



TRABALHADORES DA EMPRESA ALGAR TELECOM

ASSEMBLEIA DEFINE ACT DE PPR 2023 E TERMO ADITIVO AO ACT 2022/2024

A Comissão Nacional de Negociação – CNN FITRATELP/ALGAR informa aos trabalhadores da ALGAR/VOGEL e aos sindicatos da base (MG, DF, PB, RS e SE) que, após um processo longo de negociação, a empresa apresentou à CNN FITRATELP/ALGAR a proposta de PLR 2023 e o TERMO DE ADITIVO ao Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2022/2024, para incluir os trabalhadores VOGEL no acordo. [Veja o TERMO DE ADITIVO ao ACT 2022/2024 e o resumo da proposta de PLR 2023 nesse boletim.](#)

É importante ressaltar que o TERMO DE ADITIVO é somente para incluir os empregados da VOGEL SOLUÇÕES EM TELECOM E INFORMATICA S/A no ACT 2022/2024 celebrado com a ALGAR, uma vez que a data-base da categoria é 1º de novembro. Com o aditivo, a VOGEL vai seguir as mesmas condições de trabalho que estão garantidas no ACT 2022/2024 celebrado com a ALGAR. O Acordo Coletivo de PLR 2023 também será o mesmo. Isso é muito importante porque é uma segurança para os trabalhadores da VOGEL.



Finalmente, agradecemos a confiança dos trabalhadores e trabalhadoras da ALGAR/VOGEL durante as negociações com a empresa. Entendemos que a CNN FITRATELP/ALGAR cumpriu seu

papel com bastante eficiência na mesa de negociação, a partir de agora a decisão democrática e soberana, como sempre, será dos trabalhadores que estarão presentes nas assembleias.

PROPOSTA DE TERMO DE ADITIVO AO ACT 2022/2024 DA ALGAR

➤ CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados das EMPRESAS em efetivo exercício no dia 01 de setembro de 2022, e os que venham a ser admitidos durante sua vigência, lotados no estado de SERGIPE.

➤ CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

Esse aditivo segue a mesma vigência do ACT, ou seja, 1º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024.

➤ CLÁUSULA TERCEIRA – DO OBJETO

O presente aditivo tem por objeto estender integralmente as garantias previstas no ACT para os empregados da empresa Vogel Soluções, uma vez que a mesma faz parte do grupo Algar Telecom. Quanto as demais cláusulas do ACT, as mesmas permanecem inalteradas.

CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE PPR 2023 DA ALGAR TELECOM

Pelo presente instrumento particular de TERMO DE ACORDO que entre si celebram, de um lado, ALGAR TELECOM S/A, com filial na Rua Rio Grande do Sul, 632, Galpão 01, Siqueira Campos, CEP 49.075.510, Aracaju/SE, CNPJ 71.208.516/0168-44, ALGAR MULTIMÍDIA S/A, com sede na Rua José Alves Garcia, 415 - Mezanino, Brasil, CEP 38.400-668, Uberlândia/MG, CNPJ 04.622.116/0001-13, VOGEL SOLUÇÕES EM TELECOM E INFORMÁTICA S/A, com sede na Avenida Professor Vicente Rao, 1262, Jardim Petrópolis, CEP 04.636-001, São Paulo/SP, CNPJ 05.872.814/0001-30, adiante denominadas conjuntamente EMPRESAS e de outro SIND DOS TRAB EM EMP DE T E O MESAS TELEF NO EST SE, doravante denominado SINTTEL-SE, com sede na rua João Bpo. Menezes, 46, Petrópolis, Aracaju, SE, CNPJ 15.612.468/0001-04, 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 empregados 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: Associados: 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.DESCRICÃO 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, Fluxo de Caixa, etc) e de Objetivos Específicos (MEI - Metas Estratégicas Individuais), previamente estabelecidas, registradas e aprovadas em sistema. Para o público executivo será considerado para composição do bônus a avaliação de performance individual denominada Desempenho Cultural.

EDITAL

A Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado de Sergipe - SINTTEL/SE, entidade constituída para coordenação, defesa e representação legal dos trabalhadores, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, convoca todos os trabalhadores da Empresa ALGAR TELECOM que prestam serviços na base territorial do Estado de Sergipe, para participarem de Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no dia 20 de junho de 2023, às 10h00 com duração de prevista de 01(uma) hora, excepcionalmente, por MEIO VIRTUAL, suprimindo omissão estatutária, via plataforma googleforms, acessível através do link: <https://forms.gle/syN3hHRDYeu7Y5gi9> será aberta e realizada às 09h45 em primeira convocação e às 10h00 com qualquer número de trabalhadores, devendo ser encerrada às 11h00 horas, a fim de deliberar sobre a seguinte Ordem do Dia: a) Apreciação e votação do Acordo Coletivo de PPR 2023 da ALGAR TELECOM e Termo Aditivo ao ACT 2022/2024 da ALGAR TELECOM para incluir os trabalhadores da VOGEL no ACT 2022/2024; b) Autorização para a Diretoria do SINTTEL/SE retomar as negociações coletivas, ajuizar dissídio coletivo ou quaisquer ações que sejam necessárias à defesa dos interesses da categoria profissional, caso rejeitada a proposta; c) Outras deliberações pertinentes.

Aracaju, 16 de junho de 2023.

Iaraci Maria Silva
Presidenta do SINTTEL/SE

>> CONTINUA

 LINK PARA ACESSO

<https://forms.gle/vcy8jzffDozhBCXKA>



14/06

09h às 11h

ASSEMBLEIA GERAL
virtual do SINTTEL-SE

CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE PPR 2023 DA ALGAR TELECOM

Para que haja pagamento dos indicadores financeiros (empresa) será necessário o atingimento de no mínimo 80% do Lucro Líquido orçado. Nesse sentido, caso não atingido mínimo de 80% do Lucro Líquido orçado, as metas corporativas serão consideradas como não alcançadas para pagamento.

Nota: % LUCRO LÍQUIDO (LL): Margem Liquidado Exercício divulgada nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 2% no exercício fiscal. % EBIT: Margem Ebit do Exercício divulgada nas Demonstrações Financeiras Auditadas, sendo maior ou igual a 18% no exercício fiscal.

Para o MEI e Desempenho Cultural não se aplica mínimo de atingimento.

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 e no caso de executivos da avaliação de performance individual do empregado.

Para o pagamento das metas específicas (MEI) será necessário que o empregado seja admitido até 02/04/2023 para elegibilidade no 1º semestre ou 03/10/2023 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 empregados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões e remuneração variável por produtividade (RVP) mensal, ficam automaticamente excluídos deste plano no que tange a metas individuais (MEI), no que se refere a metas corporativas (meta financeira) a participação será plena.

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 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, Fluxo de Caixa Livre, etc);

b) 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 de melhor desempenho. Caracterizadas nesse plano como MEI – Metas Estratégicas Individuais.

c) Desempenho Cultural: Somente para executivos - Será avaliado conforme critérios previstos na Avaliação de Performance através do resultado plotado na Matriz 9Box (conforme anexo 2) após calibragem.

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 empregado 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).

CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE PPR 2023 DA ALGAR TELECOM

2.2 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) e individuais. Para empregados comissionados e que recebem incentivo mensal possuem a meta financeira somente a qual está baseada no EBIT apenas.

No tocante aos cargos em ascensão e demais empregados excluindo-se as categorias mencionadas no parágrafo anterior, tem-se o EBIT com peso de 25%, sendo os outros 75% baseado nas metas individuais.

Por fim, os cargos executivos possuem variação de pesos nas metas corporativas que vão de 10% a 60%, a depender do cargo executivo ocupado, bem como a meta individual possui um parâmetro de 30% a 40%.

NÍVEIS	EMPRESA			ÁREA	INDIVÍDUO	APURAÇÃO E PAGAMENTO
	Receita Líquida	Ebit	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural	
PRESIDENTE	20%	15%	15%	40%	10%	Anual
VP'S E DIRETOR 1	25%	20%	15%	30%	10%	Anual
DIR COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS DIRETORES/ ESPECIALISTA III e ESPECIALISTA II	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral
GERENTE COMERCIAL	25%	15%	10%	40%	10%	Semestral
DEMAIS GERENTE / ESPECIALISTA I	10%	20%	20%	40%	10%	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
DEMAIS TRABALHADORES	(-)	25%	(-)	75%	(-)	Semestral
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	(-)	100%	(-)	(-)	(-)	Anual

Nota: O peso do MEI poderá ser dividido em 1 ou 2 metas para cargos executivos e até 4 metas para não executivos.

Os pesos 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 AO LADO:

NÍVEIS	APURAÇÃO E PAGAMENTO
PRESIDENTE	Anual
VP E DIRETOR 1	Anual
DEMAIS EXECUTIVOS	Semestral
COORDENADOR/CONSULTOR (ágil)	Anual
COORDENADOR/CONSULTOR	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS	Semestral
DEMAIS ASSOCIADOS (ágil)	Anual
CARGOS COMISSIONADOS/ INCENTIVO/ RVP	Anual

CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE PPR 2023 DA ALGAR TELECOM

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 1.

O Desempenho Cultural (aplicado somente para executivos), será apurado conforme

posição da avaliação de performance na matriz 9Box após calibragem (Conforme Tabela ANEXO 2). Para a apuração semestral será utilizado o último resultado do ciclo de performance, ou seja, para os dois semestres será utilizado o resultado do ciclo de performance realizado no ano vigente.

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

Exemplo de atingimento - Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK				
	Receita Líquida	EBIT	Fluxo de Caixa	MEI	Desempenho Cultural
Peso	25%	15%	10%	40%	10%
Atingimento Meta	120%	75%	80%	86%	B6
Ponderação	150%	0%	50%	65%	150%
Resultado (ponderado x peso)	38%	0%	5%	26%	15%
Total (soma do resultado dos indicadores)	84%				

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

Exemplo de atingimento - Não Executivo

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK	
	Meta Financeira	MEI
Peso	25%	75%
Atingimento Meta	120%	60%
Ponderação	150%	60%
Resultado (ponderado x peso)	38%	45%
Total (soma do resultado dos indicadores)	83%	

OBS: Considerando Meta financeira superada e MEI como meta atingidas parcialmente.

Exemplo de atingimento - Cargos Comissionados/ Incentivo/RVP

Atingimento Lucro Líquido: 85% orçado	Atingido o mínimo: OK
	Meta Financeira
Peso	100%
Atingimento Meta	120%
Ponderação	150%
Resultado (ponderado x peso)	150%
Total (soma do resultado dos indicadores)	150%

OBS: Considerando Meta financeira superada.

CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE PPR 2023 DA ALGAR TELECOM

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 nesta Política (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.
- Para as metas do 2º semestre: a partir de abril do ano seguinte, tendo como data limite o dia 30/06.
- Apuração dos resultados anuais: a partir de abril do ano seguinte, tendo como data limite o dia 30/06.



LINK PARA ACESSO

<https://forms.gle/vcy8jzffDozhBCXKA>

Endereço: R. João Bispo Menezes, 46 - Cj. Novo Horizonte | (79) 98830-0215 - 3217-1529

Sindicalize-se!



sinttelse.org.br



/sinttelse



/sinttelse



/sinttelse