

**ACORDO COLETIVO
PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Pelo presente instrumento, as partes,

de um lado,

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SINDPD/PE, com sede na Rua Bispo Cardoso Ayres, nº 111, Boa Vista, CEP 50050-105, na cidade de Recife, Estado de Pernambuco, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 10.579.332/0001-26, doravante denominado simplesmente SINDICATO, representado por sua presidente, Sra. **SHEYLA WILMA DE LIMA**,

e, de outro lado,

AVANADE DO BRASIL LTDA, com sede na Rua Cais do Apolo, nº 222, 10º andar, parte, Edifício Vasco Rodrigues, bairro do Recife Antigo, CEP 50030-220, na cidade de Recife, Estado de Pernambuco, inscrita no CNPJ/MF sob nº 04.049.976/0004-52, neste ato representada, na forma de seu Estatuto Social, por seu administrador, Sr. Rodrigo de Queiroz Caserta, brasileiro, casado, engenheiro, portador da cédula de identidade nº 09998311-6 IFP/RJ, inscrito no CPF/MF sob o nº 071.623.027-50, doravante denominada simplesmente EMPRESA.

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETIVO GERAL

A implementação do presente Presente PPR tem como finalidade:

- a. Cumprir com as determinações legais previstas na Lei 10.101/2000, que regula a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, de acordo com o artigo 7º, parágrafo XI, da Constituição Federal;
- b. Melhorar os resultados globais em termos de produtividade, eficiência e eficácia, com consequente aumento na satisfação dos clientes internos e externos e partilhar os resultados positivos da empresa com os empregados.
- c. Proporcionar o envolvimento dos empregados em suas metas individuais e nos objetivos e metas globais da EMPRESA.

CLÁUSULA SEGUNDA – EMPREGADOS

O presente PPR engloba e é aplicável aos empregados da EMPRESA, assim entendidos aqueles que têm uma relação de emprego com a EMPRESA, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para os efeitos do presente PPR, os EMPREGADOS são agrupados em seis (6) categorias funcionais, de acordo com as atividades realizadas e posição dentro da EMPRESA, conforme segue:

- "GRUPO A": empregados que ocupam posições de vice-presidente e acima (*Executives: VPs and CEO*).
- "GRUPO B": empregados que ocupam posições de diretores (*Directors: Directors and Sr Directors*);
- "GRUPO C": empregados que ocupam posições de consultores e gerentes (*Consultants: SA, SSA and Managers: Managers, G Managers*);
- "GRUPO D": empregados que ocupam posições de analistas (*Analysts: ASE, SE, SSE*);
- "GRUPO E": empregados alocados em atividade de vendas que ocupam posições "OG Leads" e "BD"; e
- "GRUPO F": empregados que ocupam posições de "Client Leads".

A lista de cargos de cada categoria é estabelecida pelas políticas internas e documentos que definem cargos e grades. A lista poderá ser revista, com a inclusão ou exclusão de alguns cargos, de acordo com a política interna da EMPRESA. Tais documentos estão disponíveis para os EMPREGADOS a qualquer momento.

CLÁUSULA TERCEIRA - COMISSÃO DE EMPREGADOS

Conforme previsão do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, as regras e condições estabelecidas no presente PPR foram negociados com a comissão de empregados composta por empregados da EMPRESA que representam os departamentos existentes e foi legitimamente eleita pelos empregados da EMPRESA para tal finalidade, bem como de um representante do sindicato dos empregados.

CLÁUSULA QUARTA - NORMAS GERAIS DE PPR 2020

PARÁGRAFO PRIMEIRO – OBJETIVOS

Este PPR é constituído por um conjunto de metas regionais e/ou globais e que, no final, se alcançadas, como consequência direta, gerarão aos EMPREGADOS o direito de participar dos resultados, nos termos e condições definidas no presente instrumento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – EXERCÍCIO

As metas para este PPR foram definidas para o período compreendido entre 01 de setembro de 2019 e 31 de agosto de 2020. Para efeitos do presente PPR, esse período será chamado de EXERCÍCIO FISCAL 2020.

PARÁGRAFO TERCEIRO - ATINGIMENTO DAS METAS

A participação dos empregados nos resultados da EMPRESA será devida se as metas previstas no presente instrumento forem alcançadas. Os metas são aplicáveis a todos os empregados. Os valores a serem pagos a título de participação nos resultados em virtude do atingimento de tais metas serão denominados GANHO.

Além do GANHO, ao qual todos os EMPREGADOS são elegíveis, os empregados dos grupos B, C e D e que forem avaliados como "Desempenho muito superior aos demais na mesma posição. É uma referência para outros colaboradores da Avanade" e "Desempenha de acordo com a posição e está no caminho para continuar se desenvolvendo e crescendo na Avanade", de acordo com o critério do TC Leads responsável pela avaliação, serão elegíveis a uma parcela adicional denominada "GANHO ESPECIAL".

Não serão elegíveis ao GANHO ESPECIAL os empregados do grupo A, E e F, bem como os empregados de vendas dos grupos B e C ("sales").

PARÁGRAFO QUARTO - REGRAS APLICÁVEIS PARA O CÁLCULO DO GANHO

Elegibilidade: todos os empregados (GRUPO A ao F) são elegíveis ao GANHO, que será calculado em conformidade com esta cláusula, e demais cláusulas do presente instrumento.

O peso das metas individuais do EMPREGADO (Componente Individual "CI") e da EMPRESA (Componente da Empresa "CE") seguirão o quadro abaixo:

Grupos	Categoria	Componente Individual - CI	Componente Empresa - CE
A	Vice-presidente e acima	30%	70%
B e algumas posições dos grupos E e F	Diretores e alguns empregados "OG Leads", "BD" e "Client Leads"	50%	50%
C e algumas posições dos grupos E e F	Consultores e Gerentes e alguns empregados "OG Leads", "BD" e "Client Leads"	70%	30%
D	Analistas	100%	0

CLÁUSULA QUINTA – METAS

PARÁGRAFO PRIMEIRO – CONDIÇÃO NECESSÁRIA APLICÁVEL A TODOS OS EMPREGADOS

Para fazer jus ao recebimento de qualquer GANHO, é necessário que o EMPREGADO (i) conclua todos os treinamentos obrigatórios até o dia 31 de Julho de 2020 e (ii) não tenha mais que três pendências relacionadas ao preenchimento do *Time Report* no EXERCÍCIO FISCAL 2020.

A (i) não conclusão de todos os treinamentos obrigatórios até referida data ou (ii) existência de mais de três pendências relacionadas ao preenchimento do *Time Report* implicam na eliminação do direito a qualquer GANHO, mesmo que as demais metas individuais ou da empresa tenham sido atingidas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – CONDIÇÃO NECESSÁRIA APLICÁVEL AOS EMPREGADOS DOS GRUPOS A E B

O atingimento da meta OI AVANADE GLOBAL (doravante "Avanade OI"), conforme definida no parágrafo abaixo, poderá ser considerado pela EMPRESA como condição necessária para pagamento de qualquer GANHO aos empregados dos Grupos A e B, tendo em vista que referida meta está extritamente relacionada ao desempenho dos empregados destes Grupos.

Desta forma, a critério da EMPRESA, o não atingimento da meta Avanade OI poderá resultar na eliminação do direito a qualquer GANHO para os empregados dos Grupos A e B, mesmo que as demais metas individuais e da empresa tenham sido atingidas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - COMPONENTE EMPRESA

Para o cálculo do GANHO, o componente da EMPRESA ("CE") será avaliado com base em uma única meta chamada OI AVANADE GLOBAL.

A meta Avanade OI corresponde à receita total líquida da Avanade Global menos custos diretos da Avanade Global, menos ganho de capital, dividido pela Receita Líquida Total da Avanade Global.

PARÁGRAFO QUARTO – COMPONENTE INDIVIDUAL, DESEMPENHO E GANHO ALVO

Para efeitos do cálculo do GANHO, cada empregado terá o seu desempenho durante o EXERCÍCIO FISCAL 2020 avaliado por seus superiores e mentores.

As metas serão atribuídas ao EMPREGADO de acordo com as expectativas informadas por seus superiores e mentores, sendo que o desempenho do EMPREGADO poderá ser, ao final, classificado como:

Classificação do Desempenho	Atingimento das Metas Individuais
Desempenho ou comportamento não alinhado com a posição ou com os valores da Avanade	0 a 55%
Desempenho de acordo com a posição e está no caminho para continuar se desenvolvendo e crescendo na Avanade	55 a 140%
Desempenho muito superior aos demais na mesma posição. É uma referência para outros colaboradores da Avanade	100 a 200%

Dependendo do cargo do EMPREGADO, o GANHO ALVO indicado como o % do salário anual corresponderá ao seguinte:

	Client Facing Ganho Alvo (% do Salário anual)	Corp Function Ganho Alvo (% do Salário anual)
Grupo A (vice-presidente e acima)	40%	30%
Grupo B (diretores e diretores Sr)	21%	21%
Grupo C (gerentes)	21%	14%
Grupo C (consultores)	11%	7,5%
Grupo D (analistas)	7,5%	7,5%

Vendas - grupos E e F	Ganho Alvo
OG Leads, BDs e Alliance	11,8%
Client Leads	32%

PARÁGRAFO QUINTO - CÁLCULO DO GANHO

O ganho alvo é composto parte pelo Componente da Empresa (CE) e parte pelo Componente Individual (CI), conforme tabela de pesos de cada componente e os respectivos Grupos de empregados.

O Componente Individual será multiplicado de acordo com a classificação de desempenho.

A fórmula de cálculo do GANHO a ser utilizada é a seguinte:

Para os empregados analistas (Grupo D)	GANHO = "Ganho baseado no CI"
Para os demais empregados (Grupos A, B, C, E e F)	GANHO = "Ganho baseado no CE" + "Ganho baseado no CI"

Ganho baseado no CE = ("S" x ("Ganho Alvo%" x "Peso do CE%")) x "% de atingimento do CE"

Ganho baseado no CI = ("S" x ("Ganho Alvo%" x "Peso do CI%")) x "% de atingimento de meta CI conforme desempenho"

Sendo:

S = salário base anual do empregado em Dezembro de 2019, excluindo qualquer prêmio, bônus e adicionais.

Para fins desta cláusula e exceto no caso de empregados que trocaram de cargo durante o ano-calendário, o "salário base anual" deve corresponder ao salário mensal do EMPREGADO em Dezembro de 2019, multiplicado por 13,4 para todos os empregados independentemente da posição.

O salário anual não inclui qualquer porção variável de remuneração, como horas extras, prêmios, gratificações, ainda que pagos de forma habitual.

GANHO ALVO = ganho alvo estabelecido no quadro parágrafo quarto da cláusula 5 acima.

Peso do Componente da Empresa (CE) e Peso do Componente individual (CI) = Conforme estabelecido na tabela da clausula 4, parágrafo 4 acima.

Atingimento das Metas Individuais = Conforme estabelecido na tabela da clausula 5, parágrafo 4 acima.

CLAUSULA SEXTA - GANHO ESPECIAL

Elegibilidade: Empregados dos Grupos B, C e D que forem avaliados como "Desempenho muito superior aos demais na mesma posição. É uma referência para outros colaboradores da Avanade" ou "" são elegíveis ao GANHO ESPECIAL, que será calculado conforme esta cláusula 6 e as seguintes.

Não serão elegíveis ao GANHO ESPECIAL os empregados do grupo A, E e F, bem como os empregados de vendas dos grupos B e C ("sales").

PARAGRAFO PRIMEIRO – DESEMPENHO DA EMPRESA

O atingimento de pelo menos 85% da meta BRASIL OI (doravante "Brasil OI") e o atingimento da meta Avanade OI necessária para pagar o componente da EMPRESA constituem condições necessárias para o pagamento do GANHO ESPECIAL. O não atingimento das referidas metas implica na eliminação ao direito do GANHO ESPECIAL, ainda que as demais metas tenham sido atingidas.

A meta Brasil OI corresponde a receita total líquida da Avanade Brasil menos custos diretos e ganho de capital da Avanade Brasil, dividido pela Receita Líquida Total da Avanade Brasil.

PARAGRAFO SEGUNDO – METAS INDIVIDUAIS

Assumindo que a EMPRESA que as condições necessárias mencionadas no parágrafo acima tenham sido atingidas e que o empregado dos GRUPOS B, C e D foi avaliado como "Desempenho muito superior aos demais na mesma posição. É uma referência para outros colaboradores da Avanade" ou "Desempenha de acordo com a posição e está no caminho para continuar se desenvolvendo e crescendo na Avanade", o empregado terá direito ao GANHO ESPECIAL conforme segue:

PARAGRAFO TERCEIRO – GANHO ESPECIAL

Dependendo do cargo do EMPREGADO e do resultado da avaliação, o GANHO ESPECIAL, em percentual, corresponderá a:

Posição	Desempenho muito superior aos demais na mesma posição. É uma referência para outros colaboradores da Avanade	Desempenha de acordo com a posição e está no caminho para continuar se desenvolvendo e crescendo na Avanade. Além disso:
		<ul style="list-style-type: none">✓ Grande realização: impactou o projeto com uma contribuição além do esperado✓ Participação nos programas da Avanade✓ Reconhecido como bom CA✓ Contribuição na TC
Grupo D (Analistas)	7 a 17%	2 a 6%
Demais cargos elegíveis	10 a 25%	4 a 12%

PARÁGRAFO QUARTO – CÁLCULO DO GANHO ESPECIAL

O GANHO ESPECIAL será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{GANHO ESPECIAL} = "S" \times \text{"GANHO ESPECIAL"}$$

Sendo:

S = salário base anual do empregado em Dezembro de 2019 excluindo qualquer prêmio, bônus e adicionais.

GANHO ESPECIAL = Ganho especial indicado no parágrafo acima de acordo com o cargo do empregado e resultado da avaliação de performance.

CLAUSULA SETIMA- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO/ ALTERAÇÃO DE SALÁRIO

O empregado que tenha sido transferido de cargo ou sofra qualquer alteração de cargo durante o EXERCÍCIO FISCAL 2020 que implique numa mudança do grupo do empregado, categoria ou mudança de nível dentro da mesma categoria terá seu GANHO calculado de forma proporcional (*pro rata*), de acordo com as regras aplicáveis a cada período, de acordo com o respectivo cargo (antes e depois da alteração). Para fins de cálculo dos GANHOS (GANHO e GANHO ESPECIAL) conforme fórmulas acima, "S" deve ser calculado como segue:

S = salário anual do empregado equivalente a:

salário base mensal do empregado recebido no último mês antes da transferência ou alteração de cargo multiplicado por 13,4, independentemente da posição do empregado; Dividido por 365 e multiplicado pelo número de dias no cargo antes da transferência ou alteração de cargo;

+

salário base mensal do empregado em Dezembro de 2019 (ou seja, salário base mensal do novo cargo) multiplicado por: 13,4, independentemente da posição do empregado; Dividido por 365 e multiplicado pelo número de dias no cargo após transferência ou alteração de cargo até o último mês do EXERCÍCIO FISCAL 2020.

Salário anual não inclui qualquer parte variável da remuneração, tal como horas extras, prêmios, gratificações, mesmo que sejam pagos de forma habitual.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO

São elegíveis ao pagamento de eventuais GANHOS os empregados avaliados no EXERCÍCIO FISCAL de 2020.

Somente serão avaliados os empregados que tiverem o contrato de trabalho vigente na Empresa até 31 de maio de 2020.

Os empregados que pedirem demissão ou que forem dispensados sem justa causa após 31 de maio de 2020 serão elegíveis ao pagamento de eventuais GANHOS na forma da Cláusula Décima deste Programa.

Os empregados que forem dispensados com justa causa durante o EXERCÍCIO FISCAL de 2020 ou após o EXERCÍCIO FISCAL de 2020, mas antes da data do pagamento, não farão jus a qualquer GANHO, ainda que de forma proporcional.

CLÁUSULA NONA - DATA DO PAGAMENTO

Os EMPREGADOS elegíveis com contrato de trabalho vigente em Dezembro de 2020, receberão o pagamento de eventual GANHO até 31 de Dezembro de 2020.

Os EMPREGADOS elegíveis que não tiverem o contrato de trabalho vigente em Dezembro de 2020, receberão o pagamento de eventuais GANHOS até o último dia útil de Janeiro de 2021.



CLÁUSULA DÉCIMA - GANHO PROPORCIONAL

Os empregados elegíveis terão direito aos pagamentos previstos neste instrumento proporcionalmente aos dias trabalhados, sempre à proporção de 1/365 dos GANHOS para cada dia trabalhado no EXERCÍCIO FISCAL 2020.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LICENÇAS

Em caso de licença de um empregado durante o EXERCÍCIO FISCAL 2020, com exceção dos períodos de férias, o valor correspondente ao período que não tenha sido efetivamente trabalhado, mesmo não contínuo, deve ser deduzido do GANHO final, de acordo com as regras do presente instrumento.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - NÃO INCORPORAÇÃO DE GANHO

Qualquer GANHO ou GANHO ESPECIAL que venha a ser pago em decorrência da boa performance profissional e do atingimento das metas estabelecidas no presente PPR não serão de qualquer forma incorporados aos salários dos EMPREGADOS, nem tampouco incluídos na base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, nem serão considerados como habituais, tudo em conformidade com o artigo 7º (XI) da Constituição Federal e Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DE PAGAMENTO

No caso de alteração das regras que definem a não-incidência de encargos trabalhistas e previdenciários sobre o GANHO ou GANHO ESPECIAL, fica desde já acordado que o GANHO ou o GANHO ESPECIAL previstos no presente PPR serão objeto de redução proporcional para compensar o acréscimo dos encargos.

Fica acordado entre as partes que, durante a vigência do presente PPR, os empregados não terão direito a qualquer pagamento ou outro valor a título de participação nos lucros ou resultados. Caso tais valores sejam pagos aos empregados por qualquer motivo, serão automaticamente deduzidos dos valores a serem pagos nos termos do presente PPR.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MUDANÇA DE CENÁRIO

Na ocorrência de circunstâncias que possam alterar substancialmente as atuais condições que nortearam a implementação do presente PPR, fica desde já acordado que a EMPRESA, juntamente com os empregados da Comissão e com o SINDICATO, podem, mesmo durante a vigência do presente PPR, realizar modificações que considerem necessárias, incluindo a suspensão do presente PPR, ou até mesmo mudanças nas metas aqui estabelecidas.

O conceito de alteração substancial nas condições atuais pode incluir, embora não seja limitado a eles, a casos de força maior, caso fortuito, falência, greves e demais fatos que, embora possam ser considerados previsíveis, possam alterar a situação de normalidade da EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SOLUÇÃO DAS QUESTÕES

Para a solução de quaisquer questões ou conflitos derivados do presente PPR, o EMPREGADO deve encaminhá-los para a área de Recursos Humanos da EMPRESA, que envidará todos os esforços para resolvê-los, juntamente com os empregados da Comissão e com o SINDICATO, sendo que as partes se comprometem a não buscar tutela judicial antes de esgotadas todas as possibilidades de negociação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA MULTA

No caso de infração por qualquer das partes por ação ou omissão de obrigações previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho, a parte infratora será notificada pela outra parte para sanar a conduta no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de multa de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, devida pela parte infratora.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO FORO

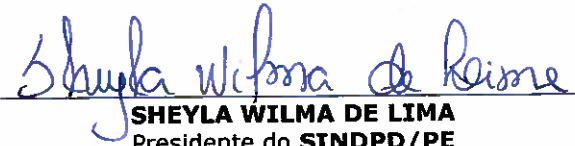
As partes elegem o foro da comarca de Recife, Estado de Pernambuco, como competente para resolver quaisquer conflitos decorrentes do presente regulamento.



As partes declaram, expressa e reciprocamente, que, inobstante o presente documento estar sendo assinado na data abaixo registrada, todos os seus termos, critérios e condições são de pleno conhecimento dos empregados desde o início do EXERCÍCIO FISCAL avaliado, eis que vêm sendo discutidos desde então.


E por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento em 03 (três) vias, uma das quais será arquivada no respectivo sindicato.

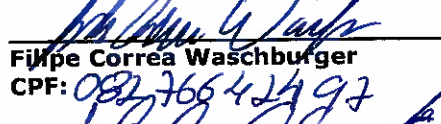
Recife, 28 de abril de 2020.


SHEYLA WILMA DE LIMA
Presidente do **SINDPD/PE**
CPF nº 402.079.424-68



RODRIGO DE QUEIROZ CASERTA
Administrador da **Avanade do Brasil Ltda**
CPF nº 071.623.027-50

COMISSÃO DOS EMPREGADOS:


Fernando Pires de Souza Filho
CPF: 060.964.976-46


Filipe Correa Waschburger
CPF: 082.765.424-97


Geft Uchôa Müller Neto
CPF: 011.011.611-80


Omar Dos Reis E Silva
CPF: 185.758.818-50