

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA 2010

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 SA**, por seu Diretor, Sr. Ricardo Jose Tangary Ferraz de Camargo CPF. nº. 640.859.968-00 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\$ 98.000,00 (noventa e oito mil reais), que poderá ser aumentada ou reduzida dependendo do volume da 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) **Meta Redução Scrap** – Tem por objetivo a redução do valor de Scrap por veículo produzido.

c) **Meta 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.

d) **Meta Fluxo de Linha** – Tem por objetivo a redução das paradas de linha não planejadas medidas em porcentagem sobre as horas disponíveis à produção.

e) **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.

f) **Metas Dias de Estoque** – Têm por objetivo a melhoria no aumento do giro de estoque de peças de reposição.

g) **Metas de Pronto Atendimento** – Têm por objetivo a melhoria do pronto atendimento dos pedidos de peças de reposição.

CLÁUSULA SEXTA - PONTOS A DÉBITO

Metas Educativas e de Cidadania – Têm por objetivo comprometer os empregados com as metas de preservação da saúde, pela utilização dos equipamentos e processos de proteção da saúde, a 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\$ 2.000,00 (dois mil 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 2010.

1.1 No dia 12 de novembro de 2010, será paga a parcela fixa no valor de até R\$2.000,00 (dois mil reais), proporcional aos meses trabalhados em 2010; para os empregados ativos e que tenham 06 (seis) meses ou mais de relação de emprego até 31 de outubro de 2010,

1.1.1 Os empregados que tiverem seus contratos suspensos no ano de 2010 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado, ao menos 15 dias no ano de 2010, respeitada a proporcionalidade ao tempo de serviço conforme estabelecido no caput, receberão durante o tempo de afastamento 50% (cinquenta por cento) da parcela fixa que lhe seria devida.

1.1.2 Aos empregados que tiveram seus contratos suspensos por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade e que não tenham trabalhado mais que 15 dias no ano de 2010, não farão *jus* ao valor correspondente ao adiantamento.

2. No dia 13 de maio de 2011 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 6 (seis) meses de relação de emprego até o dia 31/12/2010.

2.2 Os empregados demitidos antes de 31 de dezembro de 2010 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 qualquer faltas no período.

2.3 Os empregados que tiverem seus contratos suspensos no ano de 2010 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado, ao menos 15 dias no ano de 2010, receberão durante o tempo de afastamento um “Cota” de 50% do seu “Fator de Participação Individual” e o saldo de sua “Cota” será lançado a crédito no “Monte de Participação por Presenteísmo”.

2.4 Aos empregados que tiveram seus contratos suspensos no ano de 2010 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade e que não tenham trabalhado mais que 15 dias no ano de 2010, não farão *jus* ao valor correspondente à “Cota Variável”.

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 e menores aprendizes;

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 2010, tenha participação integral do Fator de Participação Individual, ou uma participação apenas proporcional:

1.1 Ao número de meses efetivamente trabalhados em 2010 na proporção de 1/12 avos para os admitidos e demitidos durante o ano de 2010;

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	30%
De 8 (oito) até 10 (dez) ausências	50%
Mais de 10 (dez) ausências perde o direito a participação	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 17 de maio de 2010 a 15 de outubro de 2010.

1.3.2 No pagamento da parcela variável, será compreendido o período entre 17 de maio de 2010 a 31 de dezembro de 2010.

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:

I – 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;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – até 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – 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 8h36 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 tenha ausência no período superior à soma de 8h36.

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 2010.

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 antecipadamente em 5 (cinco) dias.

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

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS

- 1 - William Nunes de Aquino
- 2 - Andre Luis Vasquez Veiga
- 3 - Jorge Luiz Lopes Maciel
- 4 - Rafael Kurosaka

MEMBRO INDICADO PELO SINDICATO
Anicesio Gomes Ferreira

Ricardo José Tangary Ferraz de Camargo
Prada Ferreira
Diretor
Diretor
RG: 4641269 SSP/SP
34917329 SSP/SP

Fabio

RG:

MMC AUTOMOTORES DO BRASIL SA

Carlos Albino de Rezende Jr.
Carvelo
Presidente
Presidente
RG: 3773405 DGPC/GO
SSP/GO

Rodrigo Alves

Vice-

RG: 3799314

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

**ANEXOS
ANEXO I - VALOR DO PONTO**

O valor do ponto será fixado a partir do valor básico de R\$ 98.000,00 (noventa e oito mil reais) para uma comercialização orçada de 46.968 (quarenta e seis mil novecentos e sessenta e oito) veículos vendidos no ano, e da importância de R\$188.480.643,00 (cento e oitenta e oito milhões, quatrocentos e oitenta mil, seiscentos e quarenta e três reais), como valor orçado para venda de peças e acessórios no ano.

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

volumes e valores.

1. Será acrescentada ao valor base do ponto a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) para cada veículo vendido, além da meta base de 46.968 (quarenta e seis mil novecentos e sessenta e oito) veículos.

2. Será deduzida do valor base do ponto a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) para cada veículo previsto no orçamento, ou seja, por número de veículos que faltar para atingir a meta de 46.968 (quarenta e seis mil novecentos e sessenta e oito) veículos comercializados.

3. 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 R\$188.480.643,00 (cento e oitenta e oito milhões, quatrocentos e oitenta mil, seiscentos e quarenta e três reais), previstos no orçamento.

ANEXO II - PONTUAÇÃO A CRÉDITO

1. Meta Audit

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

Meta Audit												
Mês	L200 P			Pajero Sport			L200 Triton			TR4		
	Meta	Teto	Limite	Meta	Teto	Limite	Meta	Teto	Limite	Meta	Teto	Limite
Mai	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	39,70	48,61	51,61
Jun	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	37,77	46,10	49,10
Jul	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	30,64	36,83	39,83
Ago	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	23,57	27,64	30,64
Set	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	21,00	24,30	27,30
Out	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	21,00	24,30	27,30

Nov	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	21,00	24,30	27,30
Dez	21,00	27,00	30,00	21,00	27,00	30,00	18,00	25,00	27,00	21,00	24,30	27,30

Pontuação: Será levada a crédito do monte a quantia de 1,38 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.

Abono: Os pontos relativos aos meses em que os deméritos tenham ficado abaixo do limite que o número de deméritos do teto, poderão ser recuperados mediante redistribuição dos pontos nos demais meses, mas somente na hipótese de o limite de deméritos a mais do que os deméritos de teto não tenham sido ultrapassados mais do que duas vezes.

2. Meta Redução Scrap

Tem por objetivo a redução do valor de Scrap por veículo produzido.

O valor do *Scrap* deverá ser igual ou inferior a R\$8,00 (oito reais) por Unidade;

O cálculo será efetuado pela divisão do valor de *Scrap* total no ano de 2010, pela Quantidade de Unidades Produzidas no mesmo ano;

Pontuação: O cumprimento da meta até o dia 31/12/2010 valerá um total de 8 (oito) pontos.

3. Meta Parada de Linha

Tem por objetivo a redução das paradas de linha não planejadas medidas em porcentagem sobre as horas disponíveis à produção.

A medição será feita por horímetros instalados nas três linhas de produção;

Serão consideradas como paradas quaisquer períodos de não operação compreendidos dentro da jornada padrão de trabalho da linha, exceto:

- a. Falta de energia elétrica
- b. Paradas programadas
- c. Paradas abonadas

As três exceções acima deverão necessariamente ser autorizadas pela Diretoria Industrial e somente a área de Contabilidade de Custos poderá efetivar o abono no sistema;

Pontuação: 5,33 (cinco vírgula trinta e três) pontos para cada 1% (um por cento) de disponibilidade da linha acima de 95% (noventa e cinco por cento), com apuração mensal para média anual, podendo chegar ao total de 16 pontos.

4. 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 (L 200, TR4, P45 e L200 TRITON).

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

A meta será de até 24 horas na média de todos os veículos por mês.

Pontuação: Atingida a meta mensal serão computados 2,00 (dois) pontos para cada mês, sendo que esta meta não admite proporcionalidade.

A pontuação final será considerada pela média da pontuação atingida nos 8 (oito) meses de PPR.

5. Meta Dias de Estoque de P&A

Têm por objetivo o aumento do giro de estoque do P&A, reduzindo o número de dias que cada produto permanece em estoque.

Meta anual com apuração mensal

O giro de estoque será apurado, a cada mês, pela seguinte fórmula: [VE: CMV (x) 30]

Sendo:

VE = Valor do inventário de P&A no fechamento do mês

CMV = Média dos últimos 6 meses do custo da mercadoria vendida no P&A.

Para a formação do indicador dos dias de estoque de P&A não serão os valores associados aos itens de estoque não programado, conforme abaixo definido:

Recompra fora do programa de gerenciamento de estoque da rede NL1488, por um período de 3 (três) meses e;

Itens exclusivos de *Rally*;

Pontuação: será computado 1,00 (um) ponto para cada mês de meta atingida. Os pontos serão acumulados mensalmente, podendo totalizar 8 (oito) pontos.

Caso a quantidade de dias de estoque não seja atingida no mês, poderá o mesmo ser compensado no mês posterior, sendo considerada para o resultado final a média do resultado acumulado no período.

6. **Meta Pronto Atendimento**

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

Será estabelecida uma meta para cada mês;

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:

- a. Ferramentas especiais
- b. Itens de marketing
- c. Catálogos

Meta – A meta é que o volume de pedidos não atendidos seja inferior a 3% (três por cento).

Pontuação: será creditado 1,00 (um) ponto para cada mês de meta atingida.

Proporcionalidade: Caso a meta mensal não seja atingida, mas o volume de pedidos não atendidos seja menor que 4% (quatro por cento), serão creditados ao monte o número de pontos proporcionais do atingimento da meta.

Abono: Os pontos relativos aos meses em que o pronto atendimento tenha ficado acima de 4% (quatro por cento) e abaixo do limite de 4,4% (quatro vírgula quatro por cento) poderão ser recuperados mediante redistribuição dos pontos nos demais meses, mas somente na hipótese de o limite de 4,4% (quatro vírgula quatro por cento) não tenha sido ultrapassado mais do que duas vezes.

ANEXO III - ADICIONAIS:

1. 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 17 de maio e 31 de dezembro de 2010 tiver por média:

1.1 Com percentual inferior 3%, (três por cento), será levado a crédito do monte até 8 (oito) pontos, proporcional a redução entre 3% (três por cento) e 1,8% (um vírgula oito por cento).

1.2 Caso a média de absenteísmo no mesmo período seja superior a 3% (três por cento), serão levados a débito do monte até 8 (oito) pontos, proporcional ao excesso entre 3% (dois vírgula cinco por cento) e 3,5% (três vírgula cinco por cento).

Para efeitos desta meta é considerada a média de todo o período de apuração do PPR.

2. Meta 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.

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 50% (cinquenta por cento) dos veículo produzidos a partir da vigência deste acordo.

Atingida a meta serão creditados ao monte 12 (doze) pontos, admitindo-se a proporcionalidade dos dias de produção e os veículos *FTT* produzidos no período.

ANEXO IV - PONTOS A DÉBITO

METAS EDUCATIVAS E DE CIDADANIA

1. Redução dos Acidentes de Trabalho

Tem por objetivo a qualidade de vida dos empregados.

Meta = zero acidentes

Pontuação = 1 ponto dedutivo para 0,50 acidente com afastamento, não sendo aplicado à doença profissional/mês em que a média seja superior a 1,75 acidentes no mês;

Medição setorial: vide relação dos setores abaixo

A pontuação final será apurada com base na média de todos os meses do período.

2. Uso correto dos EPIs

Tem por objetivo a redução dos riscos e conseqüências 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: 17 de maio de 2010;

Medição setorial: vide relação dos setores abaixo;

As ocorrências serão nominais, comunicadas por escrito, e serão afixadas no

mural do setor afetado.

3. Cumprimento dos Conceitos de 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 cada setor será atribuída uma avaliação geral pela média ponderada da avaliação de seus times;

Medição setorial: vide relação dos setores abaixo;

A meta para cada setor é atingir média de 80% (oitenta por cento) e nenhum time com avaliação inferior a 60% (sessenta por cento);

Início do controle e da pontuação: 17 de maio de 2010.

Pontuação: 2 pontos dedutivos para cada time com avaliação inferior a 60% (sessenta por cento) e 1/2 (meio) ponto dedutivo a cada 2 (dois) pontos percentuais da média do setor abaixo da meta.

Exemplos:

Exemplo 1: Média do setor = 81%
Times com média inferior a 60% = 0
Pontos dedutivos = 0

Exemplo 2: Média do setor = 82%
Times com média inferior a 60% = 1
Pontos dedutivos = 2

Exemplo 3: Média do setor = 78%
Times com média inferior a 60% = 1
Pontos dedutivos = 2 (pelo setor) + 2 (pelo time) = 4

4. Higiene do Site

Tem por objetivo a aplicação dos conceitos de 5S às áreas comuns do site (banheiros, vestiários, áreas externas), excetuando-se áreas em construção.

Medição: as áreas externas serão inspecionadas periodicamente pelo Gerente do site em conjunto com equipe de avaliadores, de acordo com os critérios "5S";

A meta a atingir é 85% (oitenta e cinco por cento);

Início do controle e pontuação: 17 de maio de 2010;

Pontuação: 0,5 (meio) ponto dedutivo para cada 2 (dois) pontos percentuais abaixo da meta.

5. 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 (meio) ponto dedutivo por grama que supere a meta na média do período de controle;

Início do controle e da pontuação: 17 de maio de 2010.