ACCOR

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 JO&JOE, IBIS BUDGET, IBIS STYLES, IBIS, MAMA SHELTER, ADAGIO, MERCURE, NOVOTEL, GRAND MERCURE E PULLMAN.

ANO 2023 (SEMESTRAL)

Por meio do presente instrumento, de um lado o **Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food de Jundiaí e Região**, estabelecido à Av. São João, 569 – Ponte São João, Jundiaí – SP, CEP 13216-000, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.029.530/0001-25, representado pela sua **Presidente Sra. Renata Cristiane Dantas de Oliveira Magalhães**, CPF/MF n° 168.369.718-98, denominado a seguir simplesmente **SINDICATO**, e de outro a empresa, **Adagio Jundiai Shopping – Hotelaria Accor Brasil**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 09.967.852/0191-46, estabelecida na Av. Nove de Julho, 3411 – Anhangabaú, Jundiaí – SP, CEP 13208-056, doravante denominada apenas como **EMPREGADORA,** neste ato representada por **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 7°, incisos XI e XXVI, ambos da Constituição Federal e do artigo 611-A, alínea XV, da CLT 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 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:

ACCOR

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 Acordo de **PPR** terá vigência de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, independentemente da data de sua assinatura, data de homologação, dos períodos de apuração e das datas de pagamento, em consonância com o previsto no § 7º do Art. 2º da Lei 10.101/2000.

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, serão considerados períodos de apuração:
a) Apuração do 1º semestre da parte quantitativa (orçamento GOP) – de 01/01/2023 a 30/06/2023;
b) Apuração do 2º semestre da parte quantitativa (orçamento GOP) – de 01/07/2023 a 31/12/2023;
c) Apuração anual da parte quantitativa (orçamento GOP) e da parte qualitativa (contratos de gestão) – de 01/01/2023 a 31/12/2023;

Parágrafo Único
O período de conclusão dos trabalhos de verificação do alcance dos resultados será o mês de julho para apuração do primeiro semestre da parte quantitativa (orçamento GOP) e os meses de janeiro e fevereiro do ano subsequente aos demais períodos de apuração indicados 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 o 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.

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, quando devido. Sem a indicação da conta para o crédito no prazo indicado, a empresa poderá ficar 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, ocorrendo sempre após a apuração total das partes qualitativas e quantitativas, não havendo pagamento de antecipação na apuração dos resultados no primeiro semestre.

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 o 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 o período de apuração do **PPR**, em decorrência de qualquer infortúnio 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:
a) Junto à folha de pagamento do mês de julho, caso ocorra o pagamento na apuração do 1º semestre da parte quantitativa (orçamento GOP);
b) No último dia do mês de fevereiro, março ou abril, posterior às demais apurações definidas na **CLÁUSULA TERCEIRA** deste Acordo.

Parágrafo Primeiro
O valor da participação, quando devido, terá como base de cálculo o salário efetivamente pago ao empregado:
a) No mês de junho, caso ocorra o pagamento na apuração do 1º semestre da parte quantitativa (orçamento GOP), aí incluídos eventuais reajustes salariais decorrentes de promoção ou aumento de mérito;
b) No mês de dezembro para os demais períodos 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.

CLÁUSULA SEXTA
O valor do **PPR** a pagar será definido de acordo com o atingimento das partes quantitativas (orçamento GOP) e qualitativa (contrato de gestão), sendo apurado e pago conforme os critérios definidos nessa Cláusula.

Parágrafo Primeiro
Aos EMPREGADOS elegíveis que **não** ocupem cargo de gestão, subgerente e gerente geral, a parte quantitativa (orçamento GOP), se alcançado o resultado, será paga da seguinte forma (exceto aos ocupantes de funções na área comercial que possuírem a característica "multimarca" e demais colaboradores que atuem em mais de uma unidade - hotéis geridos de forma compartilhada/combos - que usarão como referência o GOP do conjunto das unidades atendidas):

a) No mês de julho será realizada uma apuração do primeiro semestre, conforme previsto no item a) da **CLÁUSULA TERCEIRA**. Havendo o atingimento do orçamento (GOP) do primeiro semestre, será realizado o pagamento de uma antecipação de até, no máximo, 40% de um salário base, em conformidade com o § 7º do Art. 2º da Lei 10.101/00, seguindo a tabela que consta no item "c" deste parágrafo.

