

**ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA OS EXERCÍCIOS DE
2020 E 2021**

São partes integrantes deste instrumento:

- I. A **TELEFONICA BRASIL S/A** inscrita no CNPJ n.º 02.558.157/0001-62, denominada “EMPRESA”.
- II. O **SINDICATO DOS TRABALHADORES TELEFONICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO SINTTEL-MT**, inscrito no CNPJ nº 03.785.888/0001-03, doravante denominado “SINDICATO”.

As partes celebram o **ADITIVO** ao **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA OS EXERCÍCIOS DE 2020 E 2021** para substituir as cláusulas do Acordo original que vigerão com a seguinte redação:

CLAUSULA 1ª – OBJETIVOS, INDICADORES, METAS E CÁLCULO DO PPR

O Programa de Participação nos Resultados referente ao exercício de 2021, exceto para os denominados Executivos, terá como base de apuração do valor a ser pago o quadro de indicadores e metas anexado a seguir:

Indicadores	Peso	Mínimo	Médio	P (Méd/Targ)	Target	Máximo
IRT: Índice de Receita Total	30%	94,00%	97,00%	98,00%	100,00%	102,00%
IRO: Índice de Resultado Operacional	30%	94,00%	97,00%	98,00%	100,00%	105,00%
ICO: Índice de Caixa Operacional	20%	93,55%	96,77%	97,85%	100,00%	110,75%
NPS: Net Promoter Score	8%	13,0	16,00		19,0	25,0
NPS: GAP vs melhor competidor	3%	-3,0	0,00		3,0	9,0
Reputação Corporativa da Empresa - Reprack	3%	55,98	57,76	58,66	59,55	63,72
Emissão de Gases GHG 1+2 (tCO _{2e})	5%	81.632	81.429	81.307	81.226	79.601
% de Mulheres em Liderança (VP e Diretores)	1%	27,00%	29,10%	29,40%	30,00%	33,00%
TOTAL	100%					

Parágrafo Primeiro: Os indicadores possuem pesos determinados e seguem intervalos de atingimento específicos: Mínimo, Médio, Target e Máximo. Para alguns deles, foram definidos pontos intermediários, conforme demonstrado na tabela acima.

Parágrafo Segundo: O atingimento do resultado de cada indicador obedece ao conceito de “Score”, de acordo com os intervalos indicados na tabela acima e seguindo as regras abaixo, que será considerado na fórmula como “pagamento”:

- a) Quando o resultado atingir o valor Mínimo da meta, o score será de 50% para todos os indicadores;
- b) Quando o resultado atingir o valor Médio da meta, o score será de 80% para os indicadores IRT, IRO e ICO e 90% para os demais;
- c) Quando o resultado atingir o valor Target da meta, o score será de 100% para todos os indicadores;
- d) Quando o resultado atingir o valor Máximo da meta ou superior, o score será de 125% para todos os indicadores;

f

B

LCRX

MAA

MAA

RRP

- e) Quando o resultado estiver entre o valor Mínimo e Médio, Médio e Target ou Target e Máximo será utilizada a interpolação entre os respectivos ranges (maior valor e menor valor) com percentual entre os intervalos.

Parágrafo Terceiro: O valor final de atingimento do conjunto de indicadores do PPR será obtido por meio da soma do atingimento de cada indicador (score), ponderado pelos seus pesos correspondentes.

Fórmula para calcular o score% atingido por cada indicador:

$$\text{Score\%} = \frac{(\text{Pagamento}_{\text{Maior valor do intervalo}} - \text{Pagamento}_{\text{Menor valor do intervalo}}) \times (\text{Real-Atingimento}_{\text{Menor valor do intervalo}})}{(\text{Atingimento}_{\text{Maior valor do intervalo}} - \text{Atingimento}_{\text{Menor valor do intervalo}})} + (\text{Pagamento}_{\text{Menor valor do intervalo}} \times \text{Peso})$$

Será considerado como resultado para cálculo do PPR a soma total dos Score% dos indicadores, da seguinte forma:

$$\text{Score\%}_{\text{TOTAL}} = \text{Score\%}_{\text{IRT}} + \text{Score\%}_{\text{IRO}} + \text{Score\%}_{\text{ICO}} + \text{Score\%}_{\text{NPS}} + \text{Score\%}_{\text{GAP NPS}} + \text{Score\%}_{\text{Reprtrak}} + \text{Score\%}_{\text{Emissão de gases}} + \text{Score\%}_{\% \text{ Mulheres}}$$

Parágrafo Quarto: O pagamento será calculado através do Score obtido no Valor Final de Atingimento aplicado à Tabela de Quantidade de Salários, respeitando as seguintes regras:

- I. Score abaixo de 50% (meta mínima), o resultado do PPR será zero;
- II. Score entre 50% (meta mínima) e 125% (meta máxima) o resultado do PPR será proporcional entre a meta mínima e máxima;
- III. Score acima de 125% (meta máxima), o valor do PPR será a meta máxima.

CLAUSULA 2ª – ADIANTAMENTO

A EMPRESA antecipará o PPR do exercício 2021 no dia 23 de julho de 2021, aos seus empregados ativos na data do crédito, respeitando as regras previstas na cláusula 7ª itens I, II, IV e V, exceto aqueles que estejam afastados por auxílio doença previdenciário, bem como os denominados Executivos, conforme quadro abaixo:

Empregados das EMPRESAS lotados nas áreas Administrativas e Loja	Empregados das EMPRESAS lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>não recebem</u> incentivo de vendas	Empregados das EMPRESAS lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>recebem</u> incentivo de vendas
1,0 salário	1,0 salário	0,5 salário

Parágrafo Único: Este adiantamento será compensado quando ocorrer o pagamento do Programa de Participação nos Resultados, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

CLAUSULA 3ª – ELEGÍVEIS E PROPORCIONALIDADE

O Programa Anual de Participação nos Resultados observará os seguintes critérios e condições quanto à elegibilidade e proporcionalidade:

- I. A proporcionalidade ao número de meses trabalhados em 2021 será de (x/12 avos), considerando-se parcela de mês igual ou superior a 15 dias como mês integral (1/12 avos);
- II. Empregados admitidos, desligados ou que pedirem demissão no exercício 2021 terão direito ao PPR proporcional aos meses trabalhados, conforme Súmula no. 451 do TST.
- III. Empregadas em Licença Maternidade têm direito ao PPR, no período legal de licença de 120 (cento e vinte) dias mais o período de prorrogação de 60 (sessenta dias), quando este tiver sido solicitado, bem como ;
- IV. Empregados em Acidente do Trabalho tem direito ao PPR integral no período do afastamento;
- V. Empregados afastados por auxílio doença superiores a 15 dias, será aplicada a regra de proporcionalidade prevista no item I desta cláusula, isto é, período excedente a 15 dias será descontado do PPR;
- VI. Empregados em exercício de Mandato Sindical com ônus para a EMPRESA em 2021 são considerados como efetivo exercício e, portanto, têm direito ao PPR integral;

f

B

LCRX

MAA

MAA

RRP

- VII. Empregados da EMPRESA transferido, durante o exercício de 2021, para outras EMPRESAS do Grupo Telefonica | Vivo, fazem jus ao PPR da EMPRESA, proporcional ao número de meses trabalhados na EMPRESA prevista no item I desta Cláusula;
- VIII. Não será descontado do cálculo do PPR o período de ausência dos empregados afastados durante o período base (2021) para efetuarem trabalhos em outras operações do grupo Telefonica | Vivo e que não tenham recebido qualquer valor equivalente ao Programa de Participação nos Resultados;
- IX. O período de ausência dos empregados para compensação de banco de horas, consentida pela EMPRESA, não será descontado do cálculo do PPR;
- X. Não será descontado do cálculo do PPR o período de ausência por decorrência de férias;
- XI. Empregados desligados por justa causa, até 31/12/2021, não terão direito a proporcionalidade do PPR;
- XII. Nos casos de falecimento do empregado, a Empresa deverá pagar ao cônjuge ou, na ausência deste, ao beneficiário da quitação de verbas trabalhistas, na época do pagamento do PPR aos empregados desligados, conforme previsto no parágrafo segundo da Cláusula 6ª do acordo aditivado, o proporcional ao número de meses trabalhados, previsto no item I e II desta Cláusula;
- XIII. No caso de falecimento por Acidente de Trabalho Típico, exceto acidente de trajeto que será aplicado a proporcionalidade previsto nos itens I e XII desta Cláusula, o pagamento do PPR será integral, ou seja, correspondente a 12/12 avos;
- XIV. Empregados licenciados, sem ônus para a EMPRESA (ex.: licença para estudos, licença para assumir cargo público, etc.), não fazem jus ao PPR, ressalvada a proporcionalidade pelo período de 2021 em que tenham trabalhado na EMPRESA prevista no item I desta Cláusula.
- XV. Excepcionalmente, não será deduzido do PPR 2021 o período da suspensão do contrato de trabalho e/ou redução proporcional, conforme Medida Provisória no. 1045 e Acordo Coletivo firmado entre a Empresa e FENATTEL, dos empregados impactados.

E por estarem assim ajustados, a EMPRESA e o SINDICATO celebram o presente Acordo para Participação nos Resultados em 2 (duas) vias de igual teor.

São Paulo, 12 de julho de 2021.

Niva Celma Rodrigues Ribeiro

EMPRESA

Niva Celma Rodrigues Ribeiro
Vice-Presidente de Pessoas
CPF nº 455.057.306-63

Rodinei Ramos Penha

SINDICATO

Rodinei Ramos Penha
Presidente
CPF nº. 453.435.271-91

Luiz Claudio Rangel Xavier

EMPRESA

Luiz Claudio Rangel Xavier
Diretor de Administração de RH
CPF nº 806.165.937-91

Breno Rodrigo Pacheco De Oliveira

EMPRESA

Breno Rodrigo Pacheco De Oliveira
Secretário Geral e Diretor Jurídico
CPF nº 711.936.930-04

f

MAA