

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – ANO EXERCÍCIO 2019, QUE ENTRE SI FAZEM RIO NEGRO AMBIENTAL E SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DO AMAZONAS – SINDAEMA/AM (EM SINTONIA COM O DISPOSTO NA LEI N. 10.101, DE 19.12.2000)

1. Do Acordo e das Partes

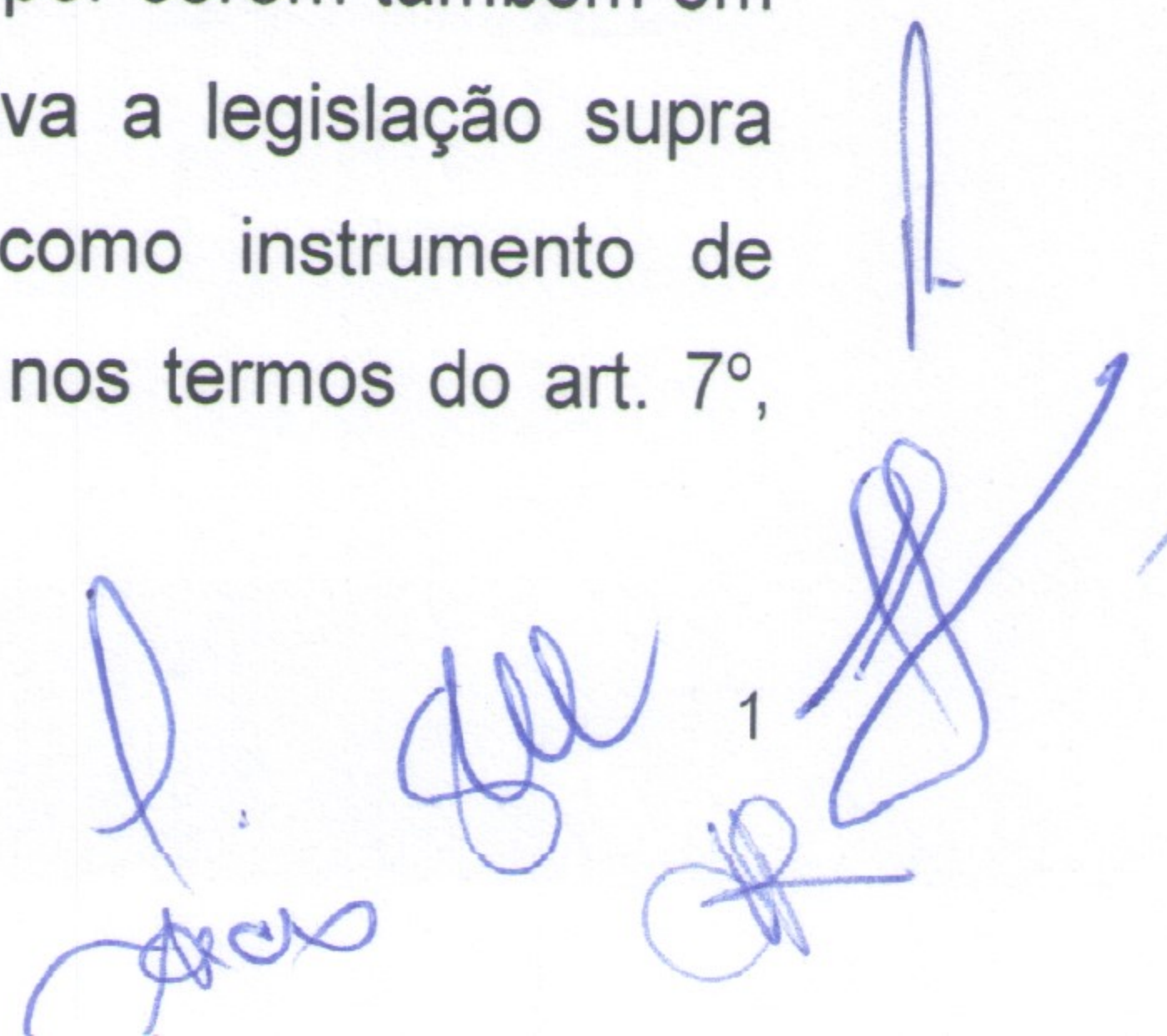
1.1 - RIO NEGRO AMBIENTAL., com sede nesta cidade de Manaus/Am, Av. dos Oitis, no 3333, Armando Mendes, CEP no 69.089-035, inscrita no CNPJ sob o nº 24.483.032/0001-53, neste ato representada por seu Diretor de Recursos Humanos Sr. **Ricardo José Denardi Malvestite**, brasileiro, casado, analista de sistemas, portador do RG nº 19.138.962-6 SSP/SP, inscrito no CPF/MF sob o nº 139.466.598-96 e pela Gerente de Recursos Humanos Sra. **Andrea Terra Debortoli**, brasileira, casada, advogada, portadora do RG nº 20.475.183-4 – SSP/SP e inscrita no CPF/MF sob o nº 124.200.888-83 ambos domiciliados na Rua do Bombeamento, 01, Compensa, na Cidade de Manaus, no Estado do Amazonas, CEP 69.029-160, doravante denominada **EMPRESA**; e do outro lado,

1.2 - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DO AMAZONAS – SINDAEMA/AM, com sede nesta cidade de Manaus/AM, à Avenida Brasil, nº. 3295 altos – Salas 03 e 04, Vila da Prata, CEP 69.030-665, inscrito no CNPJ sob o nº. 13.797.713/0001-70, neste ato representado por seu Presidente **Sr. Aldo de Araújo Jorge**, brasileiro, casado, fiscal de campo, portador do RG nº 599.511-6 – SSP/AM, inscrito no CPF/MF sob o nº 202.413.212-04 e por sua Diretora de Administração e Patrimônio, **Sra. Shirlene Maria Brito Martins**, brasileira, divorciada, assessora jurídica, portadora do RG nº 0755577-6 SSP/AM, inscrita no CPF/MF sob o nº 243.103.872-68, a partir de agora denominado **SINDAEMA/AM**.

Deliberam as partes por meio do presente instrumento, estabelecer as regras para celebração do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – ANO EXERCÍCIO 2019**, que trata exclusivamente do tema PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DA EMPRESA, sob os ditames da Lei federal nº 10.101/2000, de 19.12.2000 e alterações, e em cumprimento da Cláusula 6ª (DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS), previsto no Acordo Coletivo 2018/2019.

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 **2019**, 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 90 (noventa) dias no período compreendido entre 01/01/2019 a 31/12/2019;

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, desde que, essa não venha ser revertida judicialmente – o que, lhe garantirá o direito ao período proporcionalmente trabalhado;

3.1.4 - Os trabalhadores afastados, como por doença, licença maternidade, etc. farão jus a seus direitos, proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019;

3.1.5 - Os trabalhadores afastados por motivos de doença ocupacional e/ou acidentes do trabalho terão direito ao recebimento integral das metas alcançadas, no referido ano de apuração.

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.

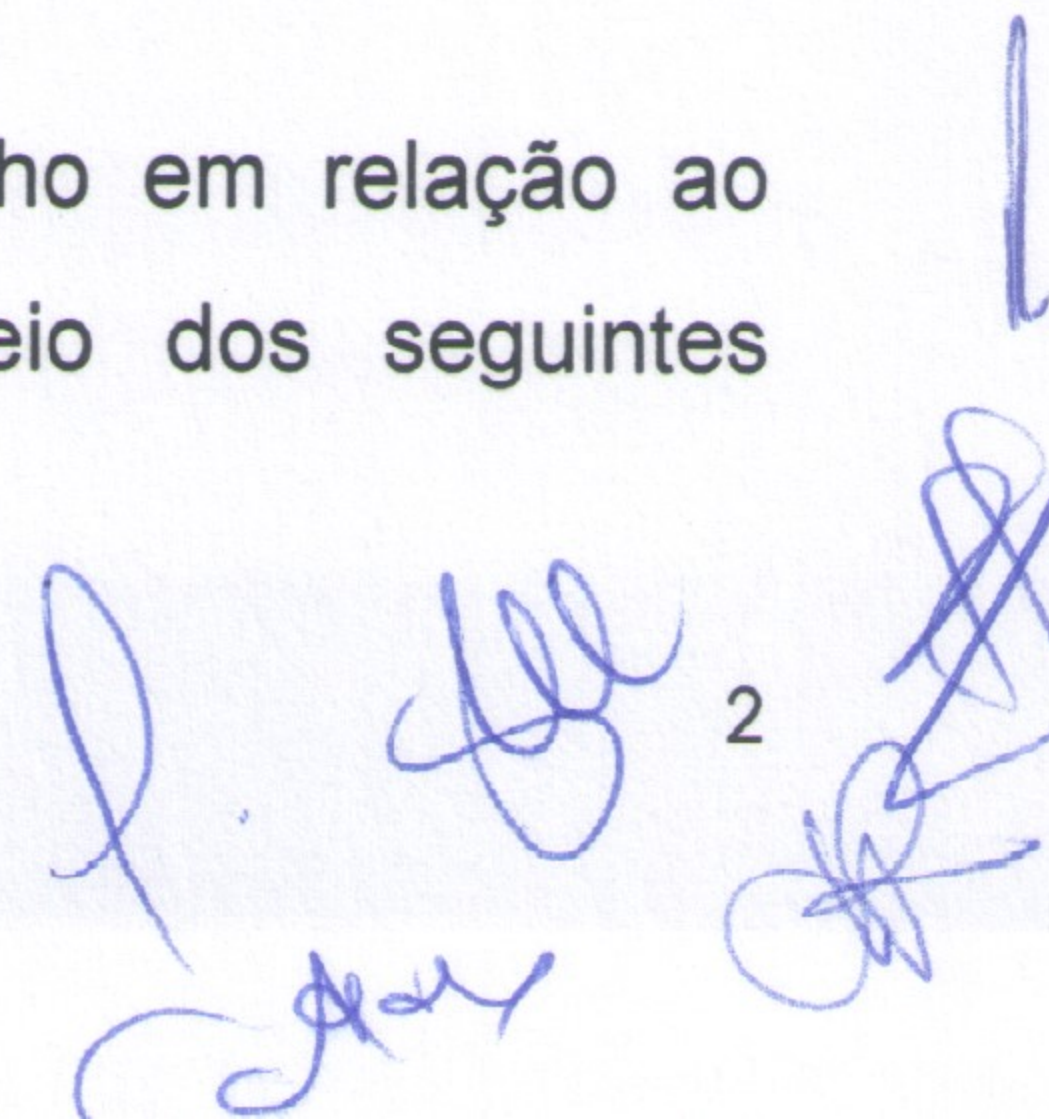
4.1.4 - As metas corporativas serão estabelecidas e divulgadas previamente a cada trabalhador em documento próprio, cujo modelo anexo (Anexo I) faz parte integrante do presente instrumento.

4.2 - Metas de desenvolvimento profissional total 10% (anexo I).

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:

1

2



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	Coeficiente da função
Diretor	90%	10%	até 10
Gerente	90%	10%	até 5
Coordenador	90%	10%	até 3
Supervisor	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:

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

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

6.1.3 - 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.

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

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

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

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

6.1.7 - 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.

6.1.8 - 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).

6.1.9 - 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.

6.1.10 – 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.

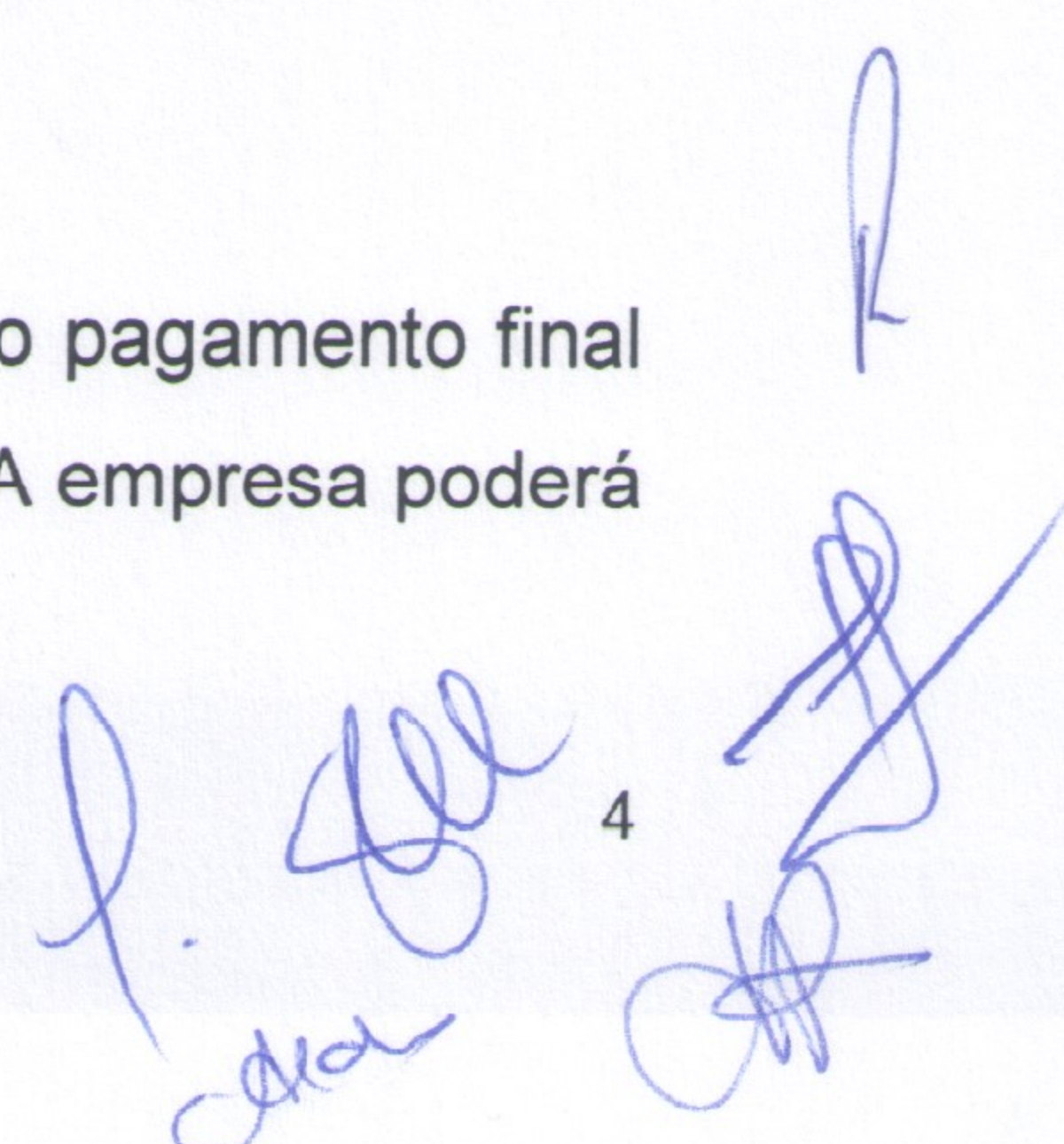
6.1.11 – No caso dos diretores, o valor da participação será determinado pela avaliação do cumprimento de metas e aprovado por órgão próprio. Para fins de atendimento a legislação também societária.

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 – Caso o pagamento não seja realizado até o dia 31/03/2020, a empresa efetuará a título de antecipação de Participação nos Resultados (PR) exercício 2019, 40% (quarenta por cento) do salário nominal.

7.3 - A antecipação de que trata o item 7.2 será compensada quando houver o pagamento final da Participação nos Resultados (PR) exercício 2019, decorrente deste Acordo. A empresa poderá descontar o valor pago, quando não for atingida metas econômicas/financeiras.



7.4 – Os empregados desligados não serão elegíveis ao recebimento da antecipação do item 7.2, prevalecendo a data final de pagamento.

7.5 - Os trabalhadores aptos ao recebimento da participação receberão os valores de forma proporcional ao tempo trabalhado no exercício referência, exceto os empregados citados no item 3.1.5 – que farão jus ao recebimento integral do período – ano de apuração.

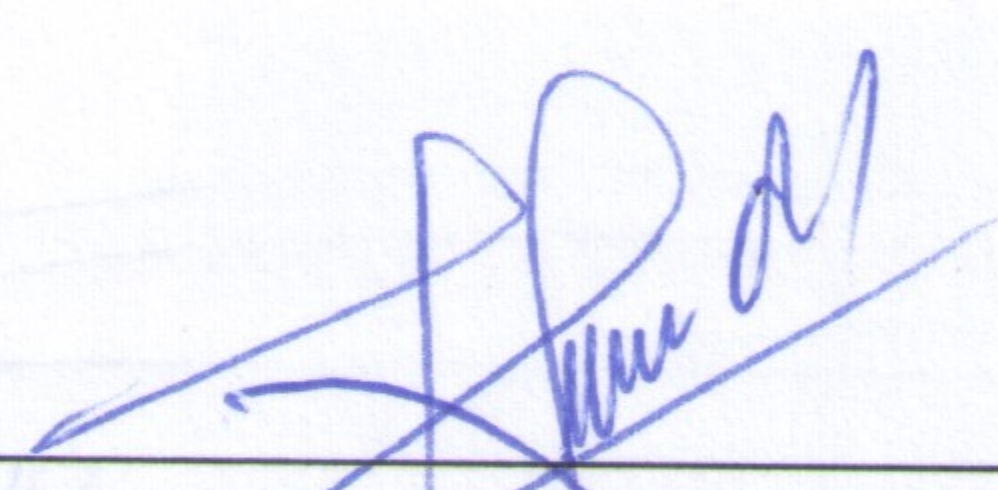
7.6 - Os trabalhadores com contrato de trabalho terminado no decorrer do exercício fiscal/ano civil subsequente ao ano-base objeto da mesma e antes da data de pagamento dos respectivos valores, receberão os valores em rescisão complementar na mesma data de pagamento dos trabalhadores na ativa na empresa, para esses casos a antecipação não será realizada.

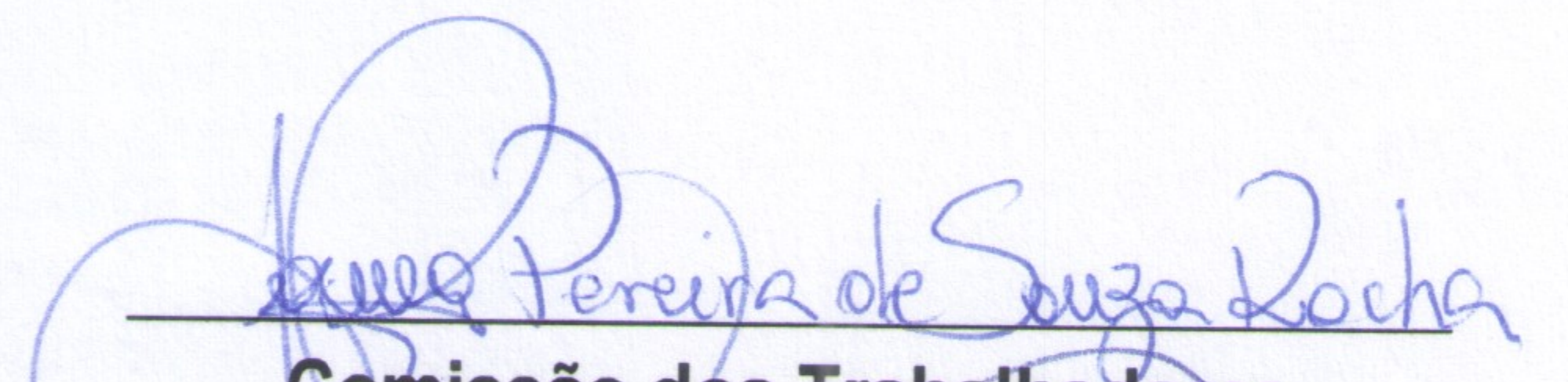
7.7 - As participações serão fixadas em função do salário, o cargo/nível; quando aplicável, também o tempo trabalhado e desempenho no exercício prevalecendo, as referências existentes no mês de dezembro do referido exercício em questão.

8. Do Prazo de Validade:

8.1 - O referido acordo terá a validade de 01 (um) ano, contado a partir de 01/01/2019.

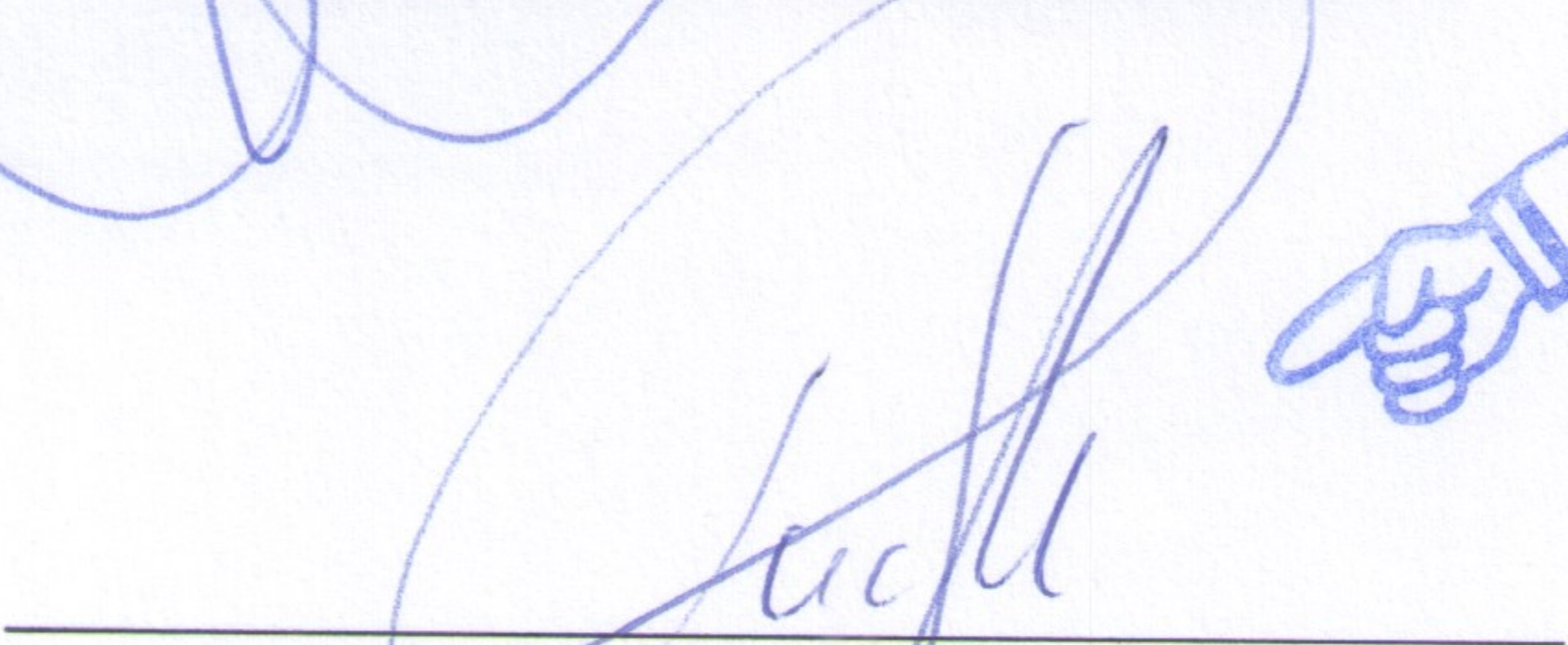
Manaus, 02 de janeiro de 2019.


Comissão dos Trabalhadores

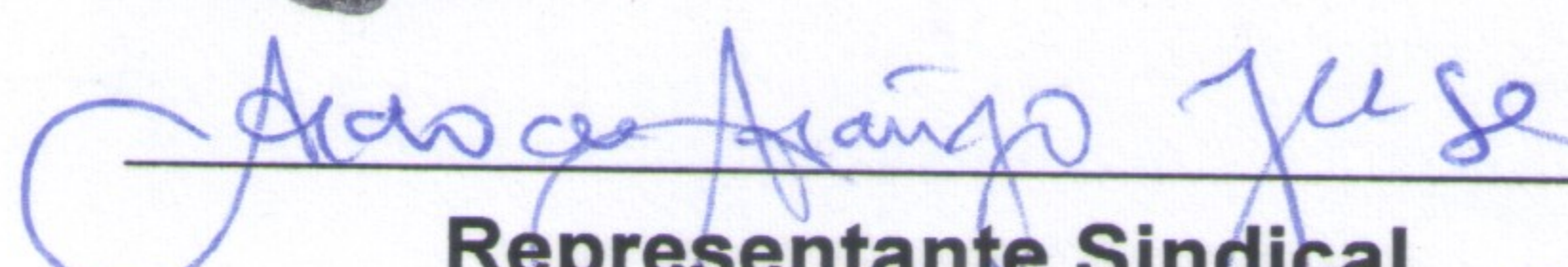

Comissão dos Trabalhadores


Representante da Empresa

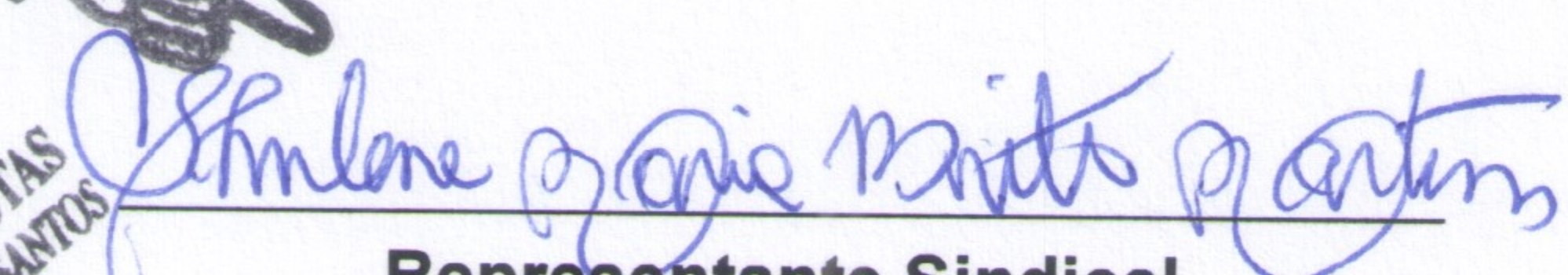
Andrea Terra Debortoli


Representante da Empresa

Ricardo Denardi Malvestite


Representante Sindical

Aldo de Araújo Jorge


Representante Sindical

Shirlene Maria Brito Martins

