

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – ANO EXERCÍCIO 2025, QUE ENTRE SI FAZEM ÁGUAS DE MANAUS S/A, RIO NEGRO AMBIENTAL, CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUAS SPE S/A 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 - ÁGUAS DE MANAUS S/A**, inscrita no CNPJ sob o nº 03.264.927/0001-27 e **RIO NEGRO AMBIENTAL, CAPTAÇÃO, TRATAMENTO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUAS SPE S/A** inscrita no CNPJ sob o nº 24.483.032/0001-53, ambas neste ato representadas por sua procuradora Sra. **Suzana Coelho Rosas**, brasileira, solteira, natural de Manaus/AM, inscrita no CPF/MF nº 983.766.162-34 e portadora do RG nº 2028181-1, expedida pela SSP/AM, doravante denominadas **EMPRESAS**; 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, inscrito no CNPJ sob o nº. 13.797.713/0001-70, neste ato representado por sua Presidente Sra. **Shirlene Maria Brito Martins**, brasileira, divorciada, natural de Manaus/AM, inscrita no CPF/MF nº 243.103.872-68 e portadora do RG nº 0755577-6 SSP/AM, 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 2025**, que trata exclusivamente do tema **PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS**, sob os ditames da Lei Federal nº 10.101/2000, de 19 de dezembro de 2000, suas alterações, e em cumprimento da **CLÁUSULA SEXTA – DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, previsto no Acordo Coletivo de Trabalho vigente 2024/2025 – Cláusulas Econômicas.

## **2 . Do Objeto**

2.1 - Disciplinar a forma e os critérios visando regular a participação dos trabalhadores das **EMPRESAS** nos seus lucros ou resultados, para o exercício de 2025, 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 01/01/2025 a 31/12/2025;

3.1.2 - Sejam contratados por prazo indeterminado; não fazendo jus, portanto, os contratados por prazo determinado 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 recebimento ao tempo proporcionalmente revertido para demissão sem justa causa.

3.1.4 - Os trabalhadores afastados, como por doença, farão jus a seus direitos, proporcional ao tempo efetivamente trabalhado no período de 01/01/2025 a 31/12/2025;

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

### **4. Dos Tipos de Metas**

4.1.1 - Metas de Planejamento Estratégico: são índices para a avaliação de desempenho das **EMPRESAS** 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, conforme anexo I, faz parte integrante do presente instrumento.

4.2 - Metas de desenvolvimento profissional total 10%, exceto Diretores cedidos ao Sindicato, Gerentes e acima. (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:

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

Tipos de Metas - Pesos Relativos			
Nível Funcional	Corporativa	Desenvolvimento Profissional	Coeficiente da função
Diretor	100%	-	até 10
Gerente	100%	-	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 das **EMPRESAS** 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 das **EMPRESAS**.

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: das **EMPRESAS**, da área/equipe e a de nível de desenvolvimento profissional, devidamente avaliados e aferidos no decorrer e término do período, os quais são variáveis 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:

Peso Previsto informado no Anexo I x proporção entre os resultados realizados e as metas propostas = Peso real

6.1.7 - Se a proporção entre os resultados realizados e as metas propostas for inferior a 0,7 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 30/03/2026, as empresas efetuarão a título de antecipação de Participação nos Resultados (PR) exercício 2025, 40% (quarenta por cento) do salário nominal, exclusivo para os empregados que percebam o pagamento no Programa correspondente até 01 (um) salário nominal.

7.2.1 – Os demais níveis as empresas efetuarão os pagamentos dos valores de Participação nos resultados (PR), até junho/2026.

7.3 – A antecipação de que trata o item 7.2 será compensada quando houver o pagamento final da Participação nos Resultados (PR) exercício 2025, decorrente desde acordo. A empresa poderá descontar o valor pago, quando não atingida metas econômicas/financeiras.

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

7.5 – Os trabalhadores aptos ao recebimento da participação receberão os valores de forma proporcional ao tempo trabalhado o 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, desde que estejam com os dados bancários validados. Para esses casos a antecipação não será realizada.

7.7 - As participações serão fixadas em função do 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 01/01/2025.

Manaus, 09 de dezembro de 2025.




**SHIRLENE MARIA BRITO MARTINS**  
PRESIDENTE



**PELA ÁGUAS DE MANAUS S/A E RIO NEGRO AMBIENTAL S/A**  
**SUZANA COELHO ROSAS**  
PROCURADORA

