

**ACORDO REFERENTE AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS CORRESPONDENTES AO EXERCÍCIO DE 2019 PARA OS EMPREGADOS DA PORTOCEL S.A**

Por este instrumento particular, a **PORTOCEL S/A, Rod. ES 010, S/N – Barra do Riacho Aracruz - ES, CNPJ 28.497.394/0001-54**, doravante denominada simplesmente **PORTOCEL**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o Nº 28.497.394/0001-54, com sede social no Caminho de Barra do Riacho, Município de Aracruz - ES, por seus representantes legais abaixo assinados neste ato representada pelos Diretores Adermo Oscar costa, CPF nº 551.790.106.91 e Wellington Ângelo Loureiro Giacomini, CPF nº 719.996.207-04 e RG nº 549.423 – SPTC/ES e **SINDICATO DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS, PORTUÁRIOS AVULSOS E COM VINCULO EMPREGATÍCIO NOS PORTOS NO ESTADO DO ES - SUPORT**, doravante denominado simplesmente **SUPPORT**, com sede a Rua Marcelino, 55 Cidade Alta, Centro, Vitória – ES, CEP 29.015-120, representado por seu diretor, Ernani Pereira Pinto, CPF Nº. 726.541.987-15, infra-assinado, considerando o disposto no inciso II, artigo 2º da Lei 10.101, de 19/12/2000, têm entre si certo e ajustado celebrar o presente **ACORDO PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADO 2019**, conforme as seguintes cláusulas e condições:

**CLÁUSULA 1ª – OBJETIVO**

O presente Acordo tem por objetivo estabelecer a Política do Programa de Participação nos Resultados para o exercício de 2019, conforme previsto no **artigo 1º da Lei 10.101 de 19/12/00**, a qual terá como parâmetro o cumprimento de metas para a empresa Portocel, metas estabelecidas em comum acordo entre os representantes da **PORTOCEL** e o representante do **SUPPORT**, cujos indicadores constam na cláusula seguinte.

Vale ressaltar, que as regras estabelecidas no presente acordo foram frutos da livre negociação entre o representante dos Empregados **SINDICATO** e representantes da **EMPRESA**, sendo claras, objetivas e amplamente divulgadas a todos os funcionários, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos, tendo como objetivos principais fortalecer a relação entre o Empregado e a Empresa e reconhecer o esforço na construção dos resultados.

**CLÁUSULA 2ª – ESTRUTURA**

A estrutura do presente acordo de PPR está baseada em 2 (dois) fatores de avaliação de resultados, a saber:

FATORES	PONTOS
COLETIVA	40
ÁREA DE ATUAÇÃO	60



**2.1** Para os fins do presente acordo de **PPR** considera-se:

- **Coletiva**, resultados apurados do negócio da **Portocel**;
- **Fator Área de Atuação**, a Gerência Executiva a que se vincula o empregado.

Conforme anexos.

### **CLÁUSULA 3ª - ELEMENTOS BÁSICOS PARA APURAÇÃO DE METAS E PONTUAÇÕES**

Para apuração das metas e dos resultados da **EMPRESA** a serem atingidos, desdobrando-se em "mínimo", "target" e "máximo", bem como a atribuição de pontos, como condição da concessão da premiação do acordo de PPR, foi considerado, pelas partes interessadas, o seguinte:

- 3.1 Metas Coletivas**, a correspondente ao Anexo II, conforme pontuação e percentuais previstos no referido anexo.
- 3.2 Metas do Fator Área de Atuação**, a correspondente ao Anexo III, específico para cada área, compondo metas negociadas e explicitadas no referido Anexo que será assinado pelo gerente da área.
- 3.3** Como meio de aferição dos resultados, foram escolhidos fatores de avaliação do desempenho da **EMPRESA**, absolutamente mensuráveis e baseados em parâmetros específicos, com base em valores históricos e de acordo com as metas anuais projetadas.
- 3.4** A área de Excelência e Inteligência estará alocada na gerência administrativa.

### **CLÁUSULA 4ª - PERÍODO DE APURAÇÃO**

O período de apuração e cumprimento das metas a que se refere a cláusula anterior será de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2019, ficando assegurado o acesso SUPORT aos relatórios mensais de resultados.

### **CLÁUSULA 5ª - VALOR DA PARTICIPAÇÃO**

Para o atingimento total das metas constantes na cláusula 2ª (coletiva 40 pontos e área de atuação 60 pontos, totalizando 100 pontos), segundo as pontuações constantes dos Anexos I e II mencionadas nos referidos subitens, o valor da participação será de **2,5** salários de cada empregado, admitindo-se o cálculo proporcional nos intervalos dos percentuais, sendo certo que, ao atingir o estabelecido como mínimo, será garantido o pagamento de 90% da pontuação da meta.

- 5.1** O valor será calculado de acordo com o atingimento total das metas constantes dos subitens 3.1 a 3.2, sobre o montante de salários nominais mais salários produção pagos aos **empregados elegíveis** à Produção participativa no mês de dezembro de 2019, calculado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, na base de 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado em 2019, considerado como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.



**5.2 NÃO farão jus** ao pagamento dos valores acrescidos da Produção participativa constantes no caput da cláusula 5ª, parágrafo 5.1:

I- Os empregados demitidos por justa causa **não** terão direito ao recebimento de qualquer valor do PPR.

## **CLÁUSULA 6ª - FORMA DE PAGAMENTO**

Em atenção ao quanto estabelecido na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, o pagamento da participação previsto nas disposições precedentes será efetuado em duas parcelas, a primeira até 30 de setembro de 2019, correspondendo ao valor da antecipação, calculada com base no salário nominal de junho de 2019 e a segunda em março de 2020, com base no salário de dezembro de 2019, previsto que:

- 6.1** A antecipação a que se refere esta cláusula equivalerá a 0,8 do salário nominal do PPR 2019;
- 6.2** No pagamento da segunda e última parcela, calculado sobre o resultado apurado de janeiro a dezembro de 2019, descontar-se-á o valor do adiantamento a que se refere o subitem 7.1. A dedução da antecipação eventualmente paga será realizada em termos monetários (R\$) e não em termos percentuais (%).
- 6.3** Na hipótese de o valor correspondente à premiação total do presente acordo ser inferior ao valor que o empregado tiver recebido a título de antecipação, a diferença que lhe foi paga a maior ser-lhe-á descontada da premiação a que fizer jus o empregado relativamente ao próximo acordo de PPR.
- 6.4** Apenas os empregados com contrato de trabalho ATIVO farão jus ao eventual pagamento da antecipação semestral.
- 6.5** Os empregados admitidos no período de janeiro a junho/2019 farão jus ao eventual pagamento da antecipação, proporcionalmente ao período trabalhado até junho/2019, sendo consideradas como mês as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.
- 6.6** Os empregados que desejarem não receber o eventual pagamento da antecipação, poderão se manifestar através de email encaminhado ao DHO de Portocel com antecedência de 30 dias da data do pagamento.

## **CLÁUSULA 7ª - ELEGIBILIDADE**

Os valores previstos no presente acordo de **PPR** serão pagos somente aos empregados da **EMPRESA**, com contrato efetivo de trabalho, assim entendido aquele que tenha superado o período de experiência de que trata o parágrafo único do art. 445 da CLT, respeitada a proporcionalidade de 1/12 por mês trabalhado no ano, ou fração igual ou superior a 15 dias, para os empregados admitidos/demitidos ou que se aposentem durante o ano de 2019.

- 7.1** Farão jus ao pagamento **INTEGRAL** dos valores constantes no *caput* da cláusula 5ª:



- I- Empregados que tiverem trabalhado os 12 (doze) meses de 2019, considerado como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês;
- II- Empregados (as) em Licença Maternidade/Paternidade;
- III- Os empregados afastados por motivo de acidente do trabalho, doença profissional, auxílio doença durante o ano de 2019, qualquer que seja o período de afastamento, durante a vigência de presente Acordo, farão jus ao pagamento integral dos valores constantes neste Acordo.

**7.2** Farão jus ao pagamento **PROPORCIONAL** dos valores calculados sobre o resultado do PPR apurado em dezembro de 2019:

- I- Os empregados desligados sem justa causa no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, na base de 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado em 2019, considerado como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, descontadas eventuais antecipações a título de participação.
- II- Os empregados desligados por motivo de aposentadoria, durante a vigência deste Acordo, farão jus ao pagamento **proporcional** dos valores constantes do *caput* desta cláusula, na base de 1/12 (um doze avos) por cada mês trabalhado em 2019 considerados como tais as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias trabalhados no mês.
- III- Estão excluídos deste acordo os Gerentes, Coordenadores, Consultores e similares (cargos Executivos) por já possuírem um programa de resultados com metas individuais.

**7.3 NÃO farão jus** ao pagamento dos valores constantes no *caput* da cláusula 5ª:

- I- Os empregados demitidos por justa causa **não** terão direito ao recebimento de qualquer valor do PPR.

**7.4** O empregado cujo contrato de trabalho esteja extinto, deverá comparecer a **EMPRESA** e requerer o pagamento da segunda parcela. Por força do disposto na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, a **EMPRESA** fará os pagamentos devidos a esse título, 30 (trinta) dias após a data do pagamento da segunda parcela de que trata a cláusula 7ª deste instrumento.

**7.5** Caso o empregado seja transferido para um outro setor/gerência da **EMPRESA** durante a vigência deste acordo de PPR, considerar-se-ão, para efeito de apuração dos resultados e pagamento do valor a ele correspondente, as metas do setor/gerência onde o empregado se encontrar lotado em 31/12/2019, data da apuração dos resultados, para fins de pagamento de **PPR**.

**7.6** Na eventualidade de a **EMPRESA** decidir, por absoluta liberalidade, acrescentar ao valor estabelecido na cláusula 5ª deste acordo de PPR, qualquer outro valor adicional, ao mesmo título, ficarão excluídos do recebimento desse valor adicional





todos os empregados afastados ou desligados, por qualquer motivo, observadas, para cada caso, as regras estabelecidas no presente instrumento.

## **CLÁUSULA 8ª – CONDIÇÕES GERAIS**

Nos termos do inciso XI, do artigo 7º da Constituição Federal e do artigo 3º, da Lei 10.101 de 19/12/2000, todos os valores pagos aos empregados por conta ou em complemento da participação nos resultados não integrarão a remuneração para quaisquer efeitos previdenciários ou trabalhistas.

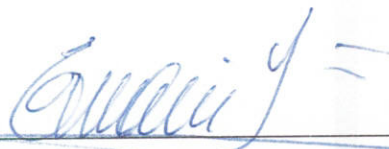
- 8.1** Fica ajustada e autorizada pela EMPRESA e SINDICATO, a adoção de acordo específico para os empregados que exercem cargos de gestão, de confiança, consultoria e especialistas, com os mesmos efeitos previstos na Lei 10.101/2000, levando em conta, além do cumprimento das metas financeiras e departamentais, as metas estratégicas da **EMPRESA** e individuais dos empregados.
- 8.2** Os resultados das metas ora pactuadas serão divulgados, permitindo assim, o acompanhamento, pelo **SINDICATO**, pelos empregados e pela **EMPRESA**.
- 8.3** As partes ajustam que o presente Acordo de Participação dos Trabalhadores nos resultados será revisto ou suspenso, sempre com a participação da **EMPRESA** e **SINDICATO**, em caso de força maior, caso fortuito ou em decorrência de outras situações não mencionadas, que impeçam ou dificultem o desenvolvimento normal das atividades da **EMPRESA**.
- 8.4** O pagamento deste acordo de **PPR**, conforme disposto na Lei nº 10.101, 19/12/2000, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá em base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou fundiário. Igualmente, não se lhe aplica o princípio da habitualidade.
- 8.5** As partes convencionam que, com o pagamento dos valores estabelecidos neste acordo de **PPR**, darão como cumpridas todas as disposições previstas na Lei nº 10.101, de 19/12/2000.
- 8.6** Os eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham surgir durante a vigência do presente ACORDO, serão avaliados e negociados entre as partes.
- 8.7** Conforme previsto nos termos do parágrafo segundo, do artigo segundo, da Lei 10.101, de 19/12/2000, uma via do presente acordo será disponibilizada nas dependências do sindicato de representação da categoria.
- 8.8** As partes ajustam que as disposições compreendidas neste instrumento não resultarão em nenhuma obrigatoriedade de manutenção das condições aqui estabelecidas para períodos posteriores, perdendo, portanto, sua eficácia em 31/12/2019, exceção feita ao pagamento da parcela remanescente.
- 8.9** O presente Acordo terá vigência certa e determinada de 01 (um) ano, com início em 01/01/2019 e término em 31/12/2019.





