

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/01/2018 A 31/12/2018, QUE ENTRE SI CELEBRAM A COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO – CEMAR E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO – STIU - MA, NOS TERMOS ABAIXO DISPOSTOS, ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PARA O EXERCÍCIO DE 2018.

A **COMPANHIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO – CEMAR**, empresa privada, concessionária de serviço público de fornecimento de energia elétrica, com Sede à Alameda A, Quadra SQS, Loteamento Quitandinha S/Nº - Altos do Calhau, São Luís - MA, devidamente inscrita no CNPJ (MF) sob o nº 06.272.793/0001-84, doravante denominada **CEMAR** e/ou **EMPRESA**, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MARANHÃO – STIU/MA**, com Sede na Avenida Getúlio Vargas, 1998, Monte Castelo, na cidade de São Luís (MA), devidamente inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 07.628.399/0001-07, doravante denominado **STIU-MA** e/ou **SINDICATO**, resolvem firmar o presente **ACORDO COLETIVO ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR 2018**, nos termos do artigo 7º, inciso XI e XXVI da CF/1988, e disposições da lei 10.101/2000, que será regido pelas seguintes cláusulas e condições.

CLÁUSULA 1ª - DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A **EMPRESA** e o **SINDICATO** convencionam pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, regras e critérios de Participação nos Resultados pelos **TRABALHADORES** da CEMAR, conforme disposições a seguir, relativo aos exercícios de 2018.

O Programa de Participação nos Resultados da CEMAR abrange todos os **TRABALHADORES** e apresenta a seguinte composição:

1. PGC – Participação Gerencial Cemar - programa destinado a **TRABALHADORES** que possuem Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas, com regras e critérios específicos.

Participam do programa Diretores, Gerentes, Executivos, Líderes, Analistas e Técnicos com Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas.

2. PPME – Programa de Participação de Metas por Equipe que abrange todos os **TRABALHADORES** da CEMAR que possuem Metas por Equipe.

Participam do programa todos os demais colaboradores que possuem Metas por Equipe.

3. PEC – Programa de Excelência CEMAR que tem por objetivo orientar as Gerências da CEMAR para disseminar o uso da ferramenta Sistema de Gestão e, assim, avaliar e reconhecer o desempenho das Regionais e das Gerências Corporativas.

Participam do Programa todos os colaboradores lotados nas Regionais e os colaboradores das Gerências Corporativas da Diretoria de Distribuição e da Diretoria Comercial.

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

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.

§ 1º A participação dos **TRABALHADORES** nos resultados da **EMPRESA** está condicionada ao atingimento das metas estabelecidas para o período, pela **EMPRESA**, pontuadas proporcionalmente ao seu atingimento.

§ 2º Fica pactuado entre as partes que o programa está atrelado ao atingimento de Metas Condicionantes para pagamento do programa, sendo elas as seguintes:

- a) Ebitda \geq 100%
- b) Nota da Diretoria \geq 8,0
- c) Nota da Gerência \geq 8,0
- d) Nota por Equipe \geq 8,0

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º 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 cada ano.

§ 6º Excepcionalmente, 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.

§ 7º O enquadramento dos trabalhadores deverá atender os seguintes requisitos:

- a) Cada **TRABALHADOR** integrará uma equipe;
- b) As equipes serão organizadas por um ou mais aspectos:
 - por natureza do trabalho
 - proximidade
 - região
- c) Cada equipe terá entre 3 (três) e 7 (sete) metas.
- d) 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.
- e) 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.

§ 8º Além das metas específicas por equipe, serão observados outros fatores que impactam diretamente na participação dos resultados:

- a) **FATOR ABSENTEÍSMO**

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

O **TRABALHADOR** que durante o exercício faltar ao trabalho, terá reduzido o fator absenteísmo à razão 1/30 (um trinta avos) ou 0,0334 por dia de falta, até o limite de 30 dias de falta.

Ex.: 1 dia de falta

FA = 1 – 0,0334

FA = 0,9666

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

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

O não comparecimento ao serviço para participação em júri, as férias, o exame médico a pedido da **EMPRESA**, a licença maternidade e o auxílio doença previdenciário ou acidentário, não serão computados como faltas.

O **TRABALHADOR** que, no decorrer do exercício, entrar em gozo de benefício de auxílio doença previdenciário, excepcionalmente, 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.

