

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### Acordo Coletivo de Plano de Participação nos Resultados - PPR 2013

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.º 02.975.504/0001-52, estabelecida na Rua Verbo Divino, 1400, cidade e Estado de São Paulo, **HUAWEI SERVIÇOS DO BRASIL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 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 n.º 10.519.123/0001-97, estabelecida na Avenida Presidente Altino, 1925, no bairro de Jaguaré, CEP: 105.323.002, cidade e 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.º 89.623.375/0001-11, estabelecido na Rua Washington Luís, 572, Centro, Porto Alegre/RS, CEP 90010-460, doravante denominado simplesmente “**Sindicato**”, consoante as seguintes cláusulas e condições, estabelecem:

#### 1. OBJETIVO

1.1. Em cumprimento ao disposto no artigo 7º, 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 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 expatriados, temporários, contratados por prazo determinado ou com regime especial e aqueles em período de experiência.

#### 3. PERÍODO AVALIADO

3.1. O presente acordo disciplinará o PPR dos empregados das **Empresas** referente ao exercício social de 2013.

#### 4. DO PAGAMENTO.

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

4.2. Os valores apurados serão devidos no exercício social subsequente, no dia 16 de junho de 2014 e, aos demitidos, no dia 31 de junho de 2014, em uma única parcela.

#### 5. CRITÉRIOS E PARÂMETROS.

5.1. Anualmente serão prévia e formalmente fixados índices de produtividade, qualidade ou lucratividade, tanto individuais como organizacionais, bem como os respectivos pesos, para cada empregado dentro de cada área de atuação. Os índices estabelecidos constarão de formulário padronizado (Anexo I) 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.

5.2. Os objetivos organizacionais e individuais citados acima serão atribuídos, avaliados e recompensados de maneira diferenciada, conforme a seguinte divisão de áreas de atuação dos empregados: (i) Vendas e *Marketing*; (ii) Finanças; (iii) Elaboração de Propostas Comerciais; (iv) Engenharia; e (v) Operação e Manutenção e demais áreas envolvidas.

5.3. O recebimento integral dos valores aqui previstos dependerá de pleno alcance tanto dos objetivos organizacionais das **Empresas** e quanto dos objetivos individuais de cada empregado, conforme abaixo descrito:

5.3.1. **Metas Organizacionais** - 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).

5.3.2. **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.

## 6. CONCEITOS E AVALIAÇÃO

6.1. 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+	Bom desempenho - Atingiu uma boa parte das metas programadas
B	Bom desempenho - Atingiu parte das metas programadas
C	Desempenho satisfatório - Atingiu uma pequena parte das metas programadas
D	Desempenho insatisfatório - Não atingiu o mínimo aceitável das metas programadas

6.2. A avaliação do empregado será feita por seu supervisor, que fará uma sugestão de conceito ao diretor da área.

6.3. O conceito final do empregado será determinado pelo diretor da área, com base na auto-avaliação do empregado e na sugestão do supervisor, levando em consideração a média da avaliação do ano e os pesos de cada meta.

## 7. VALORES ASSEGURADOS

7.1. Fica estabelecido o valor mínimo de 0,5 (cinco décimos) e o máximo de 4 (quatro) salários-base, conforme tabela abaixo:

Conceito	Faixas de PPR Gerais
A	1,5 ~ 4,0 salários
B+	0,8 ~ 2,0 salários
B	0,5 ~ 0,8 salários
C	0,5 salário
D	0,5 salário

7.2. As faixas de PPR específicas de cada departamento deverão ser divulgados aos empregados em tempo hábil.

## 8. COMPENSAÇÃO

8.1. Os valores decorrentes dos pagamentos do PPR poderão ser compensados com aqueles derivados de eventual cláusula de Participação nos Lucros ou Resultados estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

## 9. OUTRAS CONDIÇÕES

9.1. 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 PPR diferentes, o respectivo valor-alvo será devido *pro rata temporis* ao período em que fez jus ao mesmo.

9.2. 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 e licença maternidade, não haverá tal redução. Será preservado, em todos os casos, o pagamento mínimo de 0,5 salário, independentemente do período de afastamento.

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

9.4. Não será garantido aos empregados que tenham trabalhado menos de 90 dias no ano de apuração o pagamento mínimo de 0,5 salário. Nestes casos, o pagamento será feito de forma proporcional.

9.5. Aos empregados que peçam demissão ou que sejam dispensados sem justa causa antes da data prevista para o pagamento dos valores, será assegurada a percepção proporcional deste benefício.

9.6. A distribuição, por parte das **Empresas**, de qualquer montante em razão deste PPR 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.

9.7. Fica convencionado pelas partes que na hipótese de qualquer alteração nas normas do PPR, seja decorrente de medidas legislativas, judiciais ou convencionais, as regras e valores pactuados no presente acordo deverão prevalecer sobre o novo regramento instituído, nos termos do artigo 6º, §1º, do Decreto Lei 4.657, de 04.09.1972.

## 10. VIGÊNCIA

10.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro de 2013, independente da data de sua assinatura, encerrando-se em 1º de janeiro de 2014, ressalvando-se a eficácia das cláusulas 4ª, que se estenderá até 30 de junho de 2014.

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 EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE  
MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTTEL/RS

Por: Gilnei Porto Azambuja

CPF: 236.073.000-20

HUAWEI DO BRASIL TELECOMUNICACOES LTDA

HUAWEI SERVICOS DO BRASIL LTDA.

HUAWEI GESTAO E SERVICOS DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL LTDA.