

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE GOIÁS – SITUEG, CNPJ 01.642/0001-05, neste ato representado por seu Membro da Diretoria Colegiada, Sr. JOÃO MARIA DE OLIVEIRA, CPF n.º 467.001.701-25;

e

COMPANHIA HIDROELÉTRICA SÃO PATRÍCIO – CHESP, CNPJ 01.377.555/0001-10, neste ato representada por seu Diretor Presidente, Sr. RICARDO DE PINA MARTIN, CPF n.º 054.065.101-00 e por sua Diretora Administrativo-Financeira, Sra. CAROLINA DE PODESTÁ MARTIN SANTANA, CPF n.º 869.896.001-44;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA E DATA-BASE:

A data-base da categoria fica mantida em 01 de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA:

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrange a categoria “TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS”, com abrangência territorial em Goiás.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA JORNADA DE TRABALHO:

A jornada de trabalho na CHESP para os colaboradores das áreas administrativa, contábil, comercial e técnica fica estabelecida em 8 (oito) horas diárias, com acréscimo de 30 (trinta) minutos diários para compensação do Sábado, de Segunda à Sexta-feira, com intervalos para repouso ou alimentação, que podem variar de 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos a 2 (duas) horas, dependendo do local onde o empregado está lotado, perfazendo a carga horária semanal de 44 horas e com Descanso Semanal Remunerado (DSR) aos Domingos. Para os colaboradores que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada de trabalho fica estabelecida em 6 (seis) horas diárias, com intervalos para repouso de 15 (quinze) minutos, perfazendo a carga horária semanal de 36 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CHESP poderá, eventualmente e caso seja necessário, diante da especificidade do serviço de distribuição de energia elétrica, solicitar aos colaboradores que trabalham 8 (oito) horas diárias, que trabalhem aos Domingos, desde que o Descanso Semanal Remunerado (DSR) seja concedido na Segunda ou Terça-Feira subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O intervalo para alimentação concedido aos colaboradores, em períodos que estiverem viajando, poderá ser inferior a 1h, respeitado o limite de no mínimo 30 minutos. Serão indenizados e pagos a título de horas extras, os minutos restante para completar 1 hora suprimidos.

CLÁUSULA QUARTA – DA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para os colaboradores que trabalham 8 (oito) horas diárias, com acréscimo de 30 (trinta) minutos diários para compensação do Sábado, de Segunda à Sexta-Feira, a jornada de trabalho diária poderá ser prorrogada, caso seja necessário, em até 18 (dezoito) minutos diários, ou até que se complete 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos, de Segunda à Sexta-Feira, para totalização das horas restantes do Sábado e da carga horária semanal de 44 horas, desde que sejam feitas nos seguintes horários:

- de Segunda à Sexta-Feira, das 7 horas às 7 horas e 30 minutos; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 11 horas e 30 minutos às 12 horas; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 12 horas e 30 minutos às 13 horas; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 17 horas e 30 minutos às 19 horas; ou
- no Sábado, das 7 horas e 30 minutos às 11 horas e 30 minutos.

PARÁGRAFO ÚNICO – As horas trabalhadas como prorrogação da jornada de trabalho em decorrência de serviços emergenciais serão consideradas como Horas Extras.

CLÁUSULA QUINTA – DO INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

Fica acordado que os colaboradores nos dias em que estiverem viajando, poderão ter o intervalo intrajornada reduzido para no mínimo 30 minutos e será pago com acréscimo de 50% apenas o tempo restante do intervalo que foi suprimido.

CLÁUSULA SEXTA – DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias poderá ser acrescida de horas suplementares, desde que estas não ultrapassem 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos diários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CHESP ficará isenta de pagar o valor das horas suplementares caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição no outro dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Quando não for possível a compensação do excesso da jornada no dia seguinte, a jornada de trabalho poderá ser compensada por Banco de Horas, controlado pelo sistema de débitos e créditos, com a totalidade ou parte de seus colaboradores, mediante as condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Compensação de Horas, que é parte integrante deste documento.

CLÁUSULA SÉTIMA – DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias realizadas, quando não incluídas no regime previsto na Cláusula Quarta, serão quitadas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao valor da hora normal de trabalho, quando realizadas em dias úteis ou aos Sábados; e com acréscimo de 100% (cem por cento) ao valor da hora normal de trabalho, quando realizadas aos Domingos ou Feriados.

PARÁGRADO ÚNICO – Consideram-se como Feriados as datas nacionais, estaduais e municipais oficialmente decretadas.

CLÁUSULA OITAVA – DAS ESCALAS DE TRABALHO EM TURNOS DE REVEZAMENTO

O trabalho em regime de turno de revezamento será caracterizado na CHESP segundo o disposto nesta Cláusula.

