

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
Campinas - 2023

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. Hugo Alberto Gustavo Reggiani 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, área comercial e Administrativa de Campinas-SP, neste ato representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação 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 2023 e encerra-se em 31 de dezembro de 2023.

Parágrafo Segundo:

A validade e eficácia das cláusulas do acordo referente ao exercício 2022 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 contrato de trabalho e vínculo empregatício com uma das EMPRESAS, por tempo indeterminado ou determinado, vigente no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

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 2023;
- 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 no mínimo 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 2023.

O salário vigente em 31 de dezembro de 2023.



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 a todos os empregados efetivos da **ARCOR DO BRASIL LTDA.** e **BAGLEY DO BRASIL LTDA.** vinculados à unidade de Campinas, (SP) 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 Empregados

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:

- Maria Neuma Cavalcante Cardoso
- Francisco das Chagas da Silva Cunha
- João Galvão
- Eliana Cruz da Silva
- Jessyca Caroline Sampaio Silva
- José Adilson Santos Araujo
- Leandro Sousa Santos
- Thiago Marcilio de Souza

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:

- Adriano Marcelo de Freitas
- Marcelo Lino de Lima
- Aline Campos Oliveira Nolasco
- Edinaldo Lopes dos Santos
- Leandro Lara Trindade
- Sherla Silva dos Santos

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 2023 a 31 de dezembro de 2023;
- 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 pelos módulos 1 e 2.
- d) **Módulo 4:**
Colaboradores vinculados à área Comercial que não estejam abrangidos pelos módulos "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.

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

INDICADORES	UNIDADE	REAL 2022	Piso	Obj	ACUM. 2023	OBJETIVO (target)	Atingido	PESO
Produtividade sem Panetone (Variação contra o STD em %)	%	-1,7%	-2,5%	-1,5%	-1,1%	-1,5%	7,5%	7,5%
PRODUÇÃO								
Eficiência (sem Panetone)	%	83,7%	82,5%	83,0%	83,6%	83,0%	7,5%	7,5%
Auditoria 5 S (resultado mensal)	%	91,0%	90,0%	91,5%	91,0%	91,5%	28,0%	30,0%
Balanco de Massa								
Reprocesso, Decomisso e Sobre peso (Variação contras o STD em %)	%	-7,6%	-7,0%	-6,5%	-6,5%	-6,5%	10,0%	10,0%
QUALIDADE								
Reclamações de contaminação origem produção (sem pipoca, sem panettone):	Qtde	5,4	6,0	5,0	4,2	5,0	15,0%	15,0%
Auditoria BPF (mensal)	%	87,7%	86,5%	88,0%	90,5%	88%	30,0%	30,0%
							98,0%	100,0%

7.1.2. Abrangência

Colaboradores vinculados ao setor de Produção e Administrativo da Fábrica que exerçam alguma das funções

Abaxixo:



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

7.1.3. Metas vinculadas as áreas de Produção e Administrativo

7.1.3.1. 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 Panetone. 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%	-2,5%	-1,5%
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.

7.1.3.2. 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%	82,5%	83,0%
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.



Francis

[Handwritten signature]

Thiago M. *[Handwritten signature]*

[Handwritten signatures]

7.1.3.3. 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%	90,0%	91,5%

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.

7.1.3.4 Metas vinculadas à balanço de massa

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%	-7,0%	-6,5%

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

Reclamações de contaminação – origem produção

O objetivo deste índice é garantir a redução do número de reclamações de consumidores de origem fabril recebidas em 2023, em comparação com as recebidas em 2022.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Francisco

Thiago

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Objetivo
15%	6,0	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.

7.1.4.1. 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%	86,5%	88,0%
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 2023.



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



BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA - PMR 2023 CD CAMPINAS

INDICADORES	DESCRIÇÃO	UNIDA DE	REAL 2022	Piso	Target	ACUM. 2023	OBJETIVO (target)	Atingido	PESO	
SIGI	5S	Garantir a sustentabilidade nos resultados da auditoria de 5S	%	89,74%	85%	87%	89,43%	87%	12,50%	12,5%
SIGI	Produtividade cxs HH	Garantir o carregamento dos veículos dentro dos desafios estipulados pela companhia, dedido por caixas faturadas x HH hora homem trabalhada	%	140.85567	120	124	139,008	124	25,00%	25,0%
Qualidade	BPA	Garantir a sustentabilidade nos resultados da auditoria de BPA	%	95,71%	85%	87%	90,90%	87%	12,50%	12,5%
Disciplina Operativa	Checklist/donos de rua	Garantir o preenchimento dos checklist de equipamentos e verificação de veículos, cumprimento da grade de carregamento	%	96,92%	99%	100%	99,00%	100%	25,00%	25,0%
INVENTÁRIOS	Garantir Acurácia de Estoque	Acuracidade dos estoques - Garantir acuracia dentro dos níveis previsto no PO2020 para CD Campinas, medido em % de caixas desvidas. Ate 31/12/22	%	99,17%	98%	99,2%	98,55%	99%	25,00%	25,0%
								100,0%	100,0%	

7.2.1. Abrangência

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

Todo e qualquer cargo da relação a seguir:					
Auxiliar	Assistente	Conferente	Embalador	Lider	Operador

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

7.2.2.1. Disciplina Operativa

Garantir o preenchimento dos checklist de equipamentos e verificação de veículos e cumprimento da grade de carregamento

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	99%	100%
Forma de apuração índice de Disciplina Operativa: É medido através quantidade de veículos versus a quantidade de checklist executado.		

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. Qualidade BPA

Garantir a sustentabilidade nos resultados da auditoria de Boas Práticas de Armazenagem



Handwritten signatures and initials of various individuals, including names like Francisco, Thiago, and others.

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
12,5%	85%	87%

Forma de Apuração Nível de BPA:
O cálculo deste índice é feito à partir do checklist de auditoria de BPA, que avalia as condições de Boas Práticas de Armazenagem 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.

7.2.2.3. Inventário

Acuracidade dos estoques – Este índice tem como objetivo garantir a acurácia de inventário no nível previsto no plano Operacional corporativo de 2023 para o Centro de Distribuição (CD).

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	98%	99,2%

Forma de Apuração Inventário: Garantir acurácia dentro dos níveis previsto no PO 2023 para CD Campinas, medido em % de caixas desviadas. Até 31/12/23.

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. 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	Target
12,5%	85%	87%

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;



Francisco

3

Thiago

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 SGI - Produtividade cxs HH

Garantir o carregamento dos veículos dentro dos desafios estipulados pela companhia.

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	120%	124%
Forma de Apuração SGI:		
O cálculo deste índice é feito à partir de caixas faturadas x HH hora homem trabalhada		

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.

7.2.2.6 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 2023.

7.2. Metas e pesos do módulo 3: Almojarifado de matéria-prima e embalagem



BAGLEY DO BRASIL ALIMENTOS LTDA - CAMPINAS PMR 2023 ALMOXARIFADO MP/ME

INDICADORES	DESCRIÇÃO	UNIDA DE	REAL 2022	Piso	Target	ACUM. 2022	OBJETIVO (target)	Atingido	PESO
INVENTÁRIOS	Garantir Acurácia de Estoque								
	Acuracidade dos estoques - Atingir os níveis de acuracidade de estoque de MP e ME, medido em (%) sobre o inventário, até 31/12/2023.	%	99,64%	98,00%	99,60%	99,83%	99,60%	25,00%	25,0%
Segurança	DDSQ								
	Aplicação e participação diária dos "Diálogos Diários de Segurança", de forma a prevenir e evitar acidentes dentro das operações. Medido até 31/12/2023	%	100,00%	95%	98%	100,00%	98,00%	25,00%	25,0%
QUALIDADE	Resultado de auditoria de BPA								
	Auditoria de BPA - Conformidade na auditoria de BPA no Almojarifado de MP&ME, Deposito de CPS 2023.	%	94,93%	85,00%	90,00%	94,92%	90,00%	25,00%	25,0%
SGI	Auditoria de 5S								
	Aplicação de 5S - Cumprir e manter a implantação de 5S nas Operações Logísticas no almojarifado CPS, medido como % de resultados das Auditorias realizadas, até 31/12/2023.	%	96,56%	87,00%	88,00%	97,48%	88,00%	25,00%	25,0%
									100,0% 100,0%

7.2.1. Abrangência



Francis
 Thiago
 [Handwritten signatures and initials]

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

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

7.2.2. Metas vinculadas à área do Almoxarifado

7.2.2.1. Inventário – Acurácia

Atingir os níveis de acuracidade do estoque de MP e ME, medido em (%) sobre o inventário, no ano de 2023.

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	98,0%	99,60%
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.

7.2.2.2. Segurança – DDSQ

Aplicação e participação dos “DDS – Diálogo de Segurança”, de forma a prevenir e evitar acidentes das operações.

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	95%	98%
Forma de apuração índice de segurança: Garantir o maior número de realização de DDS no mês		

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.



7.2.2.3. Qualidade - Boas Práticas de Armazenagem - BPA

Francisco

Francisco

Francisco

Francisco

Francisco

Francisco

Francisco

Francisco

Garantir a qualidade aplicada no processo de armazenagem de matéria prima e material de embalagem, mantendo a segurança do alimento ao cliente e consumidor final.

Consideram-se as seguintes metas:

Peso	Piso	Target
25%	85%	90%

Forma de Apuração Nível de Serviço à cliente: O cálculo deste índice é feito a partir do check list de auditoria BPA, que avalia as condições de BPA no depósito de Campinas.

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.

7.2.2.4. SGI - Auditoria 5'S

A auditoria de 5S 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	Target
25%	87,00%	88,00%

Forma de Apuração Auditoria 5'S: 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.

7.2.2.5. 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 2023.

7.3. Metas e pesos do módulo 4: Área Comercial



[Handwritten signature]

Francine

[Handwritten signature]

Thiago

Billa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICADORES	UNIDADE	PESO	PISO	PRÊMIO	OBJETIVO	PRÊMIO
PREÇO MÉDIO 2023	R\$ / KG	25%	95%	20%	100%	25%
CUMPRIR PO FATURAMENTO ARCOR 2023	R\$	25%	90%	20%	100%	25%
CUMPRIR PO FATURAMENTO BAGLEY 2023	R\$	25%	90%	20%	100%	25%
CUMPRIR PO DE GASTOS FIXOS 2023	R\$	25%	102%	20%	100%	25%
ÍNDICE PMR 2022		100%		80%		100%

INDICADORES	Meta	Real	%	Obs	Premio
PREÇO MÉDIO 2023	75,50	73,74	98%	Linha regular RDV Acumulado	
CUMPRIR PO FATURAMENTO ARCOR 2023	895.677.938	835.376.705	93%	Total Arcor - Apuração SGD Veloso	
CUMPRIR PO FATURAMENTO BAGLEY 2023	842.478.026	861.514.256	102%	Total Bagley - Apuração SGD Veloso	
CUMPRIR PO DE GASTOS FIXOS 2023	11.384.400	12.136.634	107%	OGF direto sem gasto aluguel Veiculo	
ÍNDICE PMR 2023					

7.3.1. 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	

7.3.2. Metas vinculadas à área Comercial

7.4.2.1 Preço Médio 2023

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%	95,00%	100%

Forma de Apuração Preço Médio: Se atingido o piso do Preço médio praticado durante o ano de 2023, 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.

7.2.1. Cumprir Faturamento ARCOR 2023

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



Francis
Thiago
Página 13 de 17

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.

7.3. Metas e pesos do módulo 5: SGD

7.3.1. Abrangência

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

7.3.1.1. Objetivos Corporativos:

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

- Índice Grupo Arcor, da operação mundial;
- Índice Grupo Arcor da operação brasileira;

7.3.1.2. 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:

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

7.3.1.3. 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.

7.3.1.4. Prazo

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

7.3.1.5. 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



Francisco
Thiago

Francisco
Thiago
Thiago

Francisco
Thiago
Thiago

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 - 2023 aos colaboradores ativos e abrangidos por este acordo coletivo será efetuado na data do pagamento do salário referente ao mês de abril de 2024.

11.2. O pagamento do prêmio à ex-colaborador será realizado no dia 31 de maio de 2024 desde que o ex-colaborador se enquadre na cláusula de elegibilidade descrita na cláusula "4ª" deste acordo coletivo. O pagamento será depósito em conta bancária informada pelo ex-colaborador.

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 2023.

**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.**




HUGO ALBERTO GUSTAVO REGGIANI

RNE V-318.245-P



GERALDO SIMÕES MENDES NETTO

R.G. 46.701.56



Adriano Marcelo de Freitas



Aline Campos Oliveira Nolasco

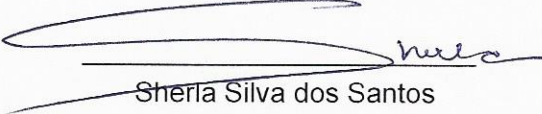


Edinaldo Lopes dos Santos

Representantes da Empresa




Marcelo Lino de Lima



Sherla Silva dos Santos



Thais Oliveira Melo

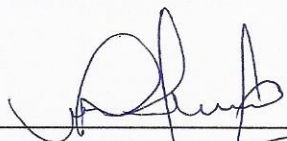


Leandro Lara Trindade



Representantes dos Empregados - Comissão

Maria Neuma Cavalcante Cardoso



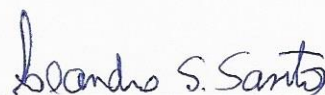
Eliana Cruz da Silva





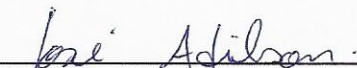
João Galvão

Jessyca Caroline S. Silva



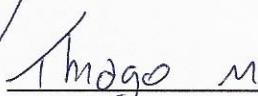
Leandro Souza Santos

Leandro Souza Santos



José Adilson Santos Araujo

José Adilson Santos Araujo



Thiago Marcilio de Souza

Thiago Marcilio de Souza



Francisco das Chagas da Silva Cunha

Francisco das Chagas da Silva Cunha



