

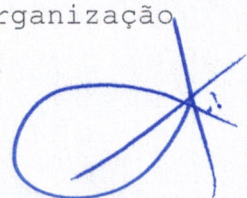
**PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA -  
MODALIDADE VENDAS (2018/2019)**

Pelo presente instrumento, de um lado **SISTEMA ELITE DE ENSINO S.A.**, com sede na Cidade e no Estado do Rio de Janeiro, na Rua Rodrigo de Brito, nº 13, Botafogo, CEP: 22.280-100, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 14.011.425/0001-00, com filiais no Estado do Paraná, neste ato representada na forma de seu Estatuto Social; **COLEGIO ALLIANCA JUNIOR LTDA**, com sede na Cidade de Francisco Beltrão, Estado do Paraná, na Rua Brasília, nº 680, Vila Nova, CEP: 85.605-310, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.800.740/0001-51, neste ato representada na forma de seu Contrato Social; e, ainda, **SISTEMA DE ENSINO INTEGRAL PLUS LTDA.**, com sede na Cidade de Ponta Grossa, Estado do Paraná, na Av. do Vereadores, nº 400, Oficinas, CEP: 84.035-312, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 22.386.141/0001-27, neste ato representada na forma de seu Contrato Social, , doravante simplesmente denominadas **EMPRESA** e, de outro lado, seus **EMPREGADOS**, representados pela COMISSÃO DE EMPREGADOS escolhida pelas partes, doravante simplesmente denominada **COMISSÃO**, contando com a assistência do **SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO ESTADO DO PARANÁ**, doravante simplesmente denominado **REPRESENTANTE**, nos termos da legislação vigente, têm entre si certo e ajustado o presente Plano de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa, na modalidade de vendas, doravante denominado **PLANO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

**CONSIDERANDO** que a **EMPRESA** se orgulha de ser uma organização que conta com o forte apoio de seus **EMPREGADOS** para atingir a excelência e o sucesso, cultivando um ambiente de trabalho equilibrado, com postura ética e comunicação transparente;

**CONSIDERANDO** que a implementação do processo de meritocracia auxiliará e incentivará ainda mais o desempenho dos **EMPREGADOS** no espírito colaborativo que move a **EMPRESA**;

**CONSIDERANDO** que no estágio atual de profissionalização e organização





da **EMPRESA** é fundamental deixar claro as regras para aferição de resultados e sua distribuição, sem romper com a cultura de sucesso já estabelecida entre as Partes;

**CONSIDERANDO** o ciclo de matrículas das unidades escolares da **EMPRESA** e seu desejo de contemplar seus **EMPREGADOS** de forma meritocrática de acordo com o desempenho;

As partes acordam o seguinte:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - DA BASE LEGAL**

O presente **PLANO** tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, bem como aquelas constantes da Lei nº 10.101/2000, que dispõem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas.

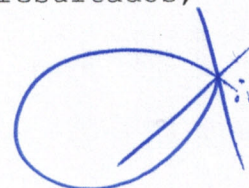
#### **CLÁUSULA SEGUNDA - DA COMISSÃO DOS EMPREGADOS**

Nos termos do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, a **COMISSÃO** foi democraticamente eleita em consonância com o Edital e Atas ora anexos, que fazem parte do presente instrumento, tendo sido escolhidos como representantes dos **EMPREGADOS** as seguintes pessoas:

- Alessandra Morales da Silva
- Daniele Yumi Ishi
- Regiane Simão de Gois

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETO**

O presente **PLANO** visa a estabelecer, única e exclusivamente, o sistema de participação dos **EMPREGADOS** da **EMPRESA** em seus lucros ou resultados, especialmente:





- ❖ fortalecendo a parceria entre os **EMPREGADOS** e a **EMPRESA**;
- ❖ reconhecendo o esforço individual e das equipes na construção do resultado da **EMPRESA**;
- ❖ estimulando o interesse dos **EMPREGADOS** na gestão e nos destinos da **EMPRESA**;
- ❖ distribuindo participação nos lucros ou resultados aos **EMPREGADOS** que ajudaram no período de matrículas da **EMPRESA** ("PLR DE VENDAS");
- ❖ alavancando os negócios e o lucro da **EMPRESA**;

#### **CLÁUSULA QUARTA - DOS FATORES RELEVANTES PARA CÁLCULO DA PLR DE VENDAS**

São fatores relevantes para o cálculo da **PLR DE VENDAS**:

- i) Meta de Receita proveniente da matrícula correta dos alunos até 31/03/2019, isto é, com contrato de prestação de serviços educacionais e do material didático devidamente assinado e com a primeira parcela paga;
- ii) O salário relativo ao mês de fevereiro/2019, ou o último salário recebido, caso o colaborador tenha sido desligado em data anterior;
- iii) Meses trabalhados durante ciclo de matrículas, que compreende o período entre setembro/2018 e março/2019.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DOS PARTICIPANTES DO PLR**

O **PLR DE VENDAS** é voltado, tão somente, para os **EMPREGADOS** dos cargos abaixo listados:





- Diretor Geral
- Diretor Regional
- Diretor de Unidade
- Diretor Adjunto
- Vice-Diretor
- Assistente de Atendimento
- Recepcionista
- Assistente de coordenação
- Coordenador de Unidade
- Supervisor de Unidade
- Agente de matrícula

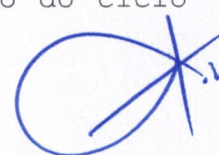
O **PLANO** é voltado, tão somente, para os **EMPREGADOS**, entendendo-se aqueles com vínculo empregatício reconhecido no dia **31/03/2019** e que tenham sido admitidos até **31/12/2018**.

Estão excluídos do **PLANO** os demais profissionais, tais como os prestadores de serviços autônomos, trabalhadores temporários, terceirizados, estagiários etc., bem como os admitidos a partir de 1º/01/2019, uma vez que não terão trabalhado mais de 3 (três) meses durante o período de vigência.

Para os **EMPREGADOS** que trabalharem mais de 3 (três) meses dentro do período da vigência, a participação, desde que atingidos os critérios estabelecidos no **PLR**, de modo proporcional, calculando-se 1/7 (um sétimo) por mês de serviço, considerando-se como mês efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias ciclo de matrículas.

Se o **EMPREGADO** for dispensado sem justa causa dentro do período de vigência, tendo trabalhado, efetivamente, mais de 3 meses dentro desse interregno, a participação, desde que atingidos os critérios estabelecidos no **PLR**, será paga de modo proporcional, calculando-se 1/7 (um sétimo) por mês de serviço, considerando-se como mês efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias durante o ciclo de matrículas.

Se o **EMPREGADO** tiver pedido desligamento durante o período do ciclo





de matrículas não fará jus ao recebimento da PLR Vendas.

Os empregados que estiverem em gozo previdenciário de auxílio doença simples (B-31) ou licença maternidade, será observada a regra geral da proporcionalidade dos meses ou frações superiores a 15 dias efetivamente laborados.

Para os empregados licenciados mediante auxílio doença acidentário (B91), dentro do período da vigência, será mantido o pagamento da **PLR**.

A participação dos **EMPREGADOS** que mudarem de cargo durante o período do ciclo de matrículas do **PLANO**, com mudança de salário-base, o valor será calculado proporcionalmente ao período ocupado em cada cargo.

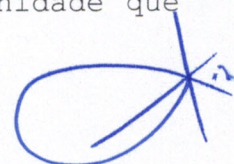
A participação dos **EMPREGADOS** que forem transferidos de localidade durante o período do ciclo de matrículas do **PLANO**, com mudança de regras pelos acordos coletivos locais, o valor será calculado proporcionalmente ao período ocupado em cada localidade, observando-se o regramento individual de cada Acordo Coletivo de Trabalho próprio. Nessas circunstâncias, o colaborador receberá de forma proporcional ao período em que esteve em cada unidade/função, observado o mínimo de 3 meses na localidade.

Estarão excluídos do presente Plano, os **EMPREGADOS** que tenham sido demitidos com justa causa.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DAS METAS DE CADA UNIDADE**

As metas de cada Unidade serão definidas pela receita a ser atingida de acordo com a quantidade de matrículas de cada uma, a ser definida pelo setor Comercial a ser divulgada até o fim do mês de setembro de 2018, e sendo certo que o cálculo será realizado considerando a quantidade de vagas disponibilizadas para o ano letivo de 2019.

Todos os Participantes desse **PLANO** terão direito a receber 1/4 (um quarto) salário em caso de atingimento da **Meta 1/4** pela Unidade que





trabalha, que corresponde **95% da meta**.

Todos os Participantes desse **PLANO** terão direito a receber  $\frac{1}{2}$  (meio) salário em caso de atingimento da **Meta  $\frac{1}{2}$**  pela Unidade que trabalha, que corresponde a **98% da meta**.

Todos os Participantes desse **PLANO** terão direito a receber 1 (um) salário em caso de atingimento da **Meta 1** pela Unidade que trabalha, que corresponde a **100% da meta**.

São elegíveis à **Meta 3/2** (três meios) apenas o Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor, o Diretor Adjunto. No caso de atingimento da **Meta 3/2** os elegíveis ganharão  $\frac{3}{2}$  (três meios) salários.

A **Meta 3/2** corresponderá aos percentuais de 103% e 105% da meta da Unidade. Se alcançada a meta de 103%, além do Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor, o Diretor Adjunto, serão elegíveis os 2 funcionários melhores avaliados pela direção da unidade à **Meta 3/2** e poderão ganhar uma PLR de  $\frac{3}{2}$  de salário.

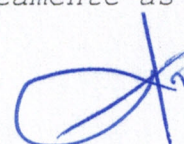
Caso seja alcançado o percentual de 105% da meta, além do Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor, o Diretor Adjunto, serão elegíveis os 4 funcionários melhores avaliados pela direção da Unidade à **Meta 3/2** e poderão ganhar uma PLR de  $\frac{3}{2}$  de salário. A avaliação levará em conta a presença no dia do bolsão e a dedicação/eficiência durante o ciclo de vendas.

São elegíveis à **Meta 2**, correspondente ao atingimento de 107% da meta, apenas o Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor, o Diretor Adjunto. No caso de atingimento da **Meta 2** os elegíveis ganharão 2 (dois) salários.

Os 4 funcionários melhores avaliados pela direção da Unidade serão elegíveis a **Meta 2** e poderão ganhar uma PLR de 2 (dois) salários em caso de atingimento dessa meta. A avaliação levará em conta a presença no dia do bolsão e a dedicação/eficiência durante o ciclo de vendas.

O cálculo da meta do Diretor Regional é a soma das metas de suas Unidades e o do Diretor Geral, a soma das metas das Unidades da marca.

Exemplo: *Diretor A está na Unidade X e na Unidade Y, então a Meta 1 dele é a Meta 1 de Y + Meta 1 de X. Assim, Diretor A pode bater a Meta 1 compensando uma pela outra, não precisando bater simultaneamente as*





duas.

Ressalta-se que as progressões acima explicitadas **não são cumulativas**. Nas hipóteses da Metas que contemplam 2 ou 4 funcionários melhores avaliados pela Direção da Unidade, serão compensadas, nos cálculos dos seus salários, a Meta obtida no seu cargo de origem, isto é, exemplificando: O funcionário com salário de R\$ 1.000,00 (mil reais) que obteve uma meta do seu cargo de origem de R\$1000,00, sendo contemplado como um dos 4 funcionários da **Meta 2** receberá a quantia adicional de R\$ 1.000,00 (mil reais), ao todo recebendo 2 vezes o seu salário.

**CLÁUSULA SÉTIMA - DA AVALIAÇÃO DO ATINGIMENTO DAS METAS E CRONOGRAMA REFERENTES A PLR DE VENDAS**

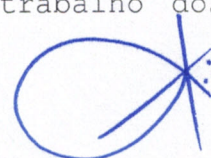
As matrículas serão auditadas em abril de 2019 e em seguida a **EMPRESA** publicará o resultado do atingimento, ou não, das metas de cada Unidade, tendo os **EMPREGADOS** direito de examinar os resultados e requerer esclarecimentos da **EMPRESA**, em caso de dúvida.

**CLÁUSULA OITAVA - DA DATA DE PAGAMENTO REFERENTE A PLR DE VENDAS**

Os **EMPREGADOS** que fizerem jus à participação, nos termos e condições deste **PLANO**, a receberão em parcela única, por meio de depósito bancário, até o 5 de maio de 2019.

**CLÁUSULA NONA - DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS**

Conforme disposto no artigo 3º da Lei nº 10.101/2000, o pagamento da participação nos lucros ou resultados não integrará os salários dos **EMPREGADOS**, não compoendo a base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, sendo tributado (IRRF) na fonte, em separado dos demais vencimentos dos **EMPREGADOS**. Os pagamentos efetuados através deste **PLANO** não estarão sujeitos ao princípio da habitualidade, não integrando as condições gerais de trabalho dos





**EMPREGADOS.**

**CLÁUSULA DÉCIMA - DA VIGÊNCIA**

Este **PLANO**, no que diz respeito ao ciclo de vendas, terá a duração de **1º de setembro de 2018 a 1º de junho de 2019**. Uma vez expirado esse prazo, as Partes poderão simplesmente renová-lo ou renegociá-lo, em novas bases, por meio da assinatura de documento específico, observando-se as normas legais ora mencionadas.

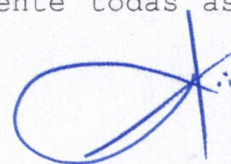
É lícito às Partes, a qualquer tempo, efetuar, por mútuo acordo, alterações nos termos deste **PLANO**, desde que observadas as mesmas formalidades legais necessárias à sua implementação.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA COMPENSAÇÃO**

Caso haja, por força de legislação superveniente, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, bem como por decisão da Justiça do Trabalho, qualquer alteração nas regras do valor de pagamento ou das condições da participação nos lucros ou resultados, os valores previstos neste **PLANO** e já pagos aos **EMPREGADOS** serão compensados/deduzidos com aqueles que porventura venham a ser reconhecidos como ainda devidos.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA SUBSTITUIÇÃO DE PROGRAMAS ANTERIORES**

O presente **PLANO** substitui quaisquer programas praticados pela **EMPRESA**, que tenham a mesma natureza e/ou causa de concessão, incluindo, dentre outros, o pagamento de bônus baseado em metas e/ou produtividade, bem como vantagens idênticas (participação nos lucros e/ou resultados) estabelecidas em Acordos anteriormente celebrados entre a **EMPRESA** e seus **EMPREGADOS**, revogando expressamente todas as estipulações anteriores.





**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO REGISTRO NO SISTEMA MEDIADOR**

O presente Acordo terá a cópia arquivada junto ao **SINDICATO** do Paraná. A critério do **SINDICATO**, uma via deste Acordo também poderá ser encaminhada, para fins de registro e arquivo, à Superintendência Regional do Trabalho, via sistema mediador do MTE.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SIGILO DAS INFORMAÇÕES**

Todas as informações comerciais, financeiras e contábeis da **EMPRESA** são estritamente confidenciais e assim deverão ser mantidas pelos **EMPREGADOS**, só podendo ser reveladas a terceiros mediante prévia e escrita autorização da **EMPRESA**. Caso as referidas informações sejam reveladas a terceiros sem o consentimento da **EMPRESA**, tal fato poderá caracterizar justa causa ao **EMPREGADO**, por violação de segredo da **EMPRESA**, com fundamento no disposto no art. 482, alínea g, da CLT.

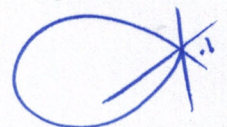
Caso a revelação de qualquer informação venha a causar danos ou prejuízos à **EMPRESA**, após a comprovação do responsável ou responsáveis pela revelação, estes poderão ter que indenizar a **EMPRESA** pelas perdas e danos, inclusive lucros cessantes, conforme preceitua o art. 462, parágrafo 1º, da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS EVENTUAIS DIVERGÊNCIAS E DO FORO**

Na hipótese de se verificar divergência quanto ao cumprimento deste **PLANO**, as partes se comprometem a submeter o conflito à mediação ou arbitragem, nos termos do compromisso arbitral a ser futuramente assinado; submetendo-o à apreciação da Justiça do Trabalho apenas se a conciliação, nessas condições, não se tornar possível.

Em caso de contenda judicial, frustrada a conciliação extrajudicial, fica eleito o foro da comarca da cidade de Cascavel, para dirimir toda e qualquer dúvida oriunda do presente contrato.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente

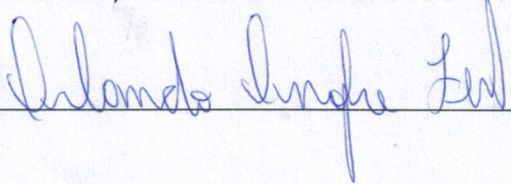




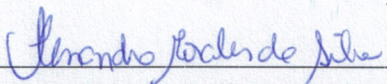
instrumento, em 3 vias de igual forma e teor.

Curitiba, 01 de setembro de 2018.

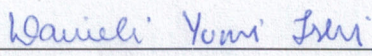
PELA EMPRESA:

  
\_\_\_\_\_

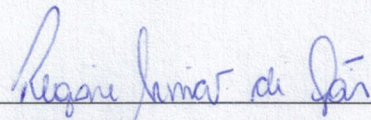
PELA COMISSÃO DOS EMPREGADOS:

  
\_\_\_\_\_

**Alessandra Morales da Silva**

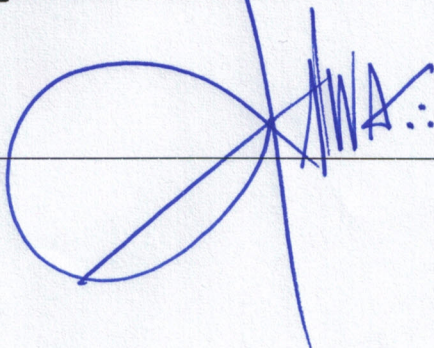
  
\_\_\_\_\_

**Daniele Yumi Ishi**

  
\_\_\_\_\_

**Regiane Simão Gois**

PELO SINDICATO:

  
\_\_\_\_\_

[•]