Como turno de revezamento ininterrupto será considerado aquele que preencha, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- existência da necessidade da não interrupção da atividade na CHESP;
- cumprimento da jornada em regime de revezamento, no qual os horários de trabalho são cumpridos em mais de um período, com sucessivas modificações, de modo que os colaboradores atuem em todos os horários da escala.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A jornada de trabalho nas escalas de revezamento será de 6 (seis) horas diárias, com 1 (um) Descanso Semanal Remunerado (DSR), distribuídas da seguinte forma: **Escala do Plantão de Atendimento – Setor de Atendimento Centro Norte** - TURNO 1 – 0h às 6h; TURNO 2 – 6h às 12h; TURNO 3 – 12h às 18h e TURNO 4 - das 18h às 0h do dia seguinte. O Descanso Semanal Remunerado – DSR poderá ocorrer em qualquer dia da semana, sendo que no período máximo de 7 semanas será concedido no domingo.

Escala do Plantão da CHESP – Setor de Operação e PCH São Patrício – TURNO 1 – 0h às 6h; TURNO 2 – 6h às 12h; TURNO 3 – 12h às 18h e TURNO 4 – 18h às 0h do dia seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CHESP se compromete a conceder 1 (um) Descanso Semanal Remunerado (DSR) aos Domingos a cada 7 (sete) semanas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As escalas de revezamento e os respectivos turnos serão divulgados aos colaboradores no 28º (vigésimo oitavo) dia anterior ao mês de referência.

PARÁGRAFO QUARTO – Os colaboradores que trabalham em turno ininterruptos de revezamento poderão ser solicitados a cumprirem a jornada de 8 (oito) horas diárias, com acréscimo de 30 (trinta) minutos diários como compensação do sábado, de Segunda à Sexta-Feira para as situações de substituição de férias de outros colaboradores, substituição de outros colaboradores afastados por motivos de saúde ou acidentes de trabalho, desde que a alteração da jornada de trabalho seja comunicada previamente mediante emissão de Ordem de Serviço pelo Setor de Pessoal.

CLÁUSULA NONA – REGIME DE TELETRABALHO

A CHESP, com o intuito de flexibilizar o desenvolvimento de suas atividades burocráticas realizadas pelos colaboradores que por algum motivo estejam impossibilitados de comparecer ao seu local de trabalho, passa a adotar a modalidade de teletrabalho nos termos da Lei 13.467/2017. Os gerentes de Setores deverão procurar a área de Recursos Humanos da empresa sempre que houver solicitação por parte dos colaboradores e a concessão será objeto de mútuo acordo entre as partes e correspondente registro em aditivo contratual.

A alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da empresa, não poderá ocorrer em prazo inferior a quinze dias.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo colaborador, serão previstas em contrato escrito e não integrarão sua remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA – DO PISO SALARIAL:

O Piso Salarial será reajustado em 1º de maio de 2024 em 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) referente ao índice do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e aumento real de 1,77% (um vírgula sessenta e sete por cento) totalizando 5% (cinco por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DAS GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO:

As Gratificações de Função serão reajustadas em 1º de maio de 2024 em 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) referente ao índice do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e aumento real de 1,77% (um vírgula sessenta e sete por cento) totalizando 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CHESP pagará ao colaborador substituto do Gerente, o valor da Gratificação de Função de Gerente integral ou proporcional ao tempo de exercício na função, quando o Gerente se afastar por qualquer motivo, desde que a designação do substituto seja feita previamente e formalmente ao Setor de Pessoal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A gratificação por dupla função será concedida aos colaboradores que, para o exercício de suas funções, tem de necessária e regularmente, dirigir veículos da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A concessão da gratificação por dupla função será feita mediante pedido formal da Gerência do Setor ou da Regional, com apresentação da justificativa para a necessidade e descrição da periodicidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO VALE ALIMENTAÇÃO:

A CHESP reajustará o Vale Alimentação em 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) referente ao índice do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e aumento real de 1,77% (um vírgula sessenta e sete por cento) totalizando 5% (cinco por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Este benefício faz parte do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentado pelo Decreto nº 5 de 14 de janeiro de 1991 e que tem como objetivo principal a melhoria das condições nutricionais dos trabalhadores, de forma a promover sua saúde e diminuir o número de casos de doenças relacionadas à alimentação e à nutrição. O inciso II do Artigo 6º da Portaria SIT/DSST nº 3, de 2002 determina que o empregador não pode conceder benefícios adicionais por ocasião de festividades tais como o Natal, sob pena de perder os incentivos fiscais do referido programa. Desta forma, a CHESP não pode pagar o vale alimentação em dobro no mês de dezembro.

CLAÚSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO TRANSPORTE

A CHESP concederá auxílio transporte aos colaboradores que, por força de convocação da empresa, tenham que se deslocar do município onde residem para outro local e que não tenham condições de utilizar veículo da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O auxílio transporte será concedido para os casos de reuniões ou treinamento realizados na sede da empresa ou em outros locais determinados, desde que previamente autorizado pelo Gerente da área, e será pago na forma de reembolso, mediante apresentação pelo empregado de comprovante de despesa com combustível.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Este benefício não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O auxílio transporte não se aplicará nos casos de deslocamento de colaboradores para substituição de férias ou afastamentos por motivo de saúde ou acidentes de trabalho de outros colaboradores em outras localidades, pois nestes casos, o empregado terá que cumprir escalas diárias de trabalho e a CHESP se responsabilizará com as despesas de hospedagem e alimentação.

PARÁGRAFO QUARTO – Caso o empregado não queira permanecer no hotel ou pensão disponibilizados pela CHESP, durante o período de deslocamento, retornando para o município onde reside em veículo próprio ou de terceiros após o término da jornada diária de trabalho, deverá arcar com as despesas e assumir inteira responsabilidade sobre esta decisão, estando a CHESP isenta da responsabilidade com acidentes de trajeto.

PAGÁGRAFO QUINTO – Em caso de mudança de endereço para município diferente de onde trabalha, o empregado deverá comunicar a CHESP por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da mudança.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A CHESP pagará aos colaboradores que, no exercício de suas atividades, por sua natureza ou método de trabalho, implique em condições de risco, o adicional de periculosidade correspondente a 30% (trinta por cento) de suas remunerações.

PARÁGRAFO ÚNICO – No cálculo do adicional de periculosidade serão consideradas todas as parcelas de natureza salarial, exceto sobreaviso.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A CHESP pagará aos colaboradores que, no exercício de suas atividades, por sua natureza ou método de trabalho, implique em condições insalubres, o adicional de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DO ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas no período noturno, compreendido como o realizado das 22 horas de um dia às 5 horas do outro dia, serão pagas pela CHESP com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal diurna.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO REGIME DE SOBREAVISO

A CHESP manterá o regime de sobreaviso, no qual o empregado deve permanecer em sua residência ou em local de fácil acesso, previamente definido, de forma a ser rapidamente localizado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As escalas mensais de sobreaviso serão divulgadas pelo Setor de Pessoal até o 28º (vigésimo oitavo dia) do mês anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CHESP concederá ao empregado, o formulário Controle de Horas Trabalhadas para que o mesmo, quando em regime de sobreaviso, aponte todas as horas que permaneceu nesta condição.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Se durante o regime de sobreaviso, o empregado vier a ser convocado para o serviço ainda que por meio telefônico, cada hora efetivamente trabalhada será considerada como hora extraordinária, e deverá ser também apontada no registro de Controle de Horas Trabalhadas, com o correspondente decréscimo das horas em sobreaviso.

PARÁGRAFO QUARTO – As horas de sobreaviso serão remuneradas na base de 1/3 (um terço) da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO PLANO DE SAÚDE UNIMED

A CHESP manterá o Plano de Saúde Unimed “Pré-pago – com cobertura assistencial ambulatorial + hospitalar com obstetrícia – abrangência Uniregional – Rede Direcionada – Acomodação Enfermaria” conforme o quadro abaixo:

FAIXA ETÁRIA	VALOR UNITÁRIO	PARTICIPAÇÃO CHESP (40%)	PARTICIPAÇÃO FUNDO (10% ou 20% ou 30% ou 40%)	PARTICIPAÇÃO EMPREGADO (50% ou 40% ou 30% ou 20%)
0 a 18	R\$ 103,57	R\$ 41,43	R\$ 20,71	R\$ 41,43
19 a 23	R\$ 123,10	R\$ 49,24	R\$ 24,62	R\$ 49,24
24 a 28	R\$ 145,22	R\$ 58,09	R\$ 29,04	R\$ 58,09
29 a 33	R\$ 172,47	R\$ 68,99	R\$ 34,49	R\$ 68,99
34 a 38	R\$ 187,37	R\$ 74,95	R\$ 37,47	R\$ 74,95
39 a 43	R\$ 203,29	R\$ 81,32	R\$ 40,66	R\$ 81,32

44 a 48	R\$ 223,18	R\$ 89,27	R\$ 44,64	R\$ 89,27
49 a 53	R\$ 254,28	R\$ 101,71	R\$ 50,86	R\$ 101,71
54 a 58	R\$ 346,37	R\$ 138,55	R\$ 69,27	R\$ 138,55
59 ou +	R\$ 480,62	R\$ 192,25	R\$ 96,12	R\$ 192,25
VALOR TOTAL MENSAL ESTIMADO	R\$ 53.907,00	R\$ 21.562,80	R\$ 10.781,40	R\$ 21.562,80

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CHESP reajustará o repasse do valor mensal do Plano de Saúde em 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) referente ao índice do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e aumento real de 1,77% (um vírgula sessenta e sete por cento) totalizando 5% (cinco por cento), que passará a ser R\$ 23.239,35 (vinte e três mil duzentos e trinta e nove reais e trinta e cinco centavos), o que representa cerca de 40% (quarenta por cento) da fatura da Unimed. Esta contribuição mensal será depositada em conta específica no Banco do Brasil, Agência 0458-8, Conta-Corrente 4.135-1.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CHESP utilizará 3,0% (três por cento) do fundo do plano de saúde por mês para participar do pagamento da fatura Unimed por um período de 12 meses, com variação por faixa salarial, conforme o quadro abaixo:

FAIXA SALARIAL (SALÁRIO-BASE)	PARTICIPAÇÃO DO FUNDO
R\$ 1.445,00 a R\$ 1.999,00	40%
R\$ 2.000,00 a R\$ 2.499,00	30%
R\$ 2.500,00 a R\$ 3.499,00	20%
Acima de R\$ 3.500,00	10%

PARÁGRAFO TERCEIRO – A CHESP fica autorizada a descontar na folha de pagamento dos colaboradores, 50% (cinquenta por cento) ou 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento) ou 20% (vinte por cento) dos valores unitários dos planos, conforme a quantidade de usuários na família, a faixa etária de cada usuário e conforme a faixa salarial do empregado e ainda os valores equivalentes à 30% (trinta por cento) correspondentes à coparticipação em consultas e exames simples eletivos, com valor limitado a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por procedimento conforme faturado pelo Plano de Saúde.

PARÁGRAFO SEXTO – O plano de saúde abrangerá todos os colaboradores e seus respectivos dependentes, assim considerados: esposa(o) ou companheira(o) e filho(s) ou enteados menores de 21 (vinte e um) anos de idade ou 24 (vinte e quatro) anos, quando cursando faculdade.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O plano de saúde será extensivo aos colaboradores aposentados enquanto a CHESP mantiver o contrato com a Unimed, quando estes já forem usuários do plano de saúde, mesmo na modalidade custo operacional, por 10 anos ou mais. Os que possuem menos de 10 anos poderão permanecer à razão de 1 ano para cada ano de contribuição. E nesses casos o usuário necessitará procurar a Unimed para ajustar as condições de modo que os boletos de cobrança sejam emitidos em seu próprio nome.

PARÁGRAFO OITAVO – A CHESP não permitirá que os colaboradores que, por motivo de acidentes domésticos no exercício de atividades particulares em instalações elétricas que, mediante comprovação, não cumpriram as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho Nº 010 e 035 – Instalações e Serviços em Eletricidade e Trabalhos em Altura, respectivamente, tenham suas despesas médicas cobertas parcialmente pelo Fundo. Isso significa que os colaboradores que sofrerem acidentes em atividades particulares por falta de utilização de Equipamentos de Proteção Individual – EPIs poderão utilizar o Plano de Saúde para cobrir as despesas médicas, no entanto, terão que arcarem com 100% destas.

PARÁGRAFO NONO – A CHESP divulgará informações e indicadores referentes ao Plano de Saúde no Sistema da Useall.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO PLANO DE SAÚDE ODONTOLÓGICA:

A CHESP manterá o Plano de Saúde Odontológica, para modalidade de contratos de prestação de serviços, assinados com odontólogos, na modalidade custo operacional, mediante o pagamento mensal do valor da nota fiscal diretamente aos profissionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO –A CHESP reajustará o repasse do valor mensal do Plano de Saúde Odontológica em 3,23% (três vírgula vinte e três por cento) referente ao índice do INPC/IBGE do período de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e aumento real de 1,77% (um vírgula sessenta e sete por cento) totalizando 5% (cinco por cento), que passará a ser 2.905,21 (dois mil novecentos e cinco reais e vinte e um centavos) depositados na conta 6594-3 na agência 0458-8 do Banco do Brasil.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O plano de saúde odontológica cobrirá 50% (cinquenta por cento) do valor das consultas e procedimentos odontológicos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A CHESP fica autorizada a descontar, quando da utilização do plano, na folha de pagamento dos empregados, os valores correspondentes a 50% (cinquenta por cento) das consultas e dos procedimentos odontológicos.

PARÁGRAFO QUARTO – Os procedimentos cobertos e seus respectivos valores constam em tabela elaborada pela CHESP e disponibilizada aos odontólogos.

PARÁGRAFO QUINTO – As guias de procedimentos necessitam de autorização prévia da CHESP.

PARÁGRAFO SEXTO – A CHESP divulgará informações e indicadores referentes ao Plano Odontológico no Sistema da Useall.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO SEGURO DE VIDA

A CHESP manterá o Seguro de Vida em Grupo contratado junto à Caixa Econômica Federal, apólice nº 109300001479. O contrato do Seguro de Vida prevê o reajuste anual pelo IGP-M/FGV.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO UNIFORME

A CHESP concederá o valor a ser creditado em conta, para aquisição de 2 (dois) uniformes completos, aos colaboradores que realizam serviços administrativos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

A CHESP implementa o Programa Emprega + Mulheres com o intuito de garantir às mulheres maior oportunidade de competição no mercado de trabalho, promover a igualdade de oportunidades e ainda desenvolver política de gênero na empresa, nas condições e cláusulas que compõe o documento-base, anexo a este ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES:

A CHESP concorda em manter as conquistas anteriores, abaixo descritas, com exceção das Cláusulas Segunda e Quinta do Acordo Coletivo assinado em 28 de abril de 1986, Cláusula Sexta do Acordo Coletivo assinado em 27 de abril de 1987 e ainda a Cláusula Sexta do Acordo Coletivo assinado em junho de 1990, que passam ter a seguinte redação:

CLÁUSULA SEGUNDA do Acordo Coletivo assinado em 28 de abril de 1986:

“A CHESP se compromete a conceder a seus colaboradores uma gratificação de férias correspondente ao valor de 1,5 (um e meio) salário mínimo, devendo o pagamento ser efetuado na folha de pagamento do mês que anteceder as suas férias, para desta forma atender à Legislação Tributária e Previdenciária”.

