



Título do Documento:	Programa de PLR Variável Operacional Food			
Processo:	Recursos Humanos > Remuneração e Benefícios			
Código:	REB_OPE_15			
Elaborado por:	Shirley Moreira Gustavo Mecol	Número e data de revisão:	12	12/06/2025
Revisado por:	Ana Dias, Gian Joaquim, Rafael Almeida	Data da Criação:	24/03/2017	
Aprovado por:	Alexandre Pacheco	Data da Próxima revisão:	12/06/2027	

## 1. OBJETIVO

Determinar os critérios e regras que envolvem os elegíveis ao Programa de PLR Variável das Operações – Refeições Coletivas (Food), com base em resultados mensuráveis quantitativos e qualitativos, e que visam a participação efetiva deles no atingimento dos resultados da empresa e nos termos da legislação em vigor (Participação de Lucros e Resultados - PLR).

Este programa tem também como objetivos:

- Oferecer recompensa atrativa e competitiva frente ao mercado;
- Aumentar o comprometimento com “Resultados”;
- Premiar o cumprimento e superação dos objetivos e implementar uma cultura de meritocracia.

## 2. ÁREA DE APLICAÇÃO

Este procedimento aplica-se aos Colaboradores de Unidades Operacionais de Refeições Coletivas (Food) lotados em centros de Lucro Operacionais, amparados pelo Acordo Coletivo de Participação nos Lucros ou Resultados, de acordo com os parâmetros do Acordo Vigente.

## 3. RESPONSABILIDADES

Cargo/ Área	Responsabilidade Principal
Relações Trabalhistas	Negociação e atualização dos Acordos Coletivos Sindicais de PLR; Informar mensalmente para a área de RH - Remuneração as atualizações de regras e Pisos Salariais por Sindicato; Esclarecimentos de dúvidas sobre o Acordo Coletivo de PLR.
Remuneração Estratégica & Benefícios	Descrever o procedimento, desenvolver a comunicação e gerenciar as ferramentas para aplicação do programa; Realizar cálculos de PLR para pagamento aos elegíveis; Submeter aos devidos níveis de aprovação, informar Finanças para provisionamento de valores a serem pagos, e enviar as informações para a área de Serviços de RH (folha de pagamento).
RH Business Partner	Esclarecer as dúvidas dos Gestores sobre esta política.
Finanças	Informar os resultados budget (orçado x realizado) em valor absoluto de todo o ano fiscal.
HSE	Informar as informações de Doença Transmitidas por Alimentos (DTA) identificadas, fornecendo os dados para apuração do programa.

Serviços de RH	Processamento do pagamento do programa. Apoio técnico com informações e/ou relatórios de folha de pagamento.
Diretoria TLR	Aprovações das aferições e do cálculo final.

## 4. DESCRIÇÕES DAS ATIVIDADES

### 4.1. Conceitos utilizados

- **CL ou Unidade:** um único centro de lucro que totaliza os serviços prestados a um cliente com realização financeira e local onde o colaborador realiza suas atividades;
- **Diretoria:** Grupo de Centros de Lucros sob responsabilidade do Diretor de Operações;
- **Alcance da Meta:** alcance/realização do *budget* (orçado x realizado – com base nos dados do SAP);
- **Faltas Injustificadas:** São faltas sem motivo previsto em lei, não havendo justificativa para a mesma, (horas devidamente descontadas no demonstrativo de pagamento do colaborador);
- **GM (Margem Bruta em percentual):** Gross Margin (margem bruta). É o resultado da soma das receitas, subtraindo as despesas diretamente relacionadas ao processo de fazer o produto ou promover o serviço, englobando os custos consolidados de insumos, representado como percentual do faturamento.

## 5. ELEGIBILIDADE

São elegíveis a este Programa os colaboradores que:

- Forem admitidos até 15 de março do ano fiscal vigente;
- Tenham trabalhado por ao menos 6 meses no ano fiscal;
- Colaboradores lotados em centros de lucro operacionais de Refeições Coletivas (Food), que estejam amparados pelo Acordo de PLR;
- Colaboradoras afastadas por licença maternidade tem direito ao programa por todo o período da licença;
- Colaboradores afastados que tenham no mínimo 6 meses trabalhados no exercício fiscal.
- Dirigentes Sindicais: quando o dirigente sindical for afastado em situação de “mandato sindical” e mantiver a remuneração paga pela empresa, será pago o Target do PLR.
- Colaboradores contratados até 15 de março do ano fiscal vigente terão direito ao PLR proporcional, considerando-se a data de admissão para efeito de cálculo do número de meses trabalhados.
- Os colaboradores operacionais que tenham contratos rescindidos sem justa causa por iniciativa do empregador, após seis meses laborados dentro do exercício fiscal, receberão 15% do piso da categoria, a ser pago com as verbas rescisórias.
- Os colaboradores com contratos rescindidos a partir de 01/09/2025 receberão o valor da PLR (exercício 2024/2025) em 15/01/2026, ou dia útil anterior.

Não são elegíveis a este Programa os colaboradores que:

- Colaboradores elegíveis a outro programa;
- Admitidos a partir de 16 de março do ano fiscal vigente;
- Pedido de demissão dentro FY (01/09/2024 até 31/08/2025): perde-se a elegibilidade ao ciclo;
- Colaboradores demitidos por justa causa, a qualquer momento do período antes do pagamento;
- Colaboradores que tenham trabalhado menos de 6 meses dentro do ano fiscal, salvo casos de licença maternidade.

## 5.1. Colaboradores Transferidos ou Promovidos

- Caso o colaborador mude de elegibilidade do programa em função de promoção, será elegível ao programa de maior tempo trabalhado dentro do ano fiscal. Caso tenha ficado 6 meses em cada programa, ele será elegível ao programa do último semestre;
- Caso o colaborador seja transferido de unidade durante o ano fiscal, será considerado o Centro de Lucro em que o colaborador estiver lotado na folha de Agosto.
- O CL de Agosto define a elegibilidade do programa em casos específicos, exemplo:
  - Colaborador alocado em CL Operacional com acordo de PLR – será elegível ao programa Operacional Food.
  - Colaborador alocado em CL Funcional com acordo de PLR – será elegível ao programa Apoio Administrativo.

**IMPORTANTE:** Para os casos de colaboradores que já tenham recebido alguma parcela de PLR do ano fiscal em andamento, exemplo: acordos de FM/ Cliente, será computado dentro deste programa os meses de elegibilidade, e realizado o desconto da parcela já recebida no ano fiscal.

## 6. PARAMETROS E VALORES DA PARCELA VARIÁVEL

O pagamento da parcela variável está condicionado ao atingimento do budget acumulado para o ano fiscal (real x orçado), considerando o último centro de lucro de lotação do colaborador na folha de pagamento do mês de agosto do ano vigente.

A premiação do colaborador elegível é limitada ao **piso da categoria**, e o total a ser pago será proporcional, considerando os pesos e atingimento de cada meta e o período trabalhado dentro do ano fiscal.

O cálculo é feito de forma proporcional para os colaboradores que trabalham menos de 180 horas por mês, Nesse caso, o valor do piso salarial é ajustado de acordo com a carga horária reduzida. Para os colaboradores com carga horária de 180 horas ou mais por mês, o valor do piso salarial é aplicado integralmente.

Para que o pagamento da premiação dos colaboradores operacionais elegíveis a este programa seja feito, devem ser cumpridas as seguintes diretrizes, de acordo com os resultados financeiros e coletivos do negócio, além das metas individuais.

## 6.1. Quadro de regras/Metas Parâmetros:

<b>Peso</b>			
a) Faltas <b>injustificadas</b> (**) absenteísmo	>29h32m	0,00%	-
	14h67m a 29h32m	5%	
	0h01m a 14h66m	10,00%	
	Zero horas faltas	20,00%	
<b>Total da meta</b>			<b>20,00%</b>
b) Redução de desperdício (Waste Watch)	Redução < de 50% do baseline	0,00%	-
	Redução >= de 50% do baseline	10,00%	
<b>Total da meta</b>			<b>10,00%</b>
c.1) GM Unidade CL	< 100%	0,00%	-
	=> 100%	40,00%	
<b>Total da meta</b>			<b>40,00%</b>
c.2) UOP% da Diretoria (*)	< 100%	0,00%	-
	=> 100%	20,00%	
<b>Total da meta</b>			<b>20,00%</b>
d) <b>Retenção</b> da Diretoria	< Target	0,00%	-
	=> Target	10,00%	
<b>Total da meta</b>			<b>10,00%</b>
<b>Total das Metas</b>			<b>100,00%</b>

(\*) Pagamento referente à meta financeira da Diretoria está condicionado ao atingimento financeiro da Unidade.

(\*\*) Colaboradores com 110 horas ou mais de faltas sem justificativas dentro do período de avaliação perdem em 100% o valor de PLR. Não confundir faltas justificadas com afastamentos. São consideradas como faltas justificadas as ausências com atestado inferior a 15 dias.

Havendo atingimento acima da meta de Lucro Líquido (EBIT) sendo este superior a 6%, serão distribuídos 15% da superação do resultado, proporcional ao peso do salário nominal na base.

## 6.2. Faltas Injustificadas

O cálculo considera as faltas lançadas como não justificadas no período do ano fiscal vigente, assim como as devoluções de faltas no período.

Para que a devolução seja considerada para o cálculo, o lançamento dessa verba deve ocorrer em folha até o mês de setembro/2025, após esse período as devoluções de faltas indevidas não serão consideradas no cálculo.

## 6.3. Fatores de Eliminação

As ocorrências devidamente verificadas e comprovadas, implicarão na perda total da PLR pelo(s) colaborador(es) envolvido(s), sem prejuízo das sanções adicionais que venham a ser aplicadas pela Empresa.

- **Ocorrência de DTA** (Doença Transmitida por Alimento) comprovada na unidade;
- **Ato lesivo ao patrimônio** da empresa e/ou cliente;
- Fica inaplicável o pagamento deste Programa, **caso o resultado da empresa (Lucro Líquido) não seja positivo.**

## 6.4. Deflatores

Assumindo que as premissas financeiras tenham sido atingidas e validadas as condições de pagamento do programa, os deflatores abaixo listados podem impactar no valor a receber de acordo com os critérios a seguir:

### 6.3.1 Doença Transmitida por Alimentos (DTA)

A DTA confirmada em qualquer centro de lucro elegível ao programa deflaciona o direito ao pagamento do PLR em 100% de todos os colaboradores da unidade elegíveis ao PLR FOOD, ou seja, os colaboradores perdem o direito ao pagamento integralmente.

A apuração das DTAs é realizada pela área de HSE, **considerando o período de 01/09/2024 até 31/08/2025.**

## 6.5 Redução de desperdício (Waste Watch)

A meta de redução de desperdício será verificada conforme os processos estabelecidos pela área de Planejamento Clientes, e serão reportados os dados para Remuneração após o fechamento do ano fiscal, considerando os seguintes critérios:

- Redução conforme meta estipulada para a unidade
- Não havendo essa medição na unidade, deverá ser considerada a meta estabelecida para a Região Brasil.

## 7. FORMA DE APURAÇÃO

### 7.1 Períodos de Apuração, Pagamento e Incidência Tributária

No mês subsequente ao fechamento do ano fiscal, inicia-se o processo de apuração dos resultados que afetam o programa.

Com base nas informações recebidas, os cálculos são feitos, auditados e aprovados conforme plano de delegação. O prazo para validações dos extratos/cálculos será devidamente comunicado pela área de RH - Remuneração, e caso esse prazo não seja cumprido pelo gestor, a aprovação seguirá para o próximo nível superior de gestão.

Concluída a apuração dos indicadores, a área de RH - Remuneração inicia o processo dos cálculos individuais, submetendo na sequência para o devido nível de aprovação conforme cronograma. Após este passo, informa o valor total resultante ao departamento financeiro (Controladoria) para efeitos de provisão e pagamento. Por fim, os valores aprovados e provisionados são informados ao Departamento de Serviços de RH para processamento via folha de pagamento.

Os Gestores recebem a confirmação dos valores devidos de sua equipe para o processo de reconhecimento/comunicação, que deve ocorrer preferencialmente antes da data de pagamento.

**IMPORTANTE:** Caso o gestor não cumpra o prazo de aprovação, o colaborador não será prejudicado. Neste caso, os resultados calculados serão considerados corretos e o pagamento realizado ao colaborador. O mesmo conceito será usado em casos em que haja discordância dos resultados por parte do gestor – se o cálculo e as respectivas regras estiverem corretos, os valores serão pagos normalmente.

O pagamento dos colaboradores ativos ocorre até o dia 15 de dezembro ou dia útil anterior. No ato do pagamento, é retido o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) incidente sobre o valor apurado, em conformidade com a lei em vigor de PLR.

Já o pagamento dos colaboradores desligados a partir de 01/09/2025 é feito no mês subsequente ao pagamento dos ativos, ou seja, em 15 de janeiro/2026, ou dia útil anterior. No ato do pagamento, é retido o IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) incidente sobre o valor apurado, em conformidade com a lei em vigor de PLR.

## 7.2 Proporcionalidade

O programa será proporcionalmente aplicado ao número correspondente de avos relativos aos **meses trabalhados dentro do ano fiscal**, considerando no mínimo 6 meses trabalhados.

Não será considerado no momento do cálculo **o mês que corresponda a algumas das seguintes situações:**

- Admitidos após o dia 15 do mês em curso, ou seja, trabalhados menos de 15 dias no mês;
- Desligados até o dia 14 do mês em curso, ou seja, não trabalhou no mínimo 15 dias no mês;
- Afastamentos superiores a 15 dias, quando o período trabalhado no mês seja inferior a 15 dias, ou quando o colaborador apresentar atestados médicos fracionados, cuja somatória ultrapasse 15 dias, resultando na perda da elegibilidade para este mês.
- Período trabalhado inferior a 6 meses, o colaborador não será elegível ao PLR deste programa no ano vigente.

## 8. VIGENCIA E PERIODICIDADE

O programa tem periodicidade anual seguindo os parâmetros do ano fiscal vigente na empresa, isto é, de setembro a agosto.

Este documento vigora para o exercício fiscal do ano em curso, podendo ser revisto e alterado a qualquer momento pelo TLR (Time de Liderança Regional) quando necessário, sendo válida a última revisão vigente no ano fiscal.

A empresa tem o direito de alterar, manter ou excluir o benefício a cada exercício fiscal referente ao período de setembro a agosto, através de negociação com os trabalhadores e pelo Sindicato da Categoria Profissional.

## 9. CONSIDERAÇÕES GERAIS

A apuração dos itens formadores do cálculo dos objetivos está sujeita, a qualquer momento, à ação de auditoria interna e/ou externa. Após a verificação da auditoria, caso seja constatada alguma alteração no resultado que anule qualquer valor de premiação, o devido ajuste será feito ocasionando pagamento ou desconto, ou mesmo perda do programa.

O colaborador terá até 30 dias após a data de recebimento dos resultados, para solicitar esclarecimento, revisões e análise da apuração.

Colaboradores desligados que forem elegíveis ao pagamento de PLR recebem o valor de forma automática conforme dados bancários cadastrados em sistema, caso esses dados estejam divergentes o pagamento não ocorre, e o ex-colaborador poderá entrar em contato com a empresa através do Gestor ou unidade que trabalhou na ocasião para enviar informações bancárias atualizadas. Será de responsabilidade do Gestor enviar os novos dados bancários para atualização através da Central de atendimento. Acesse a Alicia, digite a sua dúvida que a assistente virtual irá mostrar opções de respostas na hora!

Se nenhuma das respostas ajudar, clique em "Nenhuma das opções" no menu, ou clique em "Ainda não, vamos abrir um chamado" que aparece logo abaixo da resposta exibida. Assim serão abertos os canais de RH e você poderá escolher a opção >> 12AAC ADMISSÃO E ALTERAÇÕES CADASTRAIS >> 12ACA DADOS BANCÁRIOS. Para realizar a solicitação é necessário anexar ao chamado: extrato bancário constando o nome do banco, agência e conta juntamente com um documento do ex colaborador.

Exceções às regras deste procedimento não poderão ser premiadas como PLR, pois os programas de Participação nos Lucros e Resultados são amparados por lei 10.101, e acordo homologado junto ao sindicato.

## 10 REGISTROS

Não aplicável.

## 11 REFERÊNCIAS

Não aplicável.

## 12 ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Acesse a Alicia, digite a sua dúvida que a assistente virtual irá mostrar opções de respostas na hora!

Se nenhuma das respostas ajudar, clique em "Nenhuma das opções" no menu, ou clique em "Ainda

não, vamos abrir um chamado" que aparece logo abaixo da resposta exibida. Assim serão abertos os canais de RH e você poderá escolher a opção "PLR participação nos Lucros e resultados" e o canal desejado> 12PPO PLR OPERACIONAL FOOD.

## 13 HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Revisão	Responsável	Data	Alterações
00	Shirley Moreira Gustavo Mecol	15/05/2017	Elaboração do documento.
01	Cristiane Mariano Stephany Cardoso	31/01/2018	Revisão e Alteração do procedimento do Programa de PLR Variável, regras FY2018 Atualização do elaborador, revisor e aprovador deste documento.
02	Cleber Vilela	01/03/2019	Revisão baseada no acordo de PLR 2018-2020
03	Helena Mourão	01/03/2020	Revisão e atualização das regras e revisão do texto.
04	Helena Mourão	01/11/2021	Revisão das regras – sem mudança de conteúdo
05	Ana Dias Gercina Medeiros	01/08/2022	Revisão e atualização do texto. Atualização do elaborador, revisor e aprovador deste documento.
06	Ana Dias	01/03/2023	Atualização do elaborador, revisor e aprovador deste documento. Revisão de texto, sem mudança de regras de direito ou critérios de cálculo.
07	Ana Dias	01/01/2024	Revisão de texto, sem mudança de regras de direito ou critérios de cálculo. Inclusão do item 6.2 – Faltas injustificadas
08	Rafael Almeida	11/04/2024	Atualização da data de pagamento dos colaboradores desligados. Mudança ocorrida devido ao FGTS Digital.
09	Gian Joaquim	09/10/2024	Atualização no item 6 – Referente ao pagamento proporcional a carga horária x piso.
10	Gian Joaquim	07/01/2025	Revisão de texto, sem mudança de regras de direito ou critérios de cálculo. Atualização no item 5.1. Colaboradores Transferidos ou Promovidos.
11	Ana Dias	01/03/2025	Atualização dos itens abaixo, considerando os acordos sindicais de PLR 2024/2026 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Item 4.1 – Conceitos utilizados</li> <li>• Item 6.1 - Quadro de regras/Metas Parâmetros:</li> </ul>
12	Ana Dias	12/06/2025	Inclusão do item 6.5 Redução de desperdício (Waste Watch)