

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Introdução

Pelo presente Instrumento de Cooperação, a **HITSS do Brasil Serviços Tecnológicos Ltda., Filial Brasília/DF** e seus empregados, neste ato representados pelos membros da **Comissão de PPR**, integrada, também, por representante indicado pelo SINDPD-DF, estabelecem entre si, de comum acordo, as condições e critérios a seguir estabelecidos para o **Programa de Participação nos Resultados - 2017**, destinado à apuração das metas estabelecidas e respectivos resultados, referentes ao exercício de 2017, refletindo o resultado do entendimento das partes, decorrente das tratativas firmadas entre os Representantes da Empresa e dos empregados.

Plano de Participação nos Resultados PPR Exercício 2017

Conforme determina o artigo 2º da lei Ordinária 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e a Convenção Coletiva de Trabalho do SINDPD-DF, os empregados elegeram seus representantes, o sindicato indicou um representante e que juntamente com os representantes da empresa negociaram as regras e condições contidas no acordo coletivo do PPR - **PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA HITSS DO BRASIL SERVIÇOS TECNOLÓGICOS LTDA.**

1) Conceito de PPR

O PPR é um programa formado por um conjunto de metas com o objetivo de incentivar todos os empregados da empresa a trabalhar na busca e superação contínua de resultados.

2) Objetivos do PPR

Os objetivos de um programa de participação nos resultados podem variar entre incentivar distintos aspectos da cadeia produtiva da Empresa: aumento da produtividade, melhoria da qualidade, redução de custos, aumento da satisfação dos empregados, integração e melhor comunicação entre os níveis hierárquicos, trabalham em equipe; todos esses como ferramentas para aumentar ou melhorar a rentabilidade da empresa, possibilitando ao empregado, através da sua participação efetiva, alavancar a sua remuneração pelo cumprimento das metas pré-estabelecidas.

3) Da Vigência

O presente acordo vigora pelo período de 1 (um) ano, contado a partir de 1º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017. As metas e os valores de participação referem-se ao período descrito acima.

4) Das Disposições Gerais:

- A) As regras aqui definidas foram estabelecidas pela Empresa a nível global e adequadas ao mercado de TI no Brasil e à legislação brasileira referente a Participação nos Lucros ou Resultados;
- B) Em consonância com o texto constitucional vigente, bem com o artigo 3º da LEI 10101, de 19 de dezembro de 2000, a mencionada participação é desvinculada da

remuneração, de sorte que os valores auferidos pelos empregados a esse título não se incorporam ao salário para qualquer efeito, não constituído, por conseguinte, base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado e não aplicando-se o princípio de habitualidade.

- C) Em obediência à LEI, o valor acordado será tributado na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, a título de IRRF.
- D) As regras criadas para atender a este acordo são claras e objetivas, acessíveis a todos os empregados como também à empresa facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.
- E) O acompanhamento dos resultados até então obtidos por parte dos empregados, será efetuado pela COMISSÃO com divulgação em quadro de aviso ou meio eletrônico contendo as metas e os resultados realizados e obtidos.
- F) Fica estabelecido, para fins de definição da participação dos empregados nos resultados, que devem ser considerados os seguintes fatores, ou seja:
 - A referida participação está condicionada à consecução proporcional dos objetivos e fatores pré-acordados;
 - O valor da participação dos empregados nos resultados da empresa será de acordo com o alcance/ superação das metas estabelecidas;
 - Alcançadas às metas planejadas a empresa disponibilizará o percentual correspondente aos resultados alcançados por todo o conjunto de metas para fins de distribuição dos resultados, de acordo com as demais regras.

5) Das Regras:

- A) São elegíveis ao Programa de PPR da Empresa, todos os empregados ativos em 31/12 do exercício em avaliação;
- B) A distribuição será proporcional ao número de meses trabalhados durante o exercício avaliado;
- C) Não terão direito ao pagamento da participação no resultado os empregados que se encontrarem, durante a vigência deste acordo, nas seguintes situações:
 - Demitidos por justa causa ou por problemas de desempenho ou mesmo comportamental;
 - Em contrato de experiência;
 - Admitidos após 30/09 do ano em avaliação (requerimento da Empresa é que o empregado tenha, pelo menos, mais de 90 dias de atividade para ser elegível ao programa);
 - Estagiários
- D) Empregadas afastadas em Licença Maternidade ou afastados por Acidente do Trabalho Típico (aquele decorrente da característica da atividade profissional que o indivíduo exerce) têm direito ao PPR 2017, pelo período legal da licença.

E) Empregados afastados por doença, durante 2017, por um período superior a 30 Dias, terão o cálculo do PPR proporcionalizado, descontando-se o período de Afastamento;

F) Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venha a surgir durante a vigência do presente acordo serão dirimidos através de negociação entre as partes;

6) Das Definições das Metas:

O PPR poderá utilizar os seguintes critérios e condições, entre outros, para fins de metas (Lei 10.101 de 16/12/2000):

- I – Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa como crescimento de vendas, Ebitda, outros, de acordo com os objetivos da Empresa;
- II – Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

Ainda citando a Lei: “Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado”.

As metas ainda poderão ser subdivididas das seguintes formas: Global, setorial e individual; neste caso as metas setoriais e individuais devem estar inseridas dentro de um contexto das metas globais.

7) Da Aferição das Metas:

A apuração/aferição das metas conforme estabelecido no plano é realizada pela Empresa holding México (América Movil) para todas as suas sucursais e comunicada a cada uma das unidades.

As metas e resultados deverão ser comunicados à Comissão do PPR e aos empregados, bem como divulgadas através de jornal mural da empresa e/ou serem enviados via e-mail, intranet, de forma a permitir que todos acompanhem o plano.

8) Da Regularização/Validação do PPR Junto ao Sindicato:

Quando da apuração final do exercício, conforme definido na vigência e no pagamento do plano no PPR, Empresa deverá enviar ofício para o Sindicato. Se houver distribuição, mandar relação nominal dos funcionários com os valores por estes recebidos e data do recebimento.

OBS: A empresa é a responsável pelo envio desta documentação acima.

9) Da Peso das Metas

COMPOSIÇÃO DOS PESOS	
OBJETIVOS	PESO (%)
	Aplica-se a todos os empregados na estrutura Brasil
Objetivos Empresariais	80%
Objetivos das Áreas	20%

10) Do Pagamento do PPR

O valor devido de PPR a cada empregado será apurado para pagamento na folha de junho do ano subsequente ao período de apuração.

A base de cálculo do PPR é o salário nominal de dezembro do exercício em avaliação.

O pagamento dos empregados desligados, porém elegíveis ao Programa, será realizado na sequência dos empregados ativos.

11) Do Valor a Ser Distribuído

- A) Se todas as metas forem alcançadas (100%), cada empregado será elegível ao target ou potencial estabelecido, de acordo com o projeto ou área funcional (quadro abaixo);
- B) Se forem alcançados índices entre abaixo de 100%, cada empregado será elegível ao target ou potencial estabelecido, de acordo com o projeto ou área funcional, multiplicado pelo resultado (%) final apurado e aprovado.

ESTRUTURAS SALARIAIS	TARGET OU POTENCIAL
	EM NÚMERO DE SALARIOS (Salário Nominal)
Área de Infra, Produção (Suporte nas instalações da Empresa)	0,2
Suporte dentro do site do cliente (on site),	0,2
Outsourcing, BPO, Help Desk	0,2
Áreas corporativas (Administração, Finanças, Rec. Humanos, Planejamento, Qualidade)	0,2

CLÁUSULA DÉCIMA – TAXA NEGOCIAL:

A EMPRESA descontará o percental de 1% (um por cento) sobre o montante total individual do valor da participação nos resultados de que trata este acordo, limitado a R\$ 40,00 (quarenta reais), de cada empregado elegível, a favor do SINDICATO, a título de contribuição negocial. **Empregados associados/sindicalizados não sofrerão o desconto.**

§1º- Os valores descontados serão repassados ao SINDICATO em até 10(dez) dias a contar da efetivação do desconto, sob pena de atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas a partir do 1º. dia de atraso e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso.

§2º- O repasse dos valores descontados deverá ser feito mediante boleto bancário emitido pelo SINDPD.

§3º- O(s) comprovante(s) de pagamento deverão ser encaminhados para o endereço eletrônico: tatiane@sindpd-df.org.br, juntamente com os seguintes dados: nome do empregado, cargo, valor da participação e valor descontado.

Brasília, xx de xxx de 2018

COMISSÃO PPR

Representantes da Empresa:

HITSS do Brasil Serviços Tecnológicos Ltda

Representante dos trabalhadores:

FUNCIONÁRIOS

Representante do Sindicato:

SINDPD