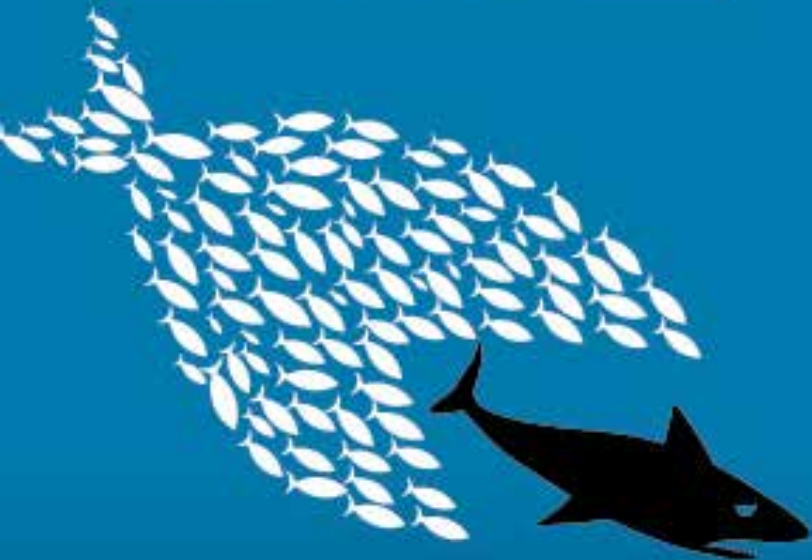


TERMO ADITIVO AO ACT 2016/2018

DATA-BASE 2017



UNIDOS SOMOS FORTES!



Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018

Aditivo ao PPLR 2017

Aditivo ao PPLR 2018

Anexos

Regimento Interno de Assistência Médica e
Odontológica

Controle de frequência ao trabalho



Distribuição gratuita
Secretaria de Comunicação do STIUPA

Sindicato dos Urbanitários do Pará - FNU/CUT

Av. Duque de Caxias, 1234 - Marco - Belém-PA - CEP 66093- 400

Tel. (091) 3276-4199/3276-2311 Fax. (091) 3277-5594

site: www.urbanitarios-pa.org.br

e-mail: stiupa@urbanitarios-pa.org.br

BELÉM, MAIO DE 2018

ADITIVOS AO ACORDO COLETIVO 2016/2018

Nesta cartilha, você encontrará o resultado da negociação da data-base 2017, ano em que as partes (Sindicatos e empresa) negociaram cláusulas econômicas, ou seja, não levaram à mesa de negociação todas as cláusulas do acordo, pois o acordo completo é negociado de dois em dois anos. O atual acordo tem validade de 2016 até 2018.

O acordo das cláusulas econômicas, aquelas negociadas anualmente, entrou em pauta para discussão no final de novembro.

As partes tiveram reuniões em dezembro e janeiro. No dia 17 de janeiro de 2018, em assembleias, os trabalhadores da Celpa Equatorial, por maioria de votos, aprovaram o pacote proposto pela empresa.

Os acordos (Aditivo ao ACT 2016/2018), PLR 2017, PLR 2018 e Controle de Frequência / Banco de Horas foram assinados no final de março e constam neste livreto.

Leia com atenção, tenha essa cartilha sempre à mão e denuncie eventuais descumprimentos das cláusulas.

Neste ano de 2018, vamos negociar o acordo completo, para renovação, com avanços, as cláusulas que terão validade até o ano de 2020.

O Aditivo tem 15 cláusulas. Em seguida, você tem os acordos referentes à PLR 2017 e PLR 2018, além do Regimento de Assistência Médica e Odontológica e o Controle de Frequência / Banco de Horas.

Boa leitura e vamos em frente!



Índice

TERMO ADITIVO AO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE -----	Pág.10
Cláusula 3ª - PISO SALARIAL -----	Pág.10
Cláusula 4ª - REAJUSTE SALARIAL -----	Pág.10
Cláusula 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR -----	Pág.11
Cláusula 11ª - VALE ALIMENTAÇÃO-----	Pág.11
Cláusula 12ª - VALE ALIMENTAÇÃO NATALÍCIO	Pág.13
Cláusula 14ª - AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR	Pág.13
Cláusula 15ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA ----	Pág.14
Cláusula 16ª - AUXÍLIO-FUNERAL -----	Pág.14
Cláusula 17ª - AUXÍLIO CRECHE -----	Pág.15
Cláusula 18ª - SEGURO DE VIDA-----	Pág.17
Cláusula 26ª - JORNADA DE TRABALHO -----	Pág.18
Cláusula 44ª – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS -----	Pág.19
Cláusula 47ª - MULTA -----	Pág.20
Cláusula 48ª - FORO -----	Pág.20

TERMO ADITIVO - PLR 2017 ----- Pág. 21

TERMO ADITIVO - PLR 2018 ----- Pág. 33

ANEXOS

**REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E
ODONTOLÓGICA -----** Pág.45

CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO -- Pág.57



TERMO ADITIVO AO ACT 2016/2018

TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018, PARA O PERÍODO DE 01/11/2017 A 31/10/2018, QUE ENTRE SI CELEBRAM A CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A – CELPA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ – STIUPA, NOS TERMOS A SEGUIR:

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A., empresa concessionária no serviço público de distribuição de energia elétrica, inscrita no CNPJ/MF Nº 04.895.728/0001-80 e Inscrição Estadual nº 15.074.480-3, com sede na Rodovia Augusto Montenegro, Km 8,5, bairro Coqueiro – Belém - PA, neste ato, na forma de seu Estatuto Social, devidamente representada por Raimundo Nonato Alencar de Castro – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 201.433.623-72 e Carla Ferreira Medrado – Diretora de Gente e Gestão, inscrita no CPF/MF sob nº 218.348.902-25, doravante simplesmente designada de CELPA e, de outro lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ/MF nº 04.991.568/0001-72, representativa da categoria Urbanitária, no âmbito de sua base territorial, por seu representante legal, com sede na cidade de Belém, Estado do Pará, na Avenida Duque de Caxias, 1234, bairro do Marco, neste ato representado por José Bianor Monteiro Pena – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 034.115.082-72, doravante simplesmente designado de SINDICATO, resolvem em caráter irrevogável e irretratável aditar, ajustando as seguintes cláusulas: CLÁUSULA 1ª- VIGÊNCIA E DATA-BASE, CLÁUSULA 3ª -

PISO SALARIAL, CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL, CLÁUSULA 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PPLR, CLÁUSULA 11ª - VALE ALIMENTAÇÃO, CLÁUSULA 12ª - VALE ALIMENTAÇÃO NATALÍCIO, CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR, CLÁUSULA 15ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA, CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO-FUNERAL, CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO CRECHE, CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA, CLÁUSULA 26ª - JORNADA DE TRABALHO, CLÁUSULA 44ª – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS, CLÁUSULA 47ª - MULTA, CLÁUSULA 48ª - FORO, que passam a integrar o Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018, conforme abaixo:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2018. Todas as cláusulas modificadas e acrescentadas por este aditivo e seus anexos terão vigência limitada de 01 de Novembro de 2017 a 31 de Outubro de 2018.

