ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 01/01/2020 A 31/12/2020, QUE ENTRE SI CELEBRAM A COMPANHIA ENERGÉTICA DO PIAUÍ S.A – EQUATORIAL PIAUÍ E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PIAUÍ – SINTEPI, NOS TERMOS ABAIXO DISPOSTOS, ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2020.

**COMPANHIA ENERGÉTICA DO PIAUÍ S.A**., empresa concessionária no serviço público de distribuição de energia elétrica, inscrita no CNPJ/MF Nº 06.840.748/0001-89 e Inscrição Estadual nº 193013835, com sede na Avenida Maranhão, 759, Centro Sul – Teresina - PI, 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 **EQUATORIAL PIAUÍ** e/ou **EMPRESA**, de outro lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PIAUÍ**, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ/MF nº 06.727.622/0001-72, representativa da categoria Urbanitária, no âmbito de sua base territorial, por seu representante legal, com sede na cidade de Teresina, Estado do Piauí, na Rua Riachuelo, 649, Centro Sul, neste ato representado por José Paulo Sampaio Machado – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 078.795.123-49, doravante simplesmente designado de **SINDICATO** e/ou **SINTEPI**, resolvemfirmar o presente **ACORDO COLETIVO ATINENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2020 – PPLR 2020,** nos termos do artigo 7°, 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 LUCROS OU RESULTADOS

* 1. A **EQUATORIAL PIAUÍ** e o **SINDICATO** convencionam pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, regras e critérios de Participação nos Lucros ou Resultados pelos **TRABALHADORES** da **EQUATORIAL PIAUÍ**, conforme disposições a seguir, relativo aos exercícios de 2020.
  2. O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da **EQUATORIAL PIAUÍ** abrange todos os **TRABALHADORES** e é dividido em duas categorias:
     1. **PPG** – Programa de Participação Gerencial - Programa destinado a **TRABALHADORES** que possuem Metas Individuais Quantitativas e Qualitativas, com regras e critérios específicos.
        1. Participam do programa Gerentes, Executivos, Líderes e demais Trabalhadores com metas individuais quantitativas e qualitativas.
     2. **PPME** - Programa de Participação de Metas por Equipe, que abrange todos os **TRABALHADORES** da **EQUATORIAL PIAUÍ** que possuem Metas por Equipe.
        1. Participam do programa todos os demais trabalhadores, os quais terão Metas por Equipe.
     3. Participarão do PPLR/2020, todos os empregados registrados na **EQUATORIAL PIAUÍ**, que tenham trabalhado no período entre 01/01/2020 e 31/12/2020, 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 **EQUATORIAL PIAUÍ**, 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 **EQUATORIAL PIAUÍ** 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:

1. Meta Ebitda >= 100% (a ser definido pela empresa)
2. Nota da Diretoria >= 8,0
3. Nota da Gerência >= 8,0
4. Nota por Equipe > = 8,0

2.4. Períodos de Apuração das Metas

Metas Condicionantes: 01/01/2020 a 31/12/2020.

Indicadores Técnicos / Qualidade e Econômico-Financeiros: 01/01/2020 a 31/12/2020.

2.5. A **EQUATORIAL PIAUÍ** enviará ao Sindicato a relação dos trabalhadores inseridos no PPG, 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 **EQUATORIAL PIAUÍ** 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 1,50 (um inteiro e cinquenta centésimos) salário nominal do trabalhador, tendo como base o salário de dezembro de 2020.

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 – (Nº de dias de falta X 0,0334)

Exemplo de cálculo de FA para 05 dias de falta = 1 – (5 X 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 2019/2021, não serão computados como faltas para efeito de PPLR 2020.

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 2020.

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

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

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

do trabalhador;

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

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

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

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

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

PPME = (FA x Nota/10) x 10

FA – Fator de Absenteísmo – Será pontuado individualmente

Nota – Nota obtida por equipe conforme atingimento das metas

PPME Total = {[1,50 (S + AP) x ((0,10 x ND) + (0,20 x NG) + (0,70 x PPME))] x n }

10 12

S – Salário

AP – Adicional de Periculosidade

ND – Nota dos indicadores da Diretoria do trabalhador

NG – Nota dos indicadores da Gerência do trabalhador

n – Número de meses trabalhados pelo trabalhador no exercício

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.

## CLÁUSULA 4ª – DA BONIFICAÇÃO ADICIONAL

4.1. Considerando que todos os **TRABALHADORES** têm ações que contribuem para o aumento do Índice de Arrecadação e redução de custeio, que influenciarão positivamente no resultado financeiro da Empresa, foram incluídas as metas abaixo para definição da Bonificação Adicional:

* Aumentar o Índice de Arrecadação – IAR da baixa tensão, excluído o poder público; e
* Reduzir Custeio da **EQUATORIAL PIAUÍ** (Total de Custeio).

4.1.1. O percentual da Bonificação Adicional será definido em função dos resultados alcançados em Índice de Arrecadação 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 Índice de Arrecadação 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 **EQUATORIAL PIAUÍ** comunicará o Sindicato.

4.1.3. A soma dos pontos obtidos nos dois indicadores define o percentual da bonificação adicional, que poderá ser de 0,10 a 0,50 salário, conforme régua abaixo:



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 (índice de arrecadação ou custeio) for menor que oito pontos; ou

4.1.4.2. Se as metas condicionantes não foram atingidas (EBITDA >= 100,00% (a ser definido pela empresa), nota da equipe, nota da gerência e nota da diretoria >= 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 Índice de Arrecadação e Custeios serão divulgados até o dia 30 de março de 2021, referente ao período de apuração das metas;

4.1.6. A base de cálculo da Bonificação Adicional será o salário base de 12/2020, acrescido da média duodecimal da periculosidade recebida no mesmo ano.

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

5.1. O PPG 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 PPG, 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. As partes anuem que, para estimular a meritocracia, a empresa estabeleça critérios de concorrência entre os participantes do PPG, remunerando diferenciadamente os inseridos no programa, de acordo com os seus resultados e as regras específicas definidas conforme o item 5.3 desta cláusula.

## CLÁUSULA 6ª - PAGAMENTO

6.1. O pagamento do valor equivalente à participação dos **TRABALHADORES** nos resultados dos Programas de Participações nos Lucros ou Resultados de 2020 será efetuado até o dia 31 de março do ano de 2021, respectivamente, tendo como base o salário de dezembro de 2020.

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 inexequível, 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 2020, conforme o disposto na Cláusula 2ª, será necessário que o **TRABALHADOR** tenha trabalhado no período de 1° de janeiro até 31 de dezembro 2020.

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 ao SINDICATO, 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 Acordo Coletivo de Trabalho abrange o quadro de **TRABALHADORES** da **EQUATORIAL PIAUÍ** existentes no exercício de 1° de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020.

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 Piauí, tudo para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

Teresina, 21 de maio de 2019

**COMPANHIA ENERGÉTICA DO PIAUÍ S.A**

**RAIMUNDO NONATO ALENCAR DE CASTRO CARLA FERREIRA MEDRADO**

Diretor Presidente Diretora de Gente e Gestão

CPF/MF nº 201.433.623-72 CPF/MF nº 218.348.902-25

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PIAUÍ**

#### JOSÉ PAULO SAMPAIO MACHADO

Presidente

CPF/MF nº 078.795.123-49

**Testemunhas:**

**............................................................... ..............................................................**