

TERMO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Pelo presente Instrumento Particular, os signatários, de um lado **Cargill Agrícola S/A**, pessoa jurídica de direito privado, com sede nesta cidade de Uberlândia - MG, CNPJ nº 60.498.706/0134-88, e de outro lado, o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Uberlândia - STIAU**, com sede nesta cidade Uberlândia - MG, CNPJ nº 25.634.452/0001-56, tem entre si, justo e acertado, a fixação dos critérios para a participação dos empregados nos resultados tudo nos termos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000.

1- 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.

2- 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.

3- 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.

4- 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.



TERMO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

5- 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

6- 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:

PONTOS	NIVEL	CONCEITO	PESO
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:

TERMO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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

7- 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.

8- 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.

9- 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.

10- DA VIGENCIA

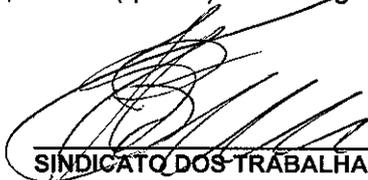
O presente Acordo vigorará até **31 de Maio de 2011**, valendo portanto para 02 (dois) anos, referentes a 02 (dois) períodos de apuração da premiação, ou seja, o primeiro correspondendo ao período de 01 de Junho/2009 a 31 de Maio/2010, e o outro, de 01 de Junho/2010 a 31 de Maio/2011; e a sua renovação dependerá de novo acordo entre as partes.

E por estarem assim justos e acertados e para que produza seus efeitos legais, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma.

Uberlândia, 24 de Agosto de 2009



CARGILL AGRÍCOLA S/A
Valdir Camolez
CPF nº 093.630.288-79



SÍNDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE UBERLÂNDIA
Humberto de Barros Ferreira
CPF nº 672.080.456-15