

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DE 2024

BAHIA FERROVIAS S.A., com sede em Salvador, estado da Bahia, na Avenida Magalhães Neto, nº 1.752, 13º andar, salas 1301 a 1311, Pituba, CEP 41.810-012, Salvador, Bahia, inscrita no CNPJ sob o nº 42.916.256/0001-93, doravante denominada **BAHIA FERROVIAS**; e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES FERROVIÁRIO E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE**, com sede em Salvador, estado da Bahia, Rua do Imperador, nº 353 - Mares - Salvador-BA, doravante denominada SINDIFERRO, através de seus representantes legais abaixo assinados, resolvem celebrar este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2024** (“Acordo”), aprovado pelos trabalhadores em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 30 de Julho de 2024 presencialmente no site de Salvador e conectado virtualmente com o site de Jequié, nos termos dos Artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e da Lei 10.101/2000, que se regerá pelas cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA 1ª – ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados lotados nas unidades da BAHIA FERROVIAS situadas nos municípios de Salvador e Jequié, localizados no Estado da Bahia.

CLÁUSULA 2ª – OBJETO: O presente Acordo regula a participação dos Empregados Elegíveis nos resultados da BAHIA FERROVIAS, no período de **01/01/2024 a 31/12/2024** (“Ciclo de Gestão de Performance”)

CLÁUSULA 3ª – EMPREGADOS ELEGÍVEIS: Serão elegíveis ao Programa de Participação nos Resultados (“PPR”) todos os empregados da BAHIA FERROVIAS com contrato de trabalho em vigor por mais de 15 (quinze) dias durante o “Ciclo de Gestão de Performance”, inclusive os empregados afastados por acidente de trabalho, licença maternidade e afastados por doença no decurso desse período.

Parágrafo primeiro – Diretores estatutários, trabalhadores autônomos, trabalhadores temporários, prestadores de serviços, aprendizes e estagiários não são elegíveis ao PPR.

Parágrafo segundo – Os empregados elegíveis ao PPR serão denominados no presente Acordo, indistintamente, como “Empregados Elegíveis”.

CLÁUSULA 4ª – CONDIÇÕES: O pagamento do PPR está condicionado ao atingimento das Metas Corporativas (que compreendem as Metas Regionais) somadas ao resultado das Metas Individuais e à Avaliação Comportamental do Empregado Elegível, de acordo com o cargo/nível que ocupa, conforme quadro I abaixo:



Quadro I – Peso das Metas na Definição do PPR		
Cargo/Nível	Metas Regionais	Metas Individuais + Avaliação Comportamental*
CEO	70%	30%
Heads de Área	50%	50%
Gerentes	50%	50%
Demais Níveis	30%	70%

* Vide parágrafos quarto e quinto a seguir para verificar a divisão deste percentual entre os dois indicadores.

Parágrafo primeiro – As Metas Regionais (‘Anexo I’) são o conjunto de metas e objetivos estratégicos da BAHIA FERROVIA.

Parágrafo segundo – As Metas Individuais são as metas estabelecidas para cada Empregado Elegível, considerando a área e o cargo/nível que ocupa, durante o Ciclo de Gestão de Performance. As Metas Individuais correspondem a **70%** do percentual indicado na coluna “**Peso Metas Individuais + Avaliação Comportamental**” do quadro I acima. A elaboração das metas individuais ocorre em período divulgado pela área de Recursos Humanos, havendo a recomendação de que sejam compostas de entre 3 (três) e 5 (cinco) metas alinhadas com o objetivo do cargo e com os objetivos estratégicos da BAHIA FERROVIAS e de forma que todos os Empregados Elegíveis tenham ciência, em tempo hábil, dos seus objetivos e desafios para o Ciclo de Gestão de Performance.

Parágrafo terceiro – É considerada como “**Avaliação Comportamental**” a métrica que mede como o Empregado Elegível realizou suas entregas durante o Ciclo de Gestão de Performance. A Avaliação Comportamental corresponderá a 30% do percentual indicado na coluna “**Peso Metas Individuais + Avaliação Comportamental**” do quadro I acima.

As métricas da Avaliação Comportamental terão como referência os valores BAHIA FERROVIAS:

- a) Segurança
- b) Eficiência
- c) Unidade
- d) Desenvolvimento
- e) Responsabilidade



A Avaliação Comportamental segue os modelos 90°, 180° e 360°, dependendo de cada público avaliado, conforme quadro II abaixo:

Quadro II – Tipo de Avaliação Comportamental		
Tipo de Avaliação	Público	Grupo de Avaliadores
90°	Operacional	Autoavaliação + Gestor direto
180°	ADM/ Técnicos/ Coordenadores e Especialistas	Autoavaliação + Gestor direto + Pares e Parceiros Internos
360°	Gerentes/ Gerentes Geral/ Diretores	Autoavaliação + Gestor direto + Pares e Parceiros Internos + Subordinados

Parágrafo quarto – Os Empregados Elegíveis já têm conhecimento das Metas Corporativas (Regionais) e individuais, bem como dos critérios para avaliação comportamental para o período de apuração do PPR, diante da comunicação prévia de tais metas pelos seus gestores e pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo quinto: Em decorrência da confidencialidade das metas aplicáveis aos Empregados Elegíveis do grupo G4 (cargos acima de especialista II, conforme quadro VII, § 7º da cláusula 5ª deste instrumento), serão celebrados instrumentos específicos de gestão de performance para esses trabalhadores, conforme critérios estabelecidos pelo grupo ERG. Os instrumentos de gestão de performance estarão disponíveis para consulta e análise pelo SINDICATO e autoridades trabalhistas e fazem parte deste Acordo para todos os fins.

CLÁUSULA 5ª – APURAÇÃO DOS RESULTADOS: Ao final do Ciclo de Gestão de Performance, os Empregados Elegíveis serão classificados conforme o atingimento das Metas Individuais e da Avaliação Comportamental, em conformidade com o procedimento de Gestão de Performance da BAHIA FERROVIAS.

Parágrafo primeiro - As Metas Individuais serão mensuradas de acordo com o atingimento ou não atingimento, previamente definidos entre o gestor e o Empregado Elegível, conforme quadro III:



Quadro III - Resultado Avaliação Metas Individuais		
% de Atingimento	Conceito	Pontos
100	Superou expectativas de atingimento	40
90 – 99	Acima do esperado	30
80 – 89	Dentro do esperado	20
70-79	Abaixo do esperado	10
0-69	Resultado não atingido	0

Parágrafo segundo – Após a apuração das Metas Individuais, será realizada a apuração de resultado da Avaliação Comportamental. O resultado individual da Avaliação Comportamental é a média das notas de cada uma das competências relacionadas aos valores BAHIA FERROVIAS, elencadas no parágrafo quinto da cláusula 4ª deste Acordo, que define a pontuação obtida pelo Empregado Elegível neste item, conforme quadro IV:

Quadro IV - Resultado Avaliação Comportamental		
Nota	Conceito	Pontos
5,0	Supera expectativas	40
4,2 – 4,9	Acima do esperado	30
3,0 – 4,1	Dentro do esperado	20
1,1 – 2,9	Abaixo do esperado	10
1,0	Não atingiu resultado mínimo	0

Parágrafo terceiro – A soma da pontuação obtida através da multiplicação do percentual de atingimento das Metas Individuais e seu peso e da multiplicação do percentual da Avaliação Comportamental e o seu peso, resultará na pontuação final individual e na classificação do Empregado Elegível, conforme quadro V:



Quadro V – Classificação do Empregado Elegível		
Conceito	Pontuação Final	Conceito
A+	Acima de 37 + validação Comitê	Excepcional
A	Acima de 21,6	Excelente
B	13,6 - 21,5	Muito Bom
C	6,0 - 13,5	Bom
D	5,0 – 5,9	Satisfatório
E	0 – 4,9	Insatisfatório

* Empregados Elegíveis com pontuação acima de 37 e validação do CEO do Grupo no Comitê de Pessoas do Grupo ERG poderão ser classificados como A+, se houver indicação de performance extraordinária. **(Metas Individuais x peso) + (Avaliação Comportamental x peso) = pontuação final**

Parágrafo quarto – A pontuação final demonstrada no quadro V acima definirá o coeficiente a ser aplicado sobre os múltiplos salariais do Empregado Elegível, conforme quadro VI:

Quadro VI – Coeficiente		
Conceito	Conceito	Coeficiente aplicado sobre o resultado individual
A+	Excepcional	1,5
A	Excelente	1,2
B	Muito Bom	1,1
C	Bom	1
D	Satisfatório	0,8
E	Insatisfatório	0

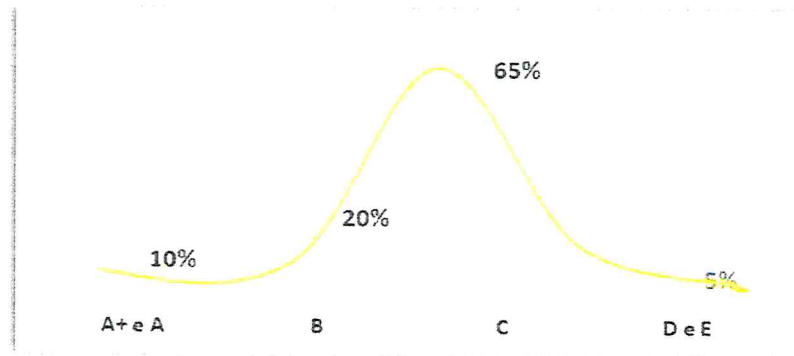
Parágrafo quinto – Para o conceito A+, além da pontuação a ser atingida na avaliação de performance, é necessário haver validação do CEO do Grupo no Comitê de Pessoas do Grupo ERG, caso seja identificada uma performance extraordinária do Empregado Elegível. O resultado deste conceito deverá ser enquadrado na curva de vitalidade.

Parágrafo sexto – Cada gestor receberá da área de Recursos Humanos o resultado das Metas Individuais e da Avaliação Comportamental dos



Empregados Elegíveis da sua equipe, sendo o responsável por analisar os resultados e os moderar de acordo com a curva de vitalidade estabelecida pela BAHIA FERROVIAS, conforme as regras definidas no parágrafo 3º da Cláusula 6ª abaixo. Para que não restem dúvidas, a curva de vitalidade baseia-se numa curva de distribuição de Gauss, para fazer a distribuição das classificações, baseada em dois parâmetros: a média e o desvio padrão. Essa moderação se faz necessária para obedecer aos critérios estabelecidos pelo grupo ERG, ao qual a BAHIA FERROVIAS faz parte, onde as alocações no quadro conceito não poderão exceder 30% nos conceitos A+, A e B, conforme figura abaixo:

Curva de Distribuição de Gauss



A alocação real de cotas não pode exceder 30% nas classificações A e B.

A alocação final de cotas de funcionários anualmente será tratada pelo Comitê Regional de RH

Parágrafo sétimo – Cada grupo de cargo/nível de Empregados Elegíveis ao PPR possui um múltiplo salarial máximo que incidirá sobre o seu salário base e, posteriormente, será multiplicado pelo coeficiente encontrado no quadro VI, correspondente à pontuação final do empregado em relação à Meta Individual e a Avaliação Comportamental.

A definição dos múltiplos salariais segue os critérios estabelecidos pelo grupo ERG, do qual a BAHIA FERROVIAS faz parte, conforme quadro VII:

[Assinatura manuscrita]

Quadro VII – Múltiplos Salariais		
GRUPO	CARGO	MÚLTIPLO SALARIAL
G1	Operadores, Auxiliares e Assistentes	Até 1 salário Base
G2	Analistas, Técnicos, Engenheiros, Geólogos e Supervisores	Até 1 salário Base
G3	Especialistas I e Coordenadores	Até 2 salários Base
G4	Especialistas II e Gerentes	Conforme instrumentos de gestão de performance específicos
	Gerentes Gerais e Diretores	

CLÁUSULA 6ª – REGRAS GERAIS: A apuração do PPR será feita de forma proporcional ao período trabalhado pelo Empregado Elegível no “Ciclo de Gestão de Performance”, obedecidas, para tanto, regras e critérios específicos definidos nesta cláusula.

Parágrafo primeiro – O pagamento da parcela devida a título de PPR para os Empregados Elegíveis que atenderem aos critérios e métricas definidos neste Acordo ocorrerá no mês de abril do ano seguinte à conclusão do “Ciclo de Gestão de Performance” para o pagamento do PPR, serão considerados os seguintes parâmetros:

- Os Empregados Elegíveis admitidos de 01/01/2024 a 30/12/2024 farão *jus* ao pagamento do PPR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias. Caso o empregado elegível tenha trabalhado em período inferior a 3 (três) meses durante o Ciclo de Gestão de Performance, a apuração de PPR considerará somente as metas corporativas (região)
- O salário vigente em 31/12/2024 será utilizado como base de cálculo para a apuração do valor do PPR do Empregado Elegível, exceto nos casos de promoção realizadas após 30/09/2024, situação em que o salário de 30/09/2024 será considerado para cálculo do PPR;
- Os Empregados Elegíveis que tiverem o contrato rescindido durante o Ciclo de Gestão de Performance, nas hipóteses de falecimento, de desligamento sem justa causa pela BAHIA FERROVIÁRIAS ou a pedido do empregado, farão *jus* ao pagamento do PPR de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, observados os seguintes critérios:

Desligamento sem justa causa pelo empregador, falecimento ou desligamento a pedido do empregado: a apuração do PPR considerará o resultado das Metas Corporativas (região) e o resultado das Metas Individuais, desde que tenham trabalhado por, no mínimo, 3

(três) meses no Ciclo de Gestão de Performance. Caso o Empregado Elegível tenha trabalhado em período inferior a 3 (três) meses durante o Ciclo de Gestão de Performance, a apuração do PPR considerará somente as Metas Corporativas (região).

- d) Os Empregados Elegíveis desligados por justa causa não farão jus ao pagamento do PPR.
- e) Os Empregados Elegíveis com afastamentos superiores a 15 (quinze) dias que resultem na suspensão do contrato de trabalho farão jus ao PPR, de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo trabalho. Esta regra não se aplica aos Empregados Elegíveis afastados em razão de acidente de trabalho (benefício previdenciário sob a espécie 91) ou licença maternidade.

Parágrafo segundo - Para moderação dos resultados encontrados nas Metas Individuais, os gestores aplicarão, nesta ordem, os resultados dos seguintes critérios: nota final da Avaliação Comportamental, existência de medida disciplinar, absenteísmo e peso das metas versus atingimento (“Critérios de Moderação”).

- a) Para efeito de absenteísmo, não serão computadas as faltas relativas à licença maternidade, acidente do trabalho e doença ocupacional, falecimento de ascendente, descendente e colateral, ausências justificadas pela Justiça Eleitoral, casamento civil, licença paternidade, liberação de dirigente sindical e faltas por doenças que possam, segundo o critério do Serviço Médico, somente para efeito do Programa de Participação nos Resultados, impossibilitarem o empregados de comparecerem ao trabalho ou expor os demais empregados a risco de contaminação.
- b) Com base nos Critérios de Moderação, os Empregados Elegíveis serão classificados na curva de vitalidade.

CLÁUSULA 7ª – NATUREZA JURÍDICA: O PPR não se vincula à remuneração do Empregado Elegível, não sendo, assim, base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, na forma do art. 3º da Lei 10.101/2000, nem serve de base para quaisquer parcelas estabelecidas em lei, normas coletivas ou regulamentos internos da BAHIA FERROVIAS havendo somente incidência do imposto de renda retido na fonte, nos termos da legislação em vigor.



CLÁUSULA 8ª – QUITAÇÃO: Esclarecem as partes, expressamente, que o presente Acordo regulamenta o Programa de Participação nos Resultados durante o Ciclo de Gestão de Performance, sendo que, após cumprido, com o pagamento dos valores devidos aos Empregados Elegíveis, as partes consideram-no inteira e irrevogavelmente quitado, nada mais havendo a reclamar ao citado período.

CLÁUSULA 9ª – ACOMPANHAMENTO: Os representantes da BAHIA FERROVIAS e os representantes do SINDIFERRO reunir-se-ão periodicamente para acompanhamento dos resultados que afetam o pagamento do PPR aos Empregados Elegíveis.

CLÁUSULA 10ª – VIGÊNCIA: Embora formalizado nesta data, os efeitos do Acordo retroagirão a partir de 1º de janeiro de 2024. O Acordo permanecerá em vigor até o pagamento do PPR, em abril de 2025. O Acordo poderá ser denunciado por qualquer das partes, desde que comunique a outra com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de encerramento pretendida, observadas as formalidades do Artigo 615, “caput”, combinado com o Artigo 612 da CLT.

E por estarem justos e contratados, firmam o presente Acordo em 03 (três) vias de igual teor e forma, devendo uma via ser encaminhada pelo SINDIFERRO à repartição competente do Ministério do Trabalho e Previdência, restando uma via para cada parte.

Salvador/BA, 30 de julho de 2024.

Sérgio Marcio de Freitas Leite
CPF: 02071240000
Pessoa Física
TOMAR DE S. PAULO, 10/11/1987
O SINDIFERRO
CNPJ: 16.040.172/0001-00
E-MAIL: SINDIFERRO@GMAIL.COM

BAHIA FERROVIAS S/A
Sérgio Marcio de Freitas Leite
Diretor Presidente Ferrovias

Fábio Silva
EMPRESA: BAHIA FERROVIAS S/A
CPF: 02024640000
Pessoa Física
SALVADOR, 12/05/2004 18:14:52 BR
O SINDIFERRO
CNPJ: 16.040.172/0001-00
E-MAIL: SINDIFERRO@GMAIL.COM

BAHIA FERROVIAS S/A
Fábio Silva
Gerente Geral de Recursos Humanos

Paulino Rodrigues de Moura

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES FERROVIÁRIO E METROVIÁRIO DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE
Paulino Rodrigues de Moura
Coordenador Geral

ANEXO I
METAS

METAS DO NEGÓCIO

Área	Peso	Metas Região
Estratégia	20%	Wind Down Program
Finanças	15%	PFM Cash-Adherence
M&A	10%	Projeto São Miguel
Projetos	5%	Task Force São Miguel: Pacotes
Projetos	15%	Aderência ao Planejamento de Construção do Lote 1F
SSO	10%	% Horas de treinamento
ESG	10%	Manutenção das Licenças Socioambientais
RH	5%	Plano de Retenção
RH	5%	Programa de DIEP
Governança & Gestão	5%	Governança & Gestão

