

**PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA -
(VENDAS e EXECUTIVA ALFA E ELITE PR - 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/ME 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/ME sob o nº 07.800.740/0001-51, neste ato representada na forma de seu contrato social; **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/ME sob o nº 22.386.141/0001-27, neste ato representada na forma de seu contrato social; **AGUIA PRÉ UNIVERSITÁRIO LTDA.**, sociedade limitada com sede na Cidade de Pato Branco, no Estado do Paraná, na Av. Tupi, nº 2.159, 2º andar, Centro, CEP: 85.501-000, neste ato representada na forma de seu contrato social; **SOCIEDADE EDUCACIONAL AGUIA LTDA.**, sociedade limitada com sede na Cidade de Pato Branco, no Estado do Paraná, na rua Paraná, nº 390, Centro, CEP: 85.501-090, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 00.098.155/0001-02, neste ato representada na forma de seu contrato social; **SOCIEDADE EDUCACIONAL CONTEMPORÂNEO LTDA**, sociedade limitada com sede na Cidade de Curitiba, no Estado do Paraná, na Rua Professora Dona Lulu, nº 414, Novo Mundo, CEP: 81050-370, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 09.550.552/0001-48, neste ato representada na forma de seu contrato social; **SOCIEDADE DE ENSINO REGULAR LTDA**, sociedade limitada com sede na Cidade de Umuarama, no Estado do Paraná, na Ru São Vicente, 3807, Jardim Europa, CEP 87502-390, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 80.902.398/0001-90, neste ato representada na forma de seu contrato social; **EDUCAÇÃO E CURSOS SHERWOOD EIRELI**, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 23.087296/0001-25, com sede na Rua Anneliese Gellert Krigsner, nº 2.973, Ina, CEP: 83.065-470, São José dos Pinhais/PR, neste instrumento representada na forma de seus atos constitutivos; **CENTRO DE EDUCAÇÃO INFANTIL SHERWOOD EIRELI.**, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 00.827.088/0001-10, com sede na Rua Joaquim Nabuco, nº 1.355, Centro, CEP: 83.040-210, São José dos Pinhais/PR, neste instrumento representada na forma de seus atos constitutivos e, ainda, **ECHO CONTINENTAL CENTRO EDUC COLEG EIRELI**, empresa individual de

responsabilidade limitada com sede na Cidade de São Mateus do Sul, Estado do Paraná, na Rua Guilherme Kantor, nº 660, Centro, CEP: 83.9000-000, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 06.865.384/0001-91, neste Contrato representada na forma de seus atos constitutivos, 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, ainda, que as empresas acima listas integram 2 redes de escolas, ambas integrantes do Grupo Eleva Educação, com abrangência no Estado do Paraná, quais sejam as Redes Alfa e Rede Elite, nas quais as nomenclaturas dos cargos se dá de forma diferenciada, observadas as especificidades e complexidades de cada uma delas;

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:

➤ Unidades Alfa:

- Regiane Simões de Góes
- Marcelo Cresto
- Elaine Donelle Mundus Silva

➤ Unidades Elite:

- Fabelli Munara Garcia
- Luciana Macero Rinaldi
- Célio Regina Rinto

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 PARTICIPANTES DO PLR

O **PLANO** é voltado, tão somente, para os **EMPREGADOS**, excluídos do **PLANO** os demais profissionais, tais como os prestadores de serviços autônomos, trabalhadores temporários, terceirizados, estagiários etc.

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 em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional (B-91), dentro do período da vigência, será mantido o pagamento da **PLR**.

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 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 QUINTA - DOS PARTICIPANTES E DOS FATORES RELEVANTES PARA CÁLCULO DA PLR DE VENDAS

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

➤ Unidades Alfa:



- Diretor Geral
- Diretor Regional
- Diretor de Unidade
- Diretor Adjunto
- Diretor Comercial
- Vice-diretor
- Coordenador Pedagógico
- Supervisor Bilíngue
- Analista de Coordenação Pedagógica
- Assistente de Coordenação Pedagógica
- Auxiliar de Secretaria Escolar
- Secretária Escolar
- Supervisão de Recepção
- Recepcionista
- Assistente de Atendimento
- Agente de matrículas

➤ **Unidades Elite:**

- Diretor Geral
- Diretor Regional
- Diretor de Unidade
- Coordenador Pedagógico
- Assistente de Coordenação Pedagógica
- Supervisor de Recepção
- Recepcionistas
- Secretária Escolar

O **PLANO** é voltado, tão somente, para os **EMPREGADOS**, entendendo-se aqueles com vínculo empregatício que tenham sido admitidos até **31/12/2019**, mediante registro em suas CTPS.

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, desde que a sua admissão tenha acontecido antes do dia **31/12/2019**, 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.

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

- i) Meta de Receita proveniente da matrícula correta dos alunos até **31/03/2020**, 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/2020 ou o último salário recebido, caso o colaborador tenha sido desligado em data anterior;
- iii) A duração do ciclo de matrículas, que compreende o período entre setembro/2019 e março/2020.

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 2019, sendo certo que o cálculo será realizado considerando a quantidade de vagas disponibilizadas para o ano letivo de 2020.

Marca	Unidade	Meta 1/4	Meta 1/2	Meta 1	Meta 3/2 (A)	Meta 3/2 (B)	Meta 2
Alfa	Francisco Beltrão	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Alfa	Pato Branco	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Alfa	Ponta Grossa 1	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Alfa	Toledo	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Alfa	Campo Mourão	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Chapecó	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Ponta Grossa 2	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Agua Francisco Beltrão	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Agua Pato Branco	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Blumenau Castelinho	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Blumenau Castelo	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Alfa	Júnior Cascavel	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Alfa	Plazza Cascavel	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Elite	Cascavel	96%	98%	100%	103%	105%	107%
Elite	Curitiba Novo Mundo	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Elite	São Mateus do Sul	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Elite	SJP - Ambiental	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Elite	SJP - Centro	96%	98%	100%	103%	105%	110%
Elite	Umuarama	96%	98%	100%	103%	105%	110%

Conforme tabela acima:

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.

Todos os Participantes desse **PLANO** terão direito a receber ½ (meio) salário em caso de atingimento da **Meta ½** pela Unidade que trabalha.

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

São elegíveis à **Meta 3/2** (três meios) **A** e **Meta 3/2** (três meios) **B** apenas o Diretor Geral, o Diretor e o Diretor Adjunto/Vice Diretor. No caso de

atingimento da **Meta 3/2** os elegíveis ganharão 3/2 (três meios) salários.

Se alcançada a **Meta 3/2 A**, além do Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor e o Diretor Adjunto/Vice Diretor, serão elegíveis os 2 funcionários melhores avaliados pela direção da unidade à **Meta 3/2 A** e poderão ganhar uma PLR de 3/2 de salário.

Caso seja alcançada a **Meta 3/2 B**, além do Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor e o Diretor Adjunto/Vice Diretor, serão elegíveis os 4 funcionários melhores avaliados pela direção da Unidade à **Meta 3/2 B** e poderão ganhar uma PLR de 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** apenas o Diretor Geral, o Diretor Regional, o Diretor e o Diretor Adjunto/Vice Diretor. 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 pagamento do PLR do Diretor Regional será diferente em caso de atingimento das **Metas** $\frac{1}{4}$ (1/2 salário), **Meta** $\frac{1}{2}$ (1 salário) e **Meta 1** (2 salários). O Diretor Regional é elegível, ainda, às **Metas 3/2 A e B** e **Meta 2**, sendo certo que em caso de atingimento, receberá, respectivamente, 2 (dois) ou 3 (três) salários.

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, desde que a soma da compensação corresponda à Meta 1 dele.*

Ressalta-se que as progressões de Metas acima explicitadas **não são cumulativas**. Nas hipóteses de Metas que contemplam os 2 ou 4 funcionários melhores avaliados pela Direção da Unidade, será utilizado para cálculo

do PLR apenas a bonificação referente a maior Meta atingida pela Unidade, não sendo cumulados os valores das Metas inferiores a atingida.

Exemplo: A Recepcionista/Secretária A de uma unidade que atingiu a Meta 2 e, conseqüentemente, já havia atingido a Meta 1, última para a qual era elegível, foi indicada como uma das 4 melhores funcionárias da unidade. Nesse caso, ela receberia o correspondente à Meta 2, por ter sido indicada. Supondo que tenha o salário de R\$ 1.000,00, receberá, a título de PLR, o valor de R\$ 2.000,00 (2 salários).

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

As matrículas serão auditadas em abril de 2020 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 - DOS PARTICIPANTES E DOS FATORES RELEVANTES PARA CÁLCULO DA PLR EXECUTIVA

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

- Diretor Regional
- Diretor de unidade
- Diretor Adjunto ou Vice-Diretor de unidade
- Coordenador de unidade
- Supervisor 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 9.3 abaixo. Aqueles

que não possuem painel individual e trabalhem em unidades, não recebem a PLR Executiva.

O **PLANO** é voltado, tão somente, para os **EMPREGADOS**, entendendo-se aqueles com vínculo empregatício que tenham sido admitidos até **30/09/2019**, mediante registro em suas CTPS.

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

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

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 receberá apenas a parcela referente ao atingimento das metas do painel corporativo, desde que tenha trabalhado, efetivamente, mais de 3 meses dentro desse interregno, a participação, desde que atingidos os critérios estabelecidos no **PLR**, sendo 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.

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

- i) Meta gatilho 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); e
- v) Meses trabalhados efetivamente no ano entre janeiro e dezembro/2019.

CLÁUSULA NONA - DOS PAINÉIS CORPORATIVO E EXECUTIVOS

9.1 - DAS METAS CORPORATIVAS

Entendem-se como metas corporativas as estipuladas no quadro abaixo:

Metas	PESO	FAROL
Atingir receita 2019 <small>Atingir receita 2019</small>	30%	★ 100,00%
Atingir Ebitda 2019 <small>Garantir Ebitda 2019</small>	30%	★ 100,00%
Garantir a excelência acadêmica <small>Garantir Excelência acadêmica em todas as áreas</small>	15%	● 0,00%
Atingir taxa de permanência dos alunos de 2019 para 2020 <small>Aumentar o vínculo afetivo pelas nossas escolas de alunos, pais e professores</small>	15%	● 0,00%
Garantir fluxo de caixa de investimentos <small>Fortalecer os controles e processos de todas as áreas</small>	10%	★ 100,00%
PESO TOTAL	100%	

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 de EBITDA *pré PLR* deverá ser de R\$ 36.000.000,00 (trinta e seis milhões); ou seja o valor dos 60% da Meta **EBITDA pós PLR**, R\$ 32.000.000,00 (trinta e dois milhões), mais os R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões) de **PLR** a ser pago pela **EMPRESA**.

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), mas inferior a 36.000.000,00 (trinta e seis milhões), deverá ser aplicado o valor proporcional a PLR atingida.

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.

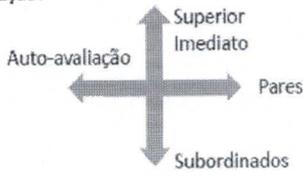
9.2 - DA AVALIAÇÃO SUBJETIVA DE VALORES 360°

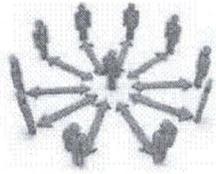
A avaliação subjetiva e dependem de avaliação do empregado em conformidade com os valores da empresa. Para efeitos de parâmetro, o quadro abaixo estipula o que se espera de cada um, bem como explica a regra para que tal avaliação ocorra:

Avaliação Subjetiva 360º



Diagrama de Avaliação:





Exemplo de comportamentos esperados:

A - Entusiasmo: É flexível, encara as mudanças com otimismo e adapta-se e 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 para a empresa, além da sua área/ unidade.

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

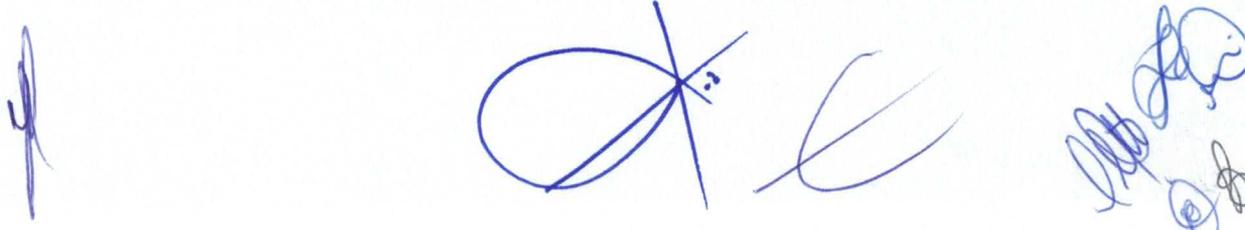
Gerentes serão avaliados em comparação com gerentes, coordenadores com coordenadores, e assim por diante...

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.

9.3 - DO ATINGIMENTO DAS METAS (INDIVIDUAIS E CORPORATIVAS) E DO CÁLCULO DA PLR

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:

Categoria	Metas Corporativas	Metas Individuais	Metas Individuais do Gestor	Avaliação de Valores
CEO	50%	50%	-	-
Diretoria Executiva + VP	32,5%	60%	-	7,5%



Outros com painel	22,5%	70%	-	7,5%
Outros sem painel	15%	-	35%	50%

CLÁUSULA DÉCIMA - DA AVALIAÇÃO DO ATINGIMENTO DAS METAS E CRONOGRAMA

A PLR adotará o seguinte **cronograma**:

- Jan/2019 a Mar/2020: Período de vigência
- Abr/2019: Definição dos Painéis Corporativo e Individuais 2019
- Ago/2019: Definição das Metas de Vendas das Unidades para o Ciclo 2019/2020
- Jan e Fev/2020: Avaliação 360° no portal
- Abr/2020: Período de apuração das metas, Feedback individual com gestores e Apuração do Ciclo de Matrículas
- Maio/2020: Pagamento do PLR

Até 30 dias antes da data 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DA DATA DE PAGAMENTO REFERENTE A PLR

Os **EMPREGADOS** que fizerem jus à participação, nos termos e condições deste **PLANO**, a receberão em parcela única, por meio de depósito bancário, até 5 de maio de 2020.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - DA VIGÊNCIA

Este **PLANO** duração de janeiro de 2019 a março de 2020. 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - DO REGISTRO NO SISTEMA MEDIADOR

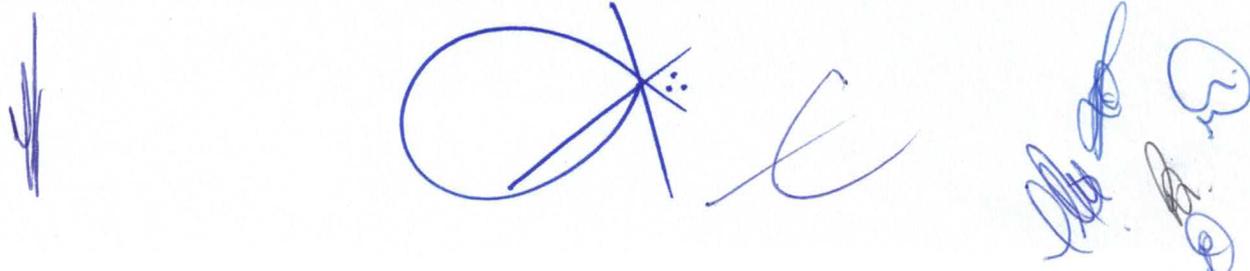
O presente Acordo terá a cópia arquivada junto ao **SINDICATO**. Uma via deste Acordo também deverá ser encaminhada, para fins de registro e arquivo, à Superintendência Regional do Trabalho, via sistema mediador do MTE e o mesmo será inserido no sistema pelo **SINDICATO**.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - DAS EVENTUAIS DIVERGÊNCIAS E DO FORO

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a vertical signature. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be a combination of letters and a circle. To the right of this, there is a signature that looks like a cursive 'E'. On the far right, there are two more signatures, one above the other, both appearing to be cursive initials or names.

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, 1º de janeiro de 2019.

PELA EMPRESA:

Roberto Amfite

PELA COMISSÃO DOS EMPREGADOS:

➤ Alfa Rede de Ensino

Rogério Júnior de Pin
Cláudia Gomes Mendes Silva

➤ Sistema Elite de Ensino

Fabelli Murara Garcia
Quiana Maciel R.
Celia Regina Pinto

PELO SINDICATO:

WA.