



**ACORDO PARA AVALIAÇÃO DE RESULTADOS E CONCESSÃO DA
REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - 2016**
Período de referência: janeiro a dezembro de 2016.

Acordo para avaliação de resultados e concessão da remuneração variável – 2016 firmado entre os empregados do SEBRAE/SE, representados pelo Comitê da Remuneração Variável, conforme Portaria nº 103/2015, de 17/12/2015, e a Diretoria Executiva do SEBRAE/SE.

CLÁUSULA I - DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - RV

- 1.1. Estão previstos no orçamento do SEBRAE/SE - Exercício 2016 - recursos financeiros equivalentes a uma folha salarial mensal (salário base), para concessão da Remuneração Variável.
- 1.2. Este benefício não integra a remuneração dos empregados e obedece aos dispositivos da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que trata dos Programas de participação em lucros ou resultados (PLR) nas empresas.
- 1.3. O percentual do salário base definido, para efeito deste acordo, denomina-se PRV - **Potencial de Remuneração Variável**.
- 1.4. No ano de 2016 o Potencial de Remuneração Variável será de 100% (cem por cento) do salário base do empregado.
- 1.5. No ano de 2016 serão considerados para efeito da Remuneração Variável:
 - Os resultados organizacionais - equivalente a 50% do PRV;
 - Os resultados de equipe - equivalente a 30% do PRV; e
 - Os resultados individuais - equivalente a 20% do PRV.

CLÁUSULA II - DOS BENEFICIÁRIOS

2.1- Terão direito à remuneração variável, os empregados do SEBRAE/SE, que cumpridos os critérios de avaliação e respeitado o disposto na Cláusula V, tenham, no mínimo, 6 (seis) meses de trabalho efetivo no período de referência definido para apuração de resultados.

2.2- Para os empregados com, no mínimo, 6 (seis) meses de trabalho efetivo, a participação nos resultados/remuneração variável será proporcional aos meses trabalhados. Para esse fim, serão consideradas como trabalhadas, as seguintes situações: férias, participação em cursos, transferência ou cessão de empregados a outro SEBRAE/UF ou SEBRAE/NA



2.3- Não farão jus à remuneração variável, os empregados cedidos que não participarem do período de referência (**janeiro a dezembro de 2016**), por no mínimo 6 (seis) meses.

2.4 - A parcela do mês trabalhado, igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos, será considerada como mês integral.

2.5- Não será considerado como período trabalhado, o afastamento do empregado por tempo superior a 60 (sessenta) dias contínuos, por motivo de treinamento, viagens de estudo ou estágios, solicitados pelo empregado e que não sejam do interesse do SEBRAE/SE.

2.6- Os empregados que durante o período de referência da remuneração variável tiverem alterações de segmento de carreira por seleção interna, terão direito à remuneração variável proporcional ao tempo de efetivo desempenho em cada um dos segmentos de carreira.

2.7- Os empregados que tiverem evolução em carreira durante o período de referência da remuneração variável, terão direito à remuneração variável, calculada com base no segmento de carreira em que estiver enquadrado no final do período.

2.8- Terão direito à remuneração variável, na proporção dos meses trabalhados, os empregados cujo contrato seja rescindido antes do encerramento do período de referência, excetuando-se os casos de demissão por justa causa.

2.8.1- Em caso de morte do empregado, o benefício será pago aos sucessores legalmente habilitados.

2.9- Os profissionais indicados que exercem as funções de confiança de Gerente, Assessor ou Chefe de Gabinete participarão da remuneração variável limitada a 80% (oitenta por cento), somente nas parcelas referentes aos resultados organizacionais e de equipes, desde que tenham, no mínimo, 6 (seis) meses de trabalho efetivo durante a apuração dos resultados.

CLÁUSULA III - DO PERÍODO PARA A AVALIAÇÃO DE RESULTADOS/REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

3.1- Para a avaliação dos resultados e distribuição da remuneração variável, será considerado o período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2016**. O pagamento, a título de remuneração variável, será efetuado até **março de 2017**.

CLÁUSULA IV - DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1- O acompanhamento e avaliação dos resultados deverão estar associados ao planejamento da entidade, para permitir aferir sua evolução na superação de barreiras, na melhoria da qualidade e da produtividade.



4.2- A Remuneração Variável terá como base o alcance das metas organizacionais, de equipe e individuais.

4.2.1- Para viabilizar a remuneração variável, o SEBRAE/SE e os empregados deverão atingir as metas, conforme os seguintes percentuais:

META	ALCANCE MÁXIMO	ALCANCE MÍNIMO
Organizacional	50% de um PRV	30% de um PRV
Equipe	30% de um PRV	20% de um PRV
Individual	20% de um PRV	15% de um PRV
Total	100% de um PRV	65% de um PRV

4.2.2- Para fins de Remuneração Variável, o alcance mínimo refere-se ao não cumprimento de apenas uma das metas estipuladas em cada um dos níveis.

4.3- A avaliação dos resultados organizacionais do SEBRAE/SE é decorrência dos indicadores previstos no orçamento 2016 e dos indicadores das metas mobilizadoras, que apurados ao final de 2016 representam 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração variável, no caso de alcance máximo e 30% (trinta por cento) no caso de alcance mínimo.

4.4- A avaliação dos resultados das equipes é decorrência dos indicadores de metas e prazos previstos nos respectivos formulários de avaliação de metas de equipes - Plano de Trabalho da Unidade, apurados ao final de 2016, e que representam 30% (trinta por cento) do valor da remuneração variável, no caso de alcance máximo e 20% (vinte por cento) no caso de alcance mínimo.

4.5- A avaliação do resultado individual é decorrência dos indicadores de metas e prazos previstos no Planejamento de Acompanhamento de Desempenho Individual - PADI, que apurados ao final de 2016 representam 20% (vinte por cento) do valor da remuneração variável, no caso de alcance máximo e 15% (quinze por cento), no caso de alcance mínimo.

4.6- Os procedimentos de avaliação organizacional e das equipes deverão conter a meta, indicadores e padrões de desempenho previamente definidos, negociados com as equipes e aprovados pela Diretoria Executiva - orçamento 2016.

4.7- Serão as seguintes as metas organizacionais para 2016:

- Fidelizar no mínimo 51 % de Pequenos Negócios atendidos;
- Atender no mínimo 11.500 Potenciais Empresários;
- Atender no mínimo 23% de pequenos negócios do Estado;
- Cumprir 100% do previsto em no mínimo 6 metas mobilizadoras.

4.8- A estruturação das metas, desempenho previsto, avaliação e apuração dos resultados constam do **Anexo 1 - Formulário de metas organizacionais.**

4.9- Serão estipuladas 3 (três) metas para cada equipe no ano de 2016, definidas pelo Diretor da área e Gerente da Unidade.



4.10- A estruturação das metas, desempenho previsto, avaliação e apuração dos resultados constam do **Anexo 2 - Formulário de metas de equipes.**

4.11- Os indicadores deverão ser diferenciados e adequados à realidade das unidades finalísticas e das unidades de apoio.

4.12- No ano de 2016 serão estabelecidas 3 (três) metas individuais por empregado. Os procedimentos de avaliação individual seguem os critérios e procedimentos do PADI, previamente definidos e aprovados pelo Gerente da Unidade e pelo respectivo Diretor.

4.13- O resultado final dos indicadores relacionados às metas organizacionais será obtido de acordo com a tabela abaixo:

META	ALCANCE MÁXIMO Todas as metas realizadas	ALCANCE MÍNIMO Do total de metas, apenas uma não foi realizada.
Organizacional	50% de um PRV	30% de um PRV

4.14- A Unidade de Gestão Estratégica será responsável pela consolidação e disponibilização dos resultados organizacionais, a fim de que a Unidade de Gestão de Pessoas consolide os resultados da remuneração variável relativa à parcela organizacional.

4.15- O resultado final dos indicadores relacionados às metas de equipe será obtido de acordo com a tabela abaixo:

META	ALCANCE MÁXIMO Todas as metas realizadas	ALCANCE MÍNIMO Do total de metas, apenas uma não foi realizada.
Equipe	30% de um PRV	20% de um PRV

4.16- A Unidade de Gestão de Pessoas será responsável pela apuração e consolidação dos resultados das metas das equipes.

4.17- O resultado final dos indicadores relacionados às metas individuais será avaliado pelo superior imediato, que observará a execução ou não, de cada meta, verificando a inclusão dos devidos comprovantes de realização.



4.18- Para a REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, o resultado final dos indicadores relacionados às metas individuais será obtido de acordo com a tabela abaixo:

META	ALCANCE MÁXIMO Todas as metas realizadas	ALCANCE MÍNIMO Do total de metas, apenas uma não foi realizada.
Individual	20% de um PRV	15% de um PRV

4.19- Para o Placar Individual de Carreira, a pontuação alcançada levará em conta a execução do conjunto das metas, da seguinte forma:

$$\text{Pontuação} = \left[\left(\frac{10}{\text{N}^\circ \text{ de metas estabelecidas}} \right) \times \left(\text{N}^\circ \text{ de metas alcançadas} \right) \right]$$

4.20- Os resultados das metas individuais (amostra aleatória de 50%) e das equipes (100%) serão auditados pelo Comitê do PADI (auditoria de realização) antes da consolidação e publicação dos resultados da avaliação de desempenho.

CLÁUSULA V - DOS CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO E VALORES DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

5.1- A apuração dos valores a serem pagos a título de Remuneração Variável obedecerão aos seguintes critérios:

META	ALCANCE MÁXIMO	ALCANCE MÍNIMO
Organizacional	50% de um PRV	30% de um PRV
Equipe	30% de um PRV	20% de um PRV
Individual	20% de um PRV	15% de um PRV
Total	100% de um PRV	65% de um PRV

5.2- O atingimento mínimo do resultado organizacional é condição para desencadear a remuneração variável. Não sendo atingido o resultado organizacional, não haverá remuneração das parcelas de equipe ou individual, mesmo que os resultados tenham sido atingidos. Da mesma forma, o atingimento mínimo do resultado da equipe é condição para desencadear a parcela individual da remuneração variável. Não sendo atingido o resultado da equipe, não haverá remuneração da parcela individual, mesmo que os resultados tenham sido atingidos.

5.3- Os empregados que deixarem de planejar as metas individuais do PADI, e que conseqüentemente não obtenham avaliação neste nível, perdem o direito a receber as parcelas referentes às metas organizacionais e da equipe, caso estas tenham sido atingidas integralmente ou parcialmente.



5.4- Os valores a serem pagos a título de remuneração variável obedecerão às tabelas salariais vigentes na data de encerramento do período de referência.

5.5- Conforme previsto no Sistema de Gestão de Pessoas - SGP - Núcleo Reconhecimento - a estrutura de remuneração do SEBRAE/SE está baseada no conceito de remuneração estratégica, cujo mix de remuneração está composto por remuneração fixa, remuneração variável e benefícios. A remuneração variável decorrente do alcance dos resultados não substitui ou complementa a remuneração de qualquer empregado, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

5.6- O presente Acordo será arquivado na Unidade de Gestão de Pessoas.

5.7- O presente Acordo terá vigência de 12 (doze) meses, podendo ser revisado e aditado a qualquer tempo, por consenso das partes, revogando-se qualquer disposição contrária.

E por estarem justos e acertados, firmam o presente acordo de participação nos resultados, em 2 (duas) vias de igual teor, na presença das testemunhas abaixo identificadas.

Aracaju, 14 de janeiro de 2016

Diretoria Executiva do SEBRAE/SE


EMANOEL SILVEIRA SOBRAL
Diretor Superintendente


MARCELO FARIAS BARRETO
Diretor Técnico


EDUARDO PRADO DE OLIVEIRA JUNIOR
Diretor Administrativo financeiro


Representantes dos empregados - Comitê da Remuneração variável:



MARIA AUXILIADORA ALVES DA SILVA
Gerente em exercício da UGE


ERATHOSTHENES MENEZES JUNIOR
Gerente da Auditoria




JOSÉ LUIZ ZACARIAS FIALHO
Gerente da UMC


THIAGO DE SOUZA OLIVEIRA
Analista da UAC-IND


REJANE TAVARES LESSA
Analista da UAI


THAIS RODRIGUES DA MOTA
Analista do Escritório Regional Itabaiana









