

**INSTRUMENTO DE ACORDO COLETIVO  
DE TRABALHO (ACT) QUE, ENTRE SI,  
CELEBRAM A GLOBO COMUNICAÇÃO E  
PARTICIPAÇÕES S.A – GLOBO (GLOBO) –  
E O SINDICATO DOS RADIALISTAS DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
(SINDICATO) – QUE REGULA A  
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU  
RESULTADOS DA EMPRESA – PLR.**

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho – ACT – de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR – da Empresa, de um lado, o **SINDICATO DOS RADIALISTAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** inscrito no CNPJ sob o nº 34.153.197/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Leonel Querino da Silva Neto, doravante designado apenas “**SINDICATO**” e, de outro lado, **GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A.**, com sede na Cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Rua Lopes Quintas, nº. 303, Jardim Botânico, inscrita no CNPJ sob o nº. 27.865.757/0001-02, neste ato representada por seus procuradores Messias Manuel de Oliveira Junior, Diretor de Relações do Trabalho e Edmundo Pereira Lopes, Gerente de Relações Trabalhistas e Sindicais, doravante designada “**GLOBO**”, em conjunto simplesmente denominadas “**PARTES**”, celebram o presente ACT, que se regerá pelas seguintes cláusulas, termos e condições que reciprocamente aceitam:

CONSIDERANDO que as partes negociaram a celebração do presente ACT que estabelece as condições e os critérios de recebimento da PLR para os empregados representados por esse SINDICATO.

CONSIDERANDO que os empregados representados por esse SINDICATO desde o início do período de apuração têm conhecimento integral das métricas, metas, objetivos, parâmetros e definições estabelecidas para o período de apuração.

E que a GLOBO passa no momento por mais um período de aprimoramento de sua atuação na busca incessante por qualidade e eficácia para entreter, informar e valorizar a produção nacional e atender aos brasileiros, foi criada a "UMA SÓ GLOBO". Essa criação corresponde ao esforço conjunto de atuação de várias unidades e/ou empresas do GRUPO GLOBO, como a TV GLOBO, GLOBOSAT, GLOBO.COM, SOM LIVRE, GLOBOPLAY, DGCORP entre outras.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA: DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS**

1.1 A GLOBO e o SINDICATO, com fundamento legal nas disposições contidas no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e art. 3º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000 e atualizações previstas na Lei nº 12.832, de 2013, pactuam o presente ACT, tendo como objeto o pagamento da PLR, caso sejam alcançados todos os objetivos e metas estipulados no presente ACT (cláusula quarta), respeitados os critérios estabelecidos neste instrumento coletivo.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA: DO OBJETIVO E ABRANGÊNCIA DO ACORDO**

2.1 As partes estabelecem que o acordo ora firmado tem por objetivo a participação dos empregados nos lucros e resultados da GLOBO, doravante designado simplesmente como PLR.

2.2 Acordam as partes em conformidade com a legislação trabalhista (artigo 620 da CLT) e nos termos do artigo 3º, parágrafo 3º da Lei 10.101 de 2000, que os pagamentos efetuados de acordo com o caput deste ACT, relativos à PLR



a  
i  
implementada na GLOBO, prevalecem em relação aos valores eventualmente estipulados a título de PLR/PPR em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que abranja essa categoria profissional no âmbito da representação do SINDICATO de classe acordante, não sendo devido nenhum pagamento adicional oriundo de CCT a este título e estipulado neste ACT em tempo algum.

**2.3** O presente ACT se aplica aos empregados integrantes de equipes que mantenham vínculo empregatício/relação de emprego exercendo cargos de auxiliar, assistente, analista, técnicos ou outros cargos do mesmo nível; bem como aos executivos, sendo os que ocupam nível hierárquico de supervisão, coordenação, gerentes e diretores, no que couber.

**CLÁUSULA TERCEIRA: DA NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**3.1** A participação de que trata este ACT não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado nos termos do art. 3º da lei nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000 e atualizações previstas na Lei nº 12.832, de 2013, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

**3.2** Os valores a serem pagos estarão sujeitos ao Imposto de Renda, em separado dos demais rendimentos, de acordo com a legislação acima citada.



**CLÁUSULA QUARTA: CRITÉRIOS E METAS DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)**

**4.1** Condição mínima (“gatilho”) para pagamento da PLR:

**4.1.1** A PLR tem como condição mínima (“gatilho”) para o pagamento a todos os elegíveis que o EBITDA<sup>1</sup> “UMA SÓ GLOBO”<sup>2</sup> no ano de vigência do programa seja de, pelo menos, 70% (setenta por cento) da meta fixada.

**4.1.2** Para o exercício 2020, cujo pagamento se dará em Janeiro de 2021, mantidas as demais condições, fica garantido o mínimo de 0,75 salário para empregados integrantes de equipes que exerçam cargos de auxiliar, assistente, analista, técnicos ou outros cargos do mesmo nível.

**4.1.3** Excepcionalmente para o exercício 2019, cujo pagamento se dará em Janeiro de 2020, a GLOBO estabelece que a condição mínima (“gatilho”) para o pagamento a todos os elegíveis será o EBITDA “UMA SÓ GLOBO” de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) da apuração do ano de vigência do programa. Atingida essa condição mínima, exclusiva para o ano de 2019, fica garantido o múltiplo de 1,2 salários para empregados integrantes de equipes que exerçam cargos de auxiliar, assistente, analista, técnicos ou outros cargos do mesmo nível.

**4.1.4** A apuração do EBITDA será periodicamente conhecida e divulgada internamente e para o SINDICATO durante o ano de vigência deste programa.

**4.1.5** O valor máximo anual a título de PLR a ser distribuído para os empregados integrantes de equipes da GLOBO será de até 1,5 salários (calculados sobre a remuneração fixa<sup>3</sup>), com um teto de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) brutos,

<sup>1</sup> **EBITDA:** vide anexo I

<sup>2</sup> **EBITDA “UMA SÓ GLOBO”:** vide anexo I

<sup>3</sup> **Remuneração fixa:** vide anexo I

aqui já compreendido eventual pagamento de antecipação/adiantamento e o pagamento final em Janeiro.

#### 4.2 Das metas da Participação nos Lucros e/ou Resultados

**4.2.1** Desde que atingida a condição mínima (4.1.1 e 4.1.2) para o pagamento da PLR, os limites percentuais para a distribuição dos valores anuais obedecerão aos seguintes critérios das tabelas abaixo, combinados com o atingimento de metas (item 4.3).

#### 4.3 Equipes: das metas, dos indicadores e pesos

**4.3.1** As equipes abrangidas por esse ACT terão suas metas relacionadas ao estágio de integração/migração da sua área de atuação para “UMA SÓ GLOBO”, da seguinte forma:

**4.3.2** Áreas integradas/migradas para “UMA SÓ GLOBO” (exemplos: Tecnologia, Esportes etc.)

Meta: EBITDA “UMA SÓ GLOBO”: até 100% do múltiplo de salários (1,5 salários) a ser distribuído

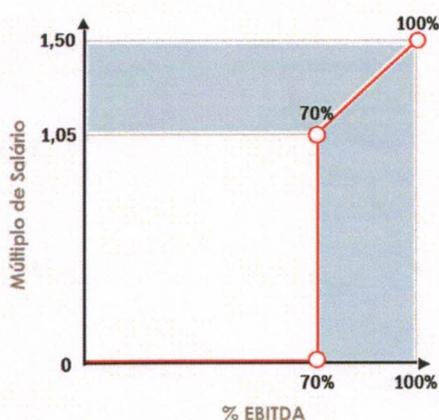


Tabela Exemplificativa / Não exaustiva

% EBITDA	Múltiplo de Salário
100%	1,50
90%	1,35
80%	1,20
70%	1,05

Valores intermediários de percentuais correspondem a valores intermediários de múltiplos.

Em 2019, o “gatilho” será de 50% do EBITDA “UMA SÓ GLOBO”, garantido o mínimo de 1,2 salários, respeitada a cláusula 4.1.2.

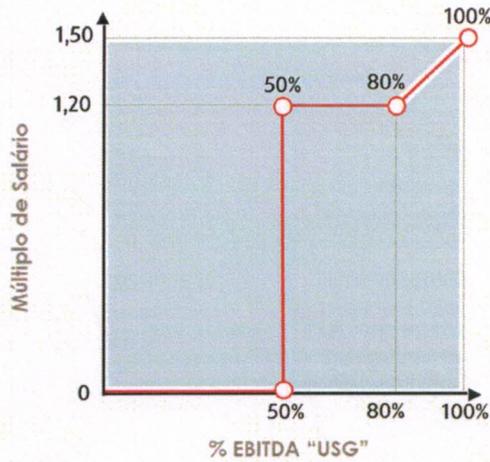


Tabela Exemplificativa / Não exaustiva

% EBITDA	Múltiplo de Salário
100%	1,50
90%	1,35
80%	1,20
70%	1,20
60%	1,20
50%	1,20

**4.3.3 Áreas não integradas/não migradas para “UMA SÓ GLOBO”**

Metas:

(i) EBITDA “UMA SÓ GLOBO” – 10% do múltiplo de salário a ser distribuído

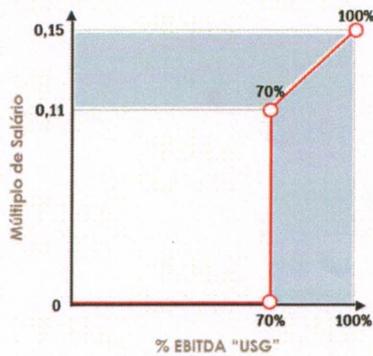


Tabela Exemplificativa / Não exaustiva

% EBITDA "USG"	Peso 10%		Peso 90%		100%
	"USG"	% EBITDA	Unidade	PLR	
100%	0,15	100%	1,35		Soma dos resultados das parcelas
90%	0,14	90%	1,22		
80%	0,12	80%	1,08		
70%	0,11	70%	0,95		

(ii) EBITDA da Unidade – 90% do múltiplo de salário a ser distribuído

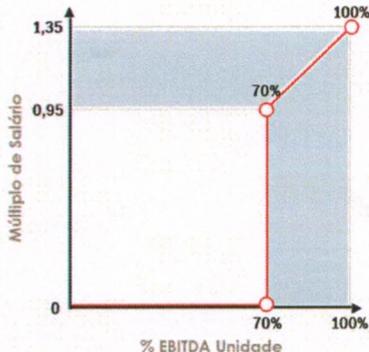


Tabela Exemplificativa / Não exaustiva

% EBITDA "USG"	Peso 10%		Peso 90%		100%
	"USG"	% EBITDA Unidade	Unidade	PLR	
100%	0,15	100%	1,35		Soma dos resultados das parcelas
90%	0,14	90%	1,22		
80%	0,12	80%	1,08		
70%	0,11	70%	0,95		

Valores intermediários de percentuais correspondem a valores intermediários de múltiplos.

Em 2019, o "gatilho" será de 50% do EBITDA "UMA SÓ GLOBO", garantido o mínimo de 1,2 salários, respeitada a cláusula 4.1.2.

Metas:

(i) EBITDA "UMA SÓ GLOBO" – 10% do múltiplo de salário a ser distribuído

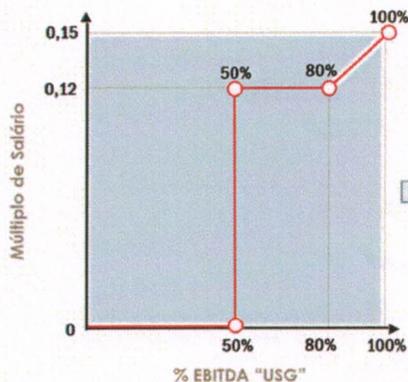
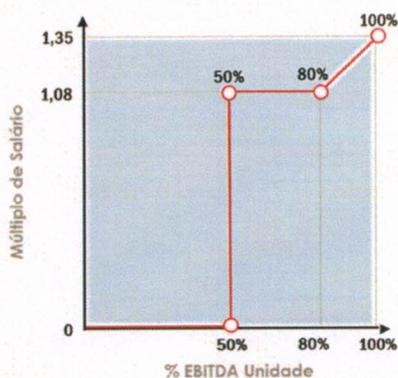


Tabela Exemplificativa / Não exaustiva

% EBITDA "USG"	Peso 10%		Peso 90%		100%
	"USG"	% EBITDA Unidade	Unidade	PLR	
100%	0,15	100%	1,35		Soma dos resultados das parcelas
90%	0,13	90%	1,22		
80%	0,12	80%	1,08		
70%	0,12	70%	1,08		
60%	0,12	60%	1,08		
50%	0,12	50%	1,08		

(ii) EBITDA da Unidade – 90% do múltiplo de salário a ser distribuído



*Tabela Exemplificativa / Não exaustiva*

Peso 10%		Peso 90%		100%
% EBITDA "USG"	"USG"	% EBITDA Unidade	Unidade	PLR
100%	0,15	100%	1,35	
90%	0,13	90%	1,22	
80%	0,12	80%	1,08	
70%	0,12	70%	1,08	
60%	0,12	60%	1,08	
50%	0,12	50%	1,08	

*Soma dos resultados das parcelas*

#### 4.4 Das metas para os executivos, dos indicadores e pesos

**4.4.1** A GLOBO manterá o pagamento da PLR aos executivos utilizando também o Programa Interno de Gestão de *Performance* com critérios individuais, de área, unidade e Uma Só Globo para avaliação de desempenho, definidos anualmente. Esses critérios serão ajustados à realidade de cada uma de suas Unidades previamente estabelecidos pela GLOBO e com regras claras e objetivas (anexo II). Os respectivos valores, independentemente da forma e data de pagamento, prevalecerão em relação aos valores eventualmente estipulados a título da PLR/PPR em CCT, não sendo devido nenhum pagamento adicional a este título e estipulado neste ACT em tempo algum, nos termos do art. 3º, parágrafo 3º da Lei 10.101, de 2000.

*[Assinatura]*

*[Assinatura]*

*[Assinatura]*

*[Assinatura]*

**CLÁUSULA QUINTA: DATA, REMUNERAÇÃO FIXA E FORMA DE PAGAMENTO**

**5.1** As partes acordam que a distribuição da PLR aos empregados da GLOBO será efetuada até o último dia do mês de Janeiro de cada ano. Pode a empresa realizar, por liberalidade, uma antecipação até o último dia do mês de Julho do ano de apuração. Para fins de adiantamento, o mês de Junho do ano da distribuição é referência para a definição de valor da remuneração fixa e de área integrada/migrada ou não integrada/não migrada, valendo a que o empregado estiver vinculado neste mês referência. Não haverá retroatividade nos casos de CCTs com datas base anteriores ao adiantamento, mas com fechamento posterior ao pagamento. Eventuais diferenças serão quitadas no momento do pagamento.

**5.2** A apuração dos valores distribuídos seguirá os critérios de cálculo estabelecidos no presente ACT. Para fins de cálculo da PLR, o mês de Dezembro do ano anterior ao da distribuição é referência para a definição de valor da remuneração fixa e o dia 1º de agosto do ano anterior ao da distribuição é referência para o enquadramento do empregado em área integrada/migrada ou não integrada/não migrada, valendo a que o empregado estiver lotado nessa data.

