



São Paulo, 16 de Março de 2015.

Ao
Sindicato dos Empregados no Comércio de São Leopoldo

A/C. Presidente

Ref. Acordo Coletivo de Trabalho – PLR – 2015

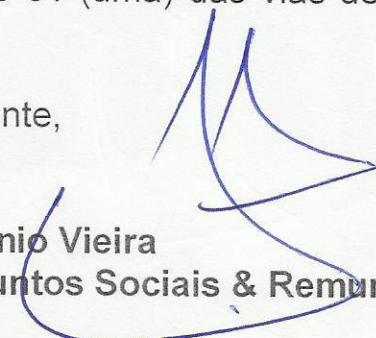
Prezado Senhor,

Segue em anexo para análise de V.Sa. e posterior arquivo nesta entidade sindical o Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa – PLR, ora denominado “Prêmio de Progresso”

Informamos que o programa supra mencionado foi elaborado visando atender as disposições contidas no artigo 7º, IX da Constituição Federal e Lei 10.101/2000, inclusive, tendo sua aplicabilidade de demais princípios gerais pactuados em comum acordo com a Comissão de Representantes eleita pelos colaboradores.

Em não havendo Manifestação de v.Sa. no prazo de 10 (dez) dias, após o recebimento do presente instrumento coletivo, solicitamos a gentileza da devolução de 01 (uma) das vias devidamente assinada por vosso representante legal.

Atenciosamente,


Waldir Antonio Vieira
Diretor Assuntos Sociais & Remuneração - RH



A casa da sua casa.

**ACORDO COLETIVO SOBRE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES
NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA**

Pelo presente instrumento, entre as partes, de um lado **LEROY MERLIN CIA. BRASILEIRA DE BRICOLAGEM**, localizada à Av. Domingas Galleteri Blota, 315 - Interlagos - São Paulo, inscrita no CNPJ/MF sob nº 01.438.784/0001-05, doravante denominada **EMPRESA**, e de outro lado, **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SÃO LEOPOLDO**, entidade de primeiro grau, estabelecida e com sede na cidade de São Leopoldo - RS, na Rua São Domingos, 1.097 - Centro - São Leopoldo - RS; doravante denominada **SINDICATO**, resolvem celebrar o presente **ACORDO COLETIVO SOBRE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA**, doravante denominado, por mera liberalidade das partes, **PRÊMIO DE PROGRESSO**, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições que se seguem:

CLÁUSULA PRIMEIRA - PREVISÃO LEGAL:

As partes, através do processo de livre negociação, celebram o presente **ACORDO COLETIVO**, tendo como base e para atender as disposições da Lei 10.101/2000 de 19 de Dezembro de 2.000, bem como, o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA:

Estão compreendidos no presente Acordo Coletivo os colaboradores lotados nas filiais da Empresa localizadas na cidade de São Leopoldo - RS, sendo:

- a) Loja São Leopoldo - Av. Getúlio Vargas, 2.450 - BR 116 - Cristo Rei - São Leopoldo / RS

Leroy Merlin - Companhia Brasileira de Bricolagem

Av. Getúlio Vargas, 2450 - BR 116 - Bairro Cristo Rei - CEP 93025-000 - São Leopoldo - RS - Tel: (51) 3271-3600



PARÁGRAFO ÚNICO: As novas unidades da Empresa pertencentes a base territorial deste Sindicato a serem inauguradas, farão parte do presente Acordo Coletivo através de Termo de Aditamento a ser firmado com o Sindicato dos Empregados no Comércio.

CLÁUSULA TERCEIRA – DEFINIÇÃO DE PRÊMIO DE PROGRESSO:

O **PRÊMIO DE PROGRESSO**, trata-se de sistema de remuneração variável que tem como premissa básica compartilhar com os colaboradores uma parte do “dos lucros e resultados auferidos por determinada unidade da empresa ora denominado Progresso” Entende-se como “Progresso” a evolução de indicadores apurados em determinado período em comparação ao período correspondente do ano anterior, conforme detalhamento constante na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”, que desde já fica fazendo parte integrante do presente Acordo Coletivo sobre PLR.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os critérios previamente acordados pelas partes a serem utilizados para aplicação, avaliação e mensuração do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, serão os constantes da “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**” e também levará em consideração a avaliação individual de cada colaborador.

CLÁUSULA QUARTA – COMISSÃO:

A “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO** será eleita pelos colaboradores da Empresa, sendo sua composição e responsabilidades descritas na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”.

JORGE

Leroy Merlin - Companhia Brasileira de Bricolagem

Av. Getúlio Vargas, 2450 – BR 116 – Bairro Cristo Rei – CEP 93025-000 – São Leopoldo – RS – Tel: (51) 3271-3600



PARÁGRAFO PRIMEIRO: A “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO** é criada especificamente no mês de 01/01/2015 com a finalidade de representação dos colaboradores de cada unidade na negociação, comunicação e animação do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, com seu término em 31/12/2016.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fazem parte integrante do presente Acordo Coletivo os documentos relativos ao processo de eleição da “Comissão de Representantes dos Empregados” para o **PRÊMIO DE PROGRESSO**.

CLÁUSULA QUINTA - ELEGÍVEIS:

Serão elegíveis ao **PRÊMIO DE PROGRESSO** todos os colaboradores com carga horária base de 220 e 180 horas/mês e no mínimo 03 (três) meses de contrato de trabalho efetivo na Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ao completar 03 (três) meses de contrato de trabalho efetivo na Empresa o colaborador passará a ser elegível ao **PRÊMIO DE PROGRESSO** proporcional à sua participação no trimestre/período apurado (*pró-rata die*).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os Colaboradores com carga horária inferior á 220 horas/mês, terão o cálculo de forma proporcional ao período efetivamente trabalhado no trimestre/período apurado.

JORGE



PARÁGRAFO TERCEIRO: Os Colaboradores expatriados não estão abrangidos por esta negociação coletiva, não fazendo jús ao Prêmio de Progresso (PLR) aqui tratado.

CLÁUSULA SEXTA – APURAÇÃO E PAGAMENTO:

Conforme definido pelas partes o valor destinado ao pagamento do **PRÊMIO DE PROGRESSO (PLR)**, ficará atrelado ao percentual de atingimento dos níveis de progresso mencionados e definidos na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”, podendo atingir-se em torno de 04 (quatro) salários mensais nominais do colaborador no ano, sedo que para os gestores da empresa a quantidade máxima de salários seguirá o seguinte critério:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quantidade de salário máximo para os Gestores.

1. Diretores do Comitê Executivo: 10 (dez) salários mensais / ano.
2. Diretores de Loja e Diretores de Serviço Interno: 6,5 (Seis vírgula cinco) salários mensais / ano.
3. Gerentes Regionais (Gestão e RH): 6,5 (seis vírgula cinco) salários mensais / ano.
4. Gerentes de Serviço Interno: 6,0 (seis) salários mensais / ano.
5. Gerentes de Loja: 6,4 (seis vírgula quatro) salários mensais / ano.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Regra estabelecida no parágrafo primeiro desta cláusula, será aplicada a partir de inauguração da loja, ou seja, 09 de outubro de 2012.

JORGE



PARÁGRAFO TERCEIRO: O recebimento da quantidade de salários estabelecidos no parágrafo primeiro desta cláusula, estará condicionado ao atingimento dos objetivos / metas coletivos estabelecidos e a avaliação individual também baseada em objetivos/metras.

PARÁGRAFO QUARTO: O percentual máximo do **PRÊMIO DE PROGRESSO** a ser considerado para o pagamento semestral será equivalente a 30% (trinta por cento) da remuneração semestral total do colaborador, podendo-se atingir em torno de 04 (quatro) salários mensais nominais do colaborador no ano, sendo que para os gestores fica estabelecida a regra da cláusula sexta parágrafo primeiro. Na ocorrência de eventual saldo de percentual positivo, excedente a 30%, este, será migrado para o semestre seguinte e considerado no cálculo do trimestre imediatamente posterior a ocorrência do excedente. Os eventuais percentuais excedentes serão zerados ao final de cada período anual de apuração (doze meses).

PARÁGRAFO QUINTO: Para fins de apuração do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, serão auferidos os resultados trimestrais alcançados pelas lojas, conforme critérios estabelecidos na “Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso”, sendo o pagamento efetuado em períodos semestrais, conforme disposto no parágrafo 2º da Lei 10.101/2000:

PERÍODO	APURAÇÃO	PAGAMENTO
1º JAN/FEV/MAR	ABRIL	AGOSTO
2º ABR/MAI/JUN	JULHO	AGOSTO



3º JUL/AGO/SET	OUTUBRO	FEVEREIRO
4º OUT/NOV/DEZ	JANEIRO	FEVEREIRO
5º REGULARIZAÇÃO	1º TRIMESTRE	AGOSTO

PARÁGRAFO SEXTO: Do montante total do PRÊMIO DE PROGRESSO apurado, 30% (trinta por cento), será distribuído aos colaboradores de forma uniforme e 70% (setenta por cento), distribuídos de forma proporcional aos salários nominais.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O PRÊMIO DE PROGRESSO será calculado tendo como base a remuneração total do colaborador (soma dos proventos auferidos no trimestre), relativa ao período trimestral de apuração, conforme previsto no Parágrafo Primeiro.

PARÁGRAFO OITAVO: No caso do reajuste coletivo (data-base), a correção salarial será aplicada a partir do trimestre em que ocorrer a formalização da Convenção ou Acordo Coletivo, sendo a diferença salarial considerada na base de cálculo do trimestre imediatamente posterior.

CLÁUSULA SÉTIMA - REGULARIZAÇÃO:

Após o encerramento do ano civil, as provisões financeiras realizadas pela Empresa serão regularizadas, confrontando-se valores provisionados no ano, com aqueles efetivamente auferidos. Em virtude da regularização anual, eventuais valores apurados serão pagos aos colaboradores no mês de agosto de cada ano.

JORGE



CLÁUSULA OITAVA - AUSÊNCIAS:

Quaisquer ausências dos colaboradores na Empresa, justificadas ou não, exceto Férias e “Banco de Horas”, ocorridas durante a vigência do presente Acordo Coletivo, serão descontadas para efeito de apuração da parcela individual do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, considerando-se para o cálculo proporcional o período da efetiva presença do colaborador na unidade.

CLÁUSULA NONA – DESLIGADOS:

Os colaboradores desligados (iniciativa da empresa ou própria), durante a vigência do presente Acordo Coletivo, exceto por “*Justa Causa*”, farão *jus* ao recebimento proporcional da **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS**, denominado, **PRÊMIO DE PROGRESSO** por ventura apurado, conforme período de permanência na unidade, ou seja proporcional aos dias trabalhados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para recebimento do **PRÊMIO DE PROGRESSO** os colaboradores desligados elegíveis, deverão manter contato com o Departamento de Pessoal da Empresa nos meses de pagamento definidos na Cláusula Sexta.

