	E	A	B	C	D
24	Sábado	E	A	B	C	D
25	Domingo	D	E	A	B	C
26	Segunda-feira	D	E	A	B	C
27	Terça-feira	C	D	E	A	B
28	Quarta-feira	C	D	E	A	B
29	Quinta-feira	B	C	D	E	A
30	Sexta-feira	B	C	D	E	A
31	Sábado	A	B	C	D	E

Escala 2T + 2T+ 2T+ 4F	Dias	Horas Diárias Trabalhadas	Total de Horas Trabalhadas	Intervalo
	Ciclo de 10 dias	10	7	70
Ciclo de 10 dias	10	7	70	1
Ciclo de 10 dias	10	7	70	1
<b>Total Mensal</b>			<b>210</b>	
<b>Total Semanal</b>			<b>42</b>	