

## PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2017

### Fórmula de distribuição:

Divisão do montante a ser distribuído, em duas partes:

- Parcela Global: 40% do montante, dividida de forma linear, proporcional ao salário-base e ao tempo de serviço durante o ano.
- Parcela Individual: 60% do montante, dividida de forma proporcional ao salário-base, ao tempo de serviço durante o ano e ao sistema de notas referente a indicadores objetivos e avaliação do gestor.

Fórmula proposta:

$$PR = PG + PI$$

$$PG = PL \times 40\% \times (SBP / \sum SBP)$$

$$PI = PL \times 60\% \times [(SBP \times FPI) / \sum (SBP \times FPI)]$$

Onde:

PR = Participação Individual no Resultado

PG = Parcela Global

PI = Parcela Individual

PL = Parcela de lucro a ser distribuída

SBP = Salário-base proporcional ao tempo trabalhado no ano

$\sum SBP$  = Somatório de todos os Salário-base proporcional ao tempo trabalhado no ano

FPI = Fator de Participação Individual (somatório dos pontos dividido por 100)

O FPI é resultado de um conjunto de 06 indicadores: (Avaliados em sistema específico pelo Gestor – líder de equipe, chefe de departamento, superintendente ou diretor).

### Conceito da distribuição:

O conceito da distribuição considera que todos os colaboradores aptos a receber a participação contem com a máxima pontuação antes de iniciar a avaliação individual. A avaliação manterá a pontuação máxima ou provocará uma redução na pontuação individual e conseqüente redução na participação.

  
**CARLOS ROBERTO BITTENCOURT**  
Presidente - Senge/PR

  
**Ivo Petry Sobrinho**  
CPF: 496.503.439-20  
Coord. Geral

**DEFINIÇÃO DOS INDICADORES**

INDICADOR	DESCRIÇÃO DO INDICADOR	PONTOS
1. <b>Produtividade</b>	<p>Considera-se como produtividade a produção do trabalho ou a quantidade de serviços executados dentro dos prazos previstos e necessários.</p> <p>Medida 1.1: Cumprir as tarefas no prazo necessário para sua execução. Ferramentas, recursos e informações de terceiros, internas ou externas, que comprometam o cumprimento das tarefas no prazo necessário devem atenuar a penalização de forma equilibrada. (até 10 pontos)</p> <p>Medida 1.2: Aproveitar o tempo remanescente do expediente regular para desenvolver metodologias para melhorar a produtividade e a qualidade das atividades próprias e da área. (até 10 pontos)</p>	20
2. <b>Qualidade</b>	<p>Considera-se como qualidade a exatidão, a apresentação, a organização do serviço executado com falhas tendendo a zero.</p> <p>Medida 2.1: Apresentar o serviço com qualidade. (até 10 pontos)</p> <p>Medida 2.2: Conhecer e manter-se atualizado sobre as práticas, normas e procedimentos da empresa relativos a sua atividade. (até 10 pontos)</p>	20
3. <b>Comprometimento com a Empresa</b>	<p>Avalia-se como comprometimento com a empresa o esforço do colaborador em divulgar, defender e se posicionar como agente de desenvolvimento dos objetivos empresariais independente de sua função ou posição hierárquica.</p> <p>Medida 3.1: Atender as expectativas do cliente interno e externo, mostrando seu comprometimento com a empresa. (até 10 pontos)</p> <p>Medida 3.2: Zelar pelo patrimônio físico e institucional da empresa. (até 10 pontos)</p>	20
4. <b>InterHoras</b>	<p>Avalia-se o cumprimento dos prazos estabelecidos para o correto preenchimento e fechamento quinzenal de apontamento de horas (InterHoras). Para cada atraso no fechamento, perde-se 2 pontos (0 a 20). Se houver mais de 9 atrasos, a pontuação é zerada.</p>	20
5. <b>Autodesenvolvimento</b>	<p>Considera-se autodesenvolvimento a disponibilidade de horas dedicadas ao treinamento e desenvolvimento pessoal e profissional com recursos do próprio colaborador (sem qualquer subsídio ou recurso da empresa). Incluem-se também neste item as atividades desenvolvidas como palestrante e professor (igualmente sem subsídio ou recurso da empresa). Para cada hora de treinamento comprovadamente realizada e aprovada pelo Gestor, receberá 0,5 ponto até o limite de 5 pontos. Para o colaborador que não tenha realizado treinamento/desenvolvimento com recursos próprios, a pontuação é zerada. O treinamento deve estar relacionado à atividade do colaborador na empresa conforme julgamento do Gestor.</p>	5
6. <b>Trabalho em Equipe</b>	<p>Avalia-se o trabalho em equipe como a colaboração positiva com os demais membros da empresa e com terceiros relacionados com a atividade empresarial independente de sua função ou posição hierárquica.</p> <p>Medida 6.1: Mostrar-se disponível para ajudar, comunicar e cooperar nos grupos visando atingir os objetivos da empresa. (até 15 pontos)</p>	15

*CARLOS ROBERTO BITTENCOURT*  
Presidente - Sengen/PR

*Ivo Petry Sobrinho*  
CPF: 496.503.439-20  
Coord. Geral



**Caracterização de atraso no fechamento da InterHoras:** O prazo para fechamento do InterHoras de cada colaborador é o primeiro dia útil subsequente ao fechamento da quinzena. A cada quinzena, a partir do dia útil seguinte ao prazo de fechamento, caracteriza-se o atraso e atribui-se a perda de 2 pontos.

Os indicadores “Produtividade”, “Qualidade”, “Comprometimento com a Empresa” e “Trabalho em Equipe”, são apurados por avaliação direta do Gestor (líder de equipe, chefe de departamento, superintendente ou diretor), recebendo notas de 0 a 10 conforme tabela abaixo. Os conceitos são para orientação ao gestor.

Conceito	Pontuação
Ruim	0 ou 1 ou 2
Regular	3 ou 4
Bom	5 ou 6
Ótimo	7 ou 8
Excelente	9 ou 10

A avaliação dos gestores deve ocorrer no mês de novembro/2017, devendo haver o “feedback” (pessoalmente) até o dia 15/12/2017.

Os demais indicadores, cuja medição fica a cargo do DPRH, são incluídos após 10/11/2017, conforme ocorrências descritas em cada um deles.

**Aplicação da Fórmula de Distribuição:** A aplicação da fórmula proposta implica na distribuição total da parcela do lucro destinada aos empregados. A divisão de (SBP x FPI) por  $\sum$ (SBP x FPI) cria uma relação percentual para cada empregado em relação ao montante e a soma destes percentuais resulta em 100%.

**Vigência/período de Apuração dos indicadores:** A partir da data de aprovação e divulgação dos indicadores, até 10/11/2017.

**Pagamento:** em parcela única, até o último dia útil do mês de abril de 2018.

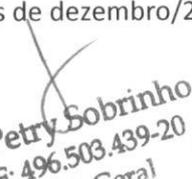
**Valor total da participação:** (parcela do lucro a ser distribuída): a ser definido pela Diretoria. Nos anos anteriores foi estipulado em acordo o equivalente a 3,5% (três vírgulas cinco por cento) do Lucro Operacional Bruto antes do Imposto de Renda e da Contribuição Social.

**Participação para os Gestores (gerentes, superintendentes, chefes de departamento e diretores):** o pagamento da participação nos lucros e resultados a estes colaboradores ficará atrelada ao cumprimento das metas previstas no plano anual de negócios e no orçamento anual da Empresa, estes previamente aprovados pelo Conselho de Administração, bem como dos indicadores aplicados aos demais colaboradores.

A parcela do lucro e os percentuais a serem pagos pelo nível de atingimento das metas aos Gestores deverá ser apurada mediante critério definido pelo Conselho de Administração, já detalhado para esse grupo de colaboradores.

**Apuração final** dos indicadores e divulgação dos valores individuais: até dia 15/12/2017. Para o cálculo será considerado o salário-base de cada colaborador no mês de dezembro/2017.

  
CARLOS ROBERTO BITTENCOURT  
Presidente - Sengen/PR

  
Ivo Petry Sobrinho  
CPF: 496.503.439-20  
Coord. Geral

**Proporcionalidade e restrições:**

- Empregados admitidos após 13/01/2017 fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado.
- Empregados afastados ou licenciados por períodos superiores a 15 dias (serviço militar, doença, licença maternidade ou licença sem remuneração) fazem jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado sem afastamento ou licença. Considera-se mês trabalhado o mês em que o empregado tenha trabalhado pelo menos 15 dias.
- Períodos de férias são considerados como dias trabalhados.
- Empregados afastados ou licenciados por “Acidente de Trabalho” em que seja comprovado que o colaborador foi vítima do acidente em conformidade com a CLT fazem jus ao PPR, ou seja, o prazo do afastamento será considerado como “sem afastamento” para fins do PPR.
- Empregados demitidos sem justa causa ou que pediram demissão voluntária no curso do ano de 2017 farão jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado, mediante envio de requerimento para obtenção da participação do resultado até fevereiro/2018.
- Empregados aposentados ou em processo de PDV (Plano de Demissão Voluntária), se houver, no curso do ano de 2017 farão jus ao PPR proporcional a 1/12 para cada mês trabalhado, mediante envio de requerimento para obtenção da participação do resultado até fevereiro/2018.
- Empregados demitidos por justa causa não farão jus ao pagamento desta participação do resultado.
- Estagiários, empregados temporários e terceirizados não participam deste programa.
- Casos não previstos nesta proposta consideram-se como não participante.



ROBERTO BITTENCOURT  
Presidente - Sengen/PR



Ivo Petry Sobrinho  
CPF: 496.503.439-20  
Coord. Geral