**5.3** A GLOBO poderá realizar o pagamento da PLR aos ex empregados até o último dia do mês de Julho do ano subsequente ao período de apuração.

**5.4** Caso o ex empregado tenha sido desligado no primeiro semestre do ano de apuração, não terá direito ao recebimento de qualquer antecipação que por ventura seja realizada em Julho do referido ano. Fica acordado que o pagamento proporcional a seu período trabalhado será realizado como estipulado no item **6.3**, na data referida no item **5.3**.



**5.5** Na hipótese de haver antecipação do pagamento da PLR, os valores adiantados serão descontados do resultado total da distribuição apurado conforme regras constantes do presente ACT.

**CLÁUSULA SEXTA: PERÍODO DE APURAÇÃO, BENEFICIÁRIOS E ELEGIBILIDADE**

**6.1** Ajustam as partes que somente farão jus ao recebimento da PLR, o qual levará em conta o período de apuração de 01 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano civil em questão, considerando-se a vigência deste ACT (cláusula nona), os empregados que, ao longo de cada período, tenham mantido vínculo empregatício/relação de emprego com a GLOBO, observadas as condições do item 6.3.

**6.2** O presente ACT se aplica aos empregados integrantes de equipes que exerçam cargos de auxiliar, assistente, analista, técnicos ou outros cargos do mesmo nível; bem como aos executivos, sendo esses os que ocupam nível hierárquico de supervisão, coordenação, gerentes e diretores.

**6.3** Os empregados farão jus ao recebimento da PLR integral ou proporcionalmente ao período de apuração efetivamente trabalhado, desde que se encontrem nas seguintes hipóteses:

- Integral aos que trabalharam durante todo o período de apuração;
- Integral aos dirigentes sindicais afastados para realização de atividades sindicais, desde que cumpridos os demais requisitos deste ACT;
- Integral aos afastados do emprego ao longo do período de apuração, por até 6 (seis) meses;
- Proporcional aos afastados do emprego ao longo do período de apuração, por mais de 6 (seis) meses;

- Proporcional aos admitidos durante o período de apuração, sendo o valor a ser pago calculado na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho ou período superior a 14 (quatorze) dias;
- Proporcional aos que tiveram interrupção de contrato de trabalho por motivo de apuração de falta grave ou licença sem vencimentos durante o período de apuração;
- Proporcional aos que tenham sido desligados sem justa causa, pedido demissão, por comum acordo, encerramento do contrato por prazo determinado ou morte durante o período de apuração.

**6.4** Os critérios de elegibilidade não garantem qualquer direito ao recebimento da PLR por si, já que é necessário que sejam cumpridas as metas estabelecidas neste documento, assim, como, aquelas anualmente pactuadas no Programa Interno de Gestão de *Performance* e critérios individuais de avaliação de desempenho, no caso de executivos, conforme item 4.4.

**6.5** Ficam expressamente excluídos do recebimento da PLR aqueles empregados que:

- Tenham trabalhado menos de 14 (quatorze) dias consecutivos ao longo do período de apuração;
- Não estejam contemplados expressamente nas condições estabelecidas no item 6.3.

**6.6** Ficam também expressamente excluídos do recebimento da PLR desse ACT o estagiário e o jovem aprendiz.

**6.7** As PARTES desde já estabelecem que os empregados demitidos por justa causa, nos termos da legislação em vigor, não farão jus ao recebimento de qualquer parcela da PLR.

## **CLÁUSULA SÉTIMA: DISPOSIÇÕES GERAIS**

**7.1** As PARTES acordam que a PLR não deve servir, em tempo algum, de precedente ou fundamento para qualquer outra postulação no sentido de sua incorporação por habitualidade ou por direito adquirido, ou reflexo nos salários/remuneração dos empregados, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**7.2** Em caso de alteração na legislação que atinja a PLR, prevalecerão as cláusulas do presente ACT pelo tempo de sua vigência.

