



Boletim

# SATÉLITE



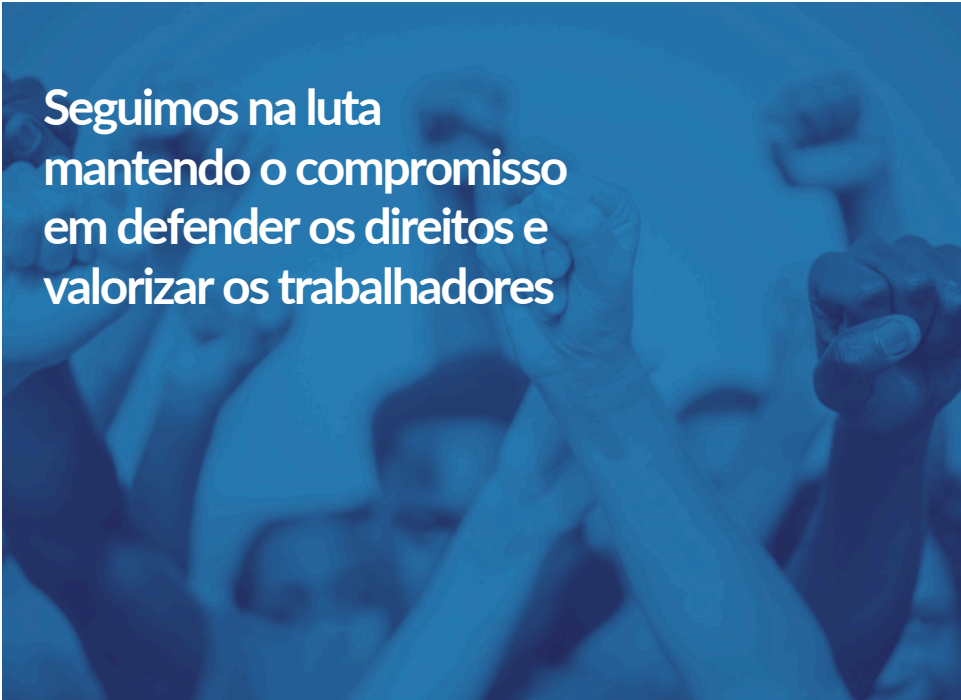
Órgão Oficial de Comunicação do SINTTEL-SE - Ano XXXIX - Nº 04/2024 - Aracaju (SE), 22 de Maio de 2024

## ATENÇÃO TRABALHADORES/AS DA ICOMON

# APÓS NEGOCIAÇÕES COM O SINTTEL-SE, ICOMON APRESENTA PROPOSTA DE PPR 2024

O SINTTEL-SE informa aos trabalhadores e trabalhadoras da Empresa Icomon Tecnologia Ltda em Sergipe, que a partir de negociações do sindicato a empresa apresentou os pontos para o Acordo Coletivo de Trabalho de 2024. A proposta estabelece um Programa de Participação nos Resultados (PPR) que recompensa os trabalhadores pelo desempenho e cumprimento de metas, abrangendo todos os empregados que trabalharem ao longo do ano de 2024.

Entre os principais avanços, destaca-se a inclusão de cláusulas que assegurem o pagamento integral do PPR a empregados afastados por licença maternidade, doença profissional ou acidente de trabalho, bem como a proporcionalidade do benefício para admitidos, aposentados por invalidez e desligados sem justa causa.



Seguimos na luta  
mantendo o compromisso  
em defender os direitos e  
valorizar os trabalhadores

Além disso, a premiação adicional para motoristas que dirigirem sem causar acidentes e o cálculo de prêmios com base em produtividade e cumprimento de metas contratuais refletem a valorização do esforço e dedicação dos trabalhadores.

Neste boletim segue um resumo da proposta. Seguimos na luta mantendo o compromisso em defender os direitos e valorizar os

trabalhadores, seguindo vigilantes para garantir um ambiente de trabalho justo e motivador para os trabalhadores da Icomon Tecnologia Ltda.

>> CONTINUA

# CONFIRA O RESUMO DA PROPOSTA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

## 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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, 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 janeiro a dezembro 2024.

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.

**>> CONTINUA**

# CONFIRA O RESUMO DA PROPOSTA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

## 4 - DAS METAS E DOS VALORES

As partes negociam, ajustam e celebram que:

a) 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.

b) As tabelas de indicadores contidas na cláusula 5, 6 e 7 do presente acordo poderão ser reavaliadas e alteradas, após tratativas com o SINTTEL, de acordo com as políticas e metas determinadas pelos clientes.

c) No dia 30/09/24 a empresa pagará o resultado do Primeiro Semestre de 2024 a todos os trabalhadores elegíveis e abrangidos nas cláusulas estabelecidas do programa.

d) No dia 31/03/25 a empresa pagará o resultado do Segundo Semestre de 2024 a todos os trabalhadores elegíveis e abrangidos nas cláusulas estabelecidas do programa.

## 5 - 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\$ 1.000,00 (Hum mil 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 o lado:

FAIXA	PPR NO SEMESTRE
A	R\$ 1.000,00
B	R\$ 600,00
C	R\$ 300,00

>> CONTINUA

# CONFIRA O RESUMO DA PROPOSTA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

## 5.1 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.

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

SLA PRAZOS	VALOR MÊS
$\geq 99,00\%$	R\$ 166,66
$\geq 95,00\% < 99,00\%$	R\$ 100,00
$\geq 90,00\% < 95,00\%$	R\$ 50,00
$< 90,00\%$	ZERO

## 5.2 - 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%.

## 5.3 - 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  $\leq 90,00\%$

SLA's PRAZO  $\geq 90,00\%$  e TMR NO PRAZO RECEBE 100% PRÊMIO;

SLA's PRAZO  $\geq 90,00\%$  e TMR FORA DO PRAZO  $\geq -20\%$  DA META REDUZ -20% PRÊMIO;

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

## 5.4 - 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.

**>> CONTINUA**

# CONFIRA O RESUMO DA PROPOSTA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

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.

## 5.5 - 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.

## 6 - O&M

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	230,00	175,00	120,00
C	4,25	4,49	280,00	200,00	135,00
B	4,50	4,74	350,00	225,00	160,00
A	4,75	5,00	450,00	350,00	250,00

## 7 - DTX

O valor do PPR será calculado semestralmente, com base nos serviços executados, os quais são medidos mensalmente através da Avaliação Global de Desempenho dos contratos - IGP, definidos no caderno de encargos do cliente.

FAIXA	PONTOS	VALOR MENSAL
A	> 95,00	110,00
B	90,01 a 95,00	92,00
C	85,01 a 90,00	85,00
D	80,01 a 85,00	75,00
E	75,01 a 80,00	66,67
F	70,01 a 75,00	58,33
G	< = 70,00	50,00

>> CONTINUA

# CONFIRA O RESUMO DA PROPOSTA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024

## 8 - TABELA REDUTORA

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 amparadas legalmente.

## 9 - DAS CONSIDERAÇÕES

a) Fica ressalvado que na hipótese de qualquer alteração na Legislação sobre Participação nos Resultados, que acarrete ônus à Empresa (incidência de encargos trabalhistas e previdenciários) além das importâncias pactuadas neste Acordo, estas serão proporcionalmente reduzidas, de modo que o desembolso pela Empresa não sofra alteração.

b) Os valores pagos estarão sujeitos à tributação pelo imposto de renda, de forma separada dos demais rendimentos do mês, não incidindo sobre eles quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários.

c) De forma semelhante, não se lhe aplica o princípio da habitualidade.

d) Fica ressalvado que na hipótese de ocorrer alteração nas regras sobre este programa, seja através de Leis, MP. s, Decretos, Sentenças Normativas ou Convenções Coletivas, prevalecerão sempre os valores previstos neste Contrato.

e) Para efeito de acompanhamento, a divulgação dos resultados será mensal para os empregados e trimestral para o sindicato.

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

*Sindicalize-se!*



sinttelse.org.br



/sinttelse



/sinttelse



/sinttelse