CLÁUSULA QUINTA do Acordo Coletivo assinado em 28 de abril de 1986:

“A CHESP concederá à solicitação do empregado, um empréstimo de até 1 (um) salário nominal, no primeiro dia útil após o término do primeiro período das férias, o qual será reembolsado à empresa, em 10 (dez) parcelas mensais iguais e sucessivas, com incidência do Imposto sobre Operações Financeiras – IOF, vencendo a primeira parcela no mês seguinte ao do primeiro período das férias”.

CLÁUSULA SEXTA do Acordo Coletivo assinado em 27 de abril de 1987:

“A CHESP se compromete a completar integralmente a diferença entre o salário efetivamente recebido em atividade e o Auxílio-Doença concedido pela Previdência Social, independente da faixa salarial de cada colaborador, com exceção dos acidentes domésticos ocorridos por descumprimento das Normas de Segurança do Ministério do Trabalho, especialmente as Normas Reguladoras N.º 010 – Segurança em Instalações e Serviços com Eletricidade e N.º 035 – Trabalhos em Altura acima de 2 metros do solo. A diferença será paga na Folha de Pagamento e para tanto o colaborador afastado deverá apresentar ao Setor de Pessoal o extrato de pagamento emitido pela Previdência Social.”

CLÁUSULA SEXTA do Acordo Coletivo assinado em junho de 1990:

“O empregado que estiver a 3 (três) anos de sua aposentadoria por idade ou por tempo de serviço integral, receberá neste período, desde que solicitada por escrito, uma GRATIFICAÇÃO correspondente a 30% (trinta por cento) do seu salário base. As aposentadorias por tempo

especial ou proporcional não serão abrangidas por esta Cláusula. Adendo do Acordo de 1996. A CHESP compromete-se a não os demitir imotivadamente durante o período.”

CLÁUSULA TERCEIRA do Acordo assinado em 2 de maio de 1983:

“ A CHESP se compromete também pelo presente Acordo, a conceder repouso remunerado a todos os seus colaboradores, na data de seu aniversário, ficando isenta do mencionado pagamento, se o dia do aniversário do colaborador recair no DSR ou feriados.”

CLÁUSULA TERCEIRA do Acordo assinado em 2 de maio de 1984:

“O Seguro de Vida Empresarial da Caixa Econômica Federal – CEF, ou outra entidade financeira que vier a ser contratada, será garantido a todos os colaboradores da CHESP no ato da contratação.”

CLÁUSULA SEGUNDA do Acordo assinado em 27 de abril de 1987:

A CHESP se compromete em manter na empresa uma CIPA a fim de prevenir os acidentes de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA do Acordo assinado em 8 de junho de 1989:

A CHESP se compromete em manter os dois abonos de férias, o da Constituição e dos Acordos anteriores.

CLÁUSULA OITAVA do Acordo assinado em 5 de julho de 2004:

“A CHESP concederá aos colaboradores que exercem atividades técnicas 05 pares de uniformes na data de admissão, os quais serão trocados sempre que for necessário, mediante avaliação da Técnica de Segurança do Trabalho.”

CLÁUSULA NONA do Acordo assinado em 30 de agosto de 2011:

A CHESP reconhece as garantias do Inciso VII do Artigo 8º da Constituição Federal para o delegado sindical, que deverá ser eleito para um mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida apenas uma reeleição.

Para surtir seus jurídicos e legais efeitos, o presente Acordo Coletivo de Trabalho será levado a registro na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e será assinado pelas partes em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

Goiânia, 24 de junho de 2024

RICARDO DE PINA
MARTIN:0540651010
0

Assinado de forma digital por
RICARDO DE PINA
MARTIN:05406510100
Dados: 2024.06.26 11:14:42 -03'00'

Ricardo de Pina Martin
Diretor Presidente - CHESP
CPF: 054.065.101-00

CAROLINA DE PODESTA
MARTIN
SANTANA:86989600144

Assinado de forma digital por
CAROLINA DE PODESTA MARTIN
SANTANA:86989600144
Dados: 2024.06.26 11:17:42 -03'00'

Carolina de Podestá Martin Santana
Diretora Administrativo-Financeira - CHESP
CPF: 869.896.001-44

João Maria de Oliveira
1º Diretor Administrativo – STIUEG
CPF: 467.001.701-25

ACORDO COLETIVO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

Pelo presente instrumento firmam as partes, de um lado a Empresa COMPANHIA HIDROELÉTRICA SÃO PATRÍCIO – CHESP, concessionária federal de serviço público de distribuição de energia elétrica, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda – CNPJ/MF sob o número 01.377.555/0001-10, sediada na Avenida Presidente Vargas, n.º 618, Centro, Ceres, Goiás, e de outro lado os colaboradores abaixo relacionados assistidos pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Goiás – STIUEG, sediado na Rua R-1 esq. c/ R-2, N.º 210, Setor Oeste, Goiânia, Goiás, nos termos da Lei n.º 9.601/1998, parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT, o presente ACORDO COLETIVO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO, observando as normas e disposições contidas na legislação, ficando estabelecidas as seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO HORÁRIO NORMAL DE TRABALHO

Os horários normais de trabalho na CHESP são os seguintes:

HORÁRIO A - Das 7 horas e 30 minutos às 17 horas e 30 minutos, com 1 hora e 30 minutos para refeição e descanso, de Segunda-Feira à Sexta-Feira, perfazendo total de 42 horas e 30 minutos semanais, sendo que 30 minutos diários se referem à compensação do Sábado;

