

**PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA  
(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 **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;

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 ("**PLR**") aos **EMPREGADOS**, fixando previamente os critérios e as condições para a participação de cada um e o eventual valor a ser distribuído ("**PLR EXECUTIVA**");
- ❖ alavancando os negócios e o lucro da **EMPRESA**.

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

São fatores relevantes para o cálculo da **PLR Executiva**:

- i) Meta condicionante corporativa (EBITDA)
- ii) Resultados do ano - Conjunto de metas corporativas e metas individuais da diretoria, gerência executiva, gerência, coordenação e supervisão
- iii) Avaliação subjetiva - avaliação individual 360° (nota de 0 a 100%)
- iv) Multiplicador e salário médio - valor máximo do PLR (número de salários x salário médio)
- v) Meses trabalhados efetivamente no ano entre janeiro e dezembro/2018 (1° ciclo).

#### **CLÁUSULA QUINTA - DOS EMPREGADOS COM PAINÉIS EXECUTIVOS**

São considerados empregados executivos os seguintes cargos:

- Diretor de Marca



- Diretor Regional
- Diretor de unidade
- Vice-Diretor de unidade
- Coordenador de unidade
- Funcionários da Central Administrativa (Diretor Geral, Diretor Pedagógico, Gerentes, Supervisores e Coordenadores)

O colaborador que não possuir painel individual, mas estiver alocado na Central Administrativa da Marca, terá refletido o painel de seu Gestor para fins de cálculo da PLR, na forma da Cláusula 5.3 abaixo. Aqueles que não possuem painel individual e trabalhem em unidades, não recebem a PLR Executiva, posto que estão inseridos na PLR Vendas.

### 5.1 - DAS METAS CORPORATIVAS

Entendem-se como metas corporativas as estipuladas no quadro abaixo, referente ao ano de 2018:

Metas				
META	▶ 60%	80%	★ 100%	PESO
Atingir receita 2018 Atingir receita 2018	625,80	641,20	656,60	40%
▲ Garantir Ebitda em 2018 Garantir Ebitda 2018	89,00	93,00	99,00	30%
Atingir taxa de permanência dos alunos de 2018 para 2019 Melhorar a satisfação de alunos e responsáveis com nossas escolas	24818	26191	27562	10%
Garantir a excelência acadêmica Garantir excelência acadêmica em todos os níveis	60%	80%	100%	10%
▲ Garantir fluxo de caixa de investimentos Garantir fluxo de caixa 2018	14,00	18,00	24,00	10%

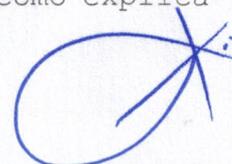
A **EMPRESA** reitera que, somente quando atingido 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA acima especificado, proceder-se-á ao cálculo da PLR de acordo com as condições abaixo:



- a) A PLR será distribuída **integralmente** caso seja atingido 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA após a distribuição da PLR. **Exemplificando:** a PLR da **EMPRESA** será no valor R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) e 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA é de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais). Para haver a distribuição integral da PLR, o valor de 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA *pré PLR* deverá ser de R\$ 36.000.000,00 (trinta e seis milhões).
- b) A PLR será distribuída **proporcionalmente** caso seja atingido 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA, contudo após a verificação do valor da PLR da **EMPRESA** não permaneça o atingimento de tal meta. **Exemplificando:** Caso seja constatado que a PLR será no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) e 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA é de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais). Se a **EMPRESA** tiver um EBITDA *pré PLR* acima de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais) e inferior a 36.000.000,00 (trinta e seis milhões) deverá ser aplicado o valor proporcional a PLR atingida.
- c) Na opção de 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA antes da distribuição da PLR não ser atingida não será devido nenhum valor aos **EMPREGADOS** a título de PLR.

## 5.2 - DA AVALIAÇÃO SUBJETIVA DE VALORES 360°

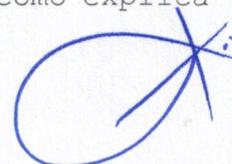
A avaliação subjetiva e dependem de avaliação do empregado em conformidade com os valores da empresa. Para efeitos de parâmetro, o quadro abaixo estipula o que se espera de cada um, bem como explica a regra para que tal avaliação ocorra:



- a) A PLR será distribuída **integralmente** caso seja atingido 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA após a distribuição da PLR. **Exemplificando:** a PLR da **EMPRESA** será no valor R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) e 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA é de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais). Para haver a distribuição integral da PLR, o valor de 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA *pré PLR* deverá ser de R\$ 36.000.000,00 (trinta e seis milhões).
- b) A PLR será distribuída **proporcionalmente** caso seja atingido 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA, contudo após a verificação do valor da PLR da **EMPRESA** não permaneça o atingimento de tal meta. **Exemplificando:** Caso seja constatado que a PLR será no valor de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) e 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA é de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais). Se a **EMPRESA** tiver um EBITDA *pré PLR* acima de R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões de reais) e inferior a 36.000.000,00 (trinta e seis milhões) deverá ser aplicado o valor proporcional a PLR atingida.
- c) Na opção de 60% (sessenta por cento) da meta do EBITDA antes da distribuição da PLR não ser atingida não será devido nenhum valor aos **EMPREGADOS** a título de PLR.

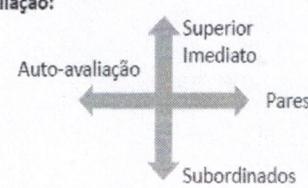
## 5.2 - DA AVALIAÇÃO SUBJETIVA DE VALORES 360°

A avaliação subjetiva e dependem de avaliação do empregado em conformidade com os valores da empresa. Para efeitos de parâmetro, o quadro abaixo estipula o que se espera de cada um, bem como explica a regra para que tal avaliação ocorra:



**Avaliação Subjetiva 360º**


**Diagrama de Avaliação:**



**Exemplo de comportamentos esperados:**

**A - Entusiasmo:** É flexível, encara as mudanças com otimismo e adapta-se a elas rapidamente.

**B - Entusiasmo:** Trabalha com paixão e demonstra entusiasmo nas atividades que realiza.

**C - Foco no aluno:** Tem senso de urgência, ou seja, não deixa para amanhã o que pode ser feito hoje.

**D - Foco no aluno:** Trabalha visando ao bem estar e a satisfação do aluno/responsável.

**E - Postura de dono:** Faz uso de forma consciente dos recursos da empresa, evitando desperdícios.

**F - Postura de dono:** Na tomada de decisão, age como dono, pensando nos impactos gerais da empresa, além da sua área/atividade.

**G - Postura de dono:** Trabalha com foco e disciplina sempre com o objetivo de entregar o resultado.

**As notas obtidas na avaliação serão calibradas em uma Reunião de Gente por cargo**

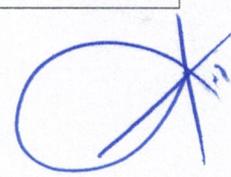
Gerentes serão avaliados em comparação com gerentes, coordenadores com coordenadores, e assim por diante...

Em caso de desligamento antes do período desta avaliação, entender-se-á que não havia alinhamento de valores do ex-funcionário com os valores da **EMPRESA**, de modo que será considerado o valor 0 (zero) no quesito em questão.

### 5.3 - DO ATINGIMENTO DAS METAS (INDIVIDUAIS E CORPORATIVAS) E DO CÁLCULO DA PLR EXECUTIVA

Para o cálculo da PLR, considerando atingidas as metas e levando em consideração o cargo e a função do colaborador, aplicam-se os pesos descritos no quadro abaixo:

<b>Categoria</b>	<b>Metas Corporativas</b>	<b>Metas Individuais</b>	<b>Metas Individuais do Gestor</b>	<b>Avaliação de Valores</b>
CEO	50%	50%	-	-
Diretoria + VP	32,5%	60%	-	7,5%
Outros com painel	22,5%	70%	-	7,5%
Outros sem painel alocados na Central	15%	-	35%	50%



Administrativa da Marca				
----------------------------	--	--	--	--

#### 5.4 - DOS PARTICIPANTES DO PLR

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 **31/09/2018**, mediante registro em suas CTPS.

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/10/2018, 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 de vigência, a participação, desde que atingidos os critérios estabelecidos no **PLR**, será paga de modo proporcional, calculando-se 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Se o **EMPREGADO** tiver pedido desligamento durante o 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 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se como mês efetivo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. O pagamento se restringirá ao valor apurado que lhe seria devido no que diz respeito às metas corporativas, desconsiderando-se as metas



individuais de avaliação 360°.

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

Para os empregados licenciados mediante auxílio doença acidentário (B91), dentro do período de vigência, será mantido o pagamento da **PLR** como se trabalhando estivessem, sendo-lhes garantido o recebimento da participação de acordo com a performance avaliada, quando for possível a avaliação, ou na base inferior da meta, em caso de impedimento da avaliação.

A participação dos **EMPREGADOS** que mudarem de cargo durante o período de vigência do **PLANO**, com mudança de salário-base, o valor será calculado proporcionalmente ao período ocupado em cada cargo. Esses **EMPREGADOS** terão suas avaliações na área de destino, se trabalharem mais do que 3 (três) meses na mesma, caso contrário, suas avaliações serão na área de origem.

A participação dos **EMPREGADOS** que forem transferidos de localidade durante o período de vigência 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 ACT próprio.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DA AVALIAÇÃO DO ATINGIMENTO DAS METAS E CRONOGRAMA**

A PLR adotará o seguinte **cronograma**:

- Jan a Dez/2018: Período de vigência
- Jan e Fev/2019: Avaliação 360° no portal
- Fev e Mar/2019: Período de apuração das metas
- Abr/2019: Feedback individual com gestores
- Maio/2019: Pagamento do PLR



Até 30 dias antes da(s) data(s) de pagamento da participação, os participantes receberão do superior imediato, um feedback com a avaliação de seus resultados individuais, que será repassada pessoalmente com o participante, devendo estes acessar o portal Intranet e conferir sua avaliação.

Até 25 de abril, a **EMPRESA** publicará o resultado do atingimento, ou não, das metas corporativas, tendo os **EMPREGADOS** direito de examinar os resultados e requerer esclarecimentos da **EMPRESA**, em caso de dúvida.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA DATA DE PAGAMENTO REFERENTE A PLR EXECUTIVA**

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 dia 5 de maio de 2019.

Na hipótese da data de pagamento da participação coincidir com um dia não útil, a **EMPRESA** efetuará o respectivo pagamento no primeiro dia útil subsequente à(s) data(s) acima estipulada(s).

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 compondo 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 NONA - DA VIGÊNCIA**

Este **PLANO** terá a duração de janeiro de 2018 a 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.

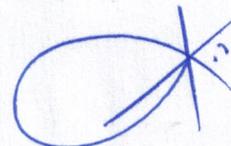
É lícito às Partes, a qualquer tempo, efetuar, por mútuo acordo, alterações nos termos deste **PLANO**, desde que observadas as mesmas formalidades legais necessárias à sua implementação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DO REGISTRO NO SISTEMA MEDIADOR**

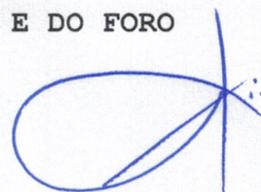
O presente Acordo terá a cópia arquivada junto ao **SINDICATO** do Paraná. A critério do **SINDICATO**, uma via deste Acordo também poderá ser encaminhada, para fins de registro e arquivo, à Superintendência Regional do Trabalho, via sistema mediador do MTE.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DAS EVENTUAIS DIVERGÊNCIAS E DO FORO**



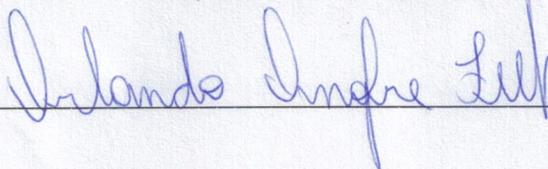
Na hipótese de se verificar divergência quanto ao cumprimento deste **PLANO**, as partes se comprometem a submeter o conflito à mediação ou arbitragem, nos termos do compromisso arbitral a ser futuramente assinado; submetendo-o à apreciação da Justiça do Trabalho apenas se a conciliação, nessas condições,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

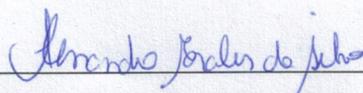
E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente instrumento, em 3 vias de igual forma e teor.

Curitiba, 30 de março de 2018.

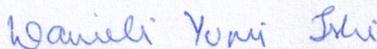
PELA EMPRESA:



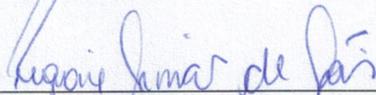
PELA COMISSÃO DOS EMPREGADOS:



**Alessandra Morales da Silva**

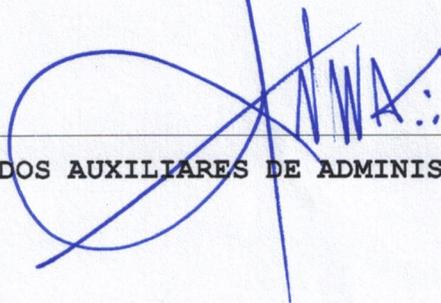


**Daniele Yumi Ishi**



**Regiane Simão Gois**

PELO SINDICATO:



**SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR DO  
PARANÁ**