ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – EXERCÍCIO 2022

Por este instrumento particular, fica celebrado o presente ACORDO entre a empresa Ting Indústria e Comércio Ltda, estabelecida na cidade de Monte Mor, Estado de São Paulo, na Rod. Cônego Cyriaco S. Pires, 351, inscrita no CNPJ sob o n°04.827.795/0001-67 neste ato representado por seu Diretor Edson Ting Wang, CPF/MF nº 307.741.028-10 doravante designada simplesmente Empresa, e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Campinas - SITAC, estabelecido na cidade de Campinas, Estado de São Paulo à Rua José Paulino, 172, Vila Lídia, inscrito no CNPJ sob o n°46.070.678/0001-41, neste ato representado por seu Diretor Presidente Marcos Roberto da Silva Araújo, CPF/MF n° n°120.281.628-21, doravante designado simplesmente SINDICATO, figurando ainda neste ato, a COMISSÃO DE EMPREGADOS, assistida pela Entidade Sindical mencionada, para a participação nos lucros e resultados, conforme as cláusulas e condições a seguir expostas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DATA DA VIGÊNCIA DO PROGRAMA

As partes fixam a vigência do presente Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR o período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

CLAÚSULA SEGUNDA – DOS OBJETIVOS

O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS tem por objetivo permitir uma maior participação e empenho dos funcionários na produtividade da empresa proporcionando uma maior motivação, trabalho em equipe e comprometimento em busca de melhores resultados.

Para tanto, busca recompensar e reconhecer seus funcionários através do trabalho em equipe em busca de melhorias contínuas para atingir as metas estabelecidas.

CLÁUSULA TERCEIRA – DA COMISSÃO DOS EMPREGADOS

A Comissão dos Empregados foi eleita pelos empregados na data de 29/11/2021 o qual foi aberto um edital de convocação no dia 18/11/2021, sendo o prazo de 19/11/2021 a 25/11/2021, para os empregados se candidatarem ao preenchimento da vacância.

Foram apurados os votos no dia 29/11/2021, sendo dia 30/11/2021 a divulgação dos eleitos e a posse do cargo na data de 06/12/2021.

A comissão é representada por 4 funcionários representantes do empregador, 4 funcionários representantes do empregado. Caso haja desistência de ambos representantes titulares, a empresa se reserva no direito de indicar os membros faltantes tendo em vista que não houve quórum para os suplentes.

Os representantes do Programa não possuem qualquer estabilidade e tem a responsabilidade da divulgação do programa, propor ações de melhorias, participação da elaboração das metas e aprovação do programa do PLR.

Se alguns dos representantes da Comissão se ausentarem em reuniões ficará a comissão responsável legitimada por maioria dos presentes a aprovação das propostas apresentadas.

CLÁUSULA QUARTA – ELEGÍVEIS E DEMAIS DISPOSIÇÕES

Serão elegíveis, neste Acordo, todos os empregados da Ting Indústria e Comércio Ltda que corresponde a todos os empregados efetivos no período vigente do programa que compreende 01 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

1. Os admitidos após dia 01 de janeiro de 2022 serão pagos proporcionalmente, no exercício 2022 a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

2. Os demitidos no período compreendido entre 01 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 receberão proporcional, a razão de 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

GMFS
Fabiana

Edilenza

3. Os afastados por auxílio doença receberão proporcional aos meses trabalhados no período de apuração, ficando a empregadora desobrigada de pagar o PLR no período de suspensão do contrato de trabalho.

4. Os afastados por acidente de trabalho serão pagos integralmente no período de apuração.

5. Os afastados por licença maternidade serão pagos integralmente de acordo com a data de admissão.

CLÁUSULA QUINTA – NÃO ELEGÍVEIS

Não são elegíveis, todos os empregados da Ting Indústria e Comércio Ltda que:

- Estiverem afastados durante todo o período de 2022;
- Estagiários;
- Desligados por justa causa;
- Prestadores de serviço (terceiros).

CLÁUSULA SEXTA – DAS METAS

A participação do referido programa esta vinculado ao atingimento das metas definidas do presente Acordo, apurados no período de 01 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

PARÁGRAFO ÚNICO: A EMPRESA, mensalmente, informará os resultados parciais das metas aprovadas. O critério estabelecido para cálculo da meta está no Anexo 1 do presente Acordo.

Metas estabelecidas:

Indicador	Unidade	Faixa 1	Faixa 2	Faixa 3	Faixa 4
1.Falta Individual Injustificada	Número de horas faltas/ano	>3	>2-3	>1-2	0-1
2.Produtividade	Unidades produzidas/ nº funcionários ativo	< 14.446	>= 14.446 - 15.316	>15.316 - 16.186	>16.186
3.Indice de Vendas	Unidades Vendidas	<22.536.264 <1.878.022	>=22.536.264 - 23.940.132 >=1.878.022 - 1.995.011	>23.940.132 - 25.344.000 >1.995.011- 2.112.000	>25.344.000 > 2.112.000
4.Devolução	(Itens devolvidos / Itens vendidos) x100 = %	>1,14%	>=1,12% - 1,14%	>=1,07% - 1,12%	<1,07%
5.Acuracidade no Estoque Geral	(Itens sem diferença/Itens inventariados)x 100 %	<98,93%	>=98,93% - 98,97%	>98,97% - 99,00%	>99,00%
6.Acuracidade no Estoque Acabado	(Itens sem diferença/Itens inventariados) x100	<95,78%	>=95,78% - 95,89%	>95,89% - 96,00%	>96,00%
7.Reclamação de Consumidor	Unidades reclamadas / milhão de unidade vendida	>14,61	>14,31 -14,61	>=14,00 - 14,31	<14,00
8.Hora Extra	(Horas extras/ Horas previstas) x 100 %	>1,71%	>1,65% - 1,71%	>=1,60% - 1,65%	<1,60%
9.Reclamação de Cliente	Unidades reclamadas pelo cliente/milhão de unidade vendida	>4,83	>4,33 - 4,83	>=3,83 - 4,33	<3,83
10.Perdas Produtivas	(Perdas em ton de m.p./ Quantidade consumida em ton) x100 %	>1,68%	>1,67% - 1,68%	>=1,65% - 1,67%	<1,65%

As faltas individuais serão apuradas através das horas/faltas de cada funcionário dependendo do horário que o mesmo realiza diariamente. . Exemplo: 1 (uma) falta do horário corresponde á um dia de trabalho. Cada horário depende da escala do funcionário. As horas de atrasos do funcionário serão consideradas e serão somadas para efeito de classificação de quantidade de faltas.

As metas serão apresentadas mensalmente, sendo a apuração do resultado final de todas as metas mensurado anualmente, conforme critérios descritos no anexo 1.

Peso do cumprimento de cada meta por faixa atingida

Indicador	Unidade	Faixa 1	Faixa 2	Faixa 3	Faixa 4
1.Falta Individual Injustificada	Número de horas faltas/ano	-	100,91	141,28	201,82
2.Produtividade	Unidades produzidas/ nº funcionários ativo	-	121,09	201,82	282,55
3.Indice de Vendas	Unidades Vendidas	-	121,09	201,82	282,55
4.Devolução	(Itens devolvidos / Itens vendidos) x100 = %	-	80,73	141,28	181,64
5.Acuracidade no Estoque Geral	(Itens sem diferença/Itens inventariados)x 100 %	-	60,55	121,09	181,64
6.Acuracidade no Estoque Acabado	(Itens sem diferença/Itens inventariados) x100	-	60,55	121,09	181,64
7.Reclamação de Consumidor	Unidades reclamadas / milhão de unidade vendida	-	60,55	121,09	181,64
8.Hora Extra	(Horas extras/ Horas previstas) x 100 %	-	40,36	60,55	80,73
9.Reclamação de Cliente	Unidades reclamadas pelo cliente/milhão de unidade vendida	-	40,36	100,91	161,46
10.Perdas Produtivas	(Perdas em ton de m.p./ Quantidade consumida em ton) x100 %	-	121,09	201,82	282,55
			807,30	1.412,77	2.018,24

* Cumprindo 100% das metas coletivas na faixa 4, o funcionário terá o direito de receber o valor integral de R$ 2.018,24 (dois mil, dezoito reais e vinte e quatro centavos) caso cumpra parcialmente será pago correspondente ao peso atingido do somatório total das metas.
O valor de R$ 150,00 faltante, para completar o total a ser recebido com o cumprimento total das metas de R$ 2.168,24 (dois mil, cento e sessenta e oito reais e vinte e quatro centavos) está vinculado à meta de auditoria de qualidade, a certificação, conforme critério descrito no anexo 1 deste documento.

Meta individual: são consideradas as faltas individuais.
Metas coletivas: são consideradas as metas: produtividade, índice de vendas, devolução, acuracidade do estoque geral, acuracidade do estoque acabado, índice de auditoria, reclamação de consumidor, horas extras, reclamação de cliente e perdas produtivas.

Os critérios de cálculos das metas estão no anexo 1 deste documento.

CLÁUSULA SÉTIMA – CRITÉRIO PARA APURAÇÃO DO VALOR DO PLR

Os EMPREGADOS receberão o pagamento do PLR, conforme cumprimento das metas estabelecidas no valor correspondente a R$ 2.168,24 (dois mil, cento e sessenta e oito reais e vinte e quatro centavos) quando do cumprimento de 100% das metas estabelecidas. Caso haja cumprimento parcial será pago o valor proporcional do cumprimento levando em consideração os pesos estabelecidos por meta.

Será dado em nível de adiantamento o valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais) no salário do mês de junho/2022 a todos os funcionários ativos no ano de 2022, considerando a regra da proporcionalidade ao mês trabalhado de acordo com a data de admissão em consonância com a cláusula quarta deste documento. Ou seja, a título

exemplificativo e de ordem interpretativa, se o funcionário for admitido em fevereiro receberá 5/6 deste valor (R$ 333,33 (trezentos e trinta e três reais e trinta e três centavos).

Ao final do ano após a apuração do resultado, este valor adiantado de R$ 400,00 (quatrocentos reais) será subtraído do valor total a ser pago ao funcionário das metas coletivas, desconsiderando a meta individual da falta.

A meta individual será paga de acordo com o resultado de cada empregado e acrescido ao resultado da meta coletiva.

Exemplo:

Considerando que a empresa atinja todas as metas coletivas e individuais (faixa 4) o valor a ser pago ao funcionário seria de R$ 2.168,24 (dois mil, cento e sessenta e oito reais e vinte e quatro centavos) portanto temos somados os critérios da meta individual e metas coletivas, conforme exemplificado abaixo:

Meta coletiva, faixa 4, corresponde o valor de R$ 1.966,42 (hum mil, novecentos e sessenta e seis centavos e quarenta e dois centavos), e a meta individual corresponde à R$ 201,82 (duzentos e um reais e oitenta e dois centavos).

Considerando que o funcionário, teve sua data de admissão em 31/10/2021 (ou seja, elegível em sua totalidade no ano de 2022), o mesmo receberá o adiantamento de R$ 400,00 e, portanto o mesmo receberá: R$ 201,82 (meta individual) + R$ 1.966,42 (meta coletiva) – R$400,00 = R$ 1.768,24 (hum mil, setecentos e sessenta e oito reais e vinte e quatro centavos).
Caso o funcionário tenha atingido faixa 3 da meta individual e faixa 4 da meta coletiva receberá: R$ 141,28 (meta individual) + R$ 1.966,42 (meta coletiva) – R$400,00 = R$ 1.707,70 (hum mil, setecentos e sete reais e setenta centavos) Caso a empresa não atinja nenhuma meta coletiva, o valor da meta individual será pago de acordo com os critérios das faixas não cabendo ao funcionário à devolução do valor já pago como adiantamento.

OBS. Para meses incompletos, quando houver trabalho de fração igual ou superior a 15 dias será considerado 1 (um) mês trabalhado.

CLÁUSULA OITAVA – DA DATA DO PAGAMENTO

O pagamento previsto do prêmio relativo ao Acordo será efetuado no dia 31 de janeiro de 2023, após a apuração dos resultados do exercício 2022.

CLÁUSULA NONA- BASE DE INCIDÊNCIA E DIREITO ADQUIRIDO

Os pagamentos advindos deste ACORDO não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicável o princípio da habitualidade, tampouco servindo de base de cálculo para outro tipo de pagamento.

Fica estabelecido que os critérios aqui fixados para o PLR não constituem direito adquirido, podendo nos anos subsequentes serem alterados, considerando ainda que não existe revalidação automática do presente o qual vigora nos termos estabelecidos na cláusula primeira.

CLÁUSULA DÉCIMA: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Qualquer alteração nas regras do PLR , seja decorrente de Medidas provisórias, Leis, Decretos, Convenção Coletiva, ou quaisquer outras medidas que venham interferir neste acordo, prevalecerão sempre as condições pactuadas entre a Empresa, Empregados e Sindicato, sob pena de sua revisão ou mesmo Extinção, no caso em que, por imposição legal , venha implicar em substancial alterações das condições originais.

E , por estarem assim juntos acordados , firmam o presente em 3 (três) vias de igual teor para que produzam os regulares efeitos de direito.

Monte Mor, 24 de Janeiro de 2022.

Ting Indústria e Comércio Ltda
EDSON TING WANG
CPF/MF nº 307.741.028-10

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins
MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAÚJO
CPF/MF nº 120.281.628-21

COMISSÃO DOS EMPREGADOS

Carmen Lucia Portes

Edileuza Santos B. Deluqui

Isabel Cristina Transfereti

Oswaldo Ananias Taboas Netto

COMISSÃO DO EMPREGADOR

Alessandra Ambrust Longatti

Fabiana Ferreira Lima

Gislaine Maia Ferreira dos Santos

Jucélia Costa dos Santos

ANEXO 1

- **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA META**

1. ABSENTEÍSMO INDIVIDUAL – FALTAS INJUSTIFICADAS

Absenteísmo individual significa a ausência individual do funcionário na empresa considerando as faltas injustificadas.
Entende-se por falta injustificada as que não estão contempladas no artigo 473 da CLT e da Convenção Coletiva do trabalho do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Alimentação de Campinas/SITAC.

Critério:

N° Total de horas faltas injustificadas no ano

- N° total de horas faltas mês, corresponde a todas as faltas do mês injustificadas, acumuladas durante o ano incluindo atrasos e saídas antecipadas.

OBS. Geral

1. As faltas serão apuradas através das horas/faltas de cada funcionário dependendo do horário que o mesmo realiza diariamente. Exemplo: 1 (uma) falta do horário corresponde á um dia de trabalho. Cada horário depende da escala do funcionário. As horas de atrasos do funcionário serão consideradas e serão somadas para efeito de classificação de quantidade de faltas.

2. Hora de acidente de trabalho, júris populares, horas do sindicalista em participação de reuniões de interesse do empregado não serão considerados nas faltas individuais.

3. Apuração das faltas injustificadas (absenteísmo) e horas extras serão realizadas de acordo com o fechamento do ponto. As demais metas serão apresentadas mensalmente considerando o resultado final acumulado do ano.

As faltas dos funcionários estabelecidas no PLR **não estão vinculadas** a segurança e saúde do trabalhador, ou seja, as faltas apresentadas no programa referem-se às faltas injustificadas.

2. RECLAMAÇÕES DE CONSUMIDOR

Reclamações relativas ao produto realizadas pelo consumidor através do SAC da empresa.
Serão consideradas todas as reclamações realizadas pelo consumidor referente à qualidade do produto adquirido, independente do tipo de reclamação, somente retirado os elogios e ou sugestões.

Critérios de Apuração

Número absoluto de reclamações mensais efetuados pelos consumidores através do SAC mensal / pelo número de unidades vendidas mensais.

Número de Reclamações / Milhão de unidades Vendidas

3. PRODUTIVIDADE – ÍNDICE DE PRODUÇÃO

Produtividade refere-se à relação entre o volume produzido em unidades e a quantidade de funcionários utilizados para a fabricação do produto.

Critérios de Apuração

Volume produzido mensal em unidades
Quantidade de funcionários ativos no fechamento mensal (último dia do mês)

4. ÍNDICE DE VENDAS

Indicador que mensura o crescimento de venda em unidades vendidas, não considerado valores de bonificações na apuração do resultado.

Critérios de Apuração

Aumento do volume de vendas

Unidades Vendidas

5. ACURACIDADE NO ESTOQUE DO PRODUTO ACABADO

Acuracidade do estoque refere-se à diferença entre os valores físicos e os dos registros do sistema dos materiais em estoque do depósito do produto acabado,

Critérios de Apuração

Número de itens sem diferença no sistema x 100
Número de itens inventariados no sistema

6. ACURACIDADE NO ESTOQUE GERAL

Acuracidade do estoque refere-se à diferença entre os valores físicos e os dos registros do sistema dos materiais em estoque de todos os depósitos, desconsiderando o depósito de produto acabado, que será avaliado individualmente.

Critérios de Apuração

Número de itens sem diferença no sistema x 100
Número de itens inventariados no sistema

7. ÍNDICE DE HORA EXTRA

Indicador que se refere às horas extras realizadas durante o ano.

Critério de Apuração

Número total de horas extras realizadas no mês x 100
Número total de horas trabalhadas previstas

8. ÍNDICE DE DEVOLUÇÃO

Indicador que se refere ao índice de devolução dos materiais vendidos pela empresa.

Critério de Apuração

Número de itens em unidades devolvidos no mês x 100
Total de unidades vendidas no mês

9. ÍNDICE DE AUDITORIA

Indicador que se refere à certificação na norma IFS

Critério de Apuração

Manter a certificação.

10. RECLAMAÇÕES DE CLIENTE

Reclamações relativas ao produto realizadas pelo cliente através do setor da qualidade da empresa sendo registradas as ocorrências no sistema do SAC.
Todas as reclamações realizadas pelo cliente serão consideradas, independente da categoria em que se encontra.

Critérios de Apuração

Número absoluto de reclamações efetuadas pelos clientes mensalmente / pelo número mensal de unidades vendidas

Número de Reclamação de Cliente / Milhão de Unidades Vendidas

11. PERDAS DA MATÉRIA-PRIMA – ÍNDICE DE PRODUÇÃO

As perdas referem-se a todas as perdas de matéria-prima ocorridas nas linhas de fabricação de vidros, pouch, sache, baldes e potes plásticos durante o processo que são apontadas através do controle da ordem de produção.
Refere-se a todas as matérias-primas industrializadas nas embalagens descritas acima, exceto granel que não está contemplado na meta.

Critérios de Apuração

Volume de perda mensal em toneladas x100
Quantidade consumida teórica em tonelada de matéria-prima da ordem de produção