

Curitiba, 10 de agosto de 2018.

Aos Ex.<sup>mos</sup>

- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS PAULISTAS
- SINDICATO DOS TRAB EM EMPR FERROV DA ZONA ARARAQUARENSE
- SINDICATO TRAB EMPRESAS FERROVIARIAS DA ZONA MOGIANA
- SINDICATO DE TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIARIAS DE BAURU E MATO GROSSO DO SUL
- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP FER ZONA SOROCABANA
- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DO ESTADO DO PARANÁ E SANTA CATARINA - SINDIFER
- SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMP FER DO ESTADO DO RS - SINDIFERGS

Servimo-nos da presente carta para dar-lhes a resposta a ata de reunião do PPR 2018 do dia 01.08.2018. Na ata as entidades sindicais solicitaram respostas formais das Empresas de todos os itens pontuados na reunião de 04.07.2018.

## RESPOSTAS

1. As empresas notificam os sindicatos que paga PPR diferenciado para cargos predeterminados pela empresa, previamente distribuída aos trabalhadores sem a negociação dos termos. Os pagamentos são feitos em caráter unilateral com valores e regras distintas e que essa aplicação já era feita a anos. Quais são as regras aplicadas? Quais são os valores pagos diferenciadamente?

**As regras para o PPR são semelhantes para todos os empregados, tendo como base os indicadores coletivos e individuais de cada um.**

**Como é de conhecimento de todos, os indicadores coletivos são: Geração de Caixa, ROIC e TKU. Consta no slide 3 da apresentação feita na reunião do dia 01.08.2018 (anexa), as metas de cada um destes indicadores coletivos.**

**Já os indicadores individuais são apresentados nos slides 5, 6, 7, 8 e 9, mostrando uma amostra dos indicadores por Gestão, por Malha e por Área.**

**Como explicado na reunião, os indicadores individuais variam de localidade (Malha), atividade e de empregado, contudo podemos ter na mesma área, mas com locais de atuação diferentes, indicadores diferentes, dependendo dos problemas que ocorrem naquela localidade.**

**Quanto a valores, dependerá de cada empregado, variando conforme seu salário e atingimento de suas metas.**



2. Os Sindicatos questionam a discriminação com a qual os ferroviários são diferenciados em castas, uns recebem mais do que a grande maioria que produz.

**As Empresas garantem que cada um recebe conforme o atingimento de suas metas e de suas responsabilidades.**

3. Os sindicatos entendem que o pagamento do PPR deve ser regrado pelo ACT assinado pelos sindicatos.

**As regras do ACT do PPR são negociadas com os sindicatos, tanto que, durante as negociações do PPR 2017, alteramos regras importantes como o peso dos indicadores coletivos, onde reduzimos o valor do peso nos indicadores de Geração de caixa e ROIC (de 34% para 25%), ROIC (de 33% para 25%) e TKU (de 33% para 50%) e o critério de faltas, onde o empregado com 2 faltas teria 25% de desconto e 4 faltas não teria direito ao PPR. Após as mudanças, até 2 faltas não haveria desconto relativo a este item e somente com 5 faltas o empregado não teria direito ao PPR.**

**Alterações estas, que foram muito importantes para os empregados, pois eram de grande interesse dos mesmos.**

4. Os sindicatos gostariam de saber quais são as metas/indicadores dos gestores de todos os setores.

**Os indicadores individuais são apresentados nos slides 5, 6, 7, 8 e 9 da apresentação, mostrando uma amostra dos indicadores por Gestão, por Malha e Área.**

5. Os sindicatos gostariam de saber os valores estipulados como metas: Montantes, % que foram acrescidos em relação ao ano passado, e se o número de empregados utilizados é compatível em relação a estes valores (2017) e previsão 2018.

**No slide 3 da apresentação, mostramos os indicadores 2017 e 2018, as metas do PPR e seus respectivos valores, alcançados em 2017 e previstos para 2018.**

**O headcount da Rumo de 2017 e para 2018 são bem parecidos, girando em torno de 9.000 empregados ativos.**

**Entendemos que os valores estipulados como metas dos indicadores do slide 3 não tem relação com o headcount das Empresas, pois os valores repassados diferem devido aos resultados das metas individuais e salários. Não podemos também afirmar que o headcount de um Empresa é diretamente proporcional a sua produção, já que atualmente as ferramentas de qualidade e as inovações tecnológicas são bem utilizadas. Grandes resultados são atingidos quando dominamos uma técnica e fazemos as coisas simples excepcionalmente bem.**

6. Os sindicatos propõem que os redutores tenham reflexo mensal, isto é, que seja penalizado somente o mês que ocorreu a falta. Que as faltas não justificadas/penalidades,



sejam divididas em avos de acordo com o mês de sua ocorrência. Exemplo: Um mês com penalidade dará direito a 11/12 de PPR.

**Conforme dito anteriormente no item de nº2 desta carta, o critério FALTAS foi alterado na última negociação do PPR, passando para índices que beneficiam extremamente os empregados faltantes.**

**No novo critério, o empregado que tiver 2 faltas não justificadas no ano ainda recebe 100% do PPR e o empregado que tiver 4 faltas não justificadas no ano ainda receberá valores relativos ao PPR.**

**Um outro detalhe é que os valores retidos das ocorrências são distribuídos em partes iguais a todos os empregados da mesma unidade (UO – Unidade Organizacional), ativos em 31 de dezembro de 2018, e que não tenham tido nenhuma ocorrência ao longo do período. Ou seja, a intenção é valorizar e incentivar o empregado que não tem absenteísmo.**

7. Os sindicatos sugerem uma penalização para o Gestor que não corrigir corretamente o ponto do empregado.

**O processo de marcação de ponto é de responsabilidade do próprio empregado.**

**O empregado pode abrir chamado para solicitar ajuste do seu ponto através do telefone (0800 707 7217) ou do e-mail [rh.csc@minhati.com.br](mailto:rh.csc@minhati.com.br), em qualquer momento antes do fechamento do mesmo.**

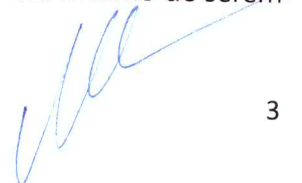
**Não é de obrigação do Gestor a correção do ponto do empregado, ele somente será inserido no processo no momento do ajuste para dar o seu de acordo com o acerto, por isso não concordamos com uma punição por procedimento errado.**

8. Considerando que o PPR do ano passado foi fechado e liquidado, sendo os sindicatos signatários do Acordo Coletivo (PPR), solicitamos que as empresas apresentem uma prestação de contas detalhada, na qual conste as metas estabelecidas, e as atingidas; os valores apurados e distribuídos, inclusive os repasses dos valores que foram descontados de alguns empregados e distribuídos aos demais de sua área.

**No slide 3 apresentamos os indicadores 2017 e 2018 e suas respectivas metas, já o slide 9 mostra que as empresas, caso constatado erro em relação a faltas de algum empregado, efetuaram a correção do pagamento do PPR 2018 destes empregados, acertando as diferenças não pagas.**

Os Sindicatos não concordam com a vinculação de prêmio de segurança junto com o PPR, denominando como Remuneração Variável.

9. Considerando que as empresas estão apresentando sua proposta de PPR 2018, que já foi previamente divulgada aos trabalhadores as metas e condicionantes, antes mesmo de serem



discutidas com os sindicatos, o que pressupõe que não há efetiva negociação e sim imposição.

**Este assunto já foi respondido no item de nº 3 desta carta.**

10. Considerando que a geração de caixa representa 25% do PPR 2018, bem como, o ROIC representa mais 25% do PPR 2018, solicitamos que nos seja apresentado formalmente os valores estabelecidos como metas de geração de caixa e de retorno financeiro aos investidores.

**No slide 3 da apresentação mostramos as metas 2018 com seus respectivos valores.**

**A RUMO é uma Empresa de capital aberto e os números são divulgados mensalmente nos balanços apresentados no site da Empresa.**

11. Na eventualidade de virmos a assinar o Acordo de PPR 2018, o mesmo deverá abranger de forma indistinta todos os empregados beneficiados com o Acordo Coletivo de Trabalho 2018, uma vez que o PPR faz parte do ACT 2018.

**Todos os empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho 2018 serão beneficiados pelo Acordo do PPR 2018.**

12. Os sindicatos solicitam que antes de ser divulgado as regras do PPR para os empregados, que seja negociado com os sindicatos primeiro.

**As regras do PPR já são de conhecimento dos empregados e entendemos que as regras já foram alteradas no ano passado, item de nº 3 desta carta, não havendo razão para serem mudadas todos os anos.**

13. Os sindicatos perguntam se a proposta das empresas está aberta a alteração de metas, condições, premiação, etc.

**Este assunto já foi respondido no item de nº 12 desta carta.**

Nos colocamos a disposição para esclarecimentos.

Se mais para o momento.

Atenciosamente,



MARCOS SÁ  
RUMO MALHA SUL / PAULISTA / NORTE / OESTE S.A.