

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA 2013

Nos termos e disposições do inciso I do artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a **MMC AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA**, por seu Diretor, Sr. Fabio Prada Ferreira CPF nº. 157.568.948-02 e seus Empregados, neste ato representados pela Comissão de Negociação e pelo representante indicado pelo **SIMECAT – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CATALÃO – GOIÁS**, acordam a forma de participação dos empregados nos resultados da empresa, nos seguintes termos:

O programa de participação nos resultados é o reconhecimento pelas partes da simbiose entre capital e trabalho, onde uma parte depende da outra para a realização de sua missão, de forma que somente seu envolvimento harmônico levará a melhor qualidade de vida dos trabalhadores e ao lucro do capital. O valor pago pela empresa e retirado de seu lucro tem por finalidade estimular a preservação da relação de emprego para aqueles que a ela dão valor.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA CONDIÇÃO PARA DISTRIBUIÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NO RESULTADO

É condição para o pagamento da participação nos resultados de que fala o presente Acordo, que a empresa tenha resultado econômico positivo no período.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO VALOR A SER DISTRIBUÍDO

O valor a ser distribuído será o “Monte”, resultante da soma do número de pontos obtidos nas metas de desempenho multiplicado pelo valor em Reais (R\$) estabelecido para o ponto.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO VALOR DO PONTO

O valor do ponto será a importância básica de R\$191.000,00 (cento e noventa e um mil reais), que poderá ser aumentado dependendo do volume de vendas de peças e veículos.

CLÁUSULA QUARTA – DA PONTUAÇÃO POR METAS DE DESEMPENHO

A forma de apuração dos pontos de cada meta será fixada no anexo ao presente Acordo de forma discriminada, a qual rubricada pelas partes integra o presente Acordo para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA QUINTA – PONTOS À CRÉDITO

- a) **Meta Audit:** Tem por objetivo a melhoria contínua da qualidade dos veículos fabricados, medida pela redução dos deméritos encontrados na avaliação final do produto pelos critérios estabelecidos pela Mitsubishi Motors.
- b) **D/100:** Tem por objetivo a redução de defeitos e falhas no processo de fabricação.
- c) **Meta Envelhecimento de Pátio:** Tem por objetivo a redução do tempo decorrido entre a saída dos veículos da linha de produção e sua entrega pronta para a venda.
- d) **Meta de Atendimento:** Controla o tempo de atendimento aos pedidos de peças e reposição às concessionárias
- e) **Cripple:** Tem por objetivo reduzir a quantidade de veículos produzidos com componentes faltantes, medindo o desempenho da cadeia de suprimentos no abastecimento das linhas de montagem.
- f) **FTT – (fazer certo da primeira vez):** Tem por objetivo a produção de veículos dentro do padrão de qualidade Audit, ao final da linha sem reparos pendentes.
- g) **Custos de Garantia:** Tem por objetivo medir os custos de garantia dos veículos, que não são reembolsados.

CLÁUSULA SEXTA – PONTOS A DÉBITO

Metas Educativas e de Cidadania: Tem por objetivo comprometer os empregados com as metas de preservação da saúde, pela utilização dos equipamentos e processos de proteção a saúde, e eliminação dos acidentes do trabalho, da melhoria da qualidade do ambiente de trabalho e da redução do desperdício de alimentos.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA DISTRIBUIÇÃO DO MONTE GERAL

1. A distribuição do Monte da Participação nos Lucros ou Resultados será feita por meio de uma parcela fixa de até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), e mais uma cota variável, resultante da divisão do monte remanescente entre os beneficiados, em “Cota” proporcional ao salário base e o Fator de Participação Individual de cada empregado em 31 de dezembro de 2013.

- 1.1 O monte a ser rateado e que formara a cota individual de cada empregado, após a dedução do adiantamento, será dividido em duas partes, uma distribuída igualmente entre os empregados e a outra proporcional aos salários nominais com base em dezembro de 2013 para todos os trabalhadores beneficiados pelo programa.

1.2 Os valores adicionados ao monte geral de distribuição referentes à pontuação obtida através das metas adicionais previstas no Anexo III deste Acordo Coletivo serão distribuídos proporcionalmente aos salários nominais com base em dezembro de 2013 para todos os trabalhadores beneficiados pelo programa.

1.3 No dia 11 de novembro de 2013, será paga a parcela fixa no valor de até R\$3.500,00 (três mil e quinhentos reais), proporcionais aos meses trabalhados em 2013 para os empregados ativos e que tenham 03 (três) meses ou mais de relação de emprego até 31 de outubro de 2013.

1.3.1 Receberão apenas 50% (cinquenta por cento) da parcela fixa que lhe seria devida os empregados demitidos até a data de pagamento do adiantamento previsto no caput dessa cláusula, respeitando seu “Fator de Participação Individual”, e os empregados que tenham entre 180 (cento e oitenta) e 90 (noventa) dias de relação de emprego na data do crédito da antecipação.

1.3.2 Os empregados que tiverem seus contratos suspensos no ano de 2013 por acidente ou doença do trabalho, e desde que tenham trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no ano de 2013, receberão 100% (cem por cento) da parcela fixa que lhe seria devida.

1.3.3 Os empregados que tiveram seus contratos suspensos por acidente ou doença do trabalho e que não tenham trabalhado mais que 15 dias no ano de 2013, receberão 50% (cinquenta por cento) da parcela fixa que lhe seria devida.

1.3.4 As empregadas que tiverem seus contratos suspensos no ano de 2013 por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no ano de 2013, respeitada a proporcionalidade ao tempo de serviço conforme estabelecido no caput dessa cláusula receberão durante o tempo de afastamento 50% (cinquenta por cento) da parcela fixa que lhe seria devida.

1.3.5 As empregadas que tiverem seus contratos suspensos por licença maternidade e que não tenham trabalhado mais do que 15 (quinze) dias no ano de 2013 não farão jus ao valor correspondente a parcela fixa que lhe seria devida.

- 1.3.6 Para os Aprendizizes do SENAI será pago um valor equivalente a 1 (um) salário nominal com base em 31 de dezembro de 2013, respeitando a proporcionalidade ao tempo de serviço e o “Fator de Participação Individual”.
2. No dia 15 de março de 2014 será creditada para cada empregado, conforme sua “Cota” e “Fator de Participação Individual”, sua parte no rateio do remanescente do monte após dedução da parcela correspondente à parte fixa.
- 2.1 Somente farão parte do rateio do monte, os empregados que tiverem no mínimo 3 (três) meses de relação de emprego até o dia 31/12/2013.
- 2.2 Os empregados demitidos antes de 31 de dezembro de 2013 e os empregados que tenham entre 180 (cento e oitenta) e 90 (noventa) dias de relação de emprego na data do crédito dos valores previstos no caput dessa cláusula, respeitando seu “Fator de Participação Individual”, receberão apenas de 50% (cinquenta por cento), da “Cota” que lhe seria devida, sendo que o saldo remanescente de 50% de sua Cota será levado a crédito no “Monte de Participação Especial por Presenteísmo” a ser repartido entre os empregados que não tenham quaisquer faltas no período.
- 2.3 Os empregados que tiverem seus contratos suspensos por acidente ou doença do trabalho, e desde que tenham trabalhado, ao menos 15 dias no ano de 2013, receberão 100% (cem por cento) da “Cota” que lhe seria devida.
- 2.4 Aos empregados que tiveram seus contratos suspensos no ano de 2013 por acidente ou doença do trabalho e que não tenham trabalhado pelo menos 15 (quinze) dias no ano de 2013, receberão 50% (cinquenta por cento) da “Cota” que lhe seria devida, sendo que o saldo remanescente de 50% (cinquenta por cento) de sua “Cota” será levada a crédito no “Monte de Participação Especial por Presenteísmo” a ser repartido entre os empregados que não tenham quaisquer faltas no período.
- 2.5 As empregadas que tiverem seus contratos suspensos por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no ano de 2013, respeitada a proporcionalidade ao tempo de serviço receberão durante o tempo de afastamento 50% (cinquenta por cento) da “Cota” que lhe seria devida, sendo que o saldo remanescente de 50% de sua “Cota” será levada a crédito no “Monte de Participação Especial por Presenteísmo” a ser repartido entre os empregados que não tenham quaisquer faltas no período.

