ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2025 - 2026

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS inscrito no CNPJ.: 01.642.594/0001-05, aqui representado por seu Presidente, ao final assinado, com sede à Rua R-2 nº 210 Setor Oeste - Goiânia - GO CEP: 74125-030, doravante denominado SINDICATO, e do outro lado as empresas abaixo, resolvem entre si, celebrar o presente ACORDO COLETIVO com as cláusulas e condições estabelecidas a seguir:

FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A, com sede à ROD BR 364 S/N KM 08, ES OLARIA ALECRIM; SALA A. CEP: 75.890-000. ZONA RURAL, SÃO SIMÃO - GO, inscrita no CNPJ sob o n° 07.823.262/0003-67.

VERDE 8 ENERGIA S.A, com sede à R JOAQUIM BUENO DE FREITAS, N° 317. CEP: 75.920-000. CENTRO, SANTA HELENA DE GOIÁS - GO, inscrita no CNPJ sob o n° 19.729.992/0002-00.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de2026, e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

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

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de2025, a EMPRESA reajustará os salários de todos os seus empregados em **5,23%.**

Parágrafo único - Os empregados admitidos após agosto de 2024 terão os salários reajustados mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido para cada mês trabalhado, conforme tabela apresentada: **Obs.:** Para efeito de cálculo, será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias em cada mês.

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

Mês Admissão	% de Reajuste Salário
Agosto/24	5,23%
Setembro/24	4,79%
Outubro/24	4,36%
Novembro/24	3,92%
Dezembro/24	3,49%
Janeiro/25	3,05%
Fevereiro/25	2,62%
Março/25	2,18%
Abril/25	1,74%
Maio/25	1,31%
Junho/25	0,87%
Julho/25	0,44%

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um salário mensal não inferior a **R$ 2.000,00 (Dois mil reais).**

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

A EMPRESA remunerará as horas extras prestadas com acréscimo de:

a) 50% (cinquenta por cento) nas horas trabalhadas nos dias úteis (sábado é considerado dia útil);

b) 100% (cem por cento) nas horas trabalhadas aos domingos, feriados e dias já compensados (troca de feriados).

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE

Havendo periculosidade e insalubridade no local específico da lotação, devidamente comprovada por Laudos Técnicos, a EMPRESA compromete-se a pagar o Adicional de Insalubridade conforme percentual definido em laudo e o Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do mês e com todas as incidências previstas, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos resultados da EMPRESA.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na EMPRESA e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença/acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário líquido e o valor daquele auxílio, ou seja, a empresa não fará nenhum complemento caso o valor pago pela Previdência Social supere o limite máximo mencionado no item D, obedecendo às seguintes regras:

a) O afastamento por até 30 (trinta) dias não gerará direito a qualquer complementação;

b) O complemento será devido somente entre o 31º (trigésimo primeiro) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

c) Esse benefício será pago apenas uma vez a cada 12 (doze) meses, independentemente do número de afastamentos e, uma vez concedido (em função de qualquer afastamento previdenciário), terá duração máxima de 5 meses;

d) Terá como limite máximo mensal a importância correspondente a 02 (dois) pisos salariais da categoria - **R$ 4.000,00 (Quatro mil reais);**

e) De acordo com a tabela de incidência oficial, esse benefício não sofrerá incidência de INSS e FGTS, porém, entrará na base de cálculo do IRRF;

f) Será também concedido, por liberalidade da Empresa e sem configurar, para nenhum efeito, salário *in natura*, a manutenção do crédito de Vale-Alimentação / Refeição por até 120 (cento e vinte) dias de afastamento pela previdência social. Caso o afastamento seja superior a este limite, cessa-se a concessão do benefício ao término dos 120 (cento e vinte) dias.

Domisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA OITAVA - CONVÊNIO MÉDICO

- A EMPRESA concederá aos seus empregados convênio médico sem qualquer custo (subsídio integral da EMPRESA). A inclusão de dependentes legais no convênio médico poderá ser solicitada por escrito, mediante desconto em folha de pagamento, com as seguintes condições de subsídio:

- Filhos até 21 anos: inclusão sem custo para o empregado, com subsídio integral (100%) por parte da EMPRESA;

- Cônjuge: a EMPRESA continuará subsidiando 60% (sessenta por cento) do valor, sendo os 40% restantes de responsabilidade do empregado.