b) Nos meses de janeiro e fevereiro de 2024, subsequentes ao término dos períodos de apuração, será realizada uma apuração do segundo semestre, conforme previsto no item b) da **CLÁUSULA TERCEIRA**. Havendo o atingimento do orçamento (GOP) do segundo semestre, será realizado o pagamento de uma parcela de até, no máximo, 40% de um salário base, seguindo a tabela que consta no item "c" deste parágrafo.

c) A tabela de referência da parte quantitativa (orçamento GOP) para os EMPREGADOS que **NÃO** ocupem cargo de gestão, subgerente e gerente geral, apurada por semestre, será a seguinte:

% de atingimento do GOP do semestre	% do salário base a ser pago
A partir de 90,00%	60% de 0,4 salário base
A partir de 90,50%	62% de 0,4 salário base
A partir de 91,00%	64% de 0,4 salário base
A partir de 91,50%	66% de 0,4 salário base

A partir de 92,00%	68% de 0,4 salário base
A partir de 92,50%	70% de 0,4 salário base
A partir de 93,00%	72% de 0,4 salário base
A partir de 93,50%	74% de 0,4 salário base
A partir de 94,00%	76% de 0,4 salário base
A partir de 94,50%	78% de 0,4 salário base
A partir de 95,00%	80% de 0,4 salário base
A partir de 95,50%	82% de 0,4 salário base
A partir de 96,00%	84% de 0,4 salário base
A partir de 96,50%	86% de 0,4 salário base
A partir de 97,00%	88% de 0,4 salário base
A partir de 97,50%	90% de 0,4 salário base
A partir de 98,00%	92% de 0,4 salário base
A partir de 98,50%	94% de 0,4 salário base
A partir de 99,00%	96% de 0,4 salário base
A partir de 99,50%	98% de 0,4 salário base
100% ou mais	100% de 0,4 salário base

Parágrafo Segundo

Aos EMPREGADOS elegíveis que **ocupem** cargo de gestão, subgerente e gerente geral, a parte quantitativa (orçamento GOP), se alcançado o resultado, será paga da seguinte forma (exceto aos ocupantes de funções na área comercial que possuírem a característica "multimarca" e demais colaboradores que atuem em mais de uma unidade - hotéis geridos de forma compartilhada/combos - que usarão como referência o GOP do conjunto das unidades atendidas):

a) Ao término do ano e dos períodos de apuração, será distribuído com base no resultado **anual** uma parcela de até 80% (oitenta por cento) de um salário base, respeitando a tabela abaixo:

% de atingimento do GOP do ano	% do salário base a ser pago
A partir de 90,00%	60% de 0,8 salário base
A partir de 90,50%	62% de 0,8 salário base
A partir de 91,00%	64% de 0,8 salário base
A partir de 91,50%	66% de 0,8 salário base
A partir de 92,00%	68% de 0,8 salário base
A partir de 92,50%	70% de 0,8 salário base
A partir de 93,00%	72% de 0,8 salário base
A partir de 93,50%	74% de 0,8 salário base
A partir de 94,00%	76% de 0,8 salário base
A partir de 94,50%	78% de 0,8 salário base
A partir de 95,00%	80% de 0,8 salário base
A partir de 95,50%	82% de 0,8 salário base
A partir de 96,00%	84% de 0,8 salário base
A partir de 96,50%	86% de 0,8 salário base

A partir de 97,00%	88% de 0,8 salário base
A partir de 97,50%	90% de 0,8 salário base
A partir de 98,00%	92% de 0,8 salário base
A partir de 98,50%	94% de 0,8 salário base
A partir de 99,00%	96% de 0,8 salário base
A partir de 99,50%	98% de 0,8 salário base
100% ou mais	100% de 0,8 salário base

Parágrafo terceiro
A parte qualitativa – contratos de gestão, será apurada ao término do ano, conforme previsto no item "c" da **CLÁUSULA TERCEIRA**, com a distribuição da seguinte forma:

a) 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, 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 no Parágrafo primeiro, quando houver, e definirá o **PPR** total a pagar.

b) Independentemente do atingimento do orçamento GOP da unidade, será distribuído até 1,2 salários base aos **EMPREGADOS** elegíveis que ocupem cargos de gestão 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 no Parágrafo segundo, quando houver, e 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 no Parágrafo segundo, quando houver, e 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 previstas no Contrato de Gestão que, com as demais metas individuais, farão a composição do montante total a ser pago, respeitados os limites previstos neste parágrafo.

f) Aplica-se às empresas constituídas como condomínio, o previsto no § 3º-A do Art. 2º da Lei 10.101/00, uma vez que os Contratos de Gestão utilizam programas de metas, resultados e prazos.

g) O pagamento do **PPR** está condicionado à sua provisão no orçamento (Budget) do período, a ser devidamente realizado pelo Hotel.

CLÁUSULA SÉTIMA
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 uma Avaliação de Desempenho anual para todo **EMPREGADO** a ele subordinado elegível à avaliação, 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 OITAVA

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, poderá acarretar a sua revisão ou suspensão, no todo ou em parte.

Parágrafo Primeiro

O valor GOP do período de apuração do **PPR** corresponde a
1º semestre:

- **Adagio Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0191-46** o valor de R$ 2.003.932,00 (Dois milhões, três mil, novecentos e trinta e dois reais).
- **Ibis budget Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0186-89** o valor de R$ 2.486,720,00 (Dois Milhões, Quatrocentos e oitenta e seis mil, setecentos e vinte e cinco reais).

2º semestre:

- **Adagio Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0191-46** o valor de **R$ 2.153.734,00** (Dois milhões, cento e cinquenta e três mil, Setecentos e trinta e quatro reais).
- **Ibis budget Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0186-89** o valor de **R$ 2.559.594,00**, (Dois Milhões, Quinhentos e cinquenta e nove mil, quinhentos e noventa e quatro reais).

Anual:

- **Adagio Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0191-46** o valor de **R$ 4.157.666** (Quatro milhões, cento e cinquenta e sete mil, Seiscentos e sessenta e seis reais).
- **Ibis budget Jundiaí Shopping cujo CNPJ 09.967.852/0186-89** o valor de **R$ 5.046.314**, (Cinco Milhões, Quarenta e seis mil, trezentos e quatorze reais).

CLÁUSULA NONA

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 DÉCIMA

O pagamento do **PPR** ocorrerá após a confirmação do atingimento, ou não, dos resultados pela **EMPREGADORA** e dos contratos de gestão dos **EMPREGADOS**.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

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 SEGUNDA

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

ACCOR

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 TERCEIRA
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 QUARTA
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, 13 de Abril de 2023

Erich Biller
RG: 25.917.245-5
CPF: 284.840.598-80

Adagio Jundiaí Shopping – Hotelaria Accor Brasil

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

Assinatura e carimbo da entidade sindical

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE JUNDIAÍ E REGIÃO

ANEXO I – MODELO DE CONTRATO DE GESTÃO

ACCOR LIVE LIMITLESS

CONTRATO DE GESTÃO Hotéis - STAFF

Bônus Target :	1,2 Salários

HCode: | Nome do Hotel: | Nome Gerente Geral

Nome Colaborador | Cargo do Colaborador

Nome do Avaliador | Cargo do Avaliador | Data da avaliação

Financial Performance & Guest Performance

DESCRIÇÃO DE META			META	REALIZADO	RESULTADO ALCANÇADO (%)	PERCENTUAL ATINGIDO GERAL	PERCENTUAL DE PAGAMENTO	PESO	Bônus/Valor do Bônus
Financial Performance	GOP Boost	Contornos Budget aprovado com orçamentário						67,00%	67,00%

Individual Objectives

DESCRIÇÃO DE META			META	REALIZADO	RESULTADO ALCANÇADO (%)	PERCENTUAL ATINGIDO GERAL	PERCENTUAL DE PAGAMENTO	PESO	Bônus/Valor do Bônus
Individual Performance	METAS ESTABELECIDAS PELO GG: ATÉ 3 INDICADORES (MÁXIMO 33% DE PESO)							0,00%	0,00%
								0,00%	

% ATENGDIMENTO GERAL (Limitado a 100%)	
% PAGAMENTO TOTAL DO PPR	

Assinatura