

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
Campinas - 2019**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS – SP (SITAC), CNPJ 46.070.678/0001-41 com sede na cidade de Campinas à Rua José Paulino, 172, Vila Lídia, neste ato representado por Marcos Roberto da Silva Araújo, doravante denominado simplesmente “**SINDICATO**”.

E

ARCOR DO BRASIL LTDA. empresa de direito privado com sede na cidade de Campinas – SP, na Rua Henrique Veiga, 500 Jardim Santa Genebra, inscrita no CNPJ sob nº 54.360.656/0023-50 e **BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.** empresa de direito privado com sede na cidade de Campinas - SP, na Rua Henrique Veiga, 500, Jardim Santa Genebra, inscrita no CNPJ sob nº 06.042.467/0001-80, neste ato representadas na forma de seu contrato social, pelo Sr. Mario Enrique Pagani e o Sr. Geraldo Simões Mendes Netto, doravante denominadas simplesmente “**EMPRESA**”;

As partes acima identificadas, em conformidade com o disposto ao artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e ao Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO mediante as cláusulas e condições seguintes, que mútua e reciprocamente se outorgam para fazer cumprir e respeitar.

Considerando que:

- (i) As cláusulas e condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho são fruto da livre negociação entre os signatários;
- (ii) Os signatários reconhecem e concordam que a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho importa em todos seus termos, maiores vantagens e melhores benefícios aos empregados da EMPRESA, circunstância que justifica a redação empregada em todos seus termos e finalidades.

RESOLVEM:

1. OBJETO:

O presente acordo estabelece a forma de Participação nos Lucros e Resultados (doravante “PARTICIPAÇÃO” ou “PRÊMIO”) dos colaboradores da Arcor do Brasil Ltda. e da Bagley do Brasil Alimentos Ltda. vinculados à fábrica, ao Centro de distribuição (CD), ao Almoxarifado e à área Comercial e Administrativa de Campinas – SP, neste ato representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Campinas (SITAC). Também firmam este documento como testemunhas as Comissões que representam os Colaboradores e a Empresa, estritamente nos termos deste acordo.

Parágrafo primeiro:

A vigência do presente acordo inicia-se em 1º de janeiro de 2019 e encerra-se em 31 de dezembro de 2019.

Parágrafo Segundo:

A validade e eficácia das cláusulas do acordo referente ao exercício 2018 ficam revogadas a partir do início da vigência do presente acordo.

2. DISPOSIÇÕES LEGAIS

As partes celebram o presente acordo, com foco nas disposições do Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e Lei 10.101/2000.

3. ENCARGOS SOCIAIS E IMPOSTO DE RENDA

Conforme o disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000, o pagamento da verba relativa à "Participação em Lucros e Resultados" está isento de encargos trabalhistas e previdenciários, sendo inaplicável o princípio de habitualidade. Outrossim, a retenção referente ao imposto de renda será separada do cálculo de salário, conforme a legislação.

4. CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

É elegível o trabalhador com vínculo empregatício com uma das EMPRESAS, por tempo indeterminado ou determinado, vigente no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2019.

4.1. Critério de cálculo do período aquisitivo

- 4.1.1. O cálculo do prêmio será com base no período efetivamente trabalhado no decorrer do ano de 2019;
- 4.1.2. No caso de colaborador admitido no decorrer do período, o prêmio será calculado proporcionalmente ao tempo trabalhado no período à razão de 1/12 avos por mês trabalhado, sendo que cada avo corresponde ter trabalhado no mínimo de 15 dias no respectivo mês;
- 4.1.3. O colaborador que se afastar do trabalho por motivo de acidente de trabalho e/ou doença do trabalho, bem como licença maternidade durante o curso do presente acordo, receberá o PRÊMIO integralmente, com base no resultado das metas;
- 4.1.4. O colaborador que se afastar do trabalho por motivo de doença comum receberá o PRÊMIO de forma proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de vigência deste acordo e terá seu prêmio calculado na base de 1/12 avos por mês trabalhado, sendo que cada avo corresponde a ter trabalhado o mínimo de 15 dias no respectivo mês.
- 4.1.5. O aviso prévio indenizado não será computado como tempo de serviço para efeito desta cláusula;
- 4.1.6. O colaborador que for desligado da Empresa sem justa causa receberá o PRÊMIO de forma proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de vigência deste acordo e o prêmio será calculado à razão de 1/12 avos por mês trabalhado, cada avo corresponde a ter trabalhado o mínimo de 15 dias no mês.
- 4.1.7. O colaborador que se desligar da Empresa voluntariamente, a qualquer tempo, e que for elegível ao SGD, não terá direito ao PRÊMIO, nem a título proporcional ao período trabalhado durante o ano de vigência;
- 4.1.8. O colaborador que se desligar da Empresa voluntariamente e que for elegível ao PMR terá direito ao prêmio proporcional, desde que tenha trabalhado o mínimo de 180 dias. O PRÊMIO será calculado à razão de 1/12 avos por mês trabalhado, sendo que cada avo corresponde a ter trabalhado o mínimo de 15 dias no respectivo mês;
- 4.1.9. O colaborador que for desligado da Empresa durante o período de experiência não receberá o PRÊMIO;
- 4.1.10. O colaborador que for desligado da Empresa por justa causa no período de vigência do presente acordo não terá direito ao PRÊMIO;
- 4.1.11. Os prestadores de serviços temporários, estagiários, menores aprendizes vinculados a prestadores de serviços e terceiros estão excluídos dos benefícios deste acordo.

4.2. Critério para cálculo de prêmio proporcional devido à mudança de módulo

- 4.2.1. O admitido no decorrer do período mencionado no item 4 terá o prêmio calculado de forma proporcional ao tempo trabalhado neste período com base em avos, sendo cada avo o período que corresponde a mais de 15 dias de trabalho no mês;

4.2.2. O colaborador que mudar de módulo de premiação no decorrer do ano, ou seja, de PMR para SGD ou ainda de SGD para PMR, terá o prêmio calculado, considerando:

- a) O cargo que o colaborador ocupar em 30 de setembro de 2019.
- b) O salário vigente em 31 de dezembro de 2019.

4.2.3. O colaborador que tiver alteração entre os módulos de PMR, "1", "2", "3" e "4", no decorrer do ano, terá o prêmio calculado de forma proporcional ao tempo trabalhado no período em cada módulo, à base de 1/12 avos por mês trabalhado, considerando como mês trabalhado fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

5. ABRANGÊNCIA

Este acordo coletivo de trabalho se estende à todos os funcionários efetivos da **ARCOR DO BRASIL LTDA.** e **BAGLEY DO BRASIL LTDA.** vinculados à unidade de Campinas, Estado de São Paulo, desde que se enquadrem nos seguintes critérios de elegibilidade descritos na cláusula "4" do presente acordo coletivo de trabalho.

6. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Foram formadas duas comissões para participarem da discussão destas cláusulas, bem como para a participação nas reuniões mensais de acompanhamento dos índices e resultados.

6.1. Comissão dos Representantes dos Funcionários

Os membros da Comissão foram indicados pelos empregados da ARCOR DO BRASIL LTDA E BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA. da unidade de Campinas (SP), abrangendo tal representatividade não apenas os empregados pertencentes as categorias profissionais preponderantes, bem como todas as outras categorias, inclusive diferenciadas e profissionais liberais. Esta Comissão é composta pelos seguintes funcionários:

- 509911 - Maria Neuma Cavalcante Cardoso
- 571468 - Eliana Cruz da Silva
- 567406 - Jose Adilson Santos Araújo
- 567411 - Leandro Sousa Santos
- 564793 - Thiago Marcilio de Souza
- 509614 - Carlos Reinaldo Silva Moreira
- 558899 - Francisco das Chagas da Silva Cunha

6.2. Comissão dos representantes da Empresa:

Os membros da Comissão foram indicados pela EMPRESA, abrangendo tal representatividade não apenas os empregados pertencentes as categorias profissionais preponderantes, bem como todas as outras categorias, inclusive diferenciadas e profissionais liberais. Esta Comissão é composta pelos seguintes funcionários:

- 552839 - Adriano Marcelo de Freitas;
- 557059 - Marcelo Lino de Lima;
- 573180 - Patricia Menon Fernandes;
- 570668 - Regiani Cristina Rosin de Souza;
- 567562 - Edinaldo Lopes dos Santos;
- 559790 - Leandro Lara Trindade;

6.3. Condições aos membros das Comissões:

- a) Não cabe estabilidade empregatícia aos membros da Comissão acima mencionada;
- b) O mandato destas comissões corresponde ao período de 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019;
- c) Na hipótese de afastamento do trabalho por um período superior a 30 dias (exceto férias) ou desligamento de algum membro da Comissão, este será substituído por outro membro, considerando:

- Se for representante dos Colaboradores, será eleito o próximo mais votado na eleição realizada;
 - Se for representante da Empresa, será indicado pela Empresa;
- d) As reuniões acontecerão após o encerramento da segunda quinzena do mês subsequente ao fechamento dos indicadores em data a ser divulgada pela Empresa;
- e) O membro da Comissão que faltar a duas reuniões seguidas será destituído e substituído na forma prevista nas cláusulas itens "c" da cláusula "6.3." deste acordo.

7. CRITÉRIOS DE ÍNDICES, METAS, FORMAS DE APURAÇÃO E PESO PARA O CÁLCULO DO PRÊMIO

Os critérios de cálculo do prêmio de participação em resultados estão classificados em cinco módulos distintos, cada um deles possuem metas e abrangências distintas conforme detalhados no presente acordo. Seguem abaixo detalhes de cada módulo:

a) **Módulo 1:**

Colaboradores vinculados aos centros de custos da área de **Produção e Administrativo**.

b) **Módulo 2:**

Colaboradores vinculados aos centros de custos da área do **Centro de Distribuição** que não estejam abrangidos pelo módulo "1".

c) **Módulo 3**

Colaboradores vinculados aos centros de custos da área do **Almoxarifado de Matéria- prima** que não estejam abrangidos pelo módulo "1" e "2".

d) **Módulo 4**

Colaboradores vinculados à área **Comercial** que não estejam abrangidos pelo módulo "1", "2" e "3".

e) **Módulo 5**

Colaboradores vinculados às áreas administrativas não abrangidas pelos módulos "1", "2", "3" e "4". As metas deste módulo serão definidas pela chefia com a anuência do colaborador e inseridas no sistema de gestão de desempenho (SGD).

Parágrafo primeiro: indicadores, metas e pesos

Os indicadores, metas e pesos são indicados pela Empresa, contudo, poderão ser alterados se previamente celebrado pelas comissões indicadas na cláusula 6ª deste acordo coletivo, além do endosso do sindicato que representa os trabalhadores.

7.1. Metas e pesos do módulo 1: Área de Produção e Administrativo

| INDICADORES | | UNIDADE | REAL 2018 | Piso | Obj | PESO |
|------------------|---|---------|-----------|-------|-------|--------|
| PRODUÇÃO | Produtividade sem Panetone (Variação contra o STD em %) | % | -1,5% | -1% | 0% | 7,5% |
| | Eficiência (sem Panettone) | % | 83,2% | 82,0% | 83,5% | 7,5% |
| | Auditoria 5 S (resultado mensal) | % | 82,2% | 84,0% | 87,0% | 30,0% |
| Balanco de Massa | Reprocesso, Decomisso e Sobre peso (Variação contras o STD em %) | % | -8,7% | -7,5% | -7,2% | 10,0% |
| QUALIDADE | Reclamações de contaminação origem produção (sem pipoca, sem panettone): | Qtde | 6,8 | 8,0 | 5,0 | 15,0% |
| | Auditoria BPF (mensal) | % | 78,4% | 81,5% | 85,0% | 30,0% |
| | | | | | | 100,0% |

7.1.1. Abrangência

Colaboradores vinculados ao setor de Produção e Administrativo que exerçam alguma das funções abaixo:

| Todo e qualquer cargo da relação a seguir: | | | | | |
|--|-----------|-------------|------------|-----------------------------|----------|
| Ajudante | Aprendiz | Armazenista | Assistente | Atendente | Auxiliar |
| Conferente | Embalador | Operador | Líder | Supervisor Adm Op Vendas | |

7.1.2. Metas vinculadas as áreas de Produção e Administrativo

7.1.2.1. Índice de Produtividade

Será considerada a produtividade da fábrica de Campinas, a qual é definida no planejamento anual de produção, contudo, excluindo-se o resultado da produção de Panettone. O objetivo deste índice é de atingir uma melhor produtividade com relação às horas trabalhadas totais (normais e horas extras), e o resultado de produtividade do mês será divulgado mensalmente.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|-------|----------|
| 7,5% | -1,0% | 0% |
| Forma de Apuração Produtividade: | | |
| Produção Real mensal dividido pela quantidade de horas trabalhadas mensais | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.2.2. Índice de eficiência

O objetivo deste índice é de atingir uma melhor eficiência do processo produtivo da seguinte forma de apuração:

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|------|-------|----------|
| 7,5% | 82,0% | 83,5% |

Forma de Apuração do Índice de eficiência:
O cálculo deste índice leva em consideração a quantidade produzida versus a capacidade de produção máxima do equipamento definida na folha de rota de cada produto.

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.2.3. Auditoria 5S

O objetivo deste índice é desenvolver uma melhoria contínua na utilização, organização, limpeza e padronização dos recursos utilizados no processo produtivo, de forma a melhorar a qualidade de vida dos envolvidos e os resultados da organização.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|------|-------|----------|
| 30% | 84,0% | 87,0% |

Forma de Apuração do Índice de Auditoria 5S:
- O cálculo deste índice é feito à partir do check list de auditoria 5S, que avalia as condições de 5S das linhas e da área fabril.

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.3. Metas vinculadas à balanço de massa

7.1.3.1. Índice de Reprocesso, Decomisso e Sobre peso

É o produto produzido fora do padrão de qualidade o qual é reutilizado no processo produtivo.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|-------|----------|
| 10,0% | -7,5% | -7,2% |
| Forma de Apuração Reprocesso: Este índice é calculado pela diferença entre as perdas lançadas em reais (R\$) e a produção teórica em reais (R\$). | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.4. Metas vinculadas à Qualidade

7.1.4.1. Reclamações de contaminação – origem produção

O objetivo deste índice é garantir a redução do número de reclamações de consumidores de origem fabril recebidas em 2019, em comparação com as recebidas em 2018.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|------|----------|
| 15% | 8,0 | 5,0 |
| Forma de Apuração Produto Não Conforme: Este índice é medido o percentual em PPM (Partes por milhão) com base nas ocorrências de qualidade registradas pelo SAC (Sistema de Atendimento ao Consumidor) oficial da Empresa. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.4.2. Auditorias Boas Práticas de Fabricação

O objetivo deste indicador é medir através de auditorias mensais o cumprimento dos requisitos obrigatórios descritos no Manual de boas práticas de fabricação.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|-------|----------|
| 30% | 81,5% | 85,0% |
| Forma de Apuração Produto Não Conforme: O indicador é calculado através das auditorias de BPF realizado pela qualidade, com base nas médias das notas de avaliação dos itens auditados, mensalmente. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.1.5. Prêmio Adicional de Reconhecimento Disciplinar

A empresa, por acordo, concederá um prêmio adicional de 20% calculado sobre o piso salarial vigente, caso o colaborador não tenha faltado ao serviço 03 (três) ou mais vezes, sem justificativa e/ou não tenha recebido qualquer tipo de desvio disciplinar (advertência verbal, por escrito ou suspensão) no ano de 2019.

