

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2010/2012

### ACORDO COLETIVO DE TRABALHO,

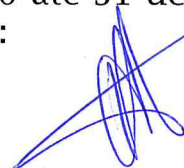
Que entre si celebram: de um lado a **COMPANHIA ENERGÉTICA DO CEARÁ - COELCE**, situada nesta Capital, na Rua Padre Valdevino no. 150 - Bairro Joaquim Távora - CEP 60.135-040, devidamente inscrita no CNPJ sob nº 07.047.251/0001-70, neste ato representada por seu Responsável Recursos Humanos e de outro o **SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO CEARÁ - SINDELETRO**, situado nesta Capital na Rua Antônio Pompeu 99, neste ato representado por seu Presidente. O presente Contrato Coletivo de Trabalho vigorará por 2 (dois) anos, no período de **01 de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2012**, e abrange os empregados da COELCE no Estado do Ceará, e como terceiro anuente interveniente a entidade **FAELCE - Fundação Coelce de Seguridade Social**, situada nesta capital na Avenida Barão de Studart, nº. 2700, Bairro Dionísio Torres, neste ato representada por seu Presidente, o qual se regerá com base nas cláusulas e condições que se seguem:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

O período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 02 (dois) anos iniciando-se em **01 de Novembro de 2010 e com término em 31 de Outubro de 2012.**

#### CLÁUSULA SEGUNDA - CORREÇÃO SALARIAL

Para o primeiro ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, de 1º de Novembro de 2010 até 31 de outubro de 2011, a COELCE repassará o seguinte reajuste:



Em 1º de Novembro de 2010, a COELCE repassará para os trabalhadores a título de correção e reposição salarial, a inflação apurada pelo **INPC-IBGE** (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) referente ao período de 01 de Novembro de 2009 a 31 de Outubro de 2010, correspondente a **5,39% (cinco vírgula trinta e nove por cento)** e incidente sobre os salários percebidos em 31 de Outubro de 2010.

**Ganho Real de Salário** - Em 01 de Novembro de 2.010 a COELCE concederá também a seus empregados, a título de ganho real de salários, o percentual de **0,50% (zero vírgula cinqüenta por cento)** de reajuste, incidente sobre os salários já reajustados na forma anterior.

Para o segundo período de vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho - de 1º de Novembro de 2011 até 31 de outubro de 2012 - a COELCE repassará, a partir de 01 de Novembro de 2011, o reajuste salarial correspondente ao índice da inflação apurada pelo **INPC-IBGE** no período de 01 de Novembro de 2010 a 31 de Outubro de 2011, e incidente sobre os salários vigentes em 31 de Outubro de 2011.

**Ganho Real de Salário** - Em 01 de Novembro de 2.011 a COELCE concederá também a seus empregados, a título de ganho real de salários, o percentual de **0,50% (zero vírgula cinqüenta por cento)** de reajuste, incidente sobre os salários já reajustados em 01 de Novembro de 2.011.

**Parágrafo Primeiro:**

A COELCE, a título de indenização pela diferença de ganho real postulada nos anos de 2010 e 2011, e a concedida, pagará aos empregados os abonos indenizatórios a seguir descritos: Como indenização pelas diferenças de ganho real não concedido integralmente referente ao ano de 2.010 a COELCE pagará aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa na data de 31 de Outubro de 2.010 um abono indenizatório e sem qualquer integração salarial na quantia correspondente a **60% (sessenta por cento)** do salário base de cada empregado percebido em 31 de Outubro de 2.010 com um valor mínimo de **R\$1.575,00 (um mil, quinhentos e setenta e cinco reais)** a ser pago no 5º dia útil após a assinatura do presente instrumento. E ainda, como indenização pela diferença de ganho real não concedido integralmente referente ao ano de 2.011 a COELCE pagará aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa na data de 31 de Outubro de 2.011 um abono indenizatório e sem qualquer integração salarial na

quantia correspondente a **60% (sessenta por cento)** do salário base de cada empregado percebido em 31 de Outubro de 2.011 com um valor mínimo de **R\$1.575,00 (um mil, quinhentos e setenta e cinco reais)**, cujo pagamento se dará até o dia 31 de Outubro de 2.011. Por se tratarem de abonos indenizatórios distintos e independentes, é condição para que o empregado possa perceber o(s) mesmo(s), que esteja trabalhando na COELCE nas datas de 31 de Outubro de 2.010 para o primeiro abono e 31 de Outubro de 2.011 para o segundo abono.

**Parágrafo Segundo:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que o abono indenizatório previsto no parágrafo primeiro, não possui caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

**Parágrafo Terceiro:**

A FAELCE concederá aos aposentados do **Plano de Benefícios Definidos - BD**, a partir de 1º de Novembro de 2010, correção nos benefícios com base no índice do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Novembro 2009 a 31 de Outubro 2010, correspondente a **5,39% (cinco virgula trinta e nove por cento)**, incidente sobre os benefícios vigentes em 31 de Outubro de 2010 e, a partir de 01 de Novembro de 2011, a FAELCE concederá aos aposentados do **Plano de Benefícios Definidos - BD**, correção nos benefícios com base no índice do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Novembro 2010 a 31 de Outubro 2011 e incidente sobre os benefícios percebidos em 31 de Outubro de 2011.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

---

A COELCE repassará para todos os seus empregados até o mês de **maio de 2012 e até o mês de maio de 2013**, a título de Participação nos Lucros, nos termos do artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal, parcela do resultado positivo dos exercícios imediatamente anteriores, garantindo, no mínimo, o equivalente a uma folha de salário base a ser distribuída entre os seus empregados. Os empregados cujo Resultado Total da Ponderação dos Objetivos não alcance o mínimo de 80% receberão o valor equivalente a 0,8 salários base.

### **Parágrafo Primeiro:**

Como forma de regulamentação do Plano de Participação nos Resultados, a COELCE, nos moldes da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, adotará os seguintes parâmetros para apurar o valor a ser pago a cada empregado: Se a empresa tiver lucro nos termos da legislação societária (artigo 189 da Lei 6.404/76) nos exercícios financeiros de 2011 e 2012, e rentabilidade sobre o Patrimônio Líquido igual ou superior a 13% (treze por cento) em cada exercício, será feita a distribuição de um bônus de produtividade aos empregados do exercício correspondente, proporcionalmente aos meses trabalhados, após os resultados e avaliações apurados de acordo com o Regulamento (Anexo III).

O pagamento será efetuado após aprovação do balanço e a realização da avaliação mencionada.

Não serão consideradas para fins de apuração da rentabilidade do patrimônio líquido os efeitos da incorporação à Coelce da Distriluz Energia Elétrica S/A.

### **Parágrafo Segundo:** Adicional Participação nos Resultados.

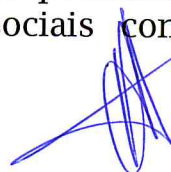
Os valores estabelecidos nas formas e condições constantes do Regulamento da PR, serão acrescidos de mais 20% (**vinte por cento**), proporcionais ao valor devido a cada empregado, como forma de Adicional por Participação nos Resultados, desde que a COELCE seja classificada, no item geral, segundo o critério da ABRADÉE, entre as 03 melhores empresas de distribuição de energia elétrica do Brasil, de acordo com os resultados referente aos anos de 2011 e 2012.

Referido Adicional será pago após a publicação oficial do resultado.

### **CLÁUSULA QUARTA: BENEFÍCIOS SOCIAIS**

---

A COELCE se compromete a manter sob sua responsabilidade direta a administração de todos os benefícios sociais contidos nesta cláusula.



#### 4.1 - READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

---

A COELCE mantém ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, o acompanhamento médico, psicossocial necessário quando do retorno à empresa. Nesses casos, quando necessário, a COELCE promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida pelo mesmo, não poderá servir de paradigma ou pleitear equiparação salarial em relação aos demais empregados que exercem a mesma função.

#### 4.2 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

---

A COELCE mantém o Plano de Assistência Médica e Odontológica - PLAMEC, para os seus empregados ativos e seus dependentes legais, aposentados e dependentes legais, pensionistas e dependentes legais, assim como os agregados inscritos no PMA, de conformidade com o Anexo I, nos termos do regulamento, como parte integrante do presente acordo.

##### **Parágrafo Primeiro:**

A COELCE se compromete a manter a cobertura do Plano de Assistência Odontológica nas condições atuais, de conformidade com a Lei 9656/98, inclusive com a manutenção de aparelho ortodôntico.

##### **Parágrafo Segundo:**

Em caso de mudança da(s) empresa(s) que prestará (ão) os serviços de assistência médica e odontológica do PLAMEC, fica assegurada a participação do SINDELETRO nos termos do item 8 do anexo I.

##### **Parágrafo Terceiro:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.



#### 4.3 - CARTÃO ALIMENTAÇÃO e/ou REFEIÇÃO

---

A COELCE mantém o cartão alimentação, reajustando, a partir de 1º de Novembro de 2010 para **R\$19,00 (dezenove reais)**, sendo o número mensal de cartões a ser distribuído igual a **22 (vinte e dois) fixos** durante os meses trabalhados. Será garantido o fornecimento do cartão alimentação no mês em que o empregado gozar férias.

A COELCE concederá 22 (vinte e dois) cartões alimentação/refeição adicionais aos empregados ativos dos meses de dezembro de 2010 e dezembro de 2011, com a entrega dos mesmos até o dia 15 de dezembro.

##### **Parágrafo Primeiro:**

Considerando que a COELCE é empresa regularmente inscrita no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador e a eficácia constitucionalmente atribuída aos instrumentos coletivos, a partir de 01 de Novembro de 2.010 a participação dos empregados no Cartão Alimentação/Refeição será de R\$0,01 (um centavo real) ao mês, não se constituindo, por expressa deliberação coletiva, em salário "in natura".

##### **Parágrafo Segundo:**

A COELCE mantém e disponibilizará ao trabalhador a opção de recebimento "Cartão alimentação", "Cartão Refeição" ou ainda um percentual de ambos totalizando 100% (cem por cento) dos valores referidos no "caput".

##### **Parágrafo Terceiro:**

Os trabalhadores de escala de revezamento, que excedam os 22 dias de trabalho, farão jus a esta diferença no cartão alimentação e/ou refeição.

##### **Parágrafo Quarto:**

O CARTÃO REFEIÇÃO e/ou ALIMENTAÇÃO, concedido aos empregados em serviço de plantão e extraordinário terá o valor unitário R\$19,00 (dezenove reais).

**Parágrafo Quinto:**

A COELCE garantirá ao trabalhador (a) o cartão alimentação e/ou refeição, na forma acima, nos casos de auxílio-doença, auxílio acidente de trabalho e licença-maternidade, como se trabalhando estivesse.

**Parágrafo Sexto:**

O valor do Cartão Alimentação e/ou Refeição será reajustado em 1º de Novembro de 2011, pelo índice inflacionário apurado pelo INPC-IBGE do período de 01 de Novembro de 2010 a 31 de Outubro de 2011.

**Parágrafo Sétimo:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

**4.4 - CRECHE ESCOLA, CRECHE E CRECHE ESPECIAL**

A COELCE mantém, na vigência do presente Acordo o benefício CRECHE e CRECHE ESCOLA, na sistemática atualmente praticada, sendo assegurados 2 (dois) tetos limites de reembolsos:

- CRECHE ESCOLA de um só período - concedido a filhos de empregados na faixa etária de 3 a 7 anos, correspondente ao valor de **R\$361,00 (trezentos e sessenta e um reais)**, considerando-se como limite o final do ano letivo em que completarem referida idade;
- CRECHE período integral - 2 vezes o valor da CRECHE ESCOLA, para filhos de empregados na faixa de 2 meses a 3 anos de idade, tendo como limite o dia do aniversário.

**CRECHE ESPECIAL:**

A COELCE manterá o benefício da "CRECHE ESPECIAL" que será concedida aos empregados que residam nas localidades onde não houver creches, para os filhos dos mesmos, na faixa etária entre 2 meses e 3 anos de idade. O (a) empregado (a) deverá comunicar o fato (inexistência de creche) à área de benefícios para que a mesma realize avaliação social visando o ressarcimento de até **R\$330,00 (trezentos e trinta reais)**, para cada filho, mediante comprovação mensal de gastos.

### **Parágrafo Primeiro:**

Os valores dos benefícios anteriores, serão reajustados em 01 de Novembro de 2011 pelo índice inflacionário apurado pelo INPC-IBGE do período de 01 de Novembro de 2010 a 31 de Outubro de 2011.

### **Parágrafo Segundo:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que estes benefícios não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos previdenciários ou tributários.

## 4.5 - INCENTIVO EDUCAÇÃO

---

Aos empregados que possuam filhos com idade entre 7 e 18 anos, será concedido um incentivo educação especialmente para os anos letivos de 2011 e 2012, na importância de **R\$750,00 (setecentos e cinquenta reais)**, em 01 pagamento anual, desde que o(s) filho(s): I) seja aprovado no ano letivo e tenha a nota média geral anual igual ou superior a 7,5 (sete e meio), II) nos referidos anos estejam cursando o ensino fundamental ou médio. Para concessão do incentivo o empregado deverá comprovar, com documento oficial da instituição de ensino freqüentada pelo filho, que o mesmo cumpriu os requisitos acima, sendo que o pagamento ocorrerá até o mês de Fevereiro do ano subsequente ao ano escolar freqüentado pelo aluno.

### **Parágrafo Único:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não possui caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre o mesmo incidirão descontos previdenciários ou tributários.

## 4.6 - LICENÇA ACOMPANHANTE

---

A COELCE mantém a liberação do empregado que necessite acompanhar dependente legal, cônjuge, ou companheiro (a), pai e mãe, por motivos comprovados de doença destes, mediante atestado do especialista que acompanha o paciente, condicionado ao parecer favorável do Serviço Social da Empresa.

#### 4.7 - APOIO AO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

---

A COELCE durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho manterá o benefício para tratamento especializado do (a) filho (a) do empregado (a), portador de doença mental, motora ou sensorial (especificamente visual ou auditiva) e distúrbios graves da fala ou comportamento, com participação financeira do empregado no valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário nominal.

O número limite de atendimentos por cada profissional especializado norteia-se pela Norma Administrativa denominada Apoio ao Filho de Empregado Portador de Necessidade Especial.

Para um número de atendimentos superior ao definido na Norma Administrativa, deve-se procurar o Departamento de Benefícios que verificará a necessidade junto ao médico e definirá um novo número de atendimentos para o caso específico.

##### **Parágrafo Único:**

Antes de utilizar-se do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá esgotar todos os benefícios e tratamentos acobertados pelo Plano de Saúde previsto no item 4.2 desta cláusula.

#### 4.8 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO ACIDENTÁRIO

---

Durante a vigência do presente Acordo a COELCE mantém aos empregados acidentados do trabalho e/ou vítimas de doenças profissionais, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir do afastamento do trabalho, complementação do auxílio doença acidentário pago pelo INSS, a fim de garantir, nesse período, o recebimento pelo empregado das rubricas da última remuneração percebida, como se trabalhando estivesse, sendo que as rubricas fixas que compõem esta remuneração serão corrigidas pelos mesmos índices da correção salarial, excluindo-se as deduções legais.

##### **Parágrafo Primeiro:**

Todas as despesas médico-hospitalares decorrentes de acidentes do trabalho e/ou doenças profissionais serão cobertas integralmente pela COELCE, sem prejuízo do empregado.

**Parágrafo Segundo:**

A COELCE poderá prorrogar a concessão do benefício ao trabalhador que comprovadamente necessitar permanecer afastado em decorrência de auxílio acidente por prazo superior àquele mencionado acima. Para que ocorra a prorrogação do benefício, o empregado que perceber auxílio acidentário deverá requerer a prorrogação do mesmo à COELCE e submeter-se a avaliação das Áreas de Segurança e Saúde Ocupacional e Benefícios da COELCE, que atestarão a necessidade da continuidade ou não do benefício.

A cada período de 12 (doze) meses no máximo, o empregado afastado deverá submeter-se a avaliação das áreas de Segurança e Saúde Ocupacional e de Benefício, da COELCE para continuidade do pagamento do benefício.

**Parágrafo Terceiro:**

Este benefício será estendido a todos os empregados acidentados do trabalho e/ou vítimas de doenças profissionais que atualmente estejam recebendo auxílio doença acidentário pago pelo INSS ou que gozaram do benefício durante o acordo anterior cujo prazo expirou, desde que se submetam as disposições acima.

**4.9 - TRANSPORTE PARA ACIDENTADO DO TRABALHO**

---

A COELCE mantém, na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, condições adequadas de deslocamento ao empregado acidentado do trabalho, do trajeto, bem como vítima de doenças profissionais, necessário para a realização de tratamento médico e fisioterápico, mediante as modalidades de vale transporte, ambulância, táxi ou viatura da empresa.

**4.10 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INCAPACIDADE TOTAL E PERMANENTE**

---

A COELCE mantém durante a vigência do presente Acordo, indenização no caso de morte do empregado ou de invalidez total e permanente deste, reconhecida pelo INSS, decorrente de acidente no trabalho, no valor correspondente ao número de anos de serviço na Companhia, multiplicado pelo valor do salário nominal da data do óbito ou do reconhecimento da invalidez pelo INSS, garantindo ainda, que referida indenização não será inferior a 10 (dez) salários nominais do empregado.

#### 4.11 - AUXILIO FUNERAL

---

A COELCE mantém a atual sistemática de concessão de Auxílio Funeral, por morte natural ou acidental do empregado, atualizando o valor praticado a partir de 01 de Novembro de 2010 para R\$3.000,00 (três mil reais).

**Parágrafo Primeiro:**

Para dependentes legais o valor do auxílio corresponderá a 100% (cem por cento) do concedido ao empregado.

**Parágrafo Segundo:**

Na ocorrência de morte do empregado, decorrente de acidente de trabalho, a empresa concederá cobertura total das despesas do funeral.

**Parágrafo Terceiro:**

O valor do Auxilio Funeral será reajustado em 01 de Novembro de 2011 pelo índice do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Novembro de 2010 a 31 de Outubro de 2011.

#### 4.12 - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

---

A COELCE mantém pelo “trabalho extraordinário” realizado aos domingos e feriados nacionais, o pagamento do adicional de 100% (cem por cento) sobre as horas extras efetivamente trabalhadas ou o equivalente em folgas.

**Parágrafo Único:**

A compensação de horas extras dar-se-á mediante entendimento entre a empresa e o empregado.

#### 4.13 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

---

A COELCE pagará nos termos do artigo 7º inciso XVII da Constituição Federal a remuneração das férias acrescidas de 1/3 (um terço).

#### 4.14 - GRATIFICAÇÃO DE TRANSFERÊNCIA

---

A COELCE na vigência do presente acordo pagará para seus empregados Ajuda de Custo de Transferência de 125% do salário nominal dos mesmos, uma única vez, por ocasião de sua transferência por interesse da Empresa, desde que haja mudança definitiva de domicílio e residência.

##### **Parágrafo Primeiro:**

A COELCE durante a vigência do presente acordo pagará, por um período de 06(seis) meses, um Incentivo Temporário ao empregado transferido definitivamente para outra localidade nos termos e condições acima, reajustando os valores para R\$600,00 (seiscentos reais) mensais.

O valor deste incentivo não integrará a remuneração ou se incorporará aos salários para nenhum dos efeitos legais.

##### **Parágrafo Segundo:**

O valor do Incentivo Temporário será reajustado em 01 de Novembro de 2011 pelo índice do INPC-IBGE apurado no período de 01 de Novembro de 2010 a 31 de Outubro de 2011.

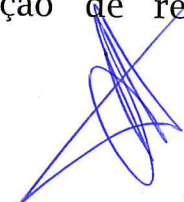
##### **Parágrafo Terceiro:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

#### 4.15 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

---

A COELCE mantém na vigência do presente acordo o pagamento da primeira parcela do 13º salário aos seus empregados, até o mês de Fevereiro, resguardando a hipótese de opção de recebimento juntamente com as férias.



