

AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR041861/2019**

STATKRAFT ENERGIAS RENOVAVEIS S/A, CNPJ n. **00.622.416/0001-41**, localizado(a) à Avenida Prefeito Osmar Cunha, 416, 8º Andar, Centro, Florianópolis/SC, CEP 88015-100, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO, CPF n. 129.321.178-82

E

STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 08.573.833/0001-53, localizado(a) à Avenida Prefeito Osmar Cunha, 416, 10 andar, Centro, Florianópolis/SC, CEP 88015-100, representado(a), neste ato, por seu(s) PROCURADOR(ES), Sr(a). LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO, CPF n. 129.321.178-82

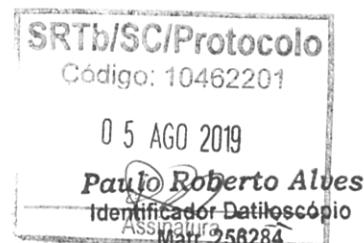
E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ENERGIA ELETRICA DE FLORIANOPOLIS, CNPJ n. 83.930.818/0001-30, localizado(a) à Rua Lacerda Coutinho, 149, casa, Centro, Florianópolis/SC, CEP 88015-030, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). EDUARDO CLASEN BACK, CPF n. 007.570.309-20, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 15/07/2019 no município de Florianópolis/SC;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR041861/2019, na data de 01/08/2019, às 11:54.

_____, 01 de agosto de 2019.


LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Diretor
STATKRAFT ENERGIAS RENOVAVEIS S/A




LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Procurador
STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA.


EDUARDO CLASEN BACK
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ENERGIA ELETRICA DE FLORIANOPOLIS

ACT 2019 / 2021

SINERGIA/SC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE FLORIANÓPOLIS, CNPJ n. 83.930.818/0001-30, neste ato representado por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. Eduardo Clasen Back, CPF nº 007.570.309-20;

E

STATKRAFT ENERGIAS RENOVAVEIS S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no sob o nº CNPJ n. 00.622.416/0001-41, com sede em Florianópolis/SC, Av. Pref. Osmar Cunha, 416, 8º andar, CEP. 88.015-100, neste ato representado por sua Diretora Liandra Pellegrini Lancellotte Pinto, CPF 129.321.178-82;

STATKRAFT ENERGIAS DO BRASIL LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 08.573.833/0001-53, com sede em Florianópolis/SC, Av. Pref. Osmar Cunha, 416, 10º andar, CEP. 88.015-100; neste ato representado por sua Procuradora Liandra Pellegrini Lancellotte Pinto, CPF 129.321.178-82 celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

Cláusula - Vigência e Data Base

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho que terá validade de 2 (dois) anos, contados a partir de período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021 e a data-base das categorias em 01 de maio.

Cláusula - Abrangência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá os empregados da STATKRAFT, lotados na base territorial do SINERGIA.

Cláusula – Legislação trabalhista

A empresa se compromete ao cumprimento da Legislação trabalhista vigente no que concerne a descontos em folha de pagamento, gozo de férias, horas extras (respeitada a cláusula de banco de horas deste acordo), adicional noturno, PLR (previsto no acordo de PLR vigente), estabilidade, salário de substituição e itens que eventualmente não estejam neste acordo coletivo.

Cláusula – Reajuste Salarial

A partir de 01/05/2019 a empresa reajustará o salário de seus empregados 5% (cinco por cento).

E em maio de 2020, será negociado o percentual de reajuste das cláusulas econômicas para 2020/2021.

Parágrafo único – as cláusulas não econômicas terão negociação bienal.

Cláusula – Pagamento de Salário

A Empresa efetuará o pagamento de salários até o dia 30 de cada mês.

Cláusula – Adiantamento de 13º Salário

A Empresa antecipará o pagamento da parcela de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário dos seus empregados ativos, a partir do mês de fevereiro, a depender da opção do funcionário em caso de férias.

Parágrafo Único: O empregado que desejar esta antecipação deverá comunicar ao RH com antecedência de 30(trinta) dias a contar da data da assinatura do aviso prévio de férias.

Cláusula – Banco de Horas

Pela presente Cláusula fica instituído o Banco de Horas, nos moldes do que dispõe o parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo 1º. - A jornada de trabalho poderá ser prolongada até 02 (duas) horas diárias, nas seguintes condições:

I) Afixação no quadro de avisos de comunicado aos empregados no mesmo prazo.

Parágrafo 2º. - Ao final de cada mês, a empresa informará a cada empregado o demonstrativo do saldo de cada empregado, assinalando o seu crédito/débito de horas.

Parágrafo 3º. - O saldo crédito/débito do empregado no banco de horas poderá ser compensado da seguinte forma:

I) Quanto ao saldo credor:

a) com a redução de jornada diária;

b) com a supressão do trabalho em dias da semana;

c) mediante folgas adicionais;

d) através do prolongamento das férias;

e) ou pelo pagamento na forma prevista no item I do Parágrafo 4º;

f) as horas compensadas não sofrerão qualquer acréscimo de percentual, serão computadas e creditadas no sistema 1/1 (um por um).

II) Quanto ao saldo devedor:

a) pela prorrogação da jornada diária;

b) pelo trabalho aos sábados;

c) desconto do saldo de horas remanescentes ao final da vigência do presente acordo.

III) A prorrogação da jornada não poderá exceder a 02 (duas) horas diárias.

IV) Poderá, também, o saldo credor ser acertado com folgas coletivas, inclusive nos dias "pontes", próximos aos feriados. Nesse caso, a empresa dará ciência aos profissionais, com a divulgação do calendário de feriados e pontes.

V) No caso da empresa conceder prazo maior de férias coletivas a que teria direito o empregado, essa parcela a maior será objeto de compensação por meio do Banco de Horas.

Parágrafo 4º - O acerto de crédito/débito de horas dar-se-á semestralmente, sendo as quitações de saldo nas folhas de pagamento de Abril e Outubro, observadas as seguintes condições:



- I) Havendo crédito em favor do empregado, o saldo será pago como horas extraordinárias, porém, sempre com adicionais de 50% (cinquenta por cento) para as horas normais.
- II) Os domingos e feriados serão remunerados como horas extras, sem computo no banco de horas e com percentual de 100%.
- III) Havendo débito da parte do empregado no primeiro fechamento (Abril), o valor não será descontado, tendo o empregado, mais seis meses para o pagamento destas horas. No segundo fechamento (Outubro), em caso de saldo negativo, o mesmo será descontado. O débito será automaticamente transferido para o semestre subsequente, não podendo ultrapassar o prazo de vigência deste ACT. No final da vigência, quando do fechamento do semestre ocorrerá o desconto do saldo negativo.
- IV) No caso de rescisão contratual será antecipado o acerto do saldo crédito/débito, aplicando-se o item anterior, na hipótese de existir crédito em favor do empregado. Existindo débito, este será reduzido das verbas rescisórias, sem os adicionais das horas extraordinárias.

Cláusula – Flexibilização do intervalo intrajornada

A empresa flexibilizará o intervalo intrajornada do colaborador, de acordo com a Lei 13.497/17.

Parágrafo primeiro: Não é permitido intervalo inferior a 30 minutos.

Parágrafo segundo: Tal redução é opcional, cabendo ao empregado optar pela redução ou permanência de seu intervalo atualmente concedido.

Parágrafo terceiro: A redução poderá ser aplicada conforme necessidade e interesse do empregado, desde que respeite a carga horaria contratual.

Cláusula – Vale Refeição/Alimentação

A Empresa concederá a todos os seus empregados, a partir de 01/05/2019, vale alimentação e/ou refeição no valor de R\$ 38,50 (trinta e oito reais e cinquenta centavos), considerando-se 22 (vinte e dois) vales mensais.

Parágrafo primeiro: Os empregados, no mês de abril a cada 12 meses, poderão optar pelo sistema de vales refeição e/ou cartão alimentação em percentual igual a 100% ou 50%.

Parágrafo segundo: O referido benefício deverá ser concedido aos empregados por ocasião das férias, licença maternidade e/ou paternidade e aos empregados que estiverem em auxílio doença por até 6 meses.

Parágrafo terceiro: A Empresa descontará a título de participação do empregado o valor de R\$20,00 (vinte reais) por mês.

Parágrafo quinto: O benefício previsto nesta cláusula não tem natureza salarial por estar vinculado ao programa PAT.

Cláusula - Vale Transporte

A Empresa fornecerá vale transporte aos empregados até o último dia útil do mês anterior a utilização.

Parágrafo Único: A Empresa descontará o percentual de 4% (quatro por cento) por mês por empregado.

Cláusula – Auxílio Funeral e Indenização por Morte

A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo, através de empresa idônea, cuja adesão dependerá da assinatura do empregado.

Parágrafo primeiro: O contrato de seguro de vida em grupo oferece cobertura adicional de auxílio funeral no valor de R\$7.000,00



Cláusula – Plano de Proteção e Recuperação da Saúde

A Empresa concederá aos seus empregados e dependentes, plano de saúde corporativo, com adesão automática no ato da contratação.

Parágrafo primeiro: A participação dos empregados e dependentes no plano de saúde será descontado em folha de pagamento na proporção de R\$ 1,00 (um real) por empregado e R\$ 1,00 (um real) por dependente.

Parágrafo segundo: Os empregados poderão inscrever no plano dependentes legais.

Cláusula – Apoio à Educação

A Empresa oportunizará a participação de seus empregados no Programa de Apoio à Educação, pós-graduação e Inglês - de acordo com as condições e regras estabelecidas em normas próprias, disponíveis para consulta a qualquer tempo por meio da Intranet da empresa.

Cláusula – Turnos Ininterruptos de Revezamento

Fica definido como turno ininterrupto de revezamento para fixação da jornada de 8 (oito) horas/dia, nos termos da Súmula 423 C. TST, de que trata o inciso XIV, do artigo 7º da Constituição Federal vigente, aquele executado em condições onde ocorram, concomitantemente, os seguintes fatores:

Parágrafo Primeiro: Revezamento para todos os empregados de escalas de forma que cada um deles, ao longo de um período determinado, atue em cada um dos horários definidos na escala. A escala deverá ser de 6 (seis) dias trabalhados por 4 (quatro) dias de folga.

Parágrafo Segundo: O intervalo mínimo entre os turnos será de 11 (onze) horas.

Cláusula – Auxílio Creche

A empresa concederá, a partir de 01 de maio de 2019, mediante comprovação, reembolso a título de auxílio-creche, no valor de até R\$ 556,00 (quinhentos e cinquenta e seis reais), para filhos de empregadas mães com idade até 7 (sete) anos. O mesmo benefício também é estendido a empregados pais que possuam a guarda legal comprovada de seus filhos.

Parágrafo Único: O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de seis meses de idade, conforme Portaria 3.296/86 do Ministério do Trabalho.

Cláusula – Uniformes e EPI'S

A Empresa fornecerá gratuitamente aos empregados que fizer jus os uniformes e os equipamentos de proteção individual considerados de uso obrigatório, todos com prazo máximo de reposição de 1 (um) ano, e/ou quando for necessário, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontram ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

Cláusula – Normas e regulamentos

A empresa se compromete a apresentar previamente aos sindicatos signatários eventuais alterações das Normas e Regulamentos Internos que venham a implicar em diminuição de vantagens já existentes.

Cláusula – Mensalidades e Contribuições ao Sindicato

A Empresa efetuará o desconto em folha de pagamento dos valores correspondentes às mensalidades dos empregados associados ao sindicato, desde que expressamente autorizado por estes, bem como demais contribuições que venham a ser aprovadas pelos empregados reunidos em assembleia devidamente convocada e divulgada aos empregados.

Cláusula – Multa por Descumprimento do ACT

Caberá à Empresa a indenização no valor de 10% (dez por cento) do piso praticado pela Empresa na base territorial de Florianópolis, em favor do trabalhador que sofrer a infração.

Cláusula – Renegociação do Acordo

A revisão, denúncia, prorrogação, renovação, total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará condicionada às normas constantes do artigo 615 da CLT.

E por estarem assim justas e contratadas, as Partes firmam o presente instrumento, em 3 (três) vias de igual forma e teor.


Florianópolis, 25 de Julho de 2019.

**SINERGIA/SC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
DE ENERGIA ELÉTRICA DE FLORIANÓPOLIS**




EDUARDO CLASEN BACK
Membro de Diretoria Colegiada

STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A



LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Diretora de Recursos Humanos

STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA.



LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Procuradora

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR) 2019/2020

SINERGIA/SC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE FLORIANÓPOLIS, CNPJ n. 83.930.818/0001-30, neste ato representado por seu Diretor, Sr. Eduardo Clasen Back, CPF nº 007.570.309-20;

E

STATKRAFT ENERGIAS RENOVAVEIS S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no sob o nº CNPJ n. 00.622.416/0001-41, com sede em Florianópolis/SC, Av. Pref. Osmar Cunha, 416, 8º andar, CEP. 88.015-100, neste ato representado por sua Diretora Liandra Pellegrini Lancellotte Pinto, CPF 129.321.178-82;

STATKRAFT ENERGIAS DO BRASIL LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 08.573.833/0001-53, com sede em Florianópolis/SC, Av. Pref. Osmar Cunha, 416, 10º andar, CEP. 88.015-100; neste ato representado por sua Procuradora Liandra Pellegrini Lancellotte Pinto, CPF 129.321.178-82 celebram o presente ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PLR) 2019/2020, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA – APURAÇÃO E PAGAMENTO

O PLR refere-se ao exercício de 2019 e pagamento em 2020.

CLÁUSULA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo de Participação nos Lucros, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá os empregados da STATKRAFT, lotados nas bases territoriais dos sindicatos acima nominados.

CLÁUSULA – DOS CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

O pagamento de Participação nos Lucros será decorrente das metas estabelecidas entre gestor e colaborador.

As metas devem ser definidas de acordo com a ambição estratégica da empresa que deve ser cascadeadas pelo CEO a cada diretoria no início de cada ano.

O PLR considera a combinação de metas individuais (IVP) e metas em grupo (TVP), com os objetivos de:

- Diferenciar níveis de responsabilidade por cargos;
- Fortalecer a conceito de meritocracia;
- Fortalecer a cultura de cooperação entre as equipes.

O programa está estruturado da seguinte forma:



| PLR - SKER | |
|---|---|
| IVP | TVP |
| Diretores, Gerente e Coordenadores | Todos os demais níveis de cargos |
| baseado em metas individuais | Baseado em metas coletivas por equipe |
| Target: 20% da remuneração anual | Target: 10% da remuneração anual |
| Inclusão de meta financeira Corporativa | Inclusão de meta financeira Corporativa |
| <ul style="list-style-type: none"> • 30% das metas devem ser relacionadas às competências de liderança • 70% das metas devem ser relacionadas a resultados (quantitativas) - KPIs • Metas definidas entre Gestor e Colaborador | <ul style="list-style-type: none"> • 100% das metas são quantitativas ou qualitativas e são definidas entre Gestor e Colaborador |

CLÁUSULA – DEFINIÇÃO DAS METAS

As metas são discutidas e acordadas anualmente no GaDD (Plano de avaliação anual) – Metas e Diálogo para o Desenvolvimento. O processo de definição e comunicação de objetivos deve basear-se no processo de KPI (indicadores de performance).

As metas devem ser definidas de modo que as contribuições dos colaboradores possam ter impacto direto no cumprimento do objetivo. O acompanhamento da evolução das metas deve ser constante. No entanto, alguns objetivos poderão ter que ser ajustados durante o ano. Desta forma, haverá uma revisão de objetivos em junho de cada ano. Essa revisão de metas é feita durante o GaDD, e o resultado da revisão é claramente comunicado aos colaboradores.

As metas precisam ser desafiadoras e devem estar alinhadas à estratégia da área. Meta não é atividade do dia a dia. É algo a mais que agrega valor, uma contribuição extra para o negócio.

As metas devem ser específicas, tangíveis e ambiciosas. Devem obedecer a prazos e ser capazes de influenciar os colaboradores.

As metas para remuneração variável podem ser quantitativas e qualitativas.

Os objetivos devem ter metas definidas em dois níveis:

- Atendimento total de metas, definindo o desempenho esperado. O desempenho de acordo com esses objetivos é recompensado com uma pontuação de resultado de 0 a 50% para esse parâmetro de resultado, com base na avaliação do desempenho do subordinado pelo gerente.
- Desempenho excepcional (superação de metas). O desempenho de acordo com esses objetivos é recompensado com uma nota de resultado de 50-100% para esse parâmetro de resultado, com base na avaliação do desempenho do subordinado pelo gerente.

- Todas as metas devem demonstrar critérios de “atende” (50% em resultado potencial) e “supera a expectativa” quanto ao cumprimento (100% em resultado potencial).

Para assegurar maior equidade interna, os resultados propostos pelos gestores são validados por Comitê composto por diretores que se certificará que os critérios foram aplicados conforme definições do programa.

Anualmente também será definida meta financeira que será um compromisso comum de toda a organização, independentemente do nível.

CLÁUSULA – PAGAMENTO E ELEGIBILIDADE

O valor corresponde ao resultado do percentual atingido nas metas multiplicado por 13 remunerações (13 salários * até 10% ou 20%). A remuneração variável é calculada e paga pro-rata ao tempo de participação no programa, considerando o ano até 31/12.

Somente colaboradores efetivos são elegíveis ao programa de remuneração variável. A elegibilidade ao programa tem início a partir da data de contratação do colaborador. No entanto, esse prazo deve exceder 3 meses.

Estagiários e terceiros não são elegíveis ao programa.

O colaborador deverá estar empregado na data do pagamento (30 de Abril de cada ano) para ser elegível ao recebimento do variável.

O PLR é calculado com base no salário base anual em 31 de dezembro.

Períodos de licença de até trinta dias não terão impacto no pagamento de PLR. No entanto, licenças acima de 31 dias não serão contabilizados para efeito de pagamento de PLR, sendo o período descontado.

Licença remunerada e não remunerada: O tempo na licença não é elegível para remuneração variável, e o pagamento deve ser ajustado em conformidade. O pagamento da remuneração variável deve ser proporcional, independentemente do motivo da licença, ou seja, não haverá discriminação entre diferentes tipos de licença (por exemplo, licença por doença, licença parental, licença para estudo, etc.).

O ajuste proporcional para remuneração variável deve ser feito com ajustes proporcionais pro rata em uma base mensal. A licença de menos de um mês não afetará o pagamento variável.

CLÁUSULA – DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de se verificar divergência quanto ao cumprimento deste PLANO e na impossibilidade do impasse ser solucionado por meio de conciliação, as Partes se comprometem a submeter o conflito à apreciação da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA – DO ARQUIVAMENTO

Nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º, da Lei nº 10.101/2000, o presente PLANO será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.



E por estarem assim justas e contratadas, as Partes firmam o presente instrumento, em 2 (duas) vias de igual forma e teor.

Florianópolis, 25 de Julho de 2019.

**SINERGIA/SC - SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
DE ENERGIA ELÉTRICA DE FLORIANÓPOLIS**




EDUARDO CLASEN BACK
Coordenador geral Sinergia

STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A



LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Diretora de Recursos Humanos

STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA.



LIANDRA PELLEGRINI LANCELLOTTE PINTO
Procuradora