

ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

**ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/01/2018 A 31/12/2018, 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 2018, CONFORME CLAUSULA 10ª DO ADITIVO AO 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 2018 – “PPLR/2018”, 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 2018, relativa ao plano de Participação nos Lucros e Resultados do exercício de 2018.



1

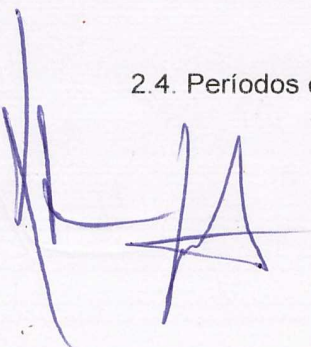
ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

- 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 **CELP** - 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 **CELP** 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/2018, todos os empregados registrados na **CELP** que tenham trabalhado no período entre 01/01/2018 e 31/12/2018, 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% (a ser definido pela empresa)
  - 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



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

Metas Condicionantes: 01/01/2018 a 31/12/2018.

Indicadores Técnicos / Qualidade e Econômico-Financeiros: 01/01/2018 a 31/12/2018.

- 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
- 2.6. A empresa comunicará ao Sindicato a meta que for estabelecida de EBTIDA, tão logo os seus controladores definam a meta.

**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 2018.

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



## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

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 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 2018.

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



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

de 2018.

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.

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 (a ser definido pela empresa), 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

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

10

12

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



## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

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.

3.10. A partir da PLR 2018, fica extinto o Valor Mínimo de Referência.

3.10.1. Em março/2019 será pago uma indenização em parcela única, aos empregados que terão redução em suas PLR em função da extinção do Valor Mínimo de Referência. O valor da indenização será igual a diferença entre o cálculo da PLR 2018 considerando 2,75 múltiplos do valor de referência e 3,00 múltiplos de salários mais a média duodecimal do adicional de periculosidade. O objetivo é evitar perdas aos empregados na PLR de 2018.

3.10.2. Em 31/10/2017 o valor de referência era de R\$ 1.845,81 (um mil, oitocentos e quarenta e cinco reais e oitenta e um centavos. Para apuração do cálculo de que trata o item 3.10.1, esse valor de referência será corrigido pelos índices que irão corrigir os salários em 11/2017 e 11/2018.

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.

4.1.2. Caberá a empresa definir as metas e os desafios de Perdas e Custeio, bem como a variação percentual entre um intervalo e outro da meta e do desafio (spread). Assim que as metas forem definidas, a Celpa comunicará o Sindicato.

4.1.3. A soma dos pontos obtidos nos dois indicadores define o percentual da bonificação adicional, que poderá ser de 0,20 a 1,00 salário, conforme régua abaixo:



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

Total de Pontos	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Fração de Salários	0,20	0,28	0,36	0,44	0,52	0,60	0,68	0,76	0,84	0,92	1,00

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

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

4.1.4.2. Se as metas condicionantes não foram atingidas (EBITDA  $\geq$  100,00% (a ser definido pela empresa), nota da equipe, nota da gerência e nota da diretoria  $\geq$  a oito pontos); ou

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

4.1.5. Os resultados de Perdas e Custeios serão divulgados até o dia 30 de março de 2019, referente ao período de apuração das metas;

4.1.6. A base de cálculo da Bonificação Adicional será o salário base de 12/2018, 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;

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



## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

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 2018 será efetuado até o dia 31 de março do ano de 2019, respectivamente, tendo como base o salário de dezembro de 2018.

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 2018, conforme o disposto na Cláusula 2ª, será necessário que o **TRABALHADOR** tenha trabalhado no período de 1º de Janeiro até 31 de Dezembro 2018.

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.

8.3. 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.





## ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

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.

### 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 2018 a 31 de Dezembro de 2018.



ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

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

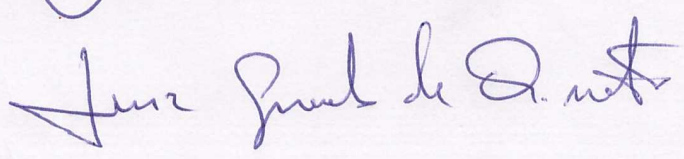
Presidenta

CPF/MF nº 047.624.522-20

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

  
EMPRESA

SINDICATO



10



2.