



BODIM

URGENTE

ALGAR TELECOM
27 DE FEVEREIRO DE 2024

Publicação do SINTTEL-MG
Filiado à
FITTEL CUT BRASIL

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações do Estado de Minas Gerais

ASSEMBLEIA GERAL ALGAR TELECOM - PLR 2024

O SINTTEL-MG convoca os trabalhadores da **ALGAR TELECOM** para Assembleia Geral marcada para o dia **29/02/2024**, das **10h às 11h**, de forma virtual, com acesso pelo link <https://votem.fitratelp.org.br/>. Na ocasião, os trabalhadores irão deliberar e apreciar sobre a proposta da empresa para a **Participação nos Lucros e Resultados (PLR)**.

Indicadores e Metas

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

- 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);
- 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).

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/metad financeiras) e individuais. Para trabalhadores comissionados e que recebem incentivo mensal possuem a meta corporativa definida pela empresa a qual está baseada no EBITe 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%.

NÍVEIS	EMPRESA			ÁREA/INDIVÍDUO	APURAÇÃO E PAGAMENTO
	Receita Líquida	Ebit	Fluxo de Caixa	MEI	
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.

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.

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.

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).

Exemplo de atingimento - Executivo				
	Receita Líquida	EBIT	Fluxo de Caixa	MEI
Peso	25%	25%	10%	40%
Atingimento Meta	120%	100%	101%	100%
Ponderação	150%	100%	103%	100%
Resultado (ponderado x peso)	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
Peso	20%	20%	60%
Atingimento Meta	120%	104%	100%
Ponderação	150%	120%	100%
Resultado (ponderado x peso)	30%	24%	60%
Total (soma do resultado dos indicadores)	114%		

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

Exemplo de atingimento - Cargos Comissionados/ Incentivo/RVP	
	Receita Líquida
Peso	50%
Atingimento Meta	120%
Ponderação	150%
Resultado (ponderado x peso)	75%
Total (soma do resultado dos indicadores)	128%

OBS: Considerando Metas financeiras superadas.

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).

EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIA – O SINTTEL-MG, entidade constituída para coordenação, defesa e representação legal dos trabalhadores em telecomunicações, na base territorial compreendida pelo Estado de Minas Gerais, convoca, na forma estatutária, todos os trabalhadores, empregados da empresa ALGAR TELECOM S/A, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária de modo virtual, com acesso pelo link <https://votem.firatelp.org.br/>, no dia **29/02/2024**, de **10:00 às 11:00**, em primeira convocação e na falta de quórum mínimo, estabelecido pelo Estatuto Social, trinta minutos depois, em segunda e última convocação, com qualquer número de trabalhadores, sobre a seguinte ordem do dia: 1)Discussão e deliberação sobre a Proposta apresentada pela empresa, visando a celebração da Participação nos Lucros e Resultados (PLR-2024); 2)Autorização para a Diretoria do SINTTEL-MG retomar as negociações coletivas, ajuizar dissídio coletivo ou quaisquer ações que sejam necessárias à defesa dos interesses da categoria profissional, caso frustradas as negociações com a empresa; 3)Deliberação e apreciação sobre instalação em caráter permanente da Assembleia Geral Extraordinária; 4)Outras deliberações pertinentes. Belo Horizonte, 27 de fevereiro de 2024. Comissão Executiva do SINTTEL-MG.

EXPEDIENTE

Sede Sinttel Triângulo
Avenida Araguari, 254. Bairro Martins
CEP: 38.400-000 - Uberlândia
Contato (apenas whatsapp): (34) 3236-2003
E-mail: regionaltriangulo@sinttelmg.org.br

facebook.com/sinttel
www.sinttelmg.org.br
Instagram: sinttelmg
APP: Android e IOS
E-mail: imprensa@sinttelmg.org.br
Jornalista Responsável
Bruno Camargos Teixeira - 0021691/MG
Diretor de Comunicação: Elmo Zanon



Atenção: O Sinttel-MG disponibiliza aos associados convênios com faculdades, clubes, pousadas, hotéis e muito mais. Confira no sinttel.com.br a lista completa das instituições e os descontos para os trabalhadores sindicalizados e seus dependentes. Aproveite!