ACORDO COLETIVO DE PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR 2017

De um lado, as empresas **HUAWEI DO BRASIL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.**, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob o n.° 02.975.504/0001-52, estabelecida na rua Arquiteto Olavo Redig de Campos, 105, bairro Vila São Francisco, cidade e Estado de São Paulo, **HUAWEI SERVIÇOS DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob o n.° 06.126.425/00001-28, estabelecida na Av. Jerome Case, 2.650, Bairro Éden, cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, e **HUAWEI GESTÃO E SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob o n.° 10.519.123/0001-97, estabelecida na Av. Jerome Case, 2.650, Bairro Éden, cidade de Sorocaba, Estado de São Paulo, doravante denominadas "EMPRESAS", e, do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS**; inscrito no CNPJ/MF sob o n.° 89.623.375/0001-11 e com sede na Rua Washington Luiz, 572, Centro Histórico, Porto Alegre/RS, CEP 90010-460, , doravante denominado **"SINDICATO"**, na forma do disposto no artigo 611 da CLT, vêm celebrar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, negociado conforme abaixo:

1. OBJETIVO

1.1. Em cumprimento ao disposto no artigo 7°, XI, da Constituição Federal, e na Lei 10.101, de 19.12.2000, as **Empresas** e o **Sindicato** celebram o presente acordo para regular a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das **Empresas**.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. O presente acordo é válido para todos os empregados efetivos das **Empresas**, que trabalhem em período integral, independentemente de onde estiverem lotados e dos respectivos cargos ocupados, com exceção dos temporários, contratados por prazo determinado, ou com regime especial ou empregados de alto escalão elegíveis para o programa *On Target Bonus.*

3. PERÍODO AVALIADO

3.1. O presente acordo disciplinará o PLR dos empregados das **Empresas** referente ao exercício social de 2017, sendo certo que os critérios e valores poderão ser alterados para os próximos exercícios. A avaliação para fins de pagamento será realizada anualmente.

4. DA ELEGIBILIDADE E DO PAGAMENTO.

4.1. Os empregados admitidos após a data de início da avaliação terão direito à participação derivada do PLR proporcionalmente ao efetivo período trabalhado no exercício social relevante.

4.2. O afastamento de trabalho durante o período avaliado implicará redução proporcional de valor-alvo ao mesmo período avaliado. Nos casos de afastamento por acidente de trabalho, doença do trabalho, licença maternidade, licença adotante e por afastamento de até 90 dias, não haverá tal redução.

4.3. Caso haja mudança na situação funcional do empregado de forma que ele passe a integrar categoria profissional não coberta por este acordo ou passe a integrar departamento com faixas de PLR diferentes, o respectivo valor-alvo será devido *pro rata temporis* ao período em que fez jus ao mesmo.

JURÍDICO HW VISTO

4.4. Empregados que tenham sido dispensados das **Empresas** por justa causa perderão, automaticamente, o direito ao recebimento dos valores devidos sob este PLR.

4.5. Aos empregados demitidos e os que pedirem demissão antes da data prevista para o pagamento dos valores, será assegurada a percepção proporcional deste benefício, em obediência ao texto constitucional - (CF, art. 5º).

4.6. Os valores apurados serão devidos no exercício social subsequente, até o dia 30 de abril de 2018 aos empregados ativos e, aos demitidos, até o dia 30 de junho de 2018, em uma única parcela.

5. METAS ORGANIZACIONAIS E INDIVIDUAIS

5.1. Metas organizacionais e individuais. Serão formalmente fixados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade organizacionais, bem como os respectivos pesos, para cada empregado. Os índices estabelecidos constarão de formulário padronizado que passará a ser o instrumento hábil de controle, apuração e atribuição de valores a serem pagos aos empregados a título de participação nos resultados. O recebimento integral dos valores previstos dependerá de pleno alcance tanto dos objetivos organizacionais das **Empresas** e quanto dos objetivos individuais de cada empregado, conforme abaixo descrito:

5.2. Metas setoriais - são as metas da equipe da qual o empregado está encarregado ou à qual pertence, avaliadas semestralmente.

i. Determinação dos indicadores-chave de performance (ICP);
ii. Distribuição de peso entre os ICPs (100%);
iii. Indicadores de atingimento das metas;
iv. Razão de incremento, determinada pela razão entre o atingimento de metas no ano avaliado e no ano anterior;
v. Resultado final: (iii) multiplicado por (iv); e
vi. Pontuação: (v) multiplicado por (ii).

5.3. Metas de desempenho individual - são as metas de cada empregado, que vão medir a sua contribuição para a equipe. As metas prioritárias individuais são estabelecidas em conjunto pelo empregado e por seu supervisor no início do ano, avaliadas semestralmente.

i. Metas prioritárias;
ii. Prazo para atingir as metas;
iii. Principais atividades a serem desenvolvidas;
iv. Critério de avaliação de atingimento de metas;
v. Status – porcentagem de atingimento da meta; e
vi. Auto-avaliação.

5.4. Critérios de avaliação

5.4.1. Conceito. O conceito do trabalho do empregado, estimado com base no plano de avaliação acima descrito, seguirá os critérios da tabela abaixo:

Conceito	Descrição
A	Desempenho Excepcional - Atingiu totalmente ou excedeu as metas programadas.
B+	Ótimo desempenho - Atingiu uma boa parte das metas programadas
B	Desempenho satisfatório- Atingiu parte das metas programadas
C	Desempenho insuficiente - Atingiu apenas uma pequena parte das metas programadas

JURÍDICO HW VISTO

5.4.2. A avaliação do empregado será feita anualmente por seu supervisor, que fará uma sugestão de conceito ao diretor da área. O conceito anual do empregado será determinado pelo diretor da área, com base na autoavaliação do empregado e na sugestão do supervisor, levando em consideração os pesos de cada meta.

Valoração do conceito atribuído. A valoração do conceito do trabalhador será de acordo com a tabela abaixo:

Conceito Individual	Índice
A	1,2
B+	0,8
B	0,5
C	0

5.5. Cálculo do índice. Os índices estabelecidos para cada setor e conceito serão multiplicados pelo valor do salário base do empregado, vigente em 31 de dezembro do ano de apuração, sendo que nenhuma atualização monetária será devida por ocasião de seu pagamento.

5.6. Vigência dos índices. Os valores e índices acima indicados valem exclusivamente para o exercício 2017 e não serão garantidos para os exercícios posteriores.

6. DA FORMA DE CÁLCULO

6.1. A verificação do atingimento das metas acima descritas será feita anualmente.

6.2. O valor de PLR será calculado da seguinte forma, **proporcionalmente ao número de meses trabalhados no período**:

Índice de Avaliação Individual (PBC)
Classificação
A
B+
B
C

X SALÁRIO BASE DO EMPREGADO **=** **PLR**

7. PREVALÊNCIA SOBRE OUTRAS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS E COMPENSAÇÃO

7.1. Por constituir o pagamento do PLR estabelecido no presente acordo condição mais benéfica para os empregados, o que se encontra aqui ajustado prevalece sobre qualquer cláusula que disponha sobre a mesma questão, decorrente de convenção coletiva ou de sentença normativa, não se aplicando, ao caso, a regra estatuída no artigo 620 da CLT, conforme redação dada pelo Decreto-lei n.229 de 28.02.1967.

7.2. Em qualquer caso, os valores decorrentes dos pagamentos do PLR poderão ser compensados com aqueles derivados de eventual cláusula de Participação nos Lucros ou Resultados estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

8. OUTRAS CONDIÇÕES

8.1. A distribuição, por parte das **Empresas**, de qualquer montante em razão deste PLR não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, de acordo com a legislação ora vigente.

JURÍDICO HW VISTO

8.2. Para efeito de Imposto de Renda, o referido pagamento será tributado em separado dos demais rendimentos do mês, conforme determina o parágrafo 5° do artigo 30 da lei 10.101/2000.

8.3. Em caso de concordata, falência, planos econômicos diferenciados ou quaisquer fatores extemporâneos que venham a comprometer o equilíbrio econômico-financeiro das empresas e impactem diretamente nos compromissos assumidos ou tornem impossível a execução do Programa após sua assinatura, poderão acarretar sua eventual revisão em conjunto com o **SINDICATO**, em parte ou no todo.

8.4. Fica estabelecido que eventuais dúvidas ou divergências que surgirem sobre os termos deste acordo serão dirimidas, em comum acordo, pelas partes, através de mecanismos de autocomposição, privilegiando entendimento direto e conciliação extrajudicial, sendo que em caso de malogro será submetido ao poder judiciário.

9. VIGÊNCIA

9.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1° de janeiro de 2017, independente da data de sua assinatura, encerrando-se em 1° de janeiro de 2018, ressalvando-se a eficácia da cláusula 4.6, que se estenderá até 30 de junho de 2018.

E por estarem assim justos e acordados, firmam o presente em duas vias de igual teor e para um só efeito.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Wei Yao
CPF: 063.692.347-96

HUAWEI DO BRASIL TELECOMUNICACOES LTDA

Wei Yao
CPF: 063.692.347-96

HUAWEI SERVICOS DO BRASIL LTDA.

Wei Yao
CPF: 063.692.347-96

HUAWEI GESTAO E SERVICOS DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL LTDA.

ANEXO I

Modelo do Formulário de Avaliação Individual

PBC - Comprometimento Pessoal com o Negócio

Nome		**ID**	
Dept.		**Posição**	
Período de Avaliação		**Avaliador**	

Parte 1 Metas de Desempenho Organizacional

Categoria	Número	KPIs (Índices)	Peso	Metas Semestrais/Anuais			Razão de incremento	Resultado atual	Pontuação
				Limite (60)	Completado (100)	Desafiado (120)			
							KPI Total		

Parte 2 metas de desempenho individual

I Metas Individual Negócios

Categoria	Número	Tarefas das metas principais	Data de Conclusão	Atividades Chave	Critérios de avaliação	Departamento de suporte	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

II Gestão de Pessoas Metas (apenas para gestores)

Categoria	Número	Metas de Gestão de Pessoas	Data de Conclusão	Atividades Chave	Critérios de avaliação	Departamento de suporte	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

Parte 3 Plano de Desenvolvimento Pessoal

JURÍDICO HW VISTO

Capacidades a serem melhoradas	Objetivo de desenvolvimento	Número	Plano de Aprendizagem e Desenvolvimento	Data de conclusão	Situação da Meta	Auto Avaliação Pessoal

Assinatura do avaliado:

Assinado em:

Assinatura do avaliador:

Assinado em:

Parte 4 geral Comentário

Avaliação geral pelo avaliador	

Parte 5 Comentário Avaliação

Comentário Avaliação:

Assinatura do avaliado:

Assinado em:

Assinatura do avaliador:

Assinado em:

JURÍDICO HW VISTO

Personal Business Commitment

Name		ID	
Dept.		Position	
Appraisal Period		Appraiser	

Part 1 Organizational Performance Goals

【Remark】

1, Reflected as KPIs. Organizational Performance Goals of supervisors are the goals of the organization he/she is in charge, and Organizational Performance Goals of normal employees are the goals of the organization he/she belongs to.

2, Not too many item.

Category	No.	KPIs	Weight	Mid-Year/Annual goals			Ratio of the Increment	Actual Result	Score
				Threshold (60)	Completed (100)	Challenged (120)			
							KPI Total		

Take the CGM as an example, the KPIs may include "operational indexes" ,"market goals","quality and customer satisfaction","organizational efficiency"

The total weight of all KPIs is 100%.

[(Goal Completion Value Set this Year/actual completion result at the Same Time in the Previous Year)-1]×100%

The appraisee fill the data faithfully. The corporate data shall prevail in case of any difference between the data provided by the individual and the corporate data.

Part 2 Individual Performance Goals

I Individual Business Goals

【Remark】

1, It is the manager's individual goals not the organizational's. It means the individual specific contribution to the organization, which support achievement of organization.

2, The PBC indicates the direction rather than plan of the work. The goals set should be really important and critical.

3, Within 6-8 items.

Category	No.	Main Task Goals	Completion Date	Key Activities	Measurement Criteria	Supporting Department	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade

Take the CGM as an example,the individual business goal may include individual market goal、project and organization manegment

Try to describe the criteria briefly and clearly. For goals which cannot be measured, the assessor and assessee communicate with each other and reach consensus.

Personal self-assessment grades are: Exceeded、Reached、Fail

JURÍDICO HW VISTO

II People Management Goals (for manager only)

【Remark】

1, Analyze challenges facing the organization in personnel management(e.g. selection, deployment, retention, and development), and set directed goals by referring to the following dimensions:(1) manager selection and ladder building (2) subordinate/employee capability improvement (3) organization climate building. Personnel management should focus on the training and development of direct subordinates.

2, 3-5 items are reasonable.

Category	No.	People Management Goals	Completion Date	Key Activities	Measurement Criteria	Supporting Department	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade

Part 3 Personal Development Plan

【Remark】

Established in order to improve employee's capabilities and experience to fulfill his/her position requirements, so as to support the achievement of his/her performance goals. The fulfillment of those goals is not included in appraisal scope.

Capabilities to be Improved	Development Goal	No.	Learning & development Plan	Completion Date	Goal Completion Status	Personal Self-Assessment Grade

Analyze your strongpoint and weakness, select 2 to 3 capabilities which require urgent improvement

Signed by the Appraisee:

Signed on:

Signed by the Appraiser:

Signed on:

Part 4 Overall Appraisal

Overall Appraisal by Appraiser	

Part 5 Appraisal Rating

Appraisal Rating:

Signed by the Appraisee:

Signed on:

Signed by the Appraiser:

Signed on:

JURÍDICO HW VISTO