7.2. Metas e pesos do módulo 2: Centro de Distribuição

| INDICADORES | | DESCRIÇÃO | UNIDA DE | REAL 2018 | Piso | Target | PESO |
|------------------------------|--|--|----------|-----------|--------|--------|--------|
| SGI | Diciplina Operativa | Diciplina Operativa - Garantir o nível de qualidade para o Operação do CD Campinas, de forma atender os quisitos exigidos Cumprimento do Plano Stander, Cumprimento de reuniões e Aplicação de Ferrmentas. | % | 89,50% | 92% | 94% | 40,0% |
| NIVEL DE SERVICIO A CLIENTES | Redução das Ocorrências nas entregas PA | Ocorrências nas entregas PA - Reduzir números de ocorrências logisticas gerados pelo CD Campinas, medido em % de NF com ocorrências sobre quantidade total de NFs, até 31/12/2019 | % | 3,15% | 2,00% | 1,50% | 20,0% |
| INVENTÁRIOS | Garantir Acurácia de Estoque | Acuracidade dos estoques - Garantir acuracia dentro dos niveis previsto no PO2019 para CD Campinas, medido em % de caixas desvidas. Ate 31/12/19 | % | 97,63% | 98,00% | 99,00% | 20,0% |
| OPERAÇÃO | Garantir a Eficiência Operações Logísticas cxs/h/h | Eficiência operações logisticas - Aumentar eficiência do CD Campinas, medido em cxs faturadas (MI, ME e Transf) sobre horas MOD trabalhadas total, até 31/12/2019. Calculo Geral | CX/HH | 77,00 | 80,00 | 82,00 | 20,0% |
| | | | | | | | 100,0% |

7.2.1. Abrangência

Colaboradores vinculados ao setor de Centro de Distribuição que exerçam alguma das funções abaixo:

| Todo e qualquer cargo da relação a seguir: | | | | | |
|--|------------|------------|-----------|-------|----------|
| Auxiliar | Assistente | Conferente | Embalador | Líder | Operador |

7.2.2. Metas vinculadas as áreas vinculadas ao CD – Centro de Distribuição

7.2.2.1. SGI - Auditoria 5'S

Visa desenvolver uma melhoria contínua na utilização, organização, limpeza e padronização dos recursos utilizados, de forma a melhorar a qualidade de vida dos envolvidos e os resultados da organização.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|------|----------|
| 40% | 92% | 94% |
| Forma de Apuração SGI: O cálculo deste índice é feito à partir do check list de auditoria 5S, que avalia as condições de 5S da área operacional da logística. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.2.2.2. Nível de serviço à clientes

Este índice visa reduzir o número de ocorrências nas entregas de PA, gerando maior produtividade para a operação logística.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|------|----------|
| 20% | 2% | 1,5% |
| Forma de Apuração Nível de serviço à clientes: É medido pelo % de NFs com ocorrência em relação à quantidade total de NFs durante o ano de 2019. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.2.2.3. Inventário

Acuracidade dos estoques – Este índice tem como objetivo garantir a acurácia de inventário no nível previsto no plano Operacional corporativo de 2019 para o Centro de Distribuição.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|-------------|-----------------|
| 20% | 98% | 99% |
| Forma de Apuração Inventário: É aferido pela variação de inventário: PO 2019 x desvios de caixas disponíveis em estoque até 31/12/2019. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.2.2.4. Operação

Este índice tem como objetivo aumentar a eficiência das operações logísticas.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|-------------|-----------------|
| 20% | 80 cx/hh | 82 cx/hh |
| Forma de Apuração da Eficiência Operação: É o resultado da diferença entre a quantidade de caixas faturadas pela quantidade de horas/homem da operação logística. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100,00% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.2.2.5. Prêmio Adicional de Reconhecimento Disciplinar

A empresa, por acordo, concederá um prêmio adicional de 20% calculado sobre o piso salarial vigente, caso o colaborador não tenha faltado ao serviço 03 (três) ou mais vezes, sem justificativa e/ou não tenha recebido qualquer tipo de desvio disciplinar (advertência verbal, por escrito ou suspensão) no ano de 2019.



7.3. Metas e pesos do módulo 3: Almoxarifado de matéria-prima



BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA - CAMPINAS PMR 2019 ALMOXARIFADOS

| INDICADORES | | DESCRIÇÃO | UNID ADE | REAL 2018 | Piso | Target | PESO |
|---------------|------------------------------|---|----------|-----------|--------|--------|---------------|
| SGI | Diciplina Operativa | Diciplina Operativa - Garantir o nível de qualidade para o Almoxarifados de forma atender os quisitos exigidos. Cumprimento do Plano Stander, Cumprimento de reuniões e Aplicação de Ferrmentas, inclusive 5s e BPF | % | 82% | 90% | 93% | 40,0% |
| Abastecimento | | Calculo feito na entrega a produção (9E)x devolução (6E) x hora homem | % | | 92,00% | 95,00% | 25,0% |
| Inventário | Garantir Acurácia de Estoque | Acuracidade dos estoques - Atingir os níveis de acuracidade de estoque do Almoxarifado em (%) sobre o inventário, até 31/12/2019. | % | 99,94% | 99,90% | 99,99% | 35,0% |
| | | | | | | | 100,0% |

7.3.1. Abrangência

Colaboradores vinculados ao setor do Almoxarifado de matéria-prima que exerçam alguma das funções abaixo:

| Todo e qualquer cargo da relação a seguir: | | | | | |
|--|------------|--|--|--|--|
| Assistente administrativo | Almoxarife | | | | |

7.3.2. Metas vinculadas à área do Almoxarifado

7.3.2.1. SGI - Auditoria

A auditoria de visa desenvolver uma melhoria contínua na utilização, organização, limpeza e padronização dos recursos utilizados no setor, de forma a melhorar a qualidade de vida dos envolvidos e os resultados da organização.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|--------|----------|
| 40,00% | 90,00% | 93,00% |
| Forma de Apuração Auditoria: O cálculo deste índice é feito a partir dos indicadores de disciplina operativa (5S, BPF, Plano Standard) realizado pelo departamento de SGI. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.3.2.2. Abastecimento

Garantir a efetividade na entrega de MP e ME à produção (9E) de forma a diminuir a quantidade de retorno ao almoxarifado (6E).

9E – requisição de matéria-prima e embalagem da planta ao almoxarifado

6E – retorno ao almoxarifado dos materiais que sobraram das requisições 9E.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|--------|----------|
| 25,00% | 92,00% | 95,00% |
| Forma de Apuração: O cálculo desse índice é feito a partir da entrega a produção (9E) x devolução (6E) x hora homem. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.3.2.3. Inventário – Acurácia

Atingir os níveis de acuracidade do estoque de MP e ME, medido em (%) sobre o inventário, no ano de 2019.

Consideram-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|--------|----------|
| 25% | 99,90% | 99,99% |
| Forma de Apuração Inventário Acurácia: Garantir que percentual de diferença absoluta no inventário sobre o estoque do dia, seja o menor possível. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.3.2.4. Prêmio Adicional de Reconhecimento Disciplinar

A empresa, por acordo, concederá um prêmio adicional de 20% calculado sobre o piso salarial vigente, caso o colaborador não tenha faltado ao serviço 03 (três) ou mais vezes, sem justificativa e/ou não tenha recebido qualquer tipo de desvio disciplinar (advertência verbal, por escrito ou suspensão) no ano de 2019.

7.4. Metas e pesos do módulo 4: Área Comercial

PMR 2019-2020

| INDICADORES | UNIDADE | PESO | PISO | PRÊMIO | OBJETIVO | PRÊMIO | Obj | Real | % | PRÊM |
|------------------------------------|----------|-------------|------|------------|----------|-------------|-------------|-------------|------|------------|
| PREÇO MÉDIO 2019 | R\$ / KG | 25% | 95% | 20% | 100% | 25% | 49 | 47 | 97% | 20% |
| CUMPRIR PO FATURAMENTO ARCOR 2019 | R\$ | 25% | 90% | 20% | 100% | 25% | 605.635.925 | 517.808.184 | 85% | 0% |
| CUMPRIR PO FATURAMENTO BAGLEY 2019 | R\$ | 25% | 90% | 20% | 100% | 25% | 492.585.970 | 448.944.217 | 91% | 20% |
| CUMPRIR PO DE GASTOS FIXOS 2019 | R\$ | 25% | 102% | 20% | 100% | 25% | 11.546.777 | 12.016.787 | 104% | 0% |
| ÍNDICE PMR 2019 | | 100% | | 80% | | 100% | | | | 40% |

7.4.1. Abrangência

Colaboradores vinculados à Área Comercial que exerçam alguma das funções abaixo:

| Todo e qualquer cargo da relação a seguir: | | | | | |
|--|-------|----------|-------------------|----------|--|
| Assistente | Líder | Promotor | Supervisor Vendas | Vendedor | |

7.4.2. Metas vinculadas à área Comercial

7.4.2.1 Preço Médio 2019

Este índice afere a eficiência das negociações da área comercial, no tocante ao cumprimento do preço médio determinado para venda dos produtos

Considerem-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|--|--------|----------|
| 25,00% | 95,00% | 100% |
| Forma de Apuração Preço Médio: Se atingido o piso do Preço médio praticado durante o ano de 2018, o prêmio será de 20%, caso o objetivo seja atingido, o prêmio é de 25%. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.4.2.1. Cumprir Faturamento ARCOR 2019

Este índice mede cumprimento da meta de faturamento determinada para vendas relacionadas aos produtos Arcor (chocolates e guloseimas).

Considerem-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|--------|----------|
| 25,00% | 90,00% | 100,00% |
| Forma de Apuração Faturamento Arcor: Se a meta de faturamento Arcor de 2019 for atingida em 90%, o prêmio é de 20%, e se atingido 100% da meta, o prêmio é de 25%. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.4.3. Cumprir Faturamento BAGLEY 2019

Este índice mede cumprimento da meta de faturamento determinada para vendas relacionadas aos produtos Bagley (biscoitos).

Considerem-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|--------|----------|
| 25% | 90,00% | 100,00% |
| Forma de Apuração Faturamento Bagley: Se a meta de faturamento Bagley de 2018 for atingida em 90%, o prêmio é de 20%, e se atingido 100% da meta, o prêmio é de 25%. | | |

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.4.4. Cumprir o Planejamento Orçamentário (PO) de Gastos Fixos de 2019

Este índice mede cumprimento da Planejamento Orçamentário definido para o ano de 2019.

Considerem-se as seguintes metas:

| Peso | Piso | Objetivo |
|---|---------|----------|
| 25,00% | 102,00% | 100,00% |
| Forma de Apuração Gastos Fixos: Os custos realizados devem estar de acordo com o planejamento orçamentário para o ano de | | |

2019. Se o piso de 102% dos gastos for atingido, o prêmio é de 20%. Se o objetivo de 100% for atingido, o prêmio é de 25%.

Condições de Premiação:

Piso: 80% do peso desta meta;

Igual ou acima do Objetivo: 100% do peso desta meta;

Observação: Caso o índice alcançado esteja em posição intermediária entre Piso e Objetivo, o prêmio será pago de forma proporcional.

7.5. Metas e pesos do módulo 5: SGD

7.5.1. Abrangência

Este módulo abrange as funções que não se enquadram nos módulos "1", "2", "3" e "4" deste acordo coletivo.

7.5.1.1. Objetivos Corporativos:

Os objetivos de Gestão do Grupo ARCOR são corporativos e divididos da seguinte forma:

- a. Índice Grupo Arcor, da operação mundial;
- b. Índice Grupo Arcor da operação brasileira;

7.5.1.2. Objetivos Específicos da Gestão

Os objetivos individuais serão estipulados pelo empregado conjuntamente com o seu superior imediato de acordo com as metas e objetivos da empresa. Devem visar:

- a. O desenvolvimento profissional do colaborador;
- b. O desenvolvimento da área onde o colaborador está vinculado;
- c. O aperfeiçoamento de processos ou organização da empresa nos quais os colaboradores estão vinculados.

7.5.1.3. Objetivos individuais

Os objetivos individuais serão inseridos no sistema corporativo de gestão de desempenho (SGD) e ficarão disponíveis para visualização pelo colaborador durante o período a que se referir.

7.5.1.4. Prazo

Cada meta deverá possuir o prazo para o cumprimento do indicador, sempre com encerramento previsto para o ano vigente.

7.5.1.5. Ponderação

Definição de um percentual que demonstre o peso do indicador dentre todos os estipulados. A soma dos percentuais de cada um dos indicadores por mês trabalhado ou deve ser igual 100% (cem por cento).

8. PUBLICAÇÃO E AFERIÇÃO DAS METAS

A aferição dos índices mensais dos módulos de PMR será apresentada às Comissões e publicada nos quadros de avisos da Empresa.

9. CONDIÇÃO DE PAGAMENTO PARA AMBOS OS MÓDULOS

Será condição para o pagamento do PRÊMIO o aferimento das metas segundo acordado no presente.

10. VALOR DA PARTICIPAÇÃO

10.1. Cálculo do valor do PRÊMIO

10.1.1. O valor da participação dos módulos de PMR, "1", "2", "3" e "4", tem como base de cálculo o piso salarial da categoria previsto no acordo coletivo de trabalho vigente;

10.1.2. O percentual do resultado total das metas do Módulo PMR será multiplicado pelo valor do piso salarial da categoria vigente.

Parágrafo único:

O valor máximo do PRÊMIO limita-se ao alcance de 100% das metas "target", além do "Prêmio de Reconhecimento Disciplinar", caso o funcionário atenda aos quesitos necessários para ter este direito.

11. DATA DO PAGAMENTO

11.1. O pagamento do prêmio PMR e SGD - 2019 aos colaboradores ativos e abrangidos por este acordo coletivo será efetuado na data do pagamento do salário referente ao mês de Maio de 2020.

11.2. O pagamento do prêmio à ex-colaborador será realizado no dia 31 de Maio de 2019 desde que o ex-colaborador se enquadre na cláusula de elegibilidade descrita na cláusula "4ª" deste acordo coletivo e que informe à empresa seus dados bancários até o dia 20 de Abril de 2019. Após esta data, para receber o prêmio deverá aguardar o prazo de 30 dias após o seu comunicado de dados bancários à empresa.

E por estarem justas e acordadas, assinam o presente documento em três vias de igual teor para o fim de registro e arquivo no órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Campinas, 20 de dezembro de 2019.


**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DE ALIMENTAÇÃO DE CAMPINAS – SP (SITAC)**



MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO

**ARCOR DO BRASIL LTDA.
BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA.**

MARIO ENRIQUE PAGANI
RNE V-417.526-F



GERALDO SIMÕES MENDES NETTO
R.G. 4670156