HORÁRIO B - Das 8 horas às 11 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas e 20 minutos, com 2 horas para refeição e descanso, ou das 12 horas e 20 minutos às 16 horas e 20 minutos e das 17 horas e 20 minutos às 20 horas e 40 minutos, com 1 hora para descanso, perfazendo o total de 44 horas semanais;

HORÁRIO C - 6 horas diárias conforme escala mensal, perfazendo o total de 36 horas semanais.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS DO SÁBADO

Para os colaboradores enquadrados no **HORÁRIO A** fica convencionado que o horário normal de trabalho poderá ser elástico em até 18 minutos suplementares ou até que se complete 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos, desde que nos horários relacionados abaixo, referentes ao restante da compensação do Sábado, sem que se caracterizem horas extraordinárias, caso seja necessário face à natureza da atividade, perfazendo o total de 44 horas semanais, conforme determina a Constituição Federal de 1988.

- de Segunda à Sexta-Feira, das 7 horas às 7 horas e 30 minutos; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 11 horas e 30 minutos às 12 horas; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 12 horas e 30 minutos às 13 horas; ou,
- de Segunda à Sexta-Feira, das 17 horas e 30 minutos às 19 horas; ou
- no Sábado, das 7 horas e 30 minutos às 11 horas e 30 minutos.

PARÁGRAFO ÚNICO – As horas trabalhadas como prorrogação da jornada de trabalho em decorrência de serviços emergenciais de manutenção do sistema de distribuição de energia elétrica são consideradas como Horas Extraordinárias.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS HORAS EXTRAS

Para os colaboradores enquadrados no **HORÁRIO A** fica convencionado também que o horário normal de trabalho poderá ser acrescido em até 1 hora e 12 minutos suplementares, além dos 18 minutos convencionados anteriormente, de maneira que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Para os colaboradores enquadrados no **HORÁRIO B** fica convencionado também que o horário normal de trabalho poderá ser acrescido em até 2 horas e 40 minutos suplementares, de maneira que não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

CLÁUSULA QUARTA – DAS HORAS EXTRAS A SEREM COMPENSADAS

O planejamento das atividades cujas horas extras serão objeto de compensação é responsabilidade do Gerente de Departamento juntamente com o Setor de Pessoal.

A compensação das horas precisa ser comunicada previamente pela CHESP ao colaborador, por meio de Ordem de Serviço que conste o período de execução e qual atividade cujas horas extras serão objeto de compensação. Uma via desta Ordem de Serviço precisa ficar arquivada na pasta específica no Setor de Pessoal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Sistema de Compensação de Horas denominado “Banco de Horas” é válido para determinadas atividades e projetos específicos que não fazem parte da rotina de trabalho e que demandam uma dedicação intensa por parte dos colaboradores enquanto estiverem sendo executados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As horas trabalhadas em atividades emergenciais de manutenção do sistema de distribuição de energia elétrica não são objeto de compensação.

CLÁUSULA QUINTA – DA QUANTIDADE DE HORAS A COMPENSAR PARA CADA UMA HORA TRABALHADA DE ACORDO COM O DIA DA SEMANA

Cada hora trabalhada e acumulada dentro do Banco de Horas será equivalente a quantidade descrita a seguir na hora da compensação:

- Da Segunda-Feira a Sábado, das 5 horas às 21 horas 59 minutos e 59 segundos: cada 1 hora acumulada será equivalente a 1 hora e 30 minutos a serem compensadas;
- Da Segunda-Feira a Sábado, das 22 horas de um dia às 4 horas, 59 minutos e 59 segundos do dia seguinte: cada 1 hora acumulada será equivalente a 2 horas a serem compensadas;
- Domingos e Feriados: cada 1 hora acumulada será equivalente a 2 horas a serem compensadas.

CLÁUSULA SEXTA – DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo para compensação das horas acumuladas será 12 (doze) meses, a contar da data deste Acordo Coletivo.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS DIAS DA SEMANA E QUANTIDADE MÁXIMA DE HORAS A SEREM ACUMULADAS POR DIA

A compensação poderá acontecer em qualquer dia da semana e será determinada mediante acordo entre o empregado e seu gerente imediato, com comunicação ao Setor de Pessoal.

Caso seja de interesse do empregado, o mesmo poderá solicitar autorização de seu gerente imediato para deixar de trabalhar em determinado período e as horas serem revertidas para o Banco de Horas.

Fica convencionado que não existe limite máximo de horas a serem acumuladas no dia, podendo a empresa dispensar o empregado o dia todo ou apenas algumas horas do dia, conforme sua conveniência.

CLÁUSULA OITAVA – DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS

Será enviado por meio de mensagem eletrônica, mensalmente, aos Gerentes de Setores e seus respectivos Gerentes de Departamento o extrato informativo da quantidade de horas acumuladas, para que informem a suas equipes.

CLÁUSULA NONA – DA FALTA DE COMPENSAÇÃO DENTRO DO PRAZO ESTIPULADO E EM CASOS DE RESCISÃO CONTRATUAL

A não compensação das horas acumuladas dentro do prazo estipulado na Cláusula Sexta, ou em casos de rescisão contratual, implica em pagamento ao empregado do saldo de horas de acordo com os percentuais citados na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria e conforme a remuneração vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quando da rescisão contratual, a empresa deverá verificar no Banco de Horas se o empregado é credor ou devedor de horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso do empregado ser credor de horas, a base de cálculo da hora extraordinária será calculada com base no valor da maior remuneração (valor para fins rescisórios).

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se a rescisão contratual for motivada a pedido do empregado, a empresa poderá descontar as horas devedoras do mesmo, no entanto, sendo da empresa a decisão de dispensar não poderá haver o referido desconto.

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS INTEGRANTES DESTA ACORDO

PARÁGRAFO ÚNICO – São parte integrante deste Acordo todos os colaboradores da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA ADMISSÃO

Os colaboradores que vierem a ser admitidos após a celebração deste Acordo, que se enquadrem no Horário de Trabalho A descritos na Cláusula Primeira, estarão automaticamente enquadrados neste Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO CUMPRIMENTO

Obrigam-se as partes contratantes, observar e cumprir as condições instituídas no presente Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA DURAÇÃO

O presente Acordo terá a duração de 12 (doze) meses, contados a partir de 1º de maio de 2024.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Havendo feriado municipal, estadual ou nacional no sábado, o empregado fica desobrigado de compensar as horas referente ao sábado durante a semana.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DAS DIVERGÊNCIAS

As divergências que possam eventualmente surgir, entre as partes contratantes, por motivo de aplicação das cláusulas do presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Para surtir seus jurídicos e legais efeitos, o presente Acordo Coletivo de Trabalho será levado a registro na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e será assinado pelas partes em 2 (duas) vias de igual teor e forma.

Ceres, 24 de junho de 2024

RICARDO DE PINA
MARTIN:05406510100
Assinado de forma digital por
RICARDO DE PINA
MARTIN:05406510100
Dados: 2024.06.26 11:15:10 -03'00'

Ricardo de Pina Martin
Diretor Presidente - CHESP
CPF: 054.065.101-00

CAROLINA DE PODESTA
MARTIN
SANTANA:86989600144
Assinado de forma digital por
CAROLINA DE PODESTA MARTIN
SANTANA:86989600144
Dados: 2024.06.26 11:16:52 -03'00'

Carolina de Podestá Martin Santana
Diretora Administrativo-Financeira - CHESP
CPF: 869.896.001-44

João Maria de Oliveira
1º Diretor Administrativo – STIUEG
CPF: 467.001.701-25

PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

INTRODUÇÃO:

Ao longo da história da humanidade estabeleceu-se uma ordem social que resultou em dominação e exploração da mulher pelo homem. Essa subordinação atravessou os tempos de formas diversificadas e persiste como força estruturante da sociedade até os dias atuais. Para combater essa desigualdade foi criada a Lei nº 14.457/22. Com base nesta Lei, com o intuito de promover a igualdade, o respeito à diversidade cultural, ética, racial, à inserção social e situação econômica, a Companhia Hidroelétrica São Patrício - CHESP, por meio deste documento, implementa em seu ambiente de trabalho, o Programa Emprega + Mulheres.

APRESENTAÇÃO:

O Programa será implementado com o intuito de garantir às mulheres maior oportunidade de competição no mercado de trabalho, promover a igualdade de oportunidades e ainda desenvolver política de gênero na empresa.

OBJETIVO:

- Promover um ambiente capaz de reter e desenvolver o trabalho das mulheres;
- Oferecer oportunidades de profissionalização e promoção para as mulheres;
- Apoiar a parentalidade na primeira infância;
- Reeducação corporativa;
- Promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho;
- Promover relações de trabalho não-discriminatórias, com equidade salarial e de acesso a cargos de direção.

TEMAS:

- Processo de Recrutamento e Seleção;
- Processo de Treinamentos;
- Sistema de Gestão de Carreiras;

- Manual de Gestão e Prevenção de Assédio.

DIRETRIZES:

- Retenção de mão de obra capacitada;
- Responsabilidades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPAA;
- Apoio à responsabilidade monoparental.

COMPROMISSOS:

Visando promover a equidade em seu ambiente organizacional, adota os compromissos abaixo descritos e disponibilizados ao seu quadro funcional mediante solicitação:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Prorrogação da licença maternidade das empregadas por até 60 dias mediante a adesão da CHESP ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A licença maternidade poderá ser prorrogada desde que os critérios estabelecidos na referida Lei sejam respeitados, como o prazo para a solicitação do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O referido benefício aplica-se aos casos de adoção, incluindo casais homoafetivos.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE

Prorrogação da licença paternidade dos empregados por até 20 dias mediante a adesão da CHESP ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008 e alterado pela Lei 13257/2016.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A licença paternidade poderá ser prorrogada desde que os critérios estabelecidos nas referidas Leis sejam respeitados, como o prazo para a solicitação do benefício e a comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, o(a) empregado(a) não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO CUJA ESPOSA ESTEJA EM PERÍODO PÓS-LICENÇA MATERNIDADE.

