

ATA DE REUNIÃO DA NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS-2021

LOCAL: JUIZ DE FORA/MG – 01.07.2021

Participaram da reunião a MRS Logística S/A, representada por Cássio Ribeiro Proton, Frederico Lopes de Souza, Bárbara Borges, Débora Brandão, Renato Henriques Vilarinho, Gabriel Rocha, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona Central do Brasil – STEFZCB, representado por seus diretores Carlos Alberto de Lima e Jorge Luiz de Almeida, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas na Área de Transporte e Manutenção em Equipamentos Ferroviários de Conselheiro Lafaiete - SINTEF-CL, representado por seus diretores, Fernando Mendes Henriques, Aldo Ferreira de Paiva, Cláudio Adriani Ferreira Carlos Alberto Resende Lima, Rondinelli Costa Lobo e Sanderson Augusto de Castro, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de São Paulo – STEFSP, representado por seus diretores Valdir Cláudio de Paula, Gelson Ademar de Barros, Fernando Lira Pereira e Gerson Carlos Campos, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Belo Horizonte – STEFBH, representado por seus diretores, Vanderson Brites, Raphael Maia e Valmir Santos, e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias Paulistas – SINDPAULISTA, representado por seu diretor, Ariovaldo Boninni Batista i. Os representantes da empresa receberam todos os participantes dessa reunião e mais uma vez destacaram que em razão da pandemia decorrente do COVID-19, o processo de negociação continua com as reuniões através da plataforma Microsoft Teams.

Iniciados os trabalhos, pelos representantes da empresa foi esclarecido que avaliaram a solicitação concernente à carga geral, quando os sindicatos pediram uma revisão de parâmetros e peso. Desta forma esclarecem os representantes da empresa que o peso atribuído à meta de **Aumentar Volume Faturado Carga Geral Própria**, conforme constou da minuta alterada e entregue na reunião anterior, fica alterado para 20 (vinte) e, quanto à meta especificamente, a empresa propõe uma alteração, de forma que o alvo da meta será alterado de 19,44MMTU, para 19MMTU, desta maneira as faixas ficam assim definidas:

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	>= 19,00	20
Faixa 4	< 19,00 e >= 18,19	15
Faixa 3	< 18,19 e >= 17,62	10
Faixa 2	< 17,62 e >= 17,05	5
Faixa 1	< 17,05	0

Os representantes da empresa ao final desta reunião vão encaminhar por e-mail para a avaliação dos sindicatos, a minuta final completa visando a assinatura do Acordo de PPR-2021.

Esclarecem ainda que em relação aos pesos dos dois fatores redutores, ambos permanecem com 5 pontos, totalizando dessa forma a mesma pontuação do acordo do ano anterior. Quanto à questão de expurgar as ausências decorrentes da Covid-19 dos indicadores de absenteísmo, foi esclarecido não ser possível alterar.

Sendo assim a minuta final para a assinatura do acordo de PPR-2021 fica assim ajustada:

Cláusula Primeira - Condições Gerais do Plano de Participação nos Resultados

A participação nos resultados de que trata este Acordo está condicionada ao grau de atingimento das metas estabelecidas na cláusula Segunda, para cada um dos indicadores de desempenho ora acordados.

Cláusula Segunda - Indicadores de Desempenho

Ficam definidos os seguintes indicadores de desempenho e sua respectiva pontuação para definir o valor da participação nos resultados do ano de 2021.

» Indicadores Corporativos – Peso: 100 pontos

» Aumentar Aderência ao Volume Planejado de Heavy Haul – Peso: 20 pontos

- Mede a aderência da TU Faturada em relação à TU Planejada Ajustada para os grupos considerados, onde, TU Planejada Ajustada é o Plano descontando as reduções de volume formalizadas pelos clientes ao longo do mês e as perdas de responsabilidade dos mesmos, apontadas nas árvores de perdas, calculadas mensalmente pela Gerência de Desempenho Operacional;
- Considera todos os fluxos de Heavy Haul;
- Será considerada faixa 5 somente quando todos os grandes clientes (TU Planejada Total acima de 100mil) tiverem aderência maior ou igual a 100%.
- Terá acréscimo de 2,5 p.p na aderência do volume, sempre que os grandes clientes tiverem aderência maior ou igual a 100%.
- Meta: 102,5%
- Medição: Σ TU Faturada / Σ TU Planejada Ajustada
- Apuração: Mensal

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	>= 102,5%	20
Faixa 4	< 102,5% e >= 100,0%	15
Faixa 3	< 100,0% e >= 97,5%	10
Faixa 2	< 97,5% e >= 95,0%	5
Faixa 1	< 95,0%	0

» Aumentar Volume Faturado Carga Geral Própria – Peso: 20 pontos

- Mede o volume faturado (TU Faturada) dos fluxos considerados. Não considera para efeito de fechamento da meta os valores de Take or Pay.

- Não considera os fluxos de cargas de Outras Ferrovias, Diesel, Serviço Interno e *Heavy Haul*.
- A meta será calculada de duas formas:
 - (i) resultado acumulado trimestral e pontuação alcançada no período e;
 - (ii) resultado acumulado anual e pontuação alcançada no período;
 - Ambos considerando as faixas de crescimento. O resultado final do ano será medido pela maior pontuação alcançada por uma das duas metodologias.
- Meta: 19,00MMTU
- Medição: Somatório da TU faturada
- Apuração: Trimestral Compensável

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	>= 19,00	20
Faixa 4	< 19,00 e >= 18,19	15
Faixa 3	< 18,19 e >= 17,62	10
Faixa 2	< 17,62 e >= 17,05	5
Faixa 1	< 17,05	0

» **Garantir Evolução do Projeto de Prorrogação da Concessão** – Peso: 20 pontos

- O indicador mede as entregas e negociações necessárias para permitir a renovação da concessão da MRS e assinatura do termo aditivo: Validação da política pública pelo MInfra (2,5 pontos), Avaliação e Liberação do processo pela SEINFRA Porto/Ferrovia (2,5 pontos), Acórdão do TCU autorizando a renovação do contrato (2,5 pontos) e Assinatura do termo aditivo de renovação do contrato (2,5 pontos).
- Meta: 10 pontos
- Medição: Somatório dos pontos
- Apuração: Anual

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	>= 10,0	20
Faixa 4	< 10,0 e >= 7,5	15
Faixa 3	< 7,5 e >= 5,0	10
Faixa 2	< 5,0 e >= 2,5	5
Faixa 1	< 2,5	0

» **Reduzir Gravidade de Acidentes Ferroviários na MRS** – Peso: 20 pontos

- Mede o impacto de acidentes ferroviários. É calculado com base nos seguintes parâmetros: tipo do acidente, nº de locomotivas descarriladas e custo associado, nº de vagões descarrilados e custo associado, THP do acidente, custo de via permanente, custo de eletroeletrônica e envolvimento de vítimas. A caracterização do acidente se dá com base no Manual de Acidentes (MN-GGS-0001/05.00) e a apuração da meta é feita com base na responsabilidade de cada acidente definida na etapa de investigação. Acidentes com causa contributória implicarão em 100% da gravidade para a causa raiz e 30% para a causa contributória. Pode ser aplicado o fator de aceleração quando o acidente se enquadrar aos critérios definidos no Manual de Acidentes (MN-GGS-0001/05.00). Serão descaracterizados os acidentes conforme regras estabelecidas no Manual de Acidentes (MN-GGS-0001/05.00).
- Meta: 15,10
- Medição: Somatório da gravidade dos acidentes ferroviários
- Apuração: Semestral Compensável no 2º semestre

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	<= 15,10	20
Faixa 4	> 15,10 e <= 15,49	15
Faixa 3	> 15,49 e <= 15,88	10
Faixa 2	> 15,88 e <= 16,28	5
Faixa 1	> 16,28	0

» **Garantir Nível de Satisfação de Clientes de Carga Geral** – Peso: 20

- Mede o nível de satisfação dos clientes através de aplicação de pesquisa.
- A pesquisa é composta por perguntas relacionadas a quatro dimensões: planejamento, comercial, atendimento e operação.
- São entrevistados no mínimo 10 clientes por ano sorteados pela Auditoria Interna.
- Meta: 85,7 pontos
- Medição: Média das notas das dimensões
- Apuração: Anual

Faixas de Pontuação		Pontos
Faixa 5	>= 85,7	20
Faixa 4	< 85,7 e >= 77,2	15
Faixa 3	< 77,2 e >= 68,6	10
Faixa 2	< 68,6 e >= 60,0	5
Faixa 1	< 60,0	0

» **Indicadores de Equipe** – Peso: 10 pontos

- Os indicadores de equipe são as metas desdobradas a partir dos indicadores de desempenho sob responsabilidade do gestor da área (unidade organizacional do empregado).
- § Único - O resultado da pontuação será obtido através do cruzamento das metas corporativas com as metas de equipe, conforme matriz abaixo:**

Matriz de Pontuação			Redução			Neutro	Aceleração		
Metas de Equipe	87,6-100	8	40	60	80	90	100	120	
	75,1-87,5	7	20	50	70	80	90	105	
	62,6-75	6	10	30	55	65	75	85	
	50,1-62,5	5		20	40	55	65	75	
	37,6-50	4			30	40	50	55	
	25,1-37,5	3				10	30	40	
	12,6-25	2							
	0-12,5	1							
%		1	2	3	4	5	6	7	8
		0-12,5	12,6-25	25,1-37,5	37,6-50	50,1-62,5	62,6-75	75,1-87,5	87,6-100
		Metas Corporativas							

» **Fator Redutor**

Os fatores redutores representam compromissos da área na manutenção dos resultados já obtidos. Os fatores redutores incidem sobre o percentual final da matriz de remuneração.

Fator Redutor Corporativo

Reduzir Acidentes com Impacto Socioambiental - Peso: 5 pontos

- Considera acidentes ambientais com causa atribuída à MRS com pagamento de multa > R\$500 mil e com notícia veiculada com abrangência nacional.
- Considera acidentes sociais acidentes de qualquer natureza, que gerem morte ou lesão permanente em pessoas não vinculadas à MRS (próprios ou contratados). Serão considerados casos como os exemplificados a seguir, sem a eles se limitar: Acidente rodoviário provocado por colaborador próprio ou contratado, queda de mercadoria de composição MRS, ocorrência provocada por danos estruturais de OAEs, como passarelas ou viadutos.
- Meta: 0
- Medição: Soma da quantidade de Acidentes com Impacto Socioambiental
- Apuração: Anual
- Na ocorrência de acidentes com impacto socioambiental será aplicado o fator redutor de 5 p.p para todos os colaboradores.

Garantir Aderência aos Custos de Curto Prazo – Peso: 5 pontos

- O indicador mede a relação entre os custos gerenciáveis (CVLP + Manutenção Capex) e TKU produzidas.
- A meta verifica a aderência ao custo unitário alvo, que representa o custo ideal para o volume de transporte realizado.
- O alvo é ajustável em função das variações do volume, respeitando a correlação dos gastos com a mudança no volume.
- A apuração de gastos reais deve excluir efeitos não recorrentes e despesas extraordinárias de projetos/iniciativas com VPL positivo não previstos em orçamento. Caso a renovação da concessão seja concluída o alvo será revisado.
- Meta: 100,0%
- Medição: Custos Gerenciáveis Realizados / Custos Gerenciáveis Alvo
- Apuração: Trimestral Compensável
- Os trimestres em que o resultado não for alcançado, será aplicado o fator redutor de 1,25 p.p para todos os colaboradores.

Os fatores redutores acima incidem nos indicadores corporativos. Cada área possui fatores redutores que incidem nos indicadores de equipe.

Fatores Redutores Específicos

Os Fatores Redutores Específicos são indicadores específicos de cada área e presentes no farol de metas das equipes e elegíveis.

Cláusula Terceira - Fontes de Informação

a) Para efeito de apuração e divulgação dos resultados dos indicadores, será utilizado o Farol de Metas elaborado pela Gerência de Planejamento Estratégico e Gestão de Resultados. As metas corporativas estão disponíveis na intranet e monitores de

resultados. As metas de equipes são disponibilizadas para seus respectivos gestores e também encontram-se disponíveis na intranet.

b) Para apuração da premiação, serão utilizados os dados de lotação em 31/12/2021, conforme registrado no sistema de Gestão de Pessoal.

Cláusula Quarta – Valor e Cálculo da Premiação Individual.

O valor da premiação será composto de duas parcelas, a saber:

a) Fixa, a ser paga na folha de pagamento de Julho/2021, conforme disposto no § único da cláusula décima quarta, do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 firmado com os sindicatos de Belo Horizonte, Central do Brasil, Sindpaulista, Conselheiro Lafaiete e, no § único da cláusula décima quinta, do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 firmado com o sindicato de São Paulo, no valor de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais);

b) Outra variável, apurada sobre o valor correspondente a R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) somados a 2,3 (dois vírgula três) salários nominais do colaborador, acrescido do adicional de periculosidade ou insalubridade para aqueles empregados que os recebam, observando o enquadramento dos resultados das metas na matriz de pontuação calculada conforme fórmula abaixo:

$VPI = RTM \times PV \times DT + PF$

onde:

VPI = Valor da Premiação Individual

RTM = Percentual do Resultado Total das Metas, apurado conforme matriz de pontuação estabelecida no parágrafo único da cláusula segunda.

PV = Parcela Variável = R\$ 1.100,00 + (2,3 X (Salário + Periculosidade ou insalubridade)), conforme alínea “b” da cláusula quarta.

PF = Parcela Fixa = R\$ 1.400,00 conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, de acordo com os esclarecimentos da alínea “a” da cláusula quarta.

DT = Quantidade de dias trabalhados/quantidade de dias no ano de vigência no acordo.

§ Primeiro – Será considerado para pagamento os dias trabalhados desde que sejam superiores a 90 (noventa dias) e as ausências legais remuneradas pela MRS;

§ Segundo – Os empregados de cargos de gestão e equivalentes terão suas metas e premiação ajustadas diretamente com a administração da MRS.

Cláusula Quinta – Elegibilidade

Todos os empregados da MRS com contrato de trabalho em vigor em 31/12/2021, e os com contratos de trabalho rescindidos sem justa causa em 2021 que atenderem o disposto no parágrafo único desta cláusula.

§ Único – Para os empregados com contratos rescindidos sem justa causa até 31 de janeiro de 2022, será efetuado o pagamento em abril de 2022 através da conta bancária cadastrada na empresa. Havendo alteração de conta bancária, cabe ao empregado informar os novos dados à Gerência de Administração de Pessoal até 31/01/2022.

Cláusula Sexta - Não Incidência de Encargos

Em conformidade com o art. 3º da Lei 10.101/2000, os pagamentos previstos neste acordo não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não sendo aplicável o princípio da habitualidade, em observância ao que dispõe o art.28, §9º, alínea “j”, da Lei 8.212/91, bem como o art. 15, § 6º da Lei nº 8.036/1990, quanto ao FGTS.

Cláusula Sétima - Data de Pagamento

A MRS pagará aos seus empregados até o mês de fevereiro de 2022, o valor apurado nos termos do presente acordo, com a devida dedução de eventuais adiantamentos efetuados em 2021.

Cláusula Oitava - Compensação Futura

Os valores pagos em cumprimento ao disposto no presente acordo serão compensados caso a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a título de participação nos resultados, em decorrência de legislação, medida provisória ou decisão judicial superveniente.

Cláusula Nona – Vigência

O presente acordo terá vigência retroativa a 01 de janeiro de 2021 até 31 de dezembro 2021. A execução das cláusulas estabelecidas no presente acordo dará quitação à participação nos resultados do ano de 2021. As cláusulas, condições e benefícios deste acordo de participação nos resultados terão vigência restrita ao período supracitado, perdendo integralmente o seu valor normativo após o fim deste mesmo período.

Feitas as considerações iniciais, pelos dirigentes sindicais foi esclarecido que renovam o pedido para que os pesos dos Fatores de Redução sejam alterados de 5 para 2,5. Informam ainda que se sentem frustrados pela recusa em expurgar as ausências decorrentes da Covid-19 dos indicadores de absenteísmo, principalmente porque a atividade ferroviária é essencial. Desta forma solicitam uma reavaliação também para este tópico.

Quanto à meta de Carga Geral, solicitaram novamente a presença de um profissional da área de Planejamento, para que possa prestar esclarecimentos pertinentes à previsão de alcance dos resultados de todas as metas. Ainda nesse aspecto os dirigentes sindicais manifestaram a preocupação quanto à crise hídrica, pois esta poderá resultar no fechamento temporário da hidrovía Tietê/Paraná e, caso isso aconteça, poderá afetar diretamente os resultados da Carga Geral.

Os diretores sindicais solicitaram ainda a alteração no cálculo da premiação, de forma que se altere de $PV = \text{Parcela Variável} = R\$ 1.100,00 + (2,3 \times (\text{Salário} + \text{Periculosidade ou insalubridade}))$, para $PV = \text{Parcela Variável} = R\$ 1.400,00 + (3 \times (\text{Salário} + \text{Periculosidade ou insalubridade}))$. Ainda nesse aspecto apresentaram com sugestão, que seja estabelecida uma premiação mínima baseada em uma porcentagem do lucro, de maneira que se assegure um valor mínimo de premiação.

Os diretores sindicais novamente destacaram que a dificuldade de negociar o acordo durante o ano em curso, desta forma solicitam avaliação da empresa para que o próximo acordo seja negociado antes do início do ano de 2022.

Não obstante o tema não seja tratado no âmbito do acordo de PPR, manifestaram descontentamento quanto à premiação do Campeonato.

Em face das considerações sindicais, pelos representantes da empresa foi esclarecido que muito embora se trate da proposta final para a assinatura do acordo de PPR-2021, não obstante já tenham avaliado e apresentado as respostas, procederão à

reavaliação dos tópicos pertinentes aos pesos dos Fatores de Redução e das ausências relacionadas ao Covid-19 para a apuração do absenteísmo. Quanto à proposta de alteração do cálculo da premiação, muito embora esclareçam ser difícil atender, procederão à avaliação, ficando ajustado que o resultado dessas análises será encaminhado aos dirigentes sindicais. Quanto à sugestão apresentada para a premiação mínima tendo como base uma porcentagem do lucro, destacaram os representantes da empresa se tratar de um pleito recente, cujo atendimento fica inviável nesse momento em face do orçamento e das metas já planejadas para o ano em curso, todavia procederão à análise detida e também encaminharão a resposta juntamente com os demais itens.

Sem mais para o momento, após a leitura e aprovação da ata, encerrou-se a reunião, com o envio para os e-mails de cada um dos presentes, da ata e da minuta final completa visando a avaliação dos sindicatos quanto à assinatura do Acordo Coletivo de PPR-2021, já contemplando as alterações nos pesos das metas propostas, desta forma os representantes da empresa aguardam dos sindicatos as considerações acerca da minuta, ficando agendada uma próxima reunião para o dia 09/07/2021 às 14 horas para a apresentação das repostas.

Juiz de Fora, 01 de julho de 2021.

MRS Logística S/A

SETEFZCB

SINTEF-CL

STEFSP

STEFBH

SINDPAULISTA