

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002262/2010

DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/12/2010

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072063/2010

NÚMERO DO PROCESSO: 46218.019154/2010-19

DATA DO PROTOCOLO: 21/12/2010

SINDICATO EMPREGADOS AGENTES AUTONOMOS COMERC ESTADO RS,
CNPJ n. 93.074.383/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).
JOSE FRANCISCO PROVIDEL DOS SANTOS;

E

XEROX COMERCIO E INDUSTRIA LTDA, CNPJ n. 02.773.629/0038-91, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MAGNO ALEXANDRE GONCALVES;
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados de agentes autônomo do comércio**, com abrangência territorial em RS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS FUNDAMENTOS

Os incentivos de natureza coletiva ou individual que tenham como fundamento a produtividade, a superação de metas, a fixação de direitos substantivos e as regras adjetivas anteriormente estabelecidas, atendido os ditames da Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000 e/ou Medidas Provisórias anteriormente sobre a matéria, ficam reconhecidos como **Programa de Participação nos Resultados 2010**, inclusive e especialmente o PPR atualmente vigente, publicado e distribuído a todos os empregados, ficando desde já assegurado a possibilidade de criação de metas complementares específicas, de acordo com a necessidade de resultados da empresa, que será acordado em instrumento específico.

Parágrafo único: As metas e regulamento da presente PPR encontram-se estabelecidas nos anexo I, distribuído à todos os empregados conforme atas assinadas

em anexo, os quais, para todos os fins, integram o presente acordo.

CLÁUSULA QUARTA - DAS CARACTERÍSTICAS

Os valores distribuídos pelo Programa de Participação nos Resultados, estão desvinculados da remuneração, não se incorporando aos salários para qualquer efeito, não constituindo assim, base de incidência, de qualquer encargos trabalhistas ou previdenciários, não se aplicando, também, o princípio da habitualidade.

Parágrafo único: Os valores a serem distribuídos, através do presente Programa, estarão sujeitos ao imposto de renda, tributado na fonte, em separado dos demais rendimentos do mês.

CLÁUSULA QUINTA - DOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

Os critérios de elegibilidade, a fixação de metas e objetivos, a aferição dos resultados e a forma, condições e periodicidade dos pagamentos aos empregados seguirão as regras definidas no regulamento do Programa, são elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados, todos os empregados da Empresa, constantes do banco de dados da folha de pagamento da empresa no exercício deste programa. Observando os critérios estabelecidos no Programa de Participação nos Resultados PPR 2010 amplamente divulgado e conhecido por todos os empregados.

CLÁUSULA SEXTA - DAS COMPENSAÇÕES

Caso seja editada, durante a vigência do presente acordo nova norma regulamentando o artigo 7º, XI do dispositivo Constitucional da Participação Lucros e Resultados, ou ainda, alterando os termos da Lei 10.101 de 2000, a Empresa poderá compensar o benefício e os valores aqui pagos com os que vierem a ser instituídos, mediante negociação entre as partes.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - DA COMISSÃO DE EMPREGADOS

Regina Celia Pospichil

CPF: 48640379068

Jorge Carlos Lohmann

CPF: 23605740006

Leonardo Ludwig

CPF: 77236963020

JOSE FRANCISCO PROVIDEL DOS SANTOS

Presidente
SINDICATO EMPREGADOS AGENTES AUTONOMOS COMERC ESTADO RS

MAGNO ALEXANDRE GONCALVES
Procurador
XEROX COMERCIO E INDUSTRIA LTDA

ANEXOS

ANEXO I - PPR 2010 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - LEI Nº 10.101

Objetivo do PPR (Programa de Participação nos Resultados)

Visa fortalecer o envolvimento dos empregados com as estratégias e os objetivos de negócio da empresa, incentivando a melhoria da produtividade e o alcance de melhores resultados. Além disso, o programa busca dar maior potencial de remuneração a todos aqueles que contribuem diretamente para o crescimento da organização.

São elegíveis os empregados constantes do banco de dados oficial da Empresa no mês dezembro de 2010, para pagamento anual, conforme demais regras do programa a seguir.

Estrutura do PPR

A versão 2010 do PPR mantém a mesma estrutura do ano passado. O PPR é composto por dois objetivos a serem cumpridos: Se a empresa fizer os resultados de negócio será pago o PPR aos empregados que da mesma forma alcançarem as respectivas metas estabelecidas no PEP (Processo de Excelência de Performance).

Metas Corporativas

Conjunto de metas estabelecidas para XBRA. Estas metas representam o resultado da empresa. Se a empresa fizer os resultados de negócio será pago o PPR aos empregados que cumprirem as suas metas definidas no PEP.

Metas Individuais

Contribuição dos empregados para o alcance dos resultados da empresa. Cada empregado definirá suas metas em conjunto com seu gerente, formalizando-as no PEP. O pagamento será proporcional ao desempenho individual, resultado corporativo e demais regras do programa.

A premiação é definida com base na combinação entre os resultados corporativos e individuais.

Período de avaliação do programa: anual (Janeiro a dezembro de 2010).

Pagamento e avaliação do programa: previsto para ocorrer o mês de março de 2011.

Regras para pagamento das premiações:

MILHAS

- As Milhas têm por finalidade estimular o compromisso dos empregados na superação dos objetivos do PEP, alavancando com isso o resultado da empresa, além de ampliar os valores da premiação do PPR.

- Milha é a unidade básica de pontuação para efeito de recompensa.

- O empregado pode ganhar *Milhas* a cada reconhecimento, seja individual ou em grupo. As milhas são acumuladas ao longo do ano.

- As *Milhas* serão válidas somente para os empregados elegíveis ao PPR e se tiver cumprido no mínimo 100% das suas Metas Individuais.

- As milhas serão acumuladas no ano do exercício do programa. Caso ao haja pagamento da premiação do PPR, no ano de exercício, fica garantido ao empregado o valor mínimo estipulado no programa
- A quantidade de milhas acumulada por cada empregado é convertido em um percentual, que se aplica ao resultado do PPR, de acordo com as condições a seguir:
- O valor máximo da recompensa em milhas não poderá ser superior a 60% do salário-base do mês de dezembro de 2010.
- Fica resguardada a recompensa mínima de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

Qtd. milhas acumuladas	Percentual sobre PPR
100 a 299	5%
300 a 499	10%
500 a 1099	15%
1100 a 1599	20%

Nota: não considera no calculo da premiação de milhas o valor da Contribuição Extraordinária (aplica-se somente aos elegíveis ao PPR).

PPR - Metas CORPORATIVAS para primeiro e segundo semestre de 2010

O PPR possui duas metas e período de avaliação: Metas corporativas do primeiro e segundo semestre. A avaliação de cada semestre ocorrerá de forma independente (50%/50%).

Para que haja pagamento referente a cada semestre do ano de 2010 é necessário alcance de da meta de PBT de cada semestre.

Caso o resultado do PBT não seja alcançado os resultados das demais metas estabelecidas neste período não serão considerados para pagamento da premiação anual e neste caso não haverá pagamento da premiação.

Não são incluídos os resultados de vendas de ativos para apuração das metas corporativas e PBT.

Metas primeiro semestre:

Metas corporativas 1º semestre 2010	Meta			
	Peso %	Alcance Mínimo Considerado (50 % of Pay Out)	Meta (target) (100 % of Pay Out)	Alcance Máximo Considerado (120 % of pay out)
Receita (\$M)	20,00%	\$135,5	\$139,7	152,4
PBT (\$M)	40,00%	\$1,0	\$2,5	5,0
Contas a Receber (\$M)	20,00%	46,0	42,3	38,6
Inventário (\$M)	20,00%	36,6	35,0	33,8

Nota:

- Receita e PBT em Actual currency

- Contas a Receber e inventário em Plan Currency

Metas segundo semestre:

Metas Corporativas 2º semestre 2010	Meta			
	Peso %	Alcance Mínimo Considerado (50% of Pay Out)	Meta (Target) (100% of Pay Out)	Alcance Máximo Considerado (120% of pay out)
Revenue (\$M)	20,00%	173.2	186.0	198.8
PBT (\$M)	40,00%	4.5	5.0	5.5
Accounts Receivable (\$M)	20,00%	38.3	36.0	32.9
Inventory (\$M)	20,00%	34.3	32.4	30.4

- Receita e PBT em Actual currency

- Contas a Receber e inventário em Plan Currency (PDR)

Regras específicas para os participantes do PPR

Metas Corporativas (continuação)

Resultado do *budget* de despesas de cada área funcional é *gate* para pagamento da premiação. Caso o resultado das despesas definidas no plano operacional não seja alcançado o resultado do PPR será reduzido, conforme exemplo abaixo:

Resultado do PPR: 100%

Alcance das metas de despesas: 80%

Resultado final do PPR: 80%

Resultado do PPR: 110%

Alcance das metas de despesas: 120%

Resultado final do PPR: 110%

Avaliação independente para cada indicador. A soma de todos os indicadores define o resultado da XBRA.

Premiação pela participação nos resultados

O valor do PPR é estabelecido em número de salários, tendo como base o alcance das metas Corporativas e Individuais estabelecidas e a categoria profissional do empregado. As premiações abaixo são para o *target* de 100% das metas Corporativas e 100% das metas Individuais

Categorias Profissionais	META (TARGET) ANUAL
Coordenação e Profissional	2,5 sal
Suporte Técnico e Administrativo	2,0 sal
Produção/Operacional XGS	0,5 sal

Regras para Pagamento das Premiações:

PPR

Para saber qual será o valor da premiação, multiplique o valor da premiação *target* em número de salário da categoria profissional pelo resultado das Metas Corporativas/Metas de despesas e Avaliação Individual.

Contribuição Extraordinária

Empregados com desempenho extraordinário e sustentando ao longo do ano terão reconhecimento especial: Contribuição Extraordinária.

Caso a XBRA alcance Metas Corporativas $\geq 100\%$, 30% da população elegível ao PPR poderá ser reconhecida com Contribuição Extraordinária, ou

Caso a XBRA alcance Metas Corporativas $< 100\%$, somente 10% da população elegível ao PPR poderá ser reconhecida com a Contribuição Extraordinária

Resumo resultado das avaliações e premiações PPR 2010

Premiação	Contribuição Individual				Contribuição Extraordinária		
	Acordos Não Cumpridos	Contribuição Abaixo do Esperado	Acordos Parcialmente Cumpridos	Acordos Plenamente Cumpridos	Contribuição Adicional ao Esperado	Acordos Superados	Atuação Diferenciada
PPR	Não elegível	Recebe 50% do valor do resultado Corporativo	Recebe 80% do valor do resultado Corporativo	Recebe 100% do valor do resultado Corporativo	Recebe 110% do valor do resultado Corporativo	Recebe 115% do valor do resultado Corporativo	Recebe 120% do valor do resultado Corporativo
Contribuição Extraordinária	Não elegível	Não elegível	Não elegível	Não elegível			
Milhas	Não elegível	Não elegível	Não elegível	Elegível	Elegível	Elegível	Elegível

Simulação de pagamento (produção/operacional XGS):

Metas Corporativas=100% Metas de despesas de cada área funcional= 100% Metas Individuais=100% Metas de despesas=100%						
Salário-base		800,00				
Resultado Metas Corporativas $(800 \times 0,5)$		400,00				
Resultado Metas Individuais $(400,00 \times 1,0)$		400,00				
Valor da premiação		400,00				

Contribuição Individual				Contribuição Extraordinária		
Acordos Não Cumpridos	Contribuição Abaixo do Esperado	Acordos Parcialmente Cumpridos	Acordos Plenamente Cumpridos	Contribuição Adicional ao Esperado	Acordos Superados	Atuação Diferenciada
<50%	50% a 79%	80% a 99%	100%	110%	115%	120%

Regras Gerais:

São elegíveis os empregados das empresas do Grupo Xerox constantes do banco de dados da folha de pagamento da empresa no exercício deste programa. Também são elegíveis os empregados em aviso prévio no mês de dezembro.

Não são indicados para receber o PPR os empregados que apresentarem desempenho inferior a 50% de alcance das metas individuais.

O valor do PPR é estabelecido em número de salário-base, tendo como base o mês de dezembro e alcance das metas estabelecidas e a categoria profissional.

As milhas são calculadas sobre o resultado do PPR sem Contribuição Extraordinária e pagas aos empregados com mínimo 100% de alcance das metas individuais.

Para calcular o valor do PPR, serão consideradas as informações constantes dos registros oficiais da companhia, no mês de dezembro. O cálculo será sempre feito sobre o salário base. Não são considerados outros valores recebidos a título de comissões, bônus, garantias, prêmios, adicionais, horas extras etc.

O cálculo para pagamento do PPR para empregados transferidos durante o exercício será com base no resultado da área em que estiver lotado em 31 de dezembro, registrado no bando de dados da folha de pagamento. Por isso, não é recomendada a transferência de empregados no final do ano.

Para os empregados admitidos ao longo do ano, o valor do PPR será calculado proporcionalmente aos meses trabalhados em cada semestre de apuração do programa.

Licenciadas por maternidade, acidente de trabalho ou dispensa médica e etc. receberão proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados em cada semestre de apuração do programa.

O pagamento do PPR está previsto para o mês de março e calculado com base no salário de dezembro do ano de referencia do programa. Os brasileiros em *assignment* no exterior receberão conforme o resultado funcional da área original de alocação na XBRA, salvo algum acordo diferente deste constante do *Terms & Conditions* da transferência.

Os empregados desligados da empresa no decorrer de cada semestre de exercício do programa são elegíveis ao recebimento do PPR de forma proporcional aos meses trabalhados, desde que a Xerox tenha alcançado as metas corporativas estabelecidas para o semestre de desligamento do empregado. Ficam excluídos do recebimento do PPR de forma integral ou proporcional os empregados desligados nas seguintes condições:

- Baixo desempenho, produtividade e problemas disciplinares.

- Justa causa.

- Desligamento do vínculo empregatício por qualquer razão dentro do prazo de experiência de 90 dias.

Há somente um único pagamento anual. O programa não prevê pagamento semestral

A apuração dos resultados é de responsabilidade da Diretoria Executiva de Finanças e da Diretoria de Recursos Humanos.

A coordenação global do PPR é da Diretoria de Recursos Humanos, a quem cabe

manter a unidade de critérios do programa.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .