

# PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

## ACT - PPR-2022

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT PPR-2022**, que entre si fazem o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFONICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – doravante denominado **SINTTEL-RS**, com sede na rua Washington Luiz, nº 572, em Porto Alegre - RS, inscrito no CNPJ sob número 89.623.375/0001-11, neste ato representado por seu presidente, **Sr. Gilnei Porto Azambuja**, inscrito no CPF sob o nº 236.073.000-20, e a empresa TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A, doravante denominada **TELEMONT**, com endereço na Avenida Cruzeiro, 271 - Distrito Industrial, Cachoeirinha - RS, 94930-615, inscrita no CNPJ sob número 18.725.804/0045-34, neste ato representado pelos sua Diretora de Gente **Sra. Maria de Lourdes de Aguiar**, pelo Diretor Regional-RS **Sr. Alexandre de Melo Brito** e pelo Diretor Adjunto de Relações Sindicais **Sr. Getúlio Cardoso Pinto**, resolvem celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, específico para estabelecer o Programa de Participação nos Resultados, na forma do disposto na legislação vigente, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2022**

Considerando que o Programa de Participação nos Resultados tem a finalidade de aprimorar a integração dos trabalhadores com a TELEMONT, com o objetivo de incentivar e motivar todos os empregados da empresa a trabalhar na busca contínua do atendimento de metas e resultados; Considerando que o Programa é fruto do consenso de entendimentos entre o SINDICATO profissional e a empresa TELEMONT, fica instituída, por acordo entre as partes, a participação dos empregados nos resultados da EMPRESA para o ano de 2022, limitando-se a abrangência única e exclusivamente dos empregados da empresa signatária com atuação na base territorial do estado do Rio Grande do Sul, e que se regerá pelas cláusulas e parágrafos constantes do presente instrumento bem como condições existentes no documento **ANEXO I**, denominados **METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2022** em seu inteiro teor e forma.

**Parágrafo Primeiro** – Desde que obedecidos os critérios de elegibilidade e alcançadas às metas e critérios estabelecidos no documento **ANEXO I** denominados **METAS DO PROGRAMA DE**

**PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2022**, firmado entre as partes, e que passa a ser parte integrante do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As partes acordam que o valor potencial (VP) máximo será de até R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) para cada empregado elegível e contrato de trabalho vigente de 01/08/2022 a 31/12/2022, após a apuração dos indicadores, metas e critérios estabelecidos no presente instrumento bem como no referido **ANEXO I** denominados **METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2022**.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – DOS CRITÉRIOS DE ABRANGÊNCIA**

As partes definem que os critérios da abrangência do presente Acordo Coletivo de Trabalho para fixação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR serão aplicados a todos os trabalhadores, exceto aos casos específicos mencionados no presente acordo, empregados da **TELEMONT**, com abrangência na base territorial do SINTTEL-RS, no estado do Rio Grande do Sul, com base nas respectivas metas definidas no **ANEXO I** denominados **METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2022**, sendo:

- a) Metas Coletivas = Indicadores Operacionais Qualitativos e Quantitativos;
- b) Metas Coletivas (SEGMENTO) = Indicadores Operacionais Qualitativos e Quantitativos;
- c) Metas Individuais Operacionais = Indicadores Operacionais Qualitativos e Quantitativos das atividades individuais de cada Colaborador Elegível;
- d) Metas Individuais Gerais = Qualidade do Trabalho, Absenteísmo e Tempo de Empresa;
- e) Premiação = Prazos, Condições e Formas de Pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – Para o critério e condições de elegibilidade deverão ser considerados todos os empregados com contrato de trabalho em vigor durante o período de vigência, exceto os casos de afastamentos por acidente de trabalho, licença maternidade, inscrição no programa de “doenças crônicas” e os dirigentes sindicais licenciados com ônus para a empresa.

**Parágrafo Segundo** - O programa considera os pontos obtidos pelo empregado elegível ao longo do ano e o valor a ser recebido de PPR será baseado na quantidade de meses em que ele for medido no programa e o quanto da meta alcançou gerando uma pontuação. O empregado será elegível de acordo com as regras de pagamento previstas na cláusula quarta.

**Parágrafo Terceiro** - **Não** serão consideradas elegíveis as seguintes situações:

- a) desligados por justa causa;
- b) contratos firmados para atender aos programas governamentais de fixação de cotas de aprendiz, jovem aprendiz e estágio supervisionado;
- c) contratação temporária prevista em Lei ou contratação de serviços de terceiros;
- d) nos casos de desligamento (dispensa ou despedida) motivados ou não do contrato de trabalho inferior a 3 meses laborados.

**Parágrafo Quarto** – Caso a TELEMONT venha firmar contratos com outros clientes para execução de novos projetos da área de redes externas de telecomunicações e dentro da base territorial do SINDICATO, um Programa de Participação nos Resultados específico para aquela situação deverá ser objeto de uma nova negociação com o SINTTEL-RS para o ano subsequente, NÃO sendo consideradas para o ano vigente as médias das metas (individuais e coletivas) da cláusula segunda.

**Parágrafo Quinto** – Ficam definidas e fixadas as metas coletivas dos indicadores qualitativos e quantitativos para a apuração dos resultados das respectivas áreas de atuação, conforme abaixo:

### **1 - METAS COLETIVAS**

A performance dos empregados dos segmentos operacionais – O&M será medida tomando como base o resultado dos indicadores de desempenho operacional do segmento de atuação constantes

no caderno de metas do cliente, sendo que cada mês apurado, em comparação com respectiva meta, irá gerar uma classificação DENTRO DA META e FORA DA META. O resultado de cada mês medido é registrado de forma que, ao final do ciclo da vigência, serão contabilizados os resultados com o somatório do resultado obtido em cada mês medido.

### 1.1- SEGMENTO DE FTTH

- a) Setor: Serão medidos os empregados que atuam no segmento de Fibra para cliente final (FTTH).  
 b) Meta: Percentual do Fator de Incentivo previsto no Budget (Apenso I).  
 c) Indicadores:  
 Cesta de indicadores para cálculo da nota do FI (Apenso I).

### 1.2 -SEGMENTO DE FIBRA ÓPTICA

- a) Setor: Serão medidos os empregados que atuam no segmento de Manutenção de Rede de Fibra óptica (FO).  
 b) Meta: Percentual do Fator de Incentivo previsto no Budget (Apenso I).  
 c) Indicadores:  
 Cesta de indicadores para cálculo da nota do FI (Apenso I).

### FÓRMULA

$$PPR = VP * MESES NA META * FAB$$

VP: Valor Potencial

MESES NA META: Quantidade de meses que o empregado ficou na meta nos meses em que foi medido nos indicadores do programa de PPR.

FAB (Fator de Absenteísmo): Aplicação dos critérios de metas individuais previstos no item 2, do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT PPR-2022.

### 1.3 - SEGMENTO DE IMPLANTAÇÃO

- a) Setor: Serão medidos os empregados que atuam no segmento Implantação e Obras (Cobre e FTTH).  
 b) Indicadores

A apuração do resultado se dará pela mediação global do desempenho de produção de HPs do segmento.

Será aplicada uma escala de redução em relação ao Valor Potencial da PPR de acordo com a relação entre Realizado x Meta.

Realizado = 100%	Fator de Redução = 1,00
Realizado > 95% e < 100%	Fator de Redução = 0,95
Realizado > 90% e < 95%	Fator de Redução = 0,90
Realizado > 85% e < 90%	Fator de Redução = 0,85
Realizado < 85%	Fator de Redução = 0,00

DESCRIÇÃO	CONDIÇÃO
Produção	C

### FÓRMULA

$$PPR = VP * MESES NA META * FAB$$

VP: Valor Potencial

MESES NA META: Quantidade de meses que o empregado ficou na meta nos meses em que foi medido nos indicadores do programa de PPR.

FAB (Fator de Absenteísmo): Aplicação dos critérios do item 2, do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – ACT PPR-2022.

### 1.4 – ADMINISTRATIVO (EIXO SUPORTE)

- 70% do valor será apurado levando-se em conta a média apurada dos segmentos OPERACIONAIS (O&M e OBRAS).
- 30% do valor será apurado através da mensuração do absenteísmo, seguindo os parâmetros estipulados no item 2 – Metas Individuais

OBS: Para as Lideranças Administrativas (Eixo Suporte), aplica-se a mesma premissa do 70/30.

### **FÓRMULA:**

$PPR = (\text{Valor Potencial} * 0,7 * \text{Média Segmentos OPERACIONAIS}) + (\text{Valor Potencial} * 0,3 * \% \text{ Apurado Absenteísmo})$

Exemplo: Os empregados dos segmentos OPERACIONAIS receberam, em média, 85% do Valor Potencial.

O empregado teve 2 faltas não justificadas durante o ano.

Cálculo: Valor a Receber

$PPR = (VP * 0,7 * 0,85) + (VP * 0,3 * 1)$

**Parágrafo Sexto** – São definidas e fixadas as metas individuais dos fatores de redução para a apuração dos resultados das áreas técnicas, operacional e administrativa, de acordo com as seguintes tabelas:

## **2 - METAS INDIVIDUAIS**

Para todos os empregados - elegíveis no programa, o indicador individual medido é o absenteísmo.

Fatores de Redução e Bonificação a serem contabilizadas:

<b>Nº de ausências</b>	<b>% de Redução sobre o valor do prêmio potencial</b>
Até 5 (cinco) faltas	0%
6 (seis) a 12 (doze) faltas	50% (cinquenta por cento)
Acima de 12 (doze) faltas	NÃO FARÁ JUS AO RECEBIMENTO DE PPR-2020

### a) **Faltas Justificadas**

Não serão contabilizadas as faltas justificadas com sustentação na legislação trabalhista, bem como aquelas justificadas com base nos registros das negociações coletivas de trabalho, sendo:

<b>Nº DIAS</b>	<b>MOTIVO</b>	<b>COMPROVANTE</b>
02	Falecimento de sogra ou sogro cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho viva sob sua dependência econômica	Atestado de Óbito do Cartório
05	Casamento do empregado	Certidão de Casamento emitido pelo Cartório
05	Nascimento de filho (a)	Certidão de Nascimento emitido pelo Cartório
01	Doação voluntária de sangue, observado o intervalo de 12 meses entre uma e outra doação	Atestado de doação
02	Convocação da justiça eleitoral	Comprovante da Justiça Eleitoral
Período Ausente	Atender a Intimação Judicial ou Policial	Declaração do respectivo Órgão Público
01	Prestação de exame em ensino oficial	Declaração do respectivo Órgão Público

01	Internação hospitalar da esposa ou companheira e filho	Atestado médico de acompanhamento
----	--	-----------------------------------

**b) E ainda, as seguintes ausências:**

- b1. Atestados médicos oficiais, identificados com o carimbo do médico e a CID;
- b2. Ausência parcial quando em trabalho for dispensado pelo serviço médico da empresa;
- b3. Dirigentes Sindicais conforme cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho, entre sindicato profissional e patronal;
- b4. Folgas do Sistema de Compensação de Horas;
- b6. Participação em treinamento por indicação da Companhia;

**Parágrafo Sétimo** – Em caso de eventual alteração contratual entre a TELEMONT e seus CLIENTES, impondo outros indicadores ou forma de mensuração diferente da aplicada neste Acordo Coletivo de Trabalho os índices acima poderão ser revistos.

**CLAUSULA TERCEIRA – DA FORMA DE APURAÇÃO**

Os empregados receberão os valores definidos na cláusula 1ª, § 2º, desde que as metas sejam atingidas de forma integral ou proporcional ao período de manutenção do contrato de trabalho, pela média global onde couber e/ou trabalhado durante o exercício, observando os critérios de elegibilidade e de proporcionalidade em cada área bem como os fatores de bonificação e redução.

**I – Indicadores Operacionais Qualitativos e Quantitativos (Metas Coletivas)**

O indicador será apurado mensalmente por Segmento com as metas e classificações de participação definidas na cláusula segunda, parágrafos quinto e sexto do presente ACT PPR-2022.

**II – Indicadores Operacionais Qualitativos e Quantitativos**

O indicador será apurado mensalmente por Segmento com as metas e classificações de participação definidas na cláusula segunda, parágrafos quinto e sexto do presente ACT PPR-2022.

**Demais segmentos por ventura não classificados**

Aos ocupantes dos cargos de gerência, coordenação, supervisão, apoio administrativo, apoio técnico e apoio operacional, bem como os demais não envolvidos diretamente com a produtividade operacional, será considerada como percentual de alcance da bonificação, o resultado da média geral alcançada pela área operacional, EXCLUÍDO o valor alcançado depois da apuração do valor previsto na regra contida no item **B**.

**Absenteísmo**

**III – Indicadores de Produtividade**, são valores médios e não serão considerados atividades realizadas em regime de horas extras.

**CLÁUSULA QUARTA – DO PAGAMENTO**

O pagamento será realizado, desde que atendidas as condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo, e **após a apuração das condições de elegibilidade, critérios, indicadores, métricas e de metas individuais e coletivas**, que será paga e se dará da seguinte forma:

- a) Quitação através de parcela única decorrente do resultado da validação das métricas e critérios de todo o ano de 2022, calendário civil de 1º de agosto de 2022 até 31 de dezembro de 2022, que serão quitados até o dia 30 de abril de 2023 aos empregados (público-alvo) em condições de preenchimento dos critérios de elegibilidade e proporcionalidade para os empregados com contrato de trabalho ativo até o dia 31 de dezembro de 2022;

- b) Para os empregados que tenham sido desligados durante o curso do ano de 2022 e desde que, preenchendo os critérios de integral elegibilidade e medição de indicadores e desde que façam junto ao RH da TELEMONT a confirmação de dados pessoais e a indicação de conta corrente bancária até o dia 28 de fevereiro de 2023, será devidamente quitado em 31 de maio de 2023.

**Parágrafo Primeiro** – Os benefícios resultantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como o pagamento referente à participação dos empregados nos resultados da empresa compensam qualquer condição similar sobre o assunto que venha a ser pactuada em acordo, convenção coletiva de trabalho ou dissídio coletivo de trabalho, inclusive se resultante de decisão judicial.

**Parágrafo segundo** – Conforme estabelece a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 12.832/2013 em vigência, a presente participação dos empregados nos resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, bem como não integra a remuneração para quaisquer fins, não se aplicando o princípio da habitualidade e nem do direito adquirido, não havendo integração dos valores pagos à título de PPR-2022 aos salários dos empregados elegíveis para quaisquer fins.

**Parágrafo Terceiro** – Para os empregados contratados ao longo do exercício, assim como, para aqueles que assumirem cargos de gestão, será considerada a proporcionalidade do tempo de serviço, desde que cumpridos os demais critérios de elegibilidade, de metas e indicadores.

**Parágrafo Quarto** – Na forma do inciso II, do art. 2º da Lei nº 10.101/00 a empresa poderá adotar um Programa de Participação nos Resultados, substitutivo ou complementar ao presente, para ser aplicado aos níveis de gestão, que são os Diretores, Gerentes, Gestores de Área e Coordenadores existentes em seu quadro de pessoal, através do Programa de Metas Individuais e critérios de avaliação de desempenho, bem como das metas e indicadores, destinados exclusivamente aos ocupantes de cargos executivos, sendo: Diretores, Gerentes, Gestores de Área e Coordenadores.

**Parágrafo Quinto** - Se, eventualmente, a Empresa realizar o desenvolvimento do referido Programa para estes níveis funcionais, aplicar-se-á de forma geral a Legislação de que trata a matéria, entendendo-se desde já suprida a exigência do inciso II, do art. 2º. Da Lei no. 10.101/00.

**Parágrafo Sexto** – Decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que venham a ter significativa repercussão no resultado mensal, trimestral, semestral ou total, 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.

#### **CLÁUSULA QUINTA – DA DIVULGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.**

As partes comprometem-se a divulgar os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho aos seus representados.

#### **CLÁUSULA SEXTA – DO JUÍZO COMPETENTE.**

As controvérsias resultantes da aplicação das normas deste ACT serão dirimidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA – DA VIGÊNCIA.**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência de 1º de agosto de 2022 até o dia 31 de dezembro de 2022.

**Parágrafo primeiro** – Por ocasião de seu vencimento, conforme legislação em vigor, o presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá, mediante entendimento entre as partes, ser revisto semestralmente e prorrogado por igual período ou outro que venham a ajustar.



**Parágrafo segundo** – Nessa oportunidade, mediante negociações, as partes poderão incluir, excluir ou alterar as condições constantes atualmente nesse instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho.

Porto Alegre - RS, 23 de novembro de 2022

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELEMONT DE TELECOMUNICAÇÕES E OP. DE  
MESAS TELEFONICAS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINTTEL-RS**

DocuSigned by:  
*Gilnei Porto Azambuja*  
8C445DR0504D41A  
**GILNEI PORTO AZAMBUJA**  
Presidente

**TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A**

DocuSigned by:  
*Maria de Lourdes Aguiar*  
93E0329C3D82441...  
**MARIA DE LOURDES AGUIAR**  
Diretoria de Gente

DocuSigned by:  
  
8FD35F4E3A9F44F...  
**ALEXANDRE DE MELO BRITO**  
Diretor Regional RSUL

DocuSigned by:  
*GETÚLIO CARDOSO PINTO*  
6EA98BD53C7A4BD...  
**GETÚLIO CARDOSO PINTO**  
Dir. Adj. Rel. Sindicais