A inclusão dos dependentes deverá seguir os critérios e regras estabelecidos pela empresa e pela operadora do plano de saúde vigente.

CLÁUSULA NONA - ESTABILIDADES

1. Gestante – à empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.
2. Alistamento Militar – o empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte com no mínimo 02 (dois) anos de tempo de EMPRESA, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

3. Estabilidade Pré-aposentadoria - Ao empregado que conte, no mínimo, 10 (dez) anos de tempo de serviço na EMPRESA e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço integral ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA DÉCIMA – VALE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A EMPRESA concederá mensalmente a todos seus empregados, um cartão de Vale-Alimentação / Refeição contendo 22 (vinte e duas) diárias com o valor facial **de, no mínimo, R$ 65,26 (sessenta e cinco reais e vinte e seis centavos),** um total mensal de **R$ 1.435,80 (hum mil, quatrocentos e trinta e cinco reais e oitenta centavos).**

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

Parágrafo Primeiro - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 1% (um por cento) do valor facial do vale.

Parágrafo Segundo – A empresa concederá ainda, no mês de dezembro, um vale Natal, em virtude das festas de final de ano.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE - REEMBOLSO

A EMPRESA concederá às colaboradoras mães, com filhos(as) de até 6 (seis) anos de idade, a importância mensal de **R$ 561,41 (quinhentos e sessenta e um reais e quarenta e um centavo),** condicionando o reembolso à comprovação das despesas em instituições oficiais (escolas / berçários) ou por meio da contratação de babá (com carteira assinada).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FRETADO – REEMBOLSO

A EMPRESA concederá aos seus empregados a importância mensal de 50% do valor limitado a **R$ 164,95 (cento e sessenta e quatro reais e noventa e cinco centavos),** condicionado o reembolso à comprovação das despesas para utilização exclusiva para fretado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

1. **Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento** - Empregados da Área de Operação: jornada diária de 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas e uma 01 hora de intervalo para descanso/refeição. Na escala de Turno de Revezamento serão asseguradas 04 folgas seguidas após 06 dias corridos de trabalho (6x4). Com isso, reconfigura-se o significado de sábados, domingos e feriados, visto que perdem o sentido diante da escala de trabalho de turno ininterrupto de revezamento, cujas folgas apresentam-se muito mais benéficas ao trabalhador, bem como a significativa redução da jornada semanal, passando dos habituais 44 (quarenta e quatro) horas para a média de 36 (trinta e seis) horas semanais. Assim, será considerado Repouso Semanal Remunerado o primeiro dia de folga e, são também inexigíveis pleitos para pagamento das 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

extraordinárias, em razão do sistema de compensação de jornada, ora implementado, que manterá a jornada semanal do turno de revezamento em 36 horas semanais.

Escala 6 x 4 = 1 hora de almoço = 8 horas de trabalho efetivo por dia																														
	1ª semana							2ª semana							3ª semana							4ª semana								
	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S
6x4	F	M	M	T	T	N	N	F	F	F	F	M	M	T	T	N	N	F	F	F	F	M	M	T	T	N	N	F	F	F
	1ª semana = 48 horas de trabalho							2ª semana = 24 horas de trabalho							3ª semana = 24 horas de trabalho							4ª semana = 48 horas de trabalho								
Total de horas trabalhadas efetivamente = 144 horas mensais (/) 4 = 36 horas semanais																														

Parágrafo Primeiro – Divisor de 180 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

Parágrafo Segundo – A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo, outra escala de trabalho, diferente da Escala de Turno Ininterrupto de Revezamento, desde que mantenha a mesma média mensal de horas trabalhadas. A troca de turno entre empregados será permitida, desde que previamente formalizada e autorizada pelo gestor imediato.

2. Escala de Trabalho - Turno Fixo - Empregados da Área de Operação: jornada diária de 07 horas e 20 min (sete horas e vinte minutos) efetivamente trabalhadas e 01 (uma) hora de intervalo para descanso/refeição. Na escala de Turno Fixo serão asseguradas 03 (três) folgas seguidas após 06 dias corridos de trabalho (6x3). Com isso, reconfigura-se o significado de sábados, domingos e feriados, visto que perdem o sentido diante da escala de trabalho de turno, cujas folgas apresentam-se muito mais benéficas ao trabalhador, bem como a significativa redução da jornada semanal, passando dos habituais 44 (quarenta e quatro) horas para a média de 36 (trinta e seis) horas semanais. Assim, será considerado Repouso Semanal Remunerado o primeiro dia de folga e, são também inexigíveis pleitos para pagamento das 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extraordinárias, em razão do sistema de compensação de jornada, ora implementado, que manterá a jornada semanal do turno com média de 36 horas semanais.

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

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

Parágrafo Primeiro – Divisor de 180 horas mensais para efeito de cálculo de horas variáveis (horas extras, adicionais noturnos, horas de sobreaviso).

Parágrafo Segundo – A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo, outra escala de trabalho, diferente da Escala supracitada, desde que mantenha a mesma média mensal de horas trabalhadas. A troca de turno entre empregados será permitida, desde que previamente formalizada e autorizada pelo gestor imediato.

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

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

Parágrafo segundo – Aos empregados que laboram nesse horário também está disponível a utilização da Jornada de Trabalho Flexível. O Horário Flexível é o resultado da evolução na relação de parceria entre EMPRESA e empregado, na qual permite que o empregado cumpra a sua jornada contratual dentro de um horário pré-estabelecido, onde há um limite inicial e final para horário de trabalho, como também a delimitação do chamado "horário núcleo", no qual todos os empregados devem estar na EMPRESA para não haver prejuízo nas rotinas entre departamentos e clientes internos / externos; nos intervalos chamados "horário flexível" o empregado poderá flexibilizar o cumprimento de sua jornada de trabalho de acordo com suas necessidades pessoais.

Critérios para compensação e descontos dos saldos de horas:

I. Todo colaborador terá uma espécie de "conta" onde serão computadas todas as suas horas efetivamente trabalhadas, da qual será emitido extrato mensal para acompanhamento dos registros, além do comprovante diário que será emitido no momento do registro do ponto eletrônico;

II. No decorrer do período de 12 meses (de janeiro a dezembro), o colaborador é livre para efetuar reposições ou eventuais compensações de horas, respeitando os critérios da jornada flexível,

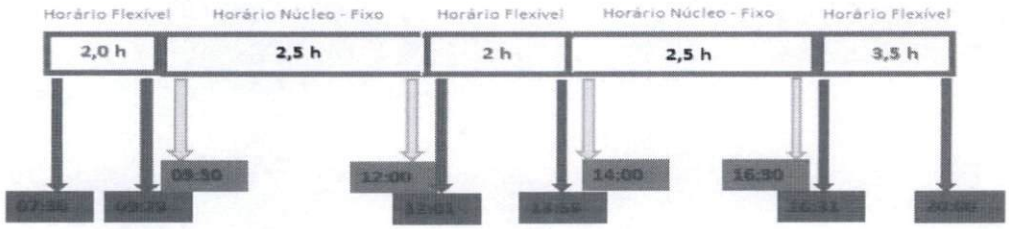
Domiçete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

sempre em acordo com seu gestor imediato e levando em consideração os momentos de maior criticidade de cada área, para que as ausências não incorram em prejuízos aos resultados da Empresa e as compensações (reposições) façam sentido para as atividades da área. A compensação (reposição) e o gozo das horas deverão ocorrer sempre na proporção de 1 hora para 1 hora, sem acréscimos. Por isso, para evitar acúmulos de horas, negativas ou positivas, é de suma importância gerenciar a quantidade de horas mensalmente.

IV. A cada período de 12 meses, a saber, sempre até o último dia útil trabalhado do ano (em dezembro do ano de referência do ACT), o RH fará a apuração global das horas efetivamente trabalhadas pelo colaborador *versus* a jornada estabelecida em seu contrato individual de trabalho (limite de horas semanais). Nesse momento, havendo resultado de horas positivas, ou seja, situações em que o empregado tenha laborado além de sua jornada contratual, este deverá converter seu saldo de horas em descansos, imediatamente a partir do 1º dia útil do ano seguinte à vigência do presente Acordo, na proporção de 1 hora para 1 hora, compulsoriamente, sem abertura para novas negociações. Caso, porém, haja resultado de horas negativas, ou seja, situações em que o empregado tenha laborado aquém de sua jornada contratual, este sofrerá os respectivos descontos na folha de pagamento do mês imediatamente posterior à vigência do presente Acordo (janeiro do ano seguinte à vigência do ACT), também na proporção de 1 hora para 1 hora.