O empregado cuja esposa esteja em período pós licença-maternidade, do quinto ao sétimo mês após o parto, poderá solicitar a suspensão de seu contrato de trabalho para apoio à família e ao regresso da esposa ao mercado de trabalho, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho assinado entre a CHESP e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Goiás – STIUEG, ficando garantido o seu retorno ao trabalho após o término da suspensão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A suspensão do contrato de trabalho será formalizada em documento assinado pela empresa e pelo empregado, cuja cópia será encaminhada ao STIUEG, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual. A suspensão contratual poderá ocorrer somente com intervalo superior a 16 meses entre cada solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, o empregado não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o salário do empregado será pago pelo Governo através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAP, respeitado o limite do teto do Seguro-Desemprego aplicável à época da suspensão contratual. A CHESP pagará a diferença para aqueles empregados que percebam salários superiores ao valor da bolsa de Qualificação Profissional, a título de Ajuda Compensatória Mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual. O benefício será solicitado pelo empregado(a) por meio do aplicativo Gov.br.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante a suspensão contratual serão mantidos os benefícios pagos aos empregados ativos, tais como: Plano de Saúde, Plano Odontológico e Ticket Alimentação.

CLÁUSULA QUARTA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA EMPREGADA QUE PRETENDA REALIZAR CURSO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A empregada que pretenda realizar curso de qualificação profissional aplicado ao seu desenvolvimento dentro da empresa, poderá solicitar a suspensão de seu contrato de trabalho durante a realização do curso, regime conhecido como lay-off, nos termos do Acordo Coletivo

de Trabalho assinado entre a CHESP e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do Estado de Goiás – STIUEG, ficando garantido o seu retorno ao trabalho após o término do referido curso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A suspensão do contrato de trabalho será formalizada em documento assinado pela empresa e pela empregada, cuja cópia será encaminhada ao STIUEG, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual. A suspensão contratual poderá ocorrer somente com intervalo superior a 16 meses entre cada solicitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a suspensão contratual, a empregada não poderá exercer nenhuma atividade profissional particular, sob pena de cancelamento do benefício e de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o salário da empregada será pago pelo Governo através de recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAP, respeitado o limite do teto do Seguro-Desemprego aplicável à época da suspensão contratual. A CHESP pagará a diferença para aquelas empregadas que percebam salários superiores ao valor da bolsa de Qualificação Profissional, a título de Ajuda Compensatória Mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual. O benefício será solicitado pelo empregado(a) por meio do aplicativo Gov.br.

PARÁGRAFO QUARTO - Durante a suspensão contratual serão mantidos os benefícios pagos aos empregados ativos, tais como: Plano de Saúde, Plano Odontológico e Ticket Alimentação.

CLÁUSULA QUINTA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA EMPREGADAS QUE TENHAM FILHOS DE ATÉ 6 ANOS

A empregada que tenha filhos de até 6 anos de idade poderá solicitar a flexibilização da jornada de trabalho desde que sejam compatíveis com as atividades do seu Setor de lotação. Dentre as medidas de flexibilização, poderão ser adotadas: antecipação do período de gozo de férias, flexibilidade de horário (quando possível), trabalho em Home Office e ainda compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas.

CLÁUSULA SEXTA – PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO IGUALITÁRIO

Para o preenchimento de toda e qualquer vaga de trabalho, não haverá distinção de sexo e a CHESP divulgará em seus processos de recrutamento e seleção, de forma clara, que as vagas poderão ser preenchidas por homens ou mulheres.

CLÁUSULA SÉTIMA – PLANO DE CARREIRA E POLÍTICA SALARIAL IGUALITÁRIOS

Manutenção do Plano de Carreira e Política Salarial para seus empregados, elaborado de forma não discriminatória, permitindo crescimento profissional e ascensão aos cargos disponíveis por meio de meritocracia, o que o torna igualitário.

CLÁUSULA OITAVA – MANUAL DE GESTÃO E PREVENÇÃO DE ASSÉDIO

A CHESP não tolera a prática de assédio em seu ambiente de trabalho. Para coibi-lo e combatê-lo, desenvolveu o Manual de Gestão e Prevenção de Assédio. A Comissão de Combate ao Assédio foi criada e está apta a receber e tratar qualquer fato denunciado. Para tanto está disponível o e-mail etica@chesp.com.br para receber denúncias. A CIPAA também está inserida neste processo de combate ao assédio. Treinamento educativo foram e continuam sendo aplicados com a finalidade de mudar a cultura perpetuada pela sociedade.

Ceres, 1º de maio de 2024.

RICARDO DE PINA Assinado de forma digital
por RICARDO DE PINA
MARTIN:0540651 MARTIN:05406510100
0100 Dados: 2024.06.26 11:15:40
-03'00'

APROVADA POR: Ricardo de Pina Martin
Diretor Presidente

CAROLINA DE PODESTA Assinado de forma digital por
MARTIN CAROLINA DE PODESTA MARTIN
SANTANA:86989600144
SANTANA:86989600144 Dados: 2024.06.26 11:16:04 -03'00'

Carolina de Podestá Martin Santana
Diretora Administrativo-Financeira

Rauflin Gonçalves de Souza
Diretor Técnico e Comercial

João Maria de Oliveira
1º Diretor Administrativo – STIUEG
CPF: 467.001.701-25