CLÁUSULA DÉCIMA – DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS:

Mensalmente a Empresa, através do departamento de Recursos Humanos, efetuará a apuração e divulgação dos progressos obtidos pelas unidades, conforme resultados constantes da “Conta de Exploração”, comparando-os com os resultados do correspondente

JORGE



A casa da sua casa.

mês do ano anterior, publicando-os de forma ampla, analisando e discutindo com a Comissão de Representantes dos Empregados, providências que visem à melhoria dos sistemas de trabalho, gestão, animação das equipes e conseqüentemente dos respectivos progressos esperados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em virtude do caráter confidencial das informações constantes na “Conta de Exploração” a divulgação e análise dos dados serão realizadas pelo Diretor da unidade em reunião com a Comissão de Representantes dos Empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ENCARGOS:

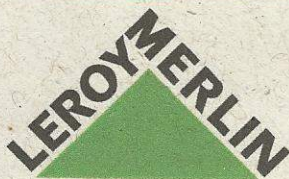
Conforme estabelecido no Artigo 3º da Lei 10.101/2000, os pagamentos mencionados no presente Acordo Coletivo, não constituem base de incidência de qualquer encargo Trabalhista ou Previdenciário, exceto quanto à tributação do IRRF, também não se aplicando o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADITAMENTO AO ACORDO COLETIVO:

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes em comum acordo poderão estabelecer através de termo de aditamento, eventuais ajustes no atual sistema de cálculo e pagamento do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, constante na “**Norma Geral de Aplicação do Prêmio de Progresso**”.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LEGISLAÇÃO SUPERVENIENTE:

JORGE



A casa da sua casa.

Caso, por força de legislação superveniente, seja através de Medida Provisória ou de Lei, bem como, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, haja eventual alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições do **PRÊMIO DE PROGRESSO**, prevalecerão, sempre, os valores e condições pactuadas e previstas no presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ocorrendo ainda, qualquer mudança na legislação, que torne inviável o presente Acordo Coletivo, ou prejudique qualquer das partes, será motivo determinante para seu rompimento, não cabendo às partes qualquer indenização, seja de que tipo for.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O presente Acordo Coletivo será imediatamente suspenso nos casos de ocorrência de caso fortuito, força maior, concordata, falência e outros que embora até previsíveis, impeçam ou dificultem o pleno andamento dos negócios da Empresa, desde que não seja fraudulenta.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os valores pagos resultantes do presente Acordo Coletivo quitam para todos os efeitos, qualquer outra concessão legal ou judicial da mesma natureza, que porventura venha a ser estabelecida para período anterior à presente avença.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – VIGÊNCIA DO ACORDO:

O presente Acordo Coletivo terá vigência por 02 (dois) períodos autônomo de apuração, sendo de 12 (doze) meses, iniciando-se o período em 01 / 01 / 2015.

JORGE



A casa da sua casa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS:

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo Coletivo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar entre si, e permanecendo ainda a divergência, conforme previsão na Lei 10.101/2000, poderão em comum consentimento nomear "Mediador ou Árbitro", devidamente credenciados, a fim de compor definitivamente a divergência apresentada, sendo as despesas com honorários suportadas por ambas as partes.

O presente **ACORDO COLETIVO**, após achado em conformidade e devidamente assinado pelas partes, será depositado no Sindicato dos Trabalhadores.

E por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente **ACORDO COLETIVO** em 03 (três) vias de igual teor e efeito legal.

São Leopoldo, 01 de Janeiro de 2.015.


LEROY MERLIN, CIA. BRASILEIRA DE BRICOLAGEM

REPRESENTANTE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS
NO COMÉRCIO DE SÃO LEOPOLDO



COMISSÃO DO PLR "PRÊMIO DE PROGRESSO"

INTEGRANTES DA COMISSÃO – SÃO LEOPOLDO

Nome: **RODRIGO VÁLEJO ROCHA**

Assinatura: _____

Nome: **MAURICIO ALMEIDA SIMIONATO**

Assinatura: _____

Nome: **CARLA GISELE SPACIL**

Assinatura: _____

Nome: **SANDRO LUIS MACHADO HAAS**

Assinatura: _____

Nome: **DAIANE CRISTINA F. CAETANO**

Assinatura: _____

Nome: **FRANCIELE PADOIN L.DO AMARAL**

Assinatura: _____

Nome: **JULIANO PEDROTTI**

Assinatura: _____

Nome: **SILVANA RICALDO CASTRO**

Assinatura: _____



NORMA GERAL DE APLICAÇÃO DO
PLR, DENOMINADO “PRÊMIO DE PROGRESSO” – 2.015

1. PREÂMBULO

Visando a busca de maior comprometimento dos colaboradores com o desenvolvimento da Empresa, bem como, a criação de uma cultura econômica norteada pelos princípios contidos no seu Projeto de Empresa, a **Leroy Merlin** pratica uma filosofia de gestão empresarial e dos seus recursos humanos denominada “**Filosofia da Partilha**”, que esta baseada em 04 pontos fundamentais:

- Partilhar do “**QUERER**” – Os valores do Grupo Adeo e a vontade de progredir coletivamente.
- Partilha do “**SABER**” – Processos de Formação e Comunicação.
- Partilha do “**PODER**” – Autonomia e Maiores Responsabilidades.
- Partilha do “**TER**” – Participação no Progresso e nos Resultados da Empresa.

2. OBJETIVO

Fruto deste último fundamento (partilha do “**TER**”), o **PRÊMIO DE PROGRESSO**, tem como principal objetivo propiciar o envolvimento do colaborador na vida e gestão da Empresa, através de um sistema de remuneração variável coletiva. Sua aplicabilidade e demais princípios gerais se regerá pela presente “**Norma Geral**

JORGE



A casa da sua casa.

de Aplicação do Prêmio de Progresso" (PLR), contendo as condições gerais pactuadas em comum acordo com a Comissão de representantes do Prêmio de Progresso eleita pelos colaboradores de cada unidade.

3. CÁLCULO DO PERCENTUAL DESTINADO AO PRÊMIO DE PROGRESSO

Os diferentes elementos mensurados que servem de base para o cálculo do Prêmio de Progresso, têm sua origem na "Conta de Exploração" mensal de cada loja, que reflete sua atividade e realidade econômica.

4. DETERMINAÇÃO DO PERCENTUAL DO PRÊMIO DE PROGRESSO

O Prêmio de Progresso a ser distribuído leva em conta 03 fatores:

1. Progressão da Cifra de Vendas da unidade (deduzindo-se % inflação IPC-M do período de 12 meses anteriores).
2. Progressão do Resultado em reais da unidade (deduzindo-se % inflação IPC-M do período de 12 meses anteriores), indicador de performance da margem – despesas influenciáveis da loja em relação à média da empresa.
3. Nível de performance da unidade em relação ao nível da empresa.

Os 03 fatores mencionados anteriormente serão apurados por taxas percentuais:

JORCE



$$P\% = (P1\% + P2\% + P3\%)$$

Onde:

- **P%** = Refere-se ao Prêmio de Progresso (em%) da loja.
- **P1%** = Refere-se à Progressão de Vendas (em %) da loja.
- **P2%** = Refere-se à Progressão do Resultado (em%) da loja.
- **P3%** = Indicador de performance da loja.

5. CÁLCULO DE P1% - PROGRESSÃO DE VENDAS

$$P1\% = 30\% \times \frac{\text{Vendas c/ ICMS trim. n} - \text{Vendas c/ ICMS trim. n-1}^{(*)}}{[\text{Vendas c/ ICMS}] \text{ trim. n-1}^{(*)}}$$

Onde:

- **"Vendas c/ ICMS"** = É o valor das vendas com os impostos obtidos na "Conta de Exploração".
- **(*)** = O valor do "trimestre n-1" deve ser corrigido pela inflação do período (IPC-M).
- **trim. n** = Trimestre em curso utilizado como referência para o cálculo do prêmio.
- **trim. n-1** = É o mesmo trimestre do ano passado utilizado para comparação com o trimestre em curso.

JORGE



6. CÁLCULO DE P2% - PROGRESSÃO DO RESULTADO

$$P2\% = 30\% \times \frac{[(\text{Marg.}-\text{Desp. Infl.}) \text{ trim. n} - (\text{Marg.}-\text{Desp. Infl.}) \text{ trim. n-1} (*)]}{[\text{Despesas Pessoal trim.n}]}$$

Onde:

- "Margem - Desp. Infl." = "Margem - Desp. Influenciáveis" obtida na Conta de Exploração.
- (*) o valor do "trimestre n-1" deve ser corrigido pela inflação no período (IPC-M);
- "Despesas Pessoal" = Valor dos gastos com pessoal (salários, benefícios, terceiros e encargos), obtidos na Conta de Exploração.

7. CÁLCULO DE P3% - NÍVEL DE PERFORMANCE ECONÔMICA

$$P3\% = \frac{(\text{Marg.}-\text{Desp. Infl.}) \text{ Loja trim.n}}{\text{Venda c/ ICMS Loja trim.n}} - \frac{(\text{Marg.}-\text{Desp. Infl.}) \text{ Empresa média histórica (TRI-1)}}{\text{Venda c/ ICMS Empresa}}$$

P3% > zero = P3%

P3% < zero = P3% zero

JORGE



A casa da sua casa.

Onde:

- **"Margem - Desp.Infl."** = "Margem - Despesas Influenciáveis" obtida na Conta de Exploração.
- **"Vendas c/ ICMS"** = É o valor das vendas com os impostos obtidos na "Conta de Exploração".
- **"Margem - Desp.Infl.empresa média histórica"** = "Margem - Despesas Influenciáveis" obtida na Conta de Exploração do histórico da empresa.

8. DISTRIBUIÇÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO – (PLR)

- O cálculo do **Prêmio de Progresso** global em Reais, será igual ao percentual do prêmio (P%), multiplicado pela remuneração (soma dos proventos auferidos no trimestre) dos colaboradores elegíveis da unidade.
- Do valor obtido, **30%** serão distribuídos de forma uniforme (FCP - Fundo Comum de Progresso), e **70%** proporcional aos salários dos colaboradores elegíveis da unidade.
- **Cálculo do FCP – Fundo Comum de Progresso Individual (X):**

$X = (30\% * \text{Valor global a distribuir}) / \text{N}^\circ \text{ colaboradores do trimestre.}$

- **Cálculo do Prêmio de Progresso Individual (Y):**

JORGE



A casa da sua casa.

$Y = 70\% * (\text{Valor global a distribuir} / \text{remuneração da loja no trimestre n.}) * \text{salário individual no trimestre n.}$

O valor total individual do Prêmio de Progresso em Reais a ser pago será igual a: $X+Y$.

- O percentual do **Prêmio de Progresso** para o Escritório Central, calcula-se mediante a fórmula geral, aplicada neste caso, a soma das Contas de Exploração das lojas em regime normal (deve ser a soma das contas de todas as lojas existentes no Brasil, com histórico a partir do 17º mês de abertura).
- O cálculo do FCP - Fundo Comum de Progresso para o Escritório Central, será realizado tendo como base, a média dos FCP's das lojas com mais de 12 (doze) meses de abertura.

9. REGULARIZAÇÃO ANUAL DE PROVISÕES

Considerando-se a existência de valores que são provisionados pelas unidades durante o ano civil, assim que conhecidos e apurados os resultados reais, estes, substituirão as provisões existentes, sendo calculada e paga aos colaboradores a eventual diferença do **Prêmio de Progresso**.

10. PERCENTUAIS INFERIORES A 1% (UM POR CENTO)

JORGE



A casa da sua casa.

Devido a razões operacionais, somente se distribuirá o prêmio se o percentual total do trimestre for igual ou superior a 1% (um por cento). Os resultados inferiores a um ponto percentual se acumularão aos resultados dos trimestres seguintes sendo distribuído o prêmio quando ocorrer o atingimento de um percentual total acumulado de pelo menos um ponto percentual. Em qualquer caso, a regularização e liquidação dos resultados inferiores a um ponto percentual ocorrerá automaticamente em percentuais equivalentes nos prêmios de regularização, que será pago sempre quando forem positivos, seja qual for o percentual apurado.

11. COLABORADORES ELEGÍVEIS

- Serão elegíveis ao **Prêmio de Progresso** todos os colaboradores que possuírem na época do pagamento do prêmio mais que 3 (três meses) de Contrato de Trabalho efetivo com a Empresa.
- Para colaboradores afastados ou desligados (exceto por "justa causa), o **Prêmio de Progresso** será proporcional ao período efetivamente trabalhado na unidade. Para o cálculo proporcional serão consideradas inclusive, ausências justificadas e/ou abonadas (exceto férias e "Banco de Horas").
- Para os colaboradores com mais de 03 meses de contrato de trabalho em período de integração ("PLM"), tempo que não estarão envolvidos diretamente com uma loja específica, por estarem em processo de formação para futuras lojas, será aplicado o percentual de prêmio da mesma forma que no Escritório

JORGE



A casa da sua casa.

Central. Após este período, serão elegíveis ao **Prêmio de Progresso** das lojas em que forem incorporados.

- Os colaboradores transferidos entre unidades, se beneficiarão do percentual do **Prêmio de Progresso**, proporcionalmente ao período de efetiva permanência em cada unidade.
- O Prêmio de Regularização será proporcional ao tempo de efetivação do colaborador na unidade no período apurado.

12. SITUAÇÕES PARTICULARES

1. Caso P% seja menor do que zero no trimestre, deverá ser compensado por valores/percentuais positivos nos trimestres posteriores, incluindo a regularização.
2. Eventuais valores negativos de P% acumulados até 31/12, após aplicação da regularização, serão desconsiderados para o ano seguinte.
3. Para lojas novas, exclusivamente para cálculo do **Prêmio de Progresso**, será considerado o seguinte critério:
 - Devido à ocorrência de grandes variações percentuais no ano de abertura da loja (12 primeiros meses completos), o valor de P% será correspondente à taxa de $(\text{Margem} - \text{Despesas influenciáveis}) / (\text{Faturamento Líquido})$ do respectivo período de apuração.

JORGE



A casa da sua casa.

4. O percentual máximo do **Prêmio de Progresso** a ser considerado para o pagamento semestral será equivalente a no máximo 30% (trinta por cento) da remuneração semestral total do colaborador. Na ocorrência de eventual saldo de percentual positivo, excedente a 30%, este, será migrado para o semestre seguinte. Os eventuais percentuais excedentes serão zerados ao final de cada período anual de apuração (doze meses).

13. COMUNICAÇÃO E ANIMAÇÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO

- a) Até o final da segunda quinzena do mês seguinte ao vigente o Diretor de loja deverá receber do departamento de Recursos Humanos, os resultados do **Prêmio de Progresso** do trimestre. O Diretor de loja deverá reunir a Comissão, de representantes do **Prêmio de Progresso**, fornecendo informações relativas a Conta de Exploração do trimestre e resultados do **Prêmio de Progresso** atingidos. Deverão juntos comparar os resultados com trimestres anteriores, com seus objetivos e com outras lojas, analisando os pontos fortes e a evolução do progresso para o próximo trimestre.
- b) O Diretor de Loja, em conjunto com os integrantes da Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, deverão estabelecer o calendário anual de reuniões trimestrais (obrigatórias).
- c) No que se refere a Serviços Internos, reuniões de informação e intercâmbio deverão ocorrer de modo idêntico às lojas.

14. COMISSÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO

JORGE

Leroy Merlin - Companhia Brasileira de Bricolagem.

Av. Getúlio Vargas, 2450 - BR 116 - Bairro Cristo Rei - CEP 93025-000 - São Leopoldo - RS - Tel: (51) 3271-3600



a) Em todas as lojas a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, terá a seguinte composição:

- Diretor de Loja - DL (presidente da comissão)
- 01 Gerente (indicado pelo DL)
- 02 colaboradores setor comercial (eleitos)
- 01 colaborador setor Logística (eleito)
- 01 colaborador setor frente de caixa (eleito)
- 01 colaborador setor administrativo (eleito)

b) Em Serviços Internos a Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, terá a seguinte composição:

- 01 Diretor de departamento (presidente da comissão - indicado pelo Diretor Geral).
- 01 Gerente (indicado pela Diretoria)
- 02 colaboradores - Central de Compras (eleitos)
- 01 colaborador - Suprimentos (eleito)
- 01 colaborador Marketing (eleito)
- 01 colaborador - Expansão (eleito)
- 01 colaborador - Informática (eleito)
- 02 colaboradores - Financeiro (eleitos)
- 01 colaborador - Recursos Humanos (eleito)
- 02 colaboradores - CD e Plataforma (eleitos)

JORGE



A casa da sua casa.

- c) A Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso** será eleita pelos colaboradores de cada unidade, através de votação secreta, sendo que os eleitos terão mandato por um período de 02 (dois) anos, que coincidirá com o prazo de vigência do Acordo Coletivo.
- d) Eventuais vagas surgidas na Comissão de representantes do **Prêmio de Progresso**, que surgirem no período de vigência do Acordo Coletivo, serão preenchidas através do candidato imediatamente mais votado na eleição.
- e) A Comissão do **Prêmio de Progresso** da Empresa se reunirá no mínimo 02 vezes ao ano, devendo ser elaborada respectiva "ata de reunião", para registro dos assuntos discutidos.

15. MISSÃO DA COMISSÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO

Cada membro da Comissão de representantes do **Prêmio Progresso** deve ser o "porta-voz" da cultura da Empresa, sendo o responsável direto pelo reforço permanente da "Filosofia da Partilha" perante todos os demais colaboradores através das seguintes posturas e ações:

- Ser exemplo positivo para os demais colaboradores, multiplicando as atitudes que irão gerar progresso.
- Representar sua unidade (Loja e Serviços Internos), nos assuntos do **Prêmio de Progresso**. *Jorge*



A casa da sua casa.

- Realizar a animação das equipes no dia-a-dia, nas reuniões de setor, de prêmio, de comitê, na comunicação, incentivando e orientando para as melhores práticas.
- Informar os colaboradores de sua unidade sobre o andamento do programa e de seus resultados, esclarecendo dúvidas.
- Adotar posturas críticas, exercendo “contra-poder”, recomendando melhorias perante a Comissão da Empresa.
- Garantir que a formação do **Prêmio de Progresso** seja aplicada aos novos colaboradores, além das reciclagens.
- Representar os colaboradores da unidade na assinatura do Acordo Coletivo.

16. COMISSÃO DO PRÊMIO DE PROGRESSO EMPRESA

- a) A Comissão de representantes do Prêmio de Progresso Empresa será o órgão da empresa que em nível nacional garantirá a aplicação da presente normativa, além de promover todas aquelas ações gerais que poderão sugerir melhorias na animação e resultados do **Prêmio de Progresso**.

JORGE



A casa da sua casa.

- b) A Comissão do Prêmio de Progresso Empresa analisará todas as propostas surgidas nas unidades, direcionando as ações e medidas que permitam desenvolver o **Prêmio de Progresso**.
- c) A Comissão do Prêmio de Progresso Nacional será composta por:
- Diretor Geral
 - Diretor de Recursos Humanos
 - Diretora Partilha
 - 01 representante da Comissão de cada unidade.
- d) A Comissão do Prêmio de Progresso se reunirá no mínimo 02 (duas) vezes ao ano.

*** A presente Normativa faz parte integrante do "Acordo Coletivo Sobre Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa" – Lei 10.101/2000.**

JORGE