

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003322/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/08/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049808/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46248.001468/2014-23
DATA DO PROTOCOLO: 26/08/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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

E

CARGILL AGRICOLA S A, CNPJ n. 60.498.706/0134-88, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RUBENS GERALDO NUNES e por seu Procurador, Sr(a). HUGNEY CUSTODIO DE LIMA ;

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 01º de junho de 2013 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 01º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores 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 2014, respeitadas as seguintes condições:

2-1 - Os empregados admitidos, por contrato com prazo determinado ou indeterminado, bem como aqueles que tiverem afastamento por doença ou acidente de trabalho, durante o período compreendido entre 01 de junho de 2013 a 31 de maio de 2014, farão jus ao pagamento de forma proporcional à razão de 1/12 (um 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 - Os funcionários desligados, no período compreendido entre 01 de junho de 2013 até 31 de maio de 2014 e entre 01 de junho de 2014 até 31 de maio de 2015, por iniciativa própria ou da empresa, exceto por justa causa, e ainda por término de contrato por prazo determinado, farão jus ao pagamento da premiação de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze dias);

2-3-1 - O pagamento aos desligados será realizado através de rescisão complementar e creditado no banco e conta corrente indicados por esses ex-funcionários na mesma data do crédito dos demais elegíveis integrantes do programa de participação nos resultados objeto deste acordo, prevista na cláusula 7.

CLÁUSULA QUINTA - DA FORMAÇÃO DA EQUIPE

Todos os funcionários 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;

4.2- Equipe = que tem como indicadores as metas definidas. Para cada meta é atribuído um peso. A distribuição destes pesos será 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	Minimo 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 e 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:

PONTOS	NIVEL	CONCEITO	PESO
menos 160	1	INSATISFATÓRIO	0
160 A 259	2	MINIMO ACEITÁVEL	0,25

260 A 359	3	SATISFATÓRIO	1,00
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 (nº salários) x 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 2014 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:

<i>RESULTADO FINANCEIRO – LUCRO DO PERÍODO</i>				<i>PREMIAÇÃO</i>
				<i>nº salários</i>
		MÁXIMO	MAIOR QUE MÁXIMO	1,0
	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 2014.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

Cada funcionário receberá informações detalhadas e material explicativo do Programa aqui acordado e 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
Presidente
SIND TRABS NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO E AFINS DE UBE

RUBENS GERALDO NUNES
Procurador
CARGILL AGRICOLA S A

HUGNEY CUSTODIO DE LIMA
Procurador
CARGILL AGRICOLA S A