

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/07/2008

DATA DO PROTOCOLO: 16/07/2008

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 46208.000090/2009-50 e **Registro n°:** GO000016/2009

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, CPF n. 864.391.111-91;

E

JOHN DEERE BRASIL LTDA, CNPJ n. 89.674.782/0010-49, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). LUCAS PAULINO OLIVEIRA DA SILVA, CPF n. 801.944.431-91;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2008 a 30 de abril de 2009 e a data-base da categoria em 1º de maio.

ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE CATALAO/GO**, com abrangência territorial em **Catalão/GO**.

Disposições Gerais

Outras Disposições

PROPOSITO DO PLANO

O programa de Produtividade e Qualidade (CIPP) que é citado no Acordo principal está desenhado para remunerar adicionalmente os funcionários da área operacional da empresa dentro do conceito de participação nos resultados. Isto requer que os funcionários trabalhem em conjunto no intuito de ajudarem-se mutuamente, antecipando problemas potenciais e tendo uma comunicação efetiva em busca de melhorias contínuas nos processos produtivos, que darão sustentação ao aumento de produtividade e qualidade.

PANORAMA DE COMPENSAÇÃO

Um plano de remuneração a partir da melhoria contínua, ou CIPP, traz a possibilidade de compensar adicionalmente como incentivo para o time de funcionários que obtiver um desempenho em melhoria contínua durante os seis meses do semestre fiscal, considerando resultados acima de sua Base de Desempenho em produtividade e resultados de Qualidade.

ELEGIBILIDADE

O CIPP trará a possibilidade de ganhos para os grupos de funcionários ligados direta ou indiretamente a operação de manufatura da fábrica. Estes grupos podem ser constituídos por Processo ou Produto e o formato de cada grupo será determinado pelo Comitê CIPP.

FASES DE IMPLEMENTAÇÃO

Na implementação do CIPP, o processo de fabricação deve estar funcionando de forma normal e estável, bem como possuir um histórico de produção para construir uma Base de Desempenho de referência. Quando a unidade não possui este histórico, o CIPP é dividido em duas fases distintas de implementação, chamadas de:

- **Fase Azul:** período de estabilização do processo e construção da base, tendo como principais atividades:
 - Organizar área de forma segura e eficiente;
 - Desenvolver e refinar métodos;
 - Selecionar as atividades e realizar os treinamentos necessários;
 - Revisar e construir dados para Wplanner (sistema onde estão gravados os tempos padrões) – tempos padrões de operação;
 - Identificar os representantes da Melhoria Contínua no Time de Implementação e participação destes no desenvolvimento da base de desempenho;
 - Estabelecer um processo de melhoria contínua com os representantes de Melhoria Contínua.

ESTA FASE SERÁ UTILIZADA PARA O PAGAMENTO DO PPR RELATIVO AO ANO FISCAL DE 2008, SENDO FEITO POR SEMESTRE E COM OBJETIVOS ÚNICOS PARA A UNIDADE, DA SEGUINTE FORMA:

- 1. INDICADOR DE QUALIDADE TERÁ PESO DE 30%**
- 2. INDICADOR DE 5 S TERÁ PESO DE 20%**
- 3. INDICADOR DE LINEARIDADE TERÁ PESO DE 25%**
- 4. INDICADOR DE MELHORA CONTÍNUA TERÁ**

PESO DE 25%, COMPLETANDO O EQUIVALENTE AO VALOR MÁXIMO DE UM SALARIAL NOMINAL VIGENTE EM 30 DE ABRIL E 31 DE OUTUBRO RESPECTIVAMENTE, COMPLETANDO O VALOR MÁXIMO DE 2 SALÁRIOS NOMINAIS AO ANO. OS PAGAMENTOS SERÃO FEITOS EM JUNHO E DEZEMBRO DE 2008. ANEXO PLANILHA DETALHADA DOS OBJETIVOS.

- **Fase Verde:** Com os dados levantados e as atividades da fase azul concluídas, a Produtividade e a Qualidade começam a ser medidas e consideradas para cálculo do bônus. **ESTE MODELO SERÁ UTILIZADO A PARTIR DO ANO FISCAL DE 2009.**

BASE DE DESEMPENHO

A Base de desempenho para cada Time CIPP será estabelecida usando informações de cálculos de engenharia de processo ou considerando o histórico existente (mínimo de seis meses, tendo estabilidade e sendo representativo). Cabe ao time de implementação do CIPP realizar análises de paradas de máquinas, movimentação de materiais, sucata, reparos, retrabalhos e ferramentas a serem considerados no cálculo, como segue:

Para determinar o Total de horas de OUTPUT* produzidas no período, deve-se considerar apenas horas trabalhadas, não considerar horas de sucata produzida e verificar as horas e eventos para que não exista nenhuma particularidade que necessite de ajuste.

Para determinar o Total de horas de INPUT* no período, devem-se considerar todas as horas trabalhadas pelos funcionários conforme o plano de produção, desconsiderar as horas que os funcionários não estiveram dentro do planejamento e determinar as horas adicionais necessárias, como:

- Total de Horas necessárias para atividades de melhoria contínua;
- Total de Horas requeridas que não fazem parte da história;
- Perdas de produção durante a entrega de matéria-prima pelos fornecedores e outros problemas;
- Tempo para reuniões de departamento ou da fábrica;
- Treinamentos
- Retrabalho / reparos
- Perdas de produção por falta de matéria prima, partes, ferramentas, máquinas;
- Adaptação de Novos funcionários;
- Adaptação a novas funções;
- Ginástica Laboral.

Nota:

Significado de:

*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 deverá ser o 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 inclui:

- Setup Standards;
- Retrabalho;
- Introdução de novos produtos.

*INPUT: é o total de horas de trabalho (direto e indireto) durante o mesmo período.

Não inclui:

- Férias e feriados;
- Afastamentos por doença;
- Atividades fora da fábrica;
- Treinamentos externos;
- Tempo de adaptação inicial do novo funcionário;
- Área experimental – protótipos;
- Períodos de baixa produção
- Paradas de fábrica.

Assim, ajustar o histórico de horas de INPUT como horas adicionais, a partir das informações acima e calcular a base:

$$\frac{\text{Output Histórico}}{\text{Input Histórico} + \text{Horas adicionais}} = \text{Base}$$

Horas excluídas da Base e que não somam como INPUT, quando ocorrem (Horas não planejadas):

- Horários de Refeição – Almoço e janta;
- 5 dias – treinamento para novos funcionários;
- Atividades autorizadas, relacionadas ao sindicato;
- Treinamentos em classe – fora setor;
- Paradas por desastres/catástrofes;
- Projetos especiais/atividades fora do plano de produção;
- Afastamentos médicos com atestado (não incluso pequenos atendimentos ambulatoriais);
- Reuniões planejadas pela companhia (não incluídas reuniões diárias ou de rotina como reuniões segurança, etc...);
- Horas de atividade relacionadas à Brigada de emergência;
- Planejamento de paradas na linha – período tempo;
- Férias;
- Faltas;

- Períodos de baixa produção;
- Paradas de fábrica.

BONUS DE QUALIDADE

Será considerado como desempenho por qualidade o resultado obtido na Auditoria de Produto Final. Esta métrica está em desenvolvimento, mas deve alcançar um máximo de ganho da ordem de 4%.

Serão considerados, para premiação, como resultado da auditoria somente os problemas de responsabilidade da manufatura. A área de qualidade deverá emitir o relatório, indicando o valor a ser considerado, bem como o objetivo a ser alcançado para direito ao prêmio mencionado acima.

BÔNUS DE PRODUTIVIDADE DO TIME CIPP

O Bônus de Produtividade será estabelecido a partir de “Horas de Output dividido por Horas de Input” e somente poderá ser determinado a partir da Base de Desempenho estabelecida.

O atual número de peças produzidas ou máquinas entregues pelo Time CIPP no semestre fiscal, deverão ser multiplicados 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:

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

Exemplo 1:

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 26.000 Horas

» Semestre Input = 48.100 Horas

$$\left(\frac{26.000}{48.100} - 0,45 \right) \times 0,67 \times 100 = 13,5\%$$

0,45

Exemplo 2:

» Métrica de Desempenho: Base = 0,45

» Semestre Output = 19.000 Horas

» Semestre Input = 36.675 Horas

$$\left(\frac{19.000}{36.675} - 0,45 \right) \times 0,67 \times 100 = 10,1\%$$

0,45

CALCULO DE PAGAMENTO DO BONUS INDIVIDUAL

O Bônus de cada funcionário será calculado a partir do Bônus do Time CIPP no semestre fiscal e pago no final de cada semestre (junho e dezembro), a partir do seguinte cálculo:

Bônus em R\$ = Horas trabalhadas pelo funcionário no Plano no semestre* X Valor da hora do funcionário X %Total do Bônus do Time CIPP

O bônus do Time CIPP Geral, será a média do %Total de bônus semestral dos Times CIPP ligados diretamente a produção.

O percentual total do bônus semestral é composto pelo Bônus de Produtividade e o Bônus de Qualidade.

$\%Total\ Bônus = \%Bônus\ de\ Qualidade + \%Bônus\ de\ Produtividade\ do\ Time\ CIPP$

*** Nota:**

Horas que não serão consideradas para pagamento de Bônus individual:

- Paradas de fábrica;
- Períodos de baixa Produção
- Faltas sem justificativa legal.

O Valor Hora do funcionário será o **salário base mensal** recebido pelo mesmo dividido pelo número de horas trabalhadas no mês, chamado de padrão, que é de 186 h.

Exemplo:

- » Horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre: 1000 horas
- » Valor da hora trabalhada do funcionário: R\$ 5,90
- » Bônus de Qualidade: 4%
- » Bônus de Produtividade: 8%

$\%Total\ Bônus = 4\% + 8\% = 12\%$

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

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:

½ do valor atual de fechamento da performance do semestre, contudo este valor de ajuste não poderá exceder 2%.

Exemplo:

- » Atual Base de Desempenho = 0,45
- » Bônus de Produtividade do semestre = 10,1%
- » ½ do Bônus de produtividade do semestre = 5,05% ? Contudo, nenhum ajuste da base será maior que 2%

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

Exemplo:

- » Atual Base de Desempenho = 0,45
- » Bônus de Produtividade do semestre = 1,0%
- » ½ do Bônus de produtividade do semestre = 0,50%

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

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 pelas horas trabalhadas pelo funcionário no Plano e multiplicado por 2 (multiplicador definido pela empresa).

$$\text{Bônus de Ajuste da Base} = (\% \text{Ajuste da Base} \times \text{Horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre} \times \text{Multiplicador})$$

O valor do bônus será obtido em número de horas, assim, para obter o valor em Reais, faz-se a seguinte multiplicação:

Bônus de Ajuste da Base em R\$ = Número de horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre X valor da hora do funcionário.

Exemplo:

- » Ajuste da Base para o semestre = 2,0%
- » Horas trabalhadas pelo funcionário no plano no semestre = 1.000 horas
- » Multiplicador = 2

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

$$\text{BAB} = (0,02 \times 1.000 \times 2) = 40 \text{ Horas}$$

$$\text{BAB em R\$} = 40 \times 5,90 = \text{R\$ } 236,00$$

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:

Será considerado a proporcionalidade do funcionário em cada CIPP time o qual o mesmo esteve durante o semestre, respeitando os bônus atingidos em cada time de forma proporcional.

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 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

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

TIME DE ATUAÇÃO INDIRETA NA PRODUÇÃO:

Times CIPP constituídos e que não tem participação em atividades diretas de produção, onde se pode medir o desempenho diretamente, serão premiados pela média dos resultados de Total de bônus dos CIPP times que estão em atividades diretas de produção.

Este time tem característica de suporte geral à operação, exemplos: Logística geral, manutenção geral, qualidade geral.

OBS: as pessoas das áreas de logística, manutenção, qualidade e etc. que trabalham focadas nos processos, não farão parte deste time.

Exemplo:

Time CIPP A – total de bônus atingido = 14%

Time CIPP B – total de bônus atingido = 17%

Time CIPP C – total de bônus atingido = 16%

Time CIPP D – total de bônus atingido = 8%

Time CIPP E – total de bônus atingido = 12%

Time CIPP F – total de bônus atingido = 10%

Time CIPP geral 1 – total média de bônus =12,84%

MANUTENÇÃO DO PLANO:

Ajustes na base de performance e/ou output Standards somente poderão ser realizadas nas seguintes condições:

- Investimentos da Empresa que resultem num aumento da produtividade da operação ou a Empresa faça um investimento de recursos, com significativo efeito no trabalho e no cálculo de desempenho (Output/Input).
- Acordo para assegurar competitividade da operação.
- Trabalho movido para fora ou dentro do plano.
- Trabalho direto adicionado ou retirado das operações.
- Introdução de produtos novos ou revisados.
- Os tempos padrões serão mudados para revisões de Operações – (adição ou redução) e/ou mudança de Especificações da estrutura de produto.

DOS BENEFÍCIOS E PAGAMENTOS

A importância apurada na forma disposta nos itens anteriores será distribuída proporcionalmente ao salário nominal para todos os funcionários admitidos até 01 de novembro de cada ano fiscal e proporcional ao número de meses trabalhados (observando-se as normas da Legislação Trabalhista) para os admitidos e demitidos durante o referido ano/semestre fiscal.

O CIPP será avaliado conforme o desempenho no ano fiscal da John Deere que tem início em Novembro de um ano e final em Outubro do ano seguinte.

O pagamento será feito semestralmente, ocorrendo nos meses de Junho e Dezembro, sendo considerado o resultado de desempenho atingido de Novembro a Abril (primeiro semestre), para efetuar o primeiro pagamento e resultado de desempenho atingido de Maio a Outubro(segundo semestre), para efetuar o segundo pagamento.

Sendo o valor base apurado conforme resultados obtidos por indicadores internos, a Empresa coloca à disposição dos Empregados e do Sindicato relatórios semanais e mensais de acompanhamento para as devidas aferições.

CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS,
MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS

LUCAS PAULINO OLIVEIRA DA SILVA
Gerente
JOHN DEERE BRASIL LTDA

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