

**CLÁUSULA 1 - Objetivo da PLR**

O Programa de Participação dos Lucros e Resultados (PLR) foi instituído para fortalecer o comprometimento dos empregados com os resultados, incentivar uma postura empreendedora e criativa e despertar a cultura da lucratividade, com qualidade e produtividade e eliminação dos desperdícios.

**Parágrafo Único.** A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado.

**CLÁUSULA 02 – Forma de Distribuição**

A distribuição da PLR será de acordo com o montante destinado para este fim, sendo rateado em duas vertentes, a saber: Distribuição Estratégica e Distribuição Geral.

**a) Distribuição Estratégica**

Do montante a ser distribuído a título de PLR, exercício 2012, será destinada parcela de até 10% (dez por cento), para as atividades profissionais cujas responsabilidades sejam estratégicas da gestão e que contribuam de forma significativa para a formação do resultado.

A distribuição estratégica será composta de única parcela atrelada às condições de elegibilidade do empregado, para esta vertente, e cumprimento das metas regionais e corporativas.

Para a vertente distribuição estratégica será atribuído a cada indicador o peso de 25%, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos valores decorrentes dos percentuais atingidos em cada indicador. A correlação entre o atingimento das metas e o pagamento da vertente estratégica será individual (meta a meta) considerando os pesos abaixo:

**Quadro 1 – Indicadores Avaliados**

ITEM	Descrição do Indicador	Abrangência da meta	Meta	Percentual de Cumprimento de Meta	Peso
A	IDO	Regional	Por regional	X	25%
B	DGV	Regional	Por regional	X	25%
C	RPL	Nacional	26,97%	X	25%
D	EVA	Nacional	454.332 (mil)	X	25%

A meta a ser considerada para a Administração Central, nas parcelas A (indicador IDO) e B (indicador DGV), será a definida para a ECT.

O pagamento da parcela apurada para cada indicador seguirá a sistemática do quadro abaixo em conformidade com os valores percentuais de atingimento das respectivas metas (X):

**Quadro 2 - Regra da vertente distribuição estratégica**

Performance em relação às metas	Percentual a ser distribuído
$X \geq 100\%$	100%
$99\% \leq X < 100\%$	99 %
$98\% < X < 99\%$	98%
$97\% \leq X < 98\%$	97%
$96\% \leq X < 97\%$	96%
$95\% \leq X < 96\%$	95%
$90\% \leq X < 95\%$	75%
$80\% \leq X < 90\%$	50%
$X < 80\%$	0%

Os critérios de elegibilidade de empregados e parâmetros de definição de valores da vertente distribuição estratégica constam no anexo 1 deste programa de distribuição de PLR/2012.

Após a elaboração do cálculo da distribuição, eventuais resíduos retornarão para a vertente de distribuição geral.

### **b) Distribuição Geral**

Do montante a ser distribuído a título de PLR, exercício 2012, será destinada parcela de no mínimo 90% (noventa por cento) que será distribuída a todos os empregados que atendam aos critérios desta vertente, respeitada a diferença não superior a 5 (cinco) vezes entre o menor e o maior valor pago.

A vertente distribuição geral divide-se em Parcela Corporativa e Parcela Individual.

1) **Parcela Corporativa:** Composta de 30% do total a ser distribuído a todos os empregados que atendam aos critérios e será mensurada pela média dos resultados dos indicadores conforme quadros abaixo:

**Quadro 3 – Indicadores Avaliados**

<b>Indicador</b>	<b>Metas: 2012</b>
Desempenho Geral de Vendas - DGV – Em mil	15.648.475
Índice de Desempenho Operacional - IDO	96,84%
Retorno sobre o Patrimônio Líquido - RPL	26,97%
Valor Economicamente Agregado – EVA – Em mil	454.332

O pagamento desta parcela seguirá a sistemática do quadro abaixo em conformidade com a média aritmética dos percentuais de cumprimento das metas (X):

**Quadro 4 – Regra de Distribuição da Parcela Corporativa**

<b>Cumprimento da Metas</b>	<b>Pagamento de PLR</b>
$X \geq 100\%$	Integral
$99\% \leq X < 100\%$	99 %
$98\% \leq X < 99\%$	98%
$97\% \leq X < 98\%$	97%
$96\% \leq X < 97\%$	96%
$95\% \leq X < 96\%$	95%
$90\% \leq X < 95\%$	75%
$80\% \leq X < 90\%$	50%
$X < 80\%$	Sem Pagamento

Após a elaboração do cálculo da distribuição desta parcela, eventuais resíduos retornarão ao Lucro.

