

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PPR 2020**

Pelo presente Instrumento Particular de Acordo Coletivo de Trabalho, de um lado a **RUMO MALHA PAULISTA S.A.**, localizada em São Paulo - SP, na Av. Presidente Juscelino Kubitschek, 1327, andar 3 sala 08 conj. 32, devidamente inscrita no CNPJ sob o n.º 02.502.844/0001-66, representadas neste ato pelos representantes, Sra. DANIELE RIBEIRO THEODOROVICZ e Sr. LUIS FERNANDO DE CARVALHO, e de outro o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS PAULISTAS**, devidamente inscrito no CNPJ sob o n.º 46.104.659/0001-99, representado por seu presidente o Sr. FRANCISCO APARECIDO FELICIO, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as seguintes condições.

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020.

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – CONDIÇÕES PARA PAGAMENTO**

Como condição para pagamento, fica estabelecido:

- I. A obrigatoriedade do atingimento do limite mínimo do resultado coletivo da empresa (Mínimo de 70% de Geração de Caixa).
- II. Atingimento do resultado estabelecido como objetivo da área da qual o empregado fizer parte, de acordo com as regras previstas neste instrumento coletivo.
- III. A pontuação dos indicadores deverá seguir a tabela da Geração de Caixa, ROIC e TKU e o valor do multiplicador do indicador entre mínimo, meta e máximo deverá ser calculado por interpolação linear, conforme tabela da cláusula DOS INDICADORES COLETIVOS E REGRAS DE AFERIÇÃO, parágrafo 2º - item B deste acordo.
- IV. Cada gestor terá um conjunto de no máximo 6 (seis) indicadores, que refletem o negócio e a sua contribuição para o resultado da companhia. Esses indicadores somarão 100 (cem) pontos, que representam o % para o cálculo do pagamento do PPR, conforme tabela da cláusula DOS INDICADORES DE PRODUTIVIDADE DA ÁREA - item A deste acordo.
- V. As ocorrências de falta não justificada e indisciplina do empregado podem reduzir o valor do PPR e até eliminar o empregado do Programa, conforme tabela da cláusula REDUTORES INDIVIDUAIS – parágrafo único deste acordo.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – ELEGÍVEIS AO PPR**

São elegíveis ao programa Todos os empregados próprios e ativos em 31 de dezembro de 2020, e que tenham trabalhado por um período mínimo de um mês durante o ano de 2020.

Parágrafo Primeiro - Não têm direito ao PPR 2020:

- I. Os empregados temporários, estagiários, aprendizes e terceiros.
- II. Os empregados desligados no período de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, que pediram desligamento ou desligados por justa causa.

Parágrafo Segundo – Os empregados com cargos de Presidente, Vice-presidente, Diretor, Gerente Executivo, Gerente, Coordenador, Especialista, Executivo de Vendas, Engenheiro e Secretária, terão por liberalidade o seu PPR 2020 de acordo com regras distintas deste acordo que se encontram nas políticas de diretrizes da empresa.

Parágrafo Terceiro - Os empregados admitidos após 15 de janeiro, terão direito ao recebimento dos meses trabalhados na proporção de 1/12 (um doze avos). Para o colaborador contratado após o dia 15 do mês, o início da contagem do período será somente a partir do mês seguinte à contratação.

Parágrafo Quarto - Os empregados que tiverem seu contrato de trabalho encerrado por iniciativa da empresa, por motivo "sem justa causa", antes do término do Programa, terão direito ao pagamento proporcional ao tempo de trabalho, considerando mês completo a partir do 15º dia.

Parágrafo Quinto - Os empregados afastados:

- I. Por auxílio doença terão direito ao pagamento proporcional ao tempo de trabalho, considerando mês completo a partir do 15º dia.
- II. Por acidente de trabalho ou Licença Maternidade, reconhecidos pela empresa, fará jus ao recebimento integral do PPR referente ao ano de 2020, desde que o afastamento tenha ocorrido na vigência do presente instrumento, ou seja, no período compreendido entre 01 de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020 e que tenham permanecidos ativos e trabalhando por um período igual ou superior a 6 (seis) meses.

Parágrafo Sexto - O PPR 2020 do empregado transferido será calculado tendo como referência o resultado do Superior Imediato que o colaborador permaneceu pelo maior período.

## **CLÁUSULA TERCEIRA – DOS INDICADORES COLETIVOS E REGRAS DE AFERIÇÃO**

De acordo com as regras estabelecidas na cláusula - CONDIÇÕES PARA PAGAMENTO, dentre as condições para pagamento do PPR está o atingimento do limite mínimo do resultado coletivo (70% de Geração de Caixa).

Parágrafo Primeiro - O resultado coletivo é composto pelos seguintes indicadores:

MÉTRICAS		DESCRIÇÃO	PESO
Indicadores Coletivos	<b>Geração de Caixa</b>	É o resultado da empresa antes dos lucros, impostos sobre lucros, depreciação e amortizados. Corresponde ao caixa gerado pelos ativos genuinamente operacionais (resultado operacional desconsiderando o investimento feito, por isso reduz-se o valor de Capex investido).	<b>25%</b>
	<b>ROIC</b>	É o retorno da empresa sobre o capital investido. Soma do Lucro Operacional / Capital empregado.	<b>25%</b>
	<b>TKU</b>	Toneladas transportadas x quilômetro útil.	<b>50%</b>
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

Parágrafo Segundo - A definição do multiplicador aplicado ao cálculo se dará da seguinte forma:

- O PPR será calculado com base no resultado dos indicadores coletivos, desde que atingida a meta de GERAÇÃO DE CAIXA de no mínimo 70%. Além dessa condicionante (gatilho), o valor do PPR será composto considerando também o peso e os resultados de ROIC e TKU;
- A pontuação dos indicadores deverá seguir a tabela abaixo e o valor do multiplicador do indicador entre mínimo, meta e máximo deverá ser calculado por interpolação linear.

INDICADOR	PESO	MÍNIMO	META	MÁXIMO
<b>Geração de Caixa</b>	25%	2.748 MM	3.234 MM	3.331 MM
<b>ROIC</b>	25%	13,2%	15,53%	15,84%
<b>TKU</b>	50%	60,22 Bi	69,21 Bi	69,56 Bi

#### CLÁUSULA QUARTA – DOS INDICADORES DE PRODUTIVIDADE DA ÁREA

O resultado da área que o colaborador atua é representado pelo resultado do seu superior imediato, representado pelo resultado em %, sendo no máximo 6 (seis) indicadores individuais.

- Os indicadores individuais somarão 100 (cem) pontos, que representam o percentual (%) do resultado do gestor e que será calculado da seguinte forma para os empregados:

RESULTADO DO GESTOR	% FATOR INDIVIDUAL
<b>Acima de 89,99%</b>	Igual ao resultado
<b>De 75% a 89,99%</b>	90% do PPR
<b>De 50% a 74,99%</b>	80% do PPR
<b>De 40% a 49,99%</b>	50% do PPR
<b>De 0% a 39,99%</b>	40% do PPR

#### CLÁUSULA QUINTA – VALOR DO PPR

Atingindo-se 100% das premissas estabelecidas, o cálculo do PPR obedecerá a fórmula de múltiplo salarial de **2,5 (dois vírgula cinco) salários** acrescidos de seus respectivos adicionais (Insalubridade e Periculosidade), quando devidos.

## **CLÁUSULA SEXTA – REDUTORES INDIVIDUAIS**

São redutores individuais para recebimento do PPR:

### I. Ausência não justificada

Será considerada ausência não justificada toda e qualquer falta ao trabalho que não seja abonada, conforme a legislação ordinária.

### II. Suspensões

A suspensão terá validade somente se realizada na forma escrita, com a assinatura do gestor da área e do empregado. Em caso de recusa do empregado em assinar o documento, fica sua validade condicionada à assinatura de duas testemunhas.

Parágrafo Primeiro - Os redutores elencados nos itens I e II serão denominados de ocorrência e sua incidência no cálculo do PPR será regida pelos seguintes critérios:

<b>FALTAS NÃO JUSTIFICADAS OU INDICIPLINA</b>	
<b>Até 2 ocorrências</b>	Não há redução no PPR 2020
<b>3 ocorrências</b>	Redução de 25%
<b>4 ocorrências</b>	Redução de 50%
<b>A partir de 5 ocorrências</b>	Não terá direito ao PPR 2020

Parágrafo Segundo - Até 2 (duas) ocorrências (ausências não justificadas) não há redução no PPR 2020.

Parágrafo Terceiro - A partir de 5 (cinco) ocorrências (ausências não justificadas) o empregado não terá direito ao PPR 2020.

Parágrafo Quarto - Para efeito de cálculo, uma ocorrência será considerada igual a uma ausência não justificada.

Parágrafo Quinto – Para efeito do PPR 2020 as penalidades (Suspensões) terão o limitador de 2 ocorrências.

Parágrafo Sexto - As penalidades devem ser aplicadas de acordo com a natureza das infrações, por isto as Empresas atuarão para um alinhamento das penalidades, de acordo com o quadro abaixo:

PENALIDADE			NATUREZA DA INFRAÇÃO				
Tipo	Descrição	Ação Disciplinar	BRANDA	LEVE	MÉDIA	GRAVE	GRAVÍSSIMA
<b>BRANDA</b>	Falta de ações preventivas aplicadas pelo profissional, que não comprometem os objetivos do negócio. Traduz um sinal de alerta, a fim de manter o profissional motivado, comprometido e ciente das diretrizes de negócio.	<b>Advertência verbal</b>	<b>X</b>	—	—	—	—
<b>LEVE</b>	Atitudes em desacordo com políticas e procedimentos da empresa, com prejuízo potencial leve aos resultados ou quando colocar em risco sua própria segurança, com pequeno potencial de gravidade.	<b>Advertência escrita</b>	1 reincidência	<b>X</b>	—	—	—
<b>MÉDIA</b>	Atitudes em desacordo com políticas e procedimentos da empresa, com prejuízo potencial médio aos resultados ou quando colocar a sua própria segurança ou a de terceiros em risco com médio potencial de gravidade, além de causar transtornos a outros profissionais.	<b>Suspensão de 02 dias</b>	2 reincidências	1 reincidência	<b>X</b>	—	—
<b>GRAVE</b>	Atitudes em desacordo com políticas e procedimentos da empresa, com prejuízo potencial grave aos resultados ou quando colocar a sua própria segurança ou a de terceiros em risco, com médio potencial de gravidade, além de causar transtornos a outros profissionais, com repercussão negativa em outras áreas da empresa.	<b>Suspensão de 03 dias</b>	3 reincidências	2 reincidências	1 reincidência	<b>X</b>	—
<b>GRAVÍSSIMA</b>	Perda da confiança no profissional devido ao comportamento ou atitude observada, tornando incompatível a permanência na empresa. Ato inseguro causado por imprudência ou negligência, que coloque a sua vida ou a de terceiros em risco. Falta que ocasione o comprometimento da imagem da empresa perante o público interno/externo ou da estratégia no negócio.	<b>Demissão</b>	4 reincidências	3 reincidências	2 reincidências	1 reincidência	<b>X</b>

## CLÁUSULA SÉTIMA – DISTRIBUIÇÃO DE VALORES ORIUNDOS DOS REDUTORES INDIVIDUAIS

Os valores de pagamento de PPR reduzidos de empregados em decorrência do previsto na cláusula - REDUTORES INDIVIDUAIS serão distribuídos a todos os empregados ativos em 31 de dezembro de 2020, proporcionalmente ao período trabalhado, que não tenham tido nenhuma ocorrência ao longo do período.

Parágrafo Único - As distribuições dos valores constantes no caput serão apenas para os empregados que não tiverem nenhuma ocorrência no período de 01 de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2020.

## CLÁUSULA OITAVA – FÓRMULA DE CÁLCULO PARA PAGAMENTO DO PPR

O cálculo para pagamento do PPR será realizado por meio da seguinte fórmula:

$$PPR = \left( \frac{\text{Múltiplo Salarial PPR} \times \% \text{ Fator Coletivo} \times \% \text{ Fator Individual}}{\text{PPR}} \right) \times \frac{\text{N}^\circ \text{ de meses trabalhados}}{12} \times (1 - \text{Ocorrências})$$

Parágrafo Primeiro - A projeção do aviso prévio não será computada para fins de cálculo do PPR.

Parágrafo Segundo - Os empregados que não foram transferidos ou promovidos, mas que mudaram o Superior imediato ao longo da vigência do acordo, será considerado para o cálculo do PPR o resultado do gestor para o qual respondeu por mais tempo.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO**

Os valores apurados segundo os indicadores pré-estabelecidos serão pagos aos empregados elegíveis e ativos juntamente com a folha de pagamento até a folha do mês de março de 2021.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados inativos, desligados da Empresa sem justa causa, o pagamento ocorrerá a partir do mês de abril de 2021, por meio de chamado junto ao CSC (Centro de Serviço Compartilhado).

Parágrafo Segundo - O pagamento do PPR 2020 está vinculado à assinatura do acordo coletivo da respectiva base sindical e/ou Comissão de empregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA – VIGÊNCIA**

O presente instrumento regula o pagamento do PPR no exercício 2020, e terá sua validade expirada em 31 de dezembro de 2020.

Parágrafo Único - As atuais condições poderão ser alteradas desde que decorrentes de força maior, caso fortuito, recuperação judicial, falência e demais fatos que alterem a situação de normalidade da Empresa, bastando, em qualquer das hipóteses, a negociação entre as partes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – QUITAÇÃO**

Uma vez atendidas às condições previstas neste instrumento, os empregados darão plena quitação às obrigações contidas na Lei nº 10.101 de 19.12.2000 referentes ao exercício de 2020.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – COMPENSAÇÃO**

Na hipótese de ocorrência de legislação superveniente, decisão judicial, sentença normativa ou acordo coletivo que altere as disposições legais então vigentes, a forma ou as regras da participação nos resultados, os valores eventualmente pagos aos empregados serão devidamente compensados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – NATUREZA JURÍDICA**

Conforme disposto na Lei 10.101/2000, o pagamento da Participação nos Resultados não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Igualmente não se aplica o princípio da habitualidade, podendo o mesmo ocorrer ou não, dependendo do alcance dos resultados definidos neste acordo.

## **CLÁUSULA QUARTA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

De acordo com as condições estabelecidas no artigo 7º, inciso XI da CF, bem como da Lei nº 10.101 de 19.12.2000, o presente instrumento tem por objetivo a regulamentação do modelo de distribuição do PPR dos empregados da Empresa no exercício 2020.

Parágrafo Único - O Programa de Participação nos Resultados tem como propósito o incentivo ao trabalho em equipe bem como o estímulo ao engajamento dos empregados aos negócios da empresa.

E por estarem as partes inteiramente de acordo com as cláusulas de condições estabelecidas, firmam e rubricam o presente Acordo Coletivo para pagamento do PPR 2020.

Curitiba, 22 de maio de 2020.

**RUMO MALHA PAULISTA S.A.**

DANIELE RIBEIRO THEODOROVICZ

LUIS FERNANDO DE CARVALHO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS PAULISTAS**

FRANCISCO APARECIDO FELÍCIO