#### 4.16 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

---

A COELCE mantém, na vigência do presente contrato, a comunicação ao SINDELETRO de toda ocorrência de acidente do trabalho, nos termos previstos no Artigo 134 do Decreto 2.172, de 05/03/1997.

#### 4.17 - TREINAMENTOS

---

Os cursos oferecidos pela COELCE aos seus empregados serão divulgados pela área de desenvolvimento de pessoas.

##### **Parágrafo Primeiro:**

Os empregados que trabalham em escala de revezamento, inscritos pela empresa para participarem de treinamentos, em horários coincidentes com sua escala de trabalho, serão liberados pelo responsável da área respectiva e terão suas frequências justificadas.

##### **Parágrafo Segundo:**

Visando o aprimoramento profissional de seus empregados, a COELCE oferecerá cursos, para todas as atividades profissionais existentes na empresa, de conformidade com sua política de treinamentos.

#### 4.18 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

---

A COELCE mantém a sistemática de pagamento quinzenal de salários.

#### 4.19 - JORNADA DE TRABALHO

---

As alterações por interesse da empresa na jornada de trabalho, observarão as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a Constituição Federal.

#### 4.20 - APOIO AO PORTADOR DO HIV E DE DOENÇAS TERMINAIS

---

A COELCE durante a vigência do presente acordo manterá um programa preventivo da AIDS e assistência ao empregado portador do HIV e de doenças terminais através de acompanhamento médico, social e psicológico.

##### **Parágrafo Único:**

Antes de utilizar-se do benefício previsto nesta cláusula, o empregado deverá esgotar todos os benefícios e tratamentos acobertados pelo Plano de Saúde previsto no item 4.2 desta cláusula.

#### 4.21 - DIÁRIAS

---

A COELCE manterá a sistemática de pagamento de diárias de acordo com a Norma Administrativa vigente da mesma.

#### 4.22 - PERICULOSIDADE

---

A COELCE mantém o pagamento do adicional de periculosidade, de conformidade com a legislação em vigor aplicável ao setor elétrico.

#### 4.23 - APOSENTADORIA

---

Nos casos de aposentadoria em qualquer das categorias, havendo extinção do contrato de trabalho, fica assegurado ao empregado o recebimento da multa equivalente a 40% (quarenta por cento) do saldo do FGTS para fins rescisórios nos termos dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

#### 4.24 - CONTRIBUIÇÃO DA PATROCINADORA DA FAELCE

---

A COELCE manterá a contribuição financeira mensal à FAELCE de acordo com os percentuais e fórmulas previstas nos estatutos e regulamentos daquela fundação, nos termos do Edital de Privatização.

#### 4.25 - LIBERAÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA DO SINDELETRO

---

A COELCE durante a vigência do presente acordo promoverá a liberação de 06 (seis) Diretores da Administração Executiva do Sindeleto, comprometendo-se a arcar com o salário e vantagens percebidos por 06 (seis) Diretores da Administração Executiva do Sindeleto, como se estivessem no exercício de suas funções.

#### 4.26 - ORGANIZAÇÃO POR LOCAIS DE TRABALHO

---

A COELCE durante a vigência do presente acordo liberará por 08 (oito) horas por mês, 01 (um) delegado sindical para cada grupo de 100 (cem) empregados, desde que nominalmente indicados por suas bases territoriais e mais 12 (doze) diretores da Administração do Sindeleto.

#### **Parágrafo Único:**

Fica garantido o número de delegados sindicais proporcionais ao número de empregados na data de eleição dos mesmos, apurados na proporção de 01 delegado para cada 100 (cem) empregados.

#### 4.27 - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO DE EVENTOS

---

A COELCE durante a vigência do presente acordo liberará a quantidade de 27 (vinte e sete) homens dias úteis/ano, para participação em eventos sindicais, desde que solicitado pelo SINDELETRO com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

#### 4.28 - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

---

Sempre que solicitado, por qualquer das partes, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, serão realizadas reuniões de acompanhamento do acordo entre a Coelce e o Sindeleto.

#### 4.29 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

---

A COELCE mantém e se compromete a arcar com 50% (cinquenta por cento) do prêmio do Seguro de Vida dos empregados, mantendo a administração do mesmo sob sua responsabilidade e nas condições estabelecidas no Anexo II permanecendo como estipulante dos aposentados.

#### 4.30 - EMPRÉSTIMO ESPECIAL DE FÉRIAS

A COELCE, mantém a partir de 01 de Novembro de 2.010, um empréstimo especial no mês do retorno do empregado de suas férias, correspondente a 25%, 50%, 75% ou 100% da última remuneração do mesmo, que poderá ser solicitado nos referidos percentuais, condicionado à margem de consignação de 30% (trinta por cento) do salário base do empregado, a ser descontado em até 10 (dez) parcelas mensais, iguais, sucessivas, sem correção. O desconto das parcelas iniciar-se-á no primeiro mês subsequente ao da concessão do empréstimo.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo pelo empregado mediante solicitação à área de Recursos Humanos.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que se afastarem do trabalho, por qualquer motivo, terão os descontos da seguinte forma: no caso de afastamentos com complemento de valores decorrentes da Cláusula Quarta - item 4.8 deste Acordo terá o valor da parcela de empréstimo deduzido do complemento a ser efetuado. Para os demais tipos de afastamentos previstos em legislação, o valor das parcelas pendentes será suspenso até o retorno do empregado ao trabalho, quando então os descontos serão retomados.

