

**Programa de Participação Nos Lucros e Resultados – exercício 2024 – ÁGUAS DE PIMENTA BUENO SANEAMENTO**, inscrita no CNPJ sob o n. 23.201.047/0001-19 (em sintonia com o disposto na Lei N. 10.101, de 19.12.2000)

## 1. Do Acordo e das Partes

1.1 - Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados das empresas **ÁGUAS DE PIMENTA BUENO SANEAMENTO** inscrita no CNPJ sob o n. 23.201.047/0001-19, doravante denominada empresa e seus trabalhadores. O referido acordo se configurou pela negociação direta entre empresa SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DE RONDÔNIA - SINDUR, com endereço na rua Almirante Barroso, n.º 1.154, Bairro Centro, inscrita no CNPJ de n. 05.658.802/0001-07, neste ato representado por seus signatários devidamente qualificados ao final deste instrumento.

## 2. Do Objeto

2.1 - Disciplinar a forma e os critérios visando regular a participação dos trabalhadores da empresa nos seus lucros ou resultados, para o exercício de **2024** fruto da obtenção e superação das expectativas pactuadas para o exercício, mediante o pagamento de valores, de forma pecuniária, que, por princípio, podem ser absolutamente variáveis entre si, por serem também em função da contribuição individual de cada trabalhador; conforme incentiva a legislação supra mencionada quando se refere à Participação nos Resultados (PR) como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal.

## 3. Dos Participantes

3.1 - O acordo se destina a todos os trabalhadores da empresa especificamente em relação aos empregados, é necessário que atendam aos seguintes critérios:

3.1.1 Tiver trabalhado na empresa pelo menos 120 (cento e vinte) dias no período compreendido entre 01/01/2024 a 31/12/2024;

3.1.2 Sejam contratados por prazo indeterminado; não fazendo jus, portanto, os contratados por prazos determinados ou temporários;

3.1.3 Não sejam dispensados por justa causa;

3.1.4 Os trabalhadores afastados, como por doença etc. farão jus a seus direitos, proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de 01/01/2024 a 31/12/2024.

#### 4. Dos Tipos de Metas

4.1 - Metas corporativas: total 90%

4.1.1 - Metas de Planejamento Estratégico: são índices para a avaliação de desempenho da empresa de acordo com os aspectos de controle, comunicação e melhoria.

4.1.2 - Metas Quantitativas ou Econômicas: indica as metas físicas tangíveis de modo a permitir a verificação da eficiência e eficácia das ações.

4.1.3 - Metas Qualitativas: indica as metas relacionadas a aspectos intangíveis, geralmente relacionados aos impactos gerados no público-alvo.

4.1.4 - As metas corporativas serão estabelecidas e divulgadas previamente a cada trabalhador em documento próprio, cujo modelo anexo (Anexo I) faz parte integrante do presente instrumento.

4.2 - Metas de desenvolvimento profissional total 10% (anexo I), exceto Gerentes e acima.

4.2.1 - Avaliação do colaborador quanto ao seu comportamento no trabalho em relação ao relacionamento, dedicação, interesse, comprometimento, postura, por meio dos seguintes parâmetros:

|      |  |
|------|--|
| 0%   | Não atende as expectativas                   |
| 3,5% | Expectativas atingidas parcialmente          |
| 7%   | Expectativas atingidas dentro da normalidade |
| 10%  | Atendimento acima das expectativas           |



## 5. Dos Pesos Relativos das Metas

| Nível Funcional      | Tipos de Metas – Pesos Relativos |                              |                        |
|----------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------|
|                      | Corporativa                      | Desenvolvimento profissional | Coefficiente da função |
| Diretores            | 100%                             | ---                          | Até 10                 |
| Gerentes             | 100%                             | ---                          | Até 5                  |
| Gestores             | 90%                              | 10%                          | Até 3                  |
| Supervisores         | 90%                              | 10%                          | Até 2                  |
| Demais Trabalhadores | 90%                              | 10%                          | Até 1                  |

## 6. Dos Valores e Critérios de Avaliação

6.1 - O Programa será desenvolvido em coerência com as políticas de valorização do profissional trabalhador da empresa e caracteriza como variável todo e qualquer pagamento efetuado a título de Participação nos Resultados (PR), baseada fundamentalmente em:

6.2 - As metas corporativas e prazos estabelecidos aos trabalhadores devem ser desdobramentos dos Indicadores Gerenciais da Empresa.

6.3 - As metas devem estar associadas aos indicadores econômicos e financeiros; satisfação dos clientes e para a melhoria dos aspectos organizacionais.

6.4 - Considerados três tipos de metas corporativas: da empresa, da área/equipe e a de nível de desenvolvimento profissional, devidamente avaliados e aferidos no decorrer e término do período, os quais variarão de acordo com o programa de cada trabalhador (PA) e seu respectivo atingimento.

6.5 - As metas, prazos e peso do PR de cada trabalhador serão classificados de acordo com o nível funcional: diretor, gerente, gestor, supervisor, administrativo ou operacional.

6.6 - O resultado da avaliação será apurado pelo órgão avaliador ou superior imediato de cada trabalhador.

*Alan*

6.7 - O percentual ("Peso Real informado no Anexo I") das metas quantitativas será obtido pela seguinte fórmula:

$$\text{Peso Previsto informado no Anexo I} \times \text{proporção entre os resultados realizados e as metas propostas} = \text{Peso real}$$

6.7.1 - Se a proporção entre os resultados realizados e as metas propostas for inferior a 0,8 a avaliação desta meta será zero (0). Se a proporção entre os resultados realizados e as metas propostas for superior a 1,2 a avaliação desta meta ficará limitada a 1,2.

6.8 - O percentual ("Peso Real informado no Anexo I") das metas qualitativas e de planejamento estratégico será dada pelo atingimento total de cada meta, não havendo a aplicação de proporcionalidade (0 ou 1).

6.9 - O percentual para pagamento da participação será obtido pela soma do percentual de todas as metas, consideradas as regras acima, sendo que o trabalhador somente fará jus à participação se o resultado dessa soma for igual ou superior a 70% do total das metas estipuladas.

6.10 - No caso dos empregados, valor da participação será igual ao valor do salário base do trabalhador no mês de dezembro, multiplicado pelo coeficiente da função (quadro do item 5) e multiplicado pelo percentual para pagamento da participação.

6.11 - No caso dos diretores, o valor da participação será determinado pela avaliação do cumprimento de metas e aprovado por órgão próprio. Para fins de atendimento a legislação também societária.

## 7. Das Disposições Gerais

7.1 - Época do Pagamento: os valores de participação serão pagos, mediante fechamento/apuração do resultado do Plano de Metas, até o mês de junho do ano subsequente ao exercício.

7.2 - Os trabalhadores aptos ao recebimento da participação receberão os valores de forma proporcional ao tempo trabalhado no exercício referência.

7.3 - Os trabalhadores com contrato de trabalho terminado no decorrer do exercício fiscal/ano civil subsequente ao ano-base objeto da mesma e antes da data de pagamento dos respectivos

*Plan*  
①

valores, receberão os valores em rescisão complementar na mesma data de pagamento dos trabalhadores na ativa na empresa.

7.4 - As participações serão fixadas em função de remuneração ou salário, conforme o caso: o cargo/nível; quando aplicável, também o tempo trabalhado e desempenho no exercício prevalecendo, as referências existentes no mês de dezembro do referido exercício em questão.

**8. Do Prazo de Validade:**

8.1 - O referido acordo terá a validade de 01 (um) ano, contado a partir de 01/01/2024.

Rondônia, 02 de janeiro de 2024.

---

**Representante da Empresa**  
Priscilla Garutti Neves do Nascimento  
**Águas de Pimenta Bueno Saneamento Spe Ltda**



---

Alan Bentes da Costa  
Secretário Geral  
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de  
Rondônia – SINDUR.**



---

José Roberto Leite  
Secretário de Finanças  
**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de  
Rondônia – SINDUR.**