1.2. Fica certo que a data base da categoria é em primeiro de novembro de cada ano.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

3.1. Fica estabelecido o piso salarial de R\$ 1.473,80 (hum mil, quatrocentos e setenta e três reais e oitenta centavos), a partir de 1º de novembro de 2017.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

4.1. A CELPA reajustará os salários de todos os seus empregados a partir de 01 de novembro de 2017, no percentual equivalente a 1,83% (um inteiro e oitenta e três centésimos por cento), equivalente a variação de 100%

do INPC.

4.2. Com os reajustes concedidos nesta Cláusula, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas entre 1º de Novembro de 2016 a 31 de Outubro de 2017.

4.3. Estão excluídos do reajuste salarial de que trata esta cláusula os executivos, gerentes de departamento e diretores que renunciarem expressamente a este direito.

CLÁUSULA 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PPLR

10.1. A CELPA e as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por nove representantes, sendo três de cada sindicato que representam os trabalhadores da CELPA (STIUPA E SENGE) e três representantes da Empresa, estes com voto qualitativo em dobro, para discutir, analisar e aprovar um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PPLR para 2019, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

10.2. Tal comissão terá legitimidade para discutir e aprovar o programa em nome dos Trabalhadores, incluindo sua estrutura, conceitos, procedimentos e condicionantes do Programa.

10.3. Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/08/2018 e se estenderão até 30/09/2018, e o programa será oficialmente implantado em 01/01/2019, com vigência até 31/12/2019.

CLÁUSULA 11ª - VALE ALIMENTAÇÃO

11.1. A CELPA concederá mensalmente, na data do crédito final dos salários, a todos os seus empregados, através de meio eletrônico (cartão magnético), o benefício vale alimentação no valor de R\$ 879,86 (oitocentos e setenta

e nove reais e oitenta e seis centavos).

11.2. A CELPA concederá aos empregados afastados do trabalho por auxílio doença o vale alimentação previsto nesta Cláusula, pelo período de 10 (dez) meses, contados da data do afastamento pelo INSS.

11.2.1. Nos casos de doenças graves, assim consideradas aquelas que permitem o saque do FGTS do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal, o Vale Alimentação será concedido durante todo o período do afastamento.

11.3. A CELPA concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por doença, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o vale alimentação previsto no item 11.1 desta Cláusula, pelo período de 10 (dez) meses, contados da data da perícia médica.

11.4. Da mesma forma, a CELPA concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por acidente do trabalho, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT e por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o vale alimentação previsto no item 11.1 desta Cláusula, pelo período que perdurar o referido afastamento.

11.5. Caberá ao empregado uma participação no custeio do vale alimentação conforme tabela abaixo:

SALÁRIO-BASE	PART. DO EMPREGADO
Até 5 salários mínimos	0%
Acima de 5 até 10 sal. mínimos	5%
Acima de 10 até 15 sal. mínimos	7,5%
Acima de 15 salários mínimos	10%

11.6. A CELPA pagará aos empregados do interior, nas localidades onde não houver estabelecimentos conveniados com as administradoras do vale alimentação, a título de auxílio alimentação, a importância equivalente ao valor líquido do vale alimentação recebido no mesmo mês pelos empregados da capital.

11.7. Nas localidades do interior que tenham ou que vierem a ter estabelecimentos conveniados com as administradoras do vale alimentação, os empregados passarão a ter a mesma sistemática adotada na capital, ou seja, através de meio eletrônico (cartão magnético).

11.8. Os empregados que assim desejarem, poderão converter, 50% (cinquenta por cento) do seu Vale Alimentação em Vale Refeição, permanecendo inalterado, nesse caso, os critérios de participação do empregado, conforme definido no item 11.5 desta Cláusula. A manifestação deverá acontecer por escrito, a cada seis meses, em janeiro e julho de cada ano e permanecerá até nova manifestação do empregado.

CLÁUSULA 12ª - VALE ALIMENTAÇÃO NATALÍCIO

12.1. A CELPA concederá a todos os empregados, na data do crédito final dos salários do mês que antecede o seu aniversário, através de meio eletrônico (cartão magnético), o benefício Vale Alimentação Natalício no valor de R\$ 1.166,50 (hum mil, cento e sessenta e seis reais e cinquenta centavos).

12.2. Caberá ao empregado uma participação no custeio do vale alimentação natalício, conforme disposto no item 11.5 da Cláusula Décima Primeira “Vale Alimentação”.

CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR

14.1. A CELPA compromete-se a efetuar o pagamento de

auxílio-matrícula escolar aos empregados que percebem, a título de salário base, até o valor de R\$ 3.996,66 (três mil novecentos e noventa e seis reais e sessenta e seis centavos), o valor correspondente a 60% do salário mínimo vigente, por ocasião da realização da matrícula, por filho legítimo, legitimado, registrado ou reconhecido, na faixa etária de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos, ficando o empregado, ainda, obrigado a comprovar a efetivação dessa matrícula.

CLÁUSULA 15ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

15.1. A CELPA fornecerá aos empregados, diretores e seus dependentes legais, assistência médica e odontológica, conforme disciplinado no regimento interno de assistência médica e odontológica (anexo III) e nos contratos firmados entre a CELPA e as operadoras dos planos de assistência médica e odontológica (atualmente Central Nacional Unimed e Uniodonto Belém) (anexo VI), que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

15.2. A participação do empregado no custeio será corrigida pelos mesmos índices de reajustes aplicados aos planos de assistência médica e odontológica.

15.2.1. A partir de 01/10/2017 a participação do empregado no custeio do plano de Assistência Médica terá um reajuste de 20,00% (vinte por cento).

15.3. O reajuste de que trata o item 15.2 acima será aplicado somente após o fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho de cada ano, e sempre retroativo a primeiro de outubro.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO-FUNERAL

16.1. A CELPA compromete-se, no caso de falecimento do empregado, a assumir as despesas com o funeral, até o

valor de R\$ 2.421,75 (dois mil, quatrocentos e vinte e um reais e setenta e cinco centavos) para o sepultamento e até o limite de R\$ 5.479,23 (cinco mil, quatrocentos e setenta e nove reais e vinte e três centavos) para compra de sepultura, quando o empregado ou a família não possuir.

16.2. Quando do falecimento de dependente registrado, a CELPA custeará as despesas com o funeral, limitando sua participação nessa despesa em R\$ 1.210,88 (hum mil, duzentos e dez reais e oitenta e oito centavos).

16.3. No caso de falecimento do empregado que possua débitos junto a CELPA de natureza médica, odontológica, hospitalar, laboratorial, equipamentos médicos ou fisioterápicos, farmácia, óculos, cartão-alimentação/refeição e auxílio-funeral ficam seus herdeiros dispensados de tais pagamentos, sem prejuízos da cobrança de outros débitos de natureza diversas das acima enumeradas.

16.4. Os valores definidos nesta cláusula serão reajustados, no mês de Novembro de cada ano, pela variação acumulada do INPC/IBGE, apurada nos doze meses anteriores.

16.5. O benefício previsto nesta cláusula, especificamente para o empregado, não é cumulativo com a cobertura de despesas com funeral "Assistência Funeral" concedida pela apólice de seguro de vida em grupo mantida pela empresa, conforme descrito no item 16.1 desta Cláusula, ficando desde já compromissado entre as partes que, prioritariamente, a cobertura dar-se-á pela apólice de seguros, cabendo ao empregado a opção.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO CRECHE

17.1. A CELPA compromete-se a pagar a todos os seus empregados (as), desde que cumpridas as exigências previstas nos itens abaixo, a título de Auxílio Creche e sob

forma de adiantamento (exceto o primeiro pagamento que se dará na forma de reembolso) os valores constantes na tabela abaixo, que são fixados para o mês de novembro/2017, em:

CARGA HORÁRIA / DIA	VALOR
10 Horas	830,31
09 Horas	748,03
08 Horas	680,04
07 Horas	623,86
06 Horas	577,62
05 Horas	539,86
04 Horas	418,38
03 Horas	398,45

17.2. Fica estipulado que o benefício é concedido para os empregados (as) com filhos de até 06 anos de idade, exceto em se tratando de filhos excepcionais, quando o benefício poderá ser estendido de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista.

17.3. A concessão do benefício de que trata este item terá seu valor limitado, quando for o caso, ao valor do pagamento efetuado pelo empregado (a) que, para tanto, deverá apresentar o comprovante original de pagamento até o dia 10 de cada mês, a fim de efetuar a prestação de contas.

17.4. O empregado (a) que não apresentar sua Prestação de Contas no prazo estabelecido no item anterior, terá imediatamente suspenso o benefício de que trata esta Cláusula, até a efetiva prestação de contas, que deverá ocorrer dentro do mesmo exercício.

17.5. O recibo de pagamento deverá conter o nome do filho beneficiado, de modo a impedir a duplicidade do benefício.

17.6. O empregado (a) que tiver seu cônjuge empregado

na CELPA ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, não poderá receber o benefício em duplicidade.

17.7. O empregado (a) cujo cônjuge já receba em outra empresa benefício dessa natureza, não poderá receber o benefício, salvo no caso de complementação, até o valor estabelecido pela CELPA.

17.8. Os empregados cujos filhos residam em cidade que não possua creche conveniada, farão jus ao benefício, no valor de R\$ 602,18 (seiscentos e dois reais e dezoito centavos), desde que preencham e cumpram os requisitos previstos nesta cláusula, bem como comprovem a matrícula do dependente em instituição regular de ensino ou pagamento de babá.

17.9. Para os fins desta cláusula, não serão aceitos como babá a contratação de ascendentes nem descendentes do empregado.

17.10. Caso o dependente do empregado matriculado na creche/escola, venha a completar 07 anos de idade durante o ano letivo, a CELPA manterá o benefício previsto nesta cláusula até a conclusão do ano em curso.

CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA

18.1. A CELPA, a partir de 1º de novembro de 2017, concederá aos seus empregados, um plano de Seguro de Vida em Grupo, no valor de R\$ 33.278,80 (trinta e três mil, duzentos e setenta e oito reais e oitenta centavos) por morte natural ou invalidez permanente e de R\$ 66.557,60 (sessenta e seis mil, quinhentos e cinquenta e sete reais e sessenta centavos), por morte decorrente de acidente de qualquer natureza.

18.2. Os valores definidos nesta cláusula serão reajustados, no mês de Novembro de cada ano, pela variação acumulada

do INPC/IBGE, apurada nos doze meses anteriores.

18.3. Para os empregados que desejarem, a CELPA assegurará a opção de cobertura complementar aos valores acima citados, desde que o custo mensal com essa complementação, seja de total responsabilidade do empregado, ou seja, a CELPA não custeará os valores complementares, cabendo somente o pagamento da cobertura básica, prevista no item 18.1 desta Cláusula.

18.4. O empregado afastado da empresa, em qualquer tempo e por qualquer motivo, que não possua ou deixe de possuir saldo positivo em folha de pagamento, capaz de assegurar a cobertura complementar facultada no item 18.3 acima, terá o valor do complemento quitado pela CELPA, mediante empréstimo, ficando desde já autorizado, através deste instrumento, que a CELPA poderá efetuar o ressarcimento do valor pago, por ocasião do seu retorno ao trabalho ou na rescisão do seu contrato de trabalho, quando for o caso.

CLÁUSULA 26ª - JORNADA DE TRABALHO

26.1. A jornada de trabalho dos empregados da CELPA é de sete horas diárias (trinta e cinco horas semanais), exceto para os empregados exercentes de atividades ou funções para as quais a legislação específica preveja jornada menor.