**Parágrafo Terceiro** - Não terão direito ao referido empréstimo os empregados que não hajam liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela COELCE.

**Parágrafo Quarto** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação completa do empréstimo, as parcelas em aberto terão o seu vencimento antecipado para a data da rescisão contratual e o saldo devedor apurado será descontado/compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

**Parágrafo Quinto** - Todo e qualquer pedido de empréstimo será condicionado à análise prévia pela área de Recursos Humanos. O empregado deverá solicitar o empréstimo especial de férias: a) a partir do aviso de concessão das férias até o último dia útil antes do início da mesma; ou, b) em até 05 dias após o retorno das férias. No caso da solicitação pelo item a) o empréstimo estará disponível ao empregado no primeiro dia útil após o retorno das férias; no caso do item b) o empréstimo estará disponível ao empregado após 05 dias úteis.

**Parágrafo Sexto** - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão descontos previdenciários ou tributários.

#### **4.31 - LICENÇA MATERNIDADE**

---

A partir de 01 de Novembro de 2010 a COELCE concederá licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei 1770/2008 que amplia o prazo constante do "caput" do artigo 392 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

---

Será descontado o percentual de 1,0% (um por cento) sobre o Abono previsto na Cláusula Segunda, parágrafo primeiro, a título de desconto assistencial a favor da entidade sindical, ficando expressamente autorizada a dedução de tal importância por ocasião do pagamento do abono indenizatório dos anos de 2010 e 2011.

#### **Parágrafo Único:**

Ao trabalhador que discordar do desconto da contribuição acima mencionada, será facultado requerer a devolução da importância descontada, no prazo de até 10 (dez) dias após o desconto, mediante solicitação a entidade sindical, que promoverá a devolução no prazo máximo de 10 (dez) dias após o recebimento do requerimento.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PREMIO ESPECIAL**

---

A COELCE, de forma excepcional, por mera liberalidade e unicamente para o ano de 2010, em função dos resultados obtidos pela empresa no ano de 2010, tais como: 1º. Lugar no Premio Abradee como melhor distribuidora do Brasil, 1º. Lugar em Satisfação do Cliente - ISQP, 3º Lugar no Brasil em Responsabilidade Social pela Abradee, Finalista no Premio Nacional de Qualidade (FNO), ter estado entre as 10 melhores empresas do Brasil para se trabalhar segundo a revista Exame, ter estado entre as 100 melhores empresas para se trabalhar segundo a Great Place to Work - Revista

Época, etc., pagará aos empregados que estejam prestando serviços na data de 31 de Outubro de 2.010, um Premio Especial correspondente a quantia equivalente a **30% (trinta por cento)** do salário base percebido por cada empregado na data de 31-Dezembro-2010 garantindo ainda, um pagamento mínimo de R\$1.000,00 (um mil reais). O pagamento do premio ocorrerá no 5º dia útil após a assinatura do presente instrumento.

**Parágrafo Único:**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que o Premio Especial concedido pela COELCE, não possui caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito.

**CLÁUSULA SÉTIMA - MULTA CONVENCIONAL**

---

Fica estabelecida a multa de 01 salário base, de forma não cumulativa, por infração a qualquer das cláusulas e condições pactuadas neste instrumento.

**CLÁUSULA OITAVA - EXCLUSÕES**

---

Ficam excluídos do presente Acordo Coletivo de Trabalho os Diretores e os Responsáveis equivalentes aos Gerentes.

**CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS RETROATIVAS**

---

Os pagamentos de diferenças salariais e benefícios decorrentes do presente acordo serão efetuados juntamente com a folha de pagamento do mês de Fevereiro de 2.011.

**CLÁUSULA DÉCIMA - FORO**

---


Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Fortaleza - CE, para dirimir qualquer controvérsia na interpretação e aplicação do presente instrumento.

Todas as disposições constantes do presente acordo foram expressamente votadas e aprovadas por unanimidade em Assembléia Geral especialmente convocada para esta finalidade.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento coletivo em 04 (quatro) vias de igual teor e valor.

Fortaleza-CE, 05 de Fevereiro de 2011

  
**Márcia Sandra Roque Vieira Silva**  
Responsável de Recursos Humanos  
COELCE - Companhia Energética do Ceará

  
**Fernando Antonio de Moura Avelino**  
Presidente  
Sindeletro - Sindicato dos Eletricitários Ceará

  
**Jose Tarcisio Ferreira Bezerra**  
Presidente  
Faelce - Fundação COELCE de Seguridade Social

## ANEXO I

### PLANO DE SAÚDE

#### 1. OBJETIVO

Estabelecer os critérios para Assistência Médica ao Empregado da COELCE, seus dependentes, agregados, pensionistas, aposentados, e dependentes legais, em cumprimento ao Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2012 em sua Cláusula Quarta - Item 4.2.

#### 2. REGIME

Plano de saúde único, o qual substituiu o PLAME, PMA e PAA.

#### 3. FORMA DE PARTICIPAÇÃO

NÍVEL SALARIAL	PARTICIPAÇÃO (*)	
	COELCE	EMPREGADO
01 e 02	90 %	10 %
03 e 04	85 %	15 %
05 a 14	80 %	20 %
15 e 16	75 %	25 %
17 a 19	70 %	30 %
20 a 22	65 %	35 %
23 a 25	60 %	40 %
26 a 28	55 %	45 %
29 a 50	50 %	50 %

(\*) Os percentuais incidirão sobre os valores constantes no contrato firmado com a empresa prestadora dos serviços.

#### 4. ABRANGÊNCIA

a) Empregados, aposentados, pensionistas, participantes da FAELCE, seus dependentes legais, bem como agregados inscritos no PMA.

b) A partir de 01 de Novembro de 2.010, ficam estendidos até os **26 (vinte e seis) anos de idade**, aos filhos (as) e dependentes legais dos empregados, que sejam solteiro(a)s e universitário(a)s, os benefícios da Assistência Médica constante da Cláusula Quarta - Item 4.2, sendo que, para estes casos, a contribuição mensal do empregado, assim como da COELCE, será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor mensal da mensalidade contratada com a empresa prestadora dos serviços, ficando sob sua inteira responsabilidade, os valores decorrentes de co-participação, de acordo com a sistemática praticada.

c) A partir de 01 de Novembro de 2010 os benefícios da Assistência Médica prevista na Cláusula Quarta - Item 4.2 será estendido também aos filhos (as) dos empregados (as), com idade entre **21 e 30 anos (Dependentes Maiores)**, desde que o (a) empregado (a) se comprometa com pagamento integral das mensalidades e da co-participação, mediante pagamento através de boleto bancário emitido pelas empresas prestadoras dos serviços de assistência medica e odontológica.

## 5. SISTEMA DE PAGAMENTO

Mantém-se a atual sistemática de pagamento, pré pagamento "per capita", averbado em folha de pagamento, com participação da COELCE para empregados e seus dependentes, conforme tabela do Item 3, com exceção da participação e dos pagamentos relativos aos itens 4b e 4c.

Em relação aos aposentados, pensionistas e seus dependentes, e aos agregados, o custeio do plano será feito integralmente pelo próprio usuário, a exceção dos aposentados que negociaram o Plano Bresser, que continuarão com os mesmos subsídios anteriores concedidos pela Empresa (60% - sessenta por cento).

## 6. COBERTURA

Assistência médica, ambulatorial, hospitalar, laboratorial e odontológica, com os limites dos contratos das prestadoras dos serviços.

## 7. SEM COBERTURA

Assistência Paramédica, isto é, psicologia e terapia ocupacional.

## 8. ESCOLHA DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO

A escolha das empresas prestadoras dos serviços de assistência médica e odontológica será feita em comum acordo entre a COELCE e o SINDELETRO.



## ANEXO II

### SEGURO DE VIDA

#### 1 - OBJETIVO

Estabelecer critérios para a concessão do Seguro de Vida em Grupo, em cumprimento ao Contrato Coletivo de Trabalho 2010/2012, Cláusula Quarta - Item 4.29.

#### COBERTURAS BÁSICAS SEGURO VG PRINCIPAL

Titular	
Morte Natural	20 X Salário Nominal
Morte acidental	40 X Salário Nominal
Invalidez por Doença	20 X Salário Nominal
Invalidez Acidente	por Até 40 X Salário Nominal

Cônjuge: cobertura de 50% (cinquenta por cento)	
Morte Natural	10 X Salário Nominal
Morte acidental	20 X Salário Nominal
Invalidez Acidente	por Até 20 X Salário Nominal

Prêmio mensal = Salário Nominal X Taxa Contratada

#### COBERTURAS APÓLICE VG COMPLEMENTAR

Titular	
Morte Natural	10 X Salário Nominal
Morte acidental	20 X Salário Nominal
Invalidez por Doença	10 X Salário Nominal
Invalidez Acidente	por Até 20 X Salário Nominal

Cônjuge: cobertura de 50% (cinquenta por cento)	
Morte Natural	05 X Salário Nominal
Morte acidental	10 X Salário Nominal
Invalidez Acidente	por Até 10 X Salário Nominal

Prêmio mensal = Salário Nominal X Taxa Contratada

OBS: Os aposentados e cônjuges estão excluídos da cobertura de invalidez por doença.

### ANEXO III

## REGULAMENTO PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E ATUAÇÃO INDIVIDUAL BASEADO NA METODOLOGIA DA GESTÃO DE RENDIMENTO - GR

### 1 - OBJETIVO:

Estabelecer critérios de distribuição de Bônus de produtividade aos empregados, a título de participação nos lucros, conforme Cláusula Terceira do presente acordo.