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 PPME do exercício de 2018.

§ 9º A participação nos resultados total do trabalhador será um somatório ponderado dos seguintes critérios:

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

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

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

§ 10 A nota da Equipe varia de 0 (zero) a 10 (dez) 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).

Conforme parágrafo segundo deste Acordo, caso a Empresa alcance a meta do Ebitda e a diretoria, a gerência e a equipe atinjam nota mínima de 8, o **TRABALHADOR** fará jus ao recebimento do PPME, conforme cálculo disposto no § 11.

§ 11 De acordo com os critérios estabelecidos neste documento e os fatores descritos nos parágrafos 7º, 8º, 9º e 10º desta cláusula, a fórmula para obtenção da participação nos resultados é a seguinte:

$$PPME = \left\{ \frac{FA \times \text{Nota}}{10} \right\} \times 10$$

FA – Fator de Absenteísmo – Será pontuado individualmente

Nota – Nota obtida por equipe conforme atingimento das metas

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

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

NOTA: Caso a nota da tabela de IC da Equipe, Diretor e/ou Nota do Gerente seja superior a 10, o valor considerado para a fórmula será 10.

§ 12 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.

§ 13 Os valores de Ebitda, Índice de Perdas Globais CEMAR e Gastos Gerenciáveis após negociados como metas entre o Presidente e o Conselho de Administração, serão informados ao Sindicato, através de correspondência com prova de recebimento.

CLÁUSULA 3ª - **BONIFICAÇÃO ADICIONAL**

§ 1º Considerando-se que todos os **TRABALHADORES** têm ações que contribuem para a redução de perdas e redução dos gastos, que influenciarão positivamente no resultado financeiro da Companhia, foram incluídas as metas:

- a) Reduzir Índice de Perdas Globais CEMAR; e
- b) Reduzir Gastos Gerenciáveis CEMAR (Total de Gastos Gerenciáveis)

§ 2º A bonificação será calculada caso os indicadores estabelecidos da EMPRESA sejam atingidos, em no mínimo 08 (oito) pontos. Os referidos índices serão divulgados no início de cada exercício.

§ 3º Em caso de atingimento ou superação destes resultados será concedido até 1 (um) Salário Nominal ao resultado do Programa de Participação de Metas por Equipe (PPME).

§ 4º A bonificação será aplicável se as metas condicionantes forem atingidas, em no mínimo 08 (oito) pontos, e se o **TRABALHADOR** fez jus ao PPME.

§ 5º A construção do indicador da meta, deve contemplar os seguintes passos:

- a) 1º Passo – estabelecer o valor a ser alcançável da meta.
- b) 2º Passo – estabelecer o valor máximo alcançável da meta.
- c) 3º Passo – Estabelecer o spread, como forma de distribuir a frequência de modo uniforme dentro da régua, para manter o equilíbrio.

§ 6º Caso um dos indicadores atinja nota menor do que 08 (oito), não será calculada a bonificação adicional.

§ 7º Os indicadores das metas serão mensurados em um intervalo de 08 a 15 pontos da régua, semelhante à utilizada para pontuação das metas de equipe (PPME) e a superação da meta será medida em intervalos de 1 ponto de acordo com o *spread* definido.

Indicador	Requisito	Meta	Spread	PONTOS												
				0	10		11		12		13		14		15	
					Início	Fim										
Meta a ser definida	Quanto maior ou menor, melhor (2 casas decimais)	Valor	%	Menor que o valor inicial do 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Spread – É a variação percentual entre um intervalo e outro da meta.

§ 8º A bonificação adicional será calculada proporcionalmente ao resultado obtido nas metas condicionantes.

- a) Somam-se os pontos obtidos nos dois indicadores, desde que a pontuação mínima seja igual a 08 (oito), em cada um dos indicadores.
- b) O resultado obtido é aplicado em uma régua auxiliar variando entre 16 (dezesesseis) e 26 (vinte e seis) pontos, onde 16 (dezesesseis) pontos é o início da régua e equivale a 0,20 (zero vírgula vinte) salários e 26 (vinte e seis) pontos é o final da régua e corresponde a 1 (um) salário.
- c) Cada ponto adicional na Régua de Fração de Salário corresponde ao incremento de 0,08 (oito centésimos) de salário.

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

§ 9 O somatório dos indicadores compõe o resultado final, onde o melhor resultado de um pode compensar o resultado do outro, sendo o limite máximo igual a 26.

Exemplo 1:

Índice de Perdas Globais	12
Gastos Gerenciáveis	14
TOTAL	26

Obs.: resultado a ser considerado 26.

Exemplo 2:

Índice de Perdas Globais	14
Gastos Gerenciáveis	15
TOTAL	29

Obs.: resultado a ser considerado 26.

§ 10 A base para cálculo da bonificação adicional será o salário nominal do **TRABALHADOR** acrescido da média duodecimal do Adicional de Periculosidade no período de apuração, sem considerar o Fator Absenteísmo, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

§ 11 O pagamento da Bonificação Adicional será expressa conforme fórmula:

Bonificação Adicional: {1,0 (S + AP) x Fração de Salário}

S – Salário

AP – Adicional de Periculosidade (média duodecimal)

Fração de Salário – Obtida de acordo com o somatório de pontos das metas atingidas, aplicado na Régua de Fração de Salário, conforme alínea C, Parágrafo 8º, desta Cláusula.

CLÁUSULA 4ª - REGRAS DO PROGRAMA DE EXCELÊNCIA CEMAR

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.

§ 1º A vigência do ciclo de apuração do Programa de Excelência CEMAR será de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício.

§ 2º O programa é estruturado em 2 (duas) avaliações distintas: uma referente à estrutura corporativa das gerências (Sede) e outra referente à estrutura das regionais da gerência. A pontuação é o resultado da Auditoria Final.

É de responsabilidade das Gerências Corporativas e dos Executivos de cada Regional o envio da auto-avaliação para a Gerência de Qualidade, conforme Cronograma Geral.

§ 3º O envio das auto-avaliações será formalizado através do preenchimento do caderno de auto-avaliação e a confirmação de recebimento pela Gerência de Qualidade.

§ 4º Caso a Regional e/ou a Gerência Corporativa atrase a entrega da auto-avaliação (data prevista no cronograma geral apresentado a seguir), perderá pontos por dia de atraso na pontuação final da avaliação, conforme a seguir:

- a) Até 3 dias após a data limite perde 02 (dois) pontos por dia de atraso
- b) A partir do 4º dia de atraso perde 20 pontos
- c) Auto-avaliação não entregue perde 200 pontos

§ 5º As oportunidades de melhorias identificadas no processo de avaliação do ciclo anterior deverão ser implementadas pelas Gerências e Regionais. As mesmas serão cheçadas no processo de auditoria do ano vigente. Caso a oportunidade de melhoria seja reincidente o item será invalidado.

§ 6º A pontuação final obtida no programa de excelência será expressa conforme fórmula:

Pontuação Final

$$PF = ((\sum \text{Pontuação da AF} + \text{Resultados} + \text{Bonificação}) - \text{Fatores Redutores})$$

PF – Pontuação Final;

AF – Auditoria Final;

Resultados – Pontuação Final da Categoria Resultados;

Bonificação – Conforme Regras Gerais

Fatores Redutores – Conforme Regras Gerais

Para as Gerências e Regionais serão 1.000 pontos possíveis, conforme caderno de Excelência publicado em cada exercício.

§ 7º Para colaboradores da Regional e Gerência Corporativa Campeãs a base de cálculo para pagamento será o salário nominal do **TRABALHADOR** acrescido da média duodecimal do Adicional de Periculosidade no período de apuração, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

CLÁUSULA 5ª - CRITÉRIOS ELIMINATÓRIOS DO PROGRAMA DE EXCELÊNCIA CEMAR

- a) Não atingimento da meta de EBITDA CEMAR do ano;
- b) A estrutura da Gerência (corporativo e regional) será desclassificada do programa, caso a Gerência Corporativa não alcance o mínimo de 50% dos pontos possíveis da auditoria, nas suas categorias meio;
- c) A Gerência Corporativa será desclassificada do programa nos seguintes casos:
 - Não cumprimento da meta de Gastos Gerenciáveis da Gerência;
 - Caso a média de pontos dos Executivos ou Líderes das 04 (quatro) regionais seja inferior a 50% dos pontos possíveis da sua categoria meio.
- d) A Regional será eliminada caso mais de 50% das áreas que participam do programa na Regional não cumpram a meta de Gastos Gerenciáveis de sua responsabilidade;
- e) A Área da Regional será desclassificada do programa caso os pontos do Executivo ou Líder de regional seja inferior a 50% dos pontos possíveis da sua categoria meio.

CLÁUSULA 6ª - CRITÉRIOS PARA REDUÇÃO E BONIFICAÇÃO DE PONTOS

6.1 - REDUÇÃO DE PONTOS

Caso a gerência ou regional atrase na entrega da auto-avaliação a redução de pontos final será conforme descrito nas regras gerais.

CLÁUSULA 7ª - CONCESSÕES E ITENS NÃO-APLICÁVEIS

Toda concessão e/ou não-aplicabilidade de qualquer item do programa de excelência deverá ser validado através de formulário específico enviado à Gerência de Qualidade, evidenciando a coerência dos seus motivos da concessão e/ou não-aplicabilidade solicitada.

- a) Entende-se por não-aplicabilidade o item que não é possível de implementar e avaliar na Regional e/ou Gerência Corporativa como um todo.
- b) Entende-se por concessão os itens que são possíveis de avaliar na Regional e/ou Gerência Corporativa, porém possui particularidades em algum(uns) setores e/ou partes do requisito que impedem sua avaliação na totalidade.
- c) Entende-se por Dúvida a ausência de convicção em um ou mais processos a serem avaliados na Gerência e/ou Regional como um todo.

CLÁUSULA 8ª - RECONHECIMENTO DOS VENCEDORES

Serão reconhecidas como Campeãs do Programa de Excelência CEMAR, a Gerência e Regional que obtiver a maior pontuação entre os 1.000 pontos possíveis.

CLÁUSULA 9ª - PAGAMENTO

O pagamento do valor equivalente à participação dos **TRABALHADORES** nos resultados dos Programas de Participação nos Resultados de 2018 será efetuado até o dia 31 de março do ano subsequente ao da apuração, respectivamente, tendo como base o salário de dezembro de cada exercício.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA 10 - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

O pagamento decorrente do Programa de Participação nos Resultados, conforme Cláusula 1ª, não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas (férias, 13º salário e outros), previdenciários e fundiários, não se aplicando ao mesmo o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA 11 - CONDIÇÕES PARA O PAGAMENTO E SUA PROPORCIONALIDADE

As partes acordam que, para fazer jus à participação nos 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 do exercício.

§ 1º O **TRABALHADOR** que tiver seu contrato de trabalho rescindido por dispensa imotivada ou a pedido, no curso ou após o término 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.

§ 2º O pagamento proporcional previsto no parágrafo acima não será concedido para o **TRABALHADOR** que, no curso do período supra, tiver o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

§ 3º Os valores resultantes da presente participação nos resultados serão compensados com qualquer outra concessão legal, contratual ou judicial da mesma natureza que vier a ser eventualmente, estabelecida.

§ 4º O pagamento da participação do trabalhador demitido de acordo com o parágrafo 1º ou 3º será efetuado até 31 de março do ano subsequente ao da apuração.

CLÁUSULA 12 - PUBLICIDADE DO PRESENTE ACORDO

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

CLÁUSULA 13 - DO PAGAMENTO AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Os 2 (dois) empregados dirigentes sindicais cedidos sem ônus para o STIU-MA, conforme Cláusula 24 – Atividades Sindicais, do Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018 farão jus ao PPME – Programa de Participação de Metas por Equipe e Bonificação Adicional.

Parágrafo Único – Para efeito do cálculo e pagamento da participação nos resultados dos colaboradores cedidos, será considerada a média do resultado da **EMPRESA**.

CLÁUSULA 14 - VIGÊNCIA E RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange o quadro de **TRABALHADORES** da **EMPRESA** existentes no exercício de 1º de Janeiro de 2018 a 31 de Dezembro de 2018.

Por assim estarem justos e acordados, as partes assinam o presente 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 Maranhão, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

São Luís (MA), 18 de dezembro de 2017.

Pela **CEMAR**

Pelo **STIU-MA**

AUGUSTO DANTAS BORGES

FERNANDO ANTÔNIO PEREIRA

Presidente

Presidente

CARLA FERREIRA MEDRADO

VÂNER JOÃO ALMEIDA

Diretora Corporativa de Gente e Gestão

Secretário Geral

JOSÉ DO CARMO VIEIRA DE CASTRO

Secretário de Administração e Finanças