

**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR**  
**DOS EMPREGADOS NOS HOTÉIS OPERADOS PELA HOTELARIA ACCOR BRASIL S/A, QUE SE ATIVAM NAS UNIDADES SOB AS MARCAS IBIS BUDGET, IBIS STYLES, IBIS, ADAGIO, MERCURE (HOTÉIS), NOVOTEL, GRAND MERCURE, MGALERY, MAMA SHELTER, PULLMAN E SOFITEL.**

**BIÊNIO 2019 / 2020**

Por meio do presente instrumento, de um lado representando os **EMPREGADOS**, o **Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food de Jundiaí e Região**, estabelecido na Av. São João, 569 – Ponte São João, Jundiaí – SP, CEP 13216-000, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.029.530/0001-25, neste ato representado por sua **Presidente Sra. Renata Cristiane Dantas de Oliveira Magalhães**, CPF/MF nº 168.369.718-98, denominado a seguir simplesmente **SINDICATO**, e, de outro, a empresa **Ibis Budget Jundiaí Shopping – Hotelaria Accor Brasil S/A**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 09.967.852/0186-89, estabelecida na Av. Nove de Julho, 3411 – Anhangabaú, Jundiaí – SP, CEP 13208-056, doravante denominada apenas como **EMPREGADORA**, neste ato representada por seu representante legal, **Sr. Erich Biller Correa**, devidamente inscrito no CPF/MF sob o nº 284.840.598-80, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, doravante denominado apenas **PPR**, na forma do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e;

1. Considerando as disposições da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que regulamenta a Participação nos Lucros ou Resultados;
2. Considerando que a **EMPREGADORA** estabelece e define anualmente os objetivos e metas individuais e globais;
3. Considerando que a Participação nos Lucros ou Resultados representa um incentivo ao desempenho dos trabalhadores e atua como um efetivo mecanismo de distribuição de renda, constituindo oportunidade de alinhamento dos objetivos individuais de cada empregado com os objetivos globais da **EMPREGADORA**;

As partes têm entre si a adoção do presente **PPR**, decidido mediante livre negociação, celebrando o presente Acordo, que será regido pelas cláusulas e condições a seguir relacionadas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA**

O objetivo do presente **PPR** é motivar a performance individual dos **EMPREGADOS**, atrelando este desempenho ao alcance dos objetivos globais da **EMPREGADORA**.

**CLÁUSULA SEGUNDA**

O presente **PPR** terá vigência de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020, independentemente da data de sua assinatura, data de homologação, dos períodos de apuração e das datas de pagamento.



### Parágrafo Único

Os efeitos deste Instrumento cessarão na data final prevista no caput, não havendo, em hipótese alguma, a sua renovação automática para períodos subsequentes, exceto no que diz respeito às datas de pagamento.

### CLÁUSULA TERCEIRA

Para efeito do presente Acordo, são considerados períodos de apuração:

1º período de apuração – de 01/01/2019 a 31/12/2019;

2º período de apuração – de 01/01/2020 a 31/12/2020;

### Parágrafo Único

O período de conclusão dos trabalhos de verificação do alcance dos resultados será aquele compreendido pelos meses de janeiro e fevereiro do ano subsequente aos períodos de apuração indicado no caput desta Cláusula, seguido da divulgação dos resultados aos **EMPREGADOS**.

### CLÁUSULA QUARTA

O presente Programa de **PPR** é aplicável a todos os **EMPREGADOS** da **EMPREGADORA**.

### Parágrafo Primeiro

O pagamento do **PPR** será proporcional aos meses trabalhados durante cada período de apuração, com base em 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês será havida como mês integral, excetuados os casos de perda do direito a parcela previstos neste Instrumento.

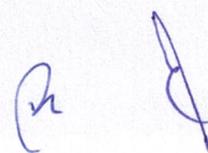
### Parágrafo Segundo

São elegíveis todos os **EMPREGADOS** desligados por dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, tendo direito ao pagamento do **PPR** proporcionalmente aos meses trabalhados, com base no valor de **PPR** descrito no **Parágrafo Terceiro** da **CLAUSULA QUINTA**.

Este valor será proporcional a 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho no mês será considerada como mês integral, excetuados os casos de perda do direito a parcela previstos neste Acordo. Para todos os efeitos, será considerada a data do último dia efetivamente trabalhado para a apuração da proporcionalidade a que o **EMPREGADO** terá direito, quando devido.

Para cumprimento do disposto neste Parágrafo, os **EMPREGADOS** que se desligarem ou forem desligados deverão dirigir-se à administração da **EMPREGADORA** no período de 1º de janeiro a 31 de março do ano subsequente ao período de apuração para requerer o valor a que tiverem direito em decorrência dos resultados apurados, indicando uma conta de sua titularidade para que seja feito o crédito, se devido. Sem a indicação da conta para o crédito no prazo indicado, a empresa ficará impedida de realizar o pagamento e o direito poderá ser considerado prescrito, para todos os efeitos.

Os pagamentos através de rescisões complementares para os desligados e quando devido o **PPR**, ocorrerão em até dois meses após o pagamento dos ativos, indicado na **CLÁUSULA QUINTA**.



### Parágrafo Terceiro

O **EMPREGADO** que vier transferido de outro hotel operado pela Hotelaria Accor Brasil S/A será elegível ao **PPR** proporcionalmente ao período trabalhado em cada unidade, pago pró-rata entre a unidade anterior e a atual.

### Parágrafo Quarto

Os **EMPREGADOS** afastados durante cada período de apuração em decorrência de licença-maternidade e/ou acidente de trabalho, caracterizado através da emissão de CAT pela empresa, fazem jus ao pagamento do **PPR**, se devido, de forma integral no ano da ocorrência do acidente ou da licença-maternidade.

### Parágrafo Quinto

Os **EMPREGADOS** que tenham se afastado do trabalho durante cada período de apuração do **PPR**, em decorrência de qualquer infórtúno excetuando os casos previstos no **PARÁGRAFO QUARTO**, receberão o **PPR** proporcionalmente aos meses trabalhados.

### Parágrafo Sexto

Os **EMPREGADOS** desligados durante o período de experiência e aqueles que, ao término da experiência, não permanecerem no quadro de empregados da empresa, a qualquer tempo até a data do efetivo pagamento do **PPR**, não são elegíveis ao **PPR**.

### Parágrafo Sétimo

Os **EMPREGADOS** desligados por Justa Causa, a qualquer tempo até a data do efetivo pagamento do **PPR**, quando devido, não são elegíveis à parcela, nem de forma proporcional.

### CLÁUSULA QUINTA

O valor do **PPR**, quando devido, será pago anualmente no último dia do mês de fevereiro, março ou abril, posterior a cada período de apuração definido na **CLÁUSULA TERCEIRA** deste Acordo.

### Parágrafo Primeiro

O valor da participação, quando devido, terá como base de cálculo o salário pago ao empregado no mês de dezembro do respectivo período de apuração do **PPR**, aí incluídos eventuais reajustes salariais decorrentes de promoção ou aumento de mérito.

### Parágrafo Segundo

Ao salário, base de cálculo para efeito do **PPR**, não serão integradas parcelas variáveis, tais como extras, comissões, variáveis, pontos e adicionais de qualquer espécie.

### Parágrafo Terceiro

O valor da participação nos resultados será equivalente a:

- a) Caso a unidade atinja 95% (noventa e cinco por cento) ou mais do **GOP** (orçamento onde consta a meta financeira do hotel) definido para cada período de apuração, será distribuído um percentual do salário base, respeitando a tabela abaixo, para todos os **EMPREGADOS** elegíveis, exceto aos ocupantes de funções na área comercial que possuïrem a característica "multimarca" e gerentes gerais e demais colaboradores que atuem em mais de uma unidade (hotéis geridos de forma

compartilhada - combos), que utilizarão a mesma tabela, mas com referência ao **GOP** do conjunto das unidades atendidas:

% de atingimento do GOP	% do salário base a ser pago
A partir de 95,00%	80% de 0,8 salário base
A partir de 95,25%	81% de 0,8 salário base
A partir de 95,50%	82% de 0,8 salário base
A partir de 95,75%	83% de 0,8 salário base
A partir de 96,00%	84% de 0,8 salário base
A partir de 96,25%	85% de 0,8 salário base
A partir de 96,50%	86% de 0,8 salário base
A partir de 96,75%	87% de 0,8 salário base
A partir de 97,00%	88% de 0,8 salário base
A partir de 97,25%	89% de 0,8 salário base
A partir de 97,50%	90% de 0,8 salário base
A partir de 97,75%	91% de 0,8 salário base
A partir de 98,00%	92% de 0,8 salário base
A partir de 98,25%	93% de 0,8 salário base
A partir de 98,50%	94% de 0,8 salário base
A partir de 98,75%	95% de 0,8 salário base
A partir de 99,00%	96% de 0,8 salário base
A partir de 99,25%	97% de 0,8 salário base
A partir de 99,50%	98% de 0,8 salário base
A partir de 99,75%	99% de 0,8 salário base
100% ou mais	100% de 0,8 salário base

- b) Independentemente do atingimento do orçamento GOP da unidade, será distribuído até 40% (quarenta por cento) de um salário base aos **EMPREGADOS** elegíveis que não ocupem cargo de gestão, assistente de gerencia, subgerente e gerente geral, desde que cumpridas às metas definidas no Contrato de Gestão do **EMPREGADO** (modelo ANEXO I) ou proporcionalmente a elas, que será somado ao valor definido na alínea "a", quando houver, que definirá o **PPR** total a pagar.
- c) Independentemente do atingimento do orçamento GOP da unidade, será distribuído até 1,2 salários base aos **EMPREGADOS** elegíveis, que ocupem cargos de chefia, assistentes de gerencia e subgerentes, desde que cumpridas às metas definidas no Contrato de Gestão do **EMPREGADO** (modelo ANEXO I) ou proporcionalmente a elas, que será somado ao valor definido na alínea "a", quando houver, que definirá o **PPR** total a pagar.
- d) Independentemente do atingimento do orçamento GOP da unidade, será distribuído até 2,2 salários base aos **EMPREGADOS** elegíveis, que ocupem o cargo de Gerente Geral, desde que cumpridas às metas definidas no Contrato de Gestão do **EMPREGADO** (modelo ANEXO I) ou proporcionalmente a elas, que será somado ao valor definido na alínea "a", quando houver, que definirá o **PPR** total a pagar.



- e) Nos casos onde o GOP fizer parte do Contrato de Gestão, a apuração do valor a pagar deverá respeitar as condições descritas na alínea a) para o GOP e os demais itens farão a composição do montante total a ser pago com as demais metas do Contrato de Gestão.
- f) O pagamento do **PPR** está condicionado à sua provisão no Orçamento (Budget) do período, a ser devidamente realizado pelo Hotel.

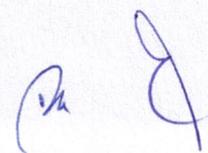
## CLÁUSULA SEXTA

O valor do **PPR** previsto na cláusula anterior poderá sofrer redução, cumulativamente, conforme as seguintes faltas cometidas pelos **EMPREGADOS** elegíveis:

- a) Todo **EMPREGADO** elegível, independentemente do cargo, que, durante o período de apuração do **PPR**, deixar de comparecer, injustificadamente, em curso ministrado pela empresa ou em reunião para a qual tenha sido previamente informado, no seu horário normal de trabalho, sem justo motivo, sofrerá redução de 10% do valor do seu **PPR**.
- b) Todo **EMPREGADO** elegível, independentemente do cargo, que no decorrer do período de apuração do **PPR**, tiver mais de 3 (três) faltas não justificadas sofrerá redução de 10% do valor de seu **PPR**.
- c) Todo gestor, assim considerado aquele que tem subordinado hierárquico, que, injustificadamente não realizar Avaliação de Desempenho (AADD) anual para todo **EMPREGADO** a ele subordinado e que conte com mais de 6 (seis) meses de contratação, poderá sofrer redução de 10% do valor total de seu **PPR**.
- d) O gerente geral poderá sofrer redução de 10% do valor total de seu **PPR**, caso a nota da auditoria "full" seja inferior a 70% ou a nota da auditoria "flash" seja "C". Caso a nota da auditoria "full" seja inferior a 60% ou a nota da auditoria "flash" seja "D", o gerente geral poderá sofrer redução de 20% do valor total de seu **PPR**.
- e) Compete ao gerente geral do hotel cumprir as determinações legais e fiscalizatórias referentes à prevenção e combate de incêndio, tais como, mas não se limitando a: manter os sistemas de combate a incêndio (bombas, hidrantes, extintores, sprinklers, sinalização de rota de fuga, central de alarme, iluminação de emergência) 100% operantes. Deverá também manter o AVCB do hotel vigente ou, pelo menos, comprovar que foram entregues às solicitações para sua renovação mediante protocolo de entrada dos documentos e projetos de incêndio no corpo de bombeiros. Caso o gerente geral não cumpra tais obrigações, poderá sofrer redução de 20% do valor total de seu **PPR**.

## CLÁUSULA SÉTIMA

Todos os resultados tratados neste Programa serão apurados e divulgados pela Diretoria Administrativa e Financeira da Hotelaria Accor Brasil S/A, na forma prevista no presente Acordo, sendo que o Orçamento (GOP) poderá sofrer alteração durante o período de apuração do **PPR**, em decorrência, por exemplo, de revisão orçamentária ou variações de mercado.



As partes concordam, ainda, que a superveniência de planos econômicos, falências ou de quaisquer outras circunstâncias extraordinárias que venham a romper o equilíbrio dos compromissos ora assumidos ou que tornem impossível a execução do **PPR**, após a assinatura deste Acordo, poderão acarretar a sua revisão ou suspensão, no todo ou em parte.

### **Parágrafo Primeiro**

O valor GOP do 1º período de apuração do **PPR** corresponde a R\$ 1.293.806 - Hum milhão, duzentos e noventa e três mil e oitocentos e seis reais.

### **Parágrafo Segundo**

O valor GOP do 2º período de apuração do **PPR** será divulgado e enviado ao Sindicato durante o mês de março de 2020, mediante protocolo, que passará a integrar, a partir de então, o presente Acordo.

### **CLÁUSULA OITAVA**

A apuração do resultado GOP (orçamento) deverá prever a exclusão de eventuais ajustes excepcionais (positivos ou negativos) relativos a exercícios anteriores ao da apuração do **PPR**, ou, de resultados extraordinários e excepcionais do ano de apuração do **PPR**, definidos por sua Direção Geral.

### **CLÁUSULA NONA**

O pagamento do **PPR** ocorrerá após a confirmação do atingimento, ou não, dos resultados pela **EMPREGADORA**.

### **CLÁUSULA DÉCIMA**

Conforme o artigo 3º da Lei nº 10.101/2000, a Participação paga de acordo com as regras deste Programa não terá natureza de salário para qualquer fim e não se incorporará às suas remunerações, não se aplicando também à parcela o princípio da habitualidade, sendo facultado à **EMPREGADORA** fazer uso das vantagens previstas na referida legislação.

### **Parágrafo Único**

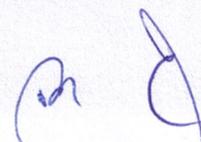
A superveniência de inovações ou alterações legislativas ou de normas coletivas relacionadas com a Participação nos Lucros ou Resultados, com matérias trabalhistas, previdenciárias, tributárias ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e que impliquem aumento dos ônus e dos custos arcados provocará a redução proporcional e equivalente dos valores ora pactuados, de forma a não aumentar o desembolso da **EMPREGADORA**, comparativamente à situação anterior à inovação, alteração ou à vigência da norma coletiva.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**

Na hipótese de ser celebrada, supervenientemente, convenção coletiva de trabalho ou de haver a fixação de pagamento de participação em lucros ou resultados por meio de sentença normativa ou acordo em dissídio coletivo da categoria, estabelecendo pagamento de verba a título de participação nos lucros ou resultados, sob qualquer forma ou natureza, o presente Acordo, em todos os seus critérios e condições, prevalecerá.

### **Parágrafo Único**

Os valores resultantes do presente **PPR** serão compensados com qualquer outra vantagem legal, contratual ou judicial de mesma natureza que vier a ser eventualmente concedida.



## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA

A **EMPREGADORA** compromete-se a divulgar a existência do presente **PPR** a todos os **EMPREGADOS** elegíveis, bem como a esclarecer quaisquer dúvidas dos **EMPREGADOS** elegíveis relativas à aplicação deste **PPR**.

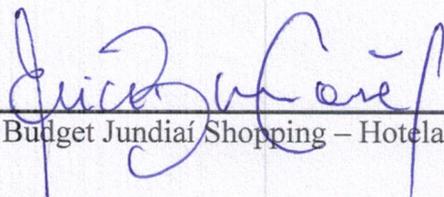
## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA

As partes concordam que eventuais divergências relativas à aplicação deste **PPR** serão dirimidas, em primeiro lugar, pela negociação entre as partes e sucessivamente, por mediador escolhido pelas partes ou pela Justiça do Trabalho, havendo, neste ato, renúncia expressa a qualquer outro foro, por mais privilegiado que seja.

Por estarem justas e acertadas, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes o presente PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS em 2 (duas) vias de igual teor.

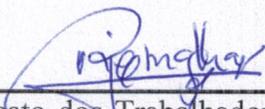
Uma das vias permanecerá arquivada no **SINDICATO** acima identificado, para os devidos efeitos de direito.

Jundiaí, 25 de novembro de 2019.



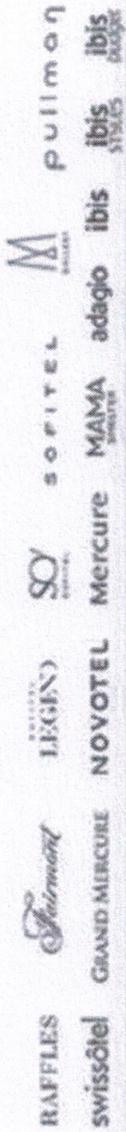
Ibis Budget Jundiaí Shopping – Hotelaria Accor Brasil S/A

Hotelaria Accor Brasil S/A  
Ibis Budget Jundiaí  
CNPJ.: 09.967.852/0186-89



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food de Jundiaí e Região

## ANEXO I – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO



### Análise e Acompanhamento de Desempenho e Desenvolvimento

Nome do Avaliado:		Nome do Avaliador:	
Cargo atual do Avaliado:	Gerente:	Cargo do Avaliador:	
Admissão	Chefe/Supervisor:	Unidade / Área:	
Data da entrevista:			

ESTABELECIMENTO DE METAS – CONTRATO DE GESTÃO 2010

Complementar o quadro abaixo com as metas a serem estabelecidas para o próximo período e que, servirão como balizadores para a próxima avaliação de resultados. Para cada uma das metas determine um peso em %, cuja soma deverá totalizar 100%.

Descrição da Meta	Indicador	Peso	Peso	Previsto

Assinaturas		Superior Imediato do Avaliador	
Avaliado		Avaliador	