### REGULAMENTO:

**Artigo 1°** Para os fins deste regulamento, o sistema de resultados e metas será composto e ponderado de acordo com a **Tabela de Avaliação Total** abaixo:

	PONDERAÇÃO
METAS DA EMPRESA	5%
METAS DA DIRETORIA	5%
METAS DE ÁREA	10%
METAS INDIVIDUAIS	60%
AVALIAÇÃO COMPORTAMENTO	20%
AVALIAÇÃO TOTAL	100%

A ponderação máxima total poderá ser de até 120%, da mesma forma, cada uma das metas individuais e avaliação de comportamento com suas respectivas ponderações poderão 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			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Salário Base - SB	0,00 à 0,80 SB	1,10 SB	1,40 SB

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, limitadas 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.

**Os empregados cujo Resultado da Avaliação Total não alcance o mínimo de 80% receberão o valor equivalente a 0,8 salários base.**

## **Artigo 2º**

O item relativo à Avaliação de Comportamento Individual do Empregado será realizado durante o ano correspondente ao exercício financeiro.

A avaliação deverá ser realizada pela chefia imediata, que deverá realizar reunião para “feedback”, destacando ainda os pontos fortes e pontos passíveis de melhorias.

### **Parágrafo Primeiro:**

A Avaliação de Comportamento Individual para o exercício de 2011 considerará os seguintes fatores:

#### **1 - SE SENTE E ATUA COMO CIDADÃO DO GRUPO**

- Estimula a cultura do trabalho em equipe no grupo Endesa
- Estimula a mobilidade entre pessoas e áreas
- Representa o grupo e sua identidade atuando como um “embaixador”

#### **2 - ATUA COM FOCO EM RESULTADOS**

- Sempre cumpre com prazos e compromissos
- Combina o curto e o longo prazo
- Comunica seus resultados de forma transparente

#### **3 - DIRIGE A MUDANÇA**

- É aberto, atua com foco local e visão global
- Orientado ao futuro
- Busca melhoria e inovação

#### 4 - PRIORIZA A SEGURANÇA

- Previne os riscos
- Atua de forma segura
- Estimula a cultura de segurança

#### 5 - ASSUME RESPONSABILIDADES E RISCOS

- Avalia e toma decisões
- É proativo
- Oferece seu apoio e comprometimento

#### 6 - DOMINA O SEU TRABALHO

- Possui conhecimento do negócio e da organização
- Tem credibilidade e soluciona problemas
- Realiza gestão das pessoas com base em competências

#### 7 - DESENVOLVE SEUS COLABORADORES

- Atua com generosidade e transparência
- Persegue a equidade e meritocracia
- Sabe escutar
- Sabe envolver e motivar

Os Resultados da **Avaliação de Comportamento Individual** serão obtidos com base nos seguintes critérios de avaliação para cada um dos aspectos indicados acima:

<b>Avaliação de Comportamento Individual</b>	
<b>Níveis de Atendimento</b>	<b>ESCALA</b>
Supera as expectativas	5
Atende e algumas vezes supera as expectativas	4
Atende as expectativas	3
Atende parcialmente as expectativas	2
Necessita melhorar	1

#### **Parágrafo Segundo:**

O *percentual ponderável de atingimento* da “Avaliação de Comportamento Individual” será correspondente a média da avaliação em cada um dos itens que compõem a mesma e obedecerá a seguinte tabela:

<b>Média de Comportamento</b>	<b>Percentual de Atingimento</b>
≥ 3,7	120%
3,6 a 3,6999	110%
3,3 a 3,5999	100%
2,9 a 3,2999	95%
2,8 a 2,8999	85%
2,7 a 2,7999	80%
2,6 a 2,6999	50%
2,5 a 2,5999	20%
≤ 2,5	0%

**Parágrafo Terceiro:**

Para os exercícios futuros, os fatores que comporão a Avaliação de Comportamento Individual serão definidos pela COELCE.

**Parágrafo Quarto:**

A média de Comportamento (Resultado da Avaliação dos Comportamentos) é igual a Soma dos Resultados obtidos em cada um dos comportamentos Avaliados, dividido pela quantidade de comportamentos Avaliados, cujo resultado corresponderá ao Percentual de Atingimento para aplicação da tabela acima.

**Artigo 3°**

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 4°**

Serão avaliados todos os trabalhadores que cumpram o seguinte requisito:

Ter trabalhado efetivamente mais de 2 meses dentro do ano correspondente ao período de avaliação.

**Artigo 5°**

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

## **Artigo 6º**

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

## **Artigo 7º**

São razões de incapacidade para ser avaliador: estar ligado ao avaliado por matrimônio ou parentesco de consangüinidade, inclusive até o terceiro grau ou concubinato.

Parágrafo Único: O avaliador incapacitado será substituído por Responsável que conheça a atuação do avaliado.

## **Artigo 8º**

Não farão direito a qualquer valor a título de PL os empregados demitidos por Justa Causa durante o exercício financeiro de apuração da mesma.

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

## **Artigo 9º**

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