

INSTRUMENTO DE ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

INSTRUMENTO DE ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS QUE ENTRE SI FAZEM, DE UM LADO EVONIK ENERGY SERVICES DO BRASIL LTDA., COM FILIAL A AV. DAS AMÉRICAS, 3.500 – ED. TORONTO 3000 – SALAS 402 A 405 – BARRA DA TIJUCA – RIO DE JANEIRO – RJ, ADIANTE DENOMINADA SIMPLEMENTE “EMPRESA” E DE OUTRO LADO, OS SEUS EMPREGADOS, REPRESENTADOS PELA COMISSÃO DE EMPREGADOS, CONSITUÍDA NA FORMA PREVISTA NO ART. 2º DA LEI 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. ASSISTIDA PELO SINTERGIA – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO, RESPECTIVAMENTE REPRESENTADOS POR PROCURADORES E DIRETORES AO FINAL NOMEADOS FORMALIZAM O PRESENTE ACORDO MEDIANTE CLÁUSULAS E DISPOSIÇÕES A SEGUIR:

CLÁUSULA PRIMEIRA: OBJETIVO / ABRANGÊNCIA

O presente acordo tem como objetivo implementar o Plano de Participação nos Resultados (anexo I), que passa a fazer parte integrante do presente Instrumento de Acordo, convencionado entre a “EMPRESA” e a Comissão de Empregados, cujos membros ao final assinam, assistidos pelo SINTERGIA/RJ.

CLÁUSULA SEGUNDA: NÃO INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO DO EMPREGADO

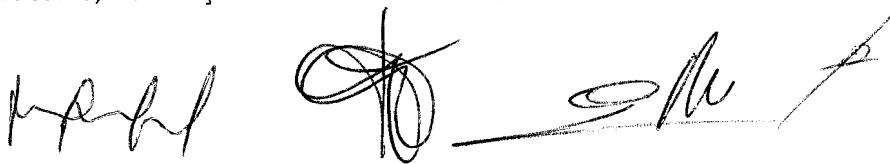
Os valores pagos a título de participação nos resultados, desvinculados de lucro, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio de habitualidade, conforme o que dispõe o art. 3º da Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

CLÁUSULA TERCEIRA: PRECEITOS E PARÂMETROS ADOTADOS

As partes de comum acordo negociaram e convencionaram o Programa de Participação nos Resultados a égide da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, cuja essência e equilíbrio do Programa de Participação nos Resultados levou em consideração os preceitos nela estabelecidos, quanto a apuração, metas estabelecidas, periodicidade para pagamento, não incorporação ao salário base do empregado para os fins de encargos trabalhistas e previdenciários e a não aplicação do princípio da habitualidade, bem assim a tecnologia, equipamentos e máquinas atualmente atualizados.

CLÁUSULA QUARTA: COMISSÃO DE EMPREGADOS

Aos empregados integrantes da Comissão de Empregados não se aplica o princípio de estabilidade ou garantia de emprego e salário, exceto nas hipóteses expressamente previstas em Lei, Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou Dissídio Coletivo de Trabalho.



CLÁUSULA QUINTA: DISPOSIÇÃO FINAL

As partes ratificam e entendem como convalidados todos os atos anteriormente praticados pelas partes, principalmente aqueles concernentes ao Programa de Participação nos Resultados, constante do documento do anexo I.

E, por estarem as partes convencidas da oportunidade deste acordo, firmam o presente instrumento em 06 (seis) vias de igual teor, para que produza os devidos efeitos legais.

Rio de Janeiro, 21 de Setembro de 2009.


EVONIK ENERGY SERVICES DO BRASIL LTDA.


SINTERGIA/RJ

COMISSÃO DOS FUNCIONÁRIOS:


ANDRÉ LUIZ VIEIRA – SUPERVISOR DE TURNO


FRANKLIN MARQUES GUIMARÃES – SUPERVISOR DE TURNO

MATEUS NUNES DA SILVA FILHO – SUPERVISOR DE TURNO



PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - 2009

1. OBJETIVO:

Participar e premiar os funcionários da EVONIK ENERGY SERVICES DO BRASIL LTDA. face aos resultados obtidos durante o período de avaliação, em conformidade com a lei nº 10.101, de 19/12/2000.

2. ABRANGÊNCIA:

Este acordo visa contemplar todos os funcionários registrados da EVONIK ENERGY SERVICES DO BRASIL LTDA., excluindo-se os funcionários de empresas prestadoras de serviços.

3. PRECEITOS E PARÂMETROS ADOTADOS:

Sob a égide da Lei nº 10.101, ficam acordados que, em sua essência e equilíbrio, o PPR – Programa de Participação nos Resultados levou em consideração os preceitos nela estabelecidos, quanto a apuração de metas estabelecidas, periodicidade para pagamentos, não incorporação ao salário base do empregado para fins de encargos trabalhistas e previdenciários e a não aplicação do princípio da habitualidade.

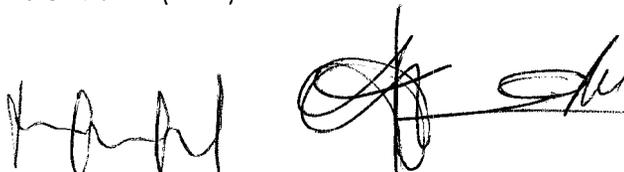
4. PERÍODO DE APURAÇÃO:

A apuração dos resultados será efetivada no mês de Fevereiro de 2010, levando em consideração os seguintes critérios:

1. Para avaliação do resultado econômico será considerado o período de 1º de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009;
2. Para avaliação do Bônus de Performance será considerada a percentagem obtida pela DISPONIBILIDADE CONTRATUAL do período de 1º de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009;
3. Para avaliação das metas coletivas e individuais será considerado o período de 1º de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

5. VALOR DO PRÊMIO:

O limite individual para cada funcionário será valor de 02 (duas) vezes o salário base referente à Dezembro de 2009, por ano.



O limite global da quantia a ser disponibilizada para pagamento do prêmio será na proporcionalidade da economia obtida, com a redução dos custos diretos sobre os custos programados (PO), dos ganhos/perdas sobre o recebimento programado de bônus de performance e do faturamento a maior sobre o faturamento programado.

$$\text{Valor do Prêmio} = \{0,3 \times [(Co - Cr) + \text{Bônus} - \text{Penalidades}]\}$$

Co = Custo Orçado

Cr = Custo Real

6. PAGAMENTO:

O pagamento será efetuado em uma única parcela assim estabelecida:

- Parcela única paga até Abril de 2010, referente a 100% do valor do prêmio.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO:

Os critérios estão apresentados na planilha de apuração, onde estão definidos “META”, “LIMITE MÁXIMO ESPERADO” e “LIMITE MÍNIMO PERMISSÍVEL”.

A – METAS ECONÔMICAS = 60% do Prêmio

São consideradas as Metas Econômicas os compromissos assumidos pelas Gerências Operacionais junto a Diretoria.

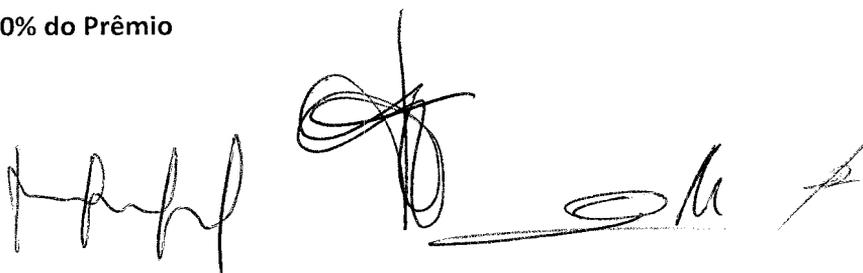
A.1. Faturamento – Apuração dos montantes faturados referentes à VF – Verba Fixa dos serviços de operação e manutenção, valores recebidos a título de Bônus e relativos aos serviços de mobilização;

A.2. Bônus – Apuração do prêmio a ser recebido contratualmente, relativo à disponibilidade da usina para o sistema, conforme apuração aprovada pelo cliente;

A.3. Penalidades – Apuração de multa a ser paga contratualmente, relativa à disponibilidade da usina para o sistema, conforme apuração aprovada pelo cliente;

A.4. Redução de Custos – Apuração dos custos diretos realizados no período, levando em consideração a aquisição de materiais, consumíveis, ativos, investimentos, reposições, pagamentos de taxas, comissões, seguros, salários, benefícios, indenizações entre outras despesas constantes no orçamento meta do ano. As despesas que eventualmente forem reembolsadas contratualmente serão deduzidas dos custos no momento de seu recebimento.

B – METAS COLETIVAS – 20% do Prêmio



São consideradas as Metas Coletivas as metas onde não são atribuídas responsabilidades individuais, mas do grupo ou do departamento de modo a garantir a eficiência, a qualidade e a segurança sobre os serviços prestados.

B.1. Acidentes com Afastamento – Serão considerados para efeito de apuração a META, LIMITE MÁXIMO e LIMITE MÍNIMO de acidente como “zero”, com índice “DOIS” e em caso de qualquer acidente com afastamento apurado no período efetivará com índice “ZERO”;

B.2. ADC (Avaliação de Desempenho do Cliente) – Serão consideradas as avaliações emitidas pelo cliente com periodicidade mínima anual, sendo que o resultado do período será a média ponderada das avaliações;

B.3. Compromissos Contratuais – Serão apurados o atendimento das solicitações contratuais quanto a prazo, qualidade, devolução e aprovação/reprovação por área, conforme documento de controle de compromissos apurados mensalmente. O índice será a média ponderada para o período de apuração;

B.4. Segurança, Higiene e Conservação – Serão apuradas as notificações quanto a uso de uniforme, uso de cartão de identificação, uso de EPI's, higiene pessoal, limpeza e organização de áreas comuns e seletividade e tratamento de resíduos;

B.5. Redução de Despesas Administrativas – Cr/Co – Serão apuradas as reduções de despesas administrativas, tais como custos de telefonia, números de cópias, utilização de cartuchos, volume de papel sulfite. O índice mensal será calculado considerando o consumo do mês em relação ao consumo médio dos três meses anteriores, sendo o índice final a média ponderada dos índices para o período em análise.

C – METAS INDIVIDUAIS – 20% do Prêmio

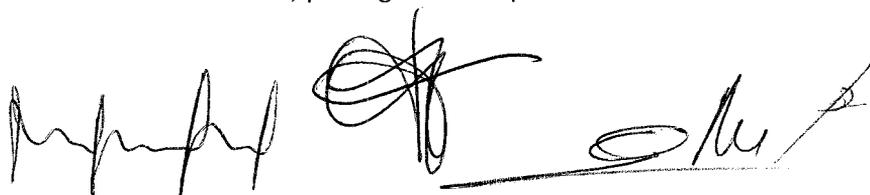
São consideradas as Metas Individuais os compromissos relacionados às performances individuais dos funcionários

C.1. Participação nos Grupos de Desenvolvimento – Serão apuradas as participações efetivas nos grupos de estudos, análise e desenvolvimento, implantados de forma oficial ou espontânea, pela empresa ou por seus colaboradores.

C.2. Desenvolvimento Pessoal – Será apurado via avaliação de desempenho o desenvolvimento profissional do colaborador individualmente junto a gerência imediata e as gerências operacionais;

C.3. Treinamentos, Estudos e Aperfeiçoamento Profissional – Serão apurados via avaliação de desempenho o desenvolvimento acadêmico e o aperfeiçoamento do colaborador quanto a práticas e inovações técnicas, conhecimento das normas nacionais e internacionais e procedimentos internos, pelos gerentes operacionais;

C.4. Colaboração Interdepartamental – Será apurada via avaliação de desempenho a sinergia do colaborador para com as demais áreas, pelos gerentes operacionais.



8. CONSIDERAÇÕES GERAIS:

Os funcionários admitidos durante o período de avaliação ou que por ventura venham a ser demitidos, receberão o prêmio proporcional ao período trabalhado;

Os funcionários desligados por justa causa não terão direito ao prêmio;

Será formada uma comissão de funcionários para apurar e validar os índices apurados;

As metas individuais serão apuradas mediante avaliação de desempenho realizada ao término do período de avaliação, onde deverão participar o colaborador, os gerentes operacionais e, quando requerido, o coordenador imediato.

