

**TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002148/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042725/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010654/2019-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/08/2019

**NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL:** 46218.007471/2019-12  
**DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL:** 07/06/2019

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA., CNPJ n. 04.041.933/0021-21, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CRISTIANO DA SILVA DE FREITAS;

E

SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS, CNPJ n. 92.997.394/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS SIMONI GIACOBONI;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO**, com abrangência territorial em **RS**.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS****CLÁUSULA TERCEIRA - PNR**

O presente instrumento regulamenta o PNR nos moldes do que dispõe a Lei nº 10.101/2000, e abrange os empregados lotados na unidade supra, cujos contratos de trabalho estiverem vigentes durante o período de vigência deste PNR. Estes empregados estarão classificados neste documento conforme descrição abaixo:

- 1.1) Empregados de nível gerencial que ocupam faixas salariais de níveis 12 e acima na estrutura funcional da empresa.
- 1.2) Empregados de nível gerencial que ocupam faixas salariais de nível 10 e 11 na estrutura funcional da empresa.
- 1.3) Empregados de nível não gerencial que ocupam faixas salariais entre o nível 05 e 09 na estrutura funcional da empresa (também chamados de Exempts).
- 1.4) Empregados que ocupam faixas salarias entre o nível 01 e 04 na estrutura funcional da empresa
- 1.5) Empregados administrativos que ocupam faixas salariais entre o nível NGBR 01 e NGBR 04 na estrutura funcional da empresa.

Empregados temporários contratados através de agências, aprendizes, estagiários e empregados contratados por empresas terceiras não são abrangidos por este PNR.

**Vigência e prazos para pagamento**

O presente documento e as regras convencionadas no mesmo terão como validade o período de 01 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2020.

As metas serão aferidas de 01 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019 e 01 de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2020.

Empregados classificados e descritos nos itens 1.1 e 1.2 receberão o pagamento do PNR e/ou do programa de remuneração variável global no mês de fevereiro posterior a vigência do programa, conforme calendário corporativo. Caso estes empregados se desliguem da empresa antes do fechamento do programa global de remuneração variável e/ou do PNR, os valores devidos serão pagos na rescisão, conforme as regras do programa.

Empregados classificados e descritos nos itens 1.3, 1.4 e 1.5 ativos receberão o pagamento do PNR no dia 30 de janeiro de 2020. Aqueles que pedirem demissão ou forem desligados sem justa causa, conforme regras esclarecidas nas demais cláusulas deste documento, receberão os valores devidos no momento da rescisão.

Empregados classificados neste grupo que estiverem ativos em 30 de Julho de 2019 receberão uma parcela de antecipação de PNR neste mês, caso a empresa tenha atingido o objetivo de participação de mercado acumulado de 20,7%, medido em Junho. A mesma regra se aplica para o ano de 2020, conforme regra descrita abaixo:

### **Salário Base x 1,7 x 30%**

Caso o empregado tenha meses de afastamento durante o ano ou tenha sido admitido no ano corrente, esta antecipação será de acordo com os meses trabalhados, conforme regra descrita abaixo:

### **Salário Base x 1,7 x 30% / 12 e multiplicado pelo número de meses trabalhados**

Empregados que não tenham passado o contrato de experiência (90 dias) não serão elegíveis a antecipação.

### **Critérios para determinação do PNR Integral e Proporcional**

Os empregados contratados por prazo indeterminado só passarão a ser elegíveis ao programa após a passagem do contrato de experiência para contrato por prazo indeterminado. Empregados contratados após o dia 01 de outubro do ano de vigência do programa não serão elegíveis ao programa naquele ano. Empregados contratados no ano de vigência do programa, exceto os casos citados acima, serão elegíveis ao recebimento da PNR proporcionalmente, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado. O empregado deverá trabalhar no mínimo 15 (quinze) dias dentro do mês para que este seja considerado no cálculo. Os empregados transferidos para unidades não abrangidas por este acordo coletivo de trabalho, receberão o PNR proporcionalmente ao número de meses trabalhados na unidade da PMB abrangida pelo presente instrumento.

Os empregados promovidos que trocarem de nível e passarem a fazer parte de um outro modelo de programa, receberão os valores proporcionais ao tempo trabalhado em cada programa.

Os empregados contratados por prazo indeterminado que forem despedidos por iniciativa da PMB sem justa causa ou que pedirem demissão serão elegíveis ao recebimento proporcional do PNR, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Empregados de qualquer classificação, que forem demitidos por justa causa ou tiverem seu término de contrato antecipado por este motivo, não terão direito ao recebimento do PNR, independente do período trabalhado.

