

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PPR / 2011

CLARO S/A, com sede em Porto Alegre, na Rua Gilberto Laste, nº 52, no Estado do Rio Grande do Sul, inscrita no CNPJ sob o n. 40.432.544/0101-00, doravante denominada **EMPRESA**, e **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, com sede a Rua Washington Luiz, 572, Bairro Centro, CEP: 90.010-460, inscrito no CNPJ sob o nº 89.623.375/0001-11, doravante denominadas **SINTEL/RS**, conjuntamente denominados de **PARTES**, conforme permissivos contidos na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com a assembléia dos trabalhadores, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA – FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E MOTIVACIONAL

Considerando que o presente acordo tem como fundamento legal as disposições da Lei nº 10.101/00 e do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, que ficam fazendo parte integrante deste Acordo para todos os efeitos.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo abrange todos os empregados da **EMPRESA**, com exceção dos aprendizes.

CLÁUSULA TERCEIRA – OBJETO DO ACORDO

O presente instrumento objetiva regular a forma do Programa de Participação dos Trabalhadores nos Resultados da Empresa (PPR), referente ao exercício de 2011, sendo paga aos empregados que atinjam as metas / objetivos determinados e aprovados.

Parágrafo primeiro – Para efeito de cálculo da Participação nos Resultados serão considerados apenas os dias efetivamente trabalhados em 2011, salvo exceções previstas nas demais cláusulas deste instrumento.

CLÁUSULA QUARTA – ELEGIBILIDADE

A participação nos resultados relativa ao exercício de 2011 observará as seguintes regras relativas à elegibilidade:

Parágrafo primeiro – São elegíveis ao recebimento da participação nos resultados os empregados admitidos antes ou durante o ano de 2011, desde que observadas as demais regras deste programa, e que tenham trabalhado por mais de 90 (noventa) dias no exercício de 2011.

Parágrafo segundo – Os empregados afastados serão elegíveis ao recebimento do PPR proporcional aos dias efetivamente trabalhados, desde que tenham trabalhado por mais de 90 (noventa) dias no exercício de 2011.

Parágrafo terceiro – Os períodos relativos ao tempo de afastamento serão descontados no cálculo do pagamento do PPR 2011, exceto nos seguintes casos:

I – Período de afastamento dos empregados afastados por acidente de trabalho e licença-maternidade, desde que tenham trabalhado por período superior a 90 (noventa dias) no ano de 2011;

Parágrafo quarto – Nos casos de transferência de localidade, o cálculo do PPR tomará como base os objetivos da localidade para onde o empregado tenha sido transferido, independente da data da movimentação.

Parágrafo quinto – Nos casos de transferência para outra Empresa do mesmo grupo econômico, serão considerados os resultados alcançados pela Empresa de destino, independentemente da data da transferência.

I – O pagamento será realizado pela Empresa para a qual o empregado tenha sido transferido;

Parágrafo sexto – Nos casos em que o empregado seja promovido para cargo com potencial de ganho diferenciado, o cálculo da Participação dos Resultados será proporcional ao tempo de ocupação de cada cargo.

Parágrafo sétimo – Os empregados demitidos sem justa causa, desde que tenham trabalhado por mais de 90 (noventa) dias no ano de 2011, são elegíveis ao recebimento proporcional da participação nos resultados, verificando-se o cumprimento dos objetivos do período objeto de apuração. Os empregados demitidos que não possuam metas individuais ou cujas metas ainda não tenham sido apuradas, só terão direito de recebimento sobre a parte Coletiva do PPR. Os cargos que não possuem parte coletiva do PPR, receberão de acordo com o atingimento de suas metas individuais. Caso não tenham apurado estas metas antes de sua saída, receberão 50% do PPR Target ajustado pelo resultado da companhia e dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo oitavo – Os empregados demitidos com justa causa a qualquer tempo até a data de pagamento da Participação nos Resultados PPR – 2011, não terão direito ao recebimento de qualquer valor a título de participação nos resultados.

Parágrafo nono – Os estagiários e aprendizes da **EMPRESA** não são elegíveis ao recebimento de Participação nos Resultados.

CLÁUSULA QUINTA – OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

A apuração dos resultados da **EMPRESA**, para fins de cálculo da participação dos empregados, levará em conta os **Objetivos do Plano de Negócios da Empresa**.

Parágrafo primeiro – Havendo alteração substancial junto ao **Plano de Negócios** da empresa, que, de algum modo, impacte mudança no sistema de apuração e metas constantes neste programa, esta implicará nova negociação, para que sejam adequadas as metas ora estabelecidas de acordo com a nova realidade.

Parágrafo segundo – Os **Objetivos do Plano de Negócio** são apurados através do resultado baseado em indicadores de três pilares, que especificamente pra fins do presente plano, baseiam-se em: CRESCIMENTO, RENTABILIDADE e QUALIDADE, na seguinte razão para as áreas MATRIZ:

INDICADORES		Peso
Crescimento	Base de Clientes Total	5%
	Adições Líquidas	12%
	Churn	10%
	Participação de Mercado	10%
Rentabilidade	Receita Total	15%
	Ebitda	10%
Qualidade	Qualidade de Atendimento	12%
	Satisfação de Clientes	6%
	Qualidade de Rede	10%
	Qualidade de sistemas críticos	6%
	Excelência Operacional	4%

Parágrafo segundo - Para as Regionais, o Resultado dos **Objetivos de Negócio** será baseado nos mesmos indicadores, com exceção dos indicadores de Qualidade de Sistemas Críticos, assim distribuídos:

INDICADORES		Peso
Crescimento	Base de Clientes Total	6%
	Adições Líquidas	13%
	Churn	10%
	Participação de Mercado	12%
Rentabilidade	Receita Total	17%
	Ebitda	10%
Qualidade	Qualidade de Atendimento	12%
	Satisfação de Clientes	6%
	Qualidade de Rede	10%
	Excelência Operacional	4%

Parágrafo terceiro – Algumas metas possuem um valor mínimo, sendo proporcional até o atingimento target. O valor target de uma meta equivale a 100% do seu peso. Atingimentos superiores ao target de um indicador serão considerados e aplicados sobre o seu respectivo peso, podendo ser utilizado para compensar outro indicador não atingido plenamente. Se a soma dos pesos de todos os indicadores superar 100%, sendo considerado, portanto, como resultado final, esta superação será aplicada de maneira proporcional até o limite de **110% do Target de PPR de cada cargo**.

A Participação nos Resultados será calculada sempre sobre o valor equivalente ao salário nominal, sem adicionais, do último mês do período de apuração (Dez/11). A única exceção para esta regra se aplica aos cargos de vendas que recebam Remuneração Variável de Vendas (RVV), os quais terão o valor da Participação nos Lucros PPR calculado sobre o equivalente ao salário base somado ao target de RVV, aqui denominado de **PPR Target**.

Parágrafo primeiro – O PPR Target é o valor pago caso os resultados coletivos e individuais sejam plenamente alcançados, e desde que o associado tenha laborado todo o período do programa.

Parágrafo segundo – Os associados poderão, ainda, além do valor correspondente ao resultado coletivo que lhe seria devido em decorrência dos **Objetivos de Negócio**, receber um valor adicional de acordo com o cargo e mediante o atingimento de metas individuais ou métricas de desempenho individual ou avaliação qualitativa individual, conforme exposto nos parágrafos seguintes, sempre condicionados ao alcance dos indicadores dos Objetivos de Negócio acima mencionados.

Parágrafo terceiro – Para cada grupo de cargos abaixo especificado é estipulado um valor de PPR target diferenciado (representado em múltiplos salariais), bem como a parte correspondente ao PPR de resultado coletivo e ao PPR de resultado individual.

Categorias	Target PPR	PPR Resultado Coletivo	PPR Resultado Individual (*)		
		Objetivos Plano de Negócio	Acordo Serviços	Metas	Iniciativas
Diretores	≥ 6	-	10%	45%	35%
Gerentes	5	-	10%	45%	35%
Coord. e Especialistas	2,5	-	-	50%	40%
Gerentes de Loja	2,2				
Tec OMR, Equipe Vendas e Atend. Clientes	2,2	50%	-	40%	-
Demais Profissionais	2,2	80%	-	-	-

Parágrafo quarto – Para os cargos de **gerentes**, o valor total do PPR poderá chegar ao equivalente ao valor de 5 salários, com base no atingimento dos resultados constantes do quadro acima. Considera-se neste grupo apenas os cargos de nível gerencial que possuam gestão de equipes.

Parágrafo quinto – Para os cargos de **diretores**, o valor total do PPR poderá chegar ao equivalente ao valor de até 12 salários, conforme as regras e valores individuais específicos fixados pela Empresa, desde que atingidos os resultados constantes no quadro acima.

Parágrafo sexto – Para os cargos de **coordenadores e especialistas**, o valor total do PPR poderá chegar ao equivalente ao valor de 2,5 salários, com base no atingimento dos resultados constantes do quadro acima.

Parágrafo sétimo – Para os **demais cargos**, o valor total do PPR poderá chegar ao equivalente ao valor de 2,2 salários, com base no atingimento dos resultados constantes do quadro acima.

Parágrafo oitavo – Consideram-se “Objetivos de Negócio” da empresa as ações divididas em 03 pilres: **Crescimento**: que objetiva liderar o mercado em vendas, reter clientes e aumentar a receita; **Rentabilidade**: que visa otimizar o uso dos recursos, maximizando o retorno obtido e; **Qualidade**: que busca a excelência na qualidade dos serviços prestados e na satisfação dos clientes e associados

Parágrafo nono – Consideram-se “Acordo de Serviços” as atividades e/ou ações específicas com prazos de entrega diferenciados, acordadas entre as diversas diretorias para suportar o cumprimento de suas metas e/ou iniciativas. Os Acordos de Serviços são definidos por cada diretoria, com abrangência até o nível gerencial.

Parágrafo décimo – Consideram-se “Metas” os desafios definidos com base nos pilares dos Objetivos de Negócio e representam a pergunta “o que” será realizado pelo empregado para contribuir com o alcance dos objetivos da Companhia

Parágrafo décimo primeiro – Consideram-se “Iniciativas” as ações que serão realizadas pelo empregado e representam a pergunta “como” suas metas serão alcançadas.

Parágrafo décimo segundo – Consideram-se “Competências” a avaliação de competências individual de cada empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA – FÓRMULA DE CÁLCULO

É premissa fundamental do programa, que exista o resultado mínimo esperado, para haver pagamento de participação nos resultados. Desta forma a primeira etapa do cálculo é apurar o resultado dos Objetivos de Negócio.

Parágrafo primeiro – Aplica-se o resultado apurado dos Objetivos de Negócio sobre o PPR Target de cada cargo e desta forma encontra-se o valor do PPR Target Ajustado Coletivo e Individual.

Parágrafo segundo – Apura-se o resultado de desempenho individual e o aplica sobre o PPR Individual já ajustado pelo resultado dos Objetivos de Negócio.

Parágrafo terceiro – Aplica-se a proporcionalidade dos dias trabalhados no período, conforme critérios de elegibilidade do programa, sobre o PPR Coletivo e Individual.

CLÁUSULA OITAVA – DATA DE PAGAMENTO E DO ADIANTAMENTO

O pagamento referente ao programa de participação nos resultados PPR 2011 ocorrerá no mês de março de 2012 aos funcionários ativos na data do pagamento.

Parágrafo primeiro – Se cumpridos os objetivos determinados, o valor da Participação nos Resultados será pago aos demitidos, até o dia 31 de maio de 2012, desde que preenchidos os requisitos de elegibilidade.

Parágrafo segundo – No mês de setembro será concedido um adiantamento valor equivalente a 0,5 (meio) salário nominal para todos os empregados, com exceção dos diretores, para os quais o adiantamento será equivalente ao valor de 01 (um) salário. O adiantamento será concedido apenas aos empregados ativos na data de pagamento, que tenham trabalhado por mais de 90 (noventa) dias no primeiro semestre de 2011 e será proporcional aos dias efetivamente trabalhados neste período. A base utilizada para o cálculo do adiantamento será o valor equivalente ao salário base do dia 30/06/2011, sem adicionais fixos ou variáveis.

CLÁUSULA NONA – COMPENSAÇÕES

Serão descontados da participação nos resultados eventuais valores adiantados a este título por força de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional e patronal respectiva.

Parágrafo único - Na hipótese de ocorrência de legislação superveniente a este Acordo, quer seja através de medida provisória, lei ordinária, lei complementar, decreto ou decreto-lei, bem como decisão da Justiça do Trabalho, sentença normativa, convenção coletiva, acordo coletivo, dissídio coletivo ou acordo judicial, que venha a alterar as disposições legais vigentes ou a forma e as regras de aplicação da participação nos resultados aqui estabelecidos, os valores pagos serão devidamente compensados, não obrigando a **EMPRESA** a pagamentos adicionais ou cumulativos aos aqui ajustados.

CLÁUSULA DÉCIMA – TRIBUTAÇÃO

Os valores pagos a título deste Programa não integram, em nenhuma hipótese, a remuneração dos empregados, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos Lei 10.101, de 19/12/2000

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

Para o único efeito de seu cumprimento, o presente acordo terá vigência de 01/01/2011 a 31/12/2011, ficando desde já estabelecida sua expressa revogação, após o referido prazo, não se aplicando aos benefícios aqui estabelecidos os princípios do direito ou da habitualidade.

E por estarem assim justas e acordadas, firmam as partes o presente Acordo em 3 (três) vias de igual teor e forma.

Porto Alegre, de _____ de 2011.

RENATA VILAS BOAS PRUDENTE

Diretora de Recursos Humanos

CLARO S/A

CPF: 196.734.688-77

Presidente

SINTEL/___

CPF: XXX.XXX.XXX-XX