- 2.6 As empregadas que tiverem seus contratos suspensos por licença maternidade e que não tenham trabalhado mais do que 15 (quinze) dias no ano de 2013 não farão jus ao valor correspondente da “Cota” que lhe seria devida.
3. Desde que não debitado ao “Monte” e desde que garantidos no mínimo os valores aqui já estabelecidos, poderá a empresa, em acréscimo de Participação nos Resultados, conceder outros valores e estabelecer outros critérios de participação para os empregados que eleger, cujos valores para enquadrarem-se neste programa de Participação nos Resultados bastando serem creditados na mesma data e na folha própria com indicação de tratar-se da PPR ajustada nos termos do item “3” desta cláusula do Acordo Coletivo.
4. Não tem direito a participação nos resultados e não entram na apuração do valor de rateio:
- 4.1 Empregados demitidos por justa causa;
- 4.2 Estagiários;
- 4.3 Trabalhadores avulsos, prestadores de serviços, autônomos e temporários.
5. No caso da demissão por justa causa ser anulada por sentença judicial, o empregado receberá a cota de participação nos lucros que teria direito, as expensas da empresa, que neste caso não poderá debitar o valor ao monte.

CLÁUSULA OITAVA – FATOR DE PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL

1. A participação individual será estabelecida pela efetiva participação na formação dos resultados, estabelecida pelo critério de assiduidade, determinando que o empregado com assiduidade de 100% (cem por cento) que mantenha relação de emprego com a empresa entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2013, tenha participação integral do Fator de Participação Individual, ou uma participação apenas proporcional:
- 1.1 Ao número de meses efetivamente trabalhados em 2013 na proporção de 1/12 avos para os admitidos e demitidos durante o ano de 2013;
- 1.2 Com a seguinte redução por ausências no período:

Até 2 (duas) ausências	0%
De 3 (três) até 4 (quatro) ausências	15%
De 5 (cinco) até 7 (sete) ausências	25%

De 8 (oito) até 10 (dez) ausências	40%
De 11 (onze) até 20 (vinte) ausências	60%
Mais de 21 (vinte e uma) ausências	70%

1.3 Para efeitos de apuração de ausências serão respeitados os seguintes períodos de apuração:

1.3.1 No pagamento da parcela fixa, será compreendido o período entre 01 de junho de 2013 a 15 de outubro de 2013.

1.3.2 No pagamento da parcela variável, será compreendido o período entre 01 de junho de 2013 a 31 de dezembro de 2013.

1.4 Para efeitos de apuração do Fator de Participação Individual considera-se ausência o não comparecimento ou afastamento do trabalho a qualquer título, excetuando-se apenas as seguintes condições:

1.4.1 Ausências decorrentes de acidentes do trabalho ou doença do trabalho;

1.4.2 As ausências decorrentes de benefício previdenciário, inclusive a licença maternidade;

1.4.3 As ausências abonadas pela empresa;

1.4.4 Ausências legais, entendidas como tais as previstas no art. 473 da CLT, conforme explicação abaixo:

a) Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica;

b) Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

c) Até 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

- e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

1.5 Os casos não previstos ou excepcionais serão discutidos pela Gerência de Recursos Humanos e o SIMECAT, e as decisões serão tomadas levando em conta o histórico pessoal do empregado;

1.6 Deduzidos ainda os eventuais pontos levados a débito por infração das metas de Reciprocidade, Educativas e de Cidadania do setor a que pertence o empregado;

1.7 Para efeitos de apuração de ausência neste programa, considera-se o tempo hora de afastamento do trabalho a soma de 8h48mim como um dia de afastamento;

1.8 O “espírito” que rege o disposto nesta cláusula (efetiva participação na construção do resultado), independe da ausência não ser considerada falta para efeitos legais, nem exime a empresa do pagamento da remuneração ordinária de tais afastamentos por outros fundamentos legais.

CLÁUSULA NONA – MONTE DE PARTICIPAÇÃO ESPECIAL POR PRESENTEÍSMO

Os valores deduzidos por ausências ou afastamentos não retornam para a empresa, mas compõe o monte de participação especial por presenteísmo que será rateado proporcionalmente entre os empregados que não tenham ausência no período superior à soma de 08h48mim.

O Monte de “Participação Especial por Presenteísmo” será composto pelos valores transferidos das deduções por ausências no ajuste do “Fator de Participação Individual”, acrescido dos valores deduzidos dos empregados desligados ou que tiveram afastamentos no ano de 2013.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA APURAÇÃO DAS METAS

1. Será criada uma comissão de divulgação e acompanhamento das metas, composta por representantes da empresa e uma comissão com até 3 (três) representantes dos trabalhadores incluindo ainda o presidente do sindicato dos trabalhadores, que reunir-se-á imediatamente após a assinatura do presente Acordo para fazer a divulgação e prestar os esclarecimentos necessários aos empregados.
2. A empresa disponibilizará e designará a data das reuniões de acompanhamento e divulgação no 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente à apuração, sob pena de dar-se como atingidas em 100% (cem por cento) as metas daquele mês de apuração, devendo a comissão dos trabalhadores e o

presidente do sindicato dos trabalhadores serem notificados da data de divulgação com 03 dias de antecipação.

3. A averiguação da assiduidade será feita pelos controles de ponto, administrada pela área de Recursos Humanos, podendo ser conferida através dos espelhos de ponto individual.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS

1. William Nunes de Aquino;
2. Walter Waldner Borgato;
3. Rafael Kurosaka.

MEMBRO INDICADO PELO SINDICATO

1. Thiago Candido Ferreira;
2. Renilson Targino dos Santos;
3. Leonardo Pereira do Nascimento;
4. André Luiz Felício;
5. Paulo José Gonçalves da Silva Fidelis.

MMC AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA.

Robert de Macedo Soares Rittscher

Presidente

RG: 97852326 – SSP/SP

Fábio Prada Ferreira

Diretor Administrativo / Financeiro

RG: 34917329 – SSP/SP

Hélio Pereira de Andrade

Gerente de Recursos Humanos

RG: 9970939 – SSP/SP

João Carlos Gross de Almeida

Advogado

OAB: 9724/RS

**SIMECAT – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE CATALÃO / GO.**

Carlos Albino de Rezende Junior

Presidente

RG: 3773405 – DGPC/GO

ANEXOS

ANEXO I – VALOR DO PONTO

O valor do ponto será fixado a partir do valor básico de R\$ 191.000,00 (cento e noventa e um mil reais) para uma comercialização orçada de 66.200 (sessenta e seis mil e duzentos) veículos vendidos no ano, e da importância de R\$385.215.988,00 (trezentos e oitenta e cinco milhões duzentos e quinze mil novecentos e oitenta e oito reais), como valor orçado para venda de peças e acessórios no ano.

O valor do ponto será reajustado para mais, conforme o volume de vendas de veículos e peças comercializados no período, nos seguintes volumes e valores:

- a) Será acrescida ao valor base do ponto a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) para cada veículo que for comercializado além da meta de 66.200 (sessenta e seis mil e duzentos) veículos.
- b) Será acrescentada ao valor base do ponto a importância de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para cada R\$ 1 milhão (um milhão de reais) de venda de peças e acessórios a mais que os \$385.215.988,00 (trezentos e oitenta e cinco milhões duzentos e quinze mil novecentos e oitenta e oito reais), previstos no orçamento.

ANEXO II – PONTUAÇÃO A CRÉDITO

META - AUDIT

Busca a melhoria contínua da qualidade dos veículos fabricados

As metas serão medidas mensalmente em cada linha de produto e fixadas conforme a seguinte tabela:

Meses	TR4		Dakar		Triton		ASX		Jimny		Pontos
	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	
Jun	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	30 pontos
Jul	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	
Ago	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	
Set	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	
Out	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	
Nov	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	
Dez	24,00	27,00	18,00	20,00	18,00	20,00	18,00	20,00	27,00	30,00	

Pontuação: Será levada a crédito no monte a quantia de 0,857 (zero vírgula oitocentos e cinquenta e sete) pontos por cada meta mensal atingida em cada produto.

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas tenha havido redução do número de deméritos em relação ao teto, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

META - D/100

Tem por objetivo a redução de defeitos e falhas no processo de fabricação.

As metas serão medidas mensalmente em cada linha de produto e fixadas conforme a seguinte tabela:

Meses	TR4		Dakar		Triton		ASX		Jimny		Pontos
	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	Meta	Teto	
Jun	450,00	472,50	350,00	367,50	350,00	367,50	-	-	900,00	945,00	20 pontos
Jul	450,00	472,50	340,00	357,00	340,00	357,00	600,00	630,00	800,00	840,00	
Ago	425,00	446,25	340,00	357,00	340,00	357,00	600,00	630,00	800,00	840,00	
Set	425,00	446,25	330,00	346,50	330,00	346,50	600,00	630,00	600,00	630,00	
Out	425,00	446,25	330,00	346,50	330,00	346,50	500,00	525,00	600,00	630,00	
Nov	400,00	420,00	320,00	336,00	300,00	315,00	500,00	525,00	600,00	630,00	
Dez	400,00	420,00	320,00	336,00	300,00	315,00	500,00	525,00	600,00	630,00	

Meta: O D/100 será calculado da seguinte maneira: Quantidade de Discrepâncias / Quantidade de Veículos * 100

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o valor referência tenha ficado entre a meta e o piso, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

Pontuação: Será levado a crédito no monte a quantia de 0,571 (zero vírgula quinhentos e setenta e um) pontos por cada meta mensal atingida em cada produto.

META - ENVELHECIMENTO DE PÁTIO

Tem por objetivo a redução do tempo decorrido entre a saída dos veículos da inspeção final da linha de produção e sua disponibilização para a venda.

O controle será realizado pelo sistema da Intranet por linha de produto (Pajero TR4, Pajero Dakar, L200 Triton, ASX e Jimny).

Deixam de serem computados para cálculo mensal os feriados e os fins de semana.

A meta será de até 19 horas na média de todos os veículos por mês, com o teto de 22 horas.

Pontuação: Atingida a meta mensal serão computados 1,428 (um vírgula quatrocentos e vinte e oito) ponto para cada mês de junho de 2013 a dezembro de 2013.

META – ATENDIMENTO (BACK ORDER)

Têm por objetivo a melhoria do pronto atendimento dos pedidos de peças e acessórios.

Será apurado no último dia útil do mês o valor dos pedidos não atendidos em relação ao volume de vendas e pedidos no mesmo período, conforme a seguinte fórmula: [BO: CARTEIRA (X) 100%].

Sendo:

BO = Valor da Carteira de Pedidos dos concessionários não atendidos.

Carteira = BO + Faturamento do mês.

São excluídos dos itens não atendidos os seguintes grupos:

- Ferramentas Especiais;
- Itens de Marketing;
- Catálogos.

Meta: A meta é que o volume de pedidos não atendidos esteja dentro dos padrões estabelecidos na tabela abaixo:

Meses	Meta	Teto
Jun	2,30%	2,80%
Jul	2,30%	2,80%
Ago	2,50%	3,00%
Set	2,50%	3,00%
Out	2,50%	3,00%
Nov	2,50%	3,00%
Dez	2,50%	3,00%

Pontuação: será creditado 2,857 (dois vírgula oitocentos e cinquenta e sete) pontos para cada mês de meta atingida, totalizando 20 pontos ao final dos 7 (sete) meses de apuração de junho de 2013 a dezembro de 2013.

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o valor referência tenha ficado entre a meta e

o teto, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

META - CRIPPLE

Tem como objetivo reduzir a quantidade de veículos produzidos com componentes faltantes, medindo o desempenho da cadeia de suprimentos no abastecimento das linhas de montagem.

A meta para indicação da pontuação é a produção de 14% (quatorze por cento) e teto de 17,00% (dezessete por cento) dos veículos produzidos com a partir da vigência deste Acordo.

Pontuação: Atingida a meta mensal serão computados 1,428 (um vírgula quatrocentos e vinte e oito) ponto para cada mês de junho de 2013 a dezembro de 2013.

META - FTT (FAZER CERTO NA PRIMEIRA VEZ)

Tem por objetivo a produção de veículos dentro do padrão de qualidade Audit, ao final da linha sem reparos pendentes.

Meta: O FTT será medido no FAI, depois de feitos todos os testes de pista e não havendo nenhum retoque no PDI Nacional, que permita a liberação direta de veículos para o pátio de vendas e apuração mensal, segundo os padrões Audit Mitsubishi Motors. A meta para indicação da pontuação é a produção de 65,00% (sessenta e cinco por cento) dos veículos produzidos a partir da vigência deste Acordo, com piso de 50,00% (cinquenta por cento).

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o valor referência tenha ficado entre a meta e o piso, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

Pontuação: Atingida a meta mensal serão computados 3,571 (três vírgula quinhentos e setenta e um) ponto para cada mês de junho de 2013 a dezembro de 2013.

META - CUSTO DE GARANTIA

Tem por objetivo medir os custos de garantia dos veículos que não são reembolsados.

Tem como meta o valor anual de R\$ 189,00 (cento e oitenta e nove reais) por veículo produzido e o teto de R\$ 200,00 (duzentos reais) por veículo produzido.

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o valor referência tenha ficado entre a meta e o teto, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

Meta anual com pontuação total de 4 (quatro) pontos com apuração de janeiro de 2013 a dezembro de 2013.

ANEXO III – ADICIONAIS

META DE RECIPROCIDADE

Considerando que a empresa para produzir tem que possuir quadro de empregados maior do que o número de postos de trabalho apenas para suprir as funções dos empregados ausentes, fica estabelecido uma cláusula de reciprocidade, pela qual se o percentual mensal de ausências sobre o número de empregados da empresa no mesmo período, excluídas as ausências legais, entre 01 de junho e 31 de dezembro de 2013 tiver por média:

- Percentual inferior 2,5%, (dois vírgula cinco por cento), será levado a crédito do monte até 8 (oito) pontos, proporcional a redução entre 2,5% (dois vírgula cinco por cento) e 1,8% (um vírgula oito por cento).
- Caso a média de absenteísmo no mesmo período seja superior a 2,5% (dois vírgula cinco por cento), serão levados a débito do monte até 8 (oito) pontos, proporcional ao excesso entre 2,5% (dois vírgula cinco por cento) e 3% (três por cento).

Para efeitos desta meta é considerada a média do período de junho de 2013 a dezembro de 2013.

META – MATERIAL DE CONSUMO POR VEÍCULO PRODUZIDO

Tem por objetivo a redução do consumo de material auxiliar usado na fabricação dos veículos.

Tem como meta o valor mensal de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) por veículo produzido e o teto de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) por veículo produzido.

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o valor referência tenha ficado entre a meta e o piso, serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

Pontuação: Será levado a crédito no monte a quantia de 0,857 (zero vírgula oitocentos e cinquenta e sete) pontos por cada meta mensal atingida em cada produto.

META – 5S

Tem por objetivo a melhoria da qualidade de vida nos locais de trabalho.

Cada time será avaliado mensalmente de acordo com os critérios “5S” pela equipe de avaliadores;

A composição da pontuação será conforme abaixo:

- 1,0 pontos pela nota do Gestor;
- 1,5 pontos pela média global e;
- 1,5 pontos pela avaliação das áreas comuns

Total de pontuação: 4 pontos a crédito.

A meta para cada setor é atingir média de 85 (oitenta e cinco) pontos anuais.

Início do controle e da pontuação: 01 de junho de 2013.

Pontuação: 4 pontos a crédito.

ANEXO IV – PONTOS A DÉBITO

METAS EDUCATIVAS E DE CIDADANIA

REDUÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO

Tem por objetivo a qualidade de vida dos empregados.

Meta: Zero Acidentes

Pontuação: 1 (um) ponto dedutivo para cada 0,50 acidentes com afastamento, não sendo aplicado à doença profissional /mês em que a média seja superior a 1,75 acidentes no mês.

USO CORRETOS DO EPI

Tem por objetivo a redução dos riscos e consequências dos acidentes e o cumprimento das normas segurança.

Meta = 0% de ocorrências de não utilização de EPI onde recomendado pelas normas;

Pontuação: 0,1 ponto dedutivo por ocorrência detectada pela equipe de Segurança do Trabalho;

Início do controle e da pontuação: 01 de junho de 2013;

Medição setorial: vide relação dos setores abaixo;

As ocorrências serão nominiais, comunicadas por escrito, e serão afixadas no mural do setor afetado.

DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS

Tem por objetivo a redução das sobras de alimentos nos pratos após as refeições.

Medição: será efetuada pelo gestor dos refeitórios (Pronutri) em São Paulo e Catalão;

A meta é manter os restos ingesta de 30 (trinta) gramas ou menos por refeição;

Pontuação: 0,5 (zero vírgula cinco) pontos dedutivo por grama que supere a meta na média do período de controle;

Início do controle e da pontuação: 01 de junho de 2013.