

ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA – PPR 2022

Aos 27 (vinte e sete) dias do mês de junho do ano de 2022, estiveram reunidos na sede do SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP. ROD. ANEXO DE JALES E REGIÃO , neste ato representado por seu presidente JOSÉ ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA, de um lado, e de outro a empresa COFCO INTERNATIONAL BRASIL S.A, CNPJ 06.315.338/0024-05 filial Meridiano, neste ato representado por Paula Roberta Rodrigues, Especialista de Rel. Trabalhistas Sindicais, para dar continuidade nas negociações do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS do ano de 2022.

Iniciada a reunião para alinhamento e negociação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS para o ano de 2022, foi concedida a palavra a representante da empresa COFCO, que fez ampla exposição de todo o programa, sobre as regras, elegibilidade, proporcionalidade para admissões e demissões, regras para descontos por faltas não justificadas e as tabelas de metas e sua forma de apuração, assim como o período do programa que é de janeiro a dezembro do corrente ano como é de conhecimento de todos os trabalhadores, ou seja, já tem ciência de suas metas no início do ano, informou ainda que o pagamento do PPR será em até 30 de março de 2023 que vigorará conforme regras estipuladas nas clausulas abaixo.

VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos trabalhadores na fabricação do álcool, existentes em sua base territorial, com abrangência territorial em Meridiano.

DA LEGALIDADE DO ACORDO

CONSIDERANDO as disposições contidas na Lei nº 10.101/2000, que institui regras sobre a participação dos EMPREGADOS nos resultados das empresas (“PPR”);

CONSIDERANDO que nos termos do artigo 2º, da Lei nº 10.101/2000, a PPR pode ser negociada entre a EMPREGADORA e seus EMPREGADOS mediante Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”) ou entre o SINDICATO e a EMPREGADORA;

CONSIDERANDO que a EMPREGADORA apresentou todos os dados, metas, critérios e valores ao SINDICATO; e

CONSIDERANDO que os EMPREGADOS já tinham pleno conhecimento de suas metas desde o início do período de vigência, sendo que o presente ACT apenas formalizou e ratificou os entendimentos mantidos pela EMPREGADORA.

Celebrar o seguinte ACT de PPR da COFCO referente ao ano de 2022, conforme condições abaixo:

DO OBJETIVO

As partes reconhecem que a participação dos empregados nos resultados deve ser feita de forma a estimular a produtividade, evitar desperdícios, estimular o trabalho em equipe e a administração participativa, proporcionando aos trabalhadores uma compensação ao esforço no alcance dos objetivos pretendidos.

DA MODALIDADE DO PROGRAMA

O programa de participação nos resultados possui duas modalidades definidas segundo as características da população alvo a ser abrangida:

GRUPO I: Premiação específica para os empregados com nível hierárquico de Supervisão e Abaixo, conforme plano de estrutura de cargos da COFCO, determinada pela combinação de metas da operação e metas da unidade em que cada funcionário está alocado e metas individuais aos casos aplicáveis;

GRUPO II: Premiação específica para o grupo de empregados ocupantes de cargos de Traders, Engenheiros, Especialistas, Advogados e cargos com nível hierárquico de Coordenação e Acima, conforme plano de estrutura de cargos COFCO, que participam de metas Regionais e/ou Globais, ou seja, podendo estarem sujeitos a metas e resultados não somente no Brasil.

ELEGIBILIDADE

As partes acordam que farão parte do programa os empregados, com exceção dos ocupantes dos cargos de Aprendizes e Estagiários;

Serão elegíveis os empregados ativos, bem como aqueles que estejam afastados por licença maternidade, doença ou acidente de trabalho, durante esse período correspondente ao ano fiscal, os quais farão jus ao pagamento de forma proporcional a razão de 1\12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a quinze dias;

Nos casos de aposentadoria ou de morte, o empregado aposentado, ou o representante legal do "de cujus", será elegível ao pagamento da premiação aqui prevista, e esta será calculada proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, respeitadas as mesmas condições contidas no subitem acima;

Os empregados desligados por iniciativa da empresa ou por iniciativa própria, durante a vigência do programa, período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022, o pagamento da premiação será feito de forma proporcional à razão 1\12 (um doze avos) por mês trabalhado, entendendo-se como tal a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, calculado. Desde que tenha trabalhado por um período superior a 90 (noventa) dias durante o ano de 2022.

Em resumo, não são elegíveis ao Programa:

Demitidos por Justa Causa;

Os admitidos no grupo II em data posterior a 30/09/2022, uma vez que, não terão participação significativa no resultado;

Funcionários que tenham trabalhado menos de 90 dias em 2022.

DOS CRITÉRIOS PARA APURAÇÃO, CÁLCULO E PAGAMENTO DO GRUPO I

Para apuração dos valores do PPR 2022 serão consideradas as metas e resultados da Unidade ou Setor em que o empregado encerrou o ano de 2022, obedecendo a mesma regra para os casos de empregados transferidos entre filiais do grupo COFCO;

Para apuração da base de cálculo serão considerados os salários nominais praticados em 31.12.2022;

Caso seja atingido 100% (cem por cento) da meta máxima do PPR 2021, será pago o valor de 01 (um) salário nominal, considerando as metas individuais aos casos aplicáveis e as metas coletivas especificadas na TABELA DE METAS, tendo como teto base de cálculo mínimo no valor de R\$ 1.349,26 (um mil trezentos e quarenta e nove reais e vinte e seis centavos);

As metas coletivas serão apuradas de acordo com a tabela que segue anexo, considerando que:

TABELA DE METAS PPR 2022

Administrativo

Indicadores			Meta Anual	
Item	Peso	Unid.	Meta Mínima	Meta Máxima
Moagem Unidade	25%	M/ton	3.116	3.375
Moagem Polo Norte	10%	M/ton	6.825	7.393
Resultado Financeiro (PBT)	35%	\$	48.915	54.350
AVD	30%	%		

Operações

Indicadores			Meta Anual	
Item	Peso	Unid.	Meta Mínima	Meta Máxima
Moagem Unidade	25%	M/ton	3.116	3.375
Moagem Polo Norte	10%	M/ton	6.825	7.393
A.T.R.	10%	Kg/T	127,75	138,40
Energia / Produção Exportada	10%	MWH	178.306	193.165
Resultado Financeiro (PBT)	35%	\$	48.915	54.350
Eficiência Geral Industrial	10%	%	83,12	90,05

INDICADORES

- Moagem: Quantidade de toneladas de cana-de-açúcar, própria ou de fornecedores, processada/moída na safra 2022 para transformação em produto (açúcar, etanol e energia elétrica).
- A.T.R: (Açúcar Total recuperável -Kg/tc) Refere-se à quantidade de açúcar total (glicose+ frutose + sacarose) por tonelada de cana-de-açúcar destinada à indústria do qual é analisado/medido pelo laboratório de Sacarose (PCTS) seguindo o manual Consecana/ABNT e é utilizado para pagamento de fornecedores e cálculo do balanço de massa da unidade industrial.
- Energia: Energia produzida através do processo de cogeração interno pela queima do bagaço de cana-de-açúcar subtraído o consumo interno de cada planta onde se obtém o saldo disponível para comercialização.
- PBT: Profit Before Tax – Lucro antes de imposto.
- EGI: (Eficiência Geral Industrial) : Refere-se a porcentagem de açúcar e etanol (em ART) recuperado da matéria-prima (cana-de-açúcar), ou seja, é a eficiência da transformação de todo o açúcar da cana-de-açúcar em açúcar e etanol. É medida em % e calculada através da base ART (açúcar redutores totais).

- AVD - Avaliação de Desempenho : Refere-se a uma ferramenta/sistema que busca medir o desempenho individual dos colaboradores durante o ano, onde cada empregado pertencente ao grupo que realizou a Avaliação de Desempenho elabora e insere suas metas individuais juntamente com seu superior hierárquico, podendo ser classificado de acordo com a planilha abaixo. (Apenas empregados Administrativos são elegíveis a essa meta).

Nota AVD COFCO	Descrição	% Atingimento sobre o peso	% Atingimento
A. Outstanding	Excede constantemente as expectativas	100	30
B. Very Good	Cumprir as expectativas e excede algumas expectativas	90	27
C. Good	Atende consistentemente as expectativas. É necessária uma melhoria	83,3	25
D. Inconsistent	Não cumpre consistentemente as expectativas. É necessária uma melhoria	40	12
E. Poor	Consistentemente não consegue atender as expectativas, é necessária uma ação corretiva	0	-

Parágrafo Único: Fica acordado que os deflatores relacionados à quantidade de faltas não justificadas ao longo do ano de 2022 ocorrerão de acordo com a planilha abaixo:

Deflatores/Faltas	Forma de Apuração	
Até 1 faltas	100%	Recebe 100% do pagamento
De 02 a 03 faltas	50%	Recebe 50% do pagamento
De 04 a 05 faltas	25%	Recebe 25% do pagamento
Acima de 06 faltas	0%	Perde direito ao pagamento

DOS CRITÉRIOS DE APURAÇÃO, CÁLCULO E PAGAMENTO - GRUPO II

A empresa fixará, de acordo com suas regras internas, os valores a serem praticados aos ocupantes do "Grupo II", seguirão as regras distintas para sua apuração, essas apresentadas nos parágrafos seguintes:

§ 1º - A meta da empresa tem por base o resultado financeiro da divisão de negócio na qual o empregado está vinculado, obtido após a apuração do resultado da COFCO International, sendo condição o atingimento da meta financeira estipulada pela empresa para a avaliação das metas individuais e pagamento do P.P.R.

§ 2º - As metas individuais têm por base o desempenho individual de cada empregado a serem avaliadas pelo seu superior imediato através de ferramenta de avaliação de desempenho anual.

§ 3º - Os empregados pertencentes ao Grupo II que deixarem de trabalhar na empresa, farão jus ao recebimento proporcional, de acordo com a avaliação do desempenho individual, desde que tenham trabalhado por um período superior a 90 (noventa) dias durante o ano de 2022, e limitado ao teto de 01 (um) salário nominal.

§ 4º - Os empregados pertencentes ao Grupo II admitidos na empresa após 1º de outubro de 2022 não farão jus ao recebimento do PPR em 2022.

Fica estabelecido que para alguns cargos pertencentes ao "Grupo II", de acordo com a política de Remuneração Interna, que é de pleno conhecimento destes, poderá haver diferimento no pagamento do PPR conforme as regras estabelecidas no programa.

Em caso de pedido de demissão ou demissão por justa causa, o empregado perderá o direito ao recebimento do diferimento.

Caso o empregado seja desligado, serão seguidas as regras do diferimento constantes no programa.

As exceções, por sua vez, deverão ser aprovadas pelo Comitê de remuneração de Genebra.

DO PAGAMENTO DA PREMIAÇÃO

As partes estabelecem que o pagamento da PPR, objeto deste acordo, constitui cumprimento integrado da obrigação prevista em Lei, para todos os seus efeitos, relativo ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022 e não constitui complemento ou parte integrante da remuneração devida aos beneficiários como contraprestação devida, em razão do contrato de trabalho em vigor.

Aos funcionários ativos pertencentes ao grupo I o PPR será pago até dia 31 de março de 2023.

Aos funcionários ativos pertencentes ao grupo II o PPR será pago até dia 31 de março de 2023 ou até a finalização da apuração e auditoria dos resultados

Aos funcionários que tiveram seus contratos rescindidos e fizerem jus ao pagamento, este será efetuado no dia 30 de abril de 2023 ou até a finalização da apuração e auditoria dos resultados.

DA REVISÃO DA METODOLOGIA

Quando houver qualquer alteração significativa de processo, de tecnologia ou outros fatores que venham a afetar os indicadores aqui mencionados, será convocada uma reunião sempre em conjunto com o Sindicato representante dos empregados, para apresentação dos novos indicadores e definições.

DA COMUNICAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

A empresa se compromete, através de seu corpo gerencial, a divulgar os resultados alcançados, referentes às metas. Para os participantes do PPR Local, as metas e resultados estarão disponíveis através dos canais de comunicação.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

A concessão da PPR, não substitui ou complementa a remuneração devida, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade,

conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101/00, não gerando assim, parcela de natureza salarial ou integração em parcelas rescisórias.

Os critérios para o pagamento de PPR, estabelecidos no presente Acordo, somente valem pelo período de sua respectiva vigência, inexistindo obrigação de repetição de idênticos critérios em negociações ou acordos coletivos posteriores.

O presente Acordo terá vigência durante o ano de 2022, dependendo sua alteração, renovação ou prorrogação de aditivo escrito, assinado pela EMPREGADORA e pelo SINDICATO.

Depois de expirado o período de vigência do presente Acordo, as partes se comprometem a negociar, de modo a verificarem a possibilidade e interesse de celebração de novo acordo coletivo de PPR.

Naquilo que for omissa o presente Acordo, prevalecerá o disposto na Lei nº 10.101/00.

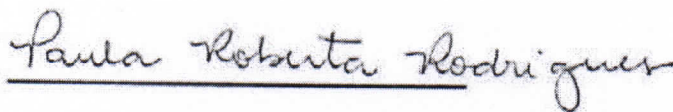
Havendo divergência ou persistindo a omissão, as partes comprometem-se a buscar a resolução de tais pontos através de mecanismos de autocomposição, privilegiando o entendimento direto e a conciliação extrajudicial.

Diante do apresentado acima concernente ao Programa, com a devida apresentação das Tabelas de Metas, data de pagamento e peculiaridades do Programa, o Sr. JOSÉ ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA na qualidade de presidente da entidade sindical e representante da categoria informou que CONCORDA com as condições apresentadas e já ratificada com os trabalhadores. Para tanto, em seguida firmaram o compromisso de inserir a Minuta do Programa de Participação nos Resultados 2022 no sistema Mediador do Ministério da Economia, onde constará as condições ora pactuada.



JOSÉ ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA

SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP. ROD. ANEXO DE JALES E REGIÃO



PAULA ROBERTA RODRIGUES

COFCO INTERNATIONAL

FILIAL MERIDIANO- SP