2) **Parcela Individual:** Composta de 70% do montante a ser distribuído a todos os empregados que atendam aos critérios e será mensurada pelo resultado do Gerenciamento de Competências e Resultados - GCR, conforme Quadro 5:

**Quadro 5 - Percentual de Distribuição por Resultados do GCR**

RESULTADO DO GCR	DISTRIBUIÇÃO
Não alinhado	Não receberá a parcela individual
Tende à qualificação	Receberá 80% da parcela individual
Qualificado ou acima	Receberá 100% da parcela individual

Após a elaboração do cálculo da distribuição, eventuais resíduos serão distribuídos linearmente aos empregados que obtiveram conceito Qualificado ou acima no GCR, sem registro de faltas injustificadas ou suspensões disciplinares e que tenham efetivamente trabalhado os 12 meses do ano de 2012. Os eventuais resíduos que ainda remanescerem após a redistribuição comporão a reserva técnica citada na alínea “e” da cláusula 5 deste programa.

**CLÁUSULA 3 - Parâmetro para Definição de Valor da Vertente Distribuição Geral**

O valor a ser distribuído observará o Art. 2º da Resolução CCE 010, de 30/05/1995, a Lei 10.101, de 19/12/2000, e outras orientações recebidas do DEST, respeitada a diferença não superior a 5 (cinco) vezes entre o menor e o maior valor pago, conforme modelo abaixo.

**Quadro 6 – Faixas e Fórmulas para Distribuição da PLR**

Faixa (n)	Remuneração Média Anual (RM)	EF <sub>i</sub>	PLR INICIAL (PI <sub>n</sub> )	PLR FINAL (PF <sub>n</sub> )
1	$0 \leq \overline{RM} < 2.000$	EF <sub>1</sub>	$PI_1 = \frac{TOTAL\_PLR}{\sum_{n=1}^7 EF_n}$	$PF_1 = PI_1.FR$
2	$2.000 \leq \overline{RM} < 4.000$	EF <sub>2</sub>	$PI_2 = PI_1.1,1$	$PF_2 = PI_2.FR$
3	$4.000 \leq \overline{RM} < 6.000$	EF <sub>3</sub>	$PI_3 = PI_2.1,2$	$PF_3 = PI_3.FR$
4	$6.000 \leq \overline{RM} < 8.000$	EF <sub>4</sub>	$PI_4 = PI_3.1,3$	$PF_4 = PI_4.FR$
5	$8.000 \leq \overline{RM} < 10.000$	EF <sub>5</sub>	$PI_5 = PI_4.1,4$	$PF_5 = PI_5.FR$
6	$\overline{RM} \geq 10.000$	EF <sub>6</sub>	$PI_6 = PI_5.1,5$	$PF_6 = PI_6.FR$
7	SUPEX	EF <sub>7</sub>	$PI_7 = 5.PI_1$	$PF_7 = PI_7.FR$
<b>Total</b>		$\sum_{n=1}^7 EF_n$	$\sum_{n=1}^7 PI_n$	$\sum_{n=1}^7 PF_n$

$$FR = \frac{TOTAL\_PLR}{\sum_{n=1}^7 PI_n.EF_n}$$

Onde:

- n – Faixa de 1 a 7 variando de acordo com a remuneração média dos últimos 12 meses.
- $\overline{RM}$  - Remuneração média (considerados os valores de salário base, função, complemento de salário base e complemento de piso salarial) dos últimos 12 meses.
- EF<sub>n</sub> – Efetivo na faixa de remuneração (considerando os empregados elegíveis ao programa da vertente distribuição geral da PLR/2012).
- TOTAL\_PLR – Valor total da vertente distribuição geral da PLR/2012.
- PI<sub>n</sub> – PLR Inicial.
- PF<sub>n</sub> – PLR Final.
- FR – Fator de Redistribuição.

