

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO
NOS RESULTADOS – UNIDADE DE CATALÃO
JOHN DEERE BRASIL LTDA

Pelo presente instrumento particular, os abaixo assinados; de um lado, de **JOHN DEERE BRASIL LTDA.** – Unidade de Catalão, estabelecida à na Quadra 16, s/n, Distrito Minerioindustrial, na cidade de Catalão (GO), inscrita no CNPJ/MF sob nº 89.674.782/0010-49, doravante denominada **John Deere**, neste ato representada por Edison Luis Hauser, residente à Av. Guapore , 431 – 501 – Porto Alegre, inscrito no CPF sob o número 482.340.440.87 e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO DE CATALÃO (GO)**, estabelecido à Av.20 de Agosto, 1106 – CEP: 75701-010 – Catalão, Goiás, inscrito no CNPJ/MF sob nº 068850830001-20, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. Carlos Albino de Rezende Júnior, sito à Rua Euripedes Pereira Ferreira Q. 5, L 0, Nº 501 Vila Margon III, inscrito no CPF sob o número 864391111-91, doravante denominado **Sindicato**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ACT)**, estabelecendo a forma e os critérios a serem observados para determinação da Participação nos Resultados (**PR**), nos moldes do que dispõe a Lei nº 10.101, doravante devida aos empregados da **John Deere**, nos termos adiante que seguem:

Considerando que,

- (i) a proposta apresentada pela **John Deere** foi analisada pelo **Sindicato**,
- (ii) as partes realizaram reuniões de negociação;
- (iii) o **Sindicato** apresentou suas considerações a respeito da minuta proposta, do que resultou o presente instrumento; e
- (iv) esse instrumento foi apresentado em Assembléia dos empregados, realizada pelo **Sindicato** e aprovado pela maioria dos trabalhadores,

as partes estabelecem o presente instrumento a fim de formalizar o Plano de Participação nos Resultados da **John Deere (PPR)**, de acordo com as cláusulas e condições adiante expostas:

1. ÍNDICE

1. Índice	2
2. Definições	3
3. Introdução	3
4. Natureza Jurídica e tributação da PR	4
5. Abrangência	4
6. Critérios para determinação do direito à PR integral ou proporcional inclusive considerando hipóteses de suspensão do contrato de trabalho	5
7. Sistemas de apuração da PR	7
8. Fases de Implementação do plano operacional ou CIPP	8
9. Fase Verde	14
10. Dos Benefícios	24
11. Vigência	24
12. Períodos de Apuração e Pagamentos:	24
13. Solução de Divergências	25
14. Prorrogação, denúncia ou revogação	25
15. Quitação	26

2. DEFINIÇÕES

As definições de palavras ou expressões adiante expostas deverão ser consideradas para a leitura de todas as cláusulas do presente instrumento.

- 2.1.1 **Empregado ativo:** àquele que estiver em efetivo trabalho e que esteja incluído na folha de pagamento.
- 2.1.2 **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.
- 2.1.3 **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.
- 2.1.4 **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 de 2009 a 31 de outubro de 2010. Para os empregados Operacionais, serão considerados os períodos de 1º de novembro de 2009 a 30 de abril de 2010 e 1º de Maio a 31 de outubro.
- 2.1.5 **CIPP Time:** time que compõe o plano operacional em qualquer fase.

3. INTRODUÇÃO

Dando continuidade ao processo de implementação do **PPR** – Operacional, como já tratado no ACT anterior - a partir deste exercício ter-se-á, com o início da migração de alguns times para a fase verde, cujo indicador resume-se a

produtividade, as fases Azul e Verde simultaneamente utilizadas por diferentes áreas/times.

A Fase Azul será aquela de preparação e transição para a fase verde, ou seja, aquela em que as áreas que ainda não detém as ferramentas necessárias estarão em preparação para possuí-las. Fase Verde será considerada aquela em que as áreas já estarão habilitadas a participar do CIPP (**PPR** Operacional, baseado na produtividade), ou seja, quando já possuírem as ferramentas necessárias à utilização do sistema em concreto.

4. 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.

5. 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.

6. 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:

- 6.1.** 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.
- 6.2.** 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**.
- 6.3.** 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.

- 6.4.** 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.
- 6.5.** Os empregados que forem afastados por motivos distintos daquele referido na cláusula 6.3 terão direito à **PR** proporcional sendo considerados, porém como período efetivo de trabalho, os primeiros 16 dias de afastamento.
- 6.6.** 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.
- 6.7.** 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, admitidos para áreas que já estejam na Fase Verde, somente serão elegíveis à **PR** após o término da experiência.
- 6.8.** 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.
- 6.9.** 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**.

6.10. Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos por quaisquer motivos, à exceção do disposto nas cláusulas 6.1 ou e 6.2, 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.

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

7. 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, possuirá duas fases distintas - Azul e Verde - cada uma delas, aplicável quando preenchidos os requisitos necessários, como adiante exposto.

7.1. Plano Administrativo

7.2. Destina-se apenas aos empregados administrativos.

7.2.1 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.

7.2.2 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.

- 7.2.3 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. 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.
- 7.2.4 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.

7.3. Plano operacional ou CIPP

- 7.3.1 Destina-se apenas aos empregados operacionais.
- 7.3.2 Os critérios de quantificação da **PR** nesse sistema variarão de acordo com a fase em que se encontrar a Área a que estiver vinculado cada funcionário.

8. FASES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO OPERACIONAL OU CIPP

Para implementação do CIPP, o processo de fabricação deve possuir um histórico de produção para construir uma Base de Desempenho de referência. Quando a área ainda não possuir este histórico, o CIPP será dividido em duas fases distintas de implementação, chamadas de: Fases Azul e Verde.

8.1. Fase Azul do plano operacional ou CIPP

Constitui-se em um período de transição, ou seja, compreende-se como o período de construção da base:

8.2. O pagamento da PR, nesta fase fica limitado a 1,375 salários base por semestre, considerado o salário do mês de término do período de apuração.

8.3. Os pagamentos serão realizados de forma semestral, nos meses de junho e dezembro.

8.4. A Fase Azul terá como principais atividades e etapas

8.4.1 Criar objetivos gerais para Bônus, baseados em:

- a. Atendimento
- b. Implementação de programa 5S's
- c. Quesitos de qualidade
- d. Construção da base
- e. Melhoria Continua

8.4.2 Organizar a área de forma segura e eficiente;

8.4.3 Desenvolver e refinar métodos;

8.4.4 Selecionar as atividades e realizar os treinamentos necessários;

8.4.5 Revisar e construir dados para Wplanner (sistema onde estão gravados os tempos padrões) – tempos padrões de operação;

8.5. Indicadores da PR para os times que se encontram na fase azul

Os empregados das Áreas que estiverem na Fase Azul terão as respectivas **PRs** calculadas levando-se em consideração quatro indicadores, ou seja: Qualidade (FPY), 5S, Melhoria Contínua e Atendimento ao plano de produção.

8.6. Os parâmetros e objetivos de cada indicador serão aplicáveis a todas as Áreas que estiverem na Fase Azul os quais estão descritos na tabela abaixo e serão nas próximas cláusulas detalhadamente explicados:

Qualidade		5S		Melhoria Contínua			
% ganho 09	% ganho 10	Atendido	% ganho 10	Dimensão	NºProjetos GAP ANÁLISEs		
		0 à 75%	0.0		Zero	1 ou (+)	2 ou (+)
0.0	0.0	76%	3.75	Q	0	3.125	6.25
3.75	5.6	78%	7.5	S	0	3.125	6.25
7.5	11.3	80%	11.25	P	0	3.125	6.25
11.25	16.9	82%	15	E	0	3.125	6.25
15	22.5	84%	18.75	Total	0	3.125	25.0
18.75	28.1	86%	22.5				
22.5	33.8	88%	26.25				
26.25	39.4	90 à 100%	30				
30	45						

Atendimento ao plano de produção para os meses de março e abril.

- 8.6.1 Ao final do semestre serão somados os resultados percentuais finais dos indicadores (FPY, 5S e Melhoria Contínua), o resultado desta soma é multiplicado por 1.125 salários, mais 0.5 salários para produção média de três máquinas por dia em Março e Abril (pago em duas parcelas 0.25% no primeiro semestre e 0.25% no segundo semestre).
- 8.6.2 Ao final do semestre serão somados os resultados percentuais finais dos indicadores (FPY, 5S e Melhoria Contínua), o resultado desta soma é multiplicado por 1.125 salários para obter o valor final em reais.
- 8.6.3 Os membros dos CIPP times de áreas de apoio (de Manutenção, Qualidade, Logística, Contabilidade e Ferramentaria), ou seja, daquelas áreas que não produzem peças, terão suas **PRs** calculadas com base na média dos resultados dos times produtivos para os indicadores de FPY e Melhoria Contínua mais o seu próprio resultado de 5S.

8.7. Indicador de Qualidade FPY(First Pass Yield)

- 8.7.1 O indicador de qualidade terá peso de 45% na equação global para apuração das **PRs** dos funcionários de cada Área que se enquadra nesse Plano e encontra-se nessa fase. Esse indicador será calculado com base na seguinte equação, a fim de identificar-se a média dos seis meses do período base:

$$\text{Métrica FPY} = \frac{\text{Número Peças Boas}}{\text{Número Peças Fabricadas}} \times 100$$

- 8.7.2 Para esse indicador (FPY) é feita uma apuração mensal dos resultados de acordo com as faixas da tabela prevista no item 8.6.
- 8.7.3 No final do período base (semestre) todos os resultados apurados mensalmente de FPY são somados a fim de apurar-se a média que será utilizada para cálculo do valor (%) final atingido nesse indicador. Ou seja, o valor final desse indicador equivalerá à média atingida nos seis meses que compõem o semestre ou o período base.

8.8. Indicador de 5s

- 8.8.1 O indicador de 5s terá peso de 30% na equação global para apuração das **PRs** dos funcionários de cada uma das Áreas que se encontram nessa fase.
- 8.8.2 Para cálculo do indicador de 5s, será aplicado um *check list* do programa 5S, por meio do qual, cada item do *check list*, quando atingido, será computado pelo valor igual a 1 e, quando não atingido será considerado igual 0.
- 8.8.3 Para esse indicador (5S) também é feita uma apuração mensal dos resultados de acordo com as faixas da tabela prevista no item 8.6.

8.8.4 No final do período base (semestre) todos os resultados apurados mensalmente de 5s são somados a fim de apurar-se a média que será utilizada para cálculo o valor (%) final atingido nesse indicador. Ou seja, o valor final desse indicador equivalerá à média atingida nos 6 meses que compõem o semestre ou o período base.

8.9. Indicador de melhoria contínua

8.9.1 O indicador de melhoria contínua terá peso de 25% na equação global para apuração das **PRs** dos funcionários de cada Área que se enquadra nesse sistema e encontra-se nessa fase.

8.9.2 Para cálculo do indicador de melhoria contínua, será considerado o número de projetos desenvolvidos por cada Área, cada um dos quais deverá ser de Gap Análise. Como objetivo de premiação máxima os times/áreas deverão elaborar dois projetos sobre cada uma das quatro dimensões (Qualidade, Entrega, Produtividade e Segurança), totalizando ao final do semestre, 8 trabalhos para cada CIPP time.

8.9.3 No caso da Área de Manutenção, pelo fato de ela possuir um número inferior de funcionários, terá como objetivo 4 projetos, devendo cada um ser elaborado sobre cada uma das 4 dimensões.

8.9.4 A apuração do indicador de melhoria continua é feita ao final do semestre, somando a quantidade de trabalhos de Gap analise em cada dimensão, o resultado apurado será confrontado com a tabela do indicador prevista no item 8.6 a fim de apurar-se o resultado desse indicador.

8.10. Indicador de atendimento ao plano de produção

8.10.1 Esse indicador paga um premio adicional de 0,5 salários para atingimento de três máquinas por dia em março e abril. Este premio será pago em duas parcelas iguais (0,25 salários em junho e 0,25 salários em Dezembro). O indicador de atendimento ao plano de produção não tem peso na equação

para apuração das **PRs** dos funcionários de cada uma das Áreas que se encontram nessa fase.

8.10.2 Atendendo o plano de produção em março e abril é somado 0,25 salários ao resultado da apuração das **PRs** dos funcionários de cada uma das Áreas para obter o valor final que será pago.

8.10.3 Equação - Exemplo

Para obter o valor semestral que será pago ao funcionário desta fase (azul) multiplicamos o percentual total de bônus do semestre por 1,125 salários e somamos 0,25 salários como premio adicional para o atingimento da produção média de três máquinas por dia em março e abril.

Exemplo:

» Bônus de Qualidade = 45%

» Bônus de 5S = 30%

» Bônus de Melhoria Contínua = 25%

» Atendimento ao plano de produção = 0,5 salários no ano pago em duas parcelas, 0.25 no primeiro semestre e 0.25 no segundo semestre.

Percentual de bônus total do semestre = 45% + 30% + 25% = 100%

Valor pago = 1,125 salários X 100% + 0,25 salários = 1,375 salários

9. FASE VERDE

Os times que estiverem nesta fase do CIPP terão como principal objetivo o incremento da Produtividade. As explicações do indicador de produtividade, do Ajuste da Base e dos respectivos Bônus de Produtividade e Bônus de Ajuste da Base utilizados na Fase Verde, encontram-se descritas nas cláusulas adiante expressas, não mais se lhes aplicando os critérios utilizados na Fase Azul.

9.1. Cronograma e regras básicas de transição

- 9.1.1 Todos os Times CIPP da fábrica permanecem na fase azul no primeiro semestre do ano fiscal de 2010.
- 9.1.2 No segundo semestre do ano fiscal de 2010, entrarão na Fase Verde os times de Montagem, Solda e Logística.
- 9.1.3 No primeiro semestre do ano fiscal de 2011 entrarão na Fase Verde os times de Primários, Pintura e de Suporte, completando 100% dos empregados operacionais na fase verde.
- 9.1.4 No primeiro semestre em que estiver na Fase Verde o time terá garantida a premiação mínima equivalente à média dos demais times que ainda estiverem na fase azul e, na hipótese de não mais haverem times na Fase Azul, será garantida a premiação igual à média dos times que se encontrarem na fase verde.

9.2. Base de Desempenho na Fase Verde

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:

9.2.1 A base de desempenho do CIPP Time será calculada dividindo-se as Horas de Output (conceituado no item 9.2.2) do período pelas as Horas de Input (conceituado no item 9.2.3) do período.

9.2.2 **Output:** é igual ao total de tempo padrão de trabalho direto para produzir os componentes e/ou montagens (n° 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.

9.2.3 **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; e
- 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;

9.2.4 Os itens abaixo serão considerados como Horas de Input:

- a. Tempos para reuniões de departamento ou da fábrica;
- b. Treinamentos no posto de trabalho;
- c. Retrabalhos / reparos;
- d. Perdas de produção por falta de matéria prima, partes, ferramentas, máquinas;
- e. Adaptação a novas funções; e

f. Ginástica Laboral.

9.2.5 Seguindo os conceitos acima referidos, será calculado a base de desempenho por meio da seguinte equação:

$$\frac{\text{Output Histórico}}{\text{Input Histórico}} = \text{Base}$$

9.2.6 Com a exclusão do Bônus de Qualidade, presente no acordo coletivo anterior, a base de desempenho calculada será reduzida em 4% para cada CIPP time que inicia a fase verde.

9.3. Exemplo

» Métrica de Desempenho: Base = 0,466

$$0,466 \times 4\% = 0,0186$$

$$0,466 - 0,0186 = 0,4474$$

» Nova Base de Desempenho = 0,4474

9.4. 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 9.2.23.

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:

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

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.

9.5. Exemplo 1

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 26.000 Horas

» Semestre Input = 48.100 Horas

$$((26.000/48.100)-0,45)/0,45 \times 0,67 \times 100 = 13,5\%$$

9.6. Exemplo 2

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 19.000 Horas

» Semestre Input = 36.675 Horas

$$((19.000/36675)-0,45)/0,45 \times 0,67 \times 100 = 10,1\%$$

9.7. Melhoria Contínua do Plano – Ajuste da Base de Desempenho (BA)

Para garantir que os funcionários estejam melhorando continuamente a produtividade das operações na unidade, e mais especificamente a produtividade do seu time, a base inicial de produtividade calculada, será ajustada no final do semestre fiscal, conforme a seguinte fórmula:

50% do ganho de produtividade (bônus da produtividade) do semestre em relação a Base de Desempenho, limitado a 2%.

9.8. Exemplo 1

» Atual Base de Desempenho = 0,45

» Bônus de Produtividade do semestre = 10,1%

» 50% do Bônus de produtividade do semestre = 5,05% - Contudo, nenhum ajuste da base será maior que 2%

$$BA = (0,45 \times (1 + 0,02)) = 0,459$$

9.9. Exemplo 2

» Atual Base de Desempenho = 0,45

» Bônus de Produtividade do semestre = 1,0%

» 50% do Bônus de produtividade do semestre = 0,50%

$$BA = (0,450 \times (1 + 0,005)) = 0,452$$

9.10. 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 percentual de Ajuste da Base será multiplicado por 2 (multiplicador definido pela empresa).

$$\text{Bônus de Ajuste da Base} = (\% \text{Ajuste da Base} \times 2)$$

9.11. Exemplo

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

» Multiplicador = 2

BAB = (2% X 2) = 4%

9.12. 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

9.12.1 O bônus do CIPP Time de Suporte (são os times que não preenchem os requisitos para aferição da produtividade, ex.: Qualidade, Manutenção, etc...), será a média do percentual total de bônus semestral dos Times CIPP quem possuem o cálculo da produtividade.

9.12.2 Horas que não serão consideradas para quantificação da PR individual:

9.12.3 Paradas de fábrica (Banco de Horas);

9.12.4 Períodos de baixa Produção (Banco de Horas);

9.12.5 Faltas sem justificativa legal;

9.12.6 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 uteis.

9.13. 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%

$\% \text{Total Bônus} = 4\% + 8\% = 12\%$

$\text{Bônus semestral em R\$} = 1000 \times 5,90 \times 0,12 = \text{R\$ } 708,00$

9.14. 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:

9.14.1 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.

9.15. 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\$ = $(330 \text{ hs} \times 5,90 \times 0,15) + (670 \text{ hs} \times 5,90 \times 0,13) = 292,05 + 513,89$
= R\$805,94

9.16. 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.

9.16.2 Os tempos padrões serão mudados para revisões de Operações – (adição ou redução) e/ou mudança de Especificações da estrutura de produto

10. 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.

11. VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de um ano a contar do dia 1º de novembro de 2009.

12. 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 a Fase Azul como para a Fase Verde, 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.

12.1.2 Em qualquer hipótese, a **PR** será devida e paga, se atingidos os resultados necessários durante cada período base.

13. 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.

14. 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.

15. QUITACÃO

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). E por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 3 (três) vias de igual efeito e teor, na presença de testemunhas.

Catalão (GO), 12 de maio de 2010.

REPRESENTANTES DA JOHN DEERE	REPRESENTANTES DO SINDICATO
<hr/> <p data-bbox="350 674 667 741">Edison L. Hauser Gerente Operações RH</p>	<hr/> <p data-bbox="889 674 1317 741">Carlos Albino de Rezende Júnior Presidente</p>
<p data-bbox="280 774 737 804">REPRESENTANTES DA JOHN DEERE</p>	
<hr/> <p data-bbox="305 1129 711 1197">Lucas Paulino Oliveira da Silva Supervisor RH</p>	