

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054836/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS, CNPJ n. 06.885.083/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR;

E

JOHN DEERE BRASIL LTDA, CNPJ n. 89.674.782/0010-49, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUCAS PAULINO OLIVEIRA DA SILVA; 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 novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO**, com abrangência territorial em **Catalão/GO**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

1. Definições

As definições de palavras ou expressões adiante expostas deverão ser consideradas para a leitura de

todas as cláusulas do presente instrumento.

1.1.1 Empregado ativo: àquele que estiver em efetivo trabalho e que esteja incluído

na folha de pagamento.

1.1.2 Empregados administrativos: para efeito do presente instrumento são

aqueles

que exercem funções administrativas e/ou gerenciais, ou seja, aqueles que não

desenvolvem atividades de manufatura na fábrica. São aqueles designados pela John

Deere como Salaried.

1.1.3 Empregados operacionais: para efeito do presente instrumento são

considerados apenas aqueles que desenvolvem atividades direta e indiretamente

relacionadas a operação fabril. São aqueles designados pela John Deere como

wages.

1.1.4 Período base: é o período de tempo levado em consideração para análise dos

resultados e cálculo da PR de cada empregado. Para os empregados administrativos,

a cada apuração, será considerado o período compreendido entre 1º de novembro a

31 de outubro. Para os empregados Operacionais, serão considerados os períodos

de 1º de novembro a 30 de abril e 1º de Maio a 31 de outubro.

1.1.5 CIPP: Plano de pagamento da melhoria contínua.

1.1.6 CIPP Time: time que compõe o plano operacional em qualquer fase.

1.1.7 ACT: Acordo coletivo de trabalho

1.1.8 PR: Participação nos Resultados

1.1.9 PPR: Programa de Participação nos Resultados da John Deere.

1.1.10 OROA: Retorno operacional sobre ativos.

1.1.11 SVA: Critério que quantifica o Valor Adicionado ao Acionista.

1.1.12 STI: Incentivo de curto prazo.

1.1.13 MTI: Incentivo de médio prazo.

1.1.14 BAB: Bônus de Ajuste da Base.

1.1.15 BA: Ajuste da Base de Desempenho.

2. Introdução

Dando continuidade ao processo de implementação do PPR – Operacional, como já tratado no ACT

anterior - a partir deste exercício ter-se-á, todos os times de empregados operacionais na fase verde,

cujo indicador resume-se a produtividade.

3. Natureza Jurídica e tributação da PR

O presente instrumento implementa e regulamenta a PR nos moldes do que dispõe a Lei 10.101 de

2000 e as partes reconhecem a PR ora instituída não complementa a remuneração dos empregados,

nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando

o princípio da habitualidade, conforme dispõe a Lei 10.101, de 2000.

4. Abrangência

O presente PPR abrangerá todos os funcionários da John Deere da unidade de Catalão, cujos contratos

de trabalho estejam vigentes durante ao menos uma parte do período base da PR, respeitados os

critérios determinados na cláusula adiante descrita.

5. Critérios para determinação do direito à PR integral ou proporcional

inclusive considerando hipóteses de suspensão do contrato de trabalho

Os empregados que trabalharem durante o período base passarão a estar

elegíveis ao recebimento da

PPR proporcionalmente, ou seja, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando

como tal o período mínimo de 15 (quinze) dias trabalhados em um mês, respeitadas as situações

excludentes a esta regra, adiante expostas:

5.1. Os empregados transferidos para unidades não abrangidas por este ACT

receberão a PR proporcionalmente ao número de meses trabalhados na unidade da

JOHN DEERE abrangida pelo presente instrumento.

5.2. Os empregados operacionais que forem despedidos sem justa causa por

iniciativa da JOHN DEERE ou que pedirem demissão, farão jus ao recebimento

proporcional da PR.

5.3. Os empregados que forem afastados em virtude da concessão de benefício

previdenciário acidentário por período igual ou inferior a 90 (noventa) dias e

permanecerem ativos durante todo o restante do período base, assim como aqueles

que estiverem ativos durante todo o período base, respeitadas as demais regras

previstas nesta cláusula, terão direito à PR integral.

5.4. Na hipótese de o afastamento decorrente de acidente do trabalho com a

concessão do respectivo benefício previdenciário vir a ser superior a 90 (noventa)

dias, o funcionário respectivo passará a ter direito à PR proporcional ao período

efetivo de trabalho no período base, em cuja contagem serão considerados também

os primeiros 90 (noventa) dias de afastamento do trabalho.

5.5. Os empregados que forem afastados por motivos distintos daquele referido na

cláusula 5.3 terão direito à PR proporcional sendo considerados, porém como período efetivo de trabalho, os primeiros 16 dias de afastamento.

5.6. Ocorrendo o falecimento do empregado com direito ao recebimento da PR, seja

total, seja parcial, o pagamento será feito aos sucessores legais do falecido, na forma

da legislação trabalhista/previdenciária, observando-se os mesmos critérios de

proporcionalidade previstos nesta cláusula.

5.7. Também farão jus à PR os empregados operacionais contratados por prazo

determinado, e que tenham trabalhado no mínimo 90 (noventa) dias, durante o

período base, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado apenas nas

hipóteses de extinção contratual em razão do decurso do prazo contratual avençado,

pedido de demissão e ruptura imotivada antecipada por iniciativa da John Deere. Os

novos funcionários que estejam em contrato de experiência, somente serão elegíveis

à PR após o término da experiência.

5.8. Excepcionalmente, os novos funcionários recontratados para o mesmo cargo

anteriormente por eles já desempenhados, admitidos para áreas que já estejam na

Fase Verde, serão elegíveis à PR após transcorridos 10 dias de sua contratação.

5.9. Às empregadas que eventualmente gozarem licença maternidade, durante o

período base, terão o período da licença respectiva considerado como se estivessem

ativas, para efeito da apuração do valor da PR.

5.10. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos por

quaisquer motivos, à exceção do disposto nas cláusulas 5.1 ou e 5.2, somente farão

jus ao recebimento da PR pelo período efetivamente trabalhado, observando-se a

proporcionalidade, à razão de 1/12 por mês de trabalho ou fração igual ou superior a

15 dias trabalhados.

5.11. Empregados que forem despedidos por justa causa não farão jus à PR.

6. Sistemas de apuração da PR

Aos funcionários abrangidos pelo presente ACT, a PR será apurada por meio da utilização de um dos

dois distintos sistemas ora avençados, aplicáveis, cada um deles, de acordo com o perfil das funções

desempenhadas por cada profissional, ou seja, um plano para empregados administrativos e outro para

empregados operacionais. Esse segundo, também denominado CIPP.

7. Plano Administrativo

7.1. Destina-se apenas aos empregados administrativos.

7.1.1 O valor da PR de cada funcionário abrangido por esse Plano terá por base a

respectiva renda anual (fazem parte, salário + quinquênio + 13^o + 1/3 férias, não

incluem horas extras e outras verbas e será pago também de forma anual, sempre no

mês de dezembro.

7.1.2 O pagamento da PR aos empregados abrangidos pelo presente sistema fica

condicionado à existência de resultado econômico global positivo da John Deere no

período de apuração.

7.1.3 Os critérios de cálculo serão os mesmos adotados pela política corporativa

mundial da John Deere que prevê o pagamento do benefício de acordo com os

resultados globais da empresa e do negócio para o qual o funcionário trabalha.

7.1.4 Se o funcionário trabalha para mais de um negócio, os critérios levarão em

consideração os resultados dos diferentes negócios da John Deere no Brasil. Em

síntese, terão como base o “ OROA” , critério que quantifica o retorno sobre ativos e

adicionalmente, para os grades 08 e acima, o indicador “ SVA” , ou seja, o critério que

quantifica o Valor Adicionado ao Acionista.

7.1.5 É condição, em qualquer hipótese, para que os empregados administrativos

fazerem jus e receberem os valores correspondentes à PR estarem com seus contratos ativos na John Deere até o término de cada período base, ou seja, 31 de

outubro.

8. Plano operacional ou CIPP

Destina-se apenas aos empregados operacionais.

Os critérios de quantificação da PR nesse sistema são baseados em

resultados de produtividade de

cada Time CIPP, comparados a base de desempenho estabelecida.

8.1 Base de Desempenho

A Base de desempenho para cada CIPP Time será estabelecida usando informações de cálculos de

engenharia de processo ou considerando o histórico existente (mínimo de um ano), tendo estabilidade e

sendo representativo. Caberá ao time de implementação do CIPP realizar análises de paradas de

máquinas, movimentação de materiais, sucata, e ferramentas, bem como os reparos e retrabalhos, itens

esses a serem considerados no cálculo, como segue:

8.1.1 A base de desempenho do CIPP Time será calculada dividindo-se as Horas de

Peças e Produtos - *Output* (conceituado no item 8.1.2) do período pelas as Horas

Trabalhadas - *Input* (conceituado no item 8.1.3) do período.

8.1.2 *Horas de entrega de produto - Output*: é igual ao total de tempo padrão de

trabalho direto para produzir os componentes e/ou montagens (nº peças X tempo

padrão). Máquinas ou peças produzidas deverão corresponder ao número de

unidades completas que estão prontas para embarque ou uso. Somente partes boas

serão consideradas no cálculo. Horas de Output são calculadas usando padrões

apenas para operações que agregam valor, contadas como horas de produção. Não

incluem:

a. Setup Standards;

- b. Retrabalho;
- c. Introdução de novos produtos.

8.1.3 *Horas trabalhadas - Input*: é o total de horas de trabalho (direto e indireto)

durante o mesmo período. Horas de Input não incluem:

- a. Férias e feriados;
- b. Afastamentos por doença;
- c. Atividades fora da fábrica;
- d. Treinamentos externos;
- e. Área experimental – protótipos;
- f. Períodos de baixa produção;
- g. Paradas de fábrica.
- h. Horários de Refeição – Almoço e janta;
- i. 90 dias – treinamento para novos funcionários e 10 para recontratados;
- j. Atividades autorizadas, relacionadas ao sindicato;
- k. Treinamentos em classe – fora setor;
- l. Paradas por desastres/catástrofes;
- m. Projetos especiais/atividades fora do plano de produção;
- n. Afastamentos médicos com atestado (não incluso pequenos atendimentos ambulatoriais);
- o. Reuniões planejadas pela companhia (não incluídas reuniões diárias ou de rotina como reuniões segurança, etc...);
- p. Horas de atividade relacionadas à Brigada de emergência;
- q. Planejamento de paradas na linha – período tempo;

r. Faltas;

8.1.4 Os itens abaixo serão considerados como Horas de Input:

a. Tempos para reuniões de departamento ou da fábrica;

b. Treinamentos;

c. Retrabalhos / reparos;

d. Perdas de produção por falta de matéria prima, partes, ferramentas, máquinas;

e. Adaptação a novas funções e novos funcionários.

f. Ginástica Laboral.

8.1.5 Seguindo os conceitos acima referidos, será calculado a base de desempenho

por meio da seguinte equação:

$$\frac{(\text{Horas de entrega de produto} - \text{Output Histórico})}{(\text{Horas trabalhadas} - \text{Input Histórico})} = \text{Base}$$

8.2 Bônus de Produtividade do CIPP Time

O Bônus de Produtividade será estabelecido a partir do resultado da divisão das Horas de “ Output”

divididas pelas Horas de “ Input” e somente poderá ser determinado a partir da Base de Desempenho

estabelecida, calculada conforme estabelecido no item 8.1.5.

O atual número de peças produzidas ou máquinas entregues pelo CIPP Time no semestre fiscal deverá

ser multiplicado pelos tempos Padrões de produção de cada peça ou montagem de máquina, para

determinar o total de Output. Este total será dividido pelas horas de trabalho disponíveis no mesmo

período, chamadas de Input, estabelecendo então o valor de Produtividade.

Este valor de produtividade calculado será comparado à Base de

desempenho de referência deste time

e o bônus será pago de acordo com a seguinte fórmula:

$$\left(\left(\frac{\text{Output Semestre}}{\text{Input Semestre}} - \text{Base} \right) / \text{Base} \right) \times 0,67 \times 100 = \% \text{ Bônus da}$$

Produtividade

Considerando os conceitos de Output conforme o item 8.1.2 e Input conforme o item 8.1.3.

O valor de 0,67 é referente a divisão dos ganhos de produtividade entre a empresa e os funcionários

onde dois terços do ganho vão para os funcionários e apenas um terço fica com a empresa.

8.3.Exemplo 1

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 26.000 Horas

» Semestre Input = 48.100 Horas

$$\left(\left(\frac{26.000}{48.100} - 0,45 \right) / 0,45 \right) \times 0,67 \times 100 = 13,48 \%$$

8.4.Exemplo 2

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 19.000 Horas

» Semestre Input = 36.675 Horas

$$\left(\left(\frac{19.000}{36.675} - 0,45 \right) / 0,45 \right) \times 0,67 \times 100 = 10,13 \%$$

8.5.Bônus de Ajuste da Base de Desempenho (BAB)

A título de incentivo à melhoria contínua, os funcionários receberão um Bônus pelo ajuste semestral da

base. No final do semestre fiscal o ajuste será de 50% do ganho de produtividade (bônus da

produtividade) do semestre em relação a Base de Desempenho, limitado a

2%. O percentual de Ajuste

da Base será multiplicado por 2 (multiplicador definido pela empresa).

Bônus de Ajuste da Base = (% Ajuste da Base X 2)

8.6. Exemplo

» Ajuste da Base para o semestre = 2,0%

» Multiplicador = 2

BAB = (2% X 2) = 4%

8.7. Cálculo da PR individual:

A PR de cada funcionário será calculada a partir do Bônus do CIPP Time no semestre fiscal e pago no

final de cada período base (junho e dezembro), a partir do seguinte cálculo:

PR em R\$ = Horas trabalhadas pelo funcionário no Plano no semestre X
Valor da hora do funcionário X

percentual total do Bônus do CIPP Time*.

* Percentual Total Bônus do time CIPP = %Bônus de Ajuste da Base +
%Bônus de Produtividade do

CIPP Time

8.7.1 O bônus do CIPP Time de Suporte (são os times que não preenchem os

requisitos para aferição da produtividade, ex.: Qualidade, Manutenção,

Ferramentaria, Controladoria, Aprendizes, Peças de Reposição e Produtos Imortados,

etc...), será a média do percentual total de bônus semestral dos Times CIPP quem

possuam o calculo da produtividade.

8.8. Horas que não serão consideradas para quantificação da PR individual:

8.8.1 Paradas de fábrica (Banco de Horas); Empresa compromete-se a efetuar

rodízios entre os funcionários de uma mesma área, quando da "folga" por

baixa

volume de atividade, de maneira a não concentrar em apenas um funcionário, as

folgas daquela área.

8.8.2 Períodos de baixa Produção (Banco de Horas);

8.8.3 Faltas sem justificativa legal;

8.8.4 Serão consideradas para o cálculo das horas trabalhadas, todas as horas que se

enquadrem no Art.473 da CLT, desde que as horas se refiram aos dias úteis.

8.9. Exemplo:

» Horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre: 1000 horas

» Valor da hora trabalhada do funcionário: R\$ 5,90

» Bônus de Ajuste da Base: 4%

» Bônus de Produtividade: 8%

%Total Bônus = 4% + 8% = 12%

Bônus semestral em R\$ = 1000 X 5,90 X 0,12 = R\$ 708,00

8.10. Migração entre Times:

Os funcionários que durante o semestre de trabalho forem transferidos de área em caráter definitivo

terão o acompanhamento CIPP da seguinte forma:

8.10.1 Será considerada a proporcionalidade do funcionário em cada CIPP time ao qual o

mesmo esteve vinculado durante o semestre, respeitando os bônus atingidos em cada time

de forma proporcional.

8.11. Exemplo:

Semestre onde o Funcionário esteve participando em 2 Times de CIPP:

» 2 meses no CIPP time A (equivale a 33% do semestre): o Time A alcançou no semestre um bônus

total de 15%.

» 4 meses no CIPP time B (equivale a 66% do semestre): o Time B alcançou um bônus total de 13%.

%Total de Bônus do funcionário:

» Valor da hora trabalhada do funcionário: R\$ 5,90

» Horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre = 1.000 horas

» Horas trabalhadas pelo funcionário no Time A = 330 horas

» Horas trabalhadas pelo funcionário no Time B = 670 horas

Bônus em R\$ = $(330 \text{ hs} \times 5,90 \times 0,15) + (670 \text{ hs} \times 5,90 \times 0,13) = 292,05 + 513,89 = \text{R}\$805,94$

8.12. Manutenção do plano:

Ajustes na base de performance e/ou output Standards somente poderão ser realizados nas seguintes

situações:

a. Investimentos da Empresa que resultem em um aumento da produtividade da

operação ou a Empresa faça uma aplicação de recursos, com significativo efeito no

trabalho e no cálculo de desempenho (Output/Input).

b. Acordo para assegurar competitividade da operação;

c. Trabalho movido para fora ou dentro do plano;

d. Trabalho direto adicionado ou retirado das operações; e

e. Introdução de produtos novos ou revisados.

Nas hipóteses acima os tempos padrões serão mudados para revisões de Operações – (adição ou

redução) e/ou mudança de Especificações da estrutura de produto

8.13. Bonus de Qualidade

Excepcionalmente para os anos de 2012, em decorrência do lançamento de uma nova linha de produtos

na unidade e com vistas a mantermos continuamente atenção ao indicador da qualidade, comporá o

PPR, uma bonificação adicional baseada no indicador "First Pass Yield de produto" assim determinado:

Cálculo do FPY: ´

O cálculo da porcentagem do FPY é realizada pela formula:

$\% \text{ do FPY} = ((\text{peças produzidas} - \text{peças não conforme}) / \text{peças produzidas})$

Objetivo: 70% resultado acumulado do ano

Ao atingir a meta renderá aos funcionários, em igual forma, o valor de R\$ 150,00 a cada semestre (R\$

150,00 a ser pago em junho e R\$ 150,00 a ser pago e Dezembro) pago na forma de "Vale Card".

8.14 Divulgação dos Resultados:

Fica ajustado que a empresa e sindicato, com vistas a manter todos atualizados sobre a evolução do

programa, revisarão os resultados deste a cada 2 meses, através de reuniões. As reuniões serão

atendidas por 2 representantes da empresa, 2 representantes dos funcionários (indicados pela

empresa) e 2 representantes do sindicato. O gerente de RH e o presidente do sindicato tem acesso livre

aos encontros aqui mencionados.

9. Dos Benefícios

Sendo o valor base de performance apurado conforme resultados obtidos por indicadores internos, a

Empresa coloca à disposição dos Empregados relatórios de acompanhamento para as devidas

aferições.

10. Vigência

O presente instrumento vigorá pelo prazo de um ano a contar do dia 1º de novembro de 2011.

11. Períodos de Apuração e Pagamentos:

Os períodos de apuração dos valores Plano Operacional das PRs individuais de cada funcionário, tanto

para o plano administrativo, como para o CIPP, variarão de acordo com os perfis das atividades

exercidas por cada funcionário, ou seja:

a. Quanto aos empregados de atividades administrativas, cada período de apuração

das suas PRs equivalerá aos anos fiscais adotados pela John Deere, ou seja, de 1º de

novembro de um ano até 31 de outubro do ano seguinte e os pagamentos

respectivos, quando devidos, ocorrerão nos meses de Dezembro de cada ano.

b. Quanto aos empregados de atividades operacionais, eles farão jus, quando

preenchidos os requisitos necessários, a dois pagamentos anuais, os quais

ocorrerão nos meses de Junho e Dezembro de cada ano, ou seja, no segundo mês

após o término de cada período de apuração, os quais equivalerão, cada um, a um

semestre fiscal, mais precisamente, o primeiro de 1º de novembro de um ano até 30

de abril do ano seguinte e, o segundo, de 1º de maio até 31 de outubro.

11.1. Em qualquer hipótese, a PR será devida e paga, se atingidos os resultados

necessários durante cada período base.

12. Solução de Divergências

O não cumprimento de quaisquer das Cláusulas do presente Acordo, bem como as dúvidas oriundas da

mesma, serão solucionadas perante a Justiça do Trabalho.

13. Prorrogação, denúncia ou revogação

O processo de prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará

subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

14. Quitação

Com a concessão dos valores previstos neste Acordo, fica integralmente cumprida pela empresa toda a

legislação aplicável à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, dando-se por quitados as

parcelas e direitos referentes à PR inclusive de períodos anteriores à vigência do presente instrumento.

O PPR ora negociado substitui e quita todas as parcelas de remuneração variável até então praticadas

pela John Deere, tais como bônus, prêmios, etc. alcançadas aos empregados (Gratificação STI e

Gratificação MTI).

15. Participação da John Deere em Fundo de Educação e Qualificação

Profissional

A John Deere recolherá às suas expensas, diretamente ao Sindicato, a título de verba de educação

do trabalhador, ou seja, participação e manutenção do Fundo Sindical de Educação e Qualificação

Profissional, o montante de 3% (três por cento do valor líquido referente à premiação do ano de 2012)

por meio de depósito na conta corrente do sindicato, a ser efetuado

respectivamente em 05 de julho

de 2012 (referente premiação primeiro semestre de 2012) e 05 de janeiro de 2013(referente

premiação segundo semestre 2012).

CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS,
MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS

LUCAS PAULINO OLIVEIRA DA SILVA

Diretor

JOHN DEERE BRASIL LTDA