26.2. A jornada dos trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento é de 6 (seis) horas diárias, perfazendo uma jornada mensal de 144 (cento e quarenta e quatro) horas mensais e obedecerá aos seguintes horários: das 23:00 às 06:00 horas; das 06:00 às 11:00 horas; das 11:00 às 17:00 horas e de 17:00 às 23:00 horas, para os empregados que exercem a função de Operador de Usina Diesel; e das 22:00 às 07:00 horas; das 07:00 às 11:00 horas;

das 11:00 às 18:00 horas e de 18:00 às 22:00 horas, para as demais funções. As escalas de trabalho deverão ser elaboradas assegurando quatro dias de trabalho por dois de folga, conforme escalas anexas (anexos I, II e V), que passam a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

26.3. Mediante solicitação formal dos empregados, da empresa ou da entidade sindical e após aprovação por parte da empresa e sindicato, poderão ser realizados horários diferentes dos estabelecidos no item 26.2 desta cláusula, desde que respeitadas a carga horária diária de seis horas e cento e quarenta e quatro horas mensais.

26.4. Durante a vigência deste instrumento, as partes poderão discutir mudança do turno ininterrupto de revezamento e suas eventuais compensações.

26.5. O controle da frequência ao trabalho dos empregados será feito conforme disciplinado no anexo IV – Controle de Frequência ao Trabalho e Banco de Horas, que passa a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

26.6. Cumprida.

CLÁUSULA 44ª – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS

44.1. A CELPA pagará um adicional fixo mensal, no valor de R\$ 210,35 (duzentos e dez reais e trinta e cinco centavos) para os empregados que, devidamente autorizados, utilizam carros da Empresa rotineiramente como ferramenta indispensável para a realização de seu trabalho.

44.2. Para os demais empregados que, embora autorizados, não utilizam o carro da Empresa rotineiramente como ferramenta indispensável para realização de seu trabalho, será pago o valor de R\$ 0,210 (duzentos e dez milésimos de reais) por KM rodado, limitado o valor mensal R\$

210,35 (duzentos e dez reais e trinta e cinco centavos).

CLÁUSULA 47ª – MULTA

47.1. Fica estabelecida a multa de R\$ 147,38 (cento e quarenta e sete reais e trinta e oito centavos), por infração a qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, a ser aplicada à parte infratora, revertendo-se esta em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou a CELPA, obedecendo-se à mesma incidência e aplicação da referida multa para as partes.

CLÁUSULA 48ª – FORO

48.1. As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo serão dirimidas mediante pronunciamento da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal.

E por estarem assim ajustadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em, 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença de 2 (duas) testemunhas, para que passe a produzir seus jurídicos e legais efeitos.

Belém/PA, 17 de Janeiro de 2018

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S. A. – CELPA
RAIMUNDO NONATO ALENCAR DE CASTRO

Diretor Presidente

CARLA FERREIRA MEDRADO

Diretora de Gente e Gestão

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ

JOSÉ BIANOR MONTEIRO PENA

Presidente

TERMO ADITIVO - PLR 2017

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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ – STIUPA, 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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ, inscrito no CNPJ/MF sob nº 04.991.568/0001-73, entidade Sindical de primeiro grau, com sede na cidade de Belém-PA, na Av. Duque de Caxias, 1234, doravante denominado SINDICATO neste ato, representado por seu Presidente, devidamente autorizado, 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 Par-

ticipação 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.

1.2. 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.

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 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:

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

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.

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

$$PPME \text{ Total} = \left\{ \left[\frac{2,0 (S + AP)}{10} \times \left(\frac{0,10 \times ND}{12} + \frac{0,20 \times NG}{12} \right) \right] \times n \right\}$$

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.

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

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:

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

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 >= 100,00% (R\$ 849.322.225,00), nota da equipe, nota da gerência e nota da diretoria >= 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

sar 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 participantes do PGC, remunerando diferentemente 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.

8.3. 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.

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.

TERMO ADITIVO - PLR 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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ – STIUPA, 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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ, inscrito no CNPJ/MF sob nº 04.991.568/0001-73, entidade Sindical de primeiro grau, com sede na cidade de Belém-PA, na Av. Duque de Caxias, 1234, doravante denominado SINDICATO neste ato, representado por seu Presidente, devidamente autorizado, 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 Par-

ticipação 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.

1.2. 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/2018, todos os empregados registrados na CELPA 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

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 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 deno-

minado “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:

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

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 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 do-

cumento 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

$$PPME \text{ Total} = \left\{ \left[\frac{2,0}{10} (S + AP) \times \left(\frac{0,10}{12} \times ND \right) + \left(\frac{0,20}{12} \times NG \right) + \left(\frac{0,70}{12} \times PPME \right) \right] \times n \right\}$$

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.

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:

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

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 participantes do PGC, remunerando diferentemente 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.

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.

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

ANEXO III – REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

I - ASSISTÊNCIA MÉDICA

1. BENEFICIÁRIOS

- Empregados, diretores e respectivos dependentes.
 - Dependentes:
 - a) Cônjuge;
 - b) Os Filhos Solteiros, até 24 anos de idade incompletos;
 - c) O Enteado, o Menor sob a Guarda por força de decisão judicial e o Menor Tutelado que ficam equiparados aos filhos;
 - d) O Convivente, havendo união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, salvo por decisão judicial;
 - e) Os Filhos comprovadamente inválidos;

2. CUSTEIO DO PLANO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para utilização da Assistência Médica, haverá uma participação mensal por vida familiar conforme tabela abaixo:

SALARIO BASE	ENFERMARIA		APARTAMENTO		DIFERENCIADO	
	EMPREGADO	CELPA	EMPREGADO	CELPA	EMPREGADO	CELPA
	R\$ 192,35		R\$ 255,20		R\$ 492,70	
ATÉ R\$ 1.473,80	R\$ 4,43	R\$ 187,92	R\$ 33,05	R\$ 222,15	R\$ 143,15	R\$ 349,55
DE R\$ 1.473,81 A R\$ 2.947,60	R\$ 13,32	R\$ 179,03	R\$ 41,93	R\$ 213,27	R\$ 152,04	R\$ 340,66
DE R\$ 2.947,61 A R\$ 4.421,39	R\$ 22,20	R\$ 170,15	R\$ 50,81	R\$ 204,39	R\$ 160,92	R\$ 331,78
DE R\$ 4.421,40 A R\$ 8.842,77	R\$ 31,09	R\$ 181,26	R\$ 59,69	R\$ 195,51	R\$ 169,80	R\$ 322,90
ACIMA DE R\$ 8.842,77	R\$ 39,98	R\$ 152,37	R\$ 68,58	R\$ 186,62	R\$ 178,68	R\$ 314,02

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme ficou acordado entre os SINDICATOS e a CELPA, cada vida integrante do grupo familiar terá direito a 05 (cinco) consultas médicas por ano, contado de Janeiro a Dezembro, não cumulativas. Como fator moderador, a partir da sexta consulta anual por cada vida integrante do grupo familiar, será descontado em folha de pagamento do empregado, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do custo de cada consulta.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O disposto no parágrafo segundo, não se aplicará nos casos de tratamento que requeira acompanhamento médico continuado, devidamente caracterizado nesta condição através de laudo médico. Nestes casos, o valor referente ao fator moderador, será pago pela Celpa à operadora do plano de saúde, não gerando desconto no contracheque do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores das mensalidades e inscrições serão reajustados anualmente no mês de outubro, baseado no IGP-M (Índice de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas) correspondente ao período, ou se este índice deixar de ser publicado, pelo mesmo índice de correção monetária adotado no contrato celebrado entre a Celpa e a operadora do plano de saúde. Se eventualmente a legislação venha a autorizar o reajustamento do plano de saúde em período inferior a doze meses, a mesma terá aplicação imediata sobre as

contribuições acima definidas. Além da atualização prevista neste artigo, o cálculo atuarial poderá ser revisto anualmente, em conformidade com a legislação em vigor, se houver utilização comprovada acima da média normal ou aumento dos custos dos insumos que compõe a assistência médica e hospitalar, acréscimo de novos métodos de elucidação diagnóstica e tratamentos, buscando sempre recompor o equilíbrio econômico–financeiro do contrato celebrado entre Celpa e a operadora do plano de saúde.

Após a primeira vigência anual, a operadora do plano de saúde considerará a utilização recebida referente ao período dos últimos 06 (seis) meses, para a realização da primeira avaliação, sendo que para as demais recomposições, será analisado sucessivamente cada período de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados atualmente afastados do trabalho para tratamento de saúde, bem como seus dependentes legais, poderão optar por este Plano de Assistência Médica, nos mesmos moldes dos empregados em atividade, que serão descontados da seguinte forma:

a) Forma de Pagamento dos Empregados em Benefício ou sem Saldo Salarial: Os empregados em benefício previdenciário ou sem saldo salarial suficiente para que seja efetuado o desconto em seu contracheque, farão o repasse da participação mensal por vida, até o 5º dia útil do mês seguinte, através

de cheque nominal à CELPA. Em caso de inadimplência por parte do empregado afastado, esta não poderá ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de ser suspenso o atendimento do plano de saúde até a total liquidação do débito.

b) Forma de Pagamento quando do retorno dos Empregados a atividade: A partir do momento do retorno dos empregados afastados às suas atividades, a participação financeira destes no plano de saúde, será alterada para a forma de pagamento com desconto em folha, como os demais empregados ativos.

PARÁGRAFO SEXTO: Para utilização do Plano de Assistência Médica, (cobertura contratada junto à OPERADORA DO PLANO DE SAÚDE), dentro do padrão escolhido pelo empregado, não incidirá qualquer despesa extra, além das previstas nos parágrafos primeiro e segundo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Quando comprovada a impossibilidade de tratamento médico na localidade de domicílio do beneficiário, a Celpa financiará, para posterior desconto em contracheque do empregado, as despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e transporte interno do beneficiário e um acompanhante, assim como as despesas com o retorno do beneficiário ao seu local de origem, através da área de serviço social da Celpa.

II – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A partir de 01 de dezembro de 2007, a Celpa proporcionará aos seus empregados, diretores e respectivos dependentes legais, Assistência Odontológica, na modalidade de pré-pagamento, com base no contrato firmado entre a Celpa e a Operadora do Plano Odontológico (atualmente a Uniodonto Belém), conforme abaixo:

1. BENEFICIÁRIOS

1. Empregados, diretores e respectivos dependentes
- Dependentes:

- a) Cônjuge;
- b) Os Filhos Solteiros, até 24 anos de idade incompletos;
- c) O Enteado, o Menor sob a Guarda por força de decisão judicial e o Menor Tutelado que ficam equiparados aos filhos;
- d) O Convivente, havendo união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, salvo por decisão judicial;
- e) Os Filhos comprovadamente inválidos;

2. CUSTEIO DO PLANO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para utilização da Assistência Odontológica, haverá uma participação mensal por vida familiar conforme tabela abaixo:

SALÁRIO BASE	COLABORADOR	CELPA	TOTAL
ATÉ R\$ 2.947,60	R\$ 2,51	R\$ 12,26	R\$ 14,77
DE R\$ 2.947,61 A R\$ 4.421,39	R\$ 3,24	R\$ 11,53	R\$ 14,77
ACIMA DE R\$ 4.421,39	R\$ 4,00	R\$ 10,77	R\$ 14,77
VALOR POR AGREGADO: R\$ 14,77 SE M PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DA CELPA			

Os valores de participação acima, têm como base o valor pago pela Celpa à Uniodonto Belém, por beneficiário inscrito no plano, atualmente R\$ 14,77.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados atualmente afastados do trabalho para tratamento de saúde, bem como seus dependentes legais, poderão optar por este Plano de Assistência Odontológica, nos mesmos moldes dos empregados em atividade, que serão descontados da seguinte forma:

1. Forma de Pagamento dos Empregados em Benefício ou sem Saldo Salarial: Os empregados em benefício previdenciário ou sem saldo salarial suficiente para que seja efetuado o desconto em seu contra-cheque, farão o repasse da participação mensal por vida, até o 5º dia útil do mês seguinte, através de cheque nominal à CELPA. Em caso de inadimplência por parte do empregado afastado, esta não poderá ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de ser suspenso o atendimento do plano de saúde até a total liquidação do débito.

2. Forma de Pagamento quando do retorno dos Empregados a atividade: A partir do momento do retorno dos empregados afastados às suas atividades, a participação financeira destes no plano odontológico será alterada para a forma de pagamento com desconto em folha, como os demais empregados ativos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para utilização do Plano de Assistência Odontológica, (cobertura contratada junto à operadora do plano odontológico), não incidirá qualquer despesa extra, além da prevista no parágrafo primeiro.

3. RESSARCIMENTO DE DESPESAS

Nas localidades não atendidas pela Rede Credenciada da Uniodonto Belém, o usuário poderá realizar o tratamento odontológico com o profissional local, efetuar o pagamento em caráter particular e solicitar o ressarcimento das despesas. Para isso será necessário observar alguns pontos importantes.

1. Realizar a pesquisa de Rede Credenciada por meio do site da Uniodonto Belém. O manual não pode ser utilizado para esta verificação;
2. O ressarcimento será realizado desde que os procedimentos realizados tenham cobertura contratual;
3. Preencher o Formulário de Requisição de Reembolso disponível na Gerência de Gente e Gestão, observando o seu correto preenchimento.

III – DESCONTO DE SALDO DEVEDOR

O desconto mensal de Assistência Médica e Odontológica, dos empregados que eventualmente tenham saldo devedor do Plano de Autogestão, será efetuado da seguinte forma:

- A. Para os empregados que optarem pelo padrão enfermária, no plano de assistência médica de pré-pagamento (atualmente a Central Nacional Unimed), o valor máximo de desconto a título de despesas com plano médico e odontológico (autogestão + Pré-pagamento) será de até 15% (quinze por cento) da remuneração do empregado, exceto o anuênio, sendo descontado prioritariamente: 1. O valor referente ao Pré-pagamento da Central Nacional Unimed; 2.

O valor referente ao Pré-pagamento da Uniodonto Belém; 3. O valor referente à autogestão médica; 4. O valor referente à autogestão odontológica;

B. Para os empregados que optarem pelo padrão apartamento, será mantido o critério do item “a”, sendo a diferença entre os padrões apartamento e enfermaria, assumido integralmente pelo empregado;

C. Para os empregados que optarem pelo padrão diferenciado, será mantido o critério do item “a”, sendo a diferença entre os padrões diferenciado e enfermaria, assumido integralmente pelo empregado.

IV – OBRIGAÇÕES DA CELPA

1. Fornecer a cada titular e dependentes o documento de identificação (Carteira de Assistência Médica e Odontológica), que será renovada periodicamente sem ônus para o empregado;

2. Manter os empregados informados sobre a estrutura de atendimento médico e odontológico disponível, assim como modificações nos locais de atendimento;

3. Substituir o presente REGIMENTO INTERNO, quando houver alteração;

4. Emissão de segunda via da carteira de Assistência Médica e Odontológica;

5. Dar conhecimento a seus empregados deste REGIMENTO INTERNO.

V - OBRIGAÇÕES DOS USUÁRIOS DO SISTEMA DE SAÚDE

1. Comunicar imediatamente à CELPA, sob pena de arcar com os custos por uso indevido, o extravio das carteiras de Assistência Médica e Odontológica;

2. Zelar pela boa utilização dos serviços, assim como o cumprimento das normas baixadas pela CELPA;

3. O titular, sob pena de responsabilidade trabalhista, civil e penal está impedido de repassar a terceiros não possuidores do direito de uso ora acordado, o uso dos benefícios previstos neste Regimento Interno;

4. Manter os dados atualizados junto à Gerência de Gente e Gestão, informando os dependentes, principalmente os recém-nascidos para que não fiquem sem assistência médica e odontológica.

VI – DISPOSIÇÕES GERAIS

1. Somente terá direito à assistência médica e odontológica os dependentes regularmente inscritos nos planos;

2. Será cobrada taxa de emissão de segunda via de carteiras de assistência médica e odontológica;

3. A Celpa promoverá ainda os seguintes benefícios:

3.1. Equipar o posto médico da sede da empresa com pessoal e instrumentos para a realização de atendimentos aos empregados, conforme legislação;

3.2. Manter a gratuidade dos atendimentos de assistência à saúde, conforme legislação e normas habituais da Empresa, nos seguintes casos:

3.2.1 Quando decorrente do Programa de Controle, Medicina e Saúde Ocupacional - PCMSO;

3.2.2 Quando decorrente de Acidente de Trabalho, desde que o atendimento necessário não tenha cobertura nos contratos firmados entre a Celpa e as operadoras dos planos de saúde;

3.2.3 Quando decorrente de Acidente de Trabalho, para os empregados que não aderiram aos planos contratados com as operadoras dos planos de saúde.

4. A Celpa se compromete a oferecer planos de assistência médica e odontológica de forma contínua e ininterrupta, aos seus empregados e respectivos dependentes, com a mesma cobertura, direitos e obrigações constantes nos contratos firmados com as operadoras dos planos de saúde, atualmente a Central Nacional Unimed e a Uniodonto Belém, no caso de uma eventual rescisão dos referidos contratos.

Belém, 17 de Janeiro de 2018.

ANEXO IV – CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO E BANCO DE HORAS

Fica ajustado entre as partes, as seguintes regras para o Controle de Frequência ao Trabalho e Banco de Horas:

1. FORMAS DE REGISTRO DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

1.1. O controle da jornada de trabalho dos empregados será processado nos termos do Artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com as disposições previstas nas Portarias nº 1510/2009 e 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive ponto por exceção, de forma manual, mecânica ou informatizada, estando inclusive autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada.

2. TOLERÂNCIA PARA REGISTRO DE PONTO

2.1. Tolerância - as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 15 (quinze minutos), não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária, observado o limite máximo de 30 (trinta) minutos diários, conforme

quadro abaixo:

SITUAÇÃO	ENTRADAS		SAÍDAS	
Não Gera Hora Extra	7:45 as 7:59 h	13:45 as 13:59 h	12:01 as 12:15 h	17:01 as 17:15 h
Não Gera Desconto	8:01 as 8:15 h	14:01 as 14:15 h	11:45 as 11:59 h	16:45 as 16:59 h

2.2. A tolerância não é cumulativa, ou seja, não passa de um dia para o outro;

2.3. O registro da frequência fora da tolerância irá gerar horas positivas ou negativas em sua totalidade, e não somente as horas excedentes a tolerância. Exemplo: Se o trabalhador chegar na Empresa às 8:20 horas, serão computados 20 minutos de horas negativas. Se sair da Empresa às 17:20 horas, serão computados 20 minutos de horas positivas.

3. BANCO DE HORAS

3.1. Conforme o Artigo 59 da CLT e seus parágrafos, fica acordado entre as partes, a implantação de Banco de Horas, com as seguintes regras:

3.1.1. O Banco de Horas terá por finalidade abrir a possibilidade para a Empresa compensar as horas de trabalho excedentes aos limites legais (horas positivas), bem como possibilitar ao Empregado compensar as suas ausências durante o horário de trabalho (horas negativas), ocorridas no período de vigência do Acordo.

3.1.2. Não vai para o Banco as horas extras decorrentes de: a) serviços de urgência e emergência; b) dobra de turno; c) serviços extraordinários realizados nos dias de sábado, domingo e feriados e d) as horas extras decorrentes de atividades que pela natureza não permita a compensação. Essas horas extras vão direto para a folha de pagamento do mês seguinte a realização das mesmas;

3.1.3. O Banco de Horas não se aplicará aos empre-

gados que exercem cargos de confiança (Gerentes e Executivos);

3.1.4. A Empresa e o empregado terão o prazo de 120 (cento e vinte) dias para compensar as Horas Positivas e Negativas, sendo este prazo automaticamente renovado até o término da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme dispõe o Art. 59, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho;

3.1.5. Decorrido o prazo de 120 (cento e vinte) dias estabelecido no item 3.1.4, caso a Empresa não tenha zerado o saldo do Banco, deverá efetuar o pagamento das horas na Folha de Pagamento do mês subsequente ao mês de fechamento do banco. Esse pagamento será feito a título de horas extras, com acréscimo estabelecido pela legislação vigente.

3.1.6. Da mesma forma, caso o empregado não tenha zerado as horas negativas, a Empresa fará o desconto das referidas horas na Folha de Pagamento do mês subsequente ao mês de fechamento do banco;

3.1.7. Os meses de fechamento do banco de horas serão: fevereiro, junho e outubro de cada ano;

3.1.8. Os meses de pagamento (da Empresa) e desconto (do Empregado) do saldo do banco de horas, serão março, julho e novembro de cada ano;

3.1.9. A compensação das horas extras será feita na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso. Devendo ser compensadas até o término de vigência do presente acordo, respeitados os ciclos de 120 (cento e vinte) dias;

3.1.10. A Empresa se compromete a realizar um Con-

trole da Jornada de Trabalho para cada empregado, o qual conterá demonstrativo claro e preciso que apon-te todas as horas extraordinárias laboradas, indicando detalhadamente os créditos do empregado, bem como todas as horas de ausência ao trabalho, que forem remuneradas, as quais indicarão crédito para a empresa;

3.1.11. Para efeito de acompanhamento pelo empregado, será fornecido mensalmente o controle acima assinalado;

3.1.12. É assegurado a todo empregado livre acesso ao Controle de Horas de Trabalho;

3.1.13. Fica excluído do controle de frequência ao trabalho os empregados ocupantes dos cargos de Advogado e Auditor, em função dos trabalhos externos, ficando mantida a jornada de trabalho de sete horas diárias (trinta e cinco horas semanais).

3.1.14. O fechamento dos créditos e débitos de horas de cada empregado, será sempre efetuado ao término de cada período de 120 (cento e vinte) dias;

3.1.15. Na hipótese do empregado contar com crédito ou débito de horas de trabalho, estes, serão liquidados em moeda corrente, de acordo com os itens 3.1.5 e 3.1.6;

3.1.16. O prazo para pagamento/desconto dos créditos/débitos mencionados nos itens 3.1.5. e 3.1.6, será sempre no dia de pagamento do saldo de salário;

3.1.17. Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da EMPRESA, em caso de dispensa por justa causa ou pedido de demissão o saldo credor do BANCO DE HORAS do emprega-

do será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias e, as horas a débito do empregado serão descontadas contra os créditos salariais e rescisórios;

3.1.18. Toda ausência ao trabalho (faltas integrais ou proporcionais) deverá ser comunicada ao superior imediato, através de qualquer meio de comunicação, com antecedência, a fim de não comprometer o andamento das atividades;

3.1.19. Para os empregados que trabalham em escala de revezamento o fechamento do banco de horas será mensal;

3.1.20. As partes concordam em rever as regras ora acordadas após o período de 12 (doze) meses de vigência da implantação do Banco de Horas;

3.1.21. O registro do ponto após a tolerância não gera perda de expediente, mas sim horas negativas;

3.1.22. As faltas, as saídas antecipadas e os atrasos excedentes a tolerância vão formar o banco negativo;

3.1.23. Será permitido ao empregado gerar horas negativas, independente do mesmo ter horas positivas, essas poderão ser realizadas posteriormente para efeito de compensação, dentro do ciclo do banco de horas;

3.1.24. As horas excedentes a jornada normal de trabalho, irão formar o banco positivo;

3.1.25. O empregado que tiver horas negativas no banco, não precisará de autorização do superior imediato para realização de horas extraordinárias, essa autorização se restringirá somente quando o

empregado não tiver horas negativas no banco;
3.1.26. Estas novas regras do Banco de Horas passam a vigorar a partir de 01/03/2018.

Belém, 17 de Janeiro de 2018.

DIRETORIA DO SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DO PARÁ

Presidente: José Bianor Monteiro Pena (Eln-Belém)

Secretário Geral: Pedro Tabajara Blois Rosário (Cosanpa-Belém)

1º secretário: Olivaldo Barbosa do Monte (Eln-Tucuruí)

Secretário de Finanças: Ronaldo Romeiro Cardoso (Celpa-Belém)

Secretária Adjunta de Finanças: Maria da Conceição Rodrigues da Silva (Celpa-Belém)

Secretário de Mobilização e Eventos: Mauro Tavares da Silva (Celpa-Belém)

Secretária de Formação e Est. Sócio-econômicos: Wanylia de Lima Silva (Cosanpa-Santarém)

Suplentes: Otávio de Souza Pinheiro Neto (Celpa-Belém), Raimundo Nonato Franco Antunes (Celpa-Belém), Eloi Amaro Parente dos Santos (Celpa-Belém), Ati Chaves de Vilhena (Celpa-Belém), Wilson Francisco da Silva (Celpa-Tucuruí), Guilherme Barros Filho (Celpa-Marabá), Neiva de Souza Braga (Celpa-Belém).

Conselho de Secretarias

Secretaria de Administração e Organização: T: Doriedson de Souza (Cosanpa-Belém) e S: Joceano Bezerra dos Santos (Cosanpa-Marabá).

Secretaria de Imprensa e Comunicação: T: Raimundo Nascimento dos Santos Neto (Cosanpa-Belém) e S: Manoel Rodrigues da Silva (Cosanpa-Marabá).

Secretaria de Assuntos Jurídicos: T: Jorge Antônio Santos Costa (Eln-Belém) e S: Antônio Carlos de Souza Rodrigues (Cosanpa-Belém).

Secretaria de Política Sindical: T: Raimundo Edson de Campos Sta. Brígida (Cosanpa-Belém) e S: Carlos Augusto Caxias Pimentel (Cosanpa-Belém).

Secretaria de Cultura e Lazer: T: Fernando Tadeu Alves Ferreira (Cosanpa-Belém) e S: Waldir de Souza Nascimento (Cosanpa-

-Belém).

Secretaria de Informática: T: Eduardo de Nazaré Ribeiro Falconi (Cosanpa-Belém) e S: Rosemiro de Sousa Soares (Eln-Belém).

Secretaria de Segurança e Saúde do trabalhador: T: Gladisgton José Lima Aires (Cosanpa-Belém) e S: Alfredo R. Sena (Cosanpa-Belém).

Conselho Fiscal

Titulares: Wilson Ramos Neves (Celpa-Castanhal), Luiz Gonzaga Soares da Silva (Celpa-Castanhal) e Enivaldo Sá Gonçalves (Celpa-Belém).

Suplentes: Rousivert Francez Ferreira Gomes (Celpa-Belém), José Boanerges Bastos Junior (Celpa-Santarém) e Alessandra Pimentel Lemos (Celpa-Santarém).

Conselho de Representantes

Titulares: Dênis Messias Azevedo Carvalho (Celpa-Belém) e Paulo Sérgio Sizo Nascimento (Celpa-Belém). Suplentes: Paulo Sérgio Barros Campelo (Eln-Tucuruí) e Marco Antônio Castro Cardoso (Celpa-Belém).

Região Metropolitana

Titular: Claudney da Silva Ferreira (Eln-Belém).

Suplente: Charles Mota Hinvaitt (Eln-Belém).

Região da Estrada I

T: Wanirto Macedo Chaves (Celpa-Castanhal).

S: Eduardo Ruy Costa Reis (Cosanpa-Castanhal).

Região da Estrada II

T: Francisco Beloni da Silva Nascimento (Cosanpa-Sta Maria).

S: Sandro Sebastião Estumano Costa (Celpa-Capanema).

Região da Bragantina

T: Estevam da Rocha Pinheiro (Cosanpa-Salinas).

S: José Milson Teixeira da Silva (Cosanpa-Bragança).

Região Sul do Pará

T: Pedro da Silva Carmo (Cosanpa-Conceição do Araguaia).
S: Denilson Alves Sanches (Celpa-Redenção)

Sudeste do Pará

T: Otávio Barbosa de Sousa (Cosanpa-Marabá).
S: Orlando Souza de Almeida Junior (Eln-Marabá).

Região Tocantina

T: Mauro Gonçalves do Nascimento (Eln-Tucuruí).
S: Deusvane Carlos Machado (Cosanpa-Tucuruí).

Região Guajarina

T: Cléo da Conceição Oliveira (Cosanpa-Abetetuba).
S: Laurindo dos Santos Pereira Filho (Eln-Vila do Conde).

Região Oeste I

T: Maria Lúcia Colares Sousa (Cosanpa-Santarém).
S: Narciso José Fonseca de Sena Pereira (Cosanpa-Santarém).

Região Oeste do Pará II

T: Wilson Guedes Aranha (Cosanpa-Altamira).
S: Rogério Ferreira Marinho (Eln-Altamira).

Região Transamazônica

T: Isaias Siqueira Pinheiro (Eln) / S: José Williams de Souza Santos (Celpa).

Região das Ilhas

T: Sidnei Ferreira Paiva (Celpa).
S: Gilmar Monteiro da Costa (Cosanpa-Portel).

Delegacias Regionais

BELÉM

Avenida Duque de Caxias,
1234. Marco. CEP 66087-002
Tel.: (91) 3276-4199/2300.
Fax: (91) 3277-5594
stiupa@urbanitarios-pa.org.br

REGIÃO GUAJARINA

Delegacia Sindical de
Abetetuba
Avenida Dom Pedro II,
525 - sala 03. Centro
Tel/Fax: (91) 3751-1252
stiupabaete@yahoo.com.br

REGIÃO TOCANTINA

Delegacia Sindical de Tucuruí
Avenida Trinta e Um de Março,
278. Centro. CEP 68458-110
Tel/Fax: (94) 3787-1285
stiupa@mconline.com.br

REGIÃO SUL

Delegacia Sindical de
Conceição do Araguaia.
Avenida JK, 4001. Centro.
CEP 68540-000
Te/fax: (94) 3421-2547

REGIÃO SUDESTE

Delegacia Sindical de Marabá
Rua Padre Martinho, 1850.
CEP 68501-710
Tel/Fax: (94) 3324-1274
stiupamaraba@uol.com.br

REGIÃO ESTRADA (NORDESTE)

Delegacia Sindical de Castanhal
Avenida Presidente Vargas,
2499. Centro.
CEP 68740-005
wanirtochaves@yahoo.com.br
wanirto@gmail.com

REGIÃO OESTE I

Delegacia Sindical de Santarém
Avenida Borges Leal, 670.
Pratinha. CEP 68100-000
Tel/Fax: (93) 3523-1286
oestedopara1@tap.com.br

REGIÃO OESTE II

Delegacia Sindical de Altamira
Rua Francisco Pedrosa, 1035.
Jardim Independente.
CEP 68373-130
Tel/Fax: (93) 3515-1063
ds-aranha@bol.com.br

Fortaleça suas conquistas, filie-se ao STIUPA!



SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DO PARÁ