

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, DE UM LADO AS EMPRESAS: **AGUAS DO RIO 1 SPE S.A. CNPJ: 42.310.775/0001-03, AGUAS DO RIO 4 SPE S.A. CNPJ: 42.644.220/0001-06 e AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A. CNPJ: 08.827.501/0004-09**, DENOMINADA "EMPRESA", E DE OUTRO LADO, O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE AGUA E ESGOTO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDAGUA/RJ**, INSCRITO NO CNPJ SOB O N.º 27.776.046-0001/53, DORAVANTE DENOMINADO "SINDICATO", POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, AJUSTAM AS SEGUINTE CLAUSULAS PARA VIGORAREM DE **1º DE NOVEMBRO DE 2025 A 31 DE OUTUBRO DE 2026**, A SABER:

### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante (s), abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores em saneamento básico, abrangendo as empresas de purificação e distribuição de água e em serviços de esgoto.

### **CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL**

O piso salarial da Empresa é correspondente ao salário inicial do cargo de Agente Comercial I: **R\$ 1.674,00.**

### **CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL**

**Parágrafo 1º** - A partir de 01 de novembro de 2025, a correção salarial praticados em 31/10/2025, serão reajustados em **4,49%** para a categoria.

### **CLÁUSULA 5ª - CALENDÁRIO DE PAGAMENTO**

A Empresa manterá o pagamento dos salários dos seus empregados no último dia útil de cada mês.

### **CLÁUSULA 6ª - Plano de Carreira Aegea**

A Empresa Águas do Rio se compromete a cumprir na íntegra o PLANO DE TRILHAS DE CARREIRAS durante a vigência deste Acordo.

**Parágrafo único** - O Processo de Avaliação de Desempenho ocorrerá conforme modelo Aegea.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Empresa efetuará o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade aos empregados de acordo com as normas regulamentadas e leis vigentes, vinculando os pagamentos aos laudos de perito ou engenharia do trabalho (NR-15); a qualquer mudança de função a Empresa efetuará treinamentos e avaliações para a mudança.

**Parágrafo 1º** - O direito do empregado ao adicional de insalubridade cessará com a eliminação do risco à sua saúde, nos termos das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 2º** - A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou de Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

### CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem no contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado, bem como nas atividades de operação e manutenção de equipamentos elétricos com acentuado grau de risco, de acordo com as normas técnicas oficiais aplicáveis, NR 10, 5410 e 14039 da ABNT.

**Parágrafo 1º** - O trabalho em condições de periculosidade assegura, nos termos da Lei em vigor, ao empregado um adicional de **30%** (trinta por cento) sobre o salário-base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

**Parágrafo 2º** - O ingresso ou a permanência eventual em área de risco não gera direito ao adicional de periculosidade.

**Parágrafo 3º** - O direito do empregado ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua integridade física, nos termos das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 4º** - A caracterização e a classificação da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou de Engenheiro do Trabalho registrados no Ministério do Trabalho, informado-se posteriormente o Comitê Permanente de Prevenção de Acidente de Trabalho.

### CLÁUSULA 9ª - TICKET-REFEIÇÃO

A Empresa fornecerá para todos os empregados mensalmente ticket de refeição com o valor de **R\$ 948,15 (novecentos e quarenta e oito reais e quinze centavos)**, para todos os seus empregados.

**Parágrafo 1º** - A título de cesta básica, a ser depositado junto com a escolha do colaborador(a) de

ser vale refeição ou alimentação, será concedido um valor de **R\$ 317,79 (trezentos e dezessete reais e setenta e nove centavos)**.

**Parágrafo 2º** - O benefício do ticket-refeição ora acordado, pela sua própria natureza e de acordo com a legislação específica que rege a matéria, não será, em qualquer hipótese, incorporado aos salários dos empregados.

**Parágrafo 3º** - O benefício será estendido aos empregados que estiverem em gozo de férias, pelo período de 03 meses para empregados que estiverem em auxílio-doença, pelo período de 06 meses para empregados que estiverem em auxílio acidente e gestantes enquanto em gozo de licença maternidade.

### **CLÁUSULA 10ª - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A Empresa se compromete a manter o pagamento a todos os empregados que optarem pelo recebimento do Vale Transporte, conforme estabelece a legislação federal pertinente à matéria, sendo custeado pelo empregado o equivalente a até **3%** (três por cento) do salário-base.

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA 11ª- ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

A Empresa se compromete a contratar um Plano de Saúde e plano de Assistência Odontológica para seus funcionários.

**Parágrafo 1º** - Poderão ser incluídos os dependentes legais.

**Parágrafo 2º** - A EMPRESA, mantendo plano de assistência médica ou seguro saúde subsidiará 80% "per capita" do custo e está autorizada a proceder ao respectivo desconto dos valores não subsidiados, ou seja, 20% "per capita".

**Parágrafo 3º** - Em relação aos dependentes, o empregador, mantendo plano de assistência médica ou seguro saúde subsidiará 80% "per capita" do custo do dependente e está autorizada a proceder ao respectivo desconto dos valores não subsidiados, ou seja, 20% "per capita" de cada dependente incluso.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA 12ª - AUXÍLIO CRECHE E PRÉ-ESCOLAR**

A empresa se compromete a pagar o auxílio creche para as suas funcionárias mulheres, com filhos até 6 anos e 11 meses, pelo valor de **R\$ 411,69 (quatrocentos e onze reais e sessenta e nove centavos)**, nos termos da lei, mediante recibo de pagamento.

 AFD B Pg

**Parágrafo 1º** - A empresa se compromete ao pagamento a título de auxílio creche no valor de **R\$ 411,69 (quatrocentos e onze reais e sessenta e nove centavos)** mensais aos funcionários que detenham a guarda judicial, com até 6 anos e 11 meses.

O pacto será feito mediante fornecimento de documento que comprove a utilização do benefício. Não será considerada a aplicação desta cláusula para a guarda compartilhada.

**Parágrafo 2º** - Atingida a idade limite para percepção do benefício, o pagamento será mantido até o término do ano letivo em curso.

**Parágrafo 3º** - Devido à natureza da verba, fica registrado que não terá incidência nem incorporação salarial e terá validade a partir da data de assinatura do acordo.

### **CLÁUSULA 13ª - ESTABILIDADE PRE APOSENTADORIA**

A empresa concederá garantia de emprego aos empregados com mais de 18 meses de empresa que estejam no período de **24 (vinte e quatro)** meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 Lei nº 8.213/91 (aposentadoria proporcional), exceto nos casos de falta grave, pedido de demissão, rescisão por justa causa ou encerramento da atividade, concessão, subconcessão, ou dissolução societária da empresa ou mútuo acordo entre empregado e empregador.

**Parágrafo 1º** - Para os fins do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, formalmente e por escrito, até o dia da homologação de rescisão contratual, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS, comprovando o período estipulado ou carteira de trabalho atualizada.

### **CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO NATALIDADE**

A empresa compromete-se a pagar, a título de Auxílio Natalidade, o valor de **R\$ 313,47 (trezentos e treze reais e quarenta e sete centavos)** por cada filho nascido, para os empregados que estiverem em efetivo exercício na data do nascimento da criança. O pagamento será realizado em uma única parcela junto ao salário subsequente ao registro de nascimento, mediante apresentação da respectiva certidão de nascimento.

### **CLÁUSULA 15ª - FOLGA ANIVERSÁRIO**

O empregado terá direito a 1 (um) dia de folga no mês de seu aniversário, mediante atingimento dos critérios de elegibilidade a seguir:

- O empregado fará jus à folga referente ao mês de seu aniversário, quando este ocorrer após o término do período de experiência, ou seja, 90 dias;
- Não incorrer em faltas injustificadas e medidas disciplinares na vigência do ACT.

### **CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO PCD**

A empresa pagará aos empregados o valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** por filho que seja pessoa com deficiência, guardado ou tutelado, enquanto perdurar tal condição, mediante comprovação.

**Parágrafo 1º** - No caso de ambos os genitores serem empregados da empresa, o benefício previsto no caput será pago à genitora, guardiã ou tutora empregada, ou à pessoa que detiver a guarda ou tutela legal.

**Parágrafo 2º** - O pagamento do benefício será efetuado após a apresentação, pelo empregado, de laudo médico ou documento oficial que comprove a condição do filho.

**Parágrafo 3º** - Os benefícios desta cláusula, podem sofrer revisão anual.

**Parágrafo 4º** - O benefício desta cláusula não possui natureza salarial e nem produz reflexos nas demais verbas decorrentes do contrato de trabalho.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA 17ª - PORTADOR DE DOENÇA OCUPACIONAL

A Empresa assegurará as mesmas garantias no emprego e salário, concedida aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença ocupacional, contraído no exercício do atual emprego, desde que comprovado pelo órgão competente da Previdência Social.

### CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empresa concederá um seguro de vida em grupo para todos os seus funcionários.

**Parágrafo único** – O Seguro de Vida em Grupo terá obrigatoriamente cobertura pelos eventos Morte Acidental, Morte por qualquer Causa, Invalidez Permanente e Auxílio Funeral.

### CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO FUNERAL

A Empresa reembolsará os valores do Auxílio Funeral por morte do empregado. Por falecimento de seus dependentes, como: esposa, companheira habilitada na Previdência Social, filho ou filha menores de 21 anos, filho(s) inválidos de qualquer idade e menores que estejam sob a guarda do empregado na forma de adoção, reconhecida por sentença judicial, e pais economicamente dependentes, o valor é de **10%** dos múltiplos de salários limitados a **R\$ 10.000,00**.

**Parágrafo 1º** – Para fins de extensão do benefício previsto no caput, bem como de qualquer outro no presente acordo, serão considerados dependentes apenas aqueles devidamente registrados perante a Previdência Social, nos moldes do artigo 32 da CLT.

**Parágrafo 2º** – O reembolso de despesas do Auxílio Funeral, até o limite do valor estabelecido no caput desta cláusula, será pago em até 30 (trinta) dias contados da apresentação de todos os comprovantes originais de despesas, em nome do solicitante.

### CLÁUSULA 20ª - EXAME TOXICOLÓGICO

A empresa se compromete a reembolsar o exame toxicológico especificamente para os empregados que comprovadamente utilizem-se da categoria C, D e E em prol de suas atividades

diárias na EMPRESA, os quais serão mapeados pelo setor de Frota – através dos respectivos Termos de Autorização para condução de tais máquinas/veículos.

**Parágrafo 1º** – O pagamento será realizado ao colaborador mediante reembolso do valor comprovadamente pago para o processo de renovação de sua habilitação, nas categorias C, D e E.

## **JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA 21ª - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO**

A empresa continuará flexibilizando e mantendo em vigor a jornada de trabalho semanal máxima de **44** (quarenta e quatro) horas, aplicando-se o divisor **220** (duzentos e vinte) para apuração do salário-hora, para todos os seus empregados que laboram em regime diário de 9 (nove) horas, ou seja, para aqueles que não trabalham em regimes de trabalho em escalas, ressalvadas as situações de empregados que, em virtude da Lei, estejam submetidos à jornada semanal especial.

**Parágrafo 1º** - Em caso de necessidade de labor em regime de escala, deve-se ter especial atenção quanto as normativas de higiene e segurança ocupacional do trabalho, em consonância com as diretrizes do Ministério da Economia, adotando-se, o divisor **192** (cento e noventa e dois) para apuração do salário-hora.

**Parágrafo 2º** - Por necessidade de adequação, a Empresa também poderá adotar as escalas de trabalho previstas em Lei.

**Parágrafo 3º** - Em caso de necessidade de mudança de regime de escala, devidamente justificada, a Empresa comunicará ao empregado com 30 dias de antecedência, podendo o empregado se manifestar neste prazo, o que será avaliado pela Diretoria da área, não havendo qualquer alteração na escala enquanto não houver deliberação por parte da respectiva Diretoria.

**Parágrafo 4º** - As jornadas de 44 horas semanais que se iniciam às 8 horas com término às 18 horas de segunda a quinta-feira. Às sextas-feiras o expediente será de 8 às 17 horas. Todos os dias gozarão de 1 hora de almoço por dia.

### **CLÁUSULA 22ª - TURNO FIXO**

**Parágrafo 1º** - turno 12x36hs - Os trabalhadores que laboram no monitoramento das estações de captação e tratamento de água e de esgoto, além daqueles encarregados da manutenção elétrica e mecânica do sistema de águas e esgoto laborarão em regime de turnos fixos, com jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e em consequência o descanso semanal remunerado (DSR) poderá ocorrer em qualquer dia da semana em virtude do trabalho sob escala de folga ou revezamento, conforme art.67 da CLT.

**Parágrafo 2º** - turno 24x72 horas - A escala de trabalho das áreas operacionais poderão ser a

24x72 – vinte e quatro horas de trabalho, seguido por 72 horas de descanso, respeitando dois intervalos de 1 (uma) hora de refeição, administrado o seu gozo pelo próprio empregado;

**Parágrafo 3º** - turno 24x24 horas – escala 2 x 2 dias. Esta escala se dará de maneira específica em regiões de difícil acesso, de maneira a evitar o trânsito da escala 12x36hs que se inviabiliza em tais localidades. Deverá ser respeitado também o intervalo de 1 (uma) hora de refeição, administrado o seu gozo pelo próprio empregado;

**Parágrafo 4º** - turno 12x12x60 horas. Esta escala se dará de maneira específica em regiões de difícil acesso, de maneira a evitar o trânsito da escala 12x36hs que se inviabiliza em tais localidades. Deverá ser respeitado também o intervalo de 1 (uma) hora de refeição, administrado o seu gozo pelo próprio empregado;

**Parágrafo 5º** - jornada de 6 dias trabalhados e 1 de descanso, não superando o total de 44 horas semanais. Serão 7h20 (sete horas e vinte minutos) trabalhados por dia e considerando 1 (uma) hora de almoço;

**Parágrafo 6º** - Os turnos fixos, poderão obedecer os seguintes horários de início:

- a) 06h00 (intervalo das 11h00 às 12h00)
- b) 18h00 (intervalo das 23h00 às 24h00)
- c) 06h30 (intervalo das 11h00 às 12h00)
- d) 07h00 (intervalo das 12h00 às 13h00)
- e) 07h30 (intervalo das 12h00 às 13h00)
- f) 19h00 (intervalo das 00h00 às 01h00)
- g) 08h00 (intervalo das 12h00 às 13h00)
- h) 08h30 (intervalo das 12h00 às 13h00)
- i) 20h00 (intervalo das 00h00 às 01h00)

**Parágrafo 7º** - Os empregados que laboram nos turnos fixos, em conformidade com o caput, gozarão de intervalo intrajornada de 01:00 (uma hora) para descanso e alimentação.

### **CLÁUSULA 23ª - JORNADA MÓVEL OU FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DIÁRIA**

A empresa aplicará a jornada móvel ou flexível para os empregados administrativos, que poderá ter seu início e término flexibilizados, sendo reposta a diferença, impreterivelmente, dentro de cada mês, respeitado o horário de funcionamento da empresa e observado o total de horas diárias contratualmente fixadas.

**Parágrafo Único** - Aqueles funcionários administrativos que utilizarem 1 hora de almoço durante a semana, estarão aptos que a jornada se encerre às 17hs às sextas-feiras.

### **CLÁUSULA 24ª - REGISTRO DE PONTO**

As partes aprovam e reconhecem que o sistema de ponto eletrônico poderá ser utilizado em mobile ou outro sistema eletrônico, desde que em conformidade com os artigos 2º e 3º da Portaria

nº 373/2011 e artigo 74, §2º, da CLT.

**Parágrafo 1º** - Será adotado prioritariamente o registro biométrico e, alternativamente, o controle mecânico e manual para os empregados da Empresa.

**Parágrafo 2º** - O sistema de registro eletrônico de ponto (biométrico) emitirá os registros diários da marcação do ponto pelo visor do aparelho para fins de conferência dos eventos de entrada e saída, bem como possibilitará a consulta dos mesmos de forma diária e mensal pelo próprio empregado e pela chefia imediata por meio da Intranet e Internet, com uso de senha pessoal fornecida pela Empresa.

**Parágrafo 3º** - O empregado poderá solicitar a sua chefia a impressão do seu espelho de ponto, devendo a chefia disponibilizar a solicitação.

**Parágrafo 4º** - A digitalização da biometria ou uso de senha pessoal no equipamento registrador de ponto (relógio de ponto), constitui-se em assinatura digital, pessoal e intransferível, com acesso pela Internet e Intranet, o que torna dispensada a emissão de ticket pelos relógios referente à comprovação da marcação do ponto eletrônico.

**Parágrafo 5º** - Qualquer que seja o instrumento de controle de frequência do empregado, o registro deverá observar a real jornada executada e o horário de intervalo intrajornada (descanso e refeição) será pré-assinalado, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina.

**Parágrafo 6º** - Em havendo qualquer indício de defeito ou inoperância do equipamento, a chefia deverá comunicar imediatamente à Coordenação de Cadastro da área de Gestão de Pessoas, para que seja solicitado reparo e autorizado o lançamento do código de abono, sem prejuízo da frequência do empregado.

**Parágrafo 7º** - Nas unidades em que, excepcionalmente, não for possível a disponibilização de meio biométrico de apuração da frequência, os registros serão realizados em relógio mecânico de ponto ou cartão manual, assim como aplicativos específico em celular determinado pela empresa, observando-se fielmente a real jornada, com atenção ao lançamento dos minutos transcorridos.

**Parágrafo 8º** - É de responsabilidade da Chefia Imediata o tratamento da frequência de seus liderados para que não haja inconsistências na apuração, bem como disponibilizar, quando solicitado, impressão do espelho de ponto mensal aos seus liderados. Cabe ao empregado acompanhar o tratamento de sua frequência e manter contato com sua chefia para atendimento aos prazos de fechamento para a folha de pagamento.

**Parágrafo 9º** - Em face de característica de trabalho externo e impossibilidade do controle da jornada de trabalho por meio eletrônico (relógio de ponto) os funcionários que exercem as funções de leiturista, entregador, encanador, ajudante, eletricista e supervisores de operações de água e esgotos, em todos os municípios da área da concessão terão uma hora diária para refeição e descanso a ser usufruída até a sexta hora trabalhada no dia, conforme recomendação da empresa sendo que não terão que retornar a empresa para registrar o ponto, devendo ser apontados os horários registrados em folha de frequência manual ou aplicativo específico em celular determinado pela empresa. No entanto, são

obrigatórios a marcação do ponto eletrônico nos horários de entrada e saída.

## **CLÁUSULA 25ª - BANCO DE HORAS**

A empresa adotará o sistema de Banco de Horas, remuneração e compensação de horas extras.

**Parágrafo 1º** - Considera para efeito de aplicação do banco de horas a jornada semanal de trabalho previsto no caput da cláusula décima sexta.

**Parágrafo 2º** - As compensações de horas extras registradas no banco de horas serão feitas na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso. Em caso de abono ser usado o mesmo critério para desconto de 1 (uma) hora.

**Parágrafo 3º** - A jornada de trabalho poderá ser prolongada em até duas horas por dia normal de trabalho, sendo que em caso de estrapolação da jornada diária em número superior a duas horas, serão lançadas no banco de horas e as horas excedentes serão pagas no recibo de pagamento no respectivo mês com os adicionais legais.

**Parágrafo 4º** - As horas extras compensadas com descanso ou folgas não terão reflexo no repouso semanal remunerado, nas férias, no aviso prévio, no 13º ou quaisquer verbas salariais.

**Parágrafo 5º** - As horas extras prestadas aos domingos e feriados serão pagas a 100% no mês posterior.

**Parágrafo 6º** - As horas tanto positivas quanto negativas que não forem compensadas no período de 6 (seis) meses serão pagas ou descontadas dos empregados em virtude do fechamento do banco de horas.

**Parágrafo 7º** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias ficando certo, de que havendo crédito a favor do empregado, esse fará jus ao pagamento das horas devidas, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e que ficando débito deverá ser descontado no termo de rescisão de contrato de trabalho.

**Parágrafo 8º** - As horas extraordinárias, as ausências com justificativas e os atrasos, deverão ser computados como créditos e/ou débitos no banco de horas.

**Parágrafo 9º** - O prazo de vigência do banco de horas será conforme a vigência deste Acordo Coletivo, iniciando no mês subsequente à assinatura do mesmo.

**Parágrafo 10º** - Fica autorizado a prestação de serviços dos empregados em domingos e feriados, quando houver interesse público ou necessidade de serviço, garantindo o lazer e o descanso em outro dia da semana.

## **CLÁUSULA 26ª - HORAS EXTRAS**

A empresa, nos dias úteis, em havendo serviços extraordinários, efetuará o pagamento de **50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, utilizando o fator 220 para apuração do

salário-hora para regime de trabalho diário e fator 192 para apuração do salário-hora para regimes de trabalho em escalas.

**Parágrafo 1º** - Em se tratando de domingos e feriados, o percentual será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo 2º** - A Empresa manterá a discriminação em contracheque de todas as horas extras.

**Parágrafo 3º** - Todos os empregados estão enquadrados na presente Cláusula 6ª, nos termos do Caput e seus parágrafos 1º e 2º, excetuando-se os ocupantes das funções de confiança.

**Parágrafo 4º** - A Empresa, para fins de adequação ao eSocial, manterá o fechamento da folha de pagamento do mês de competência com a frequência do mês anterior, para todos empregados ativos.

**Parágrafo 5º** - O descanso semanal remunerado (DSR) ocorrerá preferencialmente aos domingos, porém, poderá a critério da Empresa face à necessidade imperiosa de serviço, ocorrer em qualquer dia da semana, sob escala de folga ou revezamento, conforme art.67 da CLT.

#### **CLÁUSULA 27ª - TRANSFERÊNCIA**

A empresa se compromete a continuar cumprindo integralmente o disposto no artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

#### **CLÁUSULA 28ª - COMPENSAÇÃO DE DIAS-PONTE**

**Parágrafo 1º** - A Empresa aplicará o regime de banco de horas para compensação de horas para folgas concedidas em dias úteis (Dias-Ponte) de véspera de feriado (feriado terça-feira) ou de pós feriado (feriado quinta-feira). Ficam também excluídos da Compensação de Dias-Ponte os funcionários que trabalham em regimes de escalas de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A empresa poderá mover feriados municipais ou estaduais que caíam durante a semana para outro dia, que seja conveniente ao seu negócio ou tipo de serviço.

#### **CLÁUSULA 29ª - FÉRIAS**

A empresa concorda que, para os empregados que requeiram o abono pecuniário estabelecido nos Artigos 142 a 145 da CLT, observada a vedação do início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Para os empregados que optarem pelo gozo integral das férias, sem a conversão prevista nesta Cláusula, o início do gozo de férias, observada a vedação do início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. A Empresa manterá a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) do efetivo em férias a cada mês.

**Parágrafo único** - A empresa poderá fracionar as férias do empregado na seguinte proporção: a) férias de 30 (trinta) dias, em 02 (dois) períodos iguais de 15 (quinze) dias; ou b) férias de 20 (vinte) dias + 10 dias de abono; 20 + 10 dias; 10 + 20 dias.

 AFD B Pg

### **CLÁUSULA 30ª - ABONO PECUNIÁRIO**

A Empresa pagará o abono pecuniário, estabelecido no Artigo 143 da CLT, aos empregados que venham a requerê-lo de acordo com as normas estabelecidas, que terá como base de cálculo a remuneração mensal.

**Parágrafo Único** – A Empresa aplicará para os empregados que adotarem filhos de até 01 (hum) ano de idade, os mesmos critérios de licença-paternidade

### **CLÁUSULA 31ª - ATESTADO MÉDICO**

A Empresa concorda que venha a ser abonadas as ausências do empregado, com a apresentação de Atestado de médico SUS - Sistema Único de Saúde ou Planos de Saúde particulares dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento.

**Parágrafo Único** - O empregado se responsabiliza pela veracidade e entregara à Empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o respectivo atestado médico, para que os procedimentos administrativos sejam realizados sem prejuízos às partes acordantes. Podendo ser enviado inicialmente por e-mail, whatsapp, e em até 07(sete) dias o original e que inclua a informação do CID (Código Internacional de Doenças) no atestado, para trabalho de prevenção da área de saúde da empresa.

### **CLÁUSULA 32ª - TREINAMENTO**

A Empresa compromete-se a investir no Programa de Treinamento a todos os empregados, cujas bases e prioridades serão estabelecidos através de um programa desenvolvido pela Gerência de Desenvolvimento de Pessoas.

**Parágrafo 1º** - A Empresa manterá o acesso à Academia Aegea, uma plataforma de cursos com calendário e programa específico para a valorização profissional dos seus empregados, através de cursos de aperfeiçoamento, podendo ser realizados online, nas instalações da empresa preferencialmente ou em instalações externas, inclusive com participação em seminários, congressos técnicos e de interesse para a Empresa e seu corpo técnico-administrativo.

**Parágrafo 2º** - O empregado convocado para participação em treinamentos oferecidos pela Empresa, em local distinto de sua lotação de trabalho e em casos de despesas com transportes e/ou diárias, desde que previamente autorizados pelo respectivo Diretor de sua área de lotação, terá seu ressarcimento efetivado pela Empresa no prazo de até 10 (dez) dias úteis após a apresentação dos documentos de comprovação das despesas, seguindo as datas de pagamento da área financeira.

### **CLÁUSULA 33ª - COIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS**

A EMPRESA, em alinhamento às melhores práticas de Governança Corporativa, e em consonância com o seu Código de Ética e Conduta atualmente vigente, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinada aos empregados e aos gerentes sobre temas como Assédio Moral, Assédio Sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia política, com o objetivo não apenas de prevenir a ocorrência de tais distorções, coibindo

atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho, bem como de fomentar o bom relacionamento entre todos os seus empregados em todos os níveis hierárquicos.

**Parágrafo 1º - COMISSÃO DE ÉTICA** - A Empresa, através da sua Comissão de Ética, continuará a apurar e analisar eventuais denúncias vinculadas a práticas discriminatórias e aos demais casos de mau comportamento que infrinjam o seu Código de Ética e Conduta.

**Parágrafo 2º - PROTEÇÃO À MULHER** - A empresa envidará esforços na promoção de campanhas internas de esclarecimentos sobre o combate à violência e ao assédio moral contra a mulher, objetivando tornar pública a sua relevância ética, moral e social.

**Parágrafo 3º - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES** - A empresa envidará esforços na promoção de campanhas e programas que contribuam para a eliminação das desigualdades de oportunidade e tratamento no país.

#### **Parágrafo 4º - PREVENÇÃO AO ALCOOLISMO E A DEPENDÊNCIA QUÍMICA**

A empresa se compromete a manter a política educacional de prevenção ao alcoolismo e à dependência química, promovendo campanhas, debates e palestras sobre o tema.

#### **CLÁUSULA 34ª - CARGOS QUE SE ENQUADRAM COMO FUNÇÕES DE CONFIANÇA**

Nos termos do art. 611-A, inciso V, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), serão considerados como funções de confiança na EMPRESA, para fins do disposto no art. 62, inciso II, da CLT, os cargos de Diretor, Gerente, Coordenador, Especialista e Supervisor, sem prejuízo de outros cargos na EMPRESA que, em razão das suas características, responsabilidades e atribuições, possam também configurar cargo de confiança ou de gestão na forma da Lei, independentemente de expressa indicação nesta Cláusula.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CLÁUSULA 35ª – UNIFORMES, EPI'S E EPC'S**

A Empresa compromete-se, a fornecer aos seus empregados uniformes e equipamentos de proteção individual e coletivo, bem como a realizar a manutenção ou substituir os equipamentos e uniformes danificados, devendo os empregados e a chefia imediata zelarem pela sua guarda, conservação e correta utilização, conforme os fins a que se destinam, observada a legislação vigente, em especial o art. 158 e seu parágrafo único e o art. 462 da CLT.

**Parágrafo 1º** – A Empresa definirá uma nova política de padronização dos uniformes da companhia.

**Parágrafo 2º** - Para a efetivação da substituição de equipamentos de proteção individual e/ou uniformes é necessária a devolução do danificado.

**Parágrafo 3º** - A Empresa estabelecerá procedimentos para fixar tempo máximo de utilização dos uniformes fornecidos aos empregados, de acordo com as áreas e atividades de atuação na

Empresa, no prazo máximo de vigência deste acordo. Os uniformes deverão ser substituídos sempre que necessário, observadas as condições de conservação dos mesmos ou por necessidade de alteração de numeração, independentemente do tempo de utilização dos mesmos.

**Parágrafo 4º** - Os equipamentos de proteção individual e coletiva serão substituídos periodicamente ou mediante requerimento e, em caso de culpa ou dolo do empregado, poderá a Companhia, nos moldes do § 1º do artigo 462 da CLT, efetuar o desconto referente ao prejuízo, sem prejuízo das sanções disciplinares cabíveis.

### **CLÁUSULA 36ª - SEGURANÇA NO TRABALHO**

A Empresa manterá projeto específico de Segurança do Trabalho, inclusive com a manutenção do registro do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT.

**Parágrafo 1º** - A Empresa continuará reformando as suas instalações e ambiente de trabalho, tanto das áreas operacionais quanto administrativas, de forma a oferecer os padrões necessários de conforto, higiene e segurança aos seus empregados.

**Parágrafo 2º** - A Empresa se compromete, por meio das CIPAS e Designados, a elaborar os Mapas de Riscos de todos os setores da empresa.

### **CLÁUSULA 37ª - DIREITO DE RECUSA**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que sua vida e/ou de seus colegas de trabalho, se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatado a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

### **CLÁUSULA 38ª - CIPA**

A Empresa continuará promovendo a implantação das CIPAS que devam existir nos vários locais de trabalho, conforme NR-5.

**Parágrafo 1º** – A Empresa continuará a incentivar a promoção de eleições para as CIPAS em todos os setores, respeitando-se os mandatos e suas vigências.

**Parágrafo 2º** - A Empresa por meio de seus órgãos de Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho acompanhará o funcionamento das CIPAS, requisitando seus relatórios de atividades para verificação e monitoramento de medidas preventivas e corretivas indicadas.

**Parágrafo 3º** - A Empresa manterá política permanente de incentivo às CIPAS para realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT.

 AFD B Pg

### **CLÁUSULA 39ª - RISCOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

A Empresa assegurará aos empregados o direito às informações sobre os riscos presentes em seus locais de trabalho durante os DDS (Diálogo diário de Segurança), assim como sobre as medidas adotadas para prevenir e limitar esses riscos, sendo encaminhado ao Comitê e/ou CIPA os casos de suspensão da execução da tarefa por parte do empregado quando sua vida ou integridade física se encontrarem em risco grave e iminente, exceto o risco inerente a sua função.

**Parágrafo Único:** A Empresa a incentivará a realização de campanhas e palestras de divulgação nos setores de trabalho a fim de tratar da questão dos riscos nos locais de trabalho.

### **CLÁUSULA 40ª – EMISSÃO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO (CAT)**

A emissão da CAT se dará em até 01 (hum) dia útil após o dia do acidente ocorrido com o empregado da Empresa, conforme as regras instituídas pela Lei Previdenciária.

**Parágrafo 1º** – A Empresa orientará as chefias quanto ao preenchimento da CAT, em conformidade com as normas e orientações da Previdência Social.

**Parágrafo 2º** – Poderão emitir a CAT o órgão de Medicina do Trabalho, Gerentes ou Chefe de Departamento dos órgãos de lotação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A emissão da CAT somente será efetivada após a orientação técnica e a validação pelo órgão de Medicina do Trabalho.

**Parágrafo 4º** – O empregado deverá comunicar imediatamente a sua chefia sobre a ocorrência do acidente.

### **CLÁUSULA 41ª - FORMULÁRIO P.P.P**

A Empresa se compromete a fornecer a todos os empregados que trabalham em condições insalubres ou perigosas, recebendo os respectivos adicionais, o formulário PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (P.P.P.) que os habilitem a requerer aposentadoria especial do INSS, se forem solicitados.

**Parágrafo 1º** - Juntamente com o P.P.P, será fornecido documento que confirme a habilitação dos profissionais, para subscrição do formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme regulamentação específica, também sob solicitação.

**Parágrafo 2º** - A Empresa manterá a inclusão do P.P.P em sua política de aposentadoria, apresentando os impactos no cálculo atuarial para os diversos parâmetros estudados.

### **CLÁUSULA 42ª - REPASSE DE VALORES DESCONTADOS**

A Empresa se compromete a repassar ao sindicato os valores descontados dos salários dos empregados em favor do mesmo, até o 10º (décimo) dia útil de cada mês subsequente ao do atesto/entrega do documento, a aquele que se referir o desconto.

## **CLÁUSULA 43ª - LIBERAÇÃO DE FREQUÊNCIA DOS REPRESENTANTES SINDICAIS - ADOR:**

A Empresa concorda em liberar da frequência, sem prejuízo da remuneração a que fazem jus, os empregados representantes sindicais eleitos e devidamente empossados no sindicato deste Acordo, não havendo o que se falar em estabilidade pela presente liberação de frequência. A liberação deve se limitar a 1 (uma) vez no mês, sendo necessária aprovação da chefia imediata caso haja necessidade maior.

**Parágrafo 1º**- Estão excluídos da remuneração, os adicionais de periculosidade e insalubridade dos empregados liberados da frequência e em exercício da atividade sindical, enquanto nesta condição.

**Parágrafo 2º - DA COMUNICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA LIBERAÇÃO DE PROFISSIONAIS ADOR SEM ÔNUS PARA SINDICATO:** Deverá a o sindicato, apresentar ao Recursos Humanos da Empresa, em até 48 horas da assinatura deste Acordo, relação dos empregados nesta condição. Qualquer modificação deve ser comunicada, impreterivelmente, até o dia 15 de cada mês para fechamento da frequência e folha de pagamento.

**Parágrafo 3º** – Na forma do artigo 543, §3º e 522 da CLT, fica vedada a dispensa do empregado, até o número de 7 (sete) Dirigentes, no máximo, e seus respectivos suplentes, sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

## **CLÁUSULA 44ª - REUNIÕES PERIÓDICAS**

A Empresa e os Sindicatos, a partir da data do presente acordo, realizarão reuniões ordinárias frequentes para acompanharem o cumprimento das cláusulas deste acordo.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 45ª - REPRESENTANTES SINDICAIS**

Os empregados elegerão, através do voto, 2 (dois) representantes sindicais nos locais de trabalho que agrupe 200 (duzentos) empregados ou fração superior a 100 (cem) empregados. A concessionária concorda em liberar os Delegados Sindicais para participarem de reuniões e atividades sindicais, dando condições de transporte para as reuniões, desde que solicitado pelo SINDICATO através de ofício ao RH, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e desde que não prejudique suas atividades funcionais.

**Parágrafo 1º** : Não há estabilidade para o Delegado Sindical

### **CLÁUSULA 46ª - LIBERAÇÃO DE FREQUÊNCIA**

A Empresa poderá liberar a frequência dos empregados que sejam integrantes da Diretoria

Colegiada do Sindicato, não liberados conforme a Cláusula 39ª, e dos representantes sindicais efetivos ou suplentes, quando for o caso, devendo ser solicitada pelos sindicato à Assessoria de Recursos Humanos da Empresa, com o mínimo de 05 (cinco) dias úteis de antecedência, o pedido de liberação para atividades de comprovada representação sindical. A resposta da Empresa ao sindicato deverá ocorrer em até 03 (três) dias antes do evento.

### **CLÁUSULA 47ª- REPASSES DE MENSALIDADES**

A Empresa, de forma normativa, se compromete a enviar ao sindicato mensalmente, via e-mail ao Secretaria Geral – SINDÁGUA-RJ [contato@sindagua-rj.org.br](mailto:contato@sindagua-rj.org.br) a lista nominal de associados, bem como cópia do comprovante do depósito, na conta oficial da entidade, dos valores das mensalidades e demais descontos a seu favor.

### **CLÁUSULA 48ª - RELATÓRIOS MENSAIS**

A empresa, de forma normativa, se compromete a enviar ao sindicato, mensalmente, lista nominal de associados, bem como cópia do comprovante do depósito referido ao valor das mensalidades respectivas e outros na conta bancária da entidade.

**Parágrafo 1º** - A listagem conterà o registro, nome, mês e valor descontado em favor da entidade, devendo ser enviada até o dia 10 de cada mês para o e-mail: Secretaria Geral - SINDÁGUA-RJ [contato@sindagua-rj.org.br](mailto:contato@sindagua-rj.org.br)

**Parágrafo 2º** - O valor da mensalidade sindical é de 1,2% sobre o salário-base do trabalhador.

### **CLÁUSULA 49ª - REUNIÕES SINDICAIS**

A Empresa concorda em manter diálogo com o sindicato do presente acordo, reunindo-se para tratar assuntos de pessoal ou sempre que houver uma demanda que justifique.

**Parágrafo único:** As matérias analisadas nesse fórum serão encaminhadas como sugestão à Diretoria da empresa, que deverão apreciá-las no prazo de até 30 (trinta) dias.

### **CLÁUSULA 50ª - COMISSÃO PARITÁRIA**

Fica instiruida Comissão Paritária formada por representante da EMPRESA e do SINDICATO, que deverá se reunir uma vez por mês para acompanhamento do cumprimento das cláusulas desde ACT, bem como trazer e tratar de assuntos sensíveis trazidos pela categoria, propondo adoção de medidas conciliatórias.

### **CLÁUSULA 51ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os empregados beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, contribuirão com valor correspondente a **R\$ 10,00 (dez reais) mensais**, a título de Contribuição Assistencial, destinada ao sindicato da categoria profissional que o representante, observadas as regras de habilitação estabelecidas nos parágrafos abaixo.



AFDB Pg

**Parágrafo 1º** - O desconto do valor será feito pela Empresa e será repassado ao Sindicato, 30 dias após a assinatura deste Acordo Coletivo.

**Parágrafo 2º** - A Empresa, após o recolhimento dos valores, deverá encaminhar ao Sindicato, uma listagem com o total dos valores distribuídos para aferição dos valores depositados.

**Parágrafo 3º** - Os trabalhadores poderão exercer o direito de recusa, por carta de próprio punho, manifestada por ele pessoalmente na sede do SINDAGUA-RJ.

Os trabalhadores que não residem nos municípios de São Gonçalo e Niteroi, também poderá exercer o mesmo direito, enviando a carta de oposição através dos Correios com AR (Aviso de Recebimento).

O prazo para recusa é de 05 (cinco) dias úteis após a data de assinatura do acordo celebrado.

**Parágrafo 4º** - Os valores descontados deverão ser repassados para a conta do SINDAGUA-RJ, no Banco Itaú. Agência: 6077 – C/C: 01063-2 ou através de chave PIX, CNPJ: 27776046000153.

**Parágrafo 5º** - Ficam isentos do desconto da contribuição assistencial, os trabalhadores associados ao SINDAGUA-RJ.

## **CLÁUSULA 52ª - VIGÊNCIA DO ACORDO**

Para todas as cláusulas econômicas e sociais, a vigência do presente Acordo será até 31 de outubro de 2026.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE ÁGUA E ESGOTO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDAGUA/RJ

**ARY GABRIEL GIROTA**

**PRESIDENTE**

*Henrique Fonseca de Brito*

*Priscilla Garutti Neves do Nascimento*

**AGUAS DO RIO 1 SPE S.A. CNPJ: 42.310.775/0001-03**

PRISCILLA GARUTTI N DO NASCIMENTO

HENRIQUE F DE BRITO

*Henrique Fonseca de Brito*

*Priscilla Garutti Neves do Nascimento*

**AGUAS DO RIO 4 SPE S.A. CNPJ: 42.644.220/0001-06**

PRISCILLA GARUTTI N DO NASCIMENTO

HENRIQUE F DE BRITO

*Henrique Fonseca de Brito*

*Priscilla Garutti Neves do Nascimento*

**AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPAÇÕES S.A. CNPJ: 08.827.501/0004-09**

PRISCILLA GARUTTI N DO NASCIMENTO

HENRIQUE F DE BRITO

## **Programa de Participação Nos Lucros e Resultados - exercício 2026**

**Empresas: ÁGUAS DO RIO 1 SPE S.A** CNPJ: 42.310.775/0001-03, **ÁGUAS DO RIO 4 SPE S.A** CNPJ: 42.644.220/0001-06, **AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPACOES S.A** CNPJ: 08.827.501/0004-09 e **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE AGUA E ESGOTO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SINDAGUA/RJ**, CNPJ: 27.776.046-0001/53.  
(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 DO RIO 1 SPE S.A, ÁGUAS DO RIO 4 SPE S.A e AEGEA SANEAMENTO E PARTICIPACOES S.A**, doravante denominados **empresa** e seus trabalhadores. O referido acordo se configurou pela negociação direta entre empresa e comissão de trabalhadores escolhidos entre as partes, incluído representante indicado pelo **SINDAGUA/RJ**.

### **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 os exercícios de **2026** 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 **01/01/2026 a 31/12/2026**.

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, farão jus a seus direitos, proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de **01/01/2026 a 31/12/2026**.

#### **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.

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 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 01/01/2026.

Rio de Janeiro, 04 de dezembro de 2025.

*Priscilla Garutti Neves do Nascimento*

---

**Representante da Empresa**

Priscilla Ap. Garutti Nascimento

*Henrique Fonseca de Brito*

---

**Representante da Empresa**

Henrique Fonseca de Brito

*Ary Gabriel Girota*

---

**Representante Sindical**

Ary Gabriel Girota -  
SINDAGUA/RJ