

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

BIÊNIO 2017/2018

Acordo Coletivo de Trabalho para o biênio 2017/2018, que fazem entre si, de um lado, a Celg Distribuição S.A. – CELG D e, do outro, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás – STIUEG e o Sindicato dos Engenheiros no Estado de Goiás – SENGE-GO, na forma a seguir:

Pelo presente instrumento particular de acordo, as partes entre si acordadas, de um lado a Celg Distribuição S.A. – CELG D, com sede em Goiânia, capital do Estado de Goiás, situada na Rua 2 nº 505, quadra A-37, edifício Gileno Godoi, Jardim Goiás, inscrita no CNPJ sob o nº 01.543.032/0001-04, neste ato representada por seus Diretores ao final nomeados e assinados, e de outro, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás – STIUEG, entidade de classe com sede em Goiânia, capital do Estado de Goiás, situada na Rua R-2 nº 201, Setor Oeste, inscrito no CNPJ sob o nº 01.642.594/0001-05, e o Sindicato dos Engenheiros no Estado de Goiás – SENGE-GO, entidade sindical representante da categoria diferenciada dos Engenheiros da CELG Distribuição, com sede em Goiânia, capital do Estado de Goiás, situada na avenida Portugal, nº 482, Setor Oeste, inscrito no CNPJ sob o nº 02.266.070/0001-11, neste ato representados por seus Diretores ao final nomeados e assinados, e considerando as propostas apresentadas e mantidas pelas partes, aprovadas pela Assembleia Geral da Categoria realizada em 10 de maio de 2017, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho na forma e condições seguintes:

DATA BASE

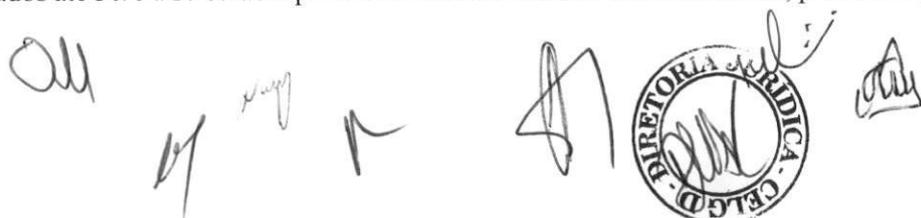
CLÁUSULA PRIMEIRA – As partes acordam que a data base seja mantida em 1º de maio.

ABRANGÊNCIA E EXCLUSÕES

CLÁUSULA SEGUNDA – Fica estabelecido que o presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da CELG D, com exceção dos Diretores, Expatriados e Menores Aprendizizes. Os empregados contratados a partir do início da vigência deste Acordo Coletivo, efetivamente classificados nos níveis superiores ao 15 na estrutura organizacional da CELG D, também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluída para estes apenas a Cláusula Quarta – REPOSIÇÃO SALARIAL deste Acordo Coletivo de Trabalho.

ORIENTAÇÕES GERAIS SOBRE BENEFÍCIOS

CLÁUSULA TERCEIRA – Em função da extinção do PCR – Plano de Cargos e Remuneração para os empregados contratados a partir de 01 de maio de 2017, fica estabelecido que os benefícios aplicados aos empregados contratados até 30/04/17 serão aqueles descritos no citado PCR. Entretanto, para os empregados





contratados a partir do início da vigência deste Acordo Coletivo os benefícios serão aqueles descritos nos anexos I e II deste ACT.

REPOSIÇÃO SALARIAL

CLÁUSULA QUARTA – Correção salarial em 3,99% sobre o salário de abril de 2017, a partir de 1º de maio/2017, a incidir apenas sobre a matriz salarial de toda categoria profissional.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

CLÁUSULA QUINTA – A CELG D compromete-se a reajustar o valor mensal do Auxílio Alimentação/Refeição em percentual de 3,99% a partir de maio/2017, passando ao valor mensal de R\$ 1.135,57.

Parágrafo Único – A CELG descontará do empregado 2% (dois por cento) do valor do Auxílio Alimentação/Refeição como contrapartida.

AUXÍLIO CRECHE/PRÉ-ESCOLAR

CLÁUSULA SEXTA - A CELG D compromete-se a reajustar o valor mensal do Auxílio Creche/Pré-escola em percentual de 3,99% a partir de maio/2017, passando ao valor mensal de R\$ 491,34. Nos casos onde não for possível a apresentação da documentação de contratação de creche ou contratação formal de babá, será pago o valor de R\$ 245,67, correspondente a 50% do valor mensal do auxílio normal.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA – A CELG D compromete-se a reajustar o valor mensal do Auxílio Educação em percentual de 3,99% a partir de maio/2017 passando ao valor mensal de R\$ 491,34.

Parágrafo Único – O CELG D exigirá apenas o comprovante de matrícula, e eventualmente o boletim escolar, para comprovar a regularidade do aluno com a escola, e assim proceder ao pagamento do Auxílio Educação.

REMUNERAÇÃO POR SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS

CLÁUSULA OITAVA – A CELG D remunerará as Horas Extraordinárias realizadas por seus empregados com o Adicional de 50% (cinquenta por cento) nos dias úteis, e com adicional de 100% nos dias destinados ao repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados).

FORMAÇÃO ALÉM DO EXIGIDO

CLÁUSULA NONA – A CELG D compromete-se a reajustar o valor da UFAE, a partir de maio/2017, para R\$ 69,63 (sessenta e nove reais e sessenta e três centavos).

READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA – A CELG D prestará, mediante prévia avaliação do Serviço Médico da empresa, ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, acompanhamento médico e psicossocial necessário quando do retorno à empresa.



[Handwritten signatures and initials]

Parágrafo Primeiro – Quando necessário, a CELG D promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

Parágrafo Segundo – O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida, não poderá servir de paradigma, nos termos do art. 461, § 4º da CLT.

COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS DE EMPREGADOS EM AUXÍLIO DOENÇA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – A CELG D irá assegurar aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Auxílio Doença, pelo período de 12 (doze) meses, podendo ser estendido até 24 (vinte e quatro) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (Salário base + periculosidade), condicionada a concessão do dito benefício à avaliação a ser procedida pela Empresa.

Parágrafo Primeiro - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela CELG D, do direito à Complementação Salarial por Auxílio Doença.

Parágrafo Segundo – Em caso de condenação judicial, referente ao *caput*, o valor deferido a título de indenização poderá ser compensado pela empresa com os valores pagos a título de complementação salarial mensal.

COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL DE EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – A CELG D irá assegurar aos seus empregados, uma Complementação Salarial por Acidente de Trabalho pelo período de 12 (doze) meses podendo ser estendido até 30 (trinta) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (Salário base + periculosidade), somente quando observadas as políticas internas de Medicina do Trabalho referentes a afastamentos por acidente de Trabalho. Nos casos em que o empregado perceba adicional de periculosidade, este poderá ser considerado no cálculo da complementação, a exclusivo critério da empresa.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado por acidente de trabalho, durante o período em que estiver sendo complementado pela empresa, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação, além do pagamento do PPR (para os admitidos a partir de 01/05/17) proporcional aos meses trabalhados.

Parágrafo Segundo – Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela CELG D, do direito à Complementação Salarial por Acidente de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Para o empregado aposentado que continuou mantendo o vínculo com a empresa, será considerado para efeito de cálculo da complementação do acidente de trabalho o valor recebido a título de aposentadoria a época do afastamento, em substituição ao benefício previdenciário estabelecido no *caput*.

Parágrafo Quarto – Em caso de condenação judicial, referente ao *caput*, o valor deferido a título de indenização poderá ser compensado pela empresa com os valores pagos a título de complementação salarial mensal.

VIGÊNCIA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – Fica estabelecido que o presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência até 30 de abril de 2018.

CONQUISTAS ANTERIORES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – Fica ajustado entre as partes que todas as cláusulas referentes ao Acordo Coletivo de Trabalho de 2016/2017, bem como, todas as conquistas anteriores ao citado ACT (2016/2017), ficam incorporadas ao presente Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018, apenas para os admitidos até 30/04/17.

POLÍTICA DE RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – A CELG D baseada na filosofia de manter com os sindicatos um relacionamento profissional e respeitoso proporcionará, conforme explicitado nos itens a seguir, condições adequadas para os Sindicatos exercerem sua representação:

- a) **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS PARA O STIUEG:** A CELG D concorda com a cessão de 05 (cinco) empregados ao STIUEG para desenvolvimento de atividades sindicais durante a vigência deste Acordo. Considerando o período de transição para o “mundo Enel”, excepcionalmente, a CELG D concorda com a cessão de mais 01 (um) empregado para desenvolvimento de atividades sindicais no STIUEG, durante 01 (um) ano apenas, perfazendo, temporariamente, 6 (seis) pessoas cedidas ao STIUEG. A partir de 01 de maio de 2018, o número de cedidos ao STIUEG retorna para 05 (cinco) empregados.
- b) **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL PARA O SENGE:** A CELG D concederá licença temporária, sem perda de remuneração, ao presidente do SENGE para desenvolvimento de atividades sindicais durante a vigência do Acordo;

PARTICIPAÇÃO SINDICAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – Considerando que o Sindicato dos Engenheiros no Estado de Goiás (SENGE-GO) teve sua pauta de reivindicações incorporada e contemplada na pauta do Stueg, o SENGE-Go será signatário do presente acordo de forma oficial.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – As partes acordaram sobre a criação de dois Grupos de Trabalho, formado por membros indicados pelo Sindicato e pela CELG D, para estudar e propor uma solução para: GRUPO DE TRABALHO 1 – PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO – PCR, PROGRESSÃO DE CARREIRA, COMPLEMENTAÇÃO REGRESSIVA e APLICABILIDADE DA LEI 5194. O Grupo de Trabalho será composto por 12 membros, sendo 6 (seis) membros para a CELG D e 6 (seis) membros para



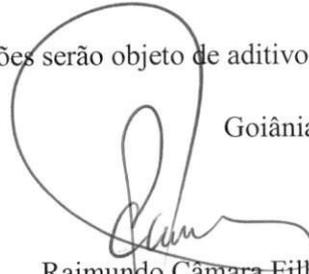
o STIUEG/SENGE. O Grupo de Trabalho terá prazo de 90 (noventa) dias, prorrogável por até igual período, caso seja necessário, para apresentar sua proposta. GRUPO DE TRABALHO 2 – ESCALA DE REVEZAMENTO, SOBREAviso, PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS, DIFERENCIAL DE CUSTO DE VIDA PARA EMPREGADOS NO ENTORNO DE BRASÍLIA. O Grupo de Trabalho será composto por 10 membros, sendo 5 (cinco) membros para a CELG D e 5 (cinco) membros para o STIUEG/SENGE. O Grupo de Trabalho terá prazo de 90 (noventa) dias, prorrogável por até igual período, caso seja necessário, para apresentar sua proposta.

Parágrafo Único – Ao término dos trabalhos, as deliberações serão objeto de aditivo ao presente ACT.

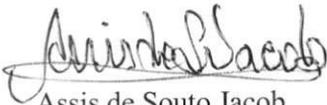
Goiânia, 30 de maio de 2017.



Abel Alves Rochinha
Diretor Presidente



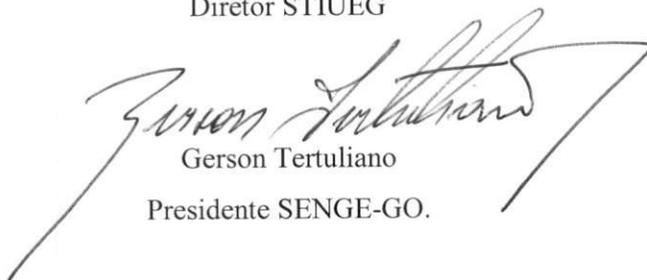
Raimundo Câmara Filho
Diretor de Recursos Humanos e Organização



Assis de Souto Jacob
Diretor STIUEG

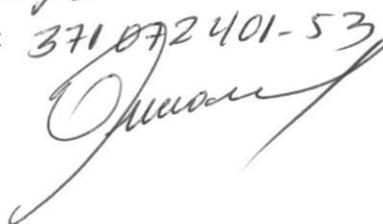


Heliomar Palhares Pedrosa
Diretor STIUEG



Gerson Tertuliano
Presidente SENGE-GO.

Testemunhas

Nome: 
CPF: 371.072.401-53


Nome:  NAIDON JOSÉ C. GOMES
CPF: 000.356.201-88

ANEXO I**BENEFÍCIOS APLICADOS AOS EMPREGADOS
CONTRATADOS A PARTIR DE 01/05/17****PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PPR**

A presente cláusula tem por finalidade estabelecer as normas e condições do Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PPR para os empregados da CELG D, referente ao exercício financeiro de 2017.

O PPR será pago de acordo com metas, regras, mecanismos e periodicidade estabelecidos no Anexo II ao presente Acordo.

Parágrafo Primeiro – Como forma de regulamentação do Plano de Participação nos Resultados, a CELG D, nos moldes da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, adotará os parâmetros abaixo para apurar o valor a ser pago a cada empregado, devendo ser preenchidas as seguintes condições, em cada exercício financeiro:

Se a empresa tiver lucro nos termos da legislação societária (artigo 189 da Lei 6.404/76) no exercício financeiro de 2017, apurado distintamente para cada período, e rentabilidade sobre o Patrimônio Líquido igual ou superior a 10% (dez por cento) no exercício financeiros de 2017.

Alcançado o resultado acima estipulado, será feita a distribuição de um bônus de produtividade aos empregados do exercício correspondente, proporcionalmente aos meses trabalhados, após apuração dos resultados, de acordo com o Regulamento anexo.

Parágrafo Segundo – Caso não sejam atingidas as metas previstas para o exercício de 2017, nenhuma adicional de PPR será devido pela CELG D aos trabalhadores. Em sendo devido o adicional, o mesmo será pago juntamente com o PPR do exercício correspondente.

TICKET REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A Empresa reajustará o valor mensal do ticket refeição ou alimentação atual para R\$ 1.135,57 (hum mil, cento e trinta e cinco reais e cinquenta e sete centavos), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e sem qualquer característica salarial.

Parágrafo Único – A CELG D concederá no mês de dezembro de 2017 um crédito adicional de R\$ 1.135,57 (hum mil, cento e trinta e cinco reais e cinquenta e sete centavos) na forma de ticket refeição ou alimentação.

PLANO DE SAÚDE

A CELG D manterá um Plano de Saúde, através de cobertura pela mensalidade ou coparticipação, aos empregados associados à CELGMED, bem como a seus dependentes, proporcionando consultas médicas, odontológicas, exames laboratoriais, cirurgias e internações hospitalares, quando se fizerem necessárias. Os citados serviços serão prestados por médicos, odontológicos, laboratórios, clínicas e hospitais conveniados ou não com a CELGMED, conforme Estatuto da Entidade.

AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A CELG D reajustará o valor do benefício para R\$ 491,34 (quatrocentos e noventa e um reais e trinta e quatro centavos), mediante comprovação de despesas.

Parágrafo Primeiro – O auxílio será devido aos empregados, por filho com idade entre 05 (cinco) meses e 06 (seis) anos incompletos, conforme previsão do art. 389, parágrafos primeiro e segundo, da CLT, a título de auxílio educação.

Parágrafo Segundo – O Auxílio poderá ser utilizado na contratação de Babá, mediante as condições estabelecidas no caput e parágrafo primeiro da presente Cláusula.



AUXÍLIO AOS PAIS DE FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A CELG D manterá um programa aos Pais de Filhos Portadores de Necessidades Especiais, concedendo um benefício no valor de R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais) mediante validação da condição especial pelo Médico do Trabalho da Empresa.

ASSISTÊNCIA FUNERAL

A CELG D reembolsará a quantia de até R\$ 4.685,86 (quatro mil seiscentos e oitenta e cinco reais e oitenta e seis centavos), em caso de falecimento de ascendentes (assim definido para efeito deste benefício como pai e mãe) e manterá a assistência funeral ao empregado e seus dependentes diretos (assim definido para efeito deste benefício cônjuge e filhos menores de 21 anos), contratado através da apólice de seguro de vida em grupo. No caso de falecimento do empregado será fornecida à família cesta básica pelo período de 12 meses no valor da carga mensal do Ticket Refeição/Alimentação.

EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

A CELG D concederá o equivalente a 30%, 50%, 75% ou 100% de 01 (uma) remuneração do empregado, que poderá ser solicitada nos referidos percentuais, condicionado à sua margem de consignação de 30% da remuneração fixa, a título de Empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais, consecutivas e sem correção, descontadas dos salários subsequentes a partir do mês imediatamente seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias se for o caso.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo para retirada de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão de férias ao empregado.

Parágrafo Segundo – Os empregados que requererem o empréstimo antes do mês de afastamento para férias serão atendidos, observada a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, até o limite do orçamento comprometido com este programa, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal, cumulativamente.

Parágrafo Terceiro – Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, o que primeiramente o requereu, ressalvada, entre os de igual salário, a preferência por comprovação inequívoca de necessidade premente por razões de ordem médica ou de igual relevo pertinente ao empregado ou aos seus dependentes legais.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

Parágrafo Quinto - Como remuneração entende-se o somatório do Salário Base, Adicional de Periculosidade e Adicional de Penosidade, quando percebidos.

Parágrafo Sexto – Só farão jus ao referido empréstimo os empregados com mais de um ano de trabalho na Companhia;

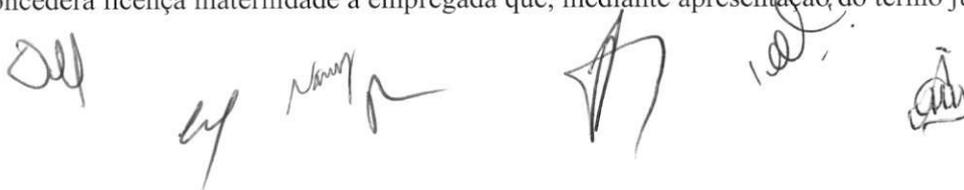
Parágrafo Sétimo – Não farão jus ao empréstimo os empregados que não haja liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela Companhia.

LICENÇA MATERNIDADE

A CELG D concederá licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei n.º 11.770/2008 que amplia o prazo constante do caput do artigo 392 da CLT.

LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

A CELG D, nos termos estabelecidos no artigo 392 – A e parágrafos, acrescido na CLT pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, concederá licença maternidade à empregada que, mediante apresentação do termo judicial de



 DIRETORIA JURÍDICA - CELG D. 7

guarda à adotante ou guardiã, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, com os seguintes períodos de vigência:

- 120 (cento e vinte) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com até 1 (um) ano de idade;
- 60 (sessenta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade;
- 30 (trinta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade;

LICENÇA PATERNIDADE

A CELG D concederá licença paternidade, pelo período de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil posterior ao nascimento do filho, ampliando o previsto no Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal c/c Art. 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único – Para os empregados que trabalham em turno de revezamento, a contagem iniciará, após o nascimento do filho, a partir do primeiro dia útil de trabalho, ou seja, do primeiro dia que conste na escala como de efetivo trabalho.

SEGURO DE VIDA

A CELG D manterá o seguro de vida em 25 (vinte e cinco) vezes a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade), do empregado, excluindo do custeio, por parte da Empresa, os aposentados e seus respectivos dependentes.

READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

A CELG D manterá, mediante prévia avaliação do Serviço Médico da empresa, ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, o acompanhamento médico, psicossocial necessário quando do retorno à empresa.

Parágrafo Primeiro – Quando necessário, a CELG D promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

Parágrafo Segundo – O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida, não poderá servir de paradigma ou pleitear equiparação salarial, nos termos do Art. 461, § 4º CLT, em relação aos demais empregados que exerçam a mesma função.

PREVENÇÃO DE DOENÇAS

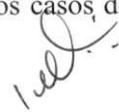
A CELG D se compromete a realizar exames complementares, quando da realização dos exames periódicos, nos seguintes casos:

- a) do câncer de mama para mulheres com idade superior a 40 anos;
- b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 40 anos;
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 anos.
- d) Odontológico, conforme calendário a ser definido pela CELG D.

Parágrafo Único - A CELG D se compromete a realizar campanhas preventivas de doenças graves, de forma genérica, a seus empregados.

LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO

A CELG D concederá licença aos empregados em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro (a), ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais.



Parágrafo Primeiro – O abono será de até 5 (cinco) dias úteis, mediante apresentação de atestado médico.

Parágrafo Segundo – O prazo previsto no parágrafo anterior poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias mediante apresentação do respectivo laudo médico para avaliação do serviço médico e social da empresa.

all R *Handwritten signature* *Handwritten signature* *Handwritten signature* *Handwritten signature*

Handwritten mark



ANEXO II**REGULAMENTO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PPR****OBJETIVO:**

Estabelecer critérios de distribuição de Bônus de produtividade aos empregados, a título de participação nos lucros. Este Regulamento só se aplica unicamente aos empregados admitidos na CELG D a partir de 01/05/17.

REGULAMENTO:**Artigo 1º**

Para os fins deste regulamento, o sistema de resultados e metas será composto e ponderado de acordo com os parâmetros abaixo:

A ponderação máxima total poderá ser de até 120%. Da mesma forma, cada uma das metas individuais, com suas respectivas ponderações, poderá chegar ao limite de 120% de seu percentual ponderável.

No caso de inexistência de qualquer área, as METAS DE PONDERAÇÃO serão acumuladas no nível hierárquico imediatamente superior.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:

Resultado da Avaliação – Ano 2017 (a ser pago em 2018)			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Remuneração (Rem.) (*)	0,00 a 0,80 Rem.	1,10 Rem.	1,40 Rem.

(*) Remuneração (Rem.) = salário base + periculosidade + penosidade

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120% da AVALIAÇÃO TOTAL, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitados aos valores máximo da tabela acima.

Em qualquer caso, serão respeitadas as proporcionalidades dos números de meses trabalhados pelo empregado no exercício financeiro de apuração dos resultados.

Artigo 2º

As metas deverão ser definidas no início de cada ano e terão apuração no início do ano subsequente, observando a saúde e a segurança dos empregados.

Artigo 3º

Serão avaliados todos os trabalhadores que tenham trabalhado efetivamente mais de 3 meses dentro do ano correspondente ao período de avaliação.

Artigo 4º

O pessoal que tenha desempenhado dois (2) ou mais cargos durante o ano, será avaliado de forma proporcional aos períodos nos cargos ocupados.

Artigo 5º

A Diretoria de Recursos Humanos e Organização estabelecerá oportunamente a data de início e término de cada avaliação, tomando as medidas administrativas que correspondam para materializar o processo.



Artigo 6º

Não farão direito a qualquer valor a título de PPR os empregados demitidos por Justa Causa durante o exercício financeiro de apuração da mesma, nem os empregados que solicitarem, voluntariamente, seu desligamento da CELG D.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso por solicitação dos mesmos e/ou interesses particulares, somente farão jus à proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados.

Artigo 7º

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Recursos Humanos e Organização.

[Handwritten signatures]