Ocorrendo o falecimento do empregado com direito ao recebimento do PNR, o pagamento será feito aos sucessores legais do falecido, na forma da legislação trabalhista/previdenciária, observando-se os mesmos critérios de proporcionalidade previstos neste instrumento.

### **Casos de Suspensão de Contrato de Trabalho**

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos, por quaisquer motivos, somente serão elegíveis ao recebimento do PNR pelo período efetivamente trabalhado, observando-se a proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze) avos por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados.

### **Parâmetros de Cálculos do PNR e Fatores de Desempenho**

Os parâmetros de cálculo, assim como os fatores de desempenho de cada proposta de PNR, serão descritos abaixo de acordo com as diferentes classificações dos empregados, descritas no tópico "Abrangência" deste documento.

Definições relevantes para o entendimento do programa:

MAP (sigla de Managing and Appraisal Performance): é a ferramenta de avaliação de desempenho individual para os empregados classificados nos itens 1.1, 1.2 e 1.3, independente da área.

FTO (sigla de Feedback Tool for Operations): é a ferramenta de avaliação de desempenho individual para os empregados classificados nos itens 1.4 e 1.5 que trabalham na área de Operações.

FTF (sigla Feedback Tool for Finance): é a ferramenta de avaliação de desempenho individual para os empregados classificados nos itens 1.4 e 1.5 que trabalham na área de finanças.

FTS (sigla Feedback Tool for Sales): é a ferramenta de avaliação de desempenho individual para os empregados classificados nos itens 1.4 e 1.5 que trabalham na área de vendas

Programa para os empregados de nível administrativo e operacional, classificados e descritos no item 1.3, 1.4, 1.5:

A avaliação dos empregados elegíveis será realizada de acordo com os critérios e regras da ferramenta específica para a avaliação deste grupo de empregados, podendo ser o MAP ou FTO ou FTF ou FTS, cujos parâmetros contribuirão à quantificação das respectivas PNRs, levando em consideração, em síntese, o percentual de participação de mercado anual da PMB no período do programa.

Nas tabelas abaixo, após identificado o referido percentual no campo "Participação de Mercado (%)", identificar-se-á nos campos "Avaliação de Desempenho MAP/FTO/FTF/FTS" o valor percentual a que fizer jus o empregado, em decorrência do resultado de sua avaliação de performance individual, relativo ao período base, conforme disposto na tabela abaixo. O percentual final encontrado será aplicado sobre o valor do seu montante remuneratório base, ou seja, o seu salário base mensal de dezembro de 2019, multiplicado por 1,7, perfazendo assim um PNR base de 1,7 salários nominais mensais. A mesma condição aplica-se para o ano de 2020, sendo considerada uma nova tabela que será divulgada no regulamento do PNR de 2020.

PARTICIPAÇÃO DE MERCADO (%)	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MAP/FTO/FTF/FTS				
	1	2	3	4	5
<20,29	30%	45%	65%	80%	90%
20,30 até <20,69	40%	55%	80%	100%	115%
20,70 até <21,09	50%	70%	<b>100%</b>	120%	140%
21,10 até <21,49	60%	85%	120%	145%	170%
>21,50	70%	95%	135%	165%	190%

Para os empregados que pedirem demissão ou que forem despedidos sem justa causa, será considerado o último resultado trimestral acumulado do negócio ("Participação de Mercado (%)" ), divulgado por agência própria, durante o programa, e a avaliação destes empregados classificada como 1 nas ferramentas de MAP/FTO/FTF/FTS, conforme regra abaixo:

*Salário base x 1,7 x (30%, 40%, 50%, 60% ou 70% dependendo do último resultado divulgado) / 12 x número de meses trabalhados no ano.*

No caso de ainda não ter sido divulgado nenhum resultado do negócio será considerado o objetivo para o cálculo (20,70% até 21,09%).

Programa para os empregados de nível gerencial, classificados e descritos no item 1.2:

Estes empregados participarão do programa global de remuneração variável dos empregados de nível gerencial, classificados no item 1.1 e descrito abaixo, e também de um programa específico de participação de resultados, podendo receber entre os dois programas uma base de remuneração variável de 1,7 salários nominais.

O programa de participação de resultados deste grupo é baseado no resultado da avaliação de desempenho dos empregados MAP, e o percentual de participação de mercado anual da PMB no período do programa.

Na tabela abaixo, após identificado o resultado de "Participação de Mercado", atingido, identificar-se-á no campo "Objetivo Atingido" o valor percentual a que fará jus o empregado em função deste resultado do negócio, e este percentual deverá ser multiplicado pelo % individual atingido pelo empregado na ferramenta de avaliação de desempenho MAP, e por 0,79 do salário base mensal do empregado. Ou seja:

*Objetivo baseado no resultado do negócio (65%, 80%, 100%, 120% ou 135%) x Resultado da Ferramenta de Avaliação de Desempenho MAP (0-150%) x 0,79 Salário Base Mensal*

PARTICIPAÇÃO DE MERCADO	OBJETIVO	AVALIAÇÃO MAP
	ATINGIDO	
<20,29	65%	0-150%
20,30 até <20,69	80%	0-150%
20,70 até <21,09	100%	0-150%
21,10 até <21,49	120%	0-150%
>21,50	135%	0-150%

Para os empregados que pedirem demissão ou que forem despedidos sem justa causa, será considerado o último resultado trimestral acumulado do negócio ("Participação de Mercado"), divulgado por agência própria, durante o programa, e a avaliação destes empregados classificada como 50% na ferramenta de MAP.

No caso de ainda não ter sido divulgado nenhum resultado do negócio será considerado o objetivo para o cálculo (20,70% até 21,09%).

Programa para os empregados de nível gerencial, classificados e descritos no item 1.1:

Estes empregados serão abrangidos por um programa global de remuneração variável. A remuneração variável será paga conforme a multiplicação de critérios relevantes para o negócio.

1) Os resultados atingidos pela PMB e pelas afiliadas da PHILIP MORRIS INTERNATIONAL. Estes serão mensurados frente às metas estabelecidas, e estão relacionados aos indicadores financeiros e estratégicos de negócio, os quais levarão em consideração os seguintes critérios que resultarão em um multiplicador de 0 a 150%:

- Indicadores financeiros, que compreendem a receita operacional, o fluxo de caixa acumulado, volumes de produção e vendas e o indicador de ganho por ação "EPS".

- Indicadores estratégicos, que compreendem a participação no mercado, o desempenho da PMB versus o desempenho de outras empresas concorrentes no segmento de tabaco, inovação, desenvolvimento de negócio, gerenciamento de risco e integridade.

2) O desempenho individual dos empregados elegíveis, conforme ferramenta de avaliação de desempenho MAP também resultará em um multiplicador de 0 a 150%.

3) O % multiplicador, que é previamente definido pela empresa e varia de acordo com o nível salarial do empregado.

Considerando os critérios acima expostos, o montante remuneratório base será a multiplicação do resultado da Philip Morris International, do desempenho individual e do percentual do nível salarial a que pertence o empregado, cujo resultado final pode ser igual a zero.

Para efeito de cálculo, será considerado como montante remuneratório base, a importância equivalente a 13 (treze) salários mensais.

A avaliação dos resultados da PMB para os empregados que forem despedidos por iniciativa da PMB sem justa causa ou que pedirem demissão, será automaticamente enquadrada com o multiplicador igual a 100%, da mesma forma que seu resultado na ferramenta de avaliação de desempenho MAP será considerado 50%.

### **Natureza Jurídica e Tributação do PNR**

As partes reconhecem que o PNR ora instituído não complementa a remuneração dos empregados, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, conforme dispõe a Lei 10.101/2000.

### **Legislação em Vigor e solicitação de conflitos**

Fica ressalvado que na hipótese de qualquer alteração na legislação sobre PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS que acarrete ônus à PMB (incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, entre outros), além das importâncias pactuadas neste instrumento, estas serão proporcionalmente reduzidas, de modo que o desembolso pela PMB não sofra alteração.

No caso de mudanças tecnológicas, legais, de mercado, de interpretação, de apuração e que afetem o PNR, as metas deverão ser analisadas e ajustadas às novas condições.

Fica estabelecido que eventuais dúvidas ou divergência que surgirem sobre os termos deste Acordo, serão dirimidas de comum acordo pelas partes. Caso, entretanto, ocorram impasses incontornáveis, as partes se comprometem a eleger, de comum acordo, um Mediador para sua solução, com divisão igual de custos pelas partes.

O conjunto de regras do presente instrumento poderá ser ajustado sempre que houver consenso entre as partes.

### **Quitação**

Com a concessão dos valores previstos neste Acordo, fica integralmente cumprida pela empresa toda a legislação aplicável referente à participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa dando-se por quitados as parcelas e direitos referentes aos Programas de Participação nos Resultados de períodos anteriores.

Este acordo entre as partes restringe-se somente ao seu período de vigência, não se prestando, por sua natureza, a renovação automática. Encerrado o programa, com o seu pagamento, somente outro programa a ser negociado poderá obrigar a PMB.

**CRISTIANO DA SILVA DE FREITAS  
GERENTE  
PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.**

**CARLOS SIMONI GIACOBONI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREG VEND E VIAJ DO COM NO ESTADO DO RS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.