# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00021/2012
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/01/2012
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061318/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46208.000098/2012-11
**DATA DO PROTOCOLO:** 05/01/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO, CNPJ n. 01.662.014/0001-33, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). WILLIAM CORTES SILVA e por seu Tesoureiro, Sr(a). JOAO DIB FILHO;

E

CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A, CNPJ n. 04.622.116/0001-13, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr (a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO;

COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL, CNPJ n. 71.208.516/0001-74, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr(a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr (a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO; CTBC CELULAR S/A, CNPJ n. 05.835.916/0001-85, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr (a). MARINEIDE DA SILVA PERES e por seu Diretor, Sr(a). TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissonal dos Trabalhadores em Telecomunicações, Telefonia Móvel, Centros de Atendimentos, Call Centers (Centro de Atendimento a Distância), Transmissão de Dados, Correio Eletrônico, Serviços Troncalizados de Comunicações, Rádio Chamadas, Telemarketing, Projetos de Telecomunicações, Construção de Rede de Telecomunicações, Instalação e Operação de Equipamentos e Meios Físicos de Transmissão de Sinal, Operadores de Mesas Telefônicas, os demais Trabalhadores em Atividades administrativas e Econômicas nas empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas, Telefonistas e Teletipistas**, com abrangência territorial em **GO e TO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

## Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2011, nenhum Empregado das EMPRESAS, excetuados aqueles em regime de contrato por prazo determinado, receberá menos que R$ 791,95 (setecentos e noventa e um reais e noventa e cinco centavos) mensais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial será pago proporcionalmente às horas trabalhadas, quando a jornada de trabalho do Empregado for estabelecida em limite inferior ao estabelecido em lei ou pelo presente Acordo Coletivo.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E REAJUSTE

As EMPRESAS efetuarão o pagamento dos salários aos seus Empregados no primeiro dia útil do mês subseqüente ao vencido e concederão um reajuste relativo ao percentual do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado no período de 01/12/2010 a 31/08/2011, 9 (nove) meses, no percentual de 4,77% (quatro ponto setenta e sete por cento), que incidirá sobre os salários vigentes em 31/08/2011 e será pago a partir de 01/09/2011.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Não terão reajuste salarial os Empregados com cargos executivos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não será concedido o reajuste previsto nesta Cláusula para o Empregado admitido após 01 de setembro de 2011.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: Será aplicado o mesmo percentual de reajuste (INPC), apurado conforme mencionado do *caput*, ao Piso Salarial e aos benefícios de Auxílio Creche/Babá, Auxílio a Filhos Deficientes e Auxílio Refeição/Alimentação.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA QUINTA - CONVÊNIOS E DESCONTOS

Os convênios adotados atualmente bem como os respectivos descontos nos salários, quais sejam, médico, hospitalar, odontológico, seguro de vida em grupo, fundo integrativo, cooperativa de crédito, cartões de compra e tickets alimentação ou refeição serão mantidos na forma dos contratos em vigor.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
## 13º Salário

### CLÁUSULA SEXTA - CÁLCULO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Para o cálculo da gratificação natalina (13º salário), as EMPRESAS considerarão o período de até 180 (cento e oitenta) dias em que o Empregado tenha permanecido em gozo de auxílio-doença ou licenciado por acidente do trabalho, desde que o retorno ao trabalho ocorra até o dia 15 de novembro.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As EMPRESAS continuarão computando no 13º salário a média de horas extras e adicionais de periculosidade, quando habitualmente pagos durante o ano.

## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas trabalhadas em regime extraordinário serão remuneradas com os seguintes acréscimos para os empregados que não aderirem à eliminação do controle de jornada mencionada na Cláusula relativa a duração da jornada de trabalho:

a) Até 02 (duas) horas diárias, acréscimo de 50% (cinqüenta inteiros por cento);
b) As excedentes a 02 (duas) horas diárias terão acréscimo de 100% (cem inteiros por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO**: Fica assegurado aos EMPREGADOS o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição às horas extras e descanso semanal trabalhados, mediante prévio acordo com seu coordenador, dentro do prazo inferior a trinta dias, a contar da realização do labor excedente.

**Auxílio Alimentação**

**CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIO REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO**

As EMPRESAS fornecerão o benefício de cartão-refeição (*ticket*) para seus Empregados não-executivos, com crédito no valor mensal de R$ 451,00 (quatrocentos e cinquenta e um reais) para as cidades do interior do Estado e de R$ 514,00 (quinhentos e quatorze reais) para a Capital, Goiânia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: O benefício terá seu custo compartilhado, sendo 90% (noventa por cento) pagos pela Empresa e 10% (dez por cento) pagos pelo Empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: As EMPRESAS farão o crédito nos cartões de seus Empregados no último dia útil, anterior ao mês vincendo, no qual haja expediente interno nas EMPRESAS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: Caberá ao Empregado a escolha da modalidade do cartão, se Cartão-Alimentação ou Cartão-Refeição.

**PARÁGRAFO QUARTO:** As EMPRESAS concederão o benefício por ocasião de férias, afastamentos por doenças, acidentes de trabalho e licença maternidade, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo.

**CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

Fica mantido o fornecimento de lanche gratuito, no início da primeira jornada diária de trabalho, para todos os Empregados, constituído de pão com manteiga, leite e café.

**Auxílio Doença/Invalidez**

**CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO DE DESPESAS DE EDUCAÇÃO E SAÚDE DE FILHOS DEFICIENTES**

As EMPRESAS manterão um programa de reembolso de despesas com educação e saúde para os portadores de necessidades especiais, filhos de Empregados, limitado ao valor mensal de R$ 315,00 (trezentos e quinze reais) para os Empregados lotados nas cidades do interior do Estado e R$ 446,00 (quatrocentos e quarenta e seis reais), na Capital Goiânia.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: O benefício constante no *caput* desta Cláusula será estendido ao Empregado que comprovadamente detenha a guarda legal do filho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da despesa com educação e saúde para a liberação do benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

As EMPRESAS complementarão, observado o limite de 01 (um) salário-base do Empregado, em até 40% (quarenta por cento), o benefício previdenciário "auxílio-doença" a partir do 16° (décimo sexto) dia de afastamento, durante a vigência deste Acordo Coletivo, excluídos os contratos a prazo não superiores a 3 (três) meses, inclusive o de experiência, limitado ao período de 02 (dois) anos de afastamento do Empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: Para recebimento da complementação, o Empregado deverá:
a) submeter-se à perícia com médico das EMPRESAS ou por elas credenciado;

b) apresentar à área de Talentos Humanos os comprovantes de recebimento do benefício do INSS, enquanto perdurar o auxílio-doença.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: Caso o valor do benefício, pago pelo INSS, seja igual ou superior ao valor do salário-base do Empregado, as EMPRESAS ficam desobrigadas a realizar a complementação, nos termos do *caput* desta Cláusula.

**Auxílio Creche**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO-BABÁ**

As EMPRESAS pagarão auxílio-creche ou auxílio-babá para os filhos de Empregadas, durante a vigência deste Acordo, até o mês que a criança completar idade de 06 (seis) anos, nos termos da Portaria MTB n° 3.296/86 e do Artigo 7°, XXV, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: O auxílio-creche ou o auxílio-babá será pago, mensalmente, em folha de pagamento da Empregada e terá seu valor reajustado para R$ 315,00 (trezentos e quinze reais) para as Empregadas lotadas nas cidades do interior do Estado e de R$ 446,00 (quatrocentos e quarenta e seis reais) na Capital Goiânia, independente da carga horária de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: O benefício constante no *caput* desta Cláusula será estendido à Empregada que comprovadamente detenha a guarda legal da criança e desde que obedecidos os critérios estabelecidos.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: As EMPRESAS poderão exigir, a seu critério, comprovante de pagamento da creche ou da babá para a liberação do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Não haverá distinção, para fins de aplicação desta Cláusula, entre filhos biológicos e adotados.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá, devendo a beneficiária fazer opção escrita por um ou por outro, para cada filho.

**PARÁGRAFO SEXTO**: As EMPRESAS estenderão a aplicação do benefício por ocasião de férias, afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**: A partir da data de assinatura deste Acordo Coletivo e ocorrendo novos afastamentos por auxílio doença, as empregadas afastadas perceberão o benefício pelo período máximo limitado a 06 (seis) meses, contados da data do respectivo afastamento.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**
**Outros grupos específicos**

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIVULGAÇÃO / IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

As EMPRESAS continuarão divulgando antecipadamente a seus empregados projeto de implantação de novas tecnologias e enviar, concomitantemente, cópia ao Sindicato.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**
**Políticas de Manutenção do Emprego**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REAPROVEITAMENTO DE EMPREGADOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo que, após readaptado, darão prioridade ao reaproveitamento do Empregado afetado pela desativação das atividades ou órgãos de trabalho, desde que as condições técnicas e econômico-financeiras o permitam.

**Estabilidade Mãe**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica mantida a estabilidade da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, ou 90 (noventa) dias após o término da licença previdenciária, o que for mais favorável à Empregada, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e de término de contrato por prazo determinado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: Presume-se como renúncia à garantia a não comunicação ao Empregador do estado gravídico no prazo de 60 (sessenta) dias, contado a partir da data final da projeção do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: A homologação de rescisão de contrato da gestante demissionária, com menos de um ano de serviço para as EMPRESAS, será realizada pelo SINTTEL-GO.

## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas
## Duração e Horário

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

As EMPRESAS manterão a atual duração de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, sendo que os Empregados que trabalhem em escala de revezamento deverão observar a jornada, que não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: As EMPRESAS manterão a atual duração de 36 (trinta e seis) horas semanais apenas para os Empregados que exerçam sua atividade utilizando fone de ouvido e terminal de vídeo simultaneamente, em caráter permanente e ininterrupto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: Fica eliminada a necessidade de marcação de ponto e controle de jornada e/ou horário de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: É de livre escolha do Empregado, a opção para isenção da marcação de ponto e, caso não concorde, deve o Empregado comunicar por escrito à Empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO**: O Empregado que optar pela isenção de marcação de ponto assinará termo aditivo que fará parte integrante do seu contrato de trabalho, caso no mesmo já não exista cláusula escrita a esse respeito.

**PARÁGRAFO QUINTO**: O Empregado que trabalhe em escala de revezamento atenderá ao disposto na respectiva escala.

## Descanso Semanal

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESCOLHA DO DIA DE FOLGA

As EMPRESAS continuarão assegurando a seus Empregados o direito de escolha do dia que melhor atenda a seus interesses para gozar a folga em substituição ao repouso remunerado trabalhado, ressalvados os casos de escala de revezamento e plantões.

## Faltas

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIBERAÇÃO PARA TRATAMENTO ODONTOLÓGICO

As EMPRESAS manterão a liberação dos Empregados para atendimento odontológico de emergência, desde que conste esta condição no atestado fornecido pelo odontólogo.

## Férias e Licenças
## Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FÉRIAS

As EMPRESAS asseguram que após cada período aquisitivo o Empregado poderá sair em gozo de férias em qualquer dia do mês, desde que negociado e acordado com seu superior imediato.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Fica facultado ao Empregado, inclusive ao que tenha idade superior a 50 (cinqüenta) anos, o direito de parcelar o período de gozo de férias, obedecidos os seguintes critérios:

a) Os períodos de parcelamento do gozo de férias não poderão ser inferiores a dez dias.

b) O parcelamento não poderá ser superior a 2 (dois) períodos.

c) O Empregado poderá converter 1/3 das férias a que tenha direito em abono pecuniário.

d) A gratificação de férias será paga, integralmente, no primeiro período de gozo das férias.

e) A antecipação de 50% (cinquenta por cento) do décimo-terceiro salário, referente ao adiantamento da 1ª parcela, será paga conforme solicitação do Empregado, no primeiro ou segundo período de gozo das férias, desde que o Empregado ainda não a tenha recebido referente ao ano em curso.

**Parágrafo Ùnico**: O segundo período de gozo das férias deverá ocorrer antes do vencimento do período concessivo.

**Remuneração de Férias**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

As EMPRESAS concederão a todos os seus Empregados, por ocasião das férias, 66,67% (sessenta e seis inteiros e sessenta e sete centésimos por cento) sobre a remuneração fixa mensal, a título de gratificação de férias e 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração fixa mensal, a título de salário de férias, conforme Artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e Artigo 144 da CLT, perfazendo 100% (cem inteiros por cento) da remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: Fica assegurado piso nunca inferior a R$ 791,95 (setecentos e noventa e um reais e noventa e cinco centavos), caso a somatória da gratificação de férias (66,67%) e do salário de férias (33,33%) não atinja esse valor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**: O piso será corrigido sempre que houver reajuste geral e automático de salários e observará, quando houver, o mesmo parcelamento descrito no parágrafo anterior.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**: Ficam entendidos como remuneração fixa mensal os valores correspondentes ao salário-base e, se for o caso, gratificações fixas e média de horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO**: Nos casos de rescisões contratuais serão observados os seguintes critérios:

a) Será paga de forma proporcional nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na Empresa for superior a 01 (um) ano.

b) Será paga de forma proporcional na dispensa sem justa causa, qualquer que seja o tempo de serviço na Empresa.

c) Não será paga nos pedidos de demissão, quando o tempo de serviço na Empresa for inferior a 01 (um) ano.

d) Não será paga nas demissões por justa causa.

## Saúde e Segurança do Trabalhador
## Equipamentos de Proteção Individual

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ELIMINAÇÃO DE RISCOS

As EMPRESAS continuarão se comprometendo a buscar a eliminação de riscos à saúde através da utilização de medidas de proteção coletiva, recorrendo a Equipamentos de Proteção Individual (EPI) apenas em casos onde tais medidas se revelarem ineficazes e/ou insuficientes.

## CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES SOBRE A CIPA

As EMPRESAS continuarão fornecendo ao SINTTEL-GO com relação à CIPA:
a) Data das eleições;
b) Empregados eleitos e indicados;
c) Calendário das reuniões.

**Parágrafo Único:** Fornecerão ainda, sempre que solicitado, relação dos Empregados admitidos, demitidos e transferidos constando: nome, data de admissão, demissão, localidade e estabelecimento.

## Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÕES LEGAIS SOBRE SAÚDE

As EMPRESAS enviarão ao SINTTEL-GO, sempre que possível, os seguintes documentos:

a) Laudo de insalubridade;

b) PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) elaborado por médico responsável;

c) Documentos referentes à estrutura e desenvolvimento do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);

d) Comunicação de Acidentes de Trabalho;

e) Perfil Epidemiológico dos Empregados.

## Relações Sindicais
## Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIVRE TRÂNSITO SINDICATO

Fica mantido o livre trânsito de diretores do Sindicato, nas dependências com acesso permitido ao público pela EMPRESAS, desde que comunicado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e desde que não haja interrupção dos serviços.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As EMPRESAS continuarão permitindo a fixação de um quadro de avisos do SINTTEL-GO em cada prédio das EMPRESAS, em local por onde transitem os Empregados, no qual serão afixados avisos e materiais de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário e com ofensas pessoais aos Empregados ou aos dirigentes das EMPRESAS. Fica ajustado que o não cumprimento desta Cláusula acarretará na imediata retirada das referidas matérias dos quadros de avisos.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS DE CONTRIBUIÇÃO

As EMPRESAS continuarão procedendo a todos os descontos autorizados pela categoria em favor do SINTTEL-GO e farão o repasse das verbas para o Sindicato, na mesma data em que efetuar o pagamento de salários aos seus Empregados.

**Parágrafo Único:** As EMPRESAS fornecerão mensalmente ao SINTTEL-GO arquivo consolidado contendo as seguintes informações: relação nominal dos sindicalizados que foram descontados e relação nominal dos sindicalizados que tiveram seus descontos suspensos.

## Disposições Gerais
## Aplicação do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

Surgindo divergências entre as Partes na aplicação dos dispositivos constantes do presente Acordo Coletivo, a Parte que se julgar prejudicada comunicará à Outra por escrito e solicitará reunião com seus dirigentes e representantes legais, visando entendimentos e saneamento das pendências existentes.

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste instrumento, a parte prejudicada notificará a outra para regularizar o ato faltoso no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não regularizando o ato faltoso conforme estabelecido no *caput* desta cláusula, ficará a Parte faltosa obrigada a pagar uma multa de 10% (dez por cento) do Piso Salarial constante neste Instrumento em favor de cada Empregado atingido pelo descumprimento.

WILLIAM CORTES SILVA
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

JOAO DIB FILHO
Tesoureiro
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TELECOMUNICACOES, NO ESTADO DE GOIAS - SINTEL-GO

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
CTBC MULTIMIDIA DATA NET S/A

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
COMPANHIA DE TELECOMUNICACOES DO BRASIL CENTRAL

MARINEIDE DA SILVA PERES
Diretor
CTBC CELULAR S/A

TATIANE DE SOUZA LEMES PANATO
Diretor
CTBC CELULAR S/A

## ANEXOS

## ANEXO I - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS 2011

### PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS e RESULTADOS 2011

### 1) DEFINIÇÃO

Com base na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, este Plano tem como finalidade proporcionar a todos os associados da CTBC Telecom, CTBC Celular e CTBC Multimídia Data Net, para o ano de 2011, compensação financeira pelos resultados adicionais atingidos que extrapolem as responsabilidades normais do dia a dia (atribuições do cargo) e participação nos Lucros e Resultados da Empresa.

A compensação financeira, que não é incorporável ao salário, é atribuída em periodicidade Semestral e Anual, adiante fixadas as regras e condições.

### 2) FORMAS DE PARTICIPAÇÃO

A participação do associado nos resultados da empresa dar-se-á nas seguintes formas:

1. por cumprimento de Objetivos Específicos (Semestrais);

2. por cumprimento de Objetivos Econômicos - Participação nos Lucros (Anual)

***Nota:***
Os associados que participam de campanhas individuais de prêmios e/ou sistemas de comissões, ficam automaticamente excluídos deste plano, no que se refere aos Objetivos Específicos semestrais.

### *2.1- PARTICIPAÇÃO POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS*

Cada associado será retribuído, **SEMESTRALMENTE**, de acordo com o nível de atingimento dos Objetivos Específicos, devendo tais objetivos obrigatoriamente:

**a)**- Serem ***INDIVIDUAIS*** (cada associado terá os seus objetivos), porém "NÃO PESSOAIS" (terminar o curso de inglês é individual, porém com caráter totalmente pessoal) ***e ou*** serem ***COLETIVOS*** (cada Área ou Centro de Resultado terá os seus objetivos).

**b)-** Redundarem num fator mensurável de produtividade, podendo ser por: otimização e melhoria de processos operacionais, redução de despesas, etc..

**c)-** Possibilitarem o acompanhamento e a medição extremamente simplificados, de tal forma que não haja a menor dúvida em relação ao cumprimento ou não dos mesmos. A pergunta: "O objetivo foi cumprido?", deverá ter como resposta exclusivamente o "Sim" ou "Não", devendo cada objetivo negociado ser cumprido a 100%, não havendo, por conseguinte, cumprimento proporcional.

### *2.1.1- Definição de Objetivos*

**a)** - O número de objetivos a serem definidos, ***por semestre***, não deve ultrapassar 04 (quatro), representando 100% na sua totalidade.

**b) -** Para cada objetivo deverá constar no sistema:

- Meio de medição;
- Ponderação (peso percentual);
- Prazo limite para o seu atingimento, dentro do semestre aquisitivo.

Em princípio os Objetivos Específicos não poderão ser renegociados. Em casos excepcionais, por motivo de força maior, os associados poderão solicitar aprovação de novos objetivos junto ao superior imediato, com aprovação da diretoria da área.

#### *2.1.1.1- Objetivos Corporativos*

A CTBC estabelecerá dois objetivos corporativos por semestre que influenciarão de forma a manter ou reduzir o valor apurado para pagamento da Participação nos Resultados por cumprimento de objetivos específicos.

Estes objetivos terão uma ponderação de 10% (Dez por cento) cada um e serão informados anualmente pela Diretoria Executiva de Talentos Humanos para constarem nos Planos de Participação nos Lucros e Resultados da empresa.

Desta forma, o valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será reduzido na proporção de 10% (Dez por cento) por cada objetivo corporativo não cumprido.

Caso todos os objetivos corporativos sejam cumpridos o valor apurado para pagamento da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será pago integralmente.

O número de objetivos corporativos não ultrapassará a 2 (dois) por semestre.

### *2.1.2 - Renegociação de objetivos*

Devido à dinâmica do mundo dos negócios, pode ocorrer que, durante o espaço de tempo previsto para o cumprimento dos objetivos previamente negociados, surjam outros desafios mais importantes ou mudanças que demandem a substituição de alguns destes objetivos.

Portanto, em casos excepcionais, tais como mudança no planejamento estratégico, criação, alteração ou extinção de projetos e negócios, etc., poderá haver renegociação de objetivos de forma a adequá-los às necessidades mais significativas da organização.

As mudanças podem ser propostas pelo titular do cargo e/ou pelo superior imediato.
A aprovação deve ser feita em última instância pelo responsável hierárquico.

### *2.1.3- Controle de Documentação*

Cada associado deverá se responsabilizar pela criação do documento eletrônico com seus objetivos, e enviá-lo, eletronicamente, para aprovação do superior hierárquico.

### *2.1.4- Valores da Participação*

O valor máximo a ser pago ao associado, por cumprimento dos Objetivos Específicos, possui como referência a seguinte tabela:

| **Cargo** | **Nº máximo de salários base por Semestre** |
|---|---|
| Executivos | 2,00 |
| Em Ascensão (Especialistas/ Supervisores) | 1,50 |
| Não-Executivos | 1,20 |

Será considerado para a base de cálculo, o valor do salário base do mês imediatamente anterior ao mês do efetivo pagamento.

A tabela acima estabelece o limite máximo a ser pago e a empresa poderá estabelecer percentuais e valores inferiores em decorrência de situação econômica e/ou financeira.

***2.1.5- Periodicidade de Pagamento***

O pagamento deverá ser aprovado pelo Comitê de Direção da Empresa e poderá ocorrer nas datas seguintes, exceto se houver motivo de força maior ou negociação diferenciada que impossibilite tal pagamento:

· Apuração dos resultados do ***1º semestre***, pagamento no mês de ***Outubro do ano vigente***;

· Apuração dos resultados do ***2º semestre***, pagamento no mês de ***Abril do ano seguinte***.

O dia do pagamento será definido de acordo com o fluxo de caixa da empresa.

***2.1.6- Critérios de proporcionalidade***

Os critérios visando prever alterações no quadro de Associados, no decorrer do semestre aquisitivo, são os seguintes:

· **Transferência para outra Empresa do Grupo Algar**

No momento da transferência será verificado o cumprimento dos Objetivos negociados até aquela data. Em caso de cumprimento, o associado receberá o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos específicos na data normal do pagamento aos demais associados, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do mês da transferência.

· **Desligamento da Empresa**

Ocorrendo o desligamento, a pedido ou não, exceto em casos de rescisão por justa causa, será verificado o cumprimento dos objetivos negociados até aquela data.

Em caso de cumprimento, o valor da participação nos resultados por cumprimento dos objetivos específicos será pago na data normal do pagamento aos demais associados, proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo. A base de cálculo será o salário base do mês da rescisão.

Para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos, será necessário que o associado tenha trabalhado no mínimo 3 (três) meses completos no semestre aquisitivo.

· **Admissão e/ou Promoção**

Os admitidos e/ou promovidos a cargo executivo no período terão direito à participação nos resultados, proporcional ao tempo trabalhado durante o semestre aquisitivo, em cada cargo, ***após a definição e aprovação de objetivos junto ao superior hierárquico***.

Se a admissão ou promoção ocorrer durante o 1º semestre, os objetivos para o 2º semestre deverão ser negociados até 30 de Junho.
Para participar do sistema de participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos será necessário que o associado trabalhe no mínimo 3 (três) meses completos no semestre, caso contrário somente poderá participar no semestre seguinte.

· **Mudança de Cargo**

Quando houver mudança de cargo, os objetivos deverão ser analisados e renegociados, caso seja necessário.

· **Afastamentos em geral (licença maternidade, doença, acidente de trabalho, etc.)**

· Pagamento integral, caso os objetivos sejam individuais, e tenham seu atingimento comprovado durante o período trabalhado no semestre aquisitivo.

· Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados dentro do semestre aquisitivo, caso os objetivos sejam corporativos.

**Observação**:
Para as proporcionalidades, será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

### *2.1.7- Exemplo de Cálculo*

No quadro a seguir, exemplo de cálculo do valor da participação nos resultados por cumprimento de objetivos específicos no semestre, a ser pago a um associado com salário base mensal igual a R$ 1.000,00:

| **OBJETIVO ESPECÍFICO** | **A**<br>**PONDERAÇÃO A 100%** | **B**<br>**PONDERAÇÃO A 120%** | **C**<br>**RESULTADO (%)** | **D**<br>**VALOR R$** |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 20 | 24 | 24 | 240,00 |
| 2 | 40 | 48 | 48 | 480,00 |
| 3 | 30 | 36 | 0 | 0 |
| 4 | 10 | 12 | 12 | 120,00 |
| **TOTAL** | **100** | **120** | **84** | **840,00** |

A) Ponderação do objetivo (soma de pesos igual a 100%)

B) Transformação da ponderação de 100% para 120%, conforme o peso de cada um

B.1. (( A:100 ) x 120 )

C) Cumprimento do objetivo

C.1. Atingimento total ou superação = 100%

Não atingimento ou atingimento parcial = 0%

D) Valor a ser pago ((R$ 1.000,00 x C ) : 100 )

## ***2.2- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS POR CUMPRIMENTO DE OBJETIVOS ECONÔMICOS***

### 2.2.1 - DEFINIÇÃO

A participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos caracteriza-se pela distribuição de até 12% (Doze por cento) do lucro líquido contábil da empresa ou do consolidado do setor de negócios, apurado e auditado ao final do exercício, antes do efeito da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos, aos associados que possuam vínculo empregatício com a empresa e estejam elegíveis dentro das regras desta política e do plano.

### 2.2.2 - PREMISSA GERAL

A premissa geral que orienta a participação nos lucros para os associados elegíveis é: TER LUCRO LÍQUIDO, COM CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA.

### 2.3 - PREMISSAS BÁSICAS

Para que haja distribuição de lucro para associados com cargos abaixo de Presidente, é imprescindível que a empresa na qual trabalhe tenha dado lucro liquido no ano vigente;

Para que haja distribuição de lucro para o Presidente, é imprescindível que além do requisito acima, o setor de negócios ao qual pertença e o Grupo Algar tenham dado lucro liquido;

O Lucro Líquido é o indicador com 100% de peso sobre o qual se aplica o percentual de 12% para formar o "bolo" a ser distribuído conforme regras e critérios aqui estabelecidos;

O valor do lucro a ser distribuído a cada um, individualmente, será retirado do "bolo" constituído pelos 12% do lucro líquido acima definido, limitado a uma tabela de múltiplos de salários conforme o cargo e o porte da empresa;

Os indicadores de CRESCIMENTO, RENTABILIDADE e SAÚDE FINANCEIRA são estabelecidos pela Holding Algar, como condicionantes, com índices e valores variáveis conforme as atividades, mercado e especificidade de cada empresa;

Haverá retenção de uma parte do valor a receber para pagamento de longo prazo, a título de FATOR RETENÇÃO para os associados com cargos de nível executivo;

## 2.4 - CONCEITO DE LUCRO LÍQUIDO

O lucro líquido para efeitos desta política e dos planos das empresas é o lucro liquido contábil como previsto na lei das sociedades anônimas com a exclusão das operações societárias e contábeis definidas no item 2.5 a seguir:

## *2.5* - EXCLUSÕES DE OPERAÇÕES SOCIETÁRIAS E CONTÁBEIS:

*Na* obtenção do lucro líquido a ser considerado para efeito de pagamento da participação nos Lucros e Resultados, serão excluídos, tanto do real, quanto do orçado, quando contemplado, as seguintes operações:

i. Operações de reestruturação societária;
ii. Planejamentos oriundos da holding;
iii. Venda de ativos;
iv. Mudanças de práticas contábeis.

1. Constituições ou *reversões de contingências serão* consideradas como resultados no exercício em que foram contabilizados;

2. Na eventualidade do surgimento de situações não contempladas no item acima caberá ao CEO do Grupo decidir sobre o critério mais justo a ser adotado.

### *2.6 - INDICADORES DE CRESCIMENTO, RENTABILIDADE E SAÚDE FINANCEIRA*

Com o objetivo de garantir o crescimento, a rentabilidade e a saúde financeira das EMPRESAS, são estabelecidos os seguintes indicadores, com índices e valores variáveis anualmente de acordo com as atividades, mercado e particularidades de cada Empresa, que influenciarão de forma a manter ou reduzir o valor para pagamento da Participação nos Lucros e Resultados:

| INDICADOR | CRITÉRIO DE AFERIÇÃO | PENALTY CASO NÃO CUMPRA |
|---|---|---|
| Crescimento real | 2,3 vezes o crescimento do PIB do Brasil. | 10% |
| Rentabilidade | Retorno sobre o PL de no mínimo 29,4% ao ano | 10% |
| Saúde Financeira | EBITDA s/ Serviço da dívida = 2,0 | 10% |

1 Estes indicadores atuarão como deflatores e caso não sejam cumpridos, o valor da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será reduzido na proporção de 10% (Dez por cento) por cada indicador não atingido.

*2* Caso todos os indicadores sejam atingidos o valor apurado para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos será pago integralmente.

### *2.7 - DA OBTENÇÃO DO MONTANTE A SER DISTRIBUÍDO*

O montante a ser distribuído será obtido da seguinte forma:

a. Será aplicado o percentual de 12% (Doze por cento) sobre o lucro líquido da empresa definido conforme critério estabelecido no item 2.4.

O resultado desta operação determinará o montante a ser distribuído a todos os associados elegíveis da empresa. A distribuição será feita de forma proporcional à possibilidade de ganho de cada um, possibilidade esta considerando a tabela de número de salários possíveis de serem alcançados (anexo 1).

b. Qualquer que seja o montante a ser distribuído na empresa, objeto da aplicação dos 12% sobre o lucro líquido, o valor a ser pago a cada associado não poderá ultrapassar o número de salários possíveis constantes da tabela de múltiplos de salários anexa a esta política (anexo 1).

c. O bolo a ser distribuído, em qualquer das hipóteses acima é de até 12% (doze) por cento do lucro líquido, sendo considerado esse percentual, como o "alvo", podendo, portanto, nos cálculos finais o montante (bolo) representar menos que 12% em função das equações e condicionantes desta política.

### *2.8 - DA BASE DE CÁLCULO*

A base de cálculo para apuração do valor a ser distribuído é o lucro líquido contábil apurado e auditado ao final do exercício anterior ao pagamento, excluído integralmente o efeito do valor da provisão contábil realizada a título de Participação nos Lucros e Resultados, conforme conceito definido no item 2.4.

#### *2.8.1 – SALÁRIO BASE*

Para efeito de todas as comparações que forem necessárias aos cálculos, será considerado o salário base do associado do mês imediatamente anterior ao efetivo pagamento.

#### *2.8.2 – DEFINIÇÃO DO PERCENTUAL INDIVIDUAL*

Para efeito do cálculo da proporcionalidade a que o associado fará jus sobre o montante apurado para distribuição, considera-se a possibilidade de ganho de cada um, conforme a tabela de múltiplos de salários possíveis. (ANEXO 1)

### *2.8.3 – PORTE DAS EMPRESAS*

As Empresas são classificadas num "Ranking" de Pequeno, Médio e Grande porte, conforme (ANEXO 1).

As mudanças de "Ranking" (passar de empresa de Pequeno Porte para Médio Porte ou Médio Porte para Grande Porte) somente poderão ocorrer após o segundo ano consecutivo de resultados, que as classifiquem no novo patamar e mediante carta de reconhecimento expedida pela Holding.

## *2.9 – FORMAS E PERIODICIDADES DE PAGAMENTOS*

### 2.9.1 - Pagamento aos associados de cargos não executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em única parcela do valor que lhe for devido e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força maior ou negociação que impossibilite o pagamento.

O dia do pagamento será definido de acordo com o fluxo de caixa da Empresa.

São considerados cargos não executivos aqueles situados na base da estrutura da carreira Y:

**Cargos básicos**: Atendentes, Assistentes, Analistas, Engenheiros, Advogados, Consultores de Vendas, etc.

**Cargos em ascensão**: Supervisores e Especialistas.

### 2.9.2 - Pagamento a associados de cargos executivos

Para este nível de cargos os pagamentos serão feitos aos seus ocupantes em duas parcelas do valor que lhe for devido conforme critérios abaixo:

**1ª. Parte – Participação de curto prazo**: 70% (setenta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos serão pagos em uma única parcela e ocorrerá no mês de a*bril do ano subseqüente a vigência do plano*, exceto se houver motivo de força ou negociação que impossibilite o pagamento.

**2ª. Parte – Participação de longo prazo (fator retenção):** 30% (trinta por cento) do valor apurado para pagamento aos ocupantes destes cargos poderão ser pagos no mês de abril do terceiro ano subseqüente aquele em que recebeu a 1ª. Parte.

**Condicionante Cumprimento de Lucro Líquido Orçado nos Últimos 3 anos:** O recebimento integral deste valor (Participação de Longo Prazo) dependerá do atingimento dos resultados líquidos contábeis previstos nos 3 exercícios anteriores, sendo reduzido à proporção de 10% (dez por cento) por ano cujo resultado líquido contábil tenha sido inferior ao valor orçado para aquele ano.

**Correção:** Cumprida a condicionante acima, os valores a que o associado faça jus ao recebimento desta 2ª. parte, serão corrigidos pelo índice do INPC, desde a competência de sua retenção até a competência de seu pagamento.

**Pagamento em caso de desligamento:** Se for demitido sem justa causa, o Executivo receberá integralmente o valor retido na data da rescisão. Se for demitido por justa causa ou pedir demissão não terá direito de receber o valor retido.

São considerados cargos executivos aqueles situados na parte superior da estrutura da carreira Y:

**Cargos gerenciais**: Coordenadores, Diretores Regionais, Diretores Adjuntos, Diretores de Área e Presidente;

**Cargos técnicos**: Consultores Executivos JR, PL, SR, MT.

## 2.10 - ***FATOR DE SOLIDARIEDADE***

### *2.10.1 - Nível Grupo*

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do Grupo Algar e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE GRUPO e representa a relação percentual existente entre o resultado líquido orçado e o resultado líquido realizado consolidado do GRUPO ALGAR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos de **Presidentes** das Empresas do GRUPO e será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

### *2.10.2 - Nível Setorial*

É um coeficiente regulador da relação de cooperação, integração e solidariedade existentes entre as empresas do mesmo setor e, portanto influenciará nos resultados dos cargos participantes deste fator.

Este fator será denominado COEFICIENTE SOLIDARIEDADE SETORIAL e representa a relação percentual existente entre resultado líquido orçado e o resultado líquido consolidado realizado do SETOR no exercício de competência do Plano.

Participam deste coeficiente todos os ocupantes dos cargos **de Diretores** das empresas do SETOR, exceto aqueles executivos cujos objetivos econômicos estabelecidos e negociados previamente já representem o consolidado do setor.

O coeficiente solidariedade setorial será aplicado sobre o valor bruto individual para pagamento da participação nos lucros por cumprimento de objetivos econômicos.

### *2.10.3 - Limites*

Na aplicação dos coeficientes de fator solidariedade, seja SETOR ou GRUPO, o valor final a receber pelo associado, não poderá ser superior a 1,20 (Hum inteiro e vinte décimos) nem inferior a 0,80 (Oitenta décimos) do valor utilizado como base de cálculo para aplicação dos referidos fatores.

## 2.11 - ***FATOR APRECIAÇÃO***

O **Fator Apreciação** é um fator de avaliação e julgamento de casos excepcionais, que pode ser aplicado tanto para a Participação nos Resultados quanto para a Participação nos Lucros, visando corrigir possíveis injustiças ou merecimentos, distorcidos na operacionalização desta política e planos das empresas.
Os casos serão apresentados ao CEO do Grupo, pelo Vice Presidente Corporativo de Talentos Humanos, que após analisar os argumentos e justificativas, este ao seu juízo, poderá considerar justo modificar para melhor o resultado ou a participação obtida pelo associado.

## 2.12 - ***CRITÉRIOS DE PROPORCIONALIDADE***

Os critérios visando prever alterações no quadro no decorrer do ano são os seguintes:

### 2.12.1 - Transferência para Outra Empresa do Grupo Algar

Pagamento proporcional ao tempo de permanência em cada empresa. Cada Empresa pagará proporcional ao período em que o associado esteve em seu quadro durante o ano, conforme os critérios para o cargo que ocupou e de acordo com os seus resultados.

### 2.12.2 - Desligamento da empresa, Sem Justa Causa ou a Pedido

Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados durante o ano de vigência do plano. O pagamento será no mesmo mês em que for realizado o pagamento para os demais associados da Empresa.

### 2.12.3 - Admissão (Associados admitidos durante o ano base)

Pagamento proporcional ao número de meses trabalhados durante o ano de vigência do plano.

**2.12.4 - Promoção ou Alteração de cargo dentro da mesma empresa:**

O valor será baseado nos resultados da empresa e no cargo exercido em 31 de dezembro do ano anterior a data do pagamento e a base de cálculo será o salário base do mês imediatamente anterior ao pagamento do valor da participação do associado

1 Nos casos de associados em período de interinidade promocional, o cargo a ser considerado para apuração do valor de sua participação será o do dia 31 de dezembro do ano anterior, mesmo que interino.

2 Caso haja o pagamento de gratificação de função, a mesma deverá ser considerada como integrante do salário-base para efeitos do calculo do valor da participação.

**2.12.5 - Afastamentos em geral (licença maternidade, doença, acidente de trabalho, etc.)**

O pagamento será proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

Para as proporcionalidades, será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos.

**2.13 - CONDICIONANTE**

Para fazer jus ao recebimento de quaisquer valores relativos à Participação nos Lucros de Curto e Longo prazo previstos neste plano, o associado deverá ter mantido vínculo trabalhista com a empresa no ano imediatamente anterior ao pagamento planejado.

## ***3 - CONSIDERAÇÕES FINAIS***

3.1 - Os pagamentos referentes a esta política deverão sempre coincidir em um intervalo de seis (6) meses, dentro do mesmo ano civil.

3.2 - Os casos omissos desta política sobre participantes do Plano de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, poderão ser resolvidos com Diretoria Executiva de Talentos Humanos e a Vice Presidência Corporativa de Talentos Humanos da Holding.

## 4 - ***VIGÊNCIA***

4.1 - Este plano terá validade para o ano de 2011. Sua continuidade em anos seguintes dependerá de acordo entre as partes, que poderão revisá-lo em todo ou em parte, dependendo de possíveis alterações na Política de Participação nos Lucros e Resultados das Empresas do Grupo Algar, condições econômicas, cenário dos negócios e objetivos estratégicos da empresa.

## ANEXO II - TABELA DE MÚLTIPLOS DE SALÁRIOS BASE

| *NÚMERO SALÁRIOS BASE* | *EMP. GRANDE PORTE RECEITA BRUTA > = 60 US$ MM* | *EMP. MÉDIO PORTE RECEITA BRUTA > 6 < 60 US$ MM* | *EMP. PEQUENO PORTE RECEITA BRUTA < = 6 US$ MM* |
|---|---|---|---|
| 9,6 | - CEO DO GRUPO | | |
| 9,0 | - DIRETOR CORPORATIVO (HOLDING)<br>- DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR) | | |
| 8,4 | - DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA | - DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR) | |
| 7,8 | - DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA | - DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA | - DIRETOR PRESIDENTE EXECUTIVO (SETOR) |
| 7,2 | - DEMAIS DIRETORES | - DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA | - DIRETOR EXECUTIVO DE ÁREA |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6,6 | - CONSULTOR SR / MASTER | - DEMAIS DIRETORES | - DIRETOR SUPERINTENDENTE DE EMPRESA |
| 6,0 | - DIRETOR REGIONAL<br>- CONSULTOR PL | - CONSULTOR SR / MASTER | - DEMAIS DIRETORES |
| 5,4 | | - DIRETOR REGIONAL<br>- CONSULTOR PL | - CONSULTOR SR / MASTER |
| 4,8 | - COORDENADOR/<br>- CONSULTOR JR | | - DIRETOR REGIONAL<br>- CONSULTOR PL |
| 4,2 | | - COORDENADOR<br>- CONSULTOR JR | |
| 3,6 | | | - COORDENADOR<br>- CONSULTOR JR |
| 3,0 | - ESPECIALISTAS<br>- SUPERVISORES | - ESPECIALISTAS<br>- SUPERVISORES | - ESPECIALISTAS<br>- SUPERVISORES |
| 2,0 | - ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS | - ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS | ANALISTAS, ASSISTENTES, AUXILIARES, DEMAIS CARGOS OPERACIONAIS |

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br .