**CLÁUSULA 04: Condições de Elegibilidade e de Inelegibilidade****Parágrafo 1º: Elegíveis**

- a) Empregados com vínculo empregatício durante o ano de 2012, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados na empresa, durante o período de apuração.
- b) Empregados liberados para as entidades sindicais representativas da categoria e legalmente constituídas, com e sem ônus para a ECT, respeitada, caso o empregado tenha sido contratado em 2012, a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados na ECT e, posteriormente, no órgão sindical, durante o período de avaliação.
- c) Empregados demitidos sem justa causa, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados, mediante requerimento do interessado, no prazo de até 2 (dois) anos após o seu desligamento (CLT, art.11).
- d) Empregados desligados no período de experiência, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados, mediante requerimento do interessado, no prazo de até 2 (dois) anos após o seu desligamento (CLT, art.11).
- e) Empregados com acidente de trabalho, a partir de 01/01/2012, com data de retorno à Empresa até o dia 30/12/2012.
- f) Empregados em Licença Médica com afastamento por até 180 dias no ano de 2012, serão considerados como de efetivo exercício para recebimento da PLR/2012. Após 180 dias obedecer-se-á à proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados;
- g) Empregadas em Licença Maternidade/Adoção, cujo período de afastamento será considerado como de efetivo exercício, para recebimento da PLR/2012.
- h) Empregados com registro de até 01 suspensão disciplinar e sem falta injustificada (reduzidor de 50% do valor da parcela individual da PLR).
- i) Empregados com registro de até uma falta injustificada e sem suspensão disciplinar (reduzidor de 50% do valor da parcela individual da PLR).
- j) Assessores especiais com contrato com a ECT, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados na empresa, durante o período de apuração.
- k) Empregados da ECT cedidos a outros órgãos, desde que não recebam PLR na instituição de destino, respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados, durante o período de apuração.
- l) Empregados de outros órgãos cedidos à ECT, desde que não recebam PLR na instituição de origem e respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados na empresa, durante o período de apuração.

Obs.: Considera-se como mês efetivamente trabalhado o período igual ou maior que 15 dias.

**Parágrafo 2º: Inelegíveis**

- a) Desligados por justa causa em 2012.
- b) Empregados com registro de duas ou mais suspensões disciplinares.
- c) Empregados com registro de duas ou mais faltas injustificadas.

**CLÁUSULA 05: Outras disposições de operacionalização**

- a) Lei de Greve - Para fins de recebimento de PLR 2012, as ausências ocorridas em função de greve não terão impacto, desde que seja cumprido o estabelecido na Lei de Greve (Lei 7.783, de 28 de junho de 1989).
- b) Ao empregado que retornar ao quadro de pessoal da ECT, seja por decisão judicial e/ou decisões de comissões de anistia, serão aplicadas, no que couber, as mesmas regras cabíveis aos empregados elegíveis ao presente programa de PLR, desde que tenha efetivamente desempenhado atividades no processo produtivo do exercício de 2012.
- c) A PLR não substitui ou completa a remuneração devida a qualquer empregado nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o “princípio de habitualidade”, observadas no que couber as disposições contidas na legislação em vigor.
- d) Os valores pagos a título de Participação nos Lucros e Resultados não se incorporam aos salários dos empregados, sob nenhum pretexto, dele estando dissociados para todos os fins e efeitos de direito, uma vez que a legislação pertinente assim preceitua.
- e) Após a elaboração do cálculo do pagamento da PLR, eventuais resíduos serão utilizados para pagamento de diferenças decorrentes de ajustes de situação cadastral, quando couber, limitado a 1% (um por cento) do montante a ser distribuído, com retorno de saldo remanescente ao lucro.
- f) Caso o valor residual previsto na alínea “e” seja inferior a 1% (um por cento) do montante a ser distribuído será efetuado novo cálculo instituindo-se reserva técnica de até 1%.

**CLÁUSULA 06: Pagamento da PLR**

O valor correspondente à PLR 2012 será pago em parcela única, até 10 dias, após a aprovação das contas relativas a 2012 pela Assembléia Geral.

**CLÁUSULA 07 - Vigência do Programa de PLR/2012**

O Programa tem validade de 12 meses, sendo seu período de apuração e abrangência de 1º de janeiro 2012 a 31 de dezembro de 2012.

**ANEXO 1 – CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE E PARÂMETROS DE DEFINIÇÃO DE VALORES DA VERTENTE DISTRIBUIÇÃO ESTRATÉGICA DO PROGRAMA DE PLR / 2012**
**I. Parâmetros para definição dos valores da vertente distribuição estratégica do programa PLR/2012**

- a) O valor a ser distribuído obedecerá ao montante de até 10% do valor informado pela CEOFI para a distribuição da PLR/2012 aos empregados.
- b) O montante a ser distribuído na vertente estratégica obedecerá a estratificação dos níveis de função de 1 a 9 (tabela 1) e pelos grupos AC e DR (tabelas 2, 3 e 4).
- c) A vertente distribuição estratégica será distribuída entre a Administração Central e Diretorias Regionais que atenderem às metas dos indicadores IDO, DGV, EVA e RPL conforme alínea “a” da Cláusula 2 do Programa. Será considerado, em relação às metas regionais (IDO e DGV), o valor atribuído à ECT para cálculo dos valores destinados à AC.
- d) Para construção da tabela 1 e definição das faixas para a vertente distribuição estratégica aplicar-se-á os seguintes passos:

**Tabela 1 – Faixas e Fórmulas para Distribuição da Vertente Estratégica – GRUPO AC**

FAIXA	NÍVEIS DE FUNÇÃO	Efetivo Total	FÓRMULA DE CALCULO GRUPO Administração Central (AC)	FÓRMULA DE AJUSTE AO MONTANTE
1	7,8 e 9	Ef <sub>1</sub>	$V_1 = \frac{\text{Total VLR DIST EST}}{\sum Ef_n}$	$V_{1a} = V_1 * FA$
2	4,5 e 6	Ef <sub>2</sub>	$V_2 = V_1 * 1,1$	$V_{2a} = V_2 * FA$
3	2 e 3 Fiscal de Contrato	Ef <sub>3</sub>	$V_3 = V_2 * 1,2$	$V_{3a} = V_3 * FA$
4	1	Ef <sub>4</sub>	$V_4 = V_3 * 1,3$	$V_{4a} = V_4 * FA$
		$\sum Ef_n$	$\sum V_n$	$\sum V_{na}$

$$FA = \frac{\text{TOTAL\_VLR\_DIST\_EST}}{\sum_{n=1}^4 V_n \cdot EF_n}$$

Onde:

- n – Faixa de 1 a 4 variando de acordo com o nível de função.  
 Ef = efetivo em cada faixa de níveis de função.  
 $\sum Ef_n$  = efetivo total de empregados titulares de função.  
 $V_n$  ( $V_1$  a  $V_4$ ) = Valor da vertente estratégica.  
 $V_{na}$  ( $V_{1a}$  a  $V_{4a}$ ) = Valor da vertente distribuição estratégica ajustado ao total a distribuir.  
 FA = fator de ajuste ao montante.

- i. Inicialmente calcula-se o valor monetário referente ao grupo de funções níveis 7 a 9 (faixa 1) da Administração Central aplicando a fórmula de cálculo do valor “ $V_1$ ” (tabela 1);
- ii. Para o cálculo dos valores  $V_2$  a  $V_4$  será aplicada as fórmulas constantes na tabela 1, mantendo similaridade com a regra de estratificação para a vertente distribuição geral;

**Programa de Participação nos Lucros e Resultados da ECT do exercício de 2012**

- iii. Calcula-se o produto entre o efetivo total em cada faixa ( $EF_1$  a  $EF_4$ ) pelo valor apurado em cada um dos itens “i” e “ii” nas faixas de grupos de funções ( $\sum_{n=1}^4 V_n \cdot EF_n$ );
- iv. Divide-se o valor total a distribuir para a vertente distribuição estratégica (até 10% do montante geral) pelo somatório do produto apurado no item “iii” para calcular o índice de fator de ajuste ao montante (FA). O fator de ajuste ao montante (FA) objetiva redefinir os valores de cada faixa, inicialmente calculados nos itens “i” e “ii”, a fim de possibilitar o máximo de distribuição do montante destinado a esta vertente, em conformidade com as demais regras definidas.
- v. Em sequência multiplica-se o resultado do item “iv” aos valores monetários apurados nos itens “i” e “ii” para o cálculo dos valores “ $V_{na}$ ”.
- e) Ressalta-se que os grupos de regionais seguiram os critérios de agrupamento da tabela de funções atualmente adotados pela ECT, conforme tabela 2.

**Tabela 2 – Relação de grupos de regionais**

<b>GRUPOS</b>	<b>REGIONAIS</b>
AC	Administração Central
I	SPM
II	MG / RJ / SPI
III	BA / BSB / PR / RS
IV	CE / GO / PE / SC
V	ES / MS / PA
VI	ACR / AL / AM / AP / MA / MT / PB / PI / RN / RO / RR / SE / TO

- f) A estratificação dos valores para pagamento da vertente distribuição estratégica nos grupos de Diretorias Regionais considerou o valor de referência apurado na tabela 1 para a Administração Central e aplicaram-se percentuais de representatividade conforme tabela 3.

