

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ACT PPR-2023

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – 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 doravante denominado SINDICATO e a empresa TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 18.725.804/0045-34, com endereço na Avenida Cruzeiro, 271 – Cruzeiro – Cachoeirinha/RS, neste ato representada por sua Diretora de Gente, Sra. MARIA DE LOURDES AGUIAR, pelo seu Diretor Regional Sr. ALEXANDRE DE MELO BRITO e pelo Diretor Adjunto de Relações Sindicais, Sr. GETULIO CARDOSO PINTO, doravante denominada **TELEMONT**, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR-2023

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 2023, limitando-se a abrangência única e exclusivamente dos empregados da empresa signatária, que se regerá pelas condições constantes das presentes cláusulas e parágrafos constantes do documento.

Parágrafo Primeiro - As partes acordam que o valor potencial (VP) máximo será estabelecido conforme o eixo da função do empregado e do segmento de atuação, seguindo os critérios definidos nas cláusulas seguintes.

Parágrafo Segundo - O valor a ser pago como PPR será proporcional ao efetivo tempo de prestação de serviços do empregado, no período de 01/01/2023 a 31/12/2023, deduzidos os períodos ausentes por afastamentos previdenciários ou suspensões do contrato de trabalho. Para apuração do resultado ficam definidas e fixadas as metas coletivas dos indicadores qualitativos e quantitativos para a apuração dos resultados das áreas OPERACIONAIS e ADMINISTRATIVAS.

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 2023 serão aplicados a todos os trabalhadores, exceto aos casos específicos mencionados no presente acordo, com base nas respectivas metas definidas neste instrumento.

Parágrafo Primeiro – Para o critério condição de elegibilidade, serão considerados elegíveis todos os empregados com contrato de trabalho em vigor durante o período de vigência, desde que:

a) não tenham sido desligados por justa causa;



DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

- b) nos casos de afastamentos por acidente de trabalho e licença maternidade, tenham prestado algum labor no exercício de 2023, ocasião em que o empregado receberá pela média apurada do setor, independentemente do tempo trabalhado, como se na ativa estivesse;
- c) os dirigentes sindicais licenciados com ônus para a empresa, independentemente do tempo trabalhado, serão contabilizados como se na ativa estivessem;
- d) não sejam empregados com contratos firmados para atender aos programas governamentais de fixação de cotas de aprendiz, jovem aprendiz e estágio supervisionado;
- e) não sejam empregados de contratação temporária prevista em Lei ou contratação de serviços de terceiros;
- f) os empregados que estejam com contrato rescindido na data do pagamento, por dispensa ou pedido de demissão, o tempo de contrato de trabalho seja superior a 90 dias laborados;
- g) os empregados em contrato de experiência durante o período de vigência tenham ultrapassado o período de treinamento.

Parágrafo Segundo – Caso a TELEMONT venha firmar contratos com outros clientes para execução de novos projetos 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.

CLÁUSULA TERCEIRA – 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, será paga e se dará da seguinte forma:

- a) O valor final apurado, para aqueles com contrato de trabalho ativo em 31/12/2023, será quitado até o dia 30 de maio de 2024 aos empregados (público-alvo) em condições de preenchimento dos critérios de elegibilidade e proporcionalidade.
- b) Para os empregados que tenham sido desligados durante o curso do ano de 2023 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 2024, será devidamente quitado em 30 de junho de 2024.

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-2023 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 Gerentes, Gestores de Área e Coordenadores existentes em seu quadro de pessoal, através de Programa de Metas Individuais e critérios de avaliação de desempenho/competências, podendo também

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

serem usadas como parâmetro as metas definidas nas cláusulas seguintes, aplicáveis aos empregados fora desse grupo.

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 QUARTA – MÉTRICAS DE APURAÇÃO E PARÂMETROS DE CÁLCULO

4.1 - ÁREA DE ATUAÇÃO - EMPREGADOS DOS SEGMENTOS OPERACIONAIS

Regra Geral: A performance dos empregados dos segmentos operacionais – O&M será medida tomando como base o resultado dos indicadores de desempenho operacional do segmento da unidade de negócio, conforme detalhamento a seguir.

