

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DOS EXERCÍCIOS 2022 E 2023

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 EM EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES TRANSMISSÃO DE DADOS E CORREIO ELETRÔNICO, TELEFONIA MÓVEL CELULAR, SERVIÇOS TRONCALIZADOS DE COMUNICAÇÃO, RADIOCHAMADAS, TELEMARKETING, PROJETO, CONSTRUÇÃO, INSTALAÇÃO E OPERAÇÃO DE EQUIPAMENTOS – SINTTEL/RJ**, inscrito no CNPJ n.º 33.955.956/0001-04, doravante denominado “**SINDICATO**”.
- III. A **FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES E EMPREGADOS EM EMPRESAS E PRESTADORAS DE SERVICOS DE TELECOMUNICACOES - FITT/LIVRE**, inscrita no CNPJ n.º 35.017.054/0001-44, doravante denominada “**FEDERAÇÃO LIVRE**”.

As partes celebram o presente Acordo Coletivo do Programa de Participação nos Resultados, regido pelas seguintes cláusulas:

CLAUSULA 1ª – DO OBJETO

O presente acordo tem por objetivo regulamentar o Programa de Participação nos Resultados dos empregados da EMPRESA para os anos, considerados exercícios, 2022 e 2023, conforme o disposto na Lei 10.101, de 19/12/2000.

CLAUSULA 2ª – DA PERIODICIDADE

O Programa de Participação nos Resultados, objeto deste Acordo, terá como base o exercício anual da EMPRESA, facultadas a antecipação semestral de pagamento e a apuração mensal do incentivo.

CLAUSULA 3ª – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este Acordo os empregados da EMPRESA integrante da categoria profissional representada pelo SINDICATO.

Parágrafo Primeiro: O presente acordo estabelece condições gerais a todos os empregados da EMPRESA e também condições específicas para: a) os empregados da EMPRESA que trabalham em lojas, exceto gerentes gerais de loja, b) aos empregados que trabalham em atividade de Campo (corresponde a atividade de Planta Externa), c) aos empregados que trabalham em atividade de Atendimento – (atendimento corresponde a atividade de call center) e, d) aos demais empregados e gerentes gerais de lojas. Estas condições constarão nas cláusulas a seguir, que trarão sempre a orientação para quem se destina.

Parágrafo Segundo: As participações nos lucros e resultados dos ocupantes dos cargos estatutários e executivos, como tais compreendidos os administradores estatutários, diretores executivos e os demais cargos diretivos, de gerência e de supervisão ou assessores, doravante denominados de Executivos, integram o presente acordo e obedecerão, conforme o seu cargo, às regras e valores específicos fixados pela EMPRESA.

Parágrafo Terceiro: Fica ainda estipulado que o presente Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos aprendizes e terceiros.

MAA LCRX f

LIAOSDS MAA

B

CLAUSULA 4ª – OBJETIVOS, INDICADORES, METAS E CÁLCULO DO PPR

O Programa de Participação nos Resultados referente ao exercício de 2022, 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	5%	14,0	17,00	18,50	20,0	26,0
NPS: GAP vs melhor competidor	4%	-3,0	0,00	1,50	3,0	11,0
Reputação Corporativa da Empresa - Reprtrack	3%	59,22	61,11	62,06	63,00	67,41
Emissão de Gases GHG 1+2 (tCO _{2e})	5%	60.060	59.488	58.344	57.200	56.628
% de Mulheres em Liderança (VP e Diretores)	3%	27,90%	30,07%	30,38%	31,0%	34,10%
TOTAL	100%					

Parágrafo Primeiro: Os indicadores possuem pesos determinados e seguem intervalos de atingimento específicos: Mínimo, Médio, Target, Máximo, além de ponto intermediário entre o médio e target, 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”:

- Quando o resultado atingir o valor Mínimo da meta, o score será de 50% para todos os indicadores;
- 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;
- Quando o resultado atingir o valor do ponto intermediário da meta, o score será de 95% para todos os indicadores;
- Quando o resultado atingir o valor Target da meta, o score será de 100% para todos os indicadores;
- Quando o resultado atingir o valor Máximo da meta ou superior, o score será de 125% para todos os indicadores;
- 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 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:

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

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:

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

MAA ICRX f

LIAOSDS NCR

B

**Tabela de Atingimento (Quantidade de salários)
Apuração do Valor de pagamento do PPR 2022 e 2023**

Atingimento das metas (score)	Empregados lotados nas áreas Administrativo e Loja	Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>não</u> recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV)	Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>recebem</u> remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV)
Abaixo da meta mínima (50%)	Zero	Zero	Zero
Meta mínima (50%)	1,92 salários	1,92 salários	0,88 salários
Target (100%)	2,40 salários	2,40 salários	1,10 salários
Meta máxima (125%)	3 salários	3 salários	1,37 salários

Parágrafo Quinto: As decisões empresariais de caráter estratégico ou fatores externos que não sejam de responsabilidade direta dos empregados, e que venham a ter repercussão nos resultados, poderão ensejar ajustes nas metas equivalentes aos efeitos destas decisões ou fatores externos. Nessas hipóteses, as partes acordantes se reunirão para avaliar essas influências.

Parágrafo Sexto: Acordam as partes que os indicadores, seus pesos e as metas para o exercício de 2022, quadro acima, poderão ser revistos, se necessário, mediante negociação e formalização através de termo aditivo ao presente acordo.

Parágrafo Sétimo: Para o exercício de 2023 as PARTES se reunirão no 1º trimestre de 2023 para discutir o quadro de indicadores e metas que será formalizado através de termo aditivo ao presente acordo.

CLAUSULA 5ª – ADIANTAMENTO

A EMPRESA antecipará o PPR do exercício 2022 no dia 26 de agosto de 2022, aos seus empregados ativos em 10/08/2022 e admitidos até 30/06/2022, respeitando as regras previstas na cláusula 7º itens I, II, IV e V, exceto aqueles que estejam afastados por auxílio doença previdenciário, bem como os denominados Executivos, conforme quadro abaixo:

Empregados lotados nas áreas Administrativo e Loja	Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>não</u> recebem remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV)	Empregados lotados nas áreas de Campo e Atendimento que <u>recebem</u> remuneração variável (Programa de Remuneração Variável - PRV)
1 salário	1 salário	0,5 salário

Parágrafo Primeiro: Para o exercício de 2023 o adiantamento ocorrerá em julho e as PARTES se reunirão no 1º trimestre de 2023 para discutir as regras que será formalizada através de termo aditivo ao presente acordo.

Parágrafo Segundo: 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 6ª – PAGAMENTO

O pagamento do Programa de Participação nos Resultados dos exercícios 2022 e 2023 será efetuado até o dia 31 de março do ano subsequente ao do período de apuração aos empregados com vínculo empregatício em 31/12/2022 e 31/12/2023, respectivamente. E, em separado dos demais rendimentos recebidos pelos empregados no mesmo mês, não tendo, portanto, qualquer vinculação com a folha de pagamento dos salários dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Considera-se o salário nominal de dezembro de 2022 e 2023, como base para o cálculo descrito na Clausula 4ª para apuração dos exercícios 2022 e 2023, respectivamente.

Parágrafo Terceiro: Os empregados desligados, caso tenham direito segundo os critérios de elegibilidade previstos na Cláusula 7ª, e desde que se manifestem, receberão em Rescisão Complementar o valor correspondente, após a apuração de todos os resultados e dos pagamentos dos empregados efetivos, ou seja, a partir de abril do ano subsequente, conforme calendário que será divulgado ao SINDICATO. Considera-se o salário nominal do mês de desligamento como base para o cálculo descrito na Clausula 4ª.

CLAUSULA 7ª – 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 2022 e 2023 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 de 2022 e 2023 terão direito ao PPR proporcional aos meses trabalhados, conforme Súmula no. 451 do TST.
- III. Empregadas em Licença Maternidade tem 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;
- 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 2022 e 2023 são considerados como efetivo exercício e, portanto, tem direito ao PPR integral;
- VII. Empregados da EMPRESA transferidos, durante os exercícios de 2022 e 2023, 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 (2022 e 2023) 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 31/12/2023, 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, 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 2022 e 2023 em que tenham trabalhado na EMPRESA prevista no item I desta Cláusula.

CLAUSULA 8ª – DAS COMPENSAÇÕES

As Participações nos Resultados previstas neste Acordo serão compensadas com quaisquer verbas que venham a ser devidas a este título, seja por força de lei, convenção coletiva, contrato individual ou norma interna.

Parágrafo Único: O não exercício, por parte da EMPRESA, da compensação prevista nesta cláusula não significará renúncia, novação ou mudança no pactuado.

CLAUSULA 9ª – DA TRIBUTAÇÃO

Os valores pagos a título deste Programa não integram, em nenhuma hipótese, a remuneração dos empregados, nem constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000.

MAA LCRX f

LIAOSDS MAA

B

CLAUSULA 10ª – REUNIÃO TRIMESTRAL

A EMPRESA se compromete a promover uma reunião com o SINDICATO no final de cada trimestre, após fechamento e divulgação dos resultados, para apresentação do atingimento dos indicadores do PPR.

CLAUSULA 11ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Para o exercício de 2022 a EMPRESA descontará de todos os empregados, filiados ou não ao SINDICATO profissional, duas parcelas de 1% (um por cento) cada, sendo a primeira sobre o adiantamento bruto e a segunda no resultado final menos o adiantamento devidos aos empregados, ambas limitadas a R\$ 100,00 (cem reais) cada, nos meses dos respectivos créditos, respeitado o direito de oposição definido no parágrafo primeiro abaixo, a título de contribuição assistencial, conforme decidido na assembleia geral da categoria realizada de forma eletrônica no dia de 05 de agosto de 2022, e recolherá o montante descontado em cada parcela aos cofres da FEDERAÇÃO LIVRE, em até 10 (dez) dias após os respectivos descontos.

Parágrafo Primeiro: Os empregados não sindicalizados ao SINDICATO poderão exercer o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e assinada, em qualquer formato, protocolada na sede e/ou Subsede do SINDICATO profissional no período de 08/08/2022 até 18/08/2022, sendo de responsabilidade do SINDICATO a ampla divulgação aos empregados.

Parágrafo Segundo: O SINDICATO obriga-se a informar, por escrito, a relação de empregados que se opuseram ao desconto até dia 10/08/2022.

Parágrafo Terceiro: Eventuais oposições recebidas pelo SINDICATO após prazo estipulado no parágrafo anterior, o valor descontado será devolvido pelo SINDICATO diretamente aos empregados.

Parágrafo Quarto: Caso o desconto ora estabelecido seja considerado nulo ou anulado através de decisão judicial que implique em obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o beneficiário final do repasse da contribuição SINDICATO e/ou a FEDERAÇÃO LIVRE, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus da devolução recaia sobre a EMPRESA, estas poderão cobrar do beneficiário final ou valer-se de compensação com quaisquer outros valores que acaso devam ser pagos ou repassados pela EMPRESA ao SINDICATO e/ou FEDERAÇÃO LIVRE, inclusive relativos às contribuições associativas.

Parágrafo Quinto: É de exclusiva responsabilidade do SINDICATO da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o SINDICATO Profissional.

CLAUSULA 12ª – DO PERÍODO DE ABRANGÊNCIA

O presente instrumento abrange o período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 para o exercício de 2022 e de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 para o exercício 2023.

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/SP, 08 de agosto de 2022.

Niva Celma Rodrigues Ribeiro

EMPRESA

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

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

Luís Antônio Souza Da Silva

SINDICATO E FEDERAÇÃO LIVRE

Luís Antônio Souza da Silva
Presidente
CPF nº. 599.466.527-49