**Tabela 3 – Valores de Referências**

<b>Grupo de Regional</b>	<b>Valores de referência</b>
I	95% do grupo AC
II	90% do grupo AC
III	85% do grupo AC
IV	80% do grupo AC
V	75% do grupo AC
VI	70% do grupo AC

- g) A Aplicação do percentual “valor de referência” da tabela 3 ao valor apurado para cada faixa do grupo AC ( $V_{na}$ ) calculado na alínea “d”, item “iv” culmina na tabela 4.

**Tabela 4 – Estratificação dos valores da vertente estratégica por grupo de DR**

FAIXA	VLR GRUPO AC	VLR GRUPO I	VLR GRUPO II	VLR GRUPO III	VLR GRUPO IV	VLR GRUPO V	VLR GRUPO VI
1	$V_{1a}$	$V_{1a} * 0,95$	$V_{1a} * 0,90$	$V_{1a} * 0,85$	$V_{1a} * 0,80$	$V_{1a} * 0,75$	$V_{1a} * 0,70$
2	$V_{2a}$	$V_{2a} * 0,95$	$V_{2a} * 0,90$	$V_{2a} * 0,85$	$V_{2a} * 0,80$	$V_{2a} * 0,75$	$V_{2a} * 0,70$
3	$V_{3a}$	$V_{3a} * 0,95$	$V_{3a} * 0,90$	$V_{3a} * 0,85$	$V_{3a} * 0,80$	$V_{3a} * 0,75$	$V_{3a} * 0,70$
4	$V_{4a}$	$V_{4a} * 0,95$	$V_{4a} * 0,90$	$V_{4a} * 0,85$	$V_{4a} * 0,80$	$V_{4a} * 0,75$	$V_{4a} * 0,70$

Onde:

n – Faixa de 1 a 4, variando de acordo com o nível de função.

$V_{na}$  = Valor da vertente distribuição estratégica ajustado ao total a distribuir.

## **II. Condições de Elegibilidade**

- a) Ser ocupantes das funções gerenciais de nível 1 a 9, conforme MANPES 34 capítulo 1, anexo 3, vigente na data da aprovação deste programa e Assessores Especiais.
- b) Ser ocupantes das funções técnicas: Analista XI, Analista XII, Analista XIII e Assessor Técnico Regional.
- c) Estar designados para exercerem a atividade de fiscal de contrato, conforme critérios estabelecidos no MANLIC 7 Capítulo 2.
- d) Os enquadrados nos itens “a”, “b” e “c” necessitam ter permanecido na função/fiscalização por período igual ou superior a 6 meses (ininterrupto ou não) durante o ano de 2012, respeitada a proporcionalidade do somatório dos meses de exercício em função/fiscalização, considerando-se para fins de cálculo aquela de maior tempo de designação. No caso de desempenho de funções de níveis diferentes por períodos iguais, será considerada a de maior nível.
- e) Os enquadrados somente no item “c” receberão equivalentemente ao valor destinado ao menor nível de função técnica elegível de sua lotação (Analista XI para a Administração Central e Assessor Técnico da respectiva Regional).
- f) Os designados para funções elegíveis (itens “a” e “b”) concomitantemente com a atividade de fiscal de contrato (item “c”) receberão o maior valor.
- g) Somente para titulares de função, ou em casos de substituição do titular por licença maternidade, durante o período mínimo de 6 meses
- h) Demais condições de elegibilidade constantes nas alíneas “c”, “e” e “f” do parágrafo 1º da cláusula 4ª da vertente distribuição geral do “ Programa de distribuição na Participação nos Lucros e Resultados da ECT do exercício de 2012.”

Obs.: Considera-se como mês de exercício de função ou fiscalização de contrato o período igual ou maior que 15 dias.

**III. Condições de Inelegibilidade**

- a) Desligados por justa causa em 2012.
- b) Empregados com registro(s) de suspensão disciplinar e/ou falta injustificada.
- c) Empregados com resultado do GCR inferior a QUALIFICADO.

**IV. Outras disposições gerais da operacionalização da vertente estratégica**

- a) Eventuais resíduos decorrentes da distribuição estratégica serão somados aos 90% do montante destinado à vertente de distribuição geral da PLR/2012.
- b) Os recálculos motivados por ajustes de situação cadastral e/ou frequência dos empregados serão efetuados com base nos resíduos decorrentes da distribuição geral (parcela individual), conforme alínea “e” da Cláusula 5 do Programa da PLR/2012.

\*\*\*