

**1. OBJETIVO:**

Estabelecer os critérios de Participação nos Lucros ou Resultados da empresa ETHICALAB (Laboratório Reck Ltda), conforme LEI 10.101, de 19 de dezembro de 2000, alterada pelas disposições da Lei Nº 12.832 de 20/06/2013 e nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988.

**2. DAS PARTES:**

ETHICALAB (Laboratório Reck Ltda), inscrita no CNPJ sob o Nº 93.668.150/0002-30, com sede na Rua Fernando Abott, 380, Centro em Santa Cruz do Sul/RS, neste ato representada por sua Diretora Vera Lucia Reck, denominada EMPREGADORA e seus EMPREGADOS, representados pela comissão por eles escolhida, composta pelas Sras. **Fabiane Beatriz Schroeder Kochenborger, Carine Ines Englert, Graziela Figueiredo Pinho e Cristine Willms**, a qual conduziu os atos de escolha, a seguir denominados EMPREGADOS, têm entre si, justo e contratado a PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS.

**3. DOS PROCEDIMENTOS**

**3.1 Da periodicidade:**

- O presente acordo é firmado para o período de Janeiro a Dezembro de 2021, ficando estabelecido que ele possa, sempre de comum acordo entre as partes, sofrer alterações em suas cláusulas, sendo que as mesmas serão realizadas através de aditivos a este acordo

**3.2 Do Direito a participação no PPLR:**

- Poderão fazer jus ao valor total da participação, os EMPREGADOS, que tenham trabalhado em todo o ano.
- Os EMPREGADOS admitidos durante o ano aquisitivo terão direito a participação à razão de um doze avos (1/12) por mês trabalhado, considerando-se a partir do mês subsequente ao término da experiência.
- Os EMPREGADOS que tenham sido desligados da empresa ou solicitarem desligamento durante o período aquisitivo, terão direito ao PPLR à razão de um doze avos (1/12) por mês trabalhado, considerando no mínimo 15 dias no mês de afastamento ou de retorno, considerando o encerramento total do período respeitadas todas as demais condições e regras existentes no presente instrumento.
- O valor estará à disposição do FUNCIONÁRIO, na sede da empresa, em até 90 dias após o fechamento do período aquisitivo, onde o mesmo deverá comparecer espontaneamente para recebê-la, não ficando a empresa obrigada a enviar-lhe qualquer comunicação ou aviso, nem obrigada a qualquer penalidade por não ter o FUNCIONÁRIO vindo recebê-la. Após o período previsto para o pagamento, aqueles que não vierem recebê-lo terão perdido o seu direito, revertendo tal valor em favor da empresa.
- Os EMPREGADOS desligados da empresa, inclusive por motivo de falecimento, durante o período de apuração perceberão o PLR na proporcionalidade aos meses trabalhados, considerando como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Estes EMPREGADOS terão prazo de 90 dias para comparecer na sede da empresa para retirar

o valor da sua participação, a contar das datas previstas no item 4.4 desse acordo. Findo esse prazo, os beneficiários perderão o direito. No caso de falecimento do empregado, os herdeiros legais farão jus à participação dos resultados.

#### 4. CRITÉRIOS DE APURAÇÃO E FORMA DE DISTRIBUIÇÃO DOS RESULTADOS

##### 4.1 Quanto aos valores a serem distribuídos:

- A EMPREGADORA se compromete a distribuir, entre todos os seus EMPREGADOS, uma participação equivalente a 50% do salário nominal individual, mediante o cumprimento de metas de desempenho estabelecidas e de acordo com os critérios definidos.

##### 4.2 Quanto as metas de desempenho a serem alcançadas:

- O desempenho alcançado no conjunto de metas a seguir, estabelece a forma como os ganhos serão obtidos e distribuídos. Conforme o desempenho em cada meta ocorrerá acréscimo ou redução ao valor previsto no critério 4.1 deste acordo.
- As metas são divididas entre, Geral, Setorial e Individual, conforme apresentado nos quadros a seguir. Será considerada para fins de apuração, a relação entre o Desempenho Alcançado no ano e o Desempenho Esperado.