**7.3** Os dados necessários para o acompanhamento do Programa pelos empregados serão apresentados pela GLOBO que se compromete a prestar todos os esclarecimentos que se façam necessários.

**7.4** Alterações legislativas, decisões empresariais de caráter estratégico e/ou variáveis intervenientes externas que venham a ter significativa repercussão no resultado geral da empresa poderão, eventualmente, gerar ajustes equivalentes à presente PLR. Nessa hipótese, as PARTES acordantes avaliarão os impactos.

**7.5** As PARTES se comprometem a debater amigavelmente quaisquer dúvidas ou divergências no cumprimento do presente ACT, buscando a conciliação, o entendimento direto de forma favorável às partes envolvidas. Também será garantida a confidencialidade de informações estratégicas da GLOBO que, por ventura, venham a ser trocadas durante o processo de negociação.

**7.6** Nos termos do art. 611-A e 620 da CLT, o presente ACT prevalecerá sobre quaisquer normas coletivas da categoria vigente e regulamentos empresariais aplicáveis aos empregados que tratem do pagamento de valores atrelados ao desempenho individual ou corporativo da GLOBO, em especial (mas não limitado)



a PLR/PPR previstas em CCT's da categoria, não sendo devido nenhum pagamento adicional ao estipulado neste ACT, a esse título, em tempo algum.

**7.7** As PARTES ratificam que, de acordo com o parágrafo único do art. 444 da CLT, os empregados hipersuficientes abrangidos pelo presente ACT podem estabelecer suas condições específicas de trabalho e PLR, observados os limites do art. 611-B da CLT e a negociação com a empresa.



**CLÁUSULA OITAVA: DA VIGÊNCIA DO ACORDO**

**8.1** O presente ACT vigorará pelo prazo de 24 meses, de 01 de Janeiro de 2019 a 31 de Dezembro de 2020. Após o fim da vigência deste ACT, não havendo denúncia das partes, fica estipulada a renovação por igual período deste instrumento coletivo, sendo cumpridas as exigências formais e legais.

**8.2** Na hipótese de divergências relativas ao cumprimento deste ACT, as partes se comprometem a primeiramente negociarem entre si a solução dessas divergências antes de levarem as questões à Justiça do Trabalho, de acordo com a legislação trabalhista vigente na data da assinatura do ACT.

Por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo da PLR da GLOBO em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Rio de Janeiro, 30 de maio de 2019.



**PRESIDENTE**

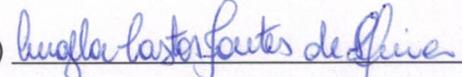
**SINDICATO DOS RADIALISTAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**



**GLOBO COMUNICAÇÃO E PARTICIPAÇÕES S.A**



Testemunhas:

1)  2)   
Nome:  Nome:   
CPF:  CPF: 



## ANEXO I – DEFINIÇÕES

**01 – EBITDA:** sigla para “*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*”. Corresponde em português: LAJIDA - sigla para “lucros antes de juros, impostos, depreciação e amortização”. Para obter-se o EBITDA da receita bruta do negócio, são deduzidas as despesas operacionais, excluindo as depreciações e amortizações do período.

**02 - EBITDA “UMA SÓ GLOBO”:** EBITDA das unidades TV GLOBO, GLOBO.COM, SOM LIVRE, GLOBOPLAY, DGCORP e da empresa GLOBOSAT.

**03 – REMUNERAÇÃO FIXA:** Salário base, ACHE, GDV, ATS, Gratificação de função, Gratificação de chefia, insalubridade, periculosidade, Acúmulo de função.

## ANEXO II – EXECUTIVOS

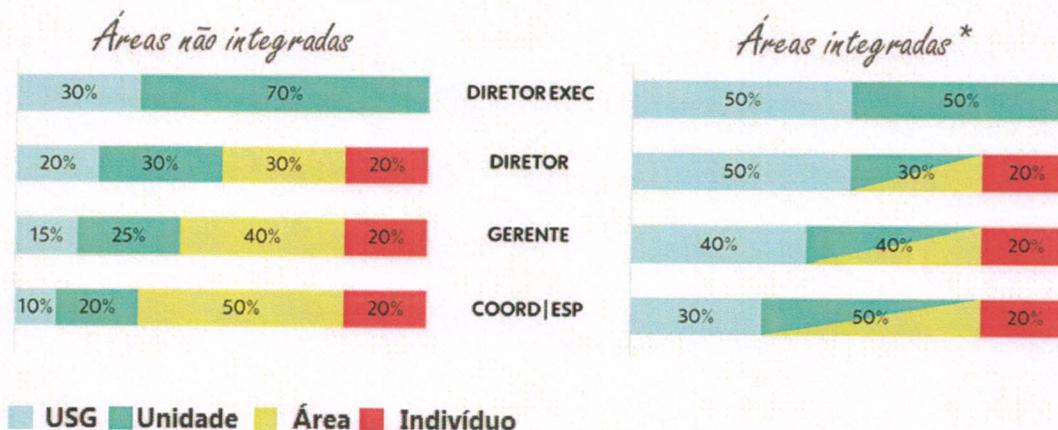
### 1. Objetivos do programa.

- Atrair, reter e incentivar a alta *performance* de seus executivos para o desenvolvimento e a concretização das estratégias de negócios da GLOBO;
- Fornecer níveis de remuneração competitivos em relação aos praticados pelos mercados pesquisados;
- Alinhar aos interesses de curto e médio prazo dos acionistas da GLOBO; e
- Atuar com transparência.

A PLR tem como objetivo incentivar e premiar, em função das responsabilidades inerentes à posição hierárquica dos executivos, incluindo o resultado do negócio do ano, bem como reconhecer o desempenho individual dos executivos. O programa de Gestão de *Performance* funciona como uma ferramenta para clareza e foco nos indicadores que irão garantir a excelência da execução do plano de negócios.

### 2. Pesos e definição de percentuais

Atingida a condição mínima para pagamento da PLR, conforme disposto nas cláusulas 4.1. 1 e 4.1.2, os executivos terão sua PLR relacionada ao estágio de integração/migração de sua área de atuação para UMA SÓ GLOBO calculada da seguinte forma:



\* Exemplos de áreas integradas: Tecnologia, Esporte etc.

A remuneração anual dos executivos é composta por uma parte fixa e outra variável conectadas às referências de mercado, à senioridade e às responsabilidades inerentes às posições hierárquicas.

Desta forma, resultado da aferição das metas do indivíduo, da área, da unidade e de "UMA SÓ GLOBO", respeitadas as regras de áreas integradas e não integradas, poderá resultar nos seguintes percentuais da sua remuneração anual definidas pelas responsabilidades de seu nível hierárquico, para pagamento da PLR:

- Para o nível hierárquico de Coordenador/Chefe Supervisor/Especialista: até 13%;
- Para o nível hierárquico de Gerentes: até 25%;
- Para o nível hierárquico de Gerentes Sr: até 31%;
- Para o nível hierárquico de Diretores: até 40%;
- Para o nível hierárquico de Diretores Executivos: os percentuais de PLR e superação de metas coletivas e/ou individuais são negociados anualmente entre este público e a GLOBO e são de conhecimento do SINDICATO.

Para os níveis hierárquicos de Coordenador/Chefe Supervisor/Especialista, Gerentes, Gerentes Sr. e Diretores, é possível um adicional de até 20%, considerando a superação de metas coletivas e/ou individuais.