E, por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de **PPR** para o ano de 2019, em 03 (três) vias de igual teor, forma e validade, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, sendo as duas primeiras vias destinadas a cada uma das partes e uma via ao sindicato representativo da categoria.

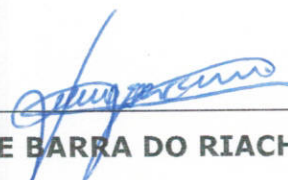
Aracruz/ES, 2 de setembro de 2019.



---

**Sindicato dos Trabalhadores Portuários, Portuários Avulsos e  
com Vínculo Empregatício nos Portos do Espírito Santo - Suport.**

Ernani Pereira Pinto - CPF nº 726.541.987-15



---

**PORTOCEL - TERMINAL ESPECIALIZADO DE BARRA DO RIACHO S.A.**

Adermo Oscar Costa , CPF nº 551.790.106.91

Wellington Ângelo Loureiro Giacomini, CPF nº 719.996.207-04

## **ANEXO I**

### **METAS COLETIVAS:**

1) EBTIDA - (PESO = 10 PONTOS)



Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização (também conhecida como Lajida). É um indicador muito utilizado para avaliar empresas.

**2) EMBARQUE DE CELULOSE, PRODUT. SIDERURGICO E GRANITO – (PESO 20 PONTOS)**

Aderência ao plano de embarque/ Volume.

**3) PRODUTIVIDADE FISICA MÃO DE OBRA – (PESO 10 PONTOS)**

Tonelada embarcada / FTE (próprio e terceiro).

**METAS ÁREA DE ATUAÇÃO:**

**OPERAÇÃO:**

**1) AVARIA - (PESO = 10 PONTOS)**

Atingir número mínimo de inconsistências nos relatórios e apresentações de gestão.

**2) FREQUENCIA AO TRABALHO – (PESO 10 PONTOS)**

Atingir curva de redução de ausências ao trabalho.

**3) SISTEMA DE GESTÃO (registros de NC em auditoria) – (PESO 10 PONTOS)**

Atingir curva de redução das não conformidades nas auditorias.

**4) DISPONIBILIDADE DE EQUIPAMENTOS – (PESO 10 PONTOS)**

Atingir curva de disponibilidade de equipamentos do plano de operações.

$$\text{ÍNDICE DE DISPONIBILIDADE} = \frac{100 (1 - \text{Horas de Manutenção Corretiva})}{60 \text{ Empilhadeiras} \times 24 \text{ horas} \times \text{N}^\circ \text{ dias do mês}}$$

**5) PERDA / INOVAÇÃO – (PESO 10 PONTOS)**

Sugestões melhorias implementadas com resultado comprovado, com automatizações ou perdas.

**6) PRODUTIVIDADE / IDO – (PESO 10 PONTOS)**

Aderência à produtividade consolidado por operações (t/h)\* , \*prod.navios, barcaça madeira e barcaça celulose).

**ADMINISTRATIVO:**

**1) Cumprimento das rotinas de trabalho, acuracidade de informações - (PESO = 15 PONTOS)**

Atingir número mínimo de inconsistências nos relatórios e apresentações de gestão.

**2) FREQUENCIA AO TRABALHO – (PESO 10 PONTOS)**

Atingir curva de redução de ausências ao trabalho.



Será apurada de acordo com o índice de frequência ao trabalho da Portocel, levando em consideração o total de horas normais efetivamente trabalhadas, comparadas com o total de horas disponíveis. Entende-se por horas disponíveis, o número de horas normais que os empregados deveriam trabalhar no mês.