###### 4.2.1 Metas Gerais:

- Compreendem ao desempenho de todos na empresa
- Representam 50% do valor previsto no critério 4.1 deste acordo

METAS GERAIS			
Área/Setor	Meta	Desempenho Esperado	Media mensal
Geral Laboratório	1. Aumento do número de clientes atendidos	39.850	3.321
Geral Laboratório	2. Aumento do número de exames realizados	250.570	20.881

- O pagamento do PPR está condicionado ao atingimento das METAS GERAIS. Caso as metas gerais não sejam atingidas, a distribuição vinculada as metas gerais e as metas setoriais ficam anuladas.
- Aplica-se, no entanto, uma regra de variação para as metas gerais, gerando um limite inferior e superior de ajuste, a saber:
  - Será distribuído 95% do valor previsto no critério 4.1 deste acordo, caso a meta 01 e/ou 02 atinjam até 5% abaixo do desempenho esperado.
  - Igualmente, serão distribuídos 105% ou até o limite de 110% do valor previsto no critério 4.1 deste acordo, caso a meta 01 e/ou 02, atinjam desempenho superior a 5% ou 10% respectivamente, ao desempenho esperado.

###### 4.2.2 Metas Setoriais:

- Compreendem ao desempenho dos integrantes das respectivas áreas ou setores da empresa.
- Representam 40% do valor previsto no critério 4.1 deste acordo.

METAS ÁREAS/SETORES			
Área/Setor	Meta	Desempenho Esperado	Media mensal
Recepção	3. Aumento de vendas no atendimento da recepção	9.960	830
Recepção	4. Redução das falhas de cadastro	180	15
Coleta	5. Redução do número de recoletas	60	5
Coleta	6. Redução do número de amostras hemolizadas	600	50
Área Técnica	7. Redução do índice de entregas fora do prazo combinado (somente exames internos)	0,16%	0,16%
Área Técnica	8. Redução do índice de insuficiência no controle externo	5%	5%
Financeiro	9. Aumento do índice de orçamentos fechados pelo Financeiro	40%	40%
Financeiro	10. Limite de despesas operacionais (Despesas com Utilidades e Serviços / Despesas com Exames / Outras Despesas Administrativas)	R\$ 610.082,00	R\$ 50.840,00
Serviços Gerais	11. Nota de avaliação do serviço geral de higienização e limpeza	4	4

- As metas setoriais não terão variações de limite para a apuração do PPR. Para apuração, será considerado o atingimento ou não do desempenho esperado.
- Nas áreas/setores que possuem 02 metas, será considerado o atingimento separado das metas para a apuração, ou seja:
  - Atingido o desempenho esperado nas duas metas = ganho integral dos 40% referentes as metas setoriais.
  - Atingido o desempenho esperado em uma meta e não na outra = ganho da metade dos 40% referentes as metas setoriais.
  - Não atingido o desempenho esperado em nenhuma das duas metas = zerado o ganho setorial previsto.

#### 4.2.3 Metas Individuais:

- Compreendem a avaliação do desempenho do FUNCIONÁRIO unicamente.
- Representam 10% do valor previsto no critério 4.1 deste acordo.

META INDIVIDUAL			
Área/Setor	Meta	Desempenho Esperado	Media mensal
Individual	Ausência ao trabalho de até 05 horas no ano	100%	100%

- Para a meta individual, aplica-se uma regra de desconto com base no resultado esperado, a saber:
  - Caso a ausência ao trabalho apresente-se entre 05 horas e 01 minuto até 07 horas, o FUNCIONÁRIO ainda receberá 50% da meta individual.
  - Caso a ausência ao trabalho apresente-se superior a 07 horas e 01 minuto, então o ganho da meta individual é zerado.
- **IMPORTANTE:** a meta individual será paga independente do desempenho nas metas gerais ou setoriais, desde que respeitadas as regras para ela estabelecidas.

#### **4.3 Quanto a divulgação dos resultados:**

- Todas as metas, seus índices, resultados e acompanhamentos serão divulgados mensalmente a todos os EMPREGADOS em local específico e de acesso comum a ser estabelecido pela direção da empresa
- É de responsabilidade do Departamento Administrativo/Financeiro-Contábil a divulgação mensal dos dados relativos as metas do programa de participação nos lucros ou resultados da empresa.

#### **4.4 A forma de apuração da participação nos resultados a ser distribuída ocorrerá de acordo com os critérios abaixo relacionados:**

- Para fins de medição do desempenho nas metas estabelecidas a apuração será mensal e a liquidação anual.
- A distribuição ocorrerá semestralmente, sendo os resultados do primeiro semestre considerados como uma antecipação e o encerramento total no segundo semestre, descontando os valores já antecipados.
- Quanto aos prazos para pagamento:
  - Semestre 1 – janeiro a junho de 2021: pago até 30 de setembro de 2021
  - Semestre 2 – julho a dezembro de 2021: pago até 31 de março de 2022.
- O valor pago como resultado será tributado em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, com antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos do funcionário, sendo de competência da Empresa, a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

#### **4.5 Exemplo de apuração e resultados**

- A seguir se apresenta a aplicação das regras e metas para um FUNCIONÁRIO com salário nominal hipotético de R\$ 1.000,00.
  - Regra geral de distribuição – 50% do salário nominal.  
Para o salário de R\$ 1.000,00 = R\$ 500,00 no ano
  - Regra de distribuição conforme as metas:  
Metas gerais 50% = R\$ 250,00  
Metas setoriais 40% = R\$ 200,00  
Meta individual 10% = R\$ 50,00
- Aplicação de distribuição considerando 3 exemplos de desempenho alcançado:

Tipo da Meta	Meta	Exemplo 1		Exemplo 2		Exemplo 3	
		Atingido?	Ganho	Atingido?	Ganho	Atingido?	Ganho
Geral	1	Sim	R\$ 250,00	Não	R\$ 175,00	Não	R\$ 0,00
	2	Sim		Sim		Não	
Setorial	1	Sim	R\$ 200,00	Sim	R\$ 100,00	Não	R\$ 0,00
	2	Sim		Não		Não	
Individual	1	Sim	R\$ 50,00	Sim	R\$ 50,00	Sim	R\$ 50,00
		Total:	R\$ 500,00	Total:	R\$ 325,00	Total:	R\$ 50,00

#### **5. QUESTÕES GERAIS**

##### **5.1 Composição da remuneração:**

- A participação ora acordada não substitui a remuneração devida a qualquer FUNCIONÁRIO nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou

previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, como consta na medida provisória que regulamenta o assunto

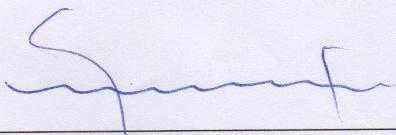
### 5.2 Quanto a direito adquirido

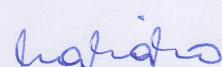
- Toda e qualquer medida unilateral e espontaneamente tomada pela EMPREGADORA, com relação ao Programa de Participação nos Resultados, que não seja objeto deste acordo e que resulte em benefício aos seus EMPREGADOS, não se constituirá, por isso, como direito adquirido.

## 6. DA CONCORDÂNCIA

- O presente acordo coletivo de participação nos resultados é firmado nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, bem como as disposições da Lei n.º 10.101 de 19 de dezembro de 2000, inexistindo dúvidas, divergências ou controvérsias quanto ao teor e alcance dessas normas, as quais pelas partes foram analisadas, debatidas e interpretadas com base nos princípios e normas do direito.
- E, por estarem justos e acordados, firmam o presente instrumento em 3(três) vias de igual forma e teor, para que surtam seus efeitos jurídicos e legais.

Santa Cruz do Sul, 23 de setembro de 2021.

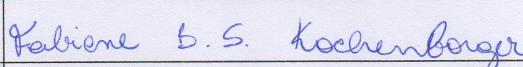
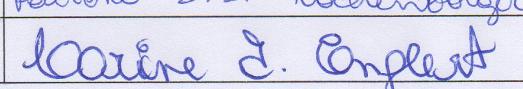
  
Sindicato dos Empregados em  
Estabelecimentos de Serviços de Saúde de  
Santa Cruz do Sul

  
Dra. Vera Lúcia Reck  
ETHICALAB (Laboratório RecK Ltda)

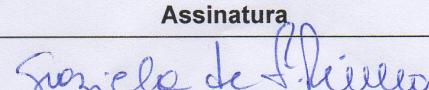
## COMISSÃO DO PPLR

A comissão abaixo relacionada foi escolhida para representar os colaboradores ETHICALAB (Laboratório Reck Ltda) e dirimir quaisquer assuntos relativos à implantação do Acordo Coletivo de Participação dos Resultados, e aprova o conteúdo do presente documento.

### Representantes da Empresa

Nome	Cargo	Assinatura
Fabiane Beatriz Schroeder Kochenborger	Biomédica	
Carine Ines Englert	Coletadora	

### Representantes dos EMPREGADOS

Nome	Cargo	Assinatura
Graziela Figueiredo Pinho	Auxiliar administrativo	
Cristine Willms	Coordenadora de Recepção	