Parágrafo único – Nos casos de demissão, as horas serão igualmente pagos ou descontadas também na proporção de 1 hora para 1 hora, sem acréscimos.

Adoção de Horário Flexível no trabalho



- ✓ **Total de Horas disponíveis por dia: 12,5 horas**
- ✓ **Total de Horas Fixas (horário núcleo): 5 horas**
- ✓ **Total de Horas Flexíveis: 7,5 horas**

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA ADOÇÃO DE HOME OFFICE OU TRABALHO REMOTO

A Empresa poderá adotar procedimento específico para a adoção do modelo de TRABALHO REMOTO - também chamado de home office ou teletrabalho, de acordo com sua melhor conveniência e regulamentos internos.

Assim, seguindo todas as regras estabelecidas pela Companhia, a ser feito em documento interno específico para o tema, o home office ou teletrabalho poderá ser implementado para os COLABORADORES que exercerem funções / atividades profissionais compatíveis com o TRABALHO REMOTO (fora das dependências da EMPRESA), de forma que não haja prejuízo na execução das atividades e/ou na interação com público de relacionamento, interno ou externo. Desta forma, essa modalidade de trabalho não será acessível a todos, seja pela complexidade das atividades inerentes a esses determinados cargos/funções, seja pelas demais outras complexidades que, por sua natureza, não autorizam a realização do trabalho remotamente.

Os serviços prestados em regime de home office ou teletrabalho (TRABALHO REMOTO) não poderão exceder a 02 (dois) dias de trabalho por semana, não cumulativos e não fixos, exceto em situações notoriamente conhecidas pela sociedade como de casos fortuitos ou força maior (enchentes, pandemias, entre outras similares). De antemão, os COLABORADORES abrangidos por essa modalidade de trabalho se comprometem a observar e a cumprir todos os direitos, deveres, instruções, procedimentos e responsabilidades constantes nas Políticas e Procedimentos internos da Empresa, e demais documentos oficiais (como contratos e outras Políticas associadas - direta ou indiretamente ao tema - como, por exemplo, Políticas de TI, Políticas de Recursos Humanos, Políticas de Segurança e Saúde Ocupacional e de prevenção de acidentes, etc) sob pena do cometimento de falta grave, sujeitando-se às demais sanções trabalhistas cabíveis por parte do Empregador. A Empresa se compromete a informar o sindicato previamente qualquer tipo de alteração nesta modalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As partes concordam com a adoção de **Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho** de que trata a Portaria n° 373 de 25/02/2011, ficando assim a EMPRESA liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), previsto no artigo 31 da Portaria MTE n° 1.510 de 21/08/2009. Não caracterizando, portanto, tal comportamento qualquer descumprimento à legislação vigente, isentando a EMPRESA das penalidades previstas no artigo 28 da citada Portaria.

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

Ressalta-se que os registros de ponto são efetuados na entrada e saída dos empregados, conforme o registro biométrico ou através de reconhecimento facial e a coleta de geolocalização dos mesmos. Para fins de conferência, a Empresa disponibiliza, em tempo real, na *intranet,* todos os registros efetuados. O acesso se dá via *login* pessoal e intransferível. Dessa forma, a Empresa fica também dispensada de fazer a impressão de comprovante físico (papel) no ato da efetivação do registro da biometria. Ressalta-se ainda que o **Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho** das **EMPRESAS** atende as demais orientações constantes na legislação em vigor.

Parágrafo Único - Considerando também os termos do § 2º do Art. 2º da CLT, as **EMPRESAS** do mesmo grupo econômico da Alupar podem determinar a consignação das marcações de ponto de seus empregados num mesmo equipamento (relógio), desde que compartilhem o mesmo local/espaço físico de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ESTÍMULO AO DESENVOLVIMENTO TÉCNICO E CULTURAL

A EMPRESA, com o propósito de estimular o desenvolvimento técnico e cultural de seus empregados, concederá auxílio educação para cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de interesse da EMPRESA e a critério desta, conforme política interna de Educação Continuada. Os subsídios objeto de auxílio educação obedecerão aos seguintes critérios:

1. Cursos de Graduação – subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, limitado a 25% do salário base do empregado.
2. Cursos de Pós-Graduação - subsídio de 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, limitado a 25% do salário base do empregado.

Parágrafo Único - Esse benefício será regido exclusivamente pelas regras descritas na Política de Educação Continuada Interna da Companhia e não configurará, para nenhum efeito, salário *in natura*, tendo natureza estritamente indenizatória (via reembolso).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO DA EMPRESA

O fato do empregado eventualmente conduzir veículo da EMPRESA a trabalho não gerará o pagamento de nenhum adicional. O exercício de vários misteres durante a jornada de trabalho, desde que compatíveis com a condição pessoal do empregado, não implica em violação do contrato de trabalho, pois decorre do princípio da máxima colaboração que o empregado deve ao empregador, ou seja, salvo condição expressa,

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, parágrafo único do artigo 456 da CLT, quando da celebração de seu contrato individual de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FÉRIAS

Horário Comercial / Administrativo - O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;

Turno Fixo (Escala) - O início das férias não pode iniciar-se em dias de folgas.

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

Parágrafo Segundo - Para Férias Coletivas, a EMPRESA deverá formalizar informativo ao SINDICATO da Classe com, no mínimo, 15 dias de antecedência ao seu início, bem como ao Ministério do Trabalho e Emprego da Região.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PLR E PROGRAMA DE CARGOS E SALÁRIOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA – INTERVALO INTRAJORNADA

Nos termos do artigo 611-A, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Empresa poderá disponibilizar aos seus empregados a redução do descanso intrajornada de 1 hora para 30 (trinta) minutos diários.

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

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – HORAS DE SOBREAVISO

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – VERBAS INDENIZATÓRIAS

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

Exemplo de reembolso.: gastos com educação continuada, estacionamento, fretados, creche para filhos menores de 01 ano, aluguel de imóvel em locais em implantação de obras, combustível e despesas em geral em virtude de viagens a trabalho, entre outros.

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÕES SINDICAIS

De acordo com o artigo 617, § 2º, da CLT, considera-se a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, e que foi representada nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI, do artigo 8º, da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção no presente Acordo Coletiva.

Parágrafo Único – Considera-se que a representação da categoria, associados ou não e sua abrangência no instrumento normativo, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Goiás, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida multa equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo, a qual incidirá uma única vez e reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPROMISSO

As partes se comprometem sob as penas da lei, reciprocamente, a observar os dispositivos ora pactuados, bem assim, os outorgados pela Constituição Federal e legislação vigente aplicável à espécie.

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUEG

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ARQUIVAMENTO

Para que produza seus efeitos legais e se torne obrigatório para os trabalhadores por ele abrangidos, as partes depositarão e requererão o registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho, por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego na internet (www.mte.gov.br), nos termos do artigo 614 da CLT, e da Instrução Normativa SRT/MTE n.º 06/2007. E por estarem certos e ajustados, as EMPRESAS e o SINDICATO celebram o presente Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando, ainda, estabelecido de comum acordo que na falta de previsão neste Acordo de qualquer benefício, valerá a Lei que o regulamenta, sendo assinado entre as partes, em 03 (três) vias de igual teor, para um só efeito.

Goiânia/GO, 29 de agosto de 2025.

- **FOZ DO RIO CLARO ENERGIA S.A**
- **VERDE 8 ENERGIA S.A**

CRISTINA ROCHA DE ANDRADE LEMES
GERENTE DE GESTÃO DE PESSOAS
CPF 049. 456.356-76

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE GOIÁS
DONISETE CÂNDIDO VAZ
CPF 283.673.591-00
PRESIDENTE
TESTEMUNHAS

Donisete Cândido Vaz
Diretor - STIUFG

Nome: Renata Canavezzi Moura
CPF.: 318.898.658-00

Nome:
CPF.: