

## **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR / 2013**

Pelo presente Instrumento de Cooperação, a **EMBRATEL S.A.**, doravante denominada simplesmente **EMPRESA** e seus funcionários, neste ato representados pelos membros da **Comissão do PPR**, integrada, também, por representantes indicados pelos Sindicatos da Categoria, estabelecem entre si, de comum acordo, as condições e critérios a seguir estabelecidos para o **Programa de Participação nos Resultados - PPR/2013**, destinado à apuração dos resultados da Empresa referentes ao exercício de 2013, refletindo o resultado do entendimento das partes, decorrente das tratativas firmadas entre os Representantes da Empresa e dos Funcionários.

### **1) FUNDAMENTAÇÃO LEGAL**

O presente Instrumento fundamenta-se na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, como forma de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade, nos termos do artigo 7º, Inciso XI da Constituição Federal, e abrange todos os estabelecimentos da EMPRESA e seus funcionários, em âmbito nacional, exceto aprendizes e estagiários.

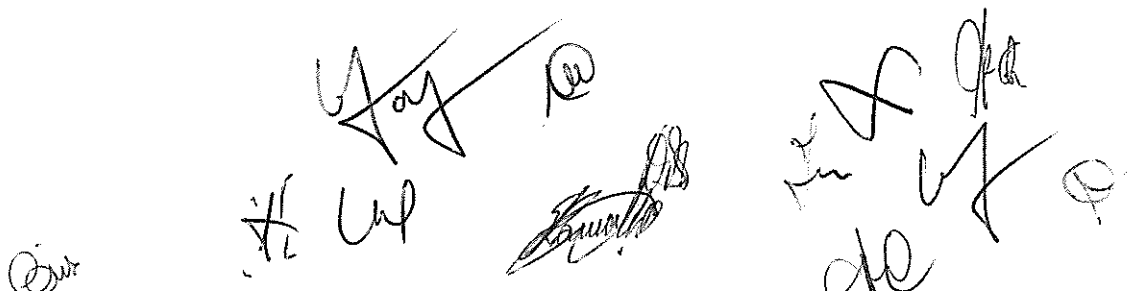
- 1.1) Os valores pecuniários pagos nos termos deste Instrumento, conforme estabelecido no item 1, não serão incorporados ao salário nominal do funcionário, nem tampouco será aplicado o princípio da habitualidade, não se constituindo em base para quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários.

### **2) VIGÊNCIA**

O presente Instrumento vigorará de 1º de Janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2013.

### **3) PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

- 3.1) Este Instrumento institui o Programa de Participação nos Resultados da Empresa para o exercício 2013, que visa efetuar o pagamento de uma verba pecuniária a título de participação nos resultados. O valor base a ser distribuído corresponde à quantidade de salários nominais, equivalente ao alvo (número de salários) estabelecido anualmente, pela Empresa, para cada Categoria Funcional. O pagamento efetivo do Programa está diretamente ligado à consecução dos Objetivos Empresariais, da Área de lotação do funcionário e Individuais estabelecidos para o exercício de vigência do Programa.



**3.1.1) NÚMERO DE SALÁRIOS-ALVO A SEREM CONSIDERADOS NO ALCANCE DOS OBJETIVOS E METAS**

CATEGORIA FUNCIONAL	BASE DE CÁLCULO
	ALVO 100% da Meta Atingida
P/DE	Conforme Instrumento Normativo específico
DC/DF/GVM/GF <sup>(1)</sup>	6,0 salários <sup>(2)</sup>
DC/DF/GVM/GF/CSM/CTM	4,0 salários <sup>(2)</sup>
GVS/GS/CS/CST/VDM	3,3 salários <sup>(2)</sup>
GTA/GTE/EM/ETM	3,0 salários <sup>(2)</sup>
GV/AS/AA/ATO/ES/ETO/ST/SP TEC/TES/TEM/VDE/VD/VDA GL/VLE/VL/VLJ	2,2 salários <sup>(2)</sup>

(1) Aplica-se o alvo de 6,0 salários apenas para os profissionais dessas categorias que atendam aos requisitos definidos abaixo:

- Segundo nível de reporte ao Presidente;
- Reporte direto a Diretor Executivo
- Mínimo de 90 dias no exercício de 2013 nas condições acima definidas.

(2) Salário nominal entendido como sendo a contraprestação ajustada entre a EMPRESA e os funcionários pelos serviços prestados, excluindo-se, portanto, todos e quaisquer outros acréscimos ou adicionais.

**3.2) ELEGIBILIDADE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR/2013**

São elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados – PPR, os públicos-alvo abaixo definidos:

**3.2.1)** Funcionários da EMPRESA ativos em 2013 e em efetivo exercício na Empresa, em 31.12.2013, considerando-se o salário nominal de DEZ/2013 como base de cálculo.

**3.2.2)** Funcionários da EMPRESA transferidos, durante o exercício de 2013, para outras empresas do Grupo EMBRATEL, fazem jus ao PPR proporcional ao número de meses trabalhados na EMPRESA.

**3.2.3)** Funcionários admitidos até o dia 30/09/2013 têm direito ao PPR, proporcional ao período trabalhado. Os funcionários admitidos após esta data não serão elegíveis ao Programa.

- 3.2.4)** Funcionários em Acidente do Trabalho Típico (aquele decorrente da característica da atividade profissional que o indivíduo exerce), avaliado como condição insegura, têm direito ao PPR integral, incluindo o período de afastamento;
- 3.2.5)** Empregadas em Licença Maternidade têm direito ao PPR, incluindo o período legal de licença;
- 3.2.6)** Funcionários em exercício de Mandato Sindical com ônus para a EMPRESA são considerados como em efetivo exercício e, portanto, têm direito ao PPR;
- 3.2.7)** Funcionários afastados por doença, durante 2013, serão elegíveis a um pró-rata pelo número de meses trabalhados. O mês do afastamento será considerado no computo dos avos desde que tenha trabalhado pelo menos 15 dias;
- 3.2.8)** Funcionários em licença sem vencimentos (contrato suspenso) serão elegíveis a um pró-rata pelo número de meses trabalhados, desde que tenham mais de 90 dias efetivos de trabalho no exercício.
- 3.2.9)** Nos casos de desligamento involuntário, os funcionários desligados serão elegíveis a um pró-rata pelo número de meses trabalhados, desde que tenham mais de 90 dias efetivos de trabalho no exercício. Não será considerado para o cálculo de PPR o Aviso Prévio Indenizado. Neste caso o PPR será calculado sobre o salário nominal vigente na data do desligamento;
- 3.2.9.1) Não são elegíveis os funcionários desligados por justa causa ou voluntariamente.
- 3.2.10)** Nos casos de falecimento de funcionário, a EMPRESA deverá pagar ao beneficiário da quitação de verbas trabalhistas, na época do pagamento do PPR, o proporcional ao número de meses trabalhados.

3.2.10.1) No caso de falecimento de funcionários, exceto por Acidente de Trabalho Típico (3.2.10.2), que tenham menos de 91 dias trabalhados, dentro do exercício, não haverá pagamento do PPR;

3.2.10.2) No caso de falecimento por Acidente de Trabalho Típico, nos termos definidos no item 3.2.4, o pagamento do PPR será realizado utilizando o pró-rata relativo ao número de meses totais, isto é, trabalhados e afastados no ano. O mês do óbito será considerado no computo dos avos desde que a data do falecimento seja posterior ao dia 15.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3.3) CRITÉRIOS DE CÁLCULO

Para o cálculo do PPR, serão considerados os seguintes critérios:

**3.3.1)** A avaliação dos resultados de Área e Individual serão considerados conforme sua lotação em 30/09/2013.

**3.3.2)** O número de Salários Alvo (item 3.1.1), utilizado para o cálculo e pagamento do PPR, será o da categoria funcional do funcionário em 31/12/2013 ou do mês do seu desligamento (item 3.2.9), excetuando-se os casos previstos na observação (1) do item 3.1.1.

**3.3.3)** Para efeito de cálculo de pró-rata, considera-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados no corrente ano de apuração dos resultados.

### 3.4) CONJUNTO DE OBJETIVOS

O Programa de Participação nos Resultados da Empresa para 2013 - PPR/2013 tem três (3) pilares: Objetivos Empresariais, Objetivos de Área e Objetivos Individuais.

A estes pilares são atribuídos pesos conforme a categoria funcional e/ou nível de reporte, segundo tabela abaixo:

**COMPOSIÇÃO DOS PESOS**

CATEGORIA FUNCIONAL	OBJETIVOS		
	EMPRESARIAL	ÁREAS	INDIVIDUAL
P/DE	100%		
DC/DF/GVM/GF <sup>(1)</sup>	70%	20%	10%
DC/DF/GVM/GF/CSM/CTM	60%	30%	10%
GVS/GS/CS/CST/VDM			
GTA/GTE/EM/ETM			
GV/AS/AA/ATO/ES/ETO/ST/SP			
TEC/TES/TEM/VDE/VD/VDA			
GL/VLE/VL/VLJ			

(1) São considerados neste grupo os profissionais dessas categorias que atendam aos requisitos definidos abaixo:

- Segundo nível de reporte ao Presidente;
- Reporte direto a Diretor Executivo
- Mínimo de 90 dias no exercício de 2013 nas condições acima definidas.

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature at the bottom right of the page.

**3.4.1)** Nos caso de reestruturação organizacional ou mudança nas diretrizes de negócios, que impactem as áreas, durante o exercício do PPR em avaliação, os objetivos/metasp afetados poderão ser realinhados, de forma a acompanhar a nova estrutura ou a nova diretriz de negócio.

### **3.5) APURAÇÃO DO VALOR EFETIVO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

3.5.1) A apuração será feita da seguinte forma:

- a) Resultado do Objetivo Empresarial = Peso (item 3.4) x % alcance da Empresa
- b) Resultado do Objetivo de Área = Peso (item 3.4) x % alcance da área
- c) Resultado do Objetivo Individual = Peso (item 3.4) x % alcance do Contrato de Desempenho Individual
- d) Total a Pagar = (a + b + c) x nº salários alvo (item 3.1.1) x salário base em 31/12/2013 ou do mês do desligamento (item 3.2.9.)

3.5.2) O pagamento do PPR ocorrerá após a apuração de todos os Objetivos do programa (Empresarial, Área e Individual).

### **3.6) CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DOS OBJETIVOS E RESPECTIVAS METAS EMPRESARIAIS E DAS ÁREAS**

**3.6.1)** Os Objetivos Empresariais e respectivas Metas estão relacionados no Anexos I ao presente Instrumento e serão divulgados nos quadros de avisos e intranet, através do endereço eletrônico <http://grupoembratel/Gente/PPR%202013/ppr2013.aspx>;

**3.6.2)** O desdobramento dos Objetivos e Metas das Áreas ficam disponibilizados na Intranet;

**3.6.3)** A avaliação do Objetivo é o percentual obtido entre a meta e o resultado alcançado, observados, quando for o caso, os limites mínimos estabelecidos e os próprios valores das Metas;

**3.6.4)** O resultado será proporcional à meta, observando-se os seguintes limites:

**3.6.4.1** Objetivos Empresariais: Limite mínimo de 80% e máximo de 120%. As Metas com avaliações inferiores a 80% serão consideradas como Meta não atingida, salvo por razões extraordinárias definidas pela EMPRESA.

**3.6.4.2** Objetivos de Área: Limite mínimo de 80% e máximo de 100%. Estes limites poderão ser alterados por razões extraordinárias definidas pela EMPRESA.

**3.6.5)** Poderão ser considerados fatores de alavancagem para os objetivos Empresariais de **Receita Líquida**, **Margem Ebitda** e **Base de Clientes**, conforme detalhado no Anexo I deste Instrumento;

- 3.6.7) Para a Diretoria de Atendimento ao Cliente, o resultado de Área não corresponderá ao da respectiva Diretoria Executiva, e sim ao resultado da própria Diretoria de Atendimento ao Cliente;

### 3.7) CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DOS OBJETIVOS INDIVIDUAIS

- 3.7.1) A avaliação dos Objetivos Individuais é obtida pelos resultados alcançados nos respectivos Contratos de Desempenho das equipes, disponibilizado na intranet através do endereço eletrônico <http://grupoembratel/Gente/CicloDesempenho/default.aspx>, desdobrados a partir do Contrato de Desempenho das áreas. A existência do Contrato de Desempenho por funcionário e a respectiva avaliação pelo seu gestor imediato é fator determinante para pagamento do PPR;

- 3.7.2) O Programa irá considerar o desempenho individual de até 120% do peso atribuído aos Objetivos Individuais, caso o funcionário supere as metas estabelecidas no Contrato de Desempenho.

- 3.7.3) O Programa prevê um acelerador para o desempenho individual, caso o funcionário supere as metas estabelecidas no Contrato de Desempenho e as condições abaixo sejam atendidas. Neste caso, para cada ponto percentual acima da meta individual, corresponderá um incremento de 1% ao resultado individual alcançado. Com este acelerador, o peso do objetivo individual fica limitado a 15%;

3.7.3.1) Para garantir a elegibilidade a este acelerador, é necessário que:

- a) Os objetivos empresariais de Receita Líquida e Margem Ebtida sejam, simultaneamente, atingidos;
- b) E que o resultado da área tenha alcance mínimo de 90%.

- 3.7.4) As avaliações dos Objetivos Individuais e de Área dos funcionários das situações previstas nos itens 3.2. serão considerados conforme abaixo:

3.7.4.1) Para funcionários afastados no exercício é necessária a existência do Contrato de Desempenho Individual e a respectiva avaliação pelo seu gestor imediato. Estão incluídos neste item, Acidente de Trabalho típico (item 3.2.4), afastamentos por Maternidade (item 3.2.5), Auxílio Doença (item 3.2.7), licença sem vencimentos (item 3.2.8) e desligados (item 3.2.9).

3.7.4.1.1) Funcionários em licença sem vencimentos (item 3.2.8) ou desligados (item 3.2.9) que trabalharam menos de 180 dias no exercício, não terão direito a parcela individual do seu PPR;

3.7.4.2) Funcionários em exercício de Mandato Sindical (item 3.2.6) ou Falecidos (item 3.2.10) terão como resultado individual e de área, o mesmo resultado obtido nos objetivos empresariais, isto é, terão 100% do seu PPR medidos pelo resultado da empresa;

#### 4) PAGAMENTO

4.1) O pagamento do Programa de Participação nos Resultados – PPR/2013 será efetuado até 30.04.2013.

4.2) A EMPRESA poderá, durante a vigência deste acordo e observados os critérios de distribuição previstos no presente instrumento, efetuar 01 (um) adiantamento anual deste pagamento, consoante objetivos auferidos e atingidos até a data de pagamento deste adiantamento, na forma da Lei 10.101, de 19/12/2000.

4.2.1) Os funcionários que pedirem demissão a qualquer tempo da vigência deste acordo e que tenham recebido adiantamento de PPR, de acordo com o item 5.2, terão o referido valor descontado em sua rescisão.

#### 5) COMPENSAÇÃO

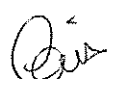
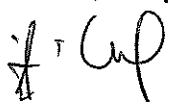
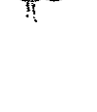
5.1) Serão descontadas do PPR, eventuais valores adiantados a este título por força de Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, bem como possíveis débitos com a Empresa, no caso de pagamento a ex-funcionários.

5.2) Na hipótese de ocorrência de legislação superveniente a este Acordo, quer seja através de medida provisória, lei ordinária, lei complementar, decreto ou decreto-lei, bem como decisão da Justiça do Trabalho, sentença normativa, convenção coletiva, acordo coletivo, dissídio coletivo ou acordo judicial, que venha a alterar as disposições legais vigentes ou a forma e as regras de aplicação do PPR aqui estabelecidos, os valores pagos serão devidamente compensados, não obrigando a EMPRESA a pagamentos adicionais ou cumulativos aos aqui ajustados.

E, por estarem assim justos e acordados com todos os Itens e intenções acima estabelecidos, as partes firmam o presente Instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma.

EMPRESAS:

  
\_\_\_\_\_  
Maria Cristina Zoega  
Dir. Recursos Humanos



**Comissão do PPR – Representantes dos empregados**

13 VALMIR SALOMÃO

13 WALTER DA SILVA NEVES

13 CARLOS S A RAMALHO

**Comissão do PPR – Representantes das Empresas**

13 DELIO THOMPSON DE CARVALHO NETO

13 HELIO GONÇALVES

13 SÉRGIO ARAUJO DE OLIVEIRA

**Representação Sindical**

LUIZ CARLOS TORRES DE ALENCAR

DIMAS SILVA SANTOS



Objetivos Empresariais - PPR 2013

Nº	Objetivo	Peso	Indicador	Meta PPR (100%)
1	Receita Líquida Total	50,0%	R\$ mil	R\$ 13.425.381,41
2	Margem Ebitda	40,0%	%	28,9%
		2,5%	Corporativo (Vips + Internet + Dados + EBT PME)	3.289.091
3	Base de Clientes	2,5%	Residencial (Claro TV + Claro Fixo + HFC Res + NetOne	12.170.495
4	Qualidade	2,5%	(Taxa OK/Reparos LONVOS Local/PCMG-VIA)	Metas Anatel
		2,5%	Disponibilidade Rede Transporte	99,999% em 14 semanas ou 99,993% de abril a dezembro
Total		100%		

OBS: NÃO SÃO CONSIDERADOS NESSAS METAS OS RESULTADOS DA NET.

ACELERADOR DOS OBJETIVOS EMPRESARIAIS									
PERFORMAN CE RECETA LÍQUIDA	RECETA LÍQUIDA	NOVO PESO	PERFORMAN NCE EBITDA	EBITDA	NOVO PESO	PERFORMAN NCE BASE CLIENTES	BASE CLIENTES	NOVO PESO	
103%	13.828.143	70%	106%	30.63%	100%	105%	16.232.565	7,5%	
102%	13.693.889	60%	104%	30.05%	70%	103%	15.923.374	7,0%	
101%	13.559.635	55%	102%	29,47%	60%	101%	15.614.182	6,5%	
100%	R\$ 13.425.381	50%	100%	28,89%	40%	100%	15.459.586	5,0%	

(\*) Excepcionalmente, para os Diretores Executivos, a aplicação da aceleração dos resultados empresariais, conforme regra acima, está condicionada ao alcance mínimo de 90% do resultado da respectiva área.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

