ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

DO ANO 2026

Companhia Distribuidora de Gás do Rio de Janeiro
CEG
CNPJ – 33.938.119/0001 – 69
Avenida das Américas nº 4200 – Bloco 6, salas: 101, 201, 301, 401, 501 e 601
Barra da Tijuca – RJ
CEP 22.640-907

e

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região
SINTERGIA
CNPJ 04.121.168/0001-06
Avenida Marechal Floriano nº 199 – 16º andar – Centro – RJ
CEP 20080 - 005

Carolina Pôjo | Christine Araujo Guimarães | Kátia Repsold | SAMC | Adriano do Vale | MSF

Índice por matérias

1. Partes Intervenientes ..... Pág. 03
2. Âmbito Territorial de Aplicação..... Pág. 03
3. Esfera Pessoal (Pessoal Compreendido) ..... Pág. 03
4. Período de Vigência ..... Pág. 04
5. Condições Gerais de Trabalho..... Pág. 04
6. Direção e Organização..... Pág. 04
7. Qualificação da Atividade como Essencial..... Pág. 04
8. Vantagem Pessoal Pela Extinção do Adicional de Rodízio..... Pág. 04
9. Duração do Trabalho, Compensação e Flexibilização de Jornada..... Pág. 04
10. Intervalo entre Jornadas..... Pág. 05
11. Horas Extras..... Pág. 05
12. Sobreaviso..... Pág. 05
13. Controle de Presença e Segurança do Estabelecimento..... Pág. 06
14. Regime de Férias..... Pág. 06
15. Benefícios do Pessoal..... Pág. 06
16. Compensação de Dias não Trabalhados..... Pág. 10
17. Indenização pela supressão do “Adicional por Tempo de Serviço”..... Pág. 11
18. Incompatibilidades..... Pág. 11
19. Segurança e Saúde..... Pág. 11
20. CIPA..... Pág. 11
21. Medicina do Trabalho..... Pág. 11
22. Elementos do Trabalho..... Pág. 12
23. Treinamento..... Pág. 12
24. Mobilidade Geográfica..... Pág. 12
25. Representantes Sindicais..... Pág. 12
26. Dirigentes Sindicais..... Pág. 13
27. Processos Trabalhistas em Andamento..... Pág. 13
28. Quadro de Avisos..... Pág. 13
29. Contribuição Sindical – Descontos Especiais..... Pág. 13
30. Comissão de Acordo e Interpretação..... Pág. 13
31. Alcance das Normas..... Pág. 14
32. Reajuste Salarial..... Pág. 14
33. Dia do Pagamento..... Pág. 14
34. Prêmio Aposentadoria ..... Pág. 14
35. Manutenção do Plano de Saúde ..... Pág. 14
36. Plano Odontológico ..... Pág. 14
37. Programa de Preparação para Aposentadoria-PPA..... Pág. 15
38. Pagamento das Diferenças..... Pág. 15
39. Igualdade de Gênero e Raça ..... Pág. 15
40. Código de Ética ..... Pág. 15
41. Desenvolvimento Humano e Social..... Pág. 15
42. LGPD..... Pág. 15

Carolina Pôjo | Christine Araujo Guimarães | Kátia Repsold | SAMC | Urbano do Vale | MSF

1. PARTES INTERVENIENTES

A COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO - CEG e o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO - SINTERGIA resolvem celebrar o seguinte Acordo Coletivo de Trabalho nos termos da legislação vigente que rege a matéria.

2. ÂMBITO TERRITORIAL DE APLICAÇÃO

O presente acordo regerá o pessoal que prestar seus serviços com vínculo empregatício com a empresa COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO – CEG na sua sede e em qualquer outra dependência ou estabelecimento que a empresa instalar dentro do Estado do Rio de Janeiro, sempre que esteja compreendida na base territorial do sindicato.

3. ESFERA PESSOAL (PESSOAL COMPREENDIDO)

O presente acordo regerá o pessoal que tiver vínculo empregatício com a empresa signatária, com a exceção dos seguintes que ficam expressamente excluídos de sua aplicação:

a) diretores;
b) gerentes, coordenadores, supervisores e responsáveis.

4. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência do presente acordo será de 2 (dois) anos, com início em **1º de maio de 2026, salvo disposição específica em contrário, e término em 30 de abril de 2028,** ficando, no entanto, acordado que a partir do mês de maio de 2027 serão renegociados, com vigência a partir de 01/05/2027, o reajuste base e os valores monetários de todas as cláusulas econômicas previstas neste acordo.

5. CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

Sendo a organização do trabalho uma faculdade plena da empresa, ela poderá estabelecer as medidas necessárias para melhorar a produtividade e eficiência da empresa e assim, melhorar a qualidade do serviço público que fornece. Para esse fim, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo deverão desempenhar funções múltiplas e atividades polivalentes, contidas na sua capacitação e experiência profissional e na amplitude do seu cargo.

Por isso, quando for possível, em termos da capacitação profissional do empregado e da organização racional da disponibilidade da sua jornada normal de trabalho, o exercício alternado ou sucessivo de funções ou tarefas, correspondentes aos cargos para os quais ele está habilitado, estas tarefas poderão ser a ele cometidas, dentro dos princípios da busca da poli competência, flexibilidade funcional, plena ocupação da jornada, maior produtividade e melhor qualificação profissional, cabendo à empresa assegurar, de forma permanente, o seu necessário treinamento.

6. DIREÇÃO E ORGANIZAÇÃO

As responsabilidades que a empresa assume, em virtude de operar tecnicamente um serviço público requerem a faculdade de uma adequada e flexível capacidade de gestão, a fim de que suas políticas se instrumentem com eficácia e rapidez, assim como também o direito exclusivo de definir e determinar as políticas de organização, a classificação profissional e a direção da gestão.

Por isso, são de sua única e exclusiva responsabilidade a organização do trabalho, inclusive a modificação do horário de trabalho por razões operacionais, a designação de funções, a criação e determinação de categorias profissionais e a planificação técnica e de serviço ao cliente que permitam garantir, mesmo nos casos de conflito coletivo, o fornecimento normal do serviço de acordo com a legislação vigente, desde que essas decisões não vulnerem os direitos do trabalhador, resguardado, inclusive, o direito de recusa ao trabalho por risco grave e iminente.

7. QUALIFICAÇÃO DA ATIVIDADE COMO ESSENCIAL

As partes acordam em dar à atividade operacional da COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO o caráter de essencial nos termos e condições previstas na Lei 7783/89.

Carolina Pôjo | Christine Araujo Guimarães | Kátia Repsold | SAMC | Urbano do Vale | MSF

8. VANTAGEM PESSOAL PELA EXTINÇÃO DO ADICIONAL DE RODÍZIO

O valor da vantagem pessoal paga na forma da cláusula nona do acordo coletivo anterior aos empregados que em 31/12/1997 já recebiam o “adicional de rodízio”, então extinto, e como compensação pela extinção dele, continuará sendo pago aos mesmos empregados enquanto permanecerem em regime de turnos de revezamento em atividade ininterrupta um valor mensal igual ao que lhes era pago a este título em 30/04/2026, reajustado em 4,11%.

9. DURAÇÃO DO TRABALHO, COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

9.1- A duração semanal normal do trabalho será mantida em 40 horas semanais de segunda a sexta-feira.

9.2- O salário fixo mensal remunera 200 horas-mês, já computados os repousos semanais e feriados.

9.3- Fica instituído SISTEMA DE BANCO DE HORAS para os empregados abrangidos por este acordo coletivo, mediante registro eletrônico de jornada adotado pela empresa.

As horas trabalhadas além da jornada contratual poderão ser creditadas em banco de horas para futura compensação, observadas as seguintes condições:
a) as horas positivas acumuladas deverão ser compensadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias subsequentes ao término do mês de sua realização;
b) as horas não compensadas no prazo previsto serão quitadas na folha de pagamento subsequente, com os adicionais previstos neste acordo;
c) os empregados poderão consultar eletronicamente os saldos de créditos e débitos do banco de horas por meio do sistema de controle de jornada disponibilizado pela empresa;
d) a realização de horas extraordinárias deverá observar os procedimentos internos de autorização e controle definidos pela empresa;
e) o banco de horas observará os limites legais de jornada e os intervalos mínimos previstos na legislação vigente;
f) as horas trabalhadas aos sábados e domingos não serão creditadas no banco de horas nem estarão sujeitas à compensação mediante redução da jornada em outros dias, devendo ser remuneradas como horas extraordinárias, com os adicionais previstos neste Acordo Coletivo, ressalvado o trabalho aos domingos decorrente do cumprimento regular de horário de rodízio. As horas trabalhadas em feriados serão remuneradas na forma da cláusula 11 deste Acordo Coletivo.

9.3.1- O sistema de banco de horas poderá registrar saldo negativo decorrente de ausências, atrasos ou saídas antecipadas autorizadas, observadas as regras internas da empresa e os registros efetuados no sistema eletrônico de controle de jornada.
O saldo negativo deverá ser compensado pelo empregado durante o período de compensação do banco de horas, limitado a 90 (noventa) dias subsequentes ao término do mês em que tenha sido gerado, observadas as necessidades do serviço.
A compensação ocorrerá mediante acréscimo de jornada, nos limites legais, e prévio alinhamento com a liderança.
Decorrido o prazo de compensação sem a quitação integral do saldo negativo, a diferença remanescente será descontada da folha de pagamento do empregado no mês subsequente, observados os limites legais aplicáveis, permanecendo os descontos nos meses seguintes até a integral quitação do saldo.

9.3.2- Em caso de rescisão contratual:
a) eventual saldo positivo existente no banco de horas será quitado com os respectivos adicionais legais ou convencionais na rescisão;
b) eventual saldo negativo será tratado na forma da legislação aplicável, observadas as normas internas da empresa e o entendimento jurisprudencial vigente.

9.3.3- A empresa disponibilizará aos empregados acesso ao histórico de registros de jornada e ao saldo atualizado do banco de horas, por meio eletrônico.

9.4- A duração normal do trabalho em turnos de revezamento em atividade ininterrupta é de 6 horas diárias, nelas já computado o intervalo de repouso de 15 minutos, ou 36 horas semanais, sendo pagas com o adicional convencionado neste acordo para as horas extras, as horas trabalhadas no curso do mês neste regime, enquanto ele durar, que excedam ao número das que resultariam, no mesmo período, da estrita observância da duração legal do trabalho em turnos de revezamento ininterrupto, não se aplicando aos empregados submetidos a esse regime o sistema de banco de horas e compensação previsto nos subitens

9.3 a 9.3.3, de tal sorte que as horas extras trabalhadas neste regime serão pagas juntamente com o salário do mês seguinte.

9.5- Dado o caráter de serviço público, que obriga o trabalho em forma contínua durante as 24 horas de todos os dias do ano, para assegurar determinados serviços a empresa estabelecerá regimes de trabalho com jornada que permitam satisfazer essas necessidades (rodízio, prontidão, sobreaviso, etc.), sem que a jornada normal exceda o limite autorizado pela legislação vigente.

Nesses casos, o pessoal permanecerá em seus postos de trabalho se o substituto não tiver chegado, nas funções e/ou serviços definidos pela empresa como ininterruptos ou contínuos, até conseguir instrumentar uma substituição efetiva. Em emergência ou necessidade extraordinária de serviço, o pessoal não poderá negar-se a prolongar sua jornada de trabalho.

9.6 – A jornada de trabalho diária terá 4 opções de horário de entrada: 7h, 8h, 9h ou 10h, previamente alinhada com a liderança, equilibrando a necessidade do profissional e da empresa, e sua duração observará o calendário de trabalho anual.
O empregado deverá optar por um dos horários de entrada acima previstos e observá-lo regularmente, sendo eventuais alterações submetidas à prévia anuência da liderança e às normas internas da empresa.

9.7 - Os empregados deverão registrar eletronicamente os horários de início e término da jornada de trabalho, bem como os horários de início e término dos intervalos para repouso e alimentação, por meio do sistema eletrônico de controle de jornada adotado pela empresa.
Os registros efetuados constituirão a base para apuração da jornada, das horas extraordinárias, do banco de horas e dos respectivos saldos credores e devedores, observadas as disposições deste Acordo Coletivo e as normas internas da empresa.

10. INTERVALO ENTRE JORNADAS

A empresa se compromete a cumprir, fielmente, o intervalo de 11 (onze) horas entre uma jornada de trabalho e outra, a partir da hora em que terminar o trabalho, inclusive extraordinário, do empregado.

11. HORAS EXTRAS

O adicional de horas extras será calculado pela aplicação dos seguintes percentuais sobre a hora normal:
a) 50% - para as 2 (duas) primeiras horas extras diárias;
b) 70% - para a terceira e quarta horas extras diárias;
c) 80% - a partir da quinta hora extra diária.

As horas extras trabalhadas nos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100%.

Quando o trabalho nos domingos decorrer do cumprimento pelo empregado de horário de rodízio, não será devido o adicional mencionado no parágrafo anterior.

12. SOBREAVISO

O trabalhador que, observadas as normas e procedimentos internos que tratam desta matéria, em virtude da natureza das suas tarefas, for colocado à disposição ou de sobreaviso de acordo com a escala permanente determinada pela empresa para sua localização e presença imediata nos casos de necessidade de serviço, durante o dia inteiro ou parte do mesmo, perceberá uma compensação adicional, por dia de sobreaviso dentro desse regime, de R$ 74,95 (setenta e quatro reais e noventa e cinco centavos) a partir de 01/05/2026.

Para isso deverá estar portando aparelho fornecido pela empresa que permita sua fácil localização e permanecer num raio de ação razoável, para o atendimento correto do serviço requerido de acordo com os critérios e normas definidos pela empresa.

O tempo de trabalho efetivo, no atendimento a convocação para empregados em sobreaviso, será pago como hora extra com o adicional legal, com exceção da primeira hora.

Não será admitida a escalação do mesmo empregado para o regime de sobreaviso mais de 15 vezes no curso do mesmo mês.

13. CONTROLE DE PRESENÇA E SEGURANÇA DO ESTABELECIMENTO

Uma vez que todos os empregados têm a obrigação de dar um rendimento normal de trabalho e a empresa tem o dever de garantir a segurança do estabelecimento, a empresa normatizará e fiscalizará o cumprimento das normas de ingresso, de presença, de licenças, e de pontualidade nas entradas e saídas do trabalho quando for o caso, tendo o direito de implantar os controles e medidas que julgar convenientes e necessárias através dos sistemas mais idôneos que salvaguardem a dignidade do trabalhador e com a suficiente discrição.

Incluem-se entre tais controles os sistemas eletrônicos de registro de jornada, inclusive por dispositivos móveis, geolocalização, reconhecimento biométrico ou tecnologias equivalentes, observada a legislação trabalhista e a legislação de proteção de dados pessoais.

14. REGIME DE FÉRIAS

As férias poderão ser concedidas desde 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano, desde que não perturbem o fornecimento normal do serviço.

Os trabalhadores que desempenharem tarefas em turnos de rodízio passarão, desde o primeiro dia de férias até às 24 horas do último, a gozar as férias como os trabalhadores que desempenham tarefas em horário diurno. A partir da 24ª hora do último dia de suas férias, o trabalhador entrará novamente em seu diagrama de turnos, mesmo que seja feriado, sábado ou domingo ou dia que seja previsto como de folga.

Para os trabalhadores que desempenharem funções em horário de turnos de rodízio, o dia de início das férias será contado, mesmo que seja sábado, domingo ou feriado, respeitando-se o procedimento previsto no parágrafo anterior.

15. BENEFÍCIOS DO PESSOAL

15.1. Abono para Faltas ao Serviço

a - A empresa abonará as faltas dos empregados, que resultem de provas em escolas reconhecidas pelo Governo, desde que, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, comprove o empregado, perante a empresa, a realização de prova em horário coincidente com sua jornada de trabalho, obedecidas ainda, as normas internas da empresa.

b - A empresa poderá abonar, em até 2 (dois) dias por ano, as ausências intercaladas e pré-comunicadas por seus empregados que trabalham em regime de revezamento em atividade ininterrupta, para resolver assuntos particulares, não sendo permitido acumular para o ano subsequente. A partir de 01/09/2017 a concessão do abono dependerá do cumprimento dos seguintes requisitos:

b.1 - comunicação formal prévia ao Gerente da área, com antecedência mínima de 05 dias úteis em relação à pretendida data de ausência

b.2 - apresentação, no momento da comunicação ao Gerente, de justificativa para o pedido, no sentido de esclarecer a urgência ou a necessidade imperiosa da ausência ao serviço para a resolução da eventual pendência, fornecendo, se for o caso, a documentação pertinente;

b.3 - aprovação do Gerente da área, que ponderará as justificativas apresentadas e as necessidades de serviço.

b.4 - os casos excepcionais serão avaliados pela área de Relações Trabalhistas.

c - A empresa abonará a ausência do empregado no dia do falecimento do cônjuge ou de filhos e enteados comprovadamente reconhecidos e ainda, em razão do falecimento, por outros três dias úteis.

d - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seus salários, em razão do seu casamento, por 5 (cinco) dias úteis consecutivos, incluindo se for o caso, o dia do casamento.
e - A empresa abonará a ausência do empregado por até 2 dias no decorrer do ano, em razão de internação do cônjuge, filhos, enteados comprovadamente reconhecidos e pais que vivam sob a sua dependência.

15.2. Auxílio Creche

A COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO, para atender as exigências do art. 389, parágrafos 1 e 2 da CLT, reembolsará a partir de 01/05/2026, até o limite máximo de R$ 1.016,58 (um mil e dezesseis reais e cinquenta e oito centavos), as mensalidades pagas por mães empregadas ou pais empregados a entidades especializadas na guarda, alimentação, higiene, conforto, segurança e assistência educacional dos filhos e enteados comprovadamente reconhecidos até que completem 6,5 anos de idade.

Nos dois primeiros anos de vida da criança, o auxílio creche terá o seu limite máximo aumentado para R$ 1.592,26 (um mil, quinhentos e noventa e dois reais e vinte e seis centavos) a partir de 01/05/2026.

O benefício aqui previsto não se constitui em salário para qualquer efeito, não tendo direito ao benefício o pai funcionário cujo cônjuge receba benefício similar através de outra empresa.

15.3. Auxílio Excepcional

Os empregados que tiverem filho, ou dependente reconhecido como tal pela previdência social para todas as prestações, ou tutelados, que sejam excepcionais, receberão por mês a título de auxílio e mediante requerimento próprio, devidamente justificado, a quantia de R$ 1.329,97 (um mil, trezentos e vinte e nove reais e noventa e sete centavos) a partir de 01/05/2026.

O benefício aqui previsto não se constitui em salário para qualquer efeito.

15.4. Auxílio Funeral

A empresa pagará auxílio funeral na base de R$ 5.758,79 (cinco mil, setecentos e cinquenta e oito reais e setenta e nove centavos) a partir de 01/05/2026, por morte de empregado ou por falecimento de seus dependentes, assim considerados: a esposa, companheira habilitada na previdência social, filho(a) e enteado(a) comprovadamente reconhecido e menores de 21 (vinte e um) anos, filho (a) e enteado(a) inválidos de qualquer idade, e menores que estejam sob a guarda da responsabilidade do empregado, obedecidas as demais normas estabelecidas pela empresa.

15.5. Auxílio-doença e o Acidente de Trabalho

Os empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa, em decorrência de acidente de trabalho, desde que não estejam aposentados por invalidez, receberão treinamento pago pela empresa, se o INSS não tiver condições de proceder a readaptação.

Os empregados que não tiverem 1 (um) ano de vinculação à previdência oficial, e por isso não obtiverem benefícios do INSS, receberão complementação diretamente da empresa, no valor equivalente à 40% (quarenta por cento) do salário, durante um período de até 1 (um) ano, observadas as normas internas sobre a matéria.

Os empregados afastados em gozo de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário, concedido pela previdência social, e que não sejam participantes do **Gasius**, farão jus às custas da empresa, à suplementação do benefício previdenciário, no valor da complementação que lhes seria devida se fossem participantes do **Gasius**, pelo período máximo de até 24 meses de afastamento. É facultado à empresa, após o 6º mês de pagamento por ela da complementação do auxílio-doença, requerer que o empregado se submeta à exame médico do seu serviço e/ou conveniado, podendo suspender o pagamento em caso de recusa do empregado.

Os novos funcionários a partir de 01/05/2026 terão que trabalhar no mínimo 6 (seis) meses a partir do início de seu vínculo de emprego, para poder se beneficiar da complementação do auxílio-doença.

15.6. Gratificação de Natal

A empresa pagará aos empregados 1/12 avos de gratificação de natal, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, quando o auxílio-doença ou acidentário concedido pelo órgão da previdência for inferior a 6 (seis) meses.

15.7. Gratificação de Férias

A COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO concederá férias anuais aos seus empregados nos termos da lei, pagando com antecedência legal a remuneração dos dias correspondentes acrescida da gratificação de 1/3 estabelecida pelo Inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal.

Para os empregados pertencentes ao quadro da COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO em 31/12/1997 e que recebiam gratificação de férias em valor superior ao indicado no primeiro parágrafo desta cláusula, fica assegurado o pagamento como vantagem pessoal, registrada em rubrica própria, de um abono de férias igual a diferença entre o valor do parágrafo anterior (subtraendo) e o valor estabelecido no parágrafo seguinte (minuendo), ficando assim extinto o benefício na forma anteriormