

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000279/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012379/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.207695/2024-74
DATA DO PROTOCOLO: 16/05/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF, CNPJ n. 00.721.209/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BRIGIDO ROLAND RAMOS e por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO MARTINS NETO;

E

ALGAR TELECOM S/A, CNPJ n. 71.208.516/0210-90, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA;

ALGAR MULTIMIDIA S/A, CNPJ n. 04.622.116/0059-30, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA;

VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A., CNPJ n. 05.872.814/0032-36, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO e por seu Vice - Presidente, Sr(a). ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 01º de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, operadoras, concessionárias, permissionárias, operadoras de infraestrutura de redes nas modalidades fixa, móvel, transmissão, emissão, ou recepção de sinais por meio metálico, óptico, eletromagnético, ondas satélites; trabalhadores em empresas Operadoras de satélites; trabalhadores em empresas de instalação, operação e manutenção de serviços prestados sob protocolo IP (voz, dados e imagens), trabalhadores em data centers de empresas de telecomunicações; Trabalhadores nas empresas Operadoras, Provedoras de Serviços de Comunicação de multimídia(SCM), através de rede ótica, rede metálica, rádio ou satélite, prestando serviços de comunicação multimídia em projetos, implantação, operação e manutenção, sob regime público ou privado; trabalhadores em empresas interpostas com a empresa de telecomunicações, tomadoras de serviços, em que se forma o vínculo empregatício, diretamente, indiretamente ou solidariamente com as empresas de telecomunicações, operadoras de sistema de TV por assinatura, operadoras de infraestrutura de redes, Provedores de Internet, transmissão de dados, correio eletrônico e suporte e de internet, telefonia móvel, serviços troncalizados de comunicação, projetos, construção, instalação, operação, manutenção de equipamentos, meios físicos e eletromagnéticos de transmissão de sinal; Os trabalhadores em empresas instaladoras, operadoras e mantenedoras de serviços de telecomunicações de rede interna em edifícios, condomínios residenciais ou comerciais, nas atividades de instalação operação e suporte**

operacional a clientes; Os operadores de mesas telefônicas, telefonistas; os trabalhadores em teleatendimento, em telemarketing e empregados de empresas de Call center e Rádio chamada; Os trabalhadores em empresas de sistemas de televisão por assinatura, programação, implantação, operação de sistemas de televisão por assinatura, a cabo, MMDS - distribuição de sinal multiponto e multicanal, DTH (transmissão de sinais digitais via satélite), TVIP, VOIP, denominados telemáticos, execução de serviços de projetos, instalação, operação e manutenção de redes externas e internas de TV por assinatura; VI - Trabalhadores em empresas de atendimento ao público dos serviços de telecomunicações, em lojas, na modalidade porta-a-porta das empresas de telecomunicações e provedores de internet, teleatendimento, que sejam próprias, terceirizadas, franqueadas, parceiras ou tomadoras de serviços; Trabalhadores da categoria profissional dos aposentados pelo regime geral da previdência e ou com vínculo em fundos de pensão de telecomunicações , com abrangência territorial em DF.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - INCENTIVO DE CURTO PRAZO (PLR) 2024

1	OBJETIVO	3
2	DESCRIÇÃO GERAL	3
2.1	DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS	4
2.2	INDICADORES E METAS	5
2.3	PESOS	6
2.4	FORMATO DE APURAÇÃO	7
2.5	CRITÉRIOS DE PAGAMENTO	9
2.6	PROPORCIONALIDADES	9
2.7	MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO	12
3.	EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS	13
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
5.	VIGÊNCIA	14
6.	APROVAÇÃO	14
	ANEXO 1	15
	ANEXO 2	16

Pelo presente instrumento particular de TERMO DE ACORDO que entre si celebram, de um lado, **ALGAR TELECOM S/A**, com filial no ST SCIA Quadra 14, Conjunto 10, Lote 11, Parte E Mezanino, Zona Industrial (Guara), CEP 71.250-150, Brasília/DF, CNPJ 71.208.516/0210-90, **ALGAR MULTIMÍDIA S/A**, com filial no ST SCIA Quadra

14, Conjunto 10, Lote 11, Parte E, Zona Industrial (Guara), CEP 71.250-150, Brasília/DF, CNPJ 04.622.116/0059-30, **VOGEL SOLUÇÕES EM TELECOM E**

INFORMATICA S/A, com filial no ST SCIA Quadra 14, Conjunto 10, Lote 11, Parte A, Zona Araguari, CEP 71.250-150, Brasília/DF, CNPJ 05.872.814/0032-36, adiante denominadas conjuntamente **EMPRESAS** e de outro **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICAÇÕES DO DF**, doravante denominado **SINTEL-DF**, com sede no Setor de Autarquias Sul Q. 6 Ed. Belvedere, BL K - Brasília, DF, 70297-400, CNPJ 0.721.209/0001-44, acordam o presente Plano de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, conforme as cláusulas e condições a seguir descritas:

1. OBJETIVO

Estabelecer a política e diretrizes para aplicação do Incentivo de Curto prazo - PLR baseado em atingimento de resultados (corporativo e individual) para trabalhadores executivos e não executivos com vínculo empregatício com as empresas que compõem o consolidado Algar Telecom

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral ou Anual dependendo do nível do cargo, conforme regras e condições apresentadas a seguir.

Nota 1: Trabalhadores: Nome que se dá internamente, para os empregados das empresas Algar.

Nota 2: ICP (Incentivo de Curto Prazo): Nomenclatura de mercado para definir planos de remuneração variável.

2. DESCRIÇÃO GERAL

A participação dos trabalhadores no plano de Bônus denominado Incentivo de Curto Prazo dar-se-á pelo cumprimento de metas corporativas previamente definidas pelo comitê de direção, denominadas metas Financeiras (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Receita líquida Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Fluxo de Caixa, etc) e de Objetivos Específicos (MEI - Metas Estratégicas Individuais), previamente estabelecidas, registradas e aprovadas em sistema.

NOTA:

EBIT: Sigla em inglês para "Earning Before Interest and Taxes", também chamado no Brasil de LAJIR, isto é, Lucro antes dos Tributos (imposto de renda e contribuição social sobre o lucro líquido), conforme divulgado nas demonstrações financeiras auditadas.

RECEITA LÍQUIDA (RL): Faturamento da empresa deduzido dos impostos sobre as vendas, conforme divulgado nas demonstrações financeiras auditadas.

FLUXO DE CAIXA LIVRE (FCL): Geração Operacional de Caixa deduzida do CAPEX de pagamento.

A quantidade de salários a ser paga (premiação target) deve estar relacionada ao nível de cargo ocupado pelo Trabalhador. O pagamento dependerá do alcance e/ou superação de metas de resultados anuais ou semestrais preestabelecidos.

Para o pagamento das metas específicas (MEI) será necessário que o trabalhador seja admitido até 02/04/2024 para elegibilidade no 1º semestre ou 03/10/2024 para elegibilidade ao 2º semestre (para apuração semestral) ou

trabalhado no mínimo 90 dias no ano (para apuração anual). Caso o trabalhador seja admitido após este período será elegível somente a meta corporativa paga conforme atingimento e proporcional ao tempo trabalhado.

NOTA:

Os trabalhadores que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e gratificação por produtividade (RVP) mensal, ficam automaticamente excluídos deste plano no que tange a metas individuais (MEI), no que se refere a metas corporativas (metas financeiras) a participação será plena.

2.1 DEFINIÇÃO DE INDICADORES, METAS E PESOS

Os indicadores e metas poderão ser definidos de forma quantitativa e/ou qualitativa. As métricas e respectivas metas devem ser vistas como desafiantes, atingíveis e obrigatoriamente dentro da alçada de responsabilidade (SMART + A) dos trabalhadores.

Metodologia para definição dos indicadores/metras (SMART + A):

S	Specific (específica) O que deve ser feito é colocado claramente, como e quando
M	Measurable (mensurável) Será fácil medir se a meta é alcançada ou não. Indicadores quantitativos de resultados.
A	Achievable (atingível) A meta é desafiadora, mas realista e possível de ser alcançada.
R	Relevant (relevante) A meta apóia e está alinhada com os objetivos da equipe e dos negócios.
T	Timebound (tempo determinado) Prazos intermediários e final estão incluídos.
A	Agreed (acordado) Ser acordado entre superiores e subordinados

As regras para estipulação das metas devem ser claras, objetivas e passíveis de aferição, de modo a possibilitar o entendimento e certificar o cumprimento dos objetivos traçados.

Para os casos onde ocorrer mudanças organizacionais que impactam o atingimento dos objetivos propostos, durante o exercício, as metas deverão ser realinhadas imediatamente com o superior imediato, obedecendo o prazo mínimo de 90 dias para conclusão do ciclo.

2.2 INDICADORES E METAS

Os indicadores a serem estabelecidos para pagamento devem ser segmentados entre as seguintes esferas:

- a) **Empresa:** Determinados corporativamente pelo comitê de direção e TH e que permeiam toda a área. Devem ser estabelecidos tendo como base indicadores críticos de desempenho organizacional, tais como indicadores financeiros com foco nos temas estratégicos (EBIT Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Receita Líquida Empresa ou consolidado da Diretoria/Segmento/BU, Fluxo de Caixa Livre, etc);
- a) **Indivíduo:** Determinados dentro do seu escopo de atuação e aprovados pelo Gestor. Devem ser desdobradas pelas Diretorias considerando os objetivos estratégicos previamente estabelecidos e as características de cada área, de forma que os indicadores suportem o alcance dos objetivos estratégicos e

envolvam toda a estrutura no alcance do melhor desempenho. Caracterizadas nesse plano como **MEI – Metas Estratégicas Individuais**.

Os trabalhadores são responsáveis pelo alinhamento de suas metas com seu superior imediato, bem como pela contratação/apuração no Portal da Gente (sistema) dentro dos prazos estipulados. Este processo permitirá o monitoramento e acompanhamento pelo trabalhador e gestor, para posterior cálculo do valor a ser pago.

Após a avaliação do atingimento de cada meta, será aplicado o peso correspondente, e calculado o resultado de acordo com a tabela de ponderação (anexo I).

O resultado será aplicado ao múltiplo de salários target (conforme cláusula 2.7).

2.3 PESOS

Os indicadores terão um peso estabelecido em decorrência de sua relevância para o resultado da Empresa e de acordo com o nível de cada cargo. A composição dos pesos deve somar 100% e será utilizada para a apuração do resultado final.

A composição destes pesos possui variação conforme o nível de cargo e é dividido nas metas corporativas (empresa/metas financeiras) e individuais.

Para trabalhadores comissionados e que recebem incentivo mensal possuem a meta corporativa definida pela empresa a qual está baseada no EBIT e Receita Líquida.

No tocante aos cargos em ascensão e demais trabalhadores não executivos excluindo-se as categorias mencionadas no parágrafo anterior, tem-se o EBIT com peso de 20% e Receita Líquida com peso de 20%, sendo os outros 60% baseado nas metas estratégicas individuais (MEI).

Por fim, os cargos executivos possuem variação de pesos nas metas corporativas que vão de 10% a 40%, a depender do cargo executivo ocupado, bem como a meta estratégica individual possui um parâmetro de 40% a 50%.

	EMPRESA			ÁREA/INDIVÍDUO	APURAÇÃO E PAGAMENTO
	Receita Líquida	Ebit	Fluxo de Caixa	MEI	
NÍVEIS					
PRESIDENTE	30%	15%	15%	40%	Anual
VP'S E DIRETORES - COMITÊ DE DIREÇÃO	10% - 30%	15% - 40%	15% - 20%	40% - 50%	Anual
DEMAIS EXECUTIVOS	10% - 30%	20% - 40%	10% - 20%	40% - 50%	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR (CARGOS ASCENSÃO)	20%	20%	(-)	60%	Semestral
DEMAIS TRABALHADORES	20%	20%	(-)	60%	Semestral
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP					

	50%	50%(-)	(-)		Anual

NOTA: O peso do MEI poderá ser dividido em até 4 metas para não executivos.

Os pesos para todos os níveis de cargo, poderão ser alterados a qualquer momento para adequação ao planejamento estratégico da empresa e relevância para cada nível de cargo.

2.4 FORMATO DE APURAÇÃO

A apuração terá frequência anual ou semestral conforme cada nível de cargo descritos na tabela abaixo podendo ser alterada pelo comitê de direção, desde que previamente comunicada aos trabalhadores no momento de contratação das metas.

NÍVEIS	APURAÇÃO E PAGAMENTO
PRESIDENTE	Anual
VP E DIRETOR - COMITÊ DE DIREÇÃO	Anual
DEMAIS EXECUTIVOS	Semestral
CARGOS EM ASCENSÃO (ágil)	Anual
CARGOS EM ASCENSÃO	Semestral
DEMAIS TRABALHADORES	Semestral
DEMAIS TRABALHADORES (ágil)	Anual
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	Anual

Os indicadores financeiros anuais ou semestrais, serão apurados conforme orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração. O MEI será apurado conforme metas acordadas até dezembro do ano anterior para os pagamentos anuais. E para os pagamentos semestrais até dezembro do ano anterior para o 1º semestre e até junho do ano vigente para o 2º Semestre.

Na apuração do resultado final para os indicadores financeiros e MEI (desde que as metas sejam quantitativas e mensuráveis), deverá ser observado a curva de pagamentos conforme Tabelas do ANEXO 1c.

NOTA: Os trabalhadores que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e gratificação por produtividade (RVP) são elegíveis somente a participação nos resultados de metas corporativas (financeiras) com apuração/pagamento anual, uma vez que a contribuição para os resultados da empresa ocorre e são remuneradas mensalmente.

Exemplo de atingimento-Executivo

	RECEITA LIQUIDA	EBIT	FLUXO DE CAIXA	MEI
PESO	25%	25%	10%	40%
ATINGIMENTO META	120%	100%	101%	100%
PONDERAÇÃO	150%	100%	103%	100%
RESULTADO(ponderadoxpeso)	38%	25%	25%	40%

TOTAL (soma do resultado dos indicadores)	128%
--	-------------

OBS: Considerando todas as metas quantitativas e por isso mensuráveis utilizando a tabela de ponderação (ANEXO 1).

Receita Líquida	EBIT	MEI
20%	20%	60%
120%	104%	100%
150%	120%	100%
30%	24%	60%
114%		

OBS: Considerando Meta financeira superada e MEI como metas qualitativas atingidas no target.

Exemplo de atingimento - Cargos Comissionados / Incentivo / RVP

	RECEITA LIQUIDA	EBIT
PESO	50%	50%
ATINGIMENTO META	120%	101%
PONDERAÇÃO	150%	105%
RESULTADO(ponderado x peso)	75%	53%
Total (soma do resultado dos indicadores)	128%	

OBS: Considerando Metas financeiras superadas.

2.5 CRITÉRIOS DE PAGAMENTO

O valor a ser pago ao trabalhador semestralmente ou anualmente integral ou proporcional será calculado conforme a tabela de múltiplos salariais e cargos descritos neste documento (ANEXO 1).

Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

Os pagamentos deverão ocorrer dentro do semestre posterior à contratação das metas, exceto se houver negociação diferenciada pelo Comitê de Direção da Algar Telecom:

- Para as metas do 1º semestre: a partir de outubro, tendo como data limite o dia 31/12/2024
- Para as metas do 2º semestre: a partir de abril do ano seguinte, tendo como data limite o 30/06/2025.
- Apuração dos resultados anuais: a partir de abril do ano seguinte, tendo como data limite o dia 30/06/2025.

2.6 PROPORCIONALIDADES

•TRANSFERÊNCIAS ENTRE EMPRESAS DO GRUPO ALGAR

MEI (Metas Estratégicas Individuais):

Na Empresa de origem - no momento da transferência, o trabalhador deve apresentar

suas metas para o gestor, neste momento será verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o trabalhador receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento aos demais trabalhadores da empresa origem, conforme peso das metas atingidas.

Nota: Em situações de caso fortuito ou força maior, comprovados pelo trabalhador, este deverá acionar a área de TH para que intervenha junto à liderança, para viabilizar a apuração e o lançamento das evidências das metas.

Na empresa de destino - O trabalhador terá a oportunidade de negociar novas metas na empresa de destino, dentro do semestre ou ano aquisitivo de acordo com as regras da nova empresa, seja anual ou semestral. Pactuadas as novas metas junto a empresa destino, proceder-se-á normalmente com a apuração dos resultados e o respectivo pagamento proporcional de acordo com o peso das novas metas atingidas, observado o Plano estipulado pela empresa destino.

Metas Financeiras: Empresa de origem e destino - Caso cumpridas, o trabalhador receberá o valor na mesma data em que ocorrer o pagamento dos demais trabalhadores, observada a proporcionalidade ao número de meses trabalhados no semestre ou ano aquisitivo. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro). Na empresa de destino deverá ser observado a elegibilidade conforme o plano estipulado e vigente.

•DESLIGAMENTO DA EMPRESA

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Na hipótese de desligamento, a pedido ou não do trabalhador e acordo mútuo, exceto em casos de rescisão por justa causa, o trabalhador deverá apresentar suas metas para o gestor para que seja verificado o cumprimento das metas negociadas até aquela data. Em caso de cumprimento, o trabalhador receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais trabalhadores da empresa, conforme peso das metas atingidas.

Nota: Em situações de caso fortuito ou força maior, comprovados pelo trabalhador, este deverá acionar a área de TH para que intervenha junto à liderança, para viabilizar a apuração e o lançamento das evidências das metas.

Metas Financeiras: Exceto em desligamentos por justa causa, caso cumpridas, o pagamento será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo. O trabalhador desligado receberá o valor no mês subsequente à data em que ocorrer o pagamento aos demais trabalhadores da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

•ADMISSÃO OU PROMOÇÃO

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Os admitidos no curso do período aquisitivo (semestral ou ano) terão direito desde que sejam admitidos até dia 01 de Abril (para apuração do 1º semestre) e 03 de Outubro (para apuração do 2º semestre). Caso cumpridas as metas o recebimento será conforme o peso definido, após a definição e aprovação junto ao superior imediato. Os promovidos receberão proporcionalmente ao tempo ocupado em cada cargo.

Metas Financeiras: O Pagamento, caso cumpridas as metas, será proporcional ao número de meses trabalhados durante o período aquisitivo do incentivo. O trabalhador receberá o incentivo na mesma data em que

ocorrer o pagamento aos demais trabalhadores da empresa. Será considerado para a base de cálculo, o salário base do último mês trabalhado no semestre ora apurado (junho e dezembro).

Nota: Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do cálculo do valor do incentivo.

•AFASTAMENTOS (ACIDENTE DE TRABALHO, LICENÇA MATERNIDADE, ETC.)

MEI (Metas Estratégicas Individuais): Os trabalhadores afastados no período terão direito ao recebimento conforme peso das metas atingidas durante o semestre ou ano aquisitivo e receberão o incentivo na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais trabalhadores da empresa.

Metas Financeiras: Para os trabalhadores afastados no período o pagamento da meta será integral (conforme atingimento) independente do tempo trabalhado. O pagamento acontecerá na mesma data em que ocorrer a quitação aos demais trabalhadores da empresa, considerando, o salário base do último mês trabalhado no semestre.

***Nota: para demais tipos de afastamento no período, o MEI será pago conforme atingimento, para a meta financeira o pagamento será integral conforme atingimento desde que o afastamento não seja superior a 30 dias, neste caso o pagamento será proporcional ao tempo trabalhado.**

***Nota:** Para todos os cenários de proporcionalidade de meses trabalhados durante o ano ou semestre, a base de 1/12 (Anual) ou 1/6 (Semestral) por mês trabalhado deverá ser a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, como mês completo de trabalho.

Quando houver mudança de cargo/função que impacte no cumprimento dos objetivos, os trabalhadores/gestores deverão analisar e renegociar as metas específicas individuais (MEI) formalizando pontualmente em sistema. Esta mudança deve ser realizada somente para as metas que serão comprometidos a partir da alteração de cargo/função e desde que tenha no mínimo 90 dias para realização das ações necessárias para atingimento (dentro do ciclo ora apurado).

2.7 MÚLTIPLOS SALARIAIS - PAGAMENTO

Os múltiplos salariais são definidos por nível de cargo como forma de premiar o alcance das metas estabelecidas para o exercício. Os múltiplos são referenciados por pesquisa de mercado e conforme a estratégia da Empresa, variando conforme o percentual de atingimento das metas descritos no item 2 acima.

Múltiplos salariais para cada nível de cargo:

ICP		ICP 2º semestre	TOTAL ICP Anual (TARGET)	TOTAL (MÁXIMO) ICP Anual	PAGAMENTO
1º VARIÁVEL/CARGOS	ICP semestre				
PAGAMENTO	(Outubro)	(Abril)			
PRESIDENTE	10	-	10	15	Anual
VP	7	-	7	10,5	Anual
DIRETOR (Comitê Direção)	6	-	6	9	Anual
DEMAIS DIRETORES	2,5	2,5	5	7,5	Semestral

ESPECIALISTA II E III	2,5	2,5	5	7,5	Semestral
GERENTES +					
ESPECIALISTA I	3,2	3,2	6,4	9,6	Semestral
ASCENSÃO	1,75	1,75	3,5	5,25	Semestral
ASCENSÃO ÁGIL	2,5	-	2,5	3,75	Anual
ASCENSÃO COMISSIONADO					
	1,5	-	1,5	2,25	Anual
TRABALHADORES	1,2	1,2	2,4	3,6	Semestral
TRABALHADORES ÁGIL	1,4	-	1,4	2,1	Anual
TRABALHADORES COMISSIONADOS/PRODUTIVIDADE	1	-	1	1,5	Anual

*O máximo será aplicado quando todas as metas Corporativas + MEI forem superadas conforme tabela de ponderação (anexo 1).

Exemplo de cálculo para pagamento considerando período trabalhado integralmente:

SIMULAÇÃO CÁLCULO PRÊMIO

Item a considerar	Preencher	Orientação
MÚLTIPLO SEMESTRE (Classe de cargo)	1,2	(Associado 1,2 / Ascensão 1,75)
SALÁRIO ÚLTIMO MÊS DO SEMESTRE	4000	(Dezembro na 2º semestre)
MESES TRABALHADOS NO SEMESTRE	5	

Meta	Nota Final - Sistema	Racional	€ Bruto
Soma de atingimento da Meta corporativa	45,75%	(soma nota atingimento final X múltiplo X salário) / 6 X qtd meses trabalhados	1.830
Soma de atingimento das Metas individuais	60,00%	(soma nota atingimento final X múltiplo X salário)	2.880
Total Bruto* a receber			4.710,00

Exemplo de um trabalhador tradicional (não é da estrutura ágil) que trabalhou 5 meses no semestre.

3. EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS

As operações abaixo elencadas não são resultado de atividades operacionais da empresa, portanto podem ser excluídas da apuração dos resultados.

Deverão ser excluídas do resultado realizado as seguintes operações não orçadas:

- Operações de reestruturação societária;
- Planejamentos oriundos da holding;
- Venda de ativos;

- Mudanças de práticas contábeis
- Fusões e Aquisições

Não serão ajustadas:

- Constituições ou reversões de contingências serão consideradas como resultados no exercício em que foram contabilizada

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberação do pagamento está condicionada à aprovação deste instrumento coletivo pelos Sindicatos da categoria, bem como à disponibilidade de caixa da empresa (indicado pela Diretoria Financeira da Algar Telecom).

Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de 6 (seis) meses, dentro do mesmo ano civil.

Os casos omissos deste plano sobre participantes do Plano de Bônus da Empresa, poderão ser resolvidos com a Vice-Presidência de Gente e o Comitê de Talentos Humanos e contar com a participação do SINTTEL DF.

5. VIGÊNCIA

Este plano terá validade para o ano de 2024. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

6. APROVAÇÃO

Brasília - DF, 28 de Fevereiro de 2024.

ANEXO 1

1. Curva pagamento para indicadores Corporativos e MEI

1.a) Curva para Receita Líquida

% de Atingimento	Ponderação
>=95%	50%
96%	60%
97%	70%
98%	80%
99%	90%
100%	100%
101%	110%
102%	120%
103%	130%
104%	140%
105%	150%

1.b) Curva para Ebit

% de Atingimento	Ponderação
>=90%	50%
91%	55%
92%	60%
93%	65%
94%	70%
95%	75%
96%	80%
97%	85%
98%	90%
99%	95%
100%	100%
101%	105%
102%	110%
103%	115%
104%	120%
105%	125%
106%	130%
107%	135%
108%	140%
109%	145%
110%	150%

1.c) Curva para Fluxo de Caixa e demais metas Corporativas

% de Atingimento	Ponderação	% de Atingimento	Ponderação
>=80%	50%	101%	103%
81%	53%	102%	105%
82%	55%	103%	108%
83%	58%	104%	110%
84%	60%	105%	113%
85%	63%	106%	115%
86%	65%	107%	118%
87%	68%	108%	120%

88%	70%	109%	123%
89%	73%	110%	125%
90%	75%	111%	128%
91%	78%	112%	130%
92%	80%	113%	133%
93%	83%	114%	135%
94%	85%	115%	138%
95%	88%	116%	140%
96%	90%	117%	143%
97%	93%	118%	145%
98%	95%	119%	148%
99%	98%	120%	150%
100%	100%		

*Nocasodeatingimentofracionado,seráconsideradosempreafaixaseguinte(maior)

}

BRIGIDO ROLAND RAMOS
 Presidente
 SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

ANTONIO MARTINS NETO
 Diretor
 SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES DO DF

TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO
 Gerente
 ALGAR TELECOM S/A

ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA
 Vice - Presidente
 ALGAR TELECOM S/A

TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO

Gerente

ALGAR MULTIMIDIA S/A

ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA

Vice - Presidente

ALGAR MULTIMIDIA S/A

TAMARA VIEIRA RAMOS NASCIMENTO

Gerente

VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A.

ANA PAULA RODRIGUES MARQUES DE OLIVEIRA

Vice - Presidente

VOGEL SOLUCOES EM TELECOMUNICACOES E INFORMATICA S.A.

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.