Público-alvo: Enquadram-se neste grupo os empregados em funções operacionais - técnicos de campo, encarregados operacionais, supervisores, e demais funções que atuam diretamente na operação.

Valor potencial (VP): para este grupo será de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais), proporcional ao tempo de contrato de trabalho no ano de 2023.

SEGMENTO	Público	Meta	FÓRMULA
FTTH, COBRE E CONTROLE LOCAL	Empregados que atuam no segmento de Fibra para cliente final (FTTH), Cobre (FIXO, VELOX, TUP e MRA) e CL	Média do percentual de atingimento dos meses trabalhados referentes aos indicadores do programa Gol de Placa.	VP x MÉDIA MENSAL DO GOL DE PLACA x FATOR DE ABSENTEÍSMO
DADOS	Empregados que atuam no segmento de Dados	Percentual do Fator de Incentivo da Filial previsto no Orçamento. Ao final de cada mês da vigência, mensurada a realização nos indicadores operacionais, será gerada pelo cliente uma nota referente ao Fator de Incentivo – FI (M-1). Esta nota, apurada em formato percentual será comparada com as metas estabelecidas pela TELEMONT, em mesmo formato, na composição do orçamento anual.	VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO
FIBRA ÓPTICA	Empregados que atuam no segmento de Manutenção de Rede de Fibra óptica (FO).		
IMPLANTAÇÃO	Empregados que atuam no segmento Implantação e Obras (FTTH).	A apuração do resultado se dará pela mediação por Filial do desempenho financeiro dos segmentos de OBRAS (IMPLANTAÇÃO e RETIRADA DE CABOS).	VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO
OUTROS CLIENTES	Serão medidos os empregados que atuam em outros clientes / segmentos e que não se enquadram nas regras dos itens anteriores	A apuração do resultado se dará pela mediação, por Filial, do desempenho do percentual de atingimento da Receita Bruta realizada versus a prevista no orçamento anual.	VP x MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO x FATOR DE ABSENTEÍSMO

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

4.2 – ÁREA DE ATUAÇÃO - LÍDERANÇA OPERACIONAL

Compõe esse grupo gestores de área/coordenadores e gerentes responsáveis diretamente pela operação.

Para os líderes operacionais, o valor potencial (VP) terá como referência o salário base em 01/01/2023 ou o de contratação, para empregados admitidos após essa data.

Para os indicadores financeiros (meta individual, regional e global), caso não seja atingido o gatilho mínimo de 50% de resultado, o valor atribuído ao indicador será 0%.

LIDERANÇA	Valor Potencial (VP)	Público	Meta	Peso	FÓRMULA
COORDENADORES/ GESTORES DE ÁREA	1,5 salários	Coordenadores operacionais, independente do segmento	Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da gerência à qual é subordinado, em relação ao orçamento	50%	((VP x 0,5 x % Meta Individual) + (VP x 0,3 x % Meta Regional) + (VP x 0,2 x % Meta Global)) x Fator de Absenteísmo
			Meta Regional: % de atingimento do EBITDA em relação ao orçamento da unidade de negócio	30%	
			Meta Global: % de atingimento do EBITDA da TELEMONT em relação ao orçamento	20%	
GERENTES	3 salários	Gerentes operacionais, independente do segmento	Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da respectiva área, sob a sua responsabilidade, em relação ao orçamento	50%	((VP x 0,5 x % Meta Individual) + (VP x 0,3 x % Meta Regional) + (VP x 0,2 x % Meta Global)) x Fator de Absenteísmo
			Meta Regional: % de atingimento do EBITDA em relação ao orçamento da unidade de negócio	30%	
			Meta Global: % de atingimento do EBITDA da TELEMONT em relação ao orçamento	20%	

CLÁUSULA QUINTA – MÉTRICAS DE APURAÇÃO E PARÂMETROS DE CÁLCULO

5.1 - ÁREA DE ATUAÇÃO - EMPREGADOS DO EIXO SUPORTE/ADMINISTRATIVO

Público-alvo: Empregados do eixo suporte, que atuam no segmento administrativo.

Valor Potencial (VP): terá como referência o salário recebido pelo empregado em 01/01/2023, ou o salário de admissão para os empregados admitidos após essa data, com aplicação dos multiplicadores abaixo, conforme o nível da função na trilha de carreira:

Público	Valor Potencial (VP)	Métrica	Fórmula
Auxiliares	0,5 salário	Meta coletiva: Percentual médio do resultado operacional da unidade de negócio	Valor Potencial x Percentual médio do resultado operacional x Fator de Absenteísmo
Assistentes	0,8 salário		
Analistas	1 salário		

DS
GPA

DS
GLP

DS
M.D.L.A.

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

Consultores	1,2 salário		Exemplo: A média do resultado operacional foi de 85%. O empregado teve 2 faltas não justificadas durante o ano. Cálculo: PPR = VP x 0,85 x 0,9
Especialistas	1,2 salário		

5.2 – ÁREA DE ATUAÇÃO – LIDERANÇA DO EIXO SUPORTE/ADMINISTRATIVO

Público-alvo: Compõe esse grupo encarregados, supervisores, coordenadores, gerentes e *heads* responsáveis pelas áreas dos eixos suporte/administrativos.

Valor Potencial (VP): Para os líderes deste grupo o valor potencial (VP) terá como referência o salário base em 01/01/2023 ou o de contratação, para empregados admitidos após essa data.

Para os indicadores financeiros (meta individual, regional e global), caso não seja atingido o gatilho mínimo de 50% de resultado, o valor atribuído ao indicador será 0%.

Público	Valor Potencial (VP)	Metas	Pesos	Fórmula
Encarregados	1 salário	Meta Individual: % de atingimento do EBITDA da gerência à qual é subordinado ou responsável, em relação ao orçamento	Meta Individual 30%	$((VP \times 0,3 \times \% \text{ Meta Individual}) + (VP \times 0,5 \times \% \text{ Meta Regional}) + (VP \times 0,2 \times \% \text{ Meta Global})) \times \text{Fator de Absenteísmo}$
Supervisores	1,2 salário		Meta Regional 50%	
Coordenadores	1,5 salário	Meta Global: % de atingimento do EBITDA da TELEMONT em relação ao orçamento	Meta Global 20%	
Gerentes	3 salários			

CLÁUSULA SEXTA – FATOR DE ABSENTEÍSMO

MÉTRICA INDIVIDUAL GERAL

Para todos os empregados elegíveis no programa será aplicado o fator de absenteísmo, que irá deflacionar o valor final a ser recebido, seguindo os percentuais estipulados na tabela abaixo:

Nº de ausências	% de Redução sobre o valor do prêmio potencial
Até 3 (três) faltas	10%
4 (quatro) a 6 (seis) faltas	20% (cinquenta por cento)
7 (sete) a 10 (dez) faltas	30% (cinquenta por cento)
Acima de 10 (dez) faltas	NÃO FARÁ JUS AO RECEBIMENTO DE PPR

Contabilizam como absenteísmo os dias de faltas injustificadas descontados da remuneração do empregado. Os dias de ausência que não geram desconto por previsão legal ou negociados em instrumento coletivos – por

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

exemplo, dias de atestados médicos, licenças remuneradas, dias à disposição do sindicato, dias de treinamentos – não irão impactar no fator de absenteísmo.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar fielmente os dispositivos ora pactuados, ficando certo de que a parte infratora incorrerá no pagamento da multa prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA OITAVA – DA DIVULGAÇÃO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PPR.

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

CLÁUSULA NONA – DO JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA DÉCIMA – DA VIGÊNCIA.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência de 1º de janeiro de 2023 até o dia 31 de dezembro de 2023.

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, 13 de janeiro de 2023

SINTEL-RS

DocuSigned by:

Gilnei Porto Azambuja

9C4C5DB8D4D91A
GILNEI PORTO AZAMBUJA

Presidente

TELEMONT ENGENHARIA DE TELECOMUNICAÇÕES S/A

DocuSigned by:

Alexandre de Melo Brito

8FD35F4E3A9F44F
ALEXANDRE DE MELO BRITO

Diretor Regional Sul

DocuSigned by:

Maria de Lourdes Aguiar

MARIA DE LOURDES AGUIAR

Diretoria de Gente

DocuSigned by:

GETULIO CARDOSO PINTO

GETULIO CARDOSO PINTO

Dir. Adj. Rel. Sindicais

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

ANEXO I – GLOSSÁRIO DE DEFINIÇÕES E EXEMPLOS

1. Tabela de metas do Fator de Incentivo (Exemplo)

UF	CLIENTE	SEGMENTO	jan/21	fev/21	mar/21	abr/21	mai/21	jun/21	jul/21	ago/21	set/21	out/21	nov/21	dez/21
MG	Cliente Oi	FIXO + VELOX	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	3,0	3,0
MG	Cliente Oi	MRA	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	3,0	3,0	3,0
MG	Cliente Oi	CL	5,0	5,0	5,0	5,0	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4	4,4	4,4	4,4
MG	Cliente Oi	FTTH	5,0	5,0	5,0	5,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	5,0	5,0	5,0
MG	Cliente Oi	DADOS	5,0	5,0	5,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	5,0	5,0	5,0
MG	Cliente Oi	FO	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	7,0	7,0	7,0	7,0	5,0	5,0	5,0

2. Cestas de indicadores que geram os percentuais do fator de Incentivo

SEGMENTO DADOS

DESCRIÇÃO	CONDIÇÃO
Reparos repetidos em 30 dias (M-2)	C
Reparo no Prazo	C
TMI Campo	C
Taxa de reparo sobre a planta	C

Legenda

C – Avaliações coletivas (o resultado é medido de acordo com o realizado pela filial).

Reparos repetidos em 30 dias (M-2): Um BD é considerado repetido quando a diferença entre a sua abertura e o fechamento de um reparo anterior, no mesmo circuito for menor ou igual a 30 dias.

TMI Campo: Tempo médio de instalação das OS de Campo.

Reparo no Prazo: Atendimento de reparo no prazo de Dados.

Taxa de reparo sobre a planta: Taxa de reparos de Dados sobre a planta ativa de circuitos de Dados.

SEGMENTO FIBRA ÓPTICA

DESCRIÇÃO	CONDIÇÃO
Reparo no Prazo de Backbone Nacional e Não Nacional	C
Reparo no Prazo de Backbone de Acesso	C
TMR de Fibra de Backbone Nacional e Não Nacional	C
TMR de Fibra de Backbone de Acesso	C
Volume de Rompimentos de Fibra / KM Fibra	C
Volume de Falhas de Atenuação de Fibra / KM Fibra	C

Legenda

C – Avaliações coletivas (o resultado é medido de acordo com o realizado pela filial).

Reparo no prazo de backbone nacional e não nacional: Relação percentual entre o total de acionamentos (Bilhete de Atividade – BA) realizados no prazo durante o mês e o total de acionamentos do BBN realizados no mês.

Reparo no prazo de backbone de acesso: Relação percentual entre o total de acionamentos (Bilhete de Atividade – BA) de fibra em acesso realizados no prazo durante o mês e o total de acionamentos de fibra em acesso realizados no mês.

TMR de fibra de backbone nacional e não nacional: Tempo Médio de Reparos de Rompimentos de Fibra.

TMR de fibra de backbone de acesso: Tempo Médio de Reparos de Rompimentos de Fibra de Backbone de Acesso.

Volume de rompimentos de fibra / KM de fibra: Taxa de Volume de rompimentos de fibra sobre km de fibra realizados no mês.

Volume de falhas de atenuação de fibra / KM de fibra: Taxa de Volume de falhas (Atenuação) de fibra sobre km de fibra realizados no mês.

^{DS}
GPA

^{DS}
GLP

^{DS}
[Signature]

^{DS}
MDL

DocuSign Envelope ID: E4CD5032-B056-4263-9C51-AFE052A75F84

