

PPR 2017

Acordo de Participação nos Resultados 2017

Acordo Coletivo de Participação nos Resultados 2017 – PPR 2017, que entre si fazem, de um lado as Empresas REDE CONECTA – Filial BA, por seus representantes legais Sr. Levi Figueiredo, brasileiro, casado, Diretor de Recursos Humanos, portador da carteira de identidade nº. 109153361 expedida pela IFP-RJ, inscrito no CPF/MF sob o nº. 073.345.307-48, doravante denominada simplesmente REDE CONECTA - BA e, do outro lado o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, Transmissão de Dados e Correio Eletrônico, Telefonia Móvel Celular, Serviços Troncalizados de Comunicação, Radiochamadas, Telemarketing, Projeto, Construção, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Similares e Operadores de Mesas Telefônicas no Estado do BA e a seguir denominado SINTTEL - BA, observadas as cláusulas e condições abaixo aprovadas em Assembleia da categoria, considerando os termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados da Empresa, fica justo e avençado o seguinte ACORDO, mediante as cláusulas e condições abaixo, livremente pactuadas, as quais aceitam e se obrigam a cumprir integralmente, por si e seus sucessores, a saber:

1. O presente Acordo é firmado pelas partes para a implementação exclusiva do Programa de Participação nos Resultados, referente ao exercício de 2017 - “**PPR 2017**”, para os empregados elegíveis da **REDE COENCTA - BA**, em conformidade com o previsto na Constituição Federal, art. 7, inciso XI, e Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e considerando:

1.1. São elegíveis ao recebimento do PPR 2017, objeto deste Acordo, todo o empregado da REDE CONECTA - BA, que tenham, durante o ano de 2017, no mínimo 1 (hum) mês, efetivamente trabalhado em relação normal de emprego.

**Considera-se a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no mês pelo empregado.*

1.2. Os empregados admitidos após 01 de janeiro de 2017, ou afastados por qualquer natureza, que preencham os requisitos contidos no item 1.1, terão efetivamente direito a 1/12 avos do valor do prêmio final apurado, por mês completo* efetivamente trabalhado no período de apuração.

**Considera-se mês completo fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no mês pelo empregado.*

1.3 Os eventuais afastamentos por Acidente de Trabalho e Licença Maternidade, incluindo as licenças por adoção concedidas pelo INSS, ocorridos no período 01 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017, não serão descontados, para fins exclusivamente de apuração e pagamento da parcela do PPR 2017, se a ela tiverem direito, desde que sejam cumpridos

os critérios de elegibilidade (itens 1.1 e 1.2), sendo que o prêmio será pago integralmente no ano em que o colaborador efetivamente participar do Programa.

- 1.4. O período de afastamento dos Dirigentes Sindicais licenciados com ônus para a Empresa, conforme cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho, vigente no período de apuração, não serão descontados para fins de apuração e pagamento do PPR 2017, se a ele tiverem direito, desde que sejam cumpridos os critérios de elegibilidade (itens 1.1 e 1.2).
 - 1.5. Os empregados demitidos por justa causa não farão jus ao pagamento do PPR 2017.
 - 1.6. Os Colaboradores desligados sem justa causa e os que pedirem demissão antes de 30 de abril de 2018, desde que elegíveis, receberão o pagamento do PPR, desde que sejam cumpridos todos os critérios de elegibilidade (itens 1.1 e 1.2) e compareçam ao RH da empresa para a atualização de seus dados, com pedido formal, que será protocolado pela empresa até o dia 31/10/2018, sob pena de perda do direito de recebimento de qualquer valor a esse título.
 - 1.7. Ficam excluídos do direito de recebimento da parcela referente ao PPR 2017, objeto deste acordo, os aprendizes, jovem aprendiz, estágio supervisionado, contratação de terceiros, temporários ou não.
2. Fica ajustado entre as partes que a empresa pagará a parcela do PPR 2017, conforme definido no item 1 e seus subitens, caso sejam cumpridas as metas dos respectivos indicadores descritos no item 2.1 e seus subitens (2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5) apurados, ponderados pelos seus respectivos pesos, respeitando todos os critérios de apuração e de elegibilidade descritos nesse documento.
 - 2.1. **INDICADORES PPR 2017:** Os indicadores do Programa são: Entrada de Reclamações ODC's (%), Eficácia do Serviço de campo (%), Eficiência Operacional (Unidade), Gross (%) e Absenteísmo (%).
 - 2.1.1. **Entrada de Reclamações ODC's (%):** Média ponderada entre ANATEL e JEC: $[(\text{real ANATEL} / \text{meta ANATEL}) * 0,6] + [(\text{real JEC} / \text{meta JEC}) * 0,4]$.
 - 2.1.2. **Eficácia do Serviço de Campo (%):** Composto por Eficácia na Instalação, Mudança e Reparo. Total de BA's encerrados sem pendência no mês versus total de BAs encerrados no mês.

2.1.3. **Eficiência Operacional (Unidade):** Média ponderada das cinco taxas de instalação: dados (10%), TV (20%), Fixo Alone (20%), Velox Alone (20%) e Instalação conjunta Fixo/Velox (30%).

2.1.4. **Gross (%):** Compreende o % de redução da quantidade anual de reclamações na Anatel, em relação a 2016, em seus canais de atendimento (call center, site e app). O Cálculo do Indicador será realizado através da variação anual dos volumes de reclamações de 2017 em relação a 2016, incluindo os produtos Oi Total, Fixo, Móvel, TV e Banda Larga.

2.1.5. **Absenteísmo (%):** É a taxa de faltas, injustificadas, em relação ao total de dias em que o colaborador esteve escalado para trabalhar.

2.2. **MECÂNICA DO CÁLCULO:** Somente haverá o pagamento do PPR 2017 no caso de no mínimo uma das metas do Programa ser atingida que ponderada pelo seu respectivo peso determinará o valor do prêmio do PPR 2017. Caso todas as metas dos respectivos indicadores não sejam cumpridas não haverá o pagamento do PPR 2017 para nenhum empregado elegível a este programa.

O valor do pagamento do prêmio, se houver, corresponderá ao percentual de atingimento de todos indicadores descritos no item 2.1 e seus subitens (2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4 e 2.1.5) em relação às Metas, ponderados pelos respectivos pesos assim distribuídos e apurados, ao final do ano de 2017.

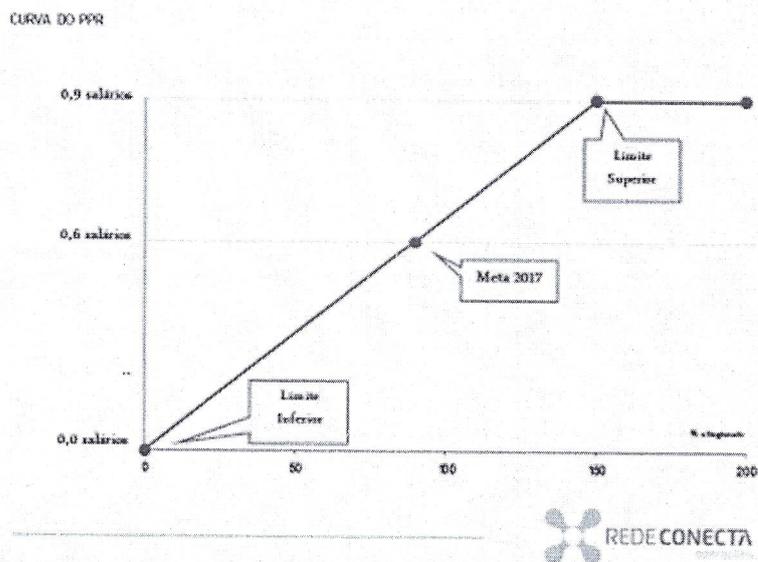
Os indicadores sofrem ponderação pelos respectivos pesos para gerar o cálculo do valor do prêmio final em função do atingimento. Para cada valor dos indicadores, apurados em relação às metas, ponderados pelo peso, ao final do ano de 2017, terão um número de salários a ser distribuído, assim considerando: valor real x valor orçado podendo variar entre o limite mínimo e o máximo estabelecido para gerar o prêmio. O prêmio final será o somatório dos números de salários apurados em cada indicador ao final de 2017, conforme limite estabelecido no item 2.3.



Indicador	Peso	2017 LI	2017 Target	2017 LS
Entrada de Reclamações ODCs (%)	25%	115,70	100	84,03
Eficácia do Serviço de Campo (%)	20%	61,44	64,01	69,17
Eficiência Operacional (unidades)	30%	91,40	100	117,17
Gross (%)	25%	96,00	100	122,50
	100%			
Absenteísmo %	100%	1,63	1,49	1,42

2.3. **PRÊMIO:** De acordo com o atingimento dos indicadores, o PLACAR 2017 terá um prêmio a ser pago em número de salários, aos elegíveis, podendo variar proporcionalmente, caso sejam ultrapassadas as metas do(s) indicador(es), variando o pagamento da referida participação de 0 (zero) a 0,9 (zero virgula nove) salários/ano, considerando os pesos estabelecidos no item 2.2.

O quadro abaixo mostra a quantidade de salários para o atingimento de cada uma das metas dos respectivos indicadores que ponderados pelos seus pesos determinarão o prêmio do Placar 2017



Ⓞ

Ⓞ

2.4. **PAGAMENTO:** O pagamento referente ao PPR 2017 será efetuado, conforme o atingimento das metas descritas nos itens 2.1 e 2.2 juntamente com seus respectivos subitens, e ocorrerá até o dia 30 de abril de 2018. O valor será proporcional ao salário base (nominal) dos empregados elegíveis, referente à folha de pagamento de dezembro de 2017, conforme critérios definidos nos itens anteriores.

Desta forma, atendendo ao disposto na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, o Imposto de Renda devido sobre o valor recebido será apurado em separado das demais parcelas salariais mensais.

- 2.4.1. Conforme a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a Participação nos Lucros ou Resultados a qual vincula o PPR 2017, por não ter natureza salarial, sobre os valores a serem pagos não incidirão Encargos Sociais e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.
 - 2.4.2. Não se aplica ao(s) pagamento(s) a título de Participação nos Resultados - PPR 2017, o princípio da habitualidade, nem do direito adquirido, não havendo integração dos valores ao salário dos empregados para quaisquer fins.
 - 2.4.3. Todas as licenças de qualquer natureza (exceto as consideradas nos itens 1.3, 1.4 e 1.5) e faltas, não justificadas, serão descontadas para efeito do cálculo do PPR 2017. Nestes casos, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados, desde que sejam cumpridos os demais critérios de elegibilidade.
 - 2.4.4. Para efeitos do presente ACORDO, a expressão salário base deve ser entendido como sendo a contraprestação ajustada entre a empresa e os empregados pelos serviços prestados, excluindo-se, portanto, todos e quaisquer outros acréscimos ou adicionais.
3. Na hipótese de qualquer alteração nas regras sobre Participação nos Resultados, seja decorrente de Medidas Provisórias, Leis, Decretos e Sentenças Normativas ou Convenções Coletivas de Trabalho, prevalecerão sempre as regras e valores pactuados entre a empresa e o SINTTEL - BA, constantes do presente instrumento e decorrentes dos montantes expressos, de forma que eventual novo ônus à empresa será deduzido dos referidos montantes.
 4. Decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que venham a ter significativa repercussão no resultado global do PPR 2017, poderão eventualmente, ensejar ajustes equivalentes aos efeitos das decisões ou fatores externos. Nessa hipótese, as partes acordantes se reunirão para avaliar os impactos dessa influência.



5. A empresa manterá o pagamento da Participação nos Resultados aos empregados ocupantes dos cargos executivos (gestores): Diretor Geral, Diretores, Gerentes e Coordenadores, através do Programa de Metas Individuais e critérios de avaliação de desempenho, ajustado à realidade de cada uma de suas Filiais, conforme regras regulamentares estabelecidas pela empresa, e regras gerais (Anexo I), sendo os respectivos valores, independente da forma de pagamento, compensados nos termos do parágrafo 3º., art. 3º., da Lei 10101, de 19.12.2000.
6. O presente ACORDO é válido exclusivamente para a distribuição da Participação nos Resultados do exercício de 2017, observando-se as regras negociadas constantes deste instrumento.
7. Fica a critério das partes a negociação da participação nos Resultados para os exercícios subsequentes, sendo que a forma adotada para o presente exercício não implica no compromisso de que igual critério será adotado no futuro, podendo as partes negociar em outras bases, premissas e metas.
8. A Rede Conecta e o SINTTEL - BA se comprometem a discutir amigavelmente quaisquer dúvidas ou divergências no cumprimento do ACORDO ora firmado, buscando a conciliação e o entendimento de forma favorável a todos os envolvidos.

