

ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NAS METAS OU RESULTADOS (PMR)
Vigência 01/12/2014 e 30/11/2015.

Neste ato,

AÇÚCAR E ÁLCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA., empresa estabelecida em Guaíra – SP, na rodovia SP 425, Km. 15, inscrita no CNPJ sob o n.º 51.990.778/0001-26 e com Inscrição Estadual n.º 322.009.110.112, neste ato representada pelo Sr. José Antônio Pimenta, brasileiro, casado, Gerente de Administração de Pessoal, portador da cédula de identidade RG n.º 14.530.709 e inscrito no CPF sob o n.º 031.677.798-61 (“Empregadora”); e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO, com sede na Avenida 15, 290, CEP 14.790-000, na Cidade de Guaíra, Estado de São Paulo, inscrito no CNPJ sob o n.º 60.256.104/0001-93, neste ato por seu Presidente, Senhor Célio Pimenta, brasileiro, separado judicialmente, portador da cédula de identidade RG. 15.868.230 e CPF 043.659.748/90 e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO**, representado neste ato por seu Presidente, Sr. Alfeu Ribeiro Guimarães, brasileiro, casado, portador da cédula de identidade RG. 4.929.650-4 e CPF 641.963.138-68 (“Sindicato”),

ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos TRABALHADORES NA INDUSTRIA FABRICAÇÃO DO ETANOL, FABRICAÇÃO DO AÇÚCAR BRUTO E GERAÇÃO DE ENERGIA ELETRICA E SUBPRODUTOS sendo que o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTIVEL, QUÍMICAS, FARMACEUTICAS E PLASTICAS DE GUAÍRA E REGIÃO**, representará mais especificamente os empregados que trabalham no processo de fabricação de etanol, açúcar e energia elétrica, nos setores ou atividades realizadas dentro do parque industrial tais como: balança de recepção de cana, laboratórios, moendas, fabrica de açúcar, fabrica de etanol, caldeiras, armazéns de açúcar e armazenamento de etanol, tratamento de água, oficina elétrica industrial, oficina de instrumentação, oficina de manutenção mecânica industrial, oficina de caldeiraria industrial, setores de processos industriais, posto de abastecimento e as áreas de apoio administrativo tais como: almoxarifado, recursos humanos, compras, financeiro, controladoria, informática, controles gerenciais, zeladoria patrimonial, segurança e medicina do trabalho, faturamento e expedição, refeitório e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO** representará dos TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, mais especificamente, os empregados que trabalham nas funções de motoristas, tratoristas e operadores de máquinas que trabalham nos processos de fabricação do etanol, açúcar e geração de energia nas atividades ou setores: balança de recepção de cana, laboratórios, moendas, fabrica de açúcar, fabrica de etanol, caldeiras, armazéns de açúcar e armazenamento de etanol, tratamento de água, oficina elétrica industrial, oficina de instrumentação, oficina de manutenção mecânica industrial, oficina de caldeiraria industrial, setores de processos industriais entre outros setores do parque industrial.

Devidamente representados na forma da legislação em conjunto com os Sindicatos e a Empregadora, denominados apenas ("Parte" ou "Partes"), com o objetivo de reconhecer e incentivar a produtividade dos empregados da **Empregadora**, optam por celebrar e formalizar o presente instrumento de Acordo Coletivo de Participação nas Metas ou Resultados (PMR) ("**Acordo**"), ajustando as seguintes cláusulas e condições:

I. DO OBJETO

1.1. O presente **Acordo** tem por objeto o estabelecimento das regras e condições que regerão a participação de todos os empregados elegíveis da **Empregadora** nas metas ou resultados da **Empregadora** para o ano-base de 2015 ("PMR").

II. DA ELEGIBILIDADE

2.1. São elegíveis à **PMR** todos os empregados das categorias profissionais representada pelo **Sindicato** que trabalharem para a **Empregadora** durante o **Período** (conforme definido na cláusula 4.1. adiante), inclusive aqueles contratados durante a vigência do acordo e os desligados antes do período de pagamento dos valores devidos a título de **PMR** ("**Empregado**" ou "**Empregados**").

2.2. As **Partes** ajustam expressamente que os encarregados e coordenadores das equipes de trabalho da **Empregadora**, que ocupam os cargos discriminados no **Anexo I** ("**Líderes**" ou "**Líder**"), também são representados pelo **Sindicato** e, portanto, são elegíveis à **PMR** nas formas e condições deste **Acordo**.

2.3. Não são elegíveis à **PMR**, entre outros que não se enquadram na condição disposta nas cláusulas 2.1 e 2.2, os prestadores de serviços e seus respectivos empregados, os aprendizes contratados pela **Empregadora** nos termos do Decreto nº 5.598/2005; e os empregados demitidos por justa causa durante o **Período** (conforme definido na cláusula 4.1. adiante).

III. DA VIGÊNCIA

3.1. O presente **Acordo** vigorará da data de sua assinatura até 30/11/2015, sem prejuízo das obrigações cujo vencimento ocorrerá em dezembro de 2015.

IV. DA FORMA DE APURAÇÃO DA PMR

4.1. A **PMR** será apurada no período compreendido entre 01/12/2014 e 30/11/2015 ("**Período**"), com base nos resultados obtidos pela **Empregadora**, no cumprimento das metas estipuladas para cada equipe de trabalho e no desempenho individual de cada **Empregado** ou **Líder** no **Período**, tudo conforme a metodologia descrita nos itens V a X deste **Acordo** e resumida na fórmula abaixo:

$$PMR_t = \{ \underbrace{[(BASE_i \times I_{pr}) - (BASE_i \times I_a)] \times I_m \times I_d}_{PMR_p} \} + | S_{pr} |$$

Onde:

PMR_t significa o valor total, expresso em reais, a ser pago a cada **Empregado** ou **Líder** a título de **PMR**;

BASE_i significa o valor da “base de cálculo individual” expresso em reais e apurado nos termos do item V adiante;

I_{pr} significa o “índice de proporcionalidade” expresso em algarismo numérico arábico e apurado nos termos do item VI adiante;

I_a significa o “índice de absenteísmo” expresso em algarismo numérico arábico e apurado conforme item VII adiante;

I_m significa o “índice de metas por equipe de trabalho” expresso em algarismo numérico arábico e apurado conforme item VIII adiante;

I_d significa o “índice de avaliação individual de desempenho” expresso em algarismo numérico arábico e apurado nos termos do item IX adiante;

PMR_p significa o valor, em reais, do montante a ser pago a cada **Empregado** ou **Líder** a título de **PMR**, parcial, apurado nos termos da fórmula descrita acima e utilizado para apuração da existência, ou não, de **S_{pr}** (conforme definido adiante); e

S_{pr} significa o “saldo remanescente proporcional” expresso em reais e apurado nos termos do item X adiante.

4.2. Caso a equipe, o cargo e/ou a função de qualquer **Empregado** ou **Líder** seja alterada durante o **Período**, o valor devido a título de **PMR** será calculado com base na equipe, cargo e/ou função que o **Empregado** ou **Líder** ocupar em 30/11/2015, respeitadas e ressalvadas as condições deste **Acordo**.

V. DA BASE DE CÁLCULO INDIVIDUAL (BASE_i)

5.1. A **BASE_i** (base de cálculo individual) para pagamento da **PMR** será obtida das seguintes formas:

(a) Para os **Empregados**, mediante a divisão da base de cálculo global pela soma dos salários-base mensais de todos os **Empregados** e, posteriormente, multiplicando-se o resultado obtido pelo valor do último salário-base mensal do respectivo **Empregado**, conforme fórmula abaixo:

$$BASE_i = (BASE_g \div \sum \text{salários}_{emp}) \times \text{salário}_{emp}$$

(a) Para os **Líderes**, mediante a multiplicação do salário-base mensal do **Líder** pelo índice de complexidade e responsabilidade do cargo e, posteriormente, multiplicando-se o

resultado obtido pelo índice econômico do segmento, obtido pela metodologia de cálculo teórica e padronizada, fundamentada em dados publicados regularmente por órgãos idôneos e especializados, conforme metodologia descrita no **Anexo II** deste **Acordo** (“Índice Econômico”):

$$BASE_i = (\text{salário}_{lid} \times I_{cr}) \times \text{Índice Econômico}$$

Onde:

BASE_g significa o valor “base de cálculo global” expresso em reais e apurado nos termos do item 5.2 desta cláusula;

Σ **salários_{emp}** significa o valor da soma dos salários-base mensais, expresso em reais, de todos os **Empregados**;

Salário_{emp} significa o valor do salário-base do respectivo **Empregado**, expresso em reais;

Salário_{lid} significa o valor do salário-base do **Líder**, expresso em reais;

I_{cr} significa o índice de complexidade e responsabilidade do cargo, expresso em algarismo numérico arábico e definido conforme item 5.3 desta cláusula.

5.2. A **BASE_g** (base de cálculo global) consiste na multiplicação **(i)** do valor total apurado e pago pela **Empregadora**, a título de **PMR** para todos os **Empregados** (exceto **Líderes**) em referência ao **Período** imediatamente anterior pelo **(ii) Índice Econômico**;

5.2.1. Excepcionalmente para este ano, considerando a sucessão do contrato de trabalho dos empregados do empregador **JOSÉ OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA E OUTROS**, por esta empregadora, será adicionado à **BASE_g** (base de cálculo global), os valores pagos aos empregados, que foram objeto da sucessão, no período imediatamente anterior, cujo valor será multiplicado pelo **(ii) Índice Econômico**, conforme estabelecido no item 5.2 acima.

5.3. O **I_{cr}** (índice de complexidade e responsabilidade do cargo) corresponde à avaliação dos cargos ocupados pelos **Líderes**, de acordo com o grau de conhecimento e habilidade que exigem e da responsabilidade por resultados que recai sobre os **Líderes** que os ocupam.

5.3.1. Os cargos ocupados pelos **Líderes** serão classificados em grupos de 1 (um) a 6 (seis), conforme o nível de complexidade e responsabilidade de cada um. A cada classe será atribuído um fator de **I_{cr}**, conforme indicado na seguinte tabela:

Classe	I _{cr}
1	2,4
2	3,0
3	4,0
4	5,3
5	7,0
6	9,0

5.4. As **Partes** declaram estar cientes de que o resultado do **Índice Econômico** não reflete, em qualquer hipótese, o efetivo resultado contábil da **Empregadora**.

5.5. Para fins do disposto nesta cláusula, o valor do salário-base e/ou dos salários-base corresponde ao valor da última remuneração paga pela **Empregadora** aos **Empregados** ou aos **Líderes** a título de salário, excluindo-se, entre outras parcelas assemelhadas, adicionais, prêmios, gratificações, participações, pagamentos variáveis, horas extraordinárias, horas noturnas e/ou vantagens previstas em normas coletivas, observando-se o disposto na cláusula 5.5.1. adiante.

5.5.1. Não obstante o disposto na cláusula 5.5., o salário-base e/ou salários-base inclui(em), exclusivamente, **(a)** o adicional de periculosidade no caso dos **Empregados** ou aos **Líderes** que fazem jus a este adicional e **(b)** o adicional salarial de 20% (vinte por cento) percebido pelos **Empregados** ou aos **Líderes** membros das equipes de "Cogeração de Energia Elétrica".

VI. DO ÍNDICE DE PROPORCIONALIDADE (I_{pr})

6.1. O I_{pr} (índice de proporcionalidade) consiste na apuração da quantidade de meses que cada **Empregado** ou **Líder** efetivamente trabalhou para a **Empregadora** durante o **Período**, conforme a seguinte tabela:

Quantidade de meses trabalhados no Período	I_{pr}
01	0,0833
02	0,1666
03	0,2500
04	0,3333
05	0,4166
06	0,5000
07	0,5833
08	0,6666
09	0,7500
10	0,8333
11	0,9166
12	1,0000

6.2. Para os fins do disposto no *caput* desta cláusula: **(a)** considera-se mês trabalhado aquele no qual o **Empregado** ou **Líder** tenha efetivamente trabalhado 15 (quinze) ou mais dias para a **Empregadora**; e **(b)** o período de aviso prévio indenizado não será computado para fins de I_{pr} .

6.3. O índice de proporcionalidade aplicar-se-á a todos os **Empregados** ou **Líderes**, inclusive **(a)** aos admitidos e/ou desligados, **(b)** aos afastados do trabalho por acidente de trabalho, doenças ou qualquer outro afastamento previsto na legislação previdenciária, e/ou **(c)** aos que tiverem seu contrato de trabalho interrompido e/ou suspenso durante o período de vigência deste **Acordo**.

VII. DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO (I_a)

7.1. O I_a (índice de absenteísmo) consiste na frequência dos **Empregados** ou **Líderes**, de acordo com a quantidade de faltas injustificadas de cada **Empregado** ou **Líder** durante o **Período**, conforme a seguinte tabela:

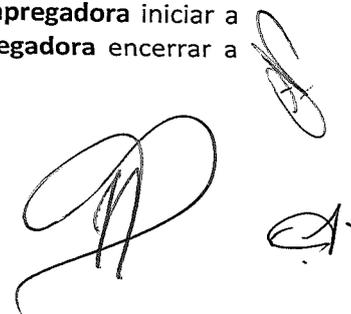
Quantidade de faltas injustificadas no Período	I_a
0	0,00
01	0,04
02	0,08
03	0,12
04	0,16
05	0,20
06	0,24
07	0,28
08	0,32
09	0,36
10	0,40
11	0,44
12	0,48
13	0,52
14	0,56
15	0,60
16	0,64
17	0,68
18	0,72
19	0,76
20	0,80
21	0,84
22	0,88
23	0,92
24	0,96
25 ou mais	1,00

VIII. DO ÍNDICE DE METAS POR EQUIPE DE TRABALHO

8.1. O I_m (índice de metas por equipe de trabalho) corresponde ao desempenho de cada equipe de trabalho durante o **Período**, de acordo com o cumprimento das metas traçadas pela **Empregadora** e expostas no **Anexo III** deste **Acordo** ("**Plano de Metas e Objetivos**").

8.1.1. As metas traçadas pela **Empregadora**, objeto do **Plano de Metas e Objetivos**, serão divididas em (a) metas e objetivos para a entressafra, compreendida entre a data em que a **Empregadora** encerrar a moagem da cana-de-açúcar da safra 2014/2015 e a data que a **Empregadora** der início à moagem da safra 2015/2016 ("**Período Metas Entressafra**"); e (b) metas e objetivos para a safra, compreendida entre a data em que a **Empregadora** iniciar a moagem de cana-de-açúcar da safra 2015/2016 e data em que a **Empregadora** encerrar a moagem da safra 2015/2016 ("**Período Metas Safra**").

8.2. O I_m será apurado conforme a metodologia indicada abaixo:



- (a) Os **Empregados** e **Líderes** serão divididos em equipes, a critério da **Empregadora**, de acordo com os cargos e as funções efetivamente exercidas por cada **Empregado** ou **Líder**;
- (b) Cada equipe possui indicadores setoriais (“**Indicador**” ou “**Indicadores**”), conforme **Plano de Metas e Objetivos**¹, relacionados às atividades por ela exercidas, que possuem diferentes pesos, variando de 0,001 (um milésimo) a 1,00 (um), em ordem crescente de importância, cuja soma não poderá ser inferior a 1,00 (um);
- (c) A avaliação do desempenho de cada equipe será realizada após o final do **Período Metas Entressafra** e ao final do **Período Metas Safra**, mediante a apuração do índice de *performance* parcial por **Indicador**, que pode variar de 0,50 (cinco décimos) a 1,25 (um inteiro e vinte e cinco centésimos), conforme metodologia de cálculo estabelecida no **Plano de Metas e Objetivos (“IPP”)**;
- (d) Os índices de *performance* final (“**IPF**”); de cada **Indicador** serão apurados mediante a multiplicação do **IPP** do respectivo **Indicador** pelo peso que lhe foi atribuído no **Plano de Metas e Objetivos**; e
- (e) Por fim, o I_m será apurado mediante a soma de todos os **IPF**, de cada um dos **Indicadores** estabelecidos para cada equipe de trabalho, abrangendo o **Período Metas Entressafra** e o **Período Metas Safra**.

8.3. Após o **Período**, a **Empregadora** deverá (a) elaborar um relatório final de resultado das metas por equipe, que será utilizado para o cálculo do I_m na forma do **Anexo IV** deste **Acordo**, e (b) entregar, para cada uma das equipes, documento que detalhe o cálculo do I_m de respectiva equipe.

8.4. A **Empregadora** compromete-se a disponibilizar acesso aos **Empregados** e **Líderes**, na menor periodicidade possível, aos dados concretos sobre o desempenho de suas respectivas equipes.

8.5. Em caso de mudança significativa nas condições que levaram ao estabelecimento das metas traçadas para as equipes, as **Partes** poderão, a qualquer tempo, renegociar o **Plano de Metas e Objetivos**. Os ajustes e retificações do **Plano de Metas e Objetivos** serão formalizados por aditivo escrito a este **Acordo**.

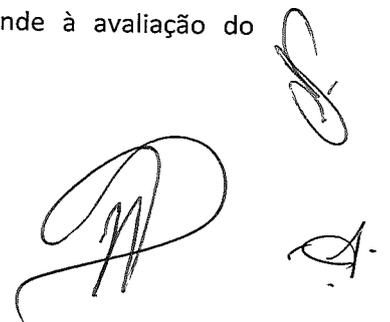
8.6. O I_m apurado nos termos desta cláusula será aplicado a todos os **Empregados** ou **Líderes** da respectiva equipe, sem qualquer distinção.

8.7. Caso qualquer **Empregado** ou **Líder** mude de equipe durante o **Período**, será considerado para fins do cálculo do valor devido ao **Empregado** ou **Líder** a título de **PMR**, o I_m da última equipe da qual o **Empregado** ou **Líder** fez parte durante o **Período**.

IX. DO ÍNDICE DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO (I_d)

9.1. O I_d (índice de avaliação individual de desempenho) corresponde à avaliação do desempenho de cada **Empregado** ou **Líder** pelo seu superior imediato.

¹ Nos termos do artigo 4º da Lei Federal nº 10.101/2000.



9.1.1. A avaliação dos **Empregados** e **Líderes** consistirá na atribuição de uma nota variável, em ordem crescente de desempenho, de 1 (um) a 4 (quatro) a cada **Empregado** ou **Líder**. A cada nota atribuída será aplicado um diferente I_d , conforme indicado na tabela abaixo:

Nota	I_d (Empregados)	I_d (Líderes)
1	1,00	= 0,50
2	1,05	> 0,50 ≤ 1,00
3	1,12	> 1,00 ≤ 1,80
4	1,25	> 1,80 ≤ 2,00

X. DO SALDO REMANESCENTE PROPORCIONAL (S_{pr})

10.1. O somatório dos PMR_p (valor parcial da **PMR** a ser paga para cada **Empregado**) apurados para todos os **Empregados** nos termos dos itens V a IX, será comparado à $BASE_g$ (base de cálculo global) apurada nos termos da cláusula 5.2. retro para verificar a existência ou não de eventual diferença (positiva ou negativa) que consistirá no saldo remanescente global (S_g).

10.2. O somatório dos PMR_p (valor parcial da **PMR** a ser paga para cada **Líder**) apurados para todos os **Líderes** nos termos dos itens V a IX, será comparado ao somatório da $BASE_i$ dos **Líderes**, para verificar a existência ou não de eventual diferença (positiva ou negativa) que consistirá no saldo remanescente global (S_g).

10.3. Caso não haja saldo remanescente global ($S_g = 0$), o PMR_p será considerado o valor total a ser recebido por cada **Empregado** ou **Líder** da **Empregadora** a título de **PMR**, sem qualquer ajuste e/ou alteração final.

10.4. Caso haja saldo remanescente global ($S_g \neq 0$), este saldo será proporcionalmente distribuído para cada **Empregado** ou **Líder**, conforme fórmula abaixo, aumentando (em caso de saldo positivo) ou diminuindo (em caso de saldo negativo) proporcionalmente o valor total a ser recebido por cada um dos **Empregados** ou **Líderes**:

$$S_{pr} = (S_g \times PMR_p) \div \sum PMR_p$$

XI. DA DATA DE PAGAMENTO

11.1. O pagamento do valor a que cada **Empregado** ou **Líder** fará jus a título de **PMR** será efetuado em parcela única, mediante depósito na mesma conta-corrente em que são pagos os salários, entre os dias 20 (vinte) e 30 (trinta) de dezembro de 2015.

11.2. Em nenhuma hipótese os valores devidos a título de **PMR** serão pagos antecipadamente.

XII. DAS CONDIÇÕES GERAIS

12.1. O pagamento das verbas a título de **PMR**, apuradas durante o **Período**, será regido exclusivamente pelas regras e condições estabelecidas neste **Acordo**, ficando revogados todos e quaisquer outros entendimentos e/ou acordos coletivos celebrados anteriormente entre as partes para pagamento da **PMR** aos **Empregados** ou **Líderes**.

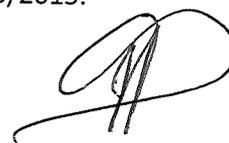
12.1.1. Como consequência do disposto na cláusula 12.1. e nos termos do artigo 2º da Lei Federal nº 10.101/2000, o **Sindicato** e reconhecem que todas as condições previstas neste **Acordo**, incluindo o método de apuração do **Resultado Econômico**, de definição de metas e de avaliação da produtividade e do desempenho dos **Empregados** e **Líderes**, foram amplamente discutidas entre as **Partes**.

12.2. As **Partes** reconhecem que os pagamentos realizados a título de **PMR** não constituem base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e/ou de qualquer outra natureza, e que a eles não se aplica o princípio da habitualidade para fins salariais e previdenciários, conforme estabelecido pela Lei Federal nº 10.101/2000, sendo facultado à **Empregadora** fazer uso das vantagens previstas na referida legislação.

12.3. As **Partes** acordam que, em caso de superveniência de planos econômicos, falências ou de quaisquer outras circunstâncias extraordinárias e/ou imprevisíveis que venham a romper o equilíbrio do compromisso ora assumido ou que tornem impossível a execução do **Acordo** após sua assinatura, incluindo eventuais alterações legislativas que modifiquem o disposto no *caput* desta cláusula, poderão acarretar a revisão ou suspensão deste **Acordo**, no todo ou em parte.

12.4. Para fins do cumprimento do disposto no artigo 2º, §1º, inciso II da Lei nº 10.101/2000, as **Partes** declaram que:

- (a) A atividade econômica exercida pela **Empregadora** (produção de açúcar, álcool e energia a partir do processamento de cana-de-açúcar) tem sazonalidade intimamente ligada à safra canavieira do Estado de São Paulo;
- (b) Em consequência do exposto no item (a) acima o **Período** abrange **(b.1.)** a entressafra da safra canavieira dos anos 2014/2015, compreendida entre a data em que a **Empregadora** encerrar a moagem da cana-de-açúcar da safra 2014/2015 e a data que a **Empregadora** der início à moagem da safra 2015/2016; e **(b.2.)** a safra ou moagem da safra canavieira dos anos 2015/2016, compreendida entre a data em que a **Empregadora** iniciar a moagem de cana-de-açúcar da safra 2015/2016 e data em que a **Empregadora** encerrar a moagem da safra 2015/2016;
- (c) Em benefício dos **Empregados**, as **Partes** optaram pelo pagamento da **PMR**, em parcela única, entre os dias 20 (vinte) e 30 (trinta) de dezembro de 2015, razão pela qual o **Período** abrange os 12 meses anteriores à data do pagamento da **PMR**, ou seja, 1/12/2014 a 30/11/2015; e
- (d) Em consequência do exposto no item (c) acima e em benefício da clareza, objetividade dos critérios e condições deste **Acordo**: **(d.1.)** o **Plano de Metas e Objetivos** foi negociado e adequado entre as **Partes** para conter metas claras, objetivas e factíveis para **Período Metas Entressafra** e para o **Período Metas Safra**; **(d.2.)** a despeito da data de assinatura deste acordo: (1) as metas para o **Período Metas Entressafra** estavam ajustados entre **Empregadora** e o **Sindicato** desde 28/11/2014 e (2) as metas para o **Período Metas Safra** estavam ajustados entre **Empregadora** e o **Sindicato** desde 31/03/2015.



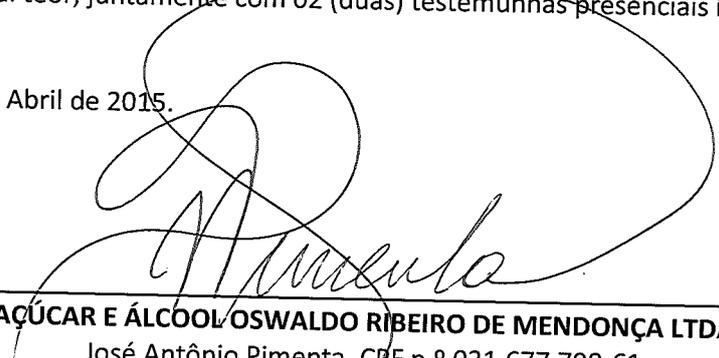
12.4.1. Em benefício da clareza, objetividade e perpetuação, ao longo do tempo, dos critérios e condições para pagamento de participação nas metas ou resultados aos **Empregados e Líderes** da **Empregadora**, as **Partes** ajustam, em caráter irrevogável e irretroatável, que até o término de vigência deste **Acordo** celebrarão “Instrumento Particular de Fixação de Metas e Objetivos para Entressafra 2015/2016” a serem aplicadas para o cálculo do **PMR** do ano-base 2016.

As **Partes** elegem o Foro da Comarca de Guaíra – SP para dirimir quaisquer dúvidas, reclamações ou controvérsias relacionadas ao presente **Acordo**.

Assim, para todos os fins de direitos e deveres, as **Partes** firmam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor, juntamente com 02 (duas) testemunhas presenciais indicadas abaixo.

Guaíra, SP, 23 de Abril de 2015.

Partes:



ACÚCAR E ÁLCOOL OSWALDO RIBEIRO DE MENDONÇA LTDA
José Antônio Pimenta, CPF n.º 031.677.798-61



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA FABRICAÇÃO DO
ÁLCOOL, ETANOL, BIOCOMBUSTÍVEIS, QUÍMICAS E ATIVIDADES CONEXAS E
SIMILARES DE GUAÍRA E REGIÃO**
Célio Pimenta, CPF n.º 043.659.748-90

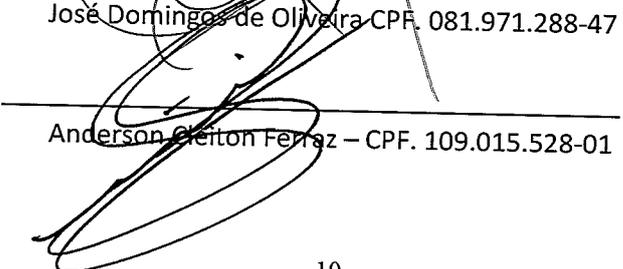


**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS E
MOTORISTAS, TRATORISTAS E OPERADORES DE MÁQUINAS DAS USINAS DE
AÇÚCAR E ÁLCOOL, DESTILARIAS E CONDOMÍNIOS OU CONSÓRCIO DE
EMPREGADORES AGRÍCOLAS DE GUAÍRA E REGIÃO**
Alfeu Ribeiro Guimarães, CPF 641.963.138-68

Testemunhas:



José Domingos de Oliveira - CPF. 081.971.288-47



Anderson Cleiton Ferraz – CPF. 109.015.528-01