

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO FIRMADO ENTRE A FS AGRISOLUTIONS INDUSTRIA DE BIOCOMBUSTIVEIS LTDA (FS), E FETIEMT – FERERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA NO ESTADO DE MATO GROSSO, SOBRE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR – 2020/2022.

DAS PARTES

Celebram o presente acordo Coletivo de alteração de jornada de trabalho, de um lado, **FS AGRISOLUTIONS INDÚSTRIA DE BIOCOMBUSTIVEIS LTDA**, estabelecido(a) na Rodovia MT 449, km 05, Distrito industrial Senador Atílio Fontana, Lucas do Rio Verde-MT, inscrito(a) no **CNPJ sob n.º 20.003.699/0001-50 e suas filiais**, neste ato representada por seus administradores RAFAEL DAVIDSOHN ABUD, brasileiro, solteiro, administrador de empresas, inscrito no CPF/MF nº 321.439.418-54 e portador da cédula de identidade rg. Nº 35.232.703-0, SSP/SP, residente e domiciliado na Rua das Garças, nº 2290-w, apartamento 603-F, Bairro Parque das Emas, na cidade de Lucas do Rio Verde-MT, ALYSSON COLLET MAFRA, brasileiro, casado, empresário, portador da Cédula de Identidade RG sob nº. MG-8.036.556 SSP/MG, inscrito no CPF/MF sob nº.028.043.586-07, com endereço profissional na Rua Equador, nº. 2420-S, Parque dos Buritis, no município de Lucas do Rio Verde, Estado do Mato Grosso, CEP: 78.455-000, doravante denominada “**Empregadora ou FS Bioenergia**”, ao final assinado e, de outro, **seus empregados**, constantes na relação anexa, devidamente representados pela **FETIEMT – FERERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO INDÚSTRIA NO ESTADO DE MATO GROSSO**, inscrito no **CNPJ sob o n.º 36.910.651/0001-66**, por seu diretor-presidente **Ronei de Lima**, inscrito no Cadastro de Pessoa Física do Ministério da Fazenda sob o Nº 384.375.031-91, que firma o presente. Fica estabelecido o ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, baseado no art. 611-A, I, da CLT, mediante as cláusulas adiante estipuladas:

PREÂMBULO

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes signatárias estabelecem a Programa de Participação nos Resultados – PPR da FS, nos termos do Artigo 7º inciso XI da Constituição Federal, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, do art. 611-A e demais disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas e as seguintes considerações e cláusulas:

Resolvem, as partes, firmar o presente Acordo Coletivo referente ao período 01 de abril de 2020 a 31 de março de 2022, seguindo as métricas abaixo dispostas, ficando desde já consignado que poderá ser modificado ou até mesmo extinto para os períodos seguintes, diminuídos ou aumentados os valores ou percentuais, excluídos fatores e/ou incluídos outros fatores.

DA EXCLUSÃO DA INCIDÊNCIA DE ENCARGOS TRABALHISTAS

CLÁUSULA PRIMEIRA: O Programa de Participação nos Resultado não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista, inclusive previdenciário, por ser desvinculada da remuneração, nos termos da legislação vigente (artigos 7º - XI – CF e 3º da Lei nº 10.101/2000).

DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS COLETIVAS

CLÁUSULA SEGUNDA: O presente Acordo tem como referência normativa a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, firmada entre a **FS AGRISOLUTIONS INDUSTRIA DE BIOCOMBUSTIVEIS LTDA (FS BIOENERGIA)**, inscrito no CNPJ nº 20.003.699/0001-50 E **FETIEMT – FERERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO INDÚSTRIA NO ESTADO DE MATO GROSSO**, inscrito no CNPJ n. 32.945.768/0001-24, para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultado referente ao período de 01 de abril de 2020 a 31 de março de 2022.

CLÁUSULA TERCEIRA: ABRANGÊNCIA

Parágrafo Primeiro: Todos os funcionários efetivos (em regime CLT com contrato por prazo indeterminado) da **FS AGRISOLUTIONS INDUSTRIA DE BIOCOMBUSTIVEIS LTDA**, “**FS BIOENERGIA**” são elegíveis ao PPR.

CLÁUSULA QUARTA: DEFINIÇÕES GERAIS

- a) **BOOK EMPRESA:** Conjunto de metas definidas anualmente conforme estratégia de negócios da organização.
- b) **BOOK DA ÁREA:** Conjunto de metas definidas entre departamentos e seus respectivos funcionários. O resultado deste grupo de metas poderá ser ajustado de forma discricionária pelo comitê de executivos da empresa e acionistas.
- c) **DESEMPENHO INDIVIDUAL:** Resultado da avaliação de desempenho individual do funcionário durante o período de análise, onde será avaliada a contribuição individual do funcionário para os resultados do departamento e a aderência dos comportamentos apersentados durante o ciclo, ao esperado pela empresa. Haverá diferenciação de pagamento de acordo com o resultado de avaliações de desempenho individual (Reavaliar – 0%, Plano de Melhoria – 30%, Contribuidor – 80%, Contribuidor Chave – 100% e Alta Performance -120%).
- d) **GRUPO I:** Enquadram-se no Grupo I todos os colaboradores pertencentes as seguintes diretorias: Presidência, Desenvolvimento de Negócios, Supply Chain, Comercial Originação/DDG e Etanol, e Finanças, e também colaboradores da diretoria de Operações que estiverem no Grade 17 e acima de acordo com a política de cargos e salários.
- e) **GRUPO II:** Enquadram-se no Grupo II todos os colaboradores pertencentes a diretoria de Operações que estiverem no Grade 16 (Líderes) e abaixo de acordo com a política de cargos e salários.

CLÁUSULA QUINTA: CÁLCULO

Parágrafo Primeiro: A apuração do PPR a ser pago ocorrerá após o fechamento dos resultados do ciclo, através da multiplicação do número de salários, a título de PPR, definidos para o cargo (de acordo com Política de Cargos e salários) pelos pesos estabelecidos para o alcance de cada grupo de metas, além de proporcionalidade definida pela quantidade de meses efetivamente trabalhados no ciclo.



Parágrafo Segundo: Pesos das metas por Grupo

Grupo de Metas	GRUPO I	GRUPO II
BOOK EMPRESA	40%	0%
BOOK DA ÁREA	30%	100%
DESEMPENHO INDIVIDUAL	30%	0%

Parágrafo Terceiro: Target (número de salários) por Grupo

a) Grupo I

- i. **CEO, VPs, Diretores e Gerentes** que estiverem enquadrados no grade 18 e acima, serão elegíveis a 6 salários anuais como PPR target.
- ii. **Coordenadores, Supervisores e Especialistas** e demais cargos (exceto cargos que estiverem no item anterior) no grade 18 e abaixo, serão elegíveis a 3 salários anuais como PPR target.

b) Grupo II

- i. Elegíveis a 0,75 salários por trimestre, conforme atingimento das metas do setor, considerado para cada período de apuração.

CLÁUSULA SEXTA: REGRAS DE ELEGIBILIDADE, REDUÇÃO E PERDA DO PPR

Parágrafo Primeiro: São elegíveis:

a) GRUPO I (FUNÇÕES CORPORATIVAS/ADMINISTRATIVAS)

- Funcionários (CLTs) admitidos no período (ou não), ativos no mês seguinte ao final do período de apuração, e que tenham sido admitidos até o dia 31 de dezembro do referido período de apuração;
- Funcionários demitidos (por iniciativa da empresa) sem justa causa que tenham no mínimo 9 (nove) meses trabalhados no período de apuração – neste caso, a meta “desempenho individual” equivalente a 30% será discricionária da FS.

b) GRUPO II (FUNÇÕES OPERACIONAIS DA INDÚSTRIA)

- Funcionários (CLTs) admitidos no período (ou não), ativos no mês seguinte ao final do período de apuração, e que tenham no mínimo 50 (cinquenta) dias trabalhados no período de apuração;
- Funcionários demitidos (por iniciativa da empresa) sem justa causa que tenham contribuído com 90 (noventa) dias trabalhados no período de apuração do PPR.

Parágrafo Segundo: Afastamentos

a) Licença maternidade

- Afastadas por Licença Maternidade durante o período de apuração são elegíveis ao PPR integral, porém o desempenho individual será discricionário do Comitê Executivo.

b) Demais tipos de afastamentos

- Funcionários afastados por outros motivos, desde que pelo período inferior a 12 (doze) meses, são elegíveis ao PPR integral, neste caso, a meta “desempenho individual” equivalente a 30% será discricionária da FS;
- Funcionários afastados pelo período superior a 12 (doze) meses não são elegíveis ao PPR.

Parágrafo Terceiro: Promoções

- Funcionários promovidos para cargos com número de salários target superior ao do cargo anterior durante o período de apuração, receberão PPR proporcional aos meses trabalhados em cada cargo.

Parágrafo Quarto: Não são elegíveis

- Estagiários, aprendizes e safristas;
- Funcionários demitidos por justa causa;
- Funcionários que pedirem demissão (de forma voluntária), antes do término do período de apuração, independentemente da quantidade de dias trabalhados no período;
- Funcionários desligados em comum acordo antes do término do período de apuração, independentemente da quantidade de dias trabalhados no período;
- Funcionários que acionarem judicialmente a FS BIOENERGIA.

Parágrafo Quinto: Casos de Redução e Perda do PPR

São causas para perda de percentual de PPR no período, conforme tabela de referência, na ocorrência dos seguintes casos:

i) Segurança

- a). Em caso de aplicação de medida disciplinar (advertência, suspensão) gerada pela violação das regras de segurança (Regras de Ouro), identificada e analisada pela equipe de SSMA da FS Bioenergia;
- b). Na ocorrência de um acidente ou incidente com/sem afastamento devido ao não cumprimento das regras de segurança (Regras de Ouro), identificado e analisado pela equipe de SSMA da FS Bioenergia

ii) Meio Ambiente

- a). Em caso de aplicação de medida disciplinar gerada pela violação de exigências ambientais, devidamente identificada e analisada pela equipe de SSMA e Meio Ambiente da FS Bioenergia. Este tipo de evento será avaliado por um Comitê Colegiado formado por integrantes da Diretoria, Meio Ambiente e SSMA.
- b). Na ocorrência de um acidente ambiental devidamente identificado e analisado pela equipe de SSMA e Meio Ambiente da FS Bioenergia. Evento será avaliado por um Comitê Colegiado formado por integrantes da Diretoria, Meio Ambiente e SSMA.

iii) Comportamento

- a). Em caso de aplicação de medida disciplinar (advertência, suspensão) diversas, relacionadas a comportamentos inadequados e não elencadas nas alíneas anteriores.
- b) .Falta não justificada;

TABELA DE REFERÊNCIA

Violações	Segurança		Meio Ambiente		Comportamento		
	a)	b)	a)	b)	a)	b)	
Percentual de Perda de PPR Individual	Grupo I	6,25%	25%	6,25	25%	6,25%	2,50%
	Grupo II	25%	100%	100%	100%	25%	10%
Estendido a Equipe							
	Grupo I	6,25%		6,25%			
	Grupo II	25%		25%			

IV. Para decisão dos pontos acima e/ou que não foram mencionados, mas que são passíveis de perda, será tomada em colegiado, com a presença da diretoria ou designados por ela.

CLÁUSULA SÉTIMA: PERÍODO DE APURAÇÃO e PAGAMENTO

Parágrafo Primeiro: para os funcionários enquadrados no **GRUPO I**, o primeiro período de apuração será de 01 de Abril de 2020 a 31 de Março de 2021 e o pagamento será realizado considerando o salário base mensal do funcionário elegível, no último mês do período (Março/21), em até 120 dias após o final do período de apuração. O segundo período de apuração será de 01 de Abril de 2021 a 31 de Março de 2022 e o pagamento será realizado considerando o salário base mensal do funcionário elegível, no último mês do período (março/22), em até 120 dias após o final do período de apuração.

Parágrafo Segundo: para os funcionários enquadrados no **GRUPO II**, os períodos de apuração serão assim realizados:

1º PERÍODO:

TRIMESTRE 1 – apuração de 01/04/2020 à 30/06/2020 com pagamento até 05/08/2020.

TRIMESTRE 2 – apuração de 01/07/2020 à 30/09/2020 com pagamento até 05/11/2020.

TRIMESTRE 3 – apuração de 01/10/2020 à 31/12/2020 com pagamento até 05/02/2021.

TRIMESTRE 4 – apuração de 01/01/2021 à 31/03/2021 com pagamento até 120 dias após o período de apuração.

2º PERÍODO:

TRIMESTRE 1 – apuração de 01/04/2021 à 30/06/2021 com pagamento até 05/08/2021

TRIMESTRE 2 – apuração de 01/07/2021 à 30/09/2021 com pagamento até 05/11/2021

TRIMESTRE 3 – apuração de 01/10/2021 à 31/12/2021 com pagamento até 05/02/2022

TRIMESTRE 4 – apuração de 01/01/2022 à 31/03/2022 com pagamento até até 120 dias após o período de apuração.

Parágrafo Terceiro: Valores pagos a título de participação nos lucros não serão considerados para efeito de incidência de ônus sociais, trabalhistas, previdenciários ou fiscais, apenas haverá a incidência do Imposto de Renda, na forma da lei.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA OITAVA: Os pagamentos de valores e todo e qualquer benefício oriundo deste Programa, não integram, em nenhuma hipótese, o salário do empregado, para nenhum efeito, tais como: FGTS, 13º salário, férias, INSS, horas extras, insalubridade, periculosidade, comissão e gratificação.

CLÁUSULA NONA: Em caso de óbito, o valor do PPR será devido aos sucessores e/ou herdeiros do empregado, na forma da lei.

CLÁUSULA DÉCIMA: Em caso de legislação superveniente, revogação da Lei 10.101/2000, alteração das disposições previstas na CLT, decisão judicial, Convenção Coletiva, ou seja, quaisquer alterações em relação ao Programa, o presente Instrumento de Acordo poderá ser revisto, ou mesmo revogado, conforme o caso.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: A renovação do presente Acordo não será automática, caso haja interesse da empresa, um novo Acordo será confeccionado.

DO FORO E DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: as partes elegem a Vara de Trabalho da Comarca de Lucas do Rio Verde para dirimir eventuais dúvidas resultantes do presente Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: O presente acordo coletivo foi autorizado por assembleia onde estiveram presentes os empregados, conjuntamente com o representante do sindicato profissional, conforme determina o artº 612 da CLT.

E por estarem de acordo, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO, em 01 vias que será assinada de forma eletrônica.

Lucas do Rio Verde, 23 de março de 2020.

DocuSigned by:



PS AGRICULTURA E INDÚSTRIA DE BIOCOMBUSTÍVEIS LTDA
RAFAEL DAVIDSOHN ABUD
Administrador

DocuSigned by:



ALYSSON COLLET MAFRA
Administrador

DocuSigned by:



RONEI DE LIMA
PRESIDENTE FETIEMT