O cálculo do índice de frequência ao trabalho será da seguinte forma:

$$\text{INDICE DE FREQUÊNCIA} = \frac{\text{Total de horas trabalhadas} \times 100}{\text{Horas de horas disponíveis}}$$

**3) SISTEMA DE GESTÃO (registros de NC em auditoria) – (PESO 10 PONTOS)**

Atingir curva de redução das não conformidades nas auditorias.

**4) Otimização de processos internos – (PESO 15 PONTOS)**

Atingir curva de disponibilidade de equipamentos do plano de operações.

**5) PERDAS – (PESO 10 PONTOS)**

Sugestões melhorias implementadas com resultado comprovado, com automatizações ou perdas.





## ANEXO II



### PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2019 - METAS COLETIVAS

NOME DA META	DESCRIÇÃO DA META	PESO DA META	MÍNIMO	TARGET	MÁXIMO	RESULTADO
EBTIDA	Lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização (também conhecida como Lajida). É um indicador muito utilizado para avaliar empresas	10	35.012.534	35.545.720	36.256.634	
EMBARQUE DE CELULOSE, PRODUT. SIDERURGICO E GRANITO.	Aderência ao plano de embarque/ Volume	20	5.287.888	5.395.253	5.504.799	
Produtividade Física Mão de Obra	Tonelada embarcada /FTE	10	2.015	2.082	2.157	
		<b>40,00</b>				

Coletiva 40%



# ANEXO III



## PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2019 - METAS DE ÁREA - OPERAÇÕES

NOME GERENTE FUNCIONAL - APROVADOR Arnaldo Abi Zaid Miranda	GERÊNCIA EXECUTIVA PORTOCEL	GERÊNCIA FUNCIONAL OPERAÇÕES		DIRETORIA EXECUTIVA PORTOS		
		PESO DA META	MÍNIMO	TARGET	MÁXIMO	RESULTADO
NOME DA META	DESCRIÇÃO DA META					
AVARIA	Atingir número mínimo de inconsistências nos relatórios e apresentações de gestão	10	15	13	11	
FREQUENCIA AO TRABALHO	Atingir curva de redução de ausências ao trabalho	10	0,9650	0,9747	0,9875	
SISTEMA DE GESTÃO (registros de NC em auditoria).	Atingir curva de redução das não conformidades nas auditorias	10	12,00%	15,00%	18,00%	
DISPONIBILIDADES DE EQUIPAMENTOS	Atingir curva de disponibilidade de equipamentos do plano de operações	10	92	96	100	
Perda / Inovação	Sugestões melhorias implementadas com resultado comprovado, com automatizações ou perdas	10	5	10	15	
Produtividade IDO	Aderência à produtividade consolidado por operações (t/h)* *prod. navios, barcaça madeira e barcaça celulose)	10	68	70	72	
		<b>60,00</b>				

Area 60%



**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2019 - METAS DE ÁREA - ADMINISTRATIVA**



NOME GERENTE FUNCIONAL - APROVADOR	GERÊNCIA EXECUTIVA	GERÊNCIA FUNCIONAL		DIRETORIA EXECUTIVA		
		ADMINISTRATIVA	ADMINISTRATIVA	PORTOS	PORTOS	
NOME DA META	DESCRIÇÃO DA META	PESO DA META	MÍNIMO	TARGET	MÁXIMO	RESULTADO
Cumprimento das rotinas de trabalho, acuracidade de informações	Atingir numero minimo de inconsistências nos relatórios e apresentações de gestão.	15	10	7	5	
FREQUENCIA AO TRABALHO	Atingir curva de redução de ausências ao trabalho	10	0,9684	0,9781	0,9910	
SISTEMA DE GESTÃO (registros de NC em auditoria).	Atingir curva de redução das não conformidades nas auditorias	10	12,00%	15,00%	18,00%	
Otimizações de processos internos	Sugestões de automatizações/otimizações dos trabalhos com resultado comprovado	15	5	10	15	
Perdas	Sugestões de melhorias implementadas com resultado comprovado	10,00	5	10	15	
		<b>60,00</b>				

Area 60%