E por estarem assim justas e acordadas, firmam as partes o presente ACORDO em 03 (três) vias de igual teor e forma, instrumentais abaixo, reconhecendo os membros do SINTTEL - BA que as assinaturas abaixo são suficientes para obrigação mútua das partes, as quais autorizam o arquivamento de 01 (uma) via junto ao SINTTEL - BA, em conformidade com a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Fortaleza, 18 de Setembro de 2017.

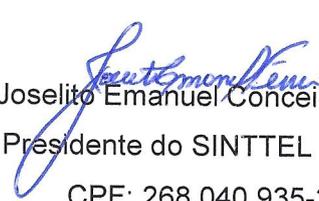
Pelas Empresas

Pelo Sindicato


Levi Figueiredo

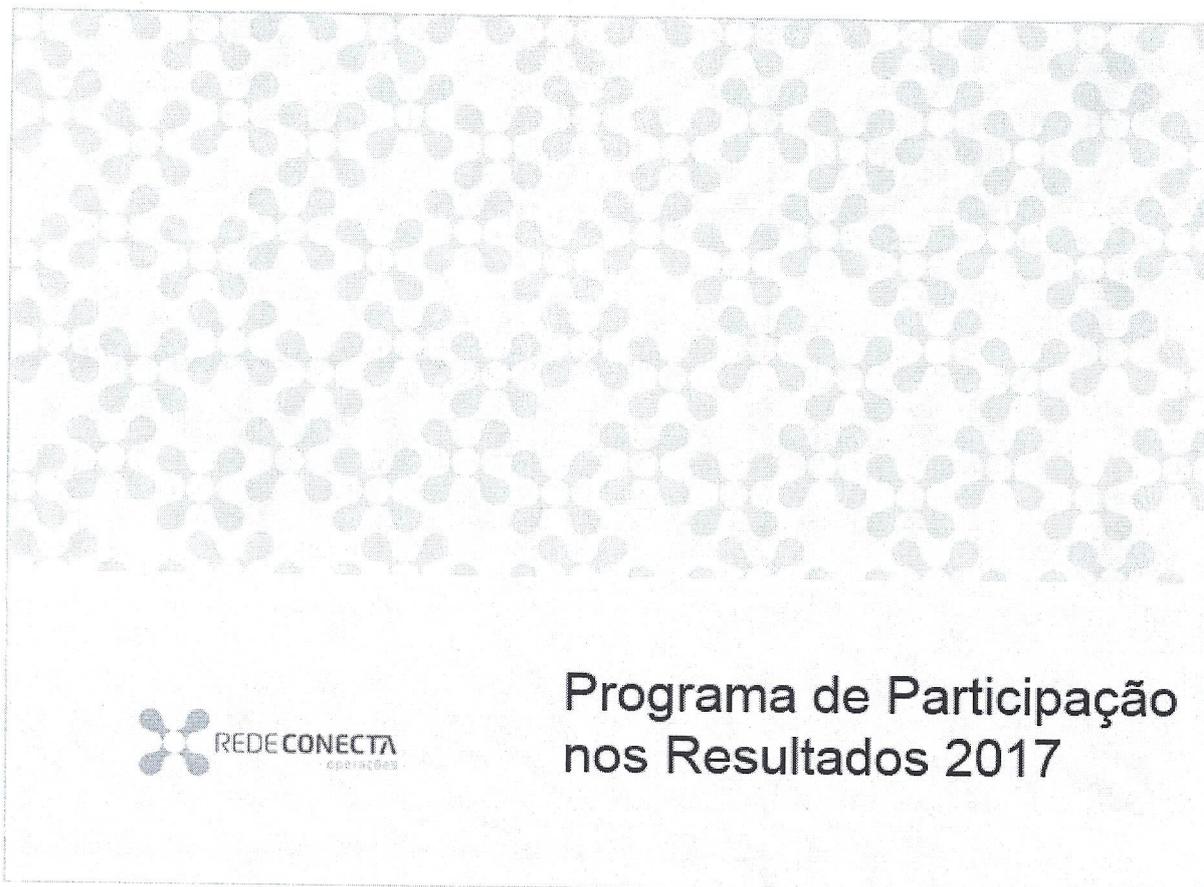
Diretor de Recursos Humanos

CPF: 073.345.307-48


Joselito Emanuel Conceição Ferreira

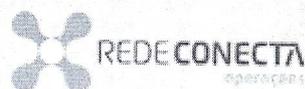
Presidente do SINTTEL - BA

CPF: 268.040.935-34



CARACTERÍSTICAS GERAIS

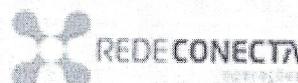
- As regras deste programa valem exclusivamente para 2017.
- O valor alvo do Programa, ou seja, no caso de atingimento de todas as metas, é de 0,6 salários. Este valor pode variar entre 0 e 0,9 salário (salário dez/17). O pagamento será proporcional aos meses efetivamente trabalhados em 2017*.
- Programa válido para a Rede Conecta.



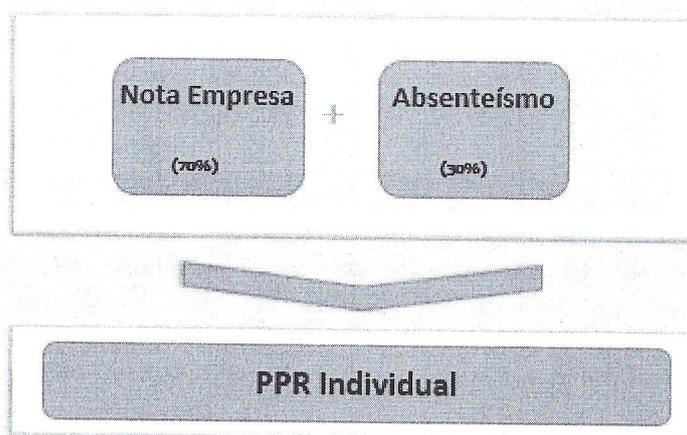
* Entende-se por mês completo a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

ELEGIBILIDADE

- Podem participar todos os empregados que tenham efetivamente trabalhado mais que 30 (trinta) dias corridos e consecutivos no ano de 2017.
- Os Colaboradores admitidos após 1º de janeiro de 2017, que se enquadrem na regra citada acima, terão direito ao pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados (nº de meses trabalhados/nº de meses do ano).
- Os Colaboradores desligados ou que pedirem demissão antes de 31 de dezembro de 2017, que tenham trabalhado no mínimo 30 (trinta) dias corridos e consecutivos no ano de vigência do Programa, também receberão o pagamento proporcional aos meses trabalhados.
- Colaboradores demitidos por justa causa não serão elegíveis ao Programa.
- Não serão considerados elegíveis, contratos de aprendiz, jovem aprendiz, estágio supervisionado, contratação de terceiros, temporários ou não.



DESENHO DO PROGRAMA





INDICADORES E PESOS

NOTA DA EMPRESA

Indicador	Peso	2017 LI	2017 Target	2017 LS
Entrada de Reclamações ODCs (%)	25%	115,70	100,00	84,03
Eficácia do Serviço de Campo (%)	20%	61,44	64,01	69,17
Eficiência Operacional (unidades)	30%	91,40	100,00	117,17
Gross (%)	25%	96,00	100,00	122,50

100%

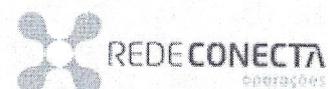
NOTA INDIVIDUAL

Absenteísmo (%)	100%	1,63	1,49	1,42
-----------------	------	------	------	------



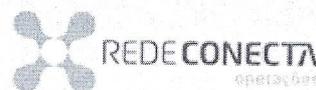
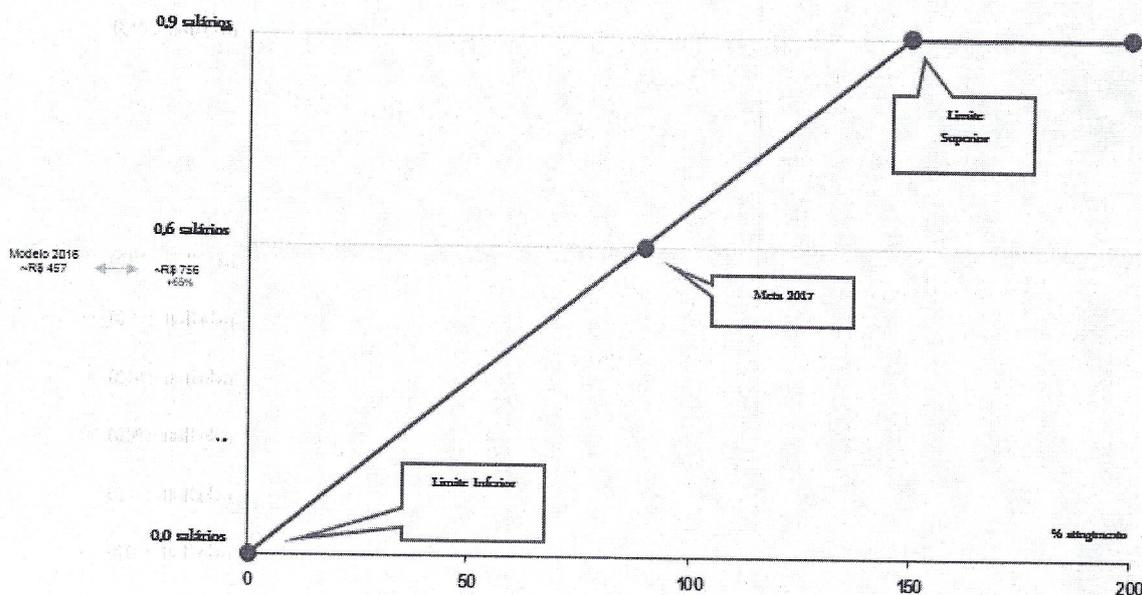
INDICADORES

Indicador	Métrica	Fonte
ENTRADA DE RECLAMAÇÕES ODCs	Média ponderada entre ANATEL e JEC: $[(\text{real ANATEL} / \text{meta ANATEL}) * 0,6] + [(\text{real JEC} / \text{meta JEC}) * 0,4]$	ANATEL: relatório transversal ANATEL classificados como reclamação Orçado: Operações (OI) Realizado: Experiência do Cliente (OI) JEC: SISJUR (relatório estratificação apuração JEC) Orçado: Operações (OI) Realizado: Escritório de Transformação (OI)
EFICÁCIA DO SERVIÇO DE CAMPO	Composto por Eficácia na Instalação, Mudança e Reparo. Total de BAs encerrados sem pendência no mês versus total de BAs encerrados no mês.	Click
EFICIÊNCIA OPERACIONAL	Composto pela média simples dos indicadores de Produtividade e Reclamações no Call Center (real/meta)	Produtividade (Click), Entrada de reparos (STC: região 1/SAC: região 2)
GROSS	Média ponderada das cinco taxas de instalação: dados (10%), TV (20%), Fixo Alone (20%), Velox Alone (20%) e Instalação conjunta Fixo/Velox (30%)	SAC (região 2), STC (região 1) e valores físicos (Tableau)
ABSENTEÍSMO	É a taxa de faltas, injustificadas, em relação ao total de dias em que o colaborador esteve escalado para trabalhar. Regra de Cálculo: Total de Faltas / Total de dias escalados	Rede Conecta



(Handwritten signature and initials)

CURVA DO PPR



PAGAMENTO

- Os resultados dos indicadores que compõe o programa serão auditados antes do pagamento.
- O pagamento, se houver, será efetuado até o dia 30/04/2018.
- Quanto ao absenteísmo, não serão descontadas para efeito de cálculo da PPR: As ausências decorrentes de atestado médico expedido em conformidade com a Lei e Acordo Coletivo aplicável; Ausência parcial quando o colaborador for dispensado do término do expediente pelo serviço médico da empresa; Ausência dos Dirigentes Sindicais, respeitados os estritos termos do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável; Ausência decorrente de participação em treinamento por indicação da Companhia;
- Os Colaboradores desligados sem justa causa e os que pedirem demissão antes de 31 de dezembro de 2017, desde que elegíveis, receberão o pagamento do PPR, desde que compareçam ao RH da empresa para a atualização de seus dados, com pedido formal que será protocolado pela empresa até o dia 31/10/2018, sob pena de perda do direito de recebimento de qualquer valor a esse título.
- Empregados cedidos ou transferidos entre filiais da empresa receberão o PPR com base nos resultados da filial em que tenham trabalhado por mais tempo durante o período de apuração.
- Os empregados promovidos a posições elegíveis ao Programa de Bônus receberão de forma proporcional ao tempo de ocupação em cada cargo (PPR/Bônus).

