

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030169/2021  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 11/06/2021 ÀS 14:47

COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR , CNPJ n. 76.484.013/0001-45, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SIND TRAB NAS EMPR E AGUA, ESGOTO E SANEAMENTO DE MGA E REGIAO NOR PARANA, CNPJ n. 01.048.333/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores Assalariados, nas Empresas de Água, Esgoto e Saneamento**, com abrangência territorial em Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Araruna/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Brasilândia do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Floral/PR, Floresta/PR, Francisco Alves/PR, Goioerê/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Icaraima/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Loanda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mato Rico/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR e Xambê/PR.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PPR/2020**

Com fundamento no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, Lei nº 10.101/2000 e Decreto Estadual nº 1.978/2007, as partes signatárias estabelecem Programa de Participação nos Resultados (PPR), para os empregados da empresa acordante, através dos indicadores que serão base para a apuração dos resultados da empresa para o ano de 2020.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO: BASE DE CÁLCULO**

Fica estabelecido que para o PPR 2020 a empresa distribuirá o valor equivalente a 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, observando o resultado dos indicadores estabelecidos no

presente acordo.

Para distribuição será considerado o valor de 7,65% (sete vírgula setenta e cinco por cento) do lucro líquido, multiplicados pelo resultado percentual da Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2020 – Metas 2020 – Pagamento 2021, limitados a 100% (cem por cento) do atingimento total, sendo o resultado o valor final do montante a ser distribuído aos empregados, conforme descrito a seguir:

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS Cálculo do montante a ser distribuído	
Base de cálculo	Lucro líquido
% máximo a ser distribuído	7,65%
Forma de apuração das metas	Indicadores 2020
% indicadores a ser atingido (máximo 100%)	100,00%
% a ser distribuído	% atingido pelos Indicadores

#### PARÁGRAFO SEGUNDO: INDICADORES DE DESEMPENHO E METAS DO PPR 2020

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados em relação às metas dos indicadores definidos para o PPR 2020, pagamento em 2021.

A meta de cada indicador é definida e aprovada no Planejamento Estratégico da Companhia, realizado anualmente e aprovado pela Diretoria Executiva e Conselho de Administração. Os indicadores e metas para 2020 foram aprovados em reunião de Diretoria nº 0015/2019 de 05/11/2019 e, posteriormente aprovados na 13ª Reunião Extraordinária do Conselho de Administração da Sanepar em 27/11/2019.

Tendo como planilha de cálculo a Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2020 – Metas 2020 – Pagamento 2021, têm-se os seguintes pontos para apuração:

- SENTIDO DO INDICADOR (melhor): indicativo da condição melhor do resultado do indicador;
- RESULTADO 2019: valor realizado atingido em 2019;
- VI = Valor Inicial: situação real do indicador de desempenho no início do período de apuração;
- VM = Valor Meta: situação desejável do indicador de desempenho no final do período de apuração;
- VARIAÇÃO PREVISTA = VM – VI: variação da situação desejável em relação à situação real no início do período de apuração;
- VRA = Valor Resultado Alcançado: situação real do indicador de desempenho no final do período de apuração;
- VARIAÇÃO ALCANÇADA = VRA – VI: variação da situação real de desempenho no final do período de apuração em relação à situação real no início do período de apuração;
- IAM = Índice de Alcance da Meta: identifica o índice da variação alcançada pelo indicador em relação à variação prevista;

<b>SENTIDO META MAIOR melhor</b>  <b>IAM = <math>\frac{VRA - VI}{VM - VI}</math></b>  Se: $VM \leq VI$ , $VI=VM*0,90$	<b>SENTIDO META MENOR melhor</b>  <b>IAM = <math>\frac{VRA - VI}{VM - VI}</math></b>  Se: $VM \geq VI$ , então: <b>IAM = <math>2 - \frac{VRA}{VM}</math></b>
---	---

- DI = Índice de desempenho do Indicador: identifica o índice de alcance da meta multiplicada por sua ponderação, ou seja, a pontuação final do indicador. Conforme parâmetro estabelecido a partir de 2016, o resultado de cada indicador não pode superar o limite de 20% da meta/pontuação/ponderação estabelecida.

A somatória do resultado de cada indicador representa o percentual a ser utilizado no cálculo para definição do montante em relação à base de cálculo de cada grupo de indicadores.

**Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2020 – Metas 2020 – Pagamento 2021**

Indicadores de desempenho	Sentido indicador (melhor)	Resultado 2019	VI (Valor Inicial)	VM (Valor Meta/2020)	Variação Prevista (VM-VI)	VRA (Valor Resultado Atribuído)	Variação Atribuída (VRA-VI)	IAM (Índice Alcanço de Meta)	Peso	DI (Índice de Desempenho)
Acréscimo de Economias de Água	↑	77.643	51.964	57.738	5.774	88.646	34.682	6,01	8	9,60
Acréscimo de Economias de Energia	↑	322.720	69.926	77.699	7.773	93.447	25.518	3,28	8	10,90
SAUE - Índice de atendimento de m. rede coletora de esgoto	↑	74,20	74,20	75,00	0,80	75,00	0,80	1,10	9	9,90
MPL - Volume Microcrédito por conexão	↑	437,28	394,68	427,75	42,75	418,20	23,23	0,78	11	8,54
Índice de Satisfação de m. os Serviços Prestados	↑	75,7	75,7	80,0	0,3	73,6	-6,1	-20,3	7	0,00
Índice de Produtividade do Pessoal	↑	484,00	406,93	529,15	30,15	522,23	49,29	1,80	11	13,30
Índice de Emprego de m. de (Vinte) Horas de Trabalho	↑	98,06	81,00	00,00	0,00	96,74	15,74	1,79	8	9,60
Resultado Líquido	↑	1.080.028.661,03	1.080.028.661,03	1.089.577.742,48	9.549.081,45	998.242.886,10	-81.885.764,93	-8,77	12	0,00
PRE - Margem EBITDA ajustado	↑	39,45	30,45	29,78	0,33	40,36	0,81	2,63	16	13,30
PL - Índice Retido por Unidade de	↓	230,47	231,47	228,80	-1,67	220,08	-10,20	0,16	9	10,90
<b>TOTAL</b>									<b>100</b>	<b>91,64</b>

#### CLÁUSULA QUARTA - DA DISTRIBUIÇÃO DO PPR/2020

O montante a ser distribuído deverá ser dividido igualmente, de forma que cada empregado receba a mesma quantia.

Conforme parágrafo 1º, do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, o pagamento do PPR se dará no mês imediatamente posterior à realização da Assembleia Geral Ordinária (AGO), condicionado ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas.

Sobre o valor a ser distribuído, em parcela única e moeda corrente, incidirão os tributos fiscais, procedendo-se os recolhimentos, conforme estabelece os parágrafos 5º e 6º do art. 3º da Lei 10.101, de 20 de dezembro de 2000.

Com base no art. 6º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, somente fará jus ao pagamento o empregado que está vinculado por meio de contrato de trabalho, independentemente de sua lotação, vedada qualquer participação nos lucros ou resultados de mais de uma empresa estatal.

Assegura-se, aos admitidos no exercício de referência apurado, o pagamento proporcional na base de 1/12 por mês (considerando-se mês a fração superior a 14 dias) de serviço.

Além destes, farão jus ao pagamento a título de Participação nos Resultados, na proporção dos meses trabalhados, conforme acima, os empregados cujo contrato se extinguiu com aposentadoria, invalidez, pedido de desligamento, desligamento sem justa causa ou por falecimento.

Em caso de falecimento, o benefício será pago aos representantes legalmente habilitados.

Farão jus ao pagamento do PPR integral, os empregados cedidos para entidades sindicais e Fundações Sanepar.

Estão excluídos dos termos do presente instrumento, sem direito, portanto, a pagamento a título de Participação nos Resultados, os seguintes empregados:

- a) Demitidos por justa causa, nos termos da legislação em vigor;
- b) Demais cedidos, à época da concessão, recebendo de forma proporcional o período trabalhado na Sanepar;
- c) De empresas terceirizadas, temporários, estagiários e aprendizes;
- d) Ex-empregados que aderiram ao Programa de Aposentadoria Incentivada – PAI 2020, com quitação do contrato de trabalho, cuja vigência foi de 02/03/2020 a 11/12/2020.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO PPR/2020**

Com base nos critérios, o valor do lucro líquido foi de R\$ 996.342.896,10, que multiplicados pelo percentual de 7,65%, resulta em R\$ 76.220.231,55, que multiplicados pelo percentual da Tabela 1 – Indicadores de Desempenho PPR 2020 – Metas 2020 – Pagamento 2021 (91,64%), resulta em R\$ 69.848.220,19 – correspondente ao valor a ser distribuído aos empregados. Sendo estabelecido que o montante a ser distribuído será igualmente dividido entre todos os empregados estipulados na Cláusula Terceira, considerando também as proporcionalidades, tendo o pagamento do valor fixo e linear de R\$ 10.514,03 (dez mil, quinhentos e catorze reais e três centavos).

Esta proposta foi submetida aos sindicatos em reunião de negociação, em 08/04/2021 e demais tratativas, a qual foi aprovada pelas diversas categorias, em suas assembleias, e que será objeto de pagamento, no mês de junho de 2021, condicionado à assinatura do presente acordo, conforme parágrafo 1º do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978 de 20/12/2007.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DO PPR/2021**

Com fundamento no Artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, Lei nº 10.101/2000 e Decreto Estadual nº 1.978/2007, as partes signatárias estabelecem Programa de Participação nos Resultados (PPR), para os empregados da empresa acordante, através dos indicadores que serão base para a apuração dos resultados da empresa para o ano de 2021.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO: BASE DE CÁLCULO**

Fica estabelecido que para o PPR 2021, a empresa distribuirá o valor equivalente a 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, observando o resultado dos indicadores estabelecidos no presente acordo.

Para distribuição será considerado o valor de 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento) do lucro líquido, multiplicados pelo resultado percentual da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2021 Metas 2021 – Pagamento 2022, limitados a 100% (cem por cento) do atingimento total, sendo o resultado o valor final do montante a ser distribuído aos empregados, conforme abaixo.

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS Cálculo do montante a ser distribuído	
Base de cálculo	Lucro líquido
% máximo a ser distribuído	7,65%
Forma de apuração das metas	Indicadores 2021
% indicadores a ser atingido (máximo 100%)	xxxx%
% a ser distribuído	% atingido pelos Indicadores

#### PARÁGRAFO SEGUNDO: INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2021

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados em relação as metas dos indicadores de desempenho definidos para o PPR 2021.

#### Indicadores de desempenho estabelecidos para o PPR 2021:

- IARCE Urbano - Índice de Atendimento com Rede Coletora de Esgoto – área urbana:** Identifica o percentual de atendimento com rede coletora de esgoto na área urbana. Normativo: [IA/NEG/0415](#).
- ICP - Índice de Conformidade ao Padrão de Potabilidade:** tem o objetivo de avaliar a conformidade ao padrão de potabilidade da água. O índice demonstra percentualmente o quanto os parâmetros analisados atendem aos limites estipulados pela legislação em vigor. Os parâmetros avaliados consideram os limites estipulados pelo Anexo XX da Portaria de Consolidação nº 5/2017 do Ministério da Saúde, que estabelece as normas e padrões de potabilidade da água destinada ao consumo humano. Normativo: [IA/NEG/0109](#).
- ICPE - Índice de Conformidade do Padrão do Esgoto:** Parâmetros analisados nas campanhas de PCA (vasão, temperatura, pH, DQO, sólidos sedimentáveis, sólidos suspensos, óleos e graxas, nitrogênio amoniacal e fósforo (analisa apenas quando há limite estabelecido na LO). Normativo: [IA/NEG/0406](#).
- IME – Índice de Margem Ebitda:** Resultado líquido antes do imposto de renda e Contribuição Social sobre o lucro líquido acrescido da depreciação amortização e despesas (receitas) financeira. Normativo: [IA/NEG/0215](#).
- Índice de Cumprimento ao Plano de Capacitação e Desenvolvimento:** Estabelece parâmetros para atender o plano de Capacitação e Desenvolvimento da Companhia. Normativo: [IA/NEG/0398](#).
- SNIS - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente):** Identifica a quantidade de ligações totais ativas, de água e de esgoto, que são atribuídas para a quantidade equivalente de pessoal total (empregados próprios + empregados equivalentes estimados pela despesas com serviços de terceiros e despesa com pessoal próprio). Normativo: [IA/NEG/0266](#).
- Índice de Satisfação dos Clientes Externos:** Identifica o percentual de satisfação do cliente externo para com nossos produtos e serviços. Normativo: [IA/NEG/0144](#).



8. Índice de Evasão de Receitas II: Identifica o percentual da receita operacional que não foi arrecadada no período. Normativo: [IA/NEG/0112](#).

9. IPL - Índice de Perdas por Ligação/dia: relaciona o volume produzido disponibilizado aos clientes ao volume efetivamente utilizado. A água que é disponibilizada e não utilizada, constitui uma parcela não contabilizada do produto, que incorpora o conjunto de perdas, reais e aparentes, nos sistemas de distribuição de água. Normativo: [IA/NEG/0132](#).

### PARÁGRAFO TERCEIRO: DAS METAS, LIMITES E PESOS DE PONDERAÇÃO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO DO PPR 2021

A forma de apuração do montante a ser distribuído aos empregados é calculada com base nos resultados apurados dos indicadores definidos. Para estes indicadores, ficam estabelecidas metas, limites mínimos e máximos a serem apurados, conforme tabela a seguir (Tabela 2):

Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2021 – Metas 2021 – Pagamento 2022

INDICADOR DE DESEMPENHO	SENTIDO DO INDICADOR (melhor)	UNIDADE DE MEDIDA	LIMITE MÍNIMO DA META	META	LIMITE MÁXIMO DA META	RESULTADO DO INDICADOR	ÍNDICE DE ALCANCE	PESO	ÍNDICE DE DESEMPENHO
MARKeting - Índice de atendimento com mais coleta de esgoto	↑	%	35,63	77,13	78,63		0,00%	11	0,00
ICP - Índice de Conformidade do Padrão de Parâmetros	↑	%	99,00	99,96	100,00		0,00%	11	0,00
ICQ - Índice de Conformidade do Padrão Sanejo	↑	%	80,10	79,10	89,50		0,00%	11	0,00
IME - Índice Margem Eritra acumulada	↑	%	41,71	43,90	45,30		0,00%	12	0,00
Índice de Cumprimento ao Plano de Capacidade e Desenvolvimento	↑	%	80,00	70,00	80,00		0,00%	12	0,00
Índice de Satisfação dos Clientes Externos	↑	%	75,50	80,50	85,50		0,00%	10	0,00
IPM - Índice de Produtividade de Pessoal Total (Equivalente)	↑	lit./emp.	425,00	500,00	575,00		0,00%	11	0,00
Índice de Evasão de Receitas II acumulada	↓	%	1,93	1,93	0,93		0,00%	10	0,00
IPL - Índice Perda por Ligação/dia	↓	l/ligação/dia	215,10	229,40	215,40		0,00%	12	0,00
<b>TOTAL</b>								<b>100</b>	<b>0,00</b>

- **INDICADOR DE DESEMPENHO:** ferramenta básica utilizada para o gerenciamento do sistema organizacional. Representa informações quantitativa ou qualitativa essenciais para medir o resultado e acompanhar se as metas definidas estão sendo alcançadas a curto, médio e longo prazo ([IA/NEG/0365](#) – Sistema Normativo Sanepar).
- **SENTIDO DO INDICADOR:** indicativo da condição melhor do resultado do indicador;
- **LIMITE MÍNIMO DA META:** é o valor mínimo esperado de atingimento da meta;
- **META:** valor desejável de atingimento estabelecido no processo de planejamento anual;
- **LIMITE MÁXIMO DA META:** valor que supera o desejável estabelecido no planejamento anual;
- **RESULTADO DO INDICADOR:** valor realizado no exercício;
- **ÍNDICE DE ALCANCE:** percentual atingido conforme resultado do indicador e metodologia de cálculo;
- **PESOS:** ponderação de relevância de cada indicador;
- **ÍNDICE DE DESEMPENHO:** é o valor de atingimento de cada indicador, multiplicando-se os pesos pelo índice de alcance.

#### A. Índice de alcance do indicador de desempenho

Para apuração do índice de alcance de cada indicador de desempenho da Participação nos Resultados, deve-se considerar o seguinte:

- Verificação do valor da meta e limites mínimos e máximos de cada indicador.

Após obtenção do resultado do indicador será verificado o índice de alcance, realizando o cálculo com os seguintes critérios:

1. Cálculo para os indicadores com valores crescentes (valor do limite máximo maior do que o valor de limite mínimo):

- Se o resultado do indicador for um valor menor que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{índice de alcance: } \frac{\text{Resultado do Indicador} - \text{valor do limite mínimo}}{\text{Valor da meta} - \text{valor do limite mínimo}} \times 0,50 + 0,50$$

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{índice de alcance: } \frac{\text{Resultado do Indicador} - \text{valor da meta}}{\text{Valor limite máximo} - \text{valor da meta}} \times 0,20 + 1,00$$

Se o resultado do indicador for um valor igual ou superior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).

Para os indicadores com resultados crescentes, sendo quanto maior o resultado, melhor, consideram-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- **INSATISFATÓRIO:** abaixo do limite mínimo da meta.
- **BOM:** entre o limite mínimo e a meta.
- **SATISFATÓRIO:** entre a meta e o limite máximo.
- **EXCELENTE:** acima do limite máximo da meta.

2. Cálculo para indicadores com valores decrescentes (valor do limite máximo menor do que o valor do limite mínimo):

- Se o resultado do indicador for um valor maior que o limite mínimo, o índice de alcance será igual a 0% (zero por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor igual ao limite mínimo, o índice de alcance será igual a 50% (cinquenta por cento).
- Se o resultado do indicador for um valor entre o limite mínimo e a meta, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de alcance: } \frac{\text{Valor do limite mínimo} - \text{resultado do indicador}}{\text{Valor do limite mínimo} - \text{valor da meta}} \times 0,50 + 0,50$$

- Se o resultado do indicador for um valor entre a meta e o limite máximo, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de alcance: } \frac{\text{Valor da meta - resultado do indicador}}{\text{Valor da meta - valor limite máximo}} \times 0,20 + 1,00$$

- Se o resultado do indicador for um valor igual ou inferior ao limite máximo, o índice de alcance será igual a 120% (cento e vinte por cento).

Para os indicadores com resultados decrescentes, sendo quanto menor o resultado, melhor, considera-se os níveis de satisfação, somente para fins de percepção do atingimento:

- INSATISFATÓRIO: acima do limite mínimo
- BOM: entre o limite mínimo e a meta
- SATISFATÓRIO: entre a meta e o limite máximo
- EXCELENTE: abaixo do limite máximo

### B. Metas e limites dos indicadores de desempenho

As metas de cada indicador de desempenho foram estabelecidas no ciclo anual de planejamento.

Após o estabelecimento das metas, a Gerência de Planejamento Estratégico (GPE) em conjunto com o Comitê de Planejamento Integrado, definiu os limites mínimos e máximos das metas dos indicadores, com a devida análise técnica e respectivas justificativas. Em seguida, a proposta foi apreciada pela Diretoria Executiva em reunião – Redir nº 0019/2021, realizada em 17/05/2021 – deliberando pela aprovação da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2021 – Metas 2021 – Pagamento 2022.

### C. Pesos dos indicadores de desempenho

A partir dos indicadores de desempenho estabelecidos e suas respectivas metas e limites, foram atribuídos pesos de ponderação de cada indicador com objetivo de direcionar os esforços para atingimentos dos resultados, conforme apresentados na tabela a seguir:

PESOS DOS INDICADORES	OBJETIVOS E ESFORÇO PARA:
de 8 a 10 pontos	Sustentação dos Resultados
de 11 a 12 pontos	Alavancagem dos Resultados
igual ou superior a 13 pontos	Superação dos Resultados

### CLÁUSULA SÉTIMA - DA DISTRIBUIÇÃO DO PPR/2021

O montante a ser distribuído será calculado da seguinte forma:

Lucro líquido do ano-exercício 2021	X	7,65%	X	Resultado percentual total da tabela 2 dos indicadores (limitado a 100%)	=	Montante a ser distribuído aos empregados
-------------------------------------	---	-------	---	--	---	---

O montante a ser distribuído deverá ser dividido igualmente para que cada empregado receba a mesma quantia.



Conforme parágrafo 1º, do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, o pagamento do PPR se dará no mês imediatamente posterior à realização da Assembleia Geral Ordinária, condicionado ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas.

Sobre o valor a ser distribuído, em parcela única e moeda corrente, incidirão os tributos fiscais, procedendo-se os recolhimentos, conforme estabelece os parágrafos 5º e 6º do art. 3º da Lei 10.101, de 20 de dezembro de 2000.

Com base no art. 6º do Decreto Estadual nº 1.978, de 20 de dezembro de 2007, somente fará jus ao pagamento o empregado que está vinculado por meio de contrato de trabalho, independentemente de sua lotação, vedada qualquer participação nos lucros ou resultados de mais de uma empresa estatal.

Assegura-se, aos admitidos no exercício de referência apurado, o pagamento proporcional na base de 1/12 por mês (considerando-se mês a fração superior a 14 dias) de serviço.

Além destes, farão jus ao pagamento a título de Participação nos Resultados, na proporção dos meses trabalhados, conforme acima, os empregados cujo contrato se extinguiu com aposentadoria, invalidez, pedido de desligamento, desligamento sem justa causa ou por falecimento.

Em caso de falecimento, o benefício será pago aos representantes legalmente habilitados.

Farão jus ao pagamento do PPR integral, os empregados cedidos para entidades sindicais e Fundações Sanepar.

Estão excluídos dos termos do presente instrumento, sem direito, portanto, a pagamento a título de Participação nos Resultados, os seguintes empregados:

- a) Demitidos por justa causa, nos termos da legislação em vigor;
- b) Demais cedidos, à época da concessão, recebendo de forma proporcional ao período trabalhado na Sanepar;
- c) De empresas terceirizadas, temporários, estagiários e aprendizes;
- d) Ex-empregados que aderiram ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI 2020, com quitação do contrato de trabalho, cuja vigência foi de 02/03/2020 a 11/12/2020.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO PAGAMENTO DO PPR/2021**

Com base nos critérios, após a obtenção do valor do lucro líquido do ano-exercício de 2021, que será multiplicado pelo percentual de 7,65% (sete vírgula sessenta e cinco por cento), resultando no montante total, e que, posteriormente, será multiplicado pelo percentual do resultado da Tabela 2 – Indicadores de Desempenho PPR 2021 – Metas 2021 – Pagamento 2022, obtendo-se o montante a ser distribuído aos empregados, devendo ser igualmente dividido para cada empregado, considerando também as proporcionalidades, com pagamento no valor fixo e linear.

Esta proposta foi submetida aos sindicatos em reunião de negociação, em 08/04/2021 e demais tratativas, a qual foi aprovada pelas diversas categorias, em suas assembleias, e que será objeto de pagamento, no mês imediatamente posterior ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas, condicionado a assinatura do presente acordo, conforme parágrafo 1º do artigo 5º do Decreto Estadual nº 1.978 de 20/12/2007.

### **RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO PPR/2021**

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados na folha de pagamento do mês subsequente ao efetivo pagamento do PPR 2021, a contribuição assistencial definida pela categoria em

assembleia, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria (art. 513, e CLT). O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos sindicatos o direito a oposição no mês do efetivo pagamento do PPR 2021, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, via e-mail diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta via Correios com AR (aviso de recebimento). A presente cláusula é firmada partindo da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI da C.F), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI) e que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de cotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contratação coletiva (CLS-OIT nº 326).


**PARÁGRAFO ÚNICO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, em caso de ação judicial ou extrajudicial em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, desde já autoriza a Sanepar a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO PPR/2020

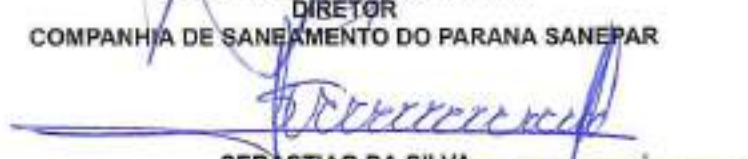
A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados na folha de pagamento do segundo (2º) mês subsequente à assinatura do presente acordo, a contribuição assistencial definida pela categoria em assembleia, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria (art. 513, e CLT). O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos sindicatos o direito à oposição no prazo de 30 dias, a partir da assinatura do presente acordo, podendo tal oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, via e-mail diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta via Correios com Aviso de Recebimento (AR). A presente cláusula parte da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental do trabalhador (art. 7º, XXVI e 8º, VI da C.F), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI) e de que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho (OIT) admite a dedução de cotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contratação coletiva (CLS-OIT nº 326).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, em caso de ação judicial ou extrajudicial em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, desde já autoriza a Sanepar a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato.

CTSA, 11/06/2021.

  
**CLAUDIO STABILE**  
 PRESIDENTE  
 COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR

  
**PRISCILA MARCHINI BRUNETTA**  
 DIRETOR  
 COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR

  
**SEBASTIAO DA SILVA**  
 PRESIDENTE  
 SIND TRAB NAS EMPR E AGUA, ESGOTO E SANEAMENTO DE MGA E REGIAO NOR PARANA

#### ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA