

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS PARA 2011

Nos termos e disposições do inciso 1 do artigo 2º da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a **MMC AUTOMOTORES DO BRASIL AS**, por seu Diretor, Sr. Fábio Prada Ferreira CPF. n.º 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 de 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 a 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 DISTRIBUIDO

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\$ 119.000,00 (cento e dezenove mil reais), que poderá ser aumentada ou reduzida dependendo do volume das vendas e peças e veículos.

CLÁUSULA QUARTA – DA PONTUAÇÃO POR METAAS DE DESEMPENHO

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

CLÁUSULA QUINTA – PONTOS À CRÉDITO

- a) **Meta Audit** – Tem por objetivos 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 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.
- e) **Metas Dias de Estoque** – Têm por objetivo a melhoria no aumento do giro de estoque de peças de reposição.
- f) **Metas de Pronto Atendimento** – Têm por objetivo a melhoria do ponto atendimento dos pedidos de peças de reposição.
- g) **Custos de Garantia** – Tem por objetivo medir os custos de garantia dos veículos, que não são reembolsados.
- h) **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.

CLÁUSULA SEXTA – PONTOS A DÉBITO

Metas Educativas e de Cidadania - Têm por objetivo comprometer os empregados com as metas de preservação 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\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos 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 2011.

1.1 No dia 11 de novembro de 2011, será paga a parcela fixa no valor de até R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais), proporcional aos meses trabalhados em 2011; para os empregados ativos e que tenham 06 (seis) meses ou mais de ralação de emprego até 31 de outubro de 2011.

1.1.1 Os empregados que tiverem seus contratos suspensos no ano de 2011 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado, ao menos 15 dias no ano de 2011, 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 2011, não farão jus ao valor correspondente ao adiantamento.

2. No dia 11 de maio de 2012 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 31/12/2011.

2.2 Os empregados demitidos antes de 31 de dezembro de 2011 respeitando seu “Fator de Participação Individual” receberão apenas 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 tiveram seus contratos suspensos no ano de 2011 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade, e desde que tenham trabalhado, ao menos 15 dias no ano de 2011, receberão durante o tempo de afastamento uma “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 2011 por acidente, doença do trabalho ou por licença maternidade e que não tenham trabalhado mais que 15 dias no ano de 2011, 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 eger, 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 temporário.

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 2011, tenha participação integral do Fator de Participação Individual, ou uma participação apenas proporcional.

1.1 Ao número de meses efetivamente trabalhados em 2011 na proporção de 1/12 avos para os admitidos e demitidos durante o ano de 2011;

1.2 Com a seguinte redução por ausência 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 26 de abril de 2011 a 15 de outubro de 2011.

1.3.2 – No pagamento da parcela variável, será compreendido o período entre 26 de abril de 2011 a 31 de dezembro de 2011.

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 conjugue, 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 8h30 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 8h30.

O Monte de “Participação Especial por Presenteismo” será composto pelos valores transferidos das deduções por ausências no ajuste do “Fator da Participação Individual”, acrescido dos valores deduzidos dos empregados desligados ou que tiveram afastamento no ano de 2011.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA APURAÇÃO DAS METAS

1. Será criada uma comissão de divulgação e acompanhamento das metas, compostas 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 pelo controle de ponto, administrada pela área de Recursos Humanos, podendo ser conferida através dos espelhos de ponto individual.

Disposições Gerais

Outras Disposições

A base de incidência têm como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por este Acordo, vigente em 31 de dezembro de 2011.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS

1 – William Nunes de Aquino

2 – André Luiz Vasquez Veiga

3 – Luiz Felipe Teixeira Etzel

4 – Rafael Kurosaka

MEMBRO INDICADO PELO SINDICATO

Anicésio Gomes Ferreira

ANEXOS

ANEXOS I – VALOR DO PONTO

O valor do ponto será fixado a partir do valor básico de R\$ 119.000,00 (Cento e dezenove mil reais) para uma comercialização orçada de 53.362 (cinqüenta e três mil trezentos e sessenta e dois) veículos vendidos no ano, e da importância de R\$ 243.218.192,99 (duzentos e quarenta e três milhões, duzentos e dezoito mil, cento e noventa e nove centavos), como valor orçado para venda de peças e acessórios do ano.

O valor do ponto será reajustado para mais ou para menos, conforme o volume de vendas de veículos e peças comercializadas 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 53.362 (cinqüenta e três mil trezentos e sessenta e dois) veículos.

2. Será deduzida do valor base do ponto a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) para cada veículo que faltar para atingir a meta de 52.362 (cinqüenta e dois mil trezentos e sessenta e dois) 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\$ 243.218.192,99 (duzentos e quarenta e três milhões, duzentos e dezoito mil, cento e noventa e nove centavos), 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 Dakar			L200 Triton			Pajero TR4		
	Meta	Teto	Pontos	Meta	Teto	Pontos	Meta	Teto	Pontos	Meta	Teto	Pontos
Mai	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Jun	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Jul	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Ago	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Set	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Out	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Nov	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Dez	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Jan	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Fev	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Mar	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937
Abr	27,00	30,00	0,937	19,00	21,00	0,937	19,00	21,00	0,937	27,00	30,00	0,937

Pontuação: Será levada a crédito do monte a quantia de 0,937 pontos por cada meta mensal atingida em cada produto.

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

2. Meta Redução Scrap

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

O Scrap tem como meta o valor de R\$ 8,00 por unidade produzida e o teto de R\$ 9,00 por unidade produzida.

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

O cálculo será efetuado pela divisão do valor do Scrap total, pela Quantidade de Unidade Produzidas no mesmo período;

Meta anual com pontuação total de 7 (sete) pontos no período de janeiro de 2011 a abril de 2012.

3. Custos de Garantia

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

Tem como meta o valor de R\$ 30,00 por veículo produzido, e o teto de R\$ 35,00 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 2011 a abril de 2012.

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 venda.

O controle será realizado pelo sistema da Intranet por linha de produto (L 200 P, TR4, Pajero Dakar e L200 TRITON).

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

A meta será de até 19 horas no média de todos os veículos por mês, com o teto de 23 horas.

Pontuação: Atingida a meta mensal serão computadas 1,00 (hum) ponto para cada mês de maio de 2011 a abril de 2012.

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.

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 mensal com metas variáveis, de acordo com o quadro abaixo:

Mês	Dias
Mai/11	93 dias
Jun/11	91 dias
Jul/11	91 dias
Ago/11	89 dias
Set/11	89 dias
Out/11	87 dias
Nov/11	87 dias
Dez/11	85 dias
Jan/12	85 dias
Fev/12	83 dias
Mar/12	83 dias
Abr/12	81 dias

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 NL 1488, por um período de 3(três) meses e;

Itens exclusivos de Rally;

Pontuação: será computado 0,833 (zero vírgula oitocentos e trinta e três) pontos para cada mês de meta atingida. Os pontos serão acumulador mensalmente, podendo totalizar 10 (dez) pontos.

6. Meta Pronto Atendimento

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:

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

Meta – A meta é que o volume de pedidos não atendidos seja inferior a 2,80% (dois vírgula oitenta por cento) e o teto de 3,80% (três vírgula oitenta por cento).

Pontuação: será creditado 0,833 (zero vírgula oitocentos e trinta e três) pontos para cada mês de meta atingida, totalizando 10 pontos ao final dos 12 meses de apuração de maio de 2011 a abril de 2012.

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.

7. 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.

Meta mensal.

O FTT será medido no FAI, depois de feitos todos os testes de pistas 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 40% (quarenta por cento) dos veículos produzidos a partir da vigência deste acordo, com piso de 33% (trinta e três).

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

Atingida a meta serão creditados ao monte 12 (doze) pontos sendo 1 ponto por mês de maio de 2011 abril de 2012, admitindo-se a proporcionalidade dos dias de produção e os veículos FTT produzidos no período.

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 numero de empregados da empresa no mesmo período, excluídas as ausências legais, entre 01 de maio e 31 de dezembro de 2011 tiver por média:

- 1.1 Com 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).
- 1.2 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 maio de 2011 a dezembro de 2012.

2. 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.

Meta anual.

A meta para indicação da pontuação é a produção de 15% (quinze por cento) dos veículos produzidos a partir da vigência deste acordo.

Pontuação: serão computados 6 (seis) pontos para o atingimento da meta no período de janeiro de 2011 até abril de 2012. Os pontos serão acumulados mensalmente, podendo totalizar 10 (dez) pontos.

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;

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 de 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: 26 de abril de 2011;

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 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 e meta anual.

A meta para cada setor é atingir média de 90 (noventa) pontos anual.

Início do controle e da pontuação: 26 de abril de 2011.

Pontuação: 4 pontos a crédito

4. Higiene do Site

Tem por objetivo a aplicação dos conceitos de 5S às áreas comuns do site (banheiro, 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: 26 de abril de 2011;

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: 26 de abril de 2011.