

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003137/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/10/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045317/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46248.002154/2009-81
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2009

SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE UBE, CNPJ n. 25.634.452/0001-56, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). HUMBERTO DE BARROS FERREIRA;

E

CARGILL AGRICOLA S A, CNPJ n. 60.498.706/0134-88, neste ato representado(a) por seu Preposto, Sr(a). VALDIR CAMOLEZ;
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de junho de 2009 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados da empresa Cargill Agrícola S.A. representados pelo STIAU**, com abrangência territorial em **Uberlândia/MG**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETIVO

As partes reconhecem que a participação dos empregados nos resultados deve ser feita de forma a estimular a produtividade, evitar desperdícios, reforçar o trabalho em equipe e a administração participativa, proporcionando aos trabalhadores uma compensação financeira ao esforço no alcance dos objetivos pretendidos.

CLÁUSULA QUARTA - DA ELEGIBILIDADE

Todos os empregados da empresa no pleno exercício de suas atividades quando da apuração dos resultados, em maio de 2010 e em maio de 2011, respeitadas as seguintes condições:

2-1 - Os empregados admitidos, bem como aqueles que tiverem afastamento por doença ou acidente de trabalho, durante o período compreendido entre 01 de junho

de 2009 à 31 de maio de 2010 e entre 01 de junho de 2010 à 31 de maio de 2011, farão jus ao pagamento de forma proporcional à razão de 1/12 (hum doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a quinze dias.

2-2 - Nos casos de aposentadoria ou de morte, o funcionário aposentado, o representante legal de cujus, serão elegíveis ao pagamento da recompensa e esta será calculada proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado.

2-3 Serão elegíveis ao pagamento proporcional na razão de 1/12 (hum doze avos), excepcionalmente, os empregados demitidos sem justa causa que tenham trabalhado no mínimo por 6 (seis) meses completos entre 01 de junho de 2009 à 31 de maio de 2010 e entre 01 de junho de 2010 à 31 de maio de 2011.

CLÁUSULA QUINTA - DA FORMAÇÃO DAS EQUIPES

Todos os funcionários da Cargill estarão agrupados, tendo por objetivo o atingimento das metas dos indicadores de desempenho formando uma equipe.

CLÁUSULA SEXTA - DOS INDICADORES DE DESEMPENHO

Os resultados para apuração da recompensa serão medidos em dois níveis:

4-1 **Resultado Financeiro** = que tem como indicador a lucratividade da Unidade de Negócios onde o funcionário trabalha e também é medido pelo P/L da mesma;

4-2 - **Equipe** = que tem como indicadores as metas de Produção, Segurança, Qualidade e House Keeping. Cada indicador terá uma meta. Para cada meta é atribuído um peso. A distribuição destes pesos deve ser feita de forma que a soma total dos mesmos seja 100 pontos.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA ESCALA DE MEDIÇÃO DE RESULTADOS

Para cada indicador e meta estabelecida foram negociados cinco níveis de desempenho a saber:

NIVEL	CONCEITO
1	Insatisfatório
2	Mínimo Aceitável
3	Satisfatório
4	Bom
5	Muito Bom

CLÁUSULA OITAVA - DA AFERIÇÃO DA RECOMPENSA

A recompensa da equipe resultará da combinação dos resultados alcançados nos dois grandes indicadores de desempenho (Resultado Financeiro Unidade de Negócios / Equipe);

O primeiro passo para se aferir o valor da recompensa é calcular o resultado da equipe. Para isto procede-se como a seguir:

Apura-se o nível de resultado obtido em cada meta, conforme tabela constante no item 5, multiplicando-se o resultado alcançado pelo peso atribuído para aquela meta e, finalmente, somam-se todos os pontos obtidos.

Com base no total de pontos obtidos e utilizando a tabela abaixo, determinamos o nível de desempenho alcançado:

PESO	PONTOS	NIVEL	CONCEITO
-------------	---------------	--------------	-----------------

menos 160	1	INSATISFATÓRIO	0
160 A 259	2	MINIMO ACEITÁVEL	
0,25			
260 A 359	3	SATISFATÓRIO	1,0
360 A 459	4	BOM	
1,25			
mais de 459	5	MUITO BOM	
1,50			

Exemplo para apuração do resultado da equipe:

INDICADOR	PESO	RESULTADO OBTIDO	PONTOS
1	40%	NIVEL 4	160
2	30%	NIVEL 5	150
3	30%	NIVEL 2	60
TOTAL DE PONTOS			370

Portanto, considerando a tabela acima, esta equipe alcançou um resultado bom (370 pontos);

Com o resultado da equipe apurado, o próximo passo será confrontar o resultado financeiro alcançado com o resultado estabelecido no início do ano fiscal.

Com os dois resultados (Financeiro/Equipe) conhecidos, apura-se o valor a ser pago multiplicando-se os índices constantes, conforme fórmula abaixo:

RESULTADO FINANCEIRO (n.º salários) + **RESULTADO EQUIPE** (Peso) + **PREMIAÇÃO EXTRA** (Bom = 20% e Muito Bom = 50%)

O percentual apurado deve ser multiplicado pelo salário base do mês de maio de cada funcionário para apuração da premiação que será paga.

O Resultado Financeiro será apurado confrontando o Resultado alcançado com o Resultado estabelecido no início do Programa, utilizando-se a Tabela abaixo:

RESULTADO FINANCEIRO □ LUCRO DO PERÍODO (P/L) - DÓLAR			PREMIAÇÃO n.º salários
		MÁXIMO	MAIOR QUE MÁXIMO
			1
	LUCRO ENTRE MÍNIMO E MÁXIMO		REGRA DE 3
	MÍNIMO		0,7
MENOR QUE MÍNIMO			0

A **PREMIAÇÃO EXTRA** dependerá apenas do resultado da equipe e será paga na forma abaixo:

- 20% quando a equipe atingir Resultado BOM
- 50% quando a equipe atingir Resultado MUITO BOM

CLÁUSULA NONA - DO PAGAMENTO DA PREMIAÇÃO

A premiação apurada será paga até o dia 25 de Julho de 2010 e até o dia 25 de Julho de 2011, correspondendo respectivamente aos períodos de apuração de 01 de Junho/2009 a 31 de Maio/2010 e, 01 de Junho/2010 a 31/Maio/2011.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Cada funcionário terá um exemplar do manual explicativo do Programa aqui acordado. A cada três meses a Empresa se compromete, através de seu corpo gerencial, a divulgar os resultados alcançados, referentes às metas, bem como resultado financeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO IMPACTO EM ENCARGOS

Conforme disposto na legislação vigente, o pagamento da Participação nos Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Igualmente não se aplica o princípio da habitualidade.

HUMBERTO DE BARROS FERREIRA
Membro de Diretoria Colegiada
SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE UBE

VALDIR CAMOLEZ
Preposto
CARGILL AGRICOLA S A

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .