

CLÁUSULA 1: Objetivo da PLR

O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR foi instituído para fortalecer o comprometimento dos empregados com os resultados, incentivar uma postura empreendedora e criativa e despertar a cultura da lucratividade, com qualidade, produtividade e eliminação dos desperdícios.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da PLR previsto neste instrumento está condicionado à obtenção de lucro pela ECT, durante o exercício de 2014, não sendo considerado, para este efeito, resultados passados ou projeções de receitas não recebidas.

Parágrafo Segundo: Os valores pagos a título de PLR não substituem, não complementam, não se incorporam aos salários dos empregados e não constituem base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por serem desvinculados da remuneração, não se aplicando o princípio da habitualidade, porém, são tributáveis para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA 02: Reserva Técnica

- a) Será constituída Reserva Técnica que terá como finalidade o pagamento de diferenças decorrentes de ajustes de situação cadastral do empregado.
- b) O valor da Reserva Técnica corresponderá a 2% (dois por cento) do montante a ser distribuído a título de PLR.
- c) A Reserva Técnica ficará à disposição para eventuais pagamentos por um período de 1 (um) ano contado a partir da data do pagamento da PLR.
- d) O saldo remanescente retornará ao lucro operacional da ECT.

CLÁUSULA 03: Forma de Distribuição

A distribuição da PLR será efetuada de acordo com o montante destinado para este fim, sendo dividido em duas vertentes, a saber: Distribuição Linear e Distribuição por Resultados.

a) Distribuição Linear

Do montante a ser distribuído a título de PLR, após a separação da Reserva Técnica, será destinada parcela linear de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 45% (quarenta e cinco por cento) a todos os empregados elegíveis, condicionado ao alcance do lucro líquido, conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Lucro Líquido Obtido (Referencial)

Referencial de Lucro Líquido	% a ser distribuído linearmente
Até 500 milhões	30%
Entre 500 milhões a 750 milhões	35%
Entre 750 milhões a 1 bilhão	40%
Acima de 1 bilhão	45%

a.1) Para efeitos de elegibilidade à referida parcela, serão consideradas as informações cadastrais dos empregados no momento da geração da base de dados para pagamento da PLR.

b) Distribuição por Resultados

Do montante a ser distribuído a título de PLR, após a separação da Reserva Técnica, será destinada parcela de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) e máximo de 70% (setenta por

cento) que será distribuída a todos os empregados que atendam aos critérios desta vertente, respeitada a diferença não superior a 5 (cinco) vezes entre o menor e o maior valor pago, na proporção de 1/365 dias de efetivo exercício, conforme Anexo 1.

A vertente Distribuição por Resultados divide-se em Parcela Corporativa e Parcela por Unidade Organizacional.

b.1) Parcela Corporativa: Composta de 60% do total a ser distribuído a todos os empregados que atendam aos critérios, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador (meta a meta), conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Indicadores Avaliados

Item	Descrição do Indicador	Abrangência da meta	Meta	Peso
A	IDO	Regional	Por regional (*)	25%
B	DGV	Regional	Por regional (*)	25%
C	RPL	Nacional	9,52%	25%
D	EOI	Nacional	%	25%

(*) A meta por Diretoria Regional está disposta no Anexo 2.

As metas serão avaliadas no período compreendido entre janeiro a dezembro de 2014.

b.2) Parcela por Unidade Organizacional: Composta de indicadores que avaliam os resultados de cada unidade organizacional e estão vinculados a produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, conforme Anexo 3. Representa 40% da parcela Distribuição por Resultados, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador (meta a meta). As metas serão avaliadas no período compreendido entre maio a dezembro de 2014.

c) A apuração para cada indicador (Corporativo e Unidade Organizacional) seguirá a sistemática do quadro a seguir, em conformidade com os percentuais de alcance das respectivas metas:

Quadro 3: Regra de Distribuição por Resultados

Atingimento por Metas	Pagamento de PLR
$X \geq 100\%$	Integral
$99\% \leq X < 100\%$	99 %
$98\% \leq X < 99\%$	98%
$97\% \leq X < 98\%$	97%
$96\% \leq X < 97\%$	96%
$95\% \leq X < 96\%$	95%
$90\% \leq X < 95\%$	75%
$80\% \leq X < 90\%$	50%
$X < 80\%$	Sem Pagamento

d) Após a elaboração do cálculo da Distribuição por Resultados, composta por Parcela Corporativa e Parcela por Unidade Organizacional, eventuais resíduos retornarão ao Lucro Operacional da ECT.

CLÁUSULA 04: Condições de Elegibilidade

a) Empregados com vínculo empregatício durante o ano de 2014, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados – 1/365.

Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da ECT – PLR 2014

- b) Empregados liberados como Dirigentes Sindicais para as entidades representativas da categoria, com e sem ônus, respeitada a proporcionalidade dos dias com vínculo empregatício com a ECT.
- c) Empregados demitidos sem justa causa, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, mediante requerimento do interessado, no prazo de até 1 (um) ano após o seu desligamento.
- d) Empregados desligados no período de experiência, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, mediante requerimento do interessado, no prazo de até 1 (um) ano após o seu desligamento.
- e) Empregadas em Licença Maternidade/Adoção ou empregados em licença adoção.
- f) Assessores especiais com contrato com a ECT, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados na empresa, durante o período de apuração.
- g) Empregados da ECT cedidos a outros órgãos, com ou sem ônus, desde que não recebam PLR na instituição de destino, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, durante o período de apuração.
- h) Empregados de outros órgãos cedidos à ECT, desde que não recebam PLR na instituição de origem e respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados na ECT, durante o período de apuração. Para efeitos de cálculo de remuneração média, conforme Anexo 1, considerar-se-á somente as rubricas efetivamente pagas pela ECT.
- i) Em caso de falecimento, o pagamento da PLR 2014 será proporcional aos dias trabalhados, mediante requerimento dos herdeiros legais no prazo de até 1 (um) ano após o pagamento da PLR.
- j) Todos os empregados em situações de afastamentos com Efetivo Exercício listados no Manual de Pessoal – MANPES – Módulo 15 – Capítulo 4, com a vigência de 19/02/1999, serão considerados Elegíveis ao pagamento da PLR, conforme Anexo 4.

CLÁUSULA 05: Outras disposições de operacionalização

- a) Lei de Greve - Para fins de recebimento da PLR, as ausências ocorridas em função de greve não terão impacto no pagamento, desde que cumprido o estabelecido na Lei de Greve (Lei 7.783, de 28 de junho de 1989).
- b) Ao empregado que retornar ao quadro de pessoal da ECT, seja por decisão judicial e/ou decisões de comissões de anistia, serão aplicadas, no que couber, as mesmas regras cabíveis aos empregados elegíveis ao presente programa de PLR.

CLÁUSULA 06: Pagamento da PLR

O valor correspondente à PLR 2014 será pago em parcela única após a aprovação das contas relativas a 2014 pela Assembleia Geral.

CLÁUSULA 07: Vigência do Programa de PLR 2014

O Programa tem validade de 12 meses, sendo seu período de apuração e abrangência de 1º de janeiro 2014 a 31 de dezembro de 2014.

Anexo 1:

Parâmetro para Definição de Valor da Vertente Distribuição por Resultados

Faixas e Fórmulas para Distribuição da PLR – Distribuição por Resultados

Faixa (n)	Remuneração Média Anual (RM)	EF _i	PLR INICIAL (PI _n)	PLR FINAL (PF _n)
1	$0 \leq \overline{RM} < 2.000$	EF ₁	$PI_1 = \frac{TOTAL_PLR}{\sum_{n=1}^7 EF_n}$	$PF_1 = PI_1 \cdot FR$
2	$2.000 \leq \overline{RM} < 4.000$	EF ₂	$PI_2 = PI_1 \cdot 1,1$	$PF_2 = PI_2 \cdot FR$
3	$4.000 \leq \overline{RM} < 6.000$	EF ₃	$PI_3 = PI_2 \cdot 1,2$	$PF_3 = PI_3 \cdot FR$
4	$6.000 \leq \overline{RM} < 8.000$	EF ₄	$PI_4 = PI_3 \cdot 1,3$	$PF_4 = PI_4 \cdot FR$
5	$8.000 \leq \overline{RM} < 10.000$	EF ₅	$PI_5 = PI_4 \cdot 1,4$	$PF_5 = PI_5 \cdot FR$
6	$\overline{RM} \geq 10.000$	EF ₆	$PI_6 = PI_5 \cdot 1,5$	$PF_6 = PI_6 \cdot FR$
7	Funções de Nível 1	EF ₇	$PI_7 = 5 \cdot PI_1$	$PF_7 = PI_7 \cdot FR$
Total		$\sum_{n=1}^7 EF_n$	$\sum_{n=1}^7 PI_n$	$\sum_{n=1}^7 PF_n$

$$FR = \frac{TOTAL_PLR}{\sum_{n=1}^7 PI_n \cdot EF_n}$$

Onde:

- n – Faixa de 1 a 7 variando de acordo com a remuneração média dos últimos 12 meses.
- RM - Remuneração média (considerados os valores de salário base, função, complemento de salário base e complemento de piso salarial) dos últimos 12 meses.
- EF_n – Efetivo na faixa de remuneração (considerando os empregados elegíveis ao programa da vertente distribuição geral da PLR/2014).
- TOTAL_PLR – Valor total da vertente distribuição geral da PLR/2014.
- PI_n – PLR Inicial.
- PF_n – PLR Final.
- FR – Fator de Redistribuição.
- As funções de nível 1 são especificadas no MANPES Módulo 34, Capítulo 1 Anexo.

Anexo 2:

Metas dos índices IDO e DGV por Diretoria Regional

DR	Meta IDO	Meta DGV
AC (*)	96,12%	100%
ACR	93,42%	100%
AL	95,14%	100%
AM	95,52%	100%
AP	96,28%	100%
BA	95,46%	100%
BSB	96,19%	100%
CE	95,06%	100%
ES	95,95%	100%
GO	94,44%	100%
MA	95,14%	100%
MG	96,95%	100%
MS	96,02%	100%
MT	95,76%	100%
PA	93,51%	100%
PB	96,49%	100%
PE	95,37%	100%
PI	95,93%	100%
PR	96,19%	100%
RJ	95,96%	100%
RN	95,01%	100%
RO	94,66%	100%
RR	94,61%	100%
RS	96,25%	100%
SC	96,47%	100%
SE	96,18%	100%
SPI	96,74%	100%
SPM	96,92%	100%
TO	93,20%	100%

Fonte: Sistema de Monitoramento de Desempenho – SMD

(*) As metas e resultados dos índices IDO e DGV para a Administração Central, serão os mesmos da ECT.

Anexo 3:

Indicadores e Metas por área do Processo Produtivo a serem avaliados para pagamento da Parcela por Unidade Organizacional, conforme Cláusula 3ª, Alínea b), Item b.2)

SUPEX, GAB PR e Gabinetes das Vice-presidências

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	RC	13,17%	16,67%	8,33%
B	EOI	70,00%	10,00%	5,00%
C	UNIVERSALIZAÇÃO	84,00%	16,67%	8,33%
D	IQO	94,83%	13,33%	6,67%
E	DGV	100,00%	13,33%	6,67%
F	IRD	100,00%	13,33%	6,67%
G	SETORIAL AC	100,00%	16,67%	Peso fixo

Departamentos

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IRR ECT	110,00%	16,67%	7,35%
B	EOI	70,00%	10,00%	4,41%
C	Universalização	84,00%	16,67%	7,35%
D	IQO	94,83%	13,33%	5,88%
E	DGV	100,00%	13,33%	5,88%
F	IRD	100,00%	13,33%	5,88%
G	SETORIAL AC	100,00%	16,67%	Peso fixo

GAB Diretorias Regionais

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IRR	110,00%	17,24%	Peso fixo
B	EOI	70,00%	10,34%	Peso fixo
C	Universalização	84,00%	17,24%	Peso fixo
D	IDO	96,12%	13,79%	Peso fixo
E	DGV	100,00%	13,79%	Peso fixo
F	IRD	100,00%	13,79%	Peso fixo

Gerências Regionais

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IRR	110,00%	20,00%	Peso fixo
B	EOI	70,00%	12,00%	Peso fixo
C	Universalização	84,00%	20,00%	Peso fixo
D	IDO	96,12%	16,00%	Peso fixo
E	DGV	100,00%	16,00%	Peso fixo
F	IRD	100,00%	16,00%	Peso fixo

REVEN

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	Universalização	84,00%	31,25%	Peso fixo
B	IRR	110,00%	18,75%	Peso fixo
C	DGV	100,00%	31,25%	Peso fixo
D	IRD	100,00%	18,75%	Peso fixo

Agências de Correios

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IRR	110,00%	18,75%	Peso fixo
B	DGV	100,00%	31,25%	Peso fixo
C	IRD	100,00%	18,75%	Peso fixo
D	IDO Atendimento	99,00%	31,25%	Peso fixo

Unidades de Distribuição

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IDO Distribuição	96,12%	50,00%	Peso fixo
B	IRD	100,00%	50,00%	Peso fixo

Unidades de Tratamento

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IDO Tratamento	96,12%	50,00%	Peso fixo
B	IRD	100,00%	50,00%	Peso fixo

Unidades de Transporte

Item	Indicador	Meta %	Peso %	Peso Mínimo
A	IDO Transporte	96,12%	50,00%	Peso fixo
B	IRD	100,00%	50,00%	Peso fixo

Os indicadores que compõem a Vertente Distribuição por Resultados – Parcela por Unidade Organizacional, poderão ser ajustados por fatores de correção desde que a meta não seja atingida por falta de condições de trabalho e ocorrências que inviabilizem ou interfiram em seu cumprimento.

Anexo 4:

Licenças e Afastamentos constantes do Manual de Pessoal – MANPES – Módulo 15 – Capítulo 4
– Vigência 19/02/1999

CAPÍTULO 4: AFASTAMENTO EFETIVO EXERCÍCIO**1. EFETIVO EXERCÍCIO**

1.1. São considerados, como efetivo exercício, as ausências ao trabalho:

- a) por motivo de férias;
- b) por 2 (dois) dias úteis, por motivo de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que viva, comprovadamente, sob a dependência econômica do empregado;
- c) por 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento;
- d) por (cinco) dias úteis, em caso de licença-paternidade, contados após o nascimento do filho;
- e) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- f) até 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral ou transferência de título;
- g) por 1 (um) dia, para o Reservista colher o "visto" no Certificado, devidamente comprovado;
- h) por motivo de doença nos primeiros 15 (quinze) dias de licença;
- i) por motivo de treinamento, ainda que fora do âmbito da Empresa, quando o afastamento se der por iniciativa da ECT;
- j) por motivo de trânsito;
- l) por motivo de licença-gestante;
- m) por motivo de acidente do trabalho;
- n) por motivo de participação em curso de Administração Postal da ESAP;
- o) por motivo de participação em atividades de natureza esportiva, social, cultural e recreativa, promovidas pela Empresa;
- p) REVOGADO

1.2. Será também considerado como tempo de serviço efetivo à Empresa, todo o período em que o empregado esteve ou venha a estar à sua disposição, aguardando, acatando ou executando ordens.

Anexo 5:

Indicadores que compõem o Programa de PLR 2014

Sigla	Nome do Indicador
DGV	Desempenho Geral de Vendas
EOI	Execução do Orçamento de Investimentos
IDO	Índice de Desempenho Operacional
IQO	Índice de Qualidade Operacional
IRD	Índice de Redução de Despesa
IRR	Índice de Resultado da Regional
RC	Retorno sobre Capital
RPL	Retorno do Patrimônio Líquido
	Universalização
	Setorial AC
	Setorial Regional

Anexo 3:

Licenças e Afastamentos constantes do Manual de Pessoal – MANPES – Módulo 15 – Capítulo 4
– Vigência 19/02/1999

CAPÍTULO 4: AFASTAMENTO EFETIVO EXERCÍCIO**1. EFETIVO EXERCÍCIO**

1.1. São considerados, como efetivo exercício, as ausências ao trabalho:

- a) por motivo de férias;
- b) por 2 (dois) dias úteis, por motivo de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que vivia, comprovadamente, sob a dependência econômica do empregado;
- c) por 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento;
- d) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de licença-paternidade, contados após o nascimento do filho;
- e) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- f) até 2 (dois) dias úteis, consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral ou transferência de título;
- g) por 1 (um) dia, para o Reservista colher o "visto" no Certificado, devidamente comprovado;
- h) por motivo de doença nos primeiros 15 (quinze) dias de licença;
- i) por motivo de treinamento, ainda que fora do âmbito da Empresa, quando o afastamento se der por iniciativa da ECT;
- j) por motivo de trânsito;
- l) por motivo de licença-gestante;
- m) por motivo de acidente do trabalho;
- n) por motivo de participação em curso de Administração Postal da ESAP;
- o) por motivo de participação em atividades de natureza esportiva, social, cultural e recreativa, promovidas pela Empresa;
- p) REVOGADO

1.2. Será também considerado como tempo de serviço efetivo à Empresa, todo o período em que o empregado esteve ou venha a estar à sua disposição, aguardando, acatando ou executando ordens.

Anexo 4:

Indicadores que compõem o Programa de PLR 2013

Sigla	Descrição do Indicador
IDO	Índice de Desempenho Operacional
DGV	Desempenho Geral de Vendas
PSCR	Participação do Segmento Concorrencial na Receita de Vendas
