

## COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS

### ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR EXERCÍCIO FISCAL 2023 e 2024

Pelo presente instrumento, as partes, de um lado, COMPANHIA DE GÁS DE SANTA CATARINA - SCGÁS, doravante designada **SCGÁS** e de outro o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTÍVEIS, GÁS NATURAL, GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO E NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO DA GRANDE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO - **SINTRAPETRO**, o SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SANTA CATARINA - **SENGE-SC**, o SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE SANTA CATARINA - **SINTEC-SC**, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA - **SAESC**, o SINDICATO DOS CONTABILISTAS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS - **SINCÓPOLIS**, o SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - **SINDALEX** e o SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - **SINDECON**, doravante designados INTERSINDICAL, por intermédio de seus representantes legais, firmam o Acordo Coletivo de Trabalho para regulamentação do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA - PPR, em atendimento ao disposto na Lei nº 10.101, de 10/12/2000, que regulamenta o inciso XI, artigo 7º, da Constituição Federal, com as cláusulas a seguir enumeradas.

#### 1. OBJETIVO

1.1. Este instrumento tem como objetivo especificar, regulamentar, definir regras, procedimentos e outros detalhes necessários para a concessão do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR aos EMPREGADOS da SCGÁS para os exercícios fiscais de 2023 e 2024, além de reconhecer a contribuição dos empregados nos resultados da SCGÁS, bem como criar incentivos à produtividade, gerando uma maior participação, interação e envolvimento entre todos os membros da SCGÁS.

#### 2. FUNDAMENTO

2.1. Este Programa está fundamentado nas disposições das Leis nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000, nº 12.832 de 20 de agosto de 2013, e nº 14.020 de 06 de julho de 2020.

#### 3. PARTICIPANTES

3.1. O PPR ora instituído abrange e é aplicável aos empregados concursados e comissionados da SCGÁS, assim entendidos os que mantêm vínculo empregatício com a SCGÁS, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as disposições do item 6, doravante denominados simplesmente EMPREGADOS.

#### **4. PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO**

4.1. Em atendimento ao disposto no artigo 2º da Lei 10.101/2000, as regras e condições definidas no presente PPR foram discutidas e acordadas entre as Partes acima definidas, mediante negociação conduzida por acordo coletivo de trabalho.

#### **5. MECANISMO DO PRÊMIO A SER DISTRIBUÍDO.**

5.1. O **prêmio máximo** a ser distribuído aos EMPREGADOS será calculado em 2% sobre o Resultado Operacional (RO), desde que o percentual atinja 60% ou mais do orçado.

5.2. O **prêmio a ser distribuído será limitado ao máximo de 3 (três) vezes o salário mensal do EMPREGADO**, conforme fórmula de cálculo estabelecida no Anexo I, que será mensurado ao final de cada exercício fiscal e, conseqüentemente, apurado o valor a ser distribuído.

5.2.1. Para fins deste PPR, entende-se como salário mensal do EMPREGADO, o valor do Salário Base acrescido da Gratificação de Função, esta aplicável somente ao titular de Função Gratificada. Os valores a serem considerados são aqueles praticados em dezembro do exercício fiscal a que se refere o prêmio a ser distribuído, não acrescido de qualquer outra verba, variável ou não, ainda que paga habitualmente.

5.2.2. O prêmio a ser efetivamente distribuído será calculado considerando o prêmio máximo, multiplicado pelo índice de avaliação de metas corporativas, obtido através do resultado dos parâmetros definidos no **Anexo I - Índice de Avaliação de Metas Corporativas**, estabelecidas com base no orçamento anual da SCGÁS para o exercício fiscal, aprovado pelo Conselho de Administração – CAD.

5.2.2.1. A distribuição do prêmio será parte de modo linear e parte proporcional, conforme segue:

- a) 30% a ser distribuído linearmente entre todos os empregados com direito a receber o prêmio; e
- b) 70% restante do prêmio a ser distribuído proporcionalmente ao **salário mensal do EMPREGADO**.

5.2.2.2. Considerando a limitação de 3 (três) vezes o salário do Empregado, definido no item 5.2., e considerando a distribuição linear definida no item 5.2.2.1., quando o Empregado atingir esse limite o seu saldo remanescente retorna para o valor global do prêmio, para ser distribuído proporcionalmente.

5.2.2.3. Quando o saldo remanescente for inferior a R\$ 100,00 cem reais, este será desconsiderado.

5.2.3. Quando houver revisão do orçamento anual da Companhia, aprovado pelo Conselho de Administração – CAD, serão igualmente revisadas as Metas Corporativas do Anexo I.

5.2.4. No caso de não haver orçamento anual aprovado no Conselho de Administração, será tomada como base a Proposta Orçamentária aprovada em Diretoria Executiva.

5.3. A distribuição do prêmio fica condicionada à apuração de lucro no exercício fiscal.

## **6. CONDIÇÕES DE PAGAMENTO**

6.1. O pagamento do prêmio a ser distribuído será efetuado em parcela única, após aprovação das Demonstrações Financeiras do exercício fiscal pela Assembleia Geral Ordinária de Acionistas da SCGÁS e, em ocorrendo a aprovação até o mês de junho do ano seguinte do exercício fiscal apurado, em data a ser definida pela Diretoria Executiva, que pode ser ou não coincidente com o dia de pagamento da folha mensal.

6.2. Qualquer pagamento em decorrência do cumprimento das metas estabelecidas neste PPR não será incorporado ao salário dos EMPREGADOS sob nenhuma condição, não constituirá base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, tudo nos termos do Art. 7º, Inciso XI da Constituição Federal e da Lei 10.101/2000.

6.3. Na hipótese de alteração de regras que definem a não incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre os pagamentos previstos neste PPR, nos termos da Lei 10.101/2000, fica desde já acordado que os eventuais impactos seguirão as novas regras.

6.4. Os EMPREGADOS terão direito aos pagamentos previstos no presente PPR sempre à razão de 1/12 (um doze) avos para cada mês ou a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhado no exercício fiscal, ficando estabelecido que passam a ter direito aos pagamentos mediante atendimento às seguintes condições:

6.4.1. Ter ao menos 3 (três) meses de vigência de contrato de trabalho celebrado com a SCGÁS no exercício fiscal.

6.4.2. Ter trabalhado pelo menos 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, durante o exercício avaliado, sempre à razão de 1/12 avos.

6.4.3. O EMPREGADO que deixar de ocupar Função Gratificada durante o ano, receberá a parte da Gratificação de Função proporcional, à razão de 1/12 avos para cada mês ou a fração igual ou superior a 15 (quinze dias) que exerceu a Função Gratificada naquele exercício fiscal, sendo utilizado como base de cálculo do prêmio o último valor pago ao respectivo empregado nessa verba.

6.4.4. O EMPREGADO que for nomeado para exercer Função Gratificada durante o ano, receberá a parte da Gratificação de Função proporcional, à razão de 1/12 avos para cada mês ou a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias que exercer a Função Gratificada naquele exercício fiscal, sendo utilizado como base de cálculo do prêmio o último valor pago ao respectivo empregado nessa verba.

6.4.5. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa ou por pedido de demissão, o EMPREGADO terá direito ao pagamento proporcional, à razão de 1/12 avos ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de cada mês efetivamente trabalhado, sendo utilizado como base de cálculo do prêmio o último salário pago ao respectivo empregado.

6.4.6. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o EMPREGADO não terá direito aos pagamentos relativos ao PPR.

6.4.7. O EMPREGADO que tiver afastamento por motivos de: licença médica e/ou auxílio-doença (ainda que justificados pela legislação trabalhista e/ou previdenciária), falta, suspensão disciplinar, licença não remunerada e cessão a outro órgão ou empresa, sendo os motivos contínuos ou não e cumulativos ou não, no exercício fiscal, não terá considerado para efeito de cálculo de pagamento do prêmio o tempo que ultrapassar 15 (quinze) dias de afastamento, na proporção do número de dias que ultrapassar o acúmulo de 15 (quinze) dias no ano, tanto em relação ao motivo, quanto em relação ao número de dias.

6.4.7.1. Períodos de afastamento por motivo de férias, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção, acidente de trabalho e de doença grave, esta nos termos da Portaria Interministerial MTP/MS 22, de 31 de agosto de 2022, serão considerados como trabalhados, devendo por isso ser considerados integralmente para efeito de cálculo de pagamento do prêmio.

## **7. VIGÊNCIA**

7.1. O presente PPR abrange o exercício fiscal de 2023 e 2024, assim entendido o período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

7.1.1. O **Anexo I** de metas está atualizado conforme Orçamento Anual 2023 da SCGÁS e é válido para o exercício fiscal de 2023.

7.1.2. Para o exercício fiscal de 2024 poderá ser elaborado programa de metas setoriais a ser apresentado oportunamente, que corresponderá a 20% do prêmio do PPR e os 80% restantes continuarão vinculados às metas corporativas, nas mesmas condições deste Programa, no que couber.

7.2. A SCGÁS deverá, até o dia 20 de cada mês, apresentar a todos os empregados o quadro de alcance de metas do mês anterior, contendo no mínimo todos os indicadores discriminados no Índice de Avaliação de Metas Corporativas anexo, comparação com o orçamento anual da Companhia e, se for o caso, suas alterações.

## **8. FORO**

8.1. As partes elegem o foro da cidade de Florianópolis, no Estado de Santa Catarina, para dirimir quaisquer litígios decorrentes do presente Instrumento.

E por estarem justas e contratadas, firmam as partes o presente instrumento.

Florianópolis, 01 de Setembro de 2023.

### **Pela SCGÁS:**

---

Otmar Josef Müller  
Diretor Presidente

---

Fabio Augusto Norcio  
Diretor de Administração e Finanças

---

Tiago Sacramento Cabral  
Diretor Técnico Comercial

### **Pela Intersindical:**

---

Renato Mazarelli  
Presidente SINTRAPETRO

---

Afonso Ricardo Coutinho de Azevedo  
Presidente SAESC  
Coordenador da Intersindical da SCGÁS

---

Regis Hamilton Coelho  
Presidente SENGE-SC

---

Alaécio Amorim  
Presidente SINCOPOLIS

---

Mauro César Miranda  
Presidente SINTEC-SC

---

Carlos Antônio Carvalho Metzler  
Presidente SINDALEX

---

Luiz Albani Neto  
Presidente SINDECON-SC

## ANEXO I – ÍNDICE DE AVALIAÇÃO DE METAS CORPORATIVAS 2023

- Os valores da coluna 'Orçado' são os aprovados no Orçamento 2023 e os valores realizados serão estabelecidos após apuração do Resultado Final do Exercício.
- Para 2024 os valores orçados serão estabelecidos após a aprovação do Orçamento 2024 e os realizados após a apuração do Resultado Final do Exercício.

### ANEXO I - Índice de Avaliação de Metas Corporativas (Exercício 2023)

| Resultado Operacional - RO |  | % RO  | Resultado Operacional (mil R\$) |         |
|----------------------------|--|-------|---------------------------------|---------|
| ≥60%                       |  | 2,00% | Orçado                          | 198.118 |
|                            |  |       | Realizado                       |         |
|                            |  |       | % Realizado                     | 0,0%    |

  

| INDICADORES ANUAIS                  |   |           |                | Índice de Ponderação do Indicador |           |
|-------------------------------------|---|-----------|----------------|-----------------------------------|-----------|
|                                     | Orçado                                    | Realizado | % Realizado    | PESO                              | PONDERADO |
| <b>INDICADORES DE REDE</b>          |   |           |                |                                   |           |
| <b>1</b>                            | <b>Investimentos</b>                      | 94.746    |                | 0,000                             |           |
| 1.1                                 | - Físico (metros de rede) (1)             | 94.746    |                | 0,000                             | 40 0      |
| <b>INDICADORES MERCADO</b>          |   |           |                |                                   |           |
| <b>2</b>                            | <b>Volume de vendas</b>                   | 2.000     |                | 0,000                             |           |
| 2.1                                 | - Volume médio anual (mil m³/dia)         | 2.000     |                | 0,000                             | 30 0      |
| <b>3</b>                            | <b>Abrangência</b>                        | 6.260     |                | 0,000                             |           |
| 3.1                                 | - Número de clientes não residenciais (2) | 83        |                | 0,000                             | 20 0      |
| 3.2                                 | - Número de clientes residenciais (3)     | 6.177     |                | 0,000                             | 10 0      |
| Percentual de atingimento de metas: |   |           |                | 0,00                              |           |
| <b>TOTAL PPR</b>                    |   |           |                | <b>#DIV/0!</b>                    |           |
| Prêmio sobre RO realizado           | 0,00%                                     | -         | Folha 2023     |                                   |           |
| Índice de Avaliação de Metas        | 0,0%                                      | -         | Nº salários    | #DIV/0!                           |           |
| Prêmio Efetivo                      | 0,00%                                     | -         | Prêmio Efetivo | #DIV/0!                           |           |

- ▣ (1) Excluídos remanejamentos de rede.
- ▣ (2) Considera o somatório de todos os clientes ligados não residenciais.
- ▣ (3) Considera o somatório de todos os clientes ligados exclusivamente residenciais (Nº de unidades residenciais).

Os Indicadores são devidos quando o realizado for igual ou maior que 60% do orçado, calculado proporcionalmente de forma crescente até o limite de 100%.