

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PPR - Exercício 2022

Entre as partes, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO CEARÁ - SINTTEL**, CNPJ nº. 07.341.316/0001-96, neste ato representado (a) pela seu Presidente, Sr. JOÃO CEZAR BARBOSA DE ASSIS, inscrito no CPF: 230.566.763-15 doravante denominado **SINTTEL/CE**, de outro lado, a empresa **ICOMON TECNOLOGIA LTDA.**, CNPJ n. 02.137.309/0024-40, neste ato representado(a) por Sergio Jose Annicchino, portador do CPF 002.190.138-45 (Representante Legal), doravante denominada **EMPRESA**, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, doravante denominado simplesmente "ACORDO", com o único objetivo de definir o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO** de seus trabalhadores nos **RESULTADOS DA EMPRESA**, conforme disciplinado na Legislação em vigor.

1 - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O presente Acordo é firmado com fundamento legal nas disposições contidas nos artigos 8º inciso VI e artigo 7º inciso XI, ambos da Constituição Federativa do Brasil e na lei Nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, com as alterações introduzidas pela Lei 12.832/2013, que dispõem sobre a Participação nos Lucros ou Resultados da Empresa e da outras providências.

2 - DA VIGÊNCIA E EXERCÍCIO

O Programa de Participação nos Resultados, objeto deste instrumento, terá como base de apuração o exercício anual da EMPRESA, compreendido entre 01 de setembro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, podendo ser renovado, após tratativas entre as partes (SINDICATO e EMPRESA).

3 - ABRANGÊNCIA E ELEGIBILIDADE

- a) Terão direito ao pagamento do PPR, todos os Empregados da Empresa, que tiverem trabalhado durante o período de apuração do programa, relativo ao período de setembro a dezembro de 2022.
- b) Os Empregados ativos, admitidos, **aposentados por invalidez** e os desligados sem justa causa receberão proporcionalmente ao número de meses trabalhados.
- c) As Empregadas afastadas em licença maternidade terão direito ao recebimento do PPR de forma integral, o período de afastamento, como se trabalhando estivessem.
- d) Os Empregados afastados por doença profissional ou acidente de trabalho, durante a vigência do presente Plano, serão contemplados de forma integral, referente ao período de afastamento.
- e) Os Empregados que estiverem afastados em auxílio doença previdenciário, receberão proporcionalmente aos meses trabalhados.

- f) Para efeito de cálculo dos meses trabalhados será considerado a fração igual ou superior a 15 dias no mês, exceto as situações de concessão de férias.
- g) Não fazem parte integrante do presente Acordo os prestadores de serviço com Contrato Temporário, regidos pela Lei 6.019/74, bem como os trabalhadores de fornecedores que mantenham Contrato de Prestação de Serviços com a Empresa.

4 - DAS METAS E DOS VALORES - BACKBONE

Todo atingimento dos Indicadores de Prazos em cada UF o funcionário terá direito ao valor da tabela abaixo mensal acumulado no semestre para pagamento do prêmio semestral.

Resultado da Icomon (todas UF's) manterá prêmio em 100% caso a Icomon atinja os SLA's, caso a Icomon (todas UF's) não atingir a meta dos SLA's as UF's que atingirem a META perderam 50% do prêmio.

Cargos envolvidos: Cabistas e Auxiliares

As partes negociam, ajustam e celebram que:

- a) Estipulada a concessão do valor para pagamento de R\$ 900,00 (Novecentos reais) correspondentes ao atingimento total (100%) das metas estabelecidas no semestre.
- b) O valor acima fica na dependência do grau de atingimento das metas acordadas, conforme faixas abaixo:
- c)

FAIXA	PPR NO SEMESTRE
A	R\$ 900,00
B	R\$ 600,00
C	R\$ 300,00

- d) No dia 30/03/23 a empresa pagará o resultado do Segundo Semestre de 2022 a todos os trabalhadores elegíveis e abrangidos nas cláusulas estabelecidas do programa.

4.1 REGRAS DE PREMIAÇÃO

Todo atingimento dos Indicadores de Prazos em cada UF o funcionário terá direito ao valor da tabela abaixo mensal acumulado no semestre para pagamento do prêmio semestral.

Resultado da Icomon (todas UF's) manterá prêmio em 100% caso a Icomon atinja os SLA's, caso a Icomon (todas UF's) não atingir a meta dos SLA's as UF's que atingirem a META perderam 50% do prêmio.

SLA PRAZOS	VALOR MÊS
>=99,00%	R\$ 150,00
>=95,00% <99,00%	R\$ 100,00
>=90,00% <95,00%	R\$ 50,00
<90,00%	ZERO

Nos valores alcançados acima incidirão reduções por não atingimento de índices de redução a seguir:

4.2 – VEÍCULO

Todo funcionário que dirigir no mínimo 110 dias no Semestre, sem dar causa a acidente com o veículo, ou seja, que não tenha sido responsável receberá o prêmio de R\$ 100,00 (cem reais). Caso tenha alguma ocorrência ou aumento injustificado do consumo de combustível o prêmio terá redução de 50%.

4.3 - TMR (Tempo Médio de Reparo)

O Tempo Médio de Reparo terá peso de redução mesmo atingindo o SLA de Prazo onde os TA's fora do prazo terão que estar dentro dos índices abaixo e sofrerão ou não as reduções estipuladas.

Para SLA's <= 90,00%

SLA's PRAZO >=90,00% e TMR NO PRAZO RECEBE 100% PRÊMIO;

SLA's PRAZO >=90,00% e TMR FORA DO PRAZO >= -20% DA META REDUZ -20% PRÊMIO;

SLA's PRAZO >=90,00% e TMR FORA DO PRAZO > -20% DA META REDUZ -30% PRÊMIO.

4.4 – TA's e PREVENTIVAS

O valor do PPR será calculado semestralmente, com base nos serviços executados, os quais são medidos mensalmente através de TA's e PREVENTIVAS, definidos no caderno de encargos do cliente.

TA's/MÊS < MÉDIA DOS MESES ANTERIORES e PREVENTIVAS > MÉDIA DOS MESES ANTERIORES 100% PRÊMIO;

TA's/MÊS > MÉDIA DOS MESES ANTERIORES e PREVENTIVAS < MÉDIA DOS MESES ANTERIORES -50% PRÊMIO.

4.5 – PRODUTIVIDADE

O valor do PPR será calculado semestralmente, com base nos serviços executados e medidos através de Pontos Baremo, os quais são medidos mensalmente através de TA's e PREVENTIVAS, definidos no caderno de encargos do cliente e após definição de produtividade ideal para cada Cidade será aplicado como fator de redução da premiação conforme atingimento da meta de produtividade como abaixo:

Produtividade $\geq 100\%$ RECEBE 100% DO PRÊMIO;
PRODUTIVIDADE $\geq 80\% < 100\%$ RECEBE 80% DO PRÊMIO;
PRODUTIVIDADE $\geq 50\% < 80\%$ RECEBE 50% DO PRÊMIO;
PRODUTIVIDADE $< 50\%$ PERDE O PRÊMIO.

5. DAS METAS E DOS VALORES - O&M

- a) Estipulada a concessão do valor máximo para pagamento conforme tabela do item 5.1, correspondentes ao atingimento total (100%) das metas estabelecidas no semestre;
- b) Fica determinado a Tabela de Avaliação, relativa às regras contratuais de cada segmento, como fonte para determinar o valor de concessão para pagamento com base no resultado da performance contratual apresentada por faixa de pontuação.
- c) No dia 31/03/23 a empresa pagará o resultado do Segundo Semestre de 2022, a todos os trabalhadores elegíveis e abrangidos nas cláusulas estabelecidas do programa.

5.1 – REGRAS DE PREMIAÇÃO

O valor do PPR será calculado semestralmente, com base nos serviços executados, os quais são medidos mensalmente através da pontuação de desempenho do contrato, definidos no caderno de encargos do cliente.

FAIXA	NOTA CONTRATO		VALOR MENSAL COORDENADOR	VALOR MENSAL SUPERVISOR	VALOR MENSAL DEMAIS CARGOS
I	-10,00	0,99	70,00	52,50	35,00
H	1,00	1,99	100,00	75,00	50,00
G	2,00	2,99	120,00	90,00	60,00

F	3,00	3,49	170,00	127,50	85,00
E	3,50	3,99	180,00	135,00	90,00
D	4,00	4,24	220,00	165,00	110,00
C	4,25	4,49	250,00	187,50	125,00
B	4,50	4,74	300,00	225,00	150,00
A	4,75	5,00	400,00	300,00	200,00

6 – DOS DEFLATORES

6.1 AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS

Após a apuração do valor do PPR do semestre, ao qual o funcionário terá direito a receber, será aplicado o índice de ausências injustificadas conforme tabela abaixo:

QUANT. AUSÊNCIAS INJUSTIFICADAS NO SEMESTRE	PERCENTUAL DO PRÊMIO A RECEBER
0	100%
1	90%
2	80%
3	70%
4	60%
>4	50%

Consideram-se ausências injustificadas as ausências que não são amparadas legalmente.

6.2 - RESULTADO DA FISCALIZAÇÃO MENSAL DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Ao valor do prêmio apurado, terá índice de redução de 100% quando nas inspeções mensais dos serviços for constatado in loco a não utilização pelo funcionário dos EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVOS (EPI's e EPC's) e quando ocorrer acidentes de Trabalho.

E por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** em 02 (duas) vias de igual teor, para que produzam os seus efeitos legais.

Fortaleza, 01 de Outubro de 2022.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES E
OPERADORES DE MESAS TELEFÔNICAS NO ESTADO DO CEARÁ - SINTTEL**

João Cezar Barbosa de Assis

João Cezar Barbosa de Assis
Presidente
CPF 230.566.763-15

ICOMON TECNOLOGIA LTDA

Juliana Rufino

Juliana Rufino
Gerente de Relações Institucionais

Sergio José Annicchino

Sergio José Annicchino
Representante Legal