



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR EXERCÍCIO FISCAL 2025 e 2026

Contraproposta da SCGÁS à INTERSINDICAL, para o PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA - PPR, exercício fiscal 2025 e 2026, em atendimento ao disposto na Lei nº 10.101, de 10/12/2000, que regulamenta o inciso XI, artigo 7º, da Constituição Federal.

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 2025 e 2026, 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 faz parte integrante deste Programa de Participação nos Resultados, e que será mensurado ao final de cada exercício fiscal e, consequentemente, 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, isto é, a Gratificação de Função não se aplica àquele que estiver em substituição

INTERINDICAL DOS PROFISSIONAIS DA SCGÁS

SENTE/SC- SAESC - SINTEC/SC - SINCÓPOLIS - SINDALEX/SC- SINTRAPETRO - SINDECON/SC



temporária. 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 e metas setoriais, obtido através do resultado dos parâmetros definidos no **Anexo I - Índice de Avaliação de Metas**, estabelecidas com base no orçamento anual da SCGÁS para o exercício fiscal, aprovado pelo Conselho de Administração – CAD e no Grau de Realização das Metas Setoriais (GRMS), estabelecidas pelas áreas para o exercício fiscal, aprovadas pela Diretoria Executiva.

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

a. **30% linear, vinculado ao atingimento das Metas Setoriais:** resultado a ser distribuído linearmente entre os empregados de cada área com direito a receber o prêmio, de acordo com o percentual de atingimento das metas setoriais de sua área, desde que a área atinja 60% ou mais da sua Meta Setorial.

b. **70% proporcional, vinculado ao atingimento das Metas Corporativas:** resultado a ser distribuído proporcionalmente ao **salário mensal** (e gratificação de função, conforme item 5.2.1) do EMPREGADO.

5.2.2.2. Na Meta Setorial, o prêmio a ser efetivamente distribuído será dividido pelo número total de empregados que tem direito ao PPR no exercício e multiplicado pelo percentual de realização de metas setoriais da sua área de atuação. E a distribuição será de acordo com o número de avos que cada empregado tem direito, conforme critérios estabelecidos no item 6 deste Programa.

5.2.2.2.1. A sobra de valores das Metas Setoriais, decorrente de pagamentos proporcionais (empregados que não tem direito aos 12 (doze) avos, conforme critérios estabelecidos no item 6), retornará para distribuição linear aos demais empregados da própria área.

5.2.2.2.2. O percentual não atingido das Metas Setoriais de cada área, não será distribuído.

5.2.2.3. Considerando a limitação de 3 (três) vezes o salário do Empregado, definido no item 5.2., quando o Empregado atingir esse limite, o seu saldo proporcional remanescente retorna para o valor proporcional do prêmio, para ser redistribuído proporcionalmente.

5.2.2.4. 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 uma única parcela, 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 trabalhados no exercício fiscal (com exceção do previsto no item 6.4.7. e seus subitens, que será proporcional ao número de dias), 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) 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. Para afastamentos motivados por falta, suspensão disciplinar e licença não remunerada, independentemente do número de dias, estes serão considerados como redutor para o cálculo do prêmio do empregado, na proporção do número de dias.

6.4.7.2. Períodos de afastamento por motivo de férias, licença maternidade, licença paternidade, licença adoção, acidente de trabalho e de doença grave (identificada por meio do Classificação Internacional de Doenças - CID), este nos termos da Portaria Interministerial MTP/MS 22, de 31 de agosto de 2022, serão considerados como se trabalhados fossem, devendo por isso ser considerados integralmente para efeito de cálculo de pagamento do prêmio.

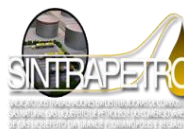
7. VIGÊNCIA

7.1. O presente PPR abrange o exercício fiscal de 2025 e 2026, assim entendido o período compreendido entre 01 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

7.1.1. O **Anexo I** de metas será atualizado conforme Orçamento Anual 2025 da SCGÁS e é válido para o exercício fiscal de 2025.

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, 04 de setembro de 2025.

Pela SCGÁS:

Otmar Josef Müller
Diretor Presidente

Fábio Augusto Norcio
Diretor de Administração e Finanças

Silvio Renato Del Boni
Diretor Técnico Comercial

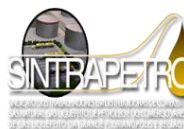
Pela Intersindical:

Renato Mazarelli
Presidente SINTRAPETRO

Afonso Ricardo Coutinho de Azevedo
Presidente SAESC
Coordenador da Intersindical

Roberta Maas dos Anjos
Presidente SENGE-SC

Carlos Alberto Vieira
Vice-presidente SINCOPOLIS



Mauro César Miranda
Presidente SINTEC-SC

Maickel Peter Miranda
Presidente SINDALEX

Luiz Albani Neto
Presidente SINDECON-SC



ANEXO I – ÍNDICE DE AVALIAÇÃO DE METAS 2025

- Os valores da coluna 'Orçado' são os aprovados no Orçamento 2025 e os valores realizados serão estabelecidos após apuração do Resultado Final do Exercício.
- Para 2026 os valores orçados serão estabelecidos após a aprovação do Orçamento 2026 e os realizados após a apuração do Resultado Final do Exercício.

Resultado Operacional - RO	% RO
≥60%	2,00%

Resultado Operacional (mil R\$)	
Total	
Orçado	259.311
Realizado	259.311
% Realizado	100,0%

(se realizado 100%)

2% RO { 70% MC, distribuição proporcional ao salário.
30% MS, distribuição linear e de acordo com o % de realização da área (≥60%).

Exemplo:

PPR a distribuir (até 2% do RO) (mil R\$)	5.186	(se realizado 100%)
Parcela MC (2% do RO x 70%) (mil R\$)	3.630	distribuição proporcional ao salário
Parcela MS (2% do RO x 30%) (mil R\$)	1.556	distribuição linear, % realização MS da área

MS = Meta Setorial
MC = Meta Corporativa

a) Metas Corporativas

- 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%.
- Distribuição proporcional ao salário, conforme item 5.2.2.1, b (e demais relacionados) deste Programa.

INDICADORES ANUAIS				Índice de Ponderação do Indicador	
	Orçado	Realizado	% Realizado	PESO	PONDERADO
INDICADORES DE REDE					
1 Extensão de rede (m)	101.125	0	0,00%		
1.1 - Físico (metros de rede) (1)	101.125		0,00%	40	0
INDICADORES MERCADO					
2 Volume de vendas	1.653	0	0,00%		
2.1 - Volume médio anual (mil m³/dia)	1.653		0,00%	30	0
3 Ligações de Clientes	6.212	0	0,00%		
3.1 - Número de clientes não residenciais (2)	75		0,00%	20	0
3.2 - Número de clientes residenciais (3)	6.137		0,00%	10	0

Percentual de atingimento das metas corporativas:				0,00
TOTAL PPR				#DIV/0!
Prêmio sobre 70% RO realizado	2,00%	3.630	Folha 2025	
Percentual de atingimento das metas corporativas:	0,0%	-	Nº salários	#DIV/0!
Prêmio Efetivo	0,00%	-	Prêmio Efetivo	#DIV/0!

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

b) Metas Setoriais

- Distribuição quando atingimento das Metas Setoriais da respectiva área for igual ou maior que 60%, calculado de forma crescente até o limite de 100%.
- Distribuição linear, de acordo com o % de atingimento das Metas Setoriais de cada área (≥ 60%), conforme item 5.2.2.1., a; 5.2.2.2. (e demais relacionados) deste Programa e da NGE-015.1 - Programa de Metas Setoriais.

Exemplo distribuição MS:

Total 150 empregados com direito ao PPR (1.556 / 150)

R\$ 10.373

1. Área tem 7 empregados, atingiu 100% da MS e todos tem direito a 12 avos (cada empregado recebe o valor integral da MS)	72.613	valor que a área tem a receber.
	10.373	valor que cada um dos 7 empregados da área tem a receber.
2. Área tem 7 empregados, atingiu 90% da MS e todos tem direito a 12 avos (cada empregado recebe 90% da MS)	65.352	valor que a área tem a receber.
	9.336	valor que cada um dos 7 empregados da área tem a receber.
	7.261	% de Meta não atingida Não será distribuído (item 5.2.2.2.2 do Programa).
3. Área tem 7 empregados, atingiu 90% da MS, sendo que:	65.352	valor que a área tem a receber.
----> 1 empregado tem direito a 5 avos -----	3.890	valor a receber proporcional a 5 avos e o saldo de 5.446 é redistribuído na área.
----> 6 empregados tem direito a 12 avos -----	10.244	valor que cada um dos outros 6 empregados da área tem a receber.
	7.261	% de Meta não atingida Não será distribuído (item 5.2.2.2.2 do Programa).

INTERSINDICAL DOS PROFISSIONAIS DA SCGÁS

SENTE/SC- SAESC - SINTEC/SC - SINCÓPOLIS - SINDALEX/SC- SINTRAPETRO - SINDECON/SC