ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00236/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/09/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026569/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46208.003428/2010-69
DATA DO PROTOCOLO: 29/07/2010

Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/mediador.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). WILLIAM CORTES SILVA e por seu Tesoureiro, Sr (a). JOAO DIB FILHO;

E

CTBC CELULAR S/A, CNPJ n. 05.835.916/0001-85, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr (a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO;

COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL, CNPJ n. 71.208.516/0001-74, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr (a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO;

CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A, CNPJ n. 04.622.116/0001-13, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr (a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissonal dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centers (Centro de Atendimento a Distância), Transmissão de Dados, Correio Eletrônico, Serv. Troncalizados de Comum., Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas, os demais Trabalhadores em Atividades Econômicas Indênticas, Similares ou Conexas com Telecomunicações: Operadores de Mesas Telefônicas (Telefonistas em Geral) e Teletipistas**, com abrangência territorial em **GO e TO**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA TERCEIRA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - DEFINIÇÃO

Com base na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, este Plano tem como finalidade proporcionar a todos os associados da CTBC Telecom, CTBC Celular e CTBC Multimídia Data Net, para o ano de 2010, compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia (atribuições do cargo) e participação nos Lucros e Resultados da Empresa.

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral e Anual, adiante fixadas as regras e condições.

CLÁUSULA QUARTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - FORMAS DE PARTICIPAÇÃO

A participação do associado nos resultados da empresa dar-se-á nas seguintes formas:

1. por cumprimento de Objetivos Específicos (Semestrais);

2. por cumprimento de Objetivos Econômicos - Participação nos Lucros (Anual)

Nota: Os associados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões, ficam automaticamente excluídos deste plano, no que se refere aos Objetivos Específicos semestrais.

2.1- PARTICIPAÇÃO POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cada associado será retribuído, **SEMESTRALMENTE**, de acordo com o nível de atingimento dos Objetivos Específicos, devendo tais objetivos obrigatoriamente:

a)- Serem ***INDIVIDUAIS*** (cada associado terá os seus objetivos), porém "NÃO PESSOAIS" (terminar o curso de inglês é individual, porém com caráter totalmente pessoal) ***e ou*** serem ***COLETIVOS*** (cada Área ou Centro de Resultado terá os seus objetivos).

b)- Redundarem num fator mensurável de produtividade, podendo ser por: otimização e melhoria de processos operacionais, redução de despesas, etc..

c)- Possibilitarem o acompanhamento e a medição extremamente simplificados, de tal forma que não haja a menor dúvida em relação ao cumprimento ou não dos mesmos. A pergunta: "O objetivo foi cumprido?", deverá ter como resposta exclusivamente o "Sim" ou "Não", devendo cada objetivo negociado ser cumprido a 100%, não havendo, por conseguinte, cumprimento proporcional.

2.1.1- Definição de Objetivos

a)- O número de objetivos a serem definidos, ***por semestre***, não deve ultrapassar 04 (quatro), representando 100% na sua totalidade.

b)- Para cada objetivo deverá constar no sistema:

- Meio de medição;
- Ponderação (peso percentual);
- Prazo limite para o seu atingimento, dentro do semestre aquisitivo.

Em princípio os Objetivos Específicos não poderão ser renegociados. Em casos excepcionais, por motivo de força maior, os associados poderão solicitar aprovação de novos objetivos junto ao superior imediato, com aprovação da diretoria da área.

2.1.1.1- Objetivos Corporativos

A CTBC estabelecerá dois objetivos corporativos por semestre que influenciarão de forma a manter ou

reduzir o valor apurado para pagamento da Participação nos Resultados por cumprimento de objetivos específicos.

Estes objetivos terão uma ponderação de 10% (Dez por cento) cada um e serão informados anualmente pela Diretoria Executiva de Talentos Humanos para constarem nos Planos de Participação nos Lucros e Resultados da empresa.

Desta forma, o valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será reduzido na proporção de 10% (Dez por cento) por cada objetivo corporativo não cumprido.

Caso todos os objetivos corporativos sejam cumpridos o valor apurado para pagamento da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será pago integralmente.

O número de objetivos corporativos não ultrapassará a 2 (dois) por semestre.

2.1.2 - Renegociação de objetivos

Devido à dinâmica do mundo dos negócios, pode ocorrer que, durante o espaço de tempo previsto para o cumprimento dos objetivos previamente negociados, surjam outros desafios mais importantes ou mudanças que demandem a substituição de alguns destes objetivos.

Portanto, em casos excepcionais, tais como mudança no planejamento estratégico, criação, alteração ou extinção de projetos e negócios, etc., poderá haver renegociação de objetivos de forma a adequá-los às necessidades mais significativas da organização.

As mudanças podem ser propostas pelo titular do cargo e/ou pelo superior imediato.
A aprovação deve ser feita em última instância pelo responsável hierárquico.

2.1.3- Controle de Documentação

Cada associado deverá se responsabilizar pela criação do documento eletrônico com seus objetivos, e enviá-lo, eletronicamente, para aprovação do superior hierárquico.

2.1.4- Valores da Participação

O valor máximo a ser pago ao associado, por cumprimento dos Objetivos Específicos, possui como referência a seguinte tabela:

Cargo	**Nº máximo de salários base por Semestre**
Executivos	2,00
Em Ascensão (Especialistas/ Supervisores)	1,50
Não-Executivos	1,20

Será considerado para a base de cálculo, o valor do salário base do mês imediatamente anterior ao mês do efetivo pagamento.

A tabela acima estabelece o limite máximo a ser pago e a empresa poderá estabelecer percentuais e valores inferiores em decorrência de situação econômica e/ou financeira.

2.1.5- Periodicidade de Pagamento

O pagamento deverá ser aprovado pelo Comitê de Direção da Empresa e poderá ocorrer nas datas seguintes, exceto se houver motivo de força maior ou negociação diferenciada que impossibilite tal pagamento:

- Apuração dos resultados do ***1º semestre***, pagamento no mês de ***Outubro do ano vigente***;

- Apuração dos resultados do ***2º semestre***, pagamento no mês de ***Abril do ano seguinte***.

O dia do pagamento será definido de acordo com o fluxo de caixa da empresa.

2.1.6- Critérios de proporcionalidade

Os critérios visando prever alterações no quadro de Associados, no decorrer do semestre aquisitivo, são os seguintes:

- **Transferência para outra Empresa do Grupo Algar**

No momento da transferência será verificado o cumprimento dos Objetivos negociados até aquela data. Em caso de cumprimento, o associado receberá o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos específicos na data normal do pagamento aos demais associados, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do mês da transferência.

- **Desligamento da Empresa**

Ocorrendo o desligamento, a pedido ou não, exceto em casos de rescisão por justa causa, será verificado o cumprimento dos objetivos negociados até aquela data.

Em caso de cumprimento, o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos específicos será pago na data normal do pagamento aos demais associados, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do mês da rescisão.

Para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos, será necessário que o associado tenha trabalhado no mínimo 3 (três) meses completos no semestre aquisitivo.

- **Admissão e/ou Promoção**

Os admitidos e/ou promovidos a cargo executivo no período terão direito à participação nos resultados, proporcional ao tempo trabalhado durante o semestre aquisitivo, em cada cargo, ***após a definição e aprovação de objetivos junto ao superior hierárquico***.

Se a admissão ou promoção ocorrer durante o 1º semestre, os objetivos para o 2º semestre deverão ser negociados até 30 de Junho.

Para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será necessário que o associado trabalhe no mínimo 3 (três) meses completos no semestre, caso contrário somente poderá participar no semestre seguinte.

- **Mudança de Cargo**

Quando houver mudança de cargo, os objetivos deverão ser analisados e renegociados, caso seja necessário.

- **Afastamentos em geral (licença maternidade, doença, acidente de trabalho, etc.)**

- Pagamento integral, caso os objetivos sejam individuais, e tenham seu atingimento comprovado durante o período trabalhado no semestre aquisitivo.

- Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo, caso os objetivos sejam corporativos.

Observação:
Para as proporcionalidades, será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

2.1.7- Exemplo de Cálculo

No quadro a seguir, exemplo de cálculo do valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos no semestre, a ser pago a um associado com salário base mensal igual a R$ 1.000,00:

OBJETIVO ESPECÍFICO	A PONDERAÇÃO A 100%	B PONDERAÇÃO A 120%	C RESULTADO (%)	D VALOR R$
1	20	24	24	240,00
2	40	48	48	480,00
3	30	36	0	0
4	10	12	12	120,00
TOTAL	**100**	**120**	**84**	**840,00**

A) Ponderação do objetivo (soma de pesos igual a 100%)
B) Transformação da ponderação de 100% para 120%, conforme o peso de cada um
B.1. ((A:100) x 120)
C) Cumprimento do objetivo
C.1. Atingimento total ou superação = 100%
Não atingimento ou atingimento parcial = 0%
D) Valor a ser pago ((R$ 1.000,00 x C) : 100)

2.2- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ECONÔMICOS

2.2.1 - DEFINIÇÃO

A participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos caracteriza-se pela distribuição de até 12% (Doze por cento) do lucro líquido contábil da empresa ou do consolidado do setor de negócios, apurado e auditado ao final do exercício, antes do efeito da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos, aos associados que possuam vínculo empregatício com a empresa e estejam elegíveis dentro das regras desta política e do plano.

2.2.2 - PREMISSA GERAL

A premissa geral que orienta a participação nos lucros para os associados elegíveis é: TER LUCRO LÍQUIDO, COM CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA.

2.3 - PREMISSAS BÁSICAS

Para que haja distribuição de lucro para associados com cargos abaixo de Presidente, é imprescindível que a empresa na qual trabalhe tenha dado lucro liquido no ano vigente;

Para que haja distribuição de lucro para o Presidente, é imprescindível que além do requisito acima, o setor de negócios ao qual pertença e o Grupo Algar tenham dado lucro liquido;

O Lucro Líquido é o indicador com 100% de peso sobre o qual se aplica o percentual de 12% para formar o

"bolo" a ser distribuído conforme regras e critérios aqui estabelecidos;

O valor do lucro a ser distribuído a cada um, individualmente, será retirado do "bolo" constituído pelos 12% do lucro líquido acima definido, limitado a uma tabela de múltiplos de salários conforme o cargo e o porte da empresa;

Os indicadores de CRESCIMENTO, RENTABILIDADE e SAÚDE FINANCEIRA são estabelecidos pela Holding Algar, como condicionantes, com índices e valores variáveis conforme as atividades, mercado e especificidade de cada empresa;

Haverá retenção de uma parte do valor a receber para pagamento de longo prazo, a título de FATOR RETENÇÃO para os associados com cargos de nível executivo;

2.4 - CONCEITO DE LUCRO LÍQUIDO

O lucro líquido para efeitos desta política e dos planos das empresas é o lucro liquido contábil como previsto na lei das sociedades anônimas com a exclusão das operações societárias e contábeis definidas no item 2.5 a seguir:

2.5 - EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS:

Na obtenção do lucro líquido a ser considerado para efeito de pagamento da participação nos Lucros e Resultados, serão excluídos, tanto do real, quanto do orçado, quando contemplado, as seguintes operações:

i. Operações de reestruturação societária;
ii. Planejamentos oriundos da holding;
iii. Venda de ativos;
iv. Mudanças de práticas contábeis.

1. Constituições ou reversões de contingências serão consideradas como resultados no exercício em que foram contabilizados;

2. Na eventualidade do surgimento de situações não contempladas no item acima caberá ao CEO do Grupo decidir sobre o critério mais justo a ser adotado.

2.6 - INDICADORES DE CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA

Com o objetivo de garantir o crescimento, a rentabilidade e a saúde financeira das EMPRESAS, são estabelecidos os seguintes indicadores, com índices e valores variáveis anualmente de acordo com as atividades, mercado e particularidades de cada Empresa, que influenciarão de forma a manter ou reduzir o valor para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados:

INDICADOR	CRITÉRIO DE AFERIÇÃO	PENALTY CASO NÃO CUMPRA
Crescimento real	2,1 vezes o crescimento do PIB do Brasil.	10%
Rentabilidade	Retorno sobre o PL de no mínimo 25,3% ao ano	10%
Saúde Financeira	EBITDA s/ Serviço da dívida = 2,2	10%

1 Estes indicadores atuarão como deflatores e caso não sejam cumpridos, o valor da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será reduzido na proporção de 10% (Dez por cento) por cada indicador não atingido.

2 Caso todos os indicadores sejam atingidos o valor apurado para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será pago integralmente.

2.7 - DA OBTENÇÃO DO MONTANTE A SER DISTRIBUÍDO

O montante a ser distribuído será obtido da seguinte forma:

a. Será aplicado o percentual de 12% (Doze por cento) sobre o lucro líquido da empresa definido conforme critério estabelecido no item 2.4.

O resultado desta operação determinará o montante a ser distribuído a todos os associados elegíveis da empresa. A distribuição será feita de forma proporcional à possibilidade de ganho de cada um, possibilidade esta considerando a tabela de número de salários possíveis de serem alcançados (anexo 1).

b. Qualquer que seja o montante a ser distribuído na empresa, objeto da aplicação dos 12% sobre o lucro líquido, o valor a ser pago a cada associado não poderá ultrapassar o número de salários possíveis constantes da tabela de múltiplos de salários anexa a esta política (anexo 1).

c. O bolo a ser distribuído, em qualquer das hipóteses acima é de até 12% (doze) por cento do lucro líquido, sendo considerado esse percentual, como o "alvo", podendo, portanto, nos cálculos finais o montante (bolo) representar menos que 12% em função das equações e condicionantes desta política.

2.8 - DA BASE DE CÁLCULO

A base de cálculo para apuração do valor a ser distribuído é o lucro líquido contábil apurado e auditado ao final do exercício anterior ao pagamento, excluído integralmente o efeito do valor da provisão contábil realizada a título de Participação nos Lucros e Resultados, conforme conceito definido no item 2.4.

2.8.1 – SALÁRIO BASE

Para efeito de todas as comparações que forem necessárias aos cálculos, será considerado o salário base do associado do mês imediatamente anterior ao efetivo pagamento.

2.8.2 – DEFINIÇÃO DO PERCENTUAL INDIVIDUAL

Para efeito do cálculo da proporcionalidade a que o associado fará jus sobre o montante apurado para distribuição, considera-se a possibilidade de ganho de cada um, conforme a tabela de múltiplos de salários possíveis. (ANEXO 1)

2.8.3 – PORTE DAS EMPRESAS

As Empresas são classificadas num "Ranking" de Pequeno, Médio e Grande porte, conforme (ANEXO 1).

As mudanças de "Ranking" (passar de empresa de Pequeno Porte para Médio Porte ou Médio Porte para

Grande Porte) somente poderão ocorrer após o segundo ano consecutivo de resultados, que as classifiquem no novo patamar e mediante carta de reconhecimento expedida pela Holding.

2.9 – FORMAS E PERIODICIDADES DE PAGAMENTOS

2.9.1 - Pagamento aos associados de cargos não executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em única parcela do valor que lhe for devido e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força maior ou negociação que impossibilite o pagamento.

O dia do pagamento será definido de acordo com o fluxo de caixa da Empresa.

São considerados cargos não executivos aqueles situados na base da estrutura da carreira Y:

Cargos básicos: Atendentes, Assistentes, Analistas, Engenheiros, Advogados, Consultores de Vendas, etc.

Cargos em ascensão: Supervisores e Especialistas.

2.9.2 - Pagamento a associados de cargos executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em duas parcelas do valor que lhe for devido conforme critérios abaixo:

1ª. Parte – Participação de curto prazo: 70% (setenta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos serão pagos em uma única parcela e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força ou negociação que impossibilite o pagamento.

2ª. Parte – Participação de longo prazo (fator retenção): 30% (trinta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos poderão ser pagos no mês de abril do terceiro ano subseqüente aquele em que recebeu a 1ª. Parte.

Condicionante Cumprimento de Lucro Líquido Orçado nos Últimos 3 anos: O recebimento integral deste valor (Participação de Longo Prazo) dependerá do atingimento dos resultados líquidos contábeis previstos nos 3 exercícios anteriores, sendo reduzido à proporção de 10% (dez por cento) por ano cujo resultado líquido contábil tenha sido inferior ao valor orçado para aquele ano.

Correção: Cumprida a condicionante acima, os valores a que o associado faça jus ao recebimento desta 2ª. parte, serão corrigidos pelo índice do INPC, desde a competência de sua retenção até a competência de seu pagamento.

Pagamento em caso de desligamento: Se for demitido sem justa causa, o Executivo receberá integralmente o valor retido na data da rescisão. Se for demitido por justa causa ou pedir demissão não terá direito de receber o valor retido.

São considerados cargos executivos aqueles situados na parte superior da estrutura da carreira Y:

Cargos gerenciais: Coordenadores, Diretores Regionais, Diretores Adjuntos, Diretores de Área e Presidente;

Cargos técnicos: Consultores Executivos JR, PL, SR, MT.

2.10 - *FATOR DE SOLIDARIEDADE*

2.10.1 - Nível Grupo

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do Grupo Algar e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE GRUPO e representa a relação percentual existente entre o resultado líquido orçado e o resultado líquido realizado consolidado do GRUPO ALGAR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos de **Presidentes** das Empresas do GRUPO e será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

2.10.2 - Nível Setorial

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do mesmo setor e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE SETORIAL e representa a relação percentual existente entre resultado líquido orçado e o resultado líquido consolidado realizado do SETOR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos **de Diretores** das empresas do SETOR, exceto aqueles executivos cujos objetivos econômicos estabelecidos e negociados previamente já representem o consolidado do setor.

O coeficiente solidariedade setorial será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

2.10.3 - Limites

Na aplicação dos coeficientes de fator solidariedade, seja SETOR ou GRUPO, o valor final a receber pelo associado, não poderá ser superior a 1,20 (Hum inteiro e vinte décimos) nem inferior a 0,80 (Oitenta décimos) do valor utilizado como base de cálculo para aplicação dos referidos fatores.

2.11 - *FATOR APRECIAÇÃO*

O **Fator Apreciação** é um fator de avaliação e julgamento de casos excepcionais, que pode ser aplicado tanto para a Participação nos Resultados quanto para a Participação nos Lucros, visando corrigir possíveis injustiças ou merecimentos, distorcidos na operacionalização desta política e planos das empresas.

Os casos serão apresentados ao CEO do Grupo, pelo Vice Presidente Corporativo de Talentos Humanos, que após analisar os argumentos e justificativas, este ao seu juízo, poderá considerar justo modificar para melhor o resultado ou a participação obtida pelo associado.

2.12 - *CRITÉRIOS DE PROPORCIONALIDADE*

Os critérios visando prever alterações no quadro ***no decorrer do ano*** são os seguintes:

2.12.1 - Transferência para Outra Empresa do Grupo Algar

Pagamento proporcional ao tempo de permanência em cada empresa. Cada Empresa pagará proporcional ao período em que o associado esteve em seu quadro durante o ano, conforme os critérios para o cargo que

ocupou e de acordo com os seus resultados.

2.12.2 - Desligamento da empresa, Sem Justa Causa ou a Pedido

Pagamento proporcional desde que o associado esteja na empresa em 31 de dezembro e por no mínimo 06 (seis) meses completos no período de vigência deste plano.

2.12.3 - **Admissão (Associados admitidos durante o ano base)**

Pagamento proporcional desde que o associado esteja na empresa em 31 de dezembro e por no mínimo 06 (seis) meses completos no período de vigência deste plano.

2.12.4 - Promoção ou Alteração de cargo dentro da mesma empresa:

O valor será baseado nos resultados da empresa e no cargo exercido em 31 de dezembro do ano anterior a data do pagamento e a base de cálculo será o salário base do mês imediatamente anterior ao pagamento do valor da participação do associado

1 Nos casos de associados em período de interinidade promocional, o cargo a ser considerado para apuração do valor de sua participação será o do dia 31 de dezembro do ano anterior, mesmo que interino.

2 Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do calculo do valor da participação.

2.12.5 - Afastamentos em geral (licença maternidade, doença, acidente de trabalho, etc.)

O pagamento será proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

Para as proporcionalidades, será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

2.13 - CONDICIONANTE PERMANÊNCIA NO QUADRO

Para fazer jus ao recebimento de quaisquer valores relativos à Participação nos Lucros de Curto e Longo prazo previstos nesta política, o associado deverá estar no quadro da empresa em 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao pagamento planejado.

CLÁUSULA QUINTA - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - CONSIDERAÇÕES FINAIS

3.1 - Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de seis (6) meses, dentro do mesmo ano civil.

3.2 - Os casos omissos desta política sobre participantes do Plano de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, poderão ser resolvidos com Diretoria Executiva de Talentos Humanos e a Vice Presidência Corporativa de Talentos Humanos da Holding.

WILLIAM CORTES SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

JOAO DIB FILHO
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
CTBC CELULAR S/A

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
CTBC CELULAR S/A

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A

ANEXOS
ANEXO I - TABELA DE MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS BASE

NÚMERO SALÁRIOS BASE	*EMP. GRANDE PORTE RECEITA BRUTA > = 60 US$ MM*	*EMP. MÉDIO PORTE RECEITA BRUTA > 6 < 60 US$ MM*	*EMP. PEQUENO PORTE RECEITA BRUTA < = 6 US$ MM*
9,6	CEO DO GRUPO		
9,0	DIRETOR CORPORATIVO (HOLDING) DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)		
8,4	DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA	DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)	
7,8	DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA	DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA	DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR)
7,2	DEMAIS DIRETORES	DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA	DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA
6,6	CONSULTOR SR / MASTER	DEMAIS DIRETORES	DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA
6,0	DIRETOR REGIONAL CONSULTOR PL	CONSULTOR SR / MASTER	DEMAIS DIRETORES
5,4		DIRETOR REGIONAL CONSULTOR PL	CONSULTOR SR / MASTER
4,8	COORDENADOR/ CONSULTOR JR		DIRETOR REGIONAL CONSULTOR PL
4,2		COORDENADOR CONSULTOR JR	
3,6			COORDENADOR CONSULTOR JR
3,0	ESPECIALISTAS SUPERVISORES	ESPECIALISTAS SUPERVISORES	ESPECIALISTAS SUPERVISORES
2,0	ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS	ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS	ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS