

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**  
**ANO 2022**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENTIDADES SINDICAIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SITESEMG**, CNPJ: 17.498.775/0001-31 e de outro lado a **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG**, CNPJ: 17.212.069/0001-81, mediante as seguintes cláusulas e condições:

**Cláusula Primeira - Vigência e Data-Base**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

**Cláusula Segunda - Abrangência**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) entidades(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores em Entidades Sindicais, com abrangência territorial em **MG**.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**  
**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

**Cláusula Terceira - Objetivos do Programa de Participação nos Resultados**

- 3.1 - Valorizar o desempenho, a dedicação, a produtividade e a criatividade dos empregados;
- 3.2 - Mobilizar os empregados em torno das metas estabelecidas, procurando incentivá-los a buscarem a melhoria crescente dos resultados;
- 3.3 - Proporcionar maior transparência e clareza no que tange à participação dos empregados nos resultados;
- 3.4 - Promover a cultura de planejamento e de gestão por resultados, valorizando os empregados que contribuem para o alcance do resultado global;
- 3.5- Alinhar o planejamento das ações com a sua estratégia, viabilizando a sua implementação, a maximização dos resultados e o cumprimento de sua missão;
- 3.6 - Aumento da produtividade, por meio do alcance de metas de produção e financeiras.

**Cláusula Quarta - Condição do Pagamento**

É condição para o pagamento, mesmo quando os indicadores de Medição previstos na **cláusula sexta** forem atingidos em sua totalidade, o cumprimento integral da Meta Financeira disposto na **cláusula quinta**.

**Cláusula Quinta - Meta Financeira**

Será considerado como meta financeira (Resultado Operacional) os valores demonstrados na tabela do **item 5.2**

O Resultado Operacional demonstra o comprometimento dos recursos aplicados das receitas correntes subtraída as despesas correntes e respeita a fórmula: Total de receitas correntes subtraindo o Total de despesas correntes.



7.1.2 - Empregado que não concluir o curso em 2022, por qualquer motivo, não fará jus à fração individual da composição do PPR do indicador Critérios Individuais.

7.2 - Concluir integralmente todas as etapas sob sua responsabilidade da avaliação de competências, referente ao ano de 2022.

7.2.1 Para empregados na posição de liderança é necessário realizar a autoavaliação e a avaliação de competências de cada integrante de sua equipe.

7.2.2 Quando o empregado estiver impedido de concluir a autoavaliação de competências em razão de afastamentos, será considerada a nota 3,0 da avaliação de competências. **SERÁ CONSIDERADA A NOTA DA LIDERANÇA....**

7.2.3 Quando o empregado estiver impedido de concluir a autoavaliação de competências em razão de rescisão de contrato de trabalho, será considerado a nota 2,8 da avaliação de competências. **O EMPREGADO QUE TENHA SEU CONTRATO DE TRABALHO RESCINDIDO NÃO FARÁ JUS À FRAÇÃO REFERENTE A DIMENSÃO INDIVIDUAL.**

7.2.4 O empregado que tenha concluído a autoavaliação e que não tenha sido avaliado pelo líder receberá a nota 3,0 da avaliação de competências.

7.2.5 O empregado que não atender aos requisitos de elegibilidade da avaliação de competências, receberá o conceito atende em competências, referente à nota 3,0 da avaliação de competências.

7.3 A composição do critério individual é referente a avaliação de competências e será calculada conforme a tabela abaixo:

CONCEITO	NOTA ALCANÇADA	DESCRIÇÃO	BASE CRITÉRIO INDIVIDUAL PARA COMPOSIÇÃO DO PPR
Desenvolver em competências	1,0 a 2,7	Não adiciona na composição do PPR	0
Atende em competências	2,8	Adiciona na composição do PPR, correspondente a nota alcançada	0,15
	3,0		0,20
	3,2		0,25
	3,4		0,30
Supera em competências	3,6		0,35
	3,8		0,40
	4,0		0,50

### Cláusula Oitava - Sobre o Pagamento

O pagamento da participação nos resultados será realizado até o mês de abril do ano seguinte ao ano de referência.

8.1 - O pagamento da participação nos resultados será proporcional aos meses efetivamente trabalhados e será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos dentro do mês.

8.2 - O empregado que na vigência deste Acordo for dispensado sem justa causa, por pedido de demissão, ou no caso de término de contrato por prazo determinado, deverá procurar a **FIEMG** (Recursos Humanos) até o dia 31/05/2023 e solicitar formalmente o pagamento a que fizer jus, sendo responsável



*[Handwritten signature]*

5.1 - A meta financeira mínima para aplicação do PPR será o Resultado Operacional de R\$235.283.258,31.

5.2 - A tabela a seguir demonstra uma evolução no desafio de Resultado Operacional a ser alcançado e as respectivas frações salariais aplicáveis para cálculo do PPR:

RESULTADO OPERACIONAL (META FINANCEIRA)		BASE SALARIAL PARA PPR
> ou = R\$398.454.263,94		1,0
R\$ 358.608.837,55	R\$ 398.454.263,93	0,9
R\$ 322.747.953,79	R\$ 358.608.837,54	0,8
R\$ 290.473.158,41	R\$ 322.747.953,78	0,7
R\$ 261.425.842,57	R\$ 290.473.158,40	0,6
R\$ 235.283.258,31	R\$ 261.425.842,56	0,5
<= R\$235.283.258,30		0,0

#### Cláusula Sexta - Indicadores de Composição do PPR

6.1 - Os indicadores são formados por dimensões com diferentes participações na composição do PPR, conforme tabela:

INDICADORES	DIMENSÃO	DESCRIÇÃO	PARTICIPAÇÃO NA COMPOSIÇÃO DO PPR
Acordo de Resultados	Coletivo Geral	Performance do Acordo de Resultado do Sistema FIEMG	Até 0,50
Acordo de Resultados	Coletivo Área	Performance do Acordo de Resultado da Área	Até 0,30
Critérios Individuais	Individual	Critérios individuais de elegibilidade para a fração individual	Até 0,50


6.2 O valor da participação nos resultados será de até 1,30 (um inteiro vírgula trinta) salário nominal do empregado, vigente em dezembro de 2022.

6.3 Considera-se “salário nominal” o valor da contraprestação básica mensal percebida pelos empregados, excluindo-se todos e quaisquer outros acréscimos ou adicionais além de novas verbas e benefícios instituídos pelas Entidades.

#### Cláusula Sétima - Critérios Individuais

Para o empregado fazer jus à fração individual deverá, cumulativamente:

7.1 - Concluir o curso “Código de Conduta da FIEMG” disponível na plataforma EAD até 31/12/2022:

7.1.1 - Mesmo que o empregado tenha realizado o curso em anos anteriores, será necessário que o faça novamente, em 2022. 



7.1.2 - Empregado que não concluir o curso em 2022, por qualquer motivo, não fará jus à fração individual da composição do **PPR** do indicador Critérios Individuais.

7.2 - Concluir integralmente todas as etapas sob sua responsabilidade da avaliação de competências, referente ao ano de 2022.

7.2.1 Para empregados na posição de liderança é necessário realizar a autoavaliação e a avaliação de competências de cada integrante de sua equipe.

7.2.2 Quando o empregado estiver impedido de concluir a autoavaliação de competências em razão de afastamentos, será considerada a nota 3,0 da avaliação de competências. **SERÁ CONSIDERADA A NOTA DA LIDERANÇA....**

7.2.3 Quando o empregado estiver impedido de concluir a autoavaliação de competências em razão de rescisão de contrato de trabalho, será considerado a nota 2,8 da avaliação de competências. **O EMPREGADO QUE TENHA SEU CONTRATO DE TRABALHO RESCINDIDO NÃO FARÁ JUS À FRAÇÃO REFERENTE A DIMENSÃO INDIVIDUAL.**

7.2.4 O empregado que tenha concluído a autoavaliação e que não tenha sido avaliado pelo líder receberá a nota 3,0 da avaliação de competências.

7.2.5 O empregado que não atender aos requisitos de elegibilidade da avaliação de competências, receberá o conceito atende em competências, referente à nota 3,0 da avaliação de competências.

7.3 A composição do critério individual é referente a avaliação de competências e será calculada conforme a tabela abaixo:

CONCEITO	NOTA ALCANÇADA	DESCRIÇÃO	BASE CRITÉRIO INDIVIDUAL PARA COMPOSIÇÃO DO PPR
Desenvolver em competências	1,0 a 2,7	Não adiciona na composição do PPR	0
Atende em competências	2,8	Adiciona na composição do PPR, correspondente a nota alcançada	0,15
	3,0		0,20
	3,2		0,25
	3,4		0,30
Supera em competências	3,6		0,35
	3,8		0,40
	4,0		0,50

#### Cláusula Oitava - Sobre o Pagamento

O pagamento da participação nos resultados será realizado até o mês de abril do ano seguinte ao ano de referência.

8.1 - O pagamento da participação nos resultados será proporcional aos meses efetivamente trabalhados e será considerado como mês trabalhado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias corridos dentro do mês.

8.2 - O empregado que na vigência deste Acordo for dispensado sem justa causa, por pedido de demissão, ou no caso de término de contrato por prazo determinado, deverá procurar a **FIEMG** (Recursos Humanos) até o dia 31/05/2023 e solicitar formalmente o pagamento a que fizer jus, sendo responsável

