

ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

**ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/01/2017 A 31/12/2017, QUE ENTRE SI CELEBRAM A CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ - CELPA E O SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ - SENGE, NOS TERMOS ABAIXO DISPOSTOS, ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PARA O EXERCÍCIO DE 2017, CONFORME CLAUSULA 10ª DO ACT 2016/2018.**

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A., inscrita no CNPJ/MF sob nº 04.895.728/0001-80 e Inscrição Estadual nº 15.074.480-3, com sede na Rodovia Augusto Montenegro, KM 8,5, bairro do coqueiro - Belém/PA, doravante denominada CELPA, e/ou EMPRESA, neste ato, na forma de seu Estatuto Social, devidamente representada pelos diretores abaixo assinados e, de outro lado, o SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ, inscrito no CNPJ/MF sob nº 05.199.815/0001-65, entidade Sindical de primeiro grau, com sede na cidade de Belém-PA, na Av. Alcindo Cacela, 2074, doravante denominado SINDICATO neste ato, representado por sua Presidenta, devidamente autorizada, e, a COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR, integrada também pelos representantes sindicais, a qual faz parte deste instrumento, doravante denominada COMISSÃO e em conformidade com os artigos 612 e 613 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam o presente ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO para o fim específico do estabelecimento de Programa de Participação nos Lucros ou Resultados para o ano de 2017 - "PPLR/2017", atendidas todas as formalidades previstas na Lei nº 10.101/2000, acordo este consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir expostas:

**CLÁUSULA 1ª - DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

- 1.1. O presente ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018 está sendo celebrado em atenção à exigência legal estabelecida pelo Art. 2º, §1º da Lei 10.101/2000, sendo que as regras e critérios do presente foram previamente acordados entre a EMPRESA e o SINDICATO durante o ano de 2017, relativa ao plano de Participação nos Lucros e Resultados do exercício de 2017.

1



## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

- 1.2. O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da CELPA abrange todos os **TRABALHADORES** e é dividido em duas categorias:
- 1.2.1. **PGC - Participação Gerencial CELPA** - Programa destinado a **TRABALHADORES** que possuem Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas, com regras e critérios específicos.
- 1.2.1.1. Participam do programa Gerentes, Executivos, Líderes e demais Trabalhadores com metas individuais quantitativas e qualitativas.
- 1.2.2. **PPME - Programa de Participação de Metas por Equipe**, que abrange todos os **TRABALHADORES** da **CELPA** que possuem Metas por Equipe.
- 1.2.2.1. Participam do programa todos os demais trabalhadores, os quais terão Metas por Equipe.
- 1.2.3. Participarão do PPLR/2017, todos os empregados registrados na CELPA que tenham trabalhado no período entre 01/01/2017 e 31/12/2017, conforme critérios previstos neste termo.

### CLÁUSULA 2ª - REGRAS GERAIS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

- 2.1. As regras definidas neste Acordo foram objeto de negociação entre a **EMPRESA**, o **SINDICATO** e todos os **TRABALHADORES**, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.
- 2.2. A participação dos **TRABALHADORES** nos lucros ou resultados da **EMPRESA** está condicionada ao atingimento das metas estabelecidas para o período, pontuadas proporcionalmente ao seu atingimento.
- 2.3. Fica pactuado entre as partes que o programa está atrelado ao atingimento de Metas Condicionantes para pagamento do programa, sendo elas as seguintes:
- a) Meta Ebitda  $\geq$  100% (R\$ 849.322.225,00)
  - b) Nota da Diretoria  $\geq$  8,0
  - c) Nota da Gerência  $\geq$  8,0
  - d) Nota por Equipe  $\geq$  8,0
- 2.4. Períodos de Apuração das Metas

Metas Condicionantes: 01/01/2017 a 31/12/2017.





ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

Indicadores Técnicos / Qualidade e Econômico-Financeiros: 01/01/2017 a 31/12/2017.

2.5. A empresa enviará ao Sindicato a relação dos trabalhadores inseridos no PGC, com a denominação por cargo de liderança ou elegível, tão logo definida pela diretoria, na forma do item 1.2.1.1

**CLÁUSULA 3ª - REGRAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE METAS POR EQUIPE - PPME**

3.1. O Programa de Participação de Metas por Equipe (PPME) é baseado no atingimento de metas por equipe. Cada gerência da **EMPRESA** possui suas próprias metas que são de responsabilidade dos gerentes e estas, por sua vez, são desdobradas para as equipes através de negociação direta com os trabalhadores.

3.2. A participação dos **TRABALHADORES** no programa varia de no mínimo 0 (zero) a no máximo 2,0 (dois) salários nominais do trabalhador, tendo como base o salário de dezembro de 2017.

3.3. O **TRABALHADOR** que comprovadamente tenha recebido em Folha de Pagamento o adicional de periculosidade no período de apuração será adotado como base de cálculo do PPME o salário nominal acrescido da média duodecimal do aludido adicional.

3.4. O enquadramento dos trabalhadores deverá atender os seguintes requisitos:

3.4.1. Cada **TRABALHADOR** integrará uma equipe;

3.4.2. As equipes serão organizadas por um ou mais aspectos:

- por natureza do trabalho
- proximidade
- região

3.4.3. Cada equipe terá de 3 (três) a 7 (sete) metas.

3.4.4. Quando da negociação das metas, no início de cada exercício, serão definidos os seus itens de controle mensais, permitindo um melhor acompanhamento, considerados os seguintes aspectos: histórico, desembolsos financeiros (custeio e investimento), cronogramas de execução e outros fatores correlacionados; para garantir a aferição dos resultados de cada equipe.

3.4.5. A fixação de metas, após a negociação direta dos trabalhadores com seus respectivos





## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

gerentes, será formalizada em documento individualizado por equipe denominado "DEFINIÇÃO DE METAS POR EQUIPE", e, após assinatura de todos os envolvidos, será parte integrante deste Acordo Coletivo.

3.4.6. Durante a negociação das metas, os gerentes, executivos e líderes deverão discutir os indicadores e metas com todos os membros de sua equipe e, havendo discordância entre os indicadores e metas sugeridos pelo gerente e suas equipes, o diretor definirá com as equipes e os gerentes os indicadores e metas finais.

3.4.7. Além das metas específicas por equipe, serão observados outros fatores que impactam diretamente na participação dos resultados:

### 3.4.7.1. Fator Absenteísmo

3.4.7.1.1. O fator absenteísmo para o **TRABALHADOR** que não tiver falta apurada no exercício será igual a 1,0 (um).

3.4.7.1.2. O **TRABALHADOR** que durante o exercício faltar ao trabalho, sem justificativa abonada, terá reduzido o Fator Absenteísmo - FA à razão 1/30 (um trinta avos) ou 0,0334 por dia de falta, até o limite de 30 dias de falta, conforme fórmula de cálculo abaixo:

$$\text{Fator Absenteísmo} = 1 - (\text{N}^\circ \text{ de dias de falta} \times 0,0334)$$

$$\text{Exemplo de cálculo de FA para 05 dias de falta} = 1 - (5 \times 0,0334) = 0,833$$

3.4.7.1.3. Os valores descontados de FA serão rateados para os membros da equipe que não tiverem faltas no período.

3.4.7.1.4. O não comparecimento ao serviço em função de faltas previstas em lei e no ACT 2016/2018, não serão computados como faltas para efeito de PPLR 2017.

3.4.7.1.5. O **TRABALHADOR** que, no decorrer do exercício, entrar em gozo de benefício de auxílio doença previdenciário fará jus ao pagamento proporcional da participação devida (pró-rata) dos meses efetivamente trabalhados, considerando a fração igual ou superior a 15 dias, como mês completo de trabalho.

3.4.7.1.6. O **TRABALHADOR** que, no decorrer do exercício, entrar em gozo de benefício de auxílio doença acidentário ou Licença Maternidade fará jus ao pagamento integral da PPLR do exercício de 2017.

3.4.7.1.7. Entende-se como falta a situação que gera desconto em Folha de Pagamento. A falta justificada abonada e a falta compensada não geram prejuízos ao trabalhador na apuração do fator absenteísmo.





ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

3.5. A Participação nos Lucros ou Resultados total do trabalhador será um somatório ponderado dos seguintes critérios:

3.5.1. 10% (dez por cento) da Nota da Diretoria - referente ao atingimento das metas da Diretoria do trabalhador;

3.5.2. 20% (vinte por cento) da Nota da Gerência - referente ao atingimento das metas da Gerência do trabalhador;

3.5.3. 70% (setenta por cento) referente ao atingimento das metas da equipe do trabalhador e fatores de absenteísmo.

3.6. A nota da Equipe varia de 1(um) a 15 (quinze) pontos, sendo obtida de acordo com o nível de atingimento das metas. Cada meta tem um peso relativo de acordo com o seu grau de importância, sendo que o total dos pesos ponderados deve atingir 100% (cem por cento).

3.7. Conforme item 2.3 deste Acordo, caso a Empresa alcance a meta de 100% do Ebitda (R\$ 849.322.225,00), a equipe, a gerência e a diretoria atinjam nota igual ou superior a 8, o TRABALHADOR fará jus ao recebimento do PPME, conforme cálculo disposto no item 3.8 abaixo.

3.8. De acordo com os critérios estabelecidos neste documento e os fatores descritos nesta cláusula, a fórmula para obtenção da Participação nos Lucros ou Resultados é a seguinte:

$$PPME = (FA \times Nota/10) \times 10$$

FA – Fator de Absenteísmo – Será pontuado individualmente

Nota – Nota obtida por equipe conforme atingimento das metas

$$PPME \text{ Total} = \left\{ \frac{[2,0 (S + AP) \times ((0,10 \times ND) + (0,20 \times NG) + (0,70 \times PPME))]}{10} \right\} \times n \}$$

S – Salário

AP – Adicional de Periculosidade

ND – Nota dos indicadores da Diretoria do trabalhador

NG – Nota dos indicadores da Gerência do trabalhador

n – Número de meses trabalhados pelo trabalhador no exercício

3.9. Caso a nota final da tabela de Item de Controle (IC) da Equipe, Diretor e/ou Gerente seja superior a 10 o valor considerado para fórmula será 10.





## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

3.10. Valor Mínimo de Referência: Nenhum trabalhador que alcançar nota final igual ou superior a 10 (dez), conforme item 3.5, poderá receber PPME inferior ao valor de R\$ 5.075,98 (cinco mil, setenta e cinco reais e noventa e oito centavos), a ser corrigido pelo mesmo índice de reajuste aplicado nos salários de 11/2017, exceto: no caso de incidência de alguma das regras de proporcionalidade ou absenteísmo previstas neste aditivo; do não alcance pela companhia dos fatores de perda e custeio (bonificações adicionais); e/ou do não atingimento das demais metas condicionantes, citadas no item 2.3 deste Acordo.

3.11. A Empresa fornecerá aos trabalhadores, de forma individualizada, no prazo de até 30 dias após o pagamento da PLR, relatório detalhado com todas as informações utilizadas no cálculo da sua PLR.

### CLÁUSULA 4ª – DA BONIFICAÇÃO ADICIONAL

4.1. Considerando que todos os **TRABALHADORES** têm ações que contribuem para a redução das perdas e custeio, que influenciarão positivamente no resultado financeiro da Companhia, foram incluídas as metas abaixo para definição da Bonificação Adicional:

- Reduzir Índice de Perdas Globais Celpa; e
- Reduzir Custeio Celpa (Total de Custeio)

4.1.1. O percentual da Bonificação Adicional será definido em função dos resultados alcançados em Perdas Globais e Custeio. A pontuação para cada indicador vai de 8 (oito) a 15 (quinze) pontos, e será definido conforme tabela abaixo:

CUSTEIO - Meta: 600.474.030,00 - Desafio: 570.450.330,00		PERDAS - Meta: 27,69 - Desafio: 27,09	
RESULTADO ATÉ:	PONTUAÇÃO	RESULTADO ATÉ:	PONTUAÇÃO
615.560.880	8	27,87	8
608.017.450	9	27,78	9
600.474.030	10	27,69	10
594.469.290	11	27,57	11
588.464.550	12	27,45	12
582.459.810	13	27,33	13
576.455.070	14	27,21	14
570.450.330	15	27,09	15

6



## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

4.1.2. A soma dos pontos obtidos nos dois indicadores define o percentual da bonificação adicional, que poderá ser de 0,20 a 0,75 salários, conforme régua abaixo:

<b>Total de Pontos</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
<b>Fração de Salários</b>	<b>0,20</b>	<b>0,28</b>	<b>0,35</b>	<b>0,43</b>	<b>0,50</b>	<b>0,55</b>	<b>0,60</b>	<b>0,65</b>	<b>0,70</b>	<b>0,75</b>

4.1.3. Ocorrendo pelo menos uma das situações abaixo, não será devido a Bonificação Adicional:

4.1.3.1. Se a nota de um dos indicadores (perdas ou custeio) for menor que oito pontos; ou

4.1.3.2. Se as metas condicionantes não foram atingidas (EBITDA  $\geq$  100,00% (R\$ 849.322.225,00), nota da equipe, nota da gerência e nota da diretoria  $\geq$  a oito pontos); ou

4.1.3.3. Se o trabalhador não fizer jus ao PPME, conforme cláusula oitava.

4.1.4. Os resultados de Perdas e Custeios serão divulgados até o dia 30 de março de 2018, referente ao período de apuração das metas;

4.1.5. A base de cálculo da Bonificação Adicional será o salário base de 12/2017, acrescido da média duodecimal da periculosidade recebida no mesmo ano, respeitado o valor mínimo de referência.

### CLÁUSULA 5ª – DAS REGRAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO GERENCIAL CELPA – PGC

5.1. O PGC é destinado a **TRABALHADORES** que possuem Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas, com regras e critérios específicos e negociados diretamente entre os trabalhadores e seu superior imediato, sob a coordenação da Diretoria de Gente e Gestão.

5.2. Participam do programa Gerentes, Executivos, Líderes e demais Trabalhadores com metas individuais quantitativas e qualitativas.

5.3. Para os **TRABALHADORES** participantes do PGC, tanto a definição das Metas, quanto os valores a serem pagos, serão objeto de negociação individual, e o instrumento resultante é considerado parte integrante deste Acordo Coletivo para todos os fins de direito.

5.4. No pagamento do PGC, a Celpa não poderá ultrapassar o valor máximo total de 6 Salários Nominais, na média total, considerando todos os trabalhadores inseridos no programa;

7





## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

- 5.5. A empresa encaminhará, no prazo de trinta dias após o pagamento do programa, relatório detalhando as médias por categoria de trabalhadores envolvidos no programa, de forma a comprovar o cumprimento do previsto no item 5.4;
- 5.6. Desde que respeitado o previsto no item 5.4 desta cláusula, as partes anuem que, para estimular a meritocracia, a empresa estabeleça critérios de concorrência entre os participantes do PGC, remunerando diferenciadamente os inseridos no programa, de acordo com os seus resultados e as regras específicas definidas conforme o item 5.3 desta cláusula.

### CLÁUSULA 6ª - PAGAMENTO

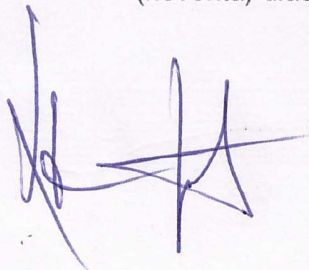
- 6.1. O pagamento do valor equivalente à participação dos **TRABALHADORES** nos resultados dos Programas de Participações nos Lucros ou Resultados de 2017 será efetuado até o dia 31 de março do ano de 2018, respectivamente, tendo como base o salário de dezembro de 2017.
- 6.2. As partes concordam que a superveniência de planos econômicos do Governo Federal ou de alterações na legislação emanadas por Órgãos Reguladores do Setor Elétrico, após assinatura deste acordo coletivo, que possa vir a torná-lo inexecutável, acarretará a revisão do mesmo, o que será feito, no prazo de 30 dias contados do evento gerador, de comum acordo entre as partes. Caso não haja acordo entre as partes, prevalecem as regras deste instrumento.

### CLÁUSULA 7ª - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

- 7.1. Conforme previsto na Lei 10.101/00, o pagamento decorrente do Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, conforme Cláusula 1ª, não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

### CLÁUSULA 8ª - CONDIÇÕES PARA O PAGAMENTO E SUA PROPORCIONALIDADE

- 8.1. As partes acordam que, para fazer jus à Participação nos Lucros ou Resultados do ano de 2017, conforme o disposto na Cláusula 2ª, será necessário que o **TRABALHADOR** tenha trabalhado no período de 1º de Janeiro até 31 de Dezembro 2017.
- 8.2. Para fazer jus ao pagamento proporcional o **TRABALHADOR**, quando de sua admissão, deverá ter permanecido no quadro funcional da EMPRESA por um período superior aos 90 (noventa) dias de seu contrato de experiência.



8




## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

8.3. O **TRABALHADOR** que tiver seu contrato de trabalho rescindido, no curso do período estabelecido no *caput* desta cláusula, fará jus ao pagamento proporcional da participação devida (pró-rata), considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias como mês completo de trabalho.

8.4. O pagamento proporcional previsto nos itens acima não será concedido para o **TRABALHADOR** que, no curso do período supra, tiver o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

8.5. O pagamento da participação do trabalhador demitido de acordo com os itens 8.2 e 8.3 será efetuado na mesma data dos demais participantes do programa.

### CLÁUSULA 9ª - PUBLICIDADE DO PRESENTE ACORDO

9.1. A empresa se compromete a fazer ampla divulgação a todos os **TRABALHADORES**, sobre o presente acordo.

### CLÁUSULA 10ª - DO PAGAMENTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

10.1. Os empregados dirigentes sindicais cedidos aos **SINDICATOS** conforme cláusula 39ª do ACT 2016/2018, farão jus ao PPME – Programa de Participação de Metas por Equipe.

10.2. Para efeito do cálculo e pagamento da participação nos lucros ou resultados dos trabalhadores cedidos, será considerada a equipe a qual faziam parte antes da efetiva cessão ao Sindicato.

### CLÁUSULA 11ª - DA PERMANÊNCIA EM MAIS DE UMA EQUIPE DURANTE O ANO

11.1. Os empregados que permanecerem em mais de uma equipe durante o ano de apuração da PLR, será sempre considerado a nota da equipe que o mesmo passou a maior parte do tempo. No caso de empate no período de permanência, será sempre considerado a maior nota.

9



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

CLÁUSULA 12ª - VIGÊNCIA


12.1. O presente aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho abrange o quadro de **TRABALHADORES** da **EMPRESA** existentes no período de 1º de Janeiro de 2017 a 31 de Dezembro de 2017.

Por assim estarem justos e acordados, as partes assinam o presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma, devendo 1 (uma) via ser depositada eletronicamente na Superintendência Regional de Trabalho e Emprego no Estado do Pará, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

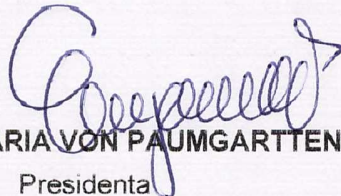
Belém, 17 de Janeiro de 2018.

**CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S. A. – CELPA**

  
**RAIMUNDO NONATO ALENCAR DE CASTRO**  
Diretor Presidente  
CPF/MF nº 201.433.623-72

  
**CARLA FERREIRA MEDRADO**  
Diretora de Gente e Gestão  
CPF/MF nº 218.348.902-25

**SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ**

  
**EUGÊNIA MARIA VON PAUMGARTTEN**  
Presidenta  
CPF/MF nº 047.624.522-20

**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

  
**EMPRESA**

**SINDICATO**

  
10

