ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001063/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/05/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017100/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.005970/2019-25
DATA DO PROTOCOLO: 02/05/2019

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA, CNPJ n. 81.163.164/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS LAERTES DA SILVA;

E

KUMON AMERICA DO SUL INSTITUTO DE EDUCACAO LTDA, CNPJ n. 43.950.252/0005-18, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE VALMIR 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 18 de fevereiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 18 de fevereiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Auxiliar(es) de Administração Escolar**, com abrangência territorial em **PR**.

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

CLÁUSULA TERCEIRA - OBJETIVOS

1.1. O presente Acordo tem por objetivo convencionar a participação dos empregados do KUMON abaixo identificados nos resultados da empresa, no exercício de 2019, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da lei nº 10.101, de 19/12/2000.

1.2. A participação nos resultados prevista neste Acordo refere-se exclusivamente ao exercício de 2019, tem caráter excepcional e transitório, atende ao disposto na Lei nº 10.101, de 19.12.2000, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, sendo, porém, tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

1.3. Os empregados abrangidos por este Acordo poderão fazer jus à Participação nos Resultados da empresa, estando este recebimento condicionado ao alcance de metas coletivas e individuais, de acordo com as regras aqui estabelecidas.

CLÁUSULA QUARTA - DESCRIÇÃO GERAL DO PROGRAMA

2.1. Através do programa de participação nos resultados aqui ajustado, os empregados elegíveis concorrem ao recebimento de duas parcelas, uma para cada semestre do exercício ao qual o programa se refere, compostas e definidas através da seguinte fórmula (Nº de Salário Nominal x Atingimento da Meta de Nº de Alunos x Taxa de Lucro Operacional x Avaliação da Equipe x Avaliação Individual = PLR), conforme abaixo:

Nº de Salário Nominal		Atingimento da Meta de Nº de Alunos			Taxa de Lucro Operacional			Avaliação da Equipe			Avaliação Individual	
		107% ~	1,4		25%	1,4		S	1,4		S	1,4
		105% ~ 106,9%	1,3		22% ~ 24,9%	1,3		A1	1,3		A1	1,3
		103% ~ 104,9%	1,2		19% ~ 21,9%	1,2		A2	1,2		A2	1,2
		101% ~ 102,9%	1,1		16% ~ 18,9%	1,1		B1	1,1		B1	1,1
0,6	x	99% ~ 100,9%	1,0	x	13% ~ 15,9%	1,0	x	B2	1,0	x	B2	1,0
		97% ~ 98,9%	0,9		10% ~ 12,9%	0,9		B3	0,9		B3	0,9
		95% ~ 96,9%	0,8		7% ~ 9,9%	0,8		C1	0,8		C1	0,8
		93% ~ 94,9%	0,7		4% ~ 6,9%	0,7		C2	0,7		C2	0,7
		~ 92,9%	0,6		~ 3,9%	0,6		D	0,6		D	0,6

2.2. Definição de “Salário Nominal”: salário básico mensal do empregado vigente no último mês do semestre ao qual a parcela se refere, acrescido de eventual adicional por tempo de serviço e livre de quaisquer outros adicionais, gratificações, parcelas temporárias ou condicionais. Para os empregados que venham a se desligar do KUMON antes do término do semestre e que estejam habilitados ao recebimento da participação nos resultados nos termos estabelecidos no presente acordo, será utilizado como base de cálculo o salário nominal mensal referente ao último mês trabalhado do semestre ao qual a parcela se refere.

2.3. Definição de “Atingimento da Meta de nº de Alunos”: é a porcentagem de atingimento da meta de número de alunos previstos no orçamento original definido em novembro de 2018, considerando as disciplinas de matemática, português, inglês e japonês de toda a empresa, sendo que para o pagamento da primeira parcela será considerado o total de alunos no mês de junho e para a segunda parcela será considerado o total de alunos no mês de dezembro. A divulgação desta meta será publicada para toda a empresa no mês de dezembro de 2018.

2.4. Definição de “Taxa de Lucro Operacional”: é a porcentagem obtida pela divisão do Lucro Operacional pela Receita Operacional Líquida. Considera-se Lucro Operacional o lucro gerado única e exclusivamente pela operação do negócio, descontadas as despesas administrativas e operacionais, no qual será considerado o seguinte cálculo: Lucro Operacional = Lucro Bruto – Despesas Operacionais Receita Bruta (mensalidades, matrículas, taxa de franquia e receita com elaboração de material didático).

(-) Impostos

(=) Receita Operacional Líquida

(-) Custos (material didático, royalties sobre direitos autorais, auxílio aluguel, logística, etc.)

(=) Lucro Bruto

(-) Despesas de pessoal

(-) Despesas de atividades (propaganda, impressos, viagens, telefones/correios, etc.)

(-) Despesas de manutenções (impostos, seguros, aluguel, depreciação, etc.)

(=) Lucro operacional

Portanto: **Taxa do Lucro Operacional (%) = Lucro Operacional / Receita Operacional Líquida**.

A taxa de lucro operacional referente ao primeiro semestre do exercício considerará o acumulado de janeiro a junho, e, a taxa de lucro operacional referente ao segundo semestre do exercício considerará o acumulado de janeiro a dezembro.

2.5. “Indicador Equipe” corresponde ao resultado final dos indicadores de avaliação por equipes, conforme as regras e condições descritas na cláusula quinta do presente Acordo.

2.6. “Indicador Individual” corresponde ao resultado final dos indicadores de avaliação individual de cada empregado elegível, conforme as regras e condições descritas na cláusula quarta do presente Acordo.

CLÁUSULA QUINTA - INDICADOR INDIVIDUAL – METAS E AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

3.1. NO QUE CONSISTE. O indicador individual que condiciona o pagamento da participação nos resultados aqui ajustada consiste no resultado final do desempenho individual do empregado elegível em relação aos seus principais objetivos de trabalho, estes fixados em função do planejamento estratégico da empresa e do papel exercido pelo empregado em sua posição (banda) e área na qual trabalha.

3.2. COMO É ESTABELECIDO. Os objetivos de trabalho, seus indicadores e suas respectivas metas são prévia e individualmente estabelecidos mediante comum acordo entre o empregado elegível e seu respectivo gestor imediato, com participação e/ou revisão do gerente do departamento ou do gerente regional e/ou diretor da divisão.

3.3. Os objetivos de trabalho individuais são materializados e descritos em formulário próprio, denominado “Plano de Ação Individual”. Nele são descritas as metas que deverão ser buscadas nas atividades de responsabilidade do empregado durante o ano, com descrição da situação atual e sinalização dos “gaps” para a situação almejada. Um modelo do formulário “plano de ação” está anexado no presente acordo.

3.4. O desenvolvimento dos objetivos de trabalho é acompanhado pelo líder imediato em conjunto com o empregado avaliado.

3.5. AVALIAÇÕES. As avaliações serão realizadas para cada semestre do exercício ao qual se refere o presente programa.

3.6. As avaliações são realizadas pelo próprio empregado elegível e pelo seu líder imediato, com participação e/ou revisão do gerente do departamento ou pelo gerente regional e/ou diretor da divisão. Avaliações comparativas de resultados entre diversos empregados, de diversas áreas, também fazem parte do sistema geral de avaliações (“sistema de calibração”).

3.7. As avaliações de cada objetivo de trabalho concentram-se em duas vertentes: a “entrega” (cumprimento das metas, realização de atividades acordadas, alcance de benefícios propostos com as atividades, dentre outros fatores) e a “atuação” (forma de atuação e qualidade do trabalho frente ao esperado para a posição do empregado).

3.8. A posição do empregado é classificada em “bandas”, de acordo com a experiência do empregado e o cargo que ele ocupa na empresa. Para que as avaliações sejam realizadas através de parâmetros bem definidos, três conceitos são utilizados: (I) Desempenho nas atividades sob sua responsabilidade, (II) Contribuição para a equipe e empenho no desenvolvimento de pessoas e (III) “Pessoa Kumon”. A tabela anexa, denominada “Mapa de Desempenho”, traz aos participantes do programa (avaliadores e avaliados) referências para as aplicações destes parâmetros de acordo com a “banda” na qual o empregado está classificado.

3.9. RESULTADOS. O resultado final das avaliações de cada semestre é registrado no formulário “Plano de Ação”, sendo ele auferido e definido de acordo com os seguintes conceitos:

Conceito	Critério
S	Desempenho excepcionalmente bom
A1	Desempenho muito destacado, além dos requisitos da banda superior (conforme Mapa de Desempenho)
A2	Desempenho à altura dos requisitos da banda superior (conforme Mapa de Desempenho)
B1	Grau de alcance das metas, desempenho além do compatível com os requisitos de sua banda (conforme Mapa de Desempenho)

B2	Grau de alcance das metas, desempenho compatível com os requisitos de sua banda (conforme Mapa de Desempenho)
B3	Grau de alcance das metas, desempenho aquém dos requisitos de sua banda (conforme Mapa de Desempenho)
C1, C2	Não satisfaz os requisitos de sua banda (conforme Mapa de Desempenho)
D	Casos excepcionais

3.10. INDICADOR INDIVIDUAL. O indicador individual será definido de acordo com o resultado final obtido, conforme a tabela a seguir:

Resultado (conceito)	**Indicador Individual**
S	1,40
A1	1,30
A2	1,20
B1	1,10
B2	1,00
B3	0,90
C1	0,80
C2	0,70
D	0,60

CLÁUSULA SEXTA - INDICADOR EQUIPE – METAS E AVALIAÇÕES COLETIVAS

4.1. NO QUE CONSISTE. O indicador equipe que condiciona o pagamento da participação nos resultados aqui ajustada consiste no resultado final do desempenho coletivo da equipe à qual o empregado elegível pertence, de acordo com os objetivos (metas) estabelecidos.

4.2. COMO É ESTABELECIDO. Os objetivos de trabalho da equipe, seus indicadores e suas respectivas metas são previamente estabelecidos pelas equipes, com participação e/ou revisão do gerente do departamento ou do gerente regional e/ou diretor da divisão. Para a avaliação de equipe dos diretores de divisão, gerentes regionais e gerentes ou subgerentes de departamento, será considerada a média dos indicadores das equipes sob sua responsabilidade.

4.3. Os objetivos de trabalho da equipe são materializados e descritos no “Plano de Ação da Equipe”. Nele são descritas as metas que deverão ser buscadas nas atividades de responsabilidade da equipe durante o ano, com breve descrição das metas e atividades mais relevantes para cada semestre. Um modelo do formulário “Plano de Ação da Equipe” está anexado no presente acordo (Anexo III).

4.4. O desenvolvimento dos objetivos de trabalho é acompanhado pelo líder imediato em conjunto com os membros da equipe.

4.5. AVALIAÇÕES. As avaliações serão realizadas para cada semestre do exercício ao qual se refere o presente programa.

4.6. As avaliações são realizadas pelo próprio líder do setor, com participação e/ou revisão do gerente do departamento ou gerente regional e/ou diretor da divisão. Avaliações comparativas de resultados entre diversas equipes, de diversas áreas, também fazem parte do sistema geral de avaliações (“sistema de calibração”).

4.7. Os resultados dos objetivos (metas) das equipes são divulgados em até 7 (sete) dias úteis após a definição das mesmas pela Comissão de Avaliação de Equipes.

4.8. O resultado final dos objetivos (metas) das equipes é registrado no “Plano de Ação da Equipe”, conforme modelo anexo (Anexo III).

4.9. RESULTADOS. O resultado final das avaliações da equipe de cada semestre é registrado no formulário “Plano de Ação da Equipe” (Anexo III), sendo ele auferido e definido de acordo com os seguintes conceitos:

Conceito	Critério
S	Desempenho extremamente destacado, extremamente além do esperado para o semestre
A1	Desempenho muito destacado, muito além do esperado para o semestre
A2	Desempenho destacado, muito além do esperado para o semestre
B1	Desempenho destacado, além do esperado para o semestre
B2	Desempenho dentro do esperado para o semestre
B3	Desempenho um pouco abaixo do esperado para o semestre
C1	Desempenho abaixo do esperado para o semestre
C2	Desempenho muito abaixo do esperado para o semestre
D	Desempenho extremamente abaixo do esperado para o semestre

4.10. INDICADOR DE EQUIPE. O indicador da equipe será definido de acordo com o resultado final obtido, conforme a tabela a seguir:

Resultado (conceito)	Indicador de Equipe
S	1,40
A1	1,30
A2	1,20
B1	1,10
B2	1,00
B3	0,90
C1	0,80
C2	0,70
D	0,60

CLÁUSULA SÉTIMA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DE PAGAMENTO – PAGAMENTO PROPORCIONAL

5.1. Observado o alcance das metas e as demais condições previstas neste instrumento, o valor final de cada uma das parcelas da participação nos resultados aqui pactuada somente será devido, em sua totalidade, aos empregados que estiveram em efetivo exercício do trabalho, integralmente, durante todo o semestre ao qual a parcela se refere.

5.2. Empregados em férias serão considerados como se em efetivo exercício de trabalho estivessem para concorrerem à participação nos resultados aqui pactuada.

5.3. Os empregados dispensados sem justa causa, que pedirem demissão ou que se desligarem por mútuo acordo durante o semestre receberão, junto com o pagamento das verbas rescisórias, o valor apurado a título de participação nos resultados de forma proporcional aos meses trabalhados, sendo que, nesta hipótese, o resultado de sua avaliação individual e de equipe será “B2”. Para apuração desta proporcionalidade, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês inteiro trabalhado.

5.4. Os empregados admitidos ou afastados por qualquer motivo (licença-maternidade, doença, etc.) durante o semestre receberão o valor apurado a título de participação nos resultados de forma proporcional aos meses trabalhados, sendo que, nesta hipótese, o resultado de sua avaliação individual e de equipe será "B2". Para apuração desta proporcionalidade, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês inteiro trabalhado.

5.5. Os empregados que, nos termos da lei, forem dispensados por justa causa no período de vigência do presente acordo, não terão direito à parcela da participação nos resultados aqui pactuada referente ao semestre no qual foi dispensado.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO

6.1. Observado o alcance das metas e as todas as demais condições previstas neste instrumento, o KUMON pagará a participação nos resultados eventualmente devida da seguinte forma:

6.2. A primeira parcela, referente ao primeiro semestre do exercício, será paga em setembro do mesmo exercício.

6.3. A segunda parcela, referente ao segundo semestre do exercício, será paga em março do exercício seguinte.

CLÁUSULA NONA - CONDIÇÕES GERAIS

7.1. A participação nos resultados aqui pactuada obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

a) As condições aqui definidas e pactuadas foram estabelecidas em conformidade com os preceitos legais e através de livre negociação direta entre as partes;

b) O presente acordo é celebrado por delegação expressa e aprovação dos empregados da categoria profissional representada pelo SINDICATO;

c) Caso sejam editadas, durante a vigência deste acordo, novas normas legais regulamentando a participação nos resultados, o KUMON poderá compensar a participação aqui criada com o que vier a ser instituído;

d) Eventuais casos omissos ou dúvidas de interpretação que venham surgir durante a vigência do presente acordo serão avaliados e negociados entre as partes;

e) Este acordo desobriga o KUMON de qualquer outro pagamento a título de participação em lucros e resultados, bônus ou premiação em favor dos empregados abrangidos por este instrumento, operando-se a compensação dos valores pagos por força deste acordo com quaisquer outros direitos eventualmente devidos a título de bônus e premiação.

7.2. Uma via do presente instrumento está sendo arquivada na sede do SINDICATO.

Fica eleito o foro da Comarca de Curitiba, Justiça do Trabalho, para dirimir eventuais controvérsias acerca deste instrumento normativo.

E por estarem as partes convencidas da oportunidade do presente Acordo, firmam-no, tudo para que produza os efeitos legais e os desejados pelas partes.

CARLOS LAERTES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMIN ESCOLAR NO EST PARANA

JOSE VALMIR DA SILVA
PROCURADOR
KUMON AMERICA DO SUL INSTITUTO DE EDUCACAO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - PROCURAÇÃO

Anexo (PDF)

ANEXO III - PLANO DE AÇÃO ANUAL

Anexo (PDF)

ANEXO IV - PLANO DE AÇÃO EQUIPE

Anexo (PDF)

ANEXO V - PLANO DE AÇÃO EQUIPE - MATRIZ

Anexo (PDF)

ANEXO VI - MAPA DE DESEMPENHO

Anexo (PDF)

ANEXO VII - MAPA DE DESEMPENHO 2

Anexo (PDF)

ANEXO VIII - ABAIXO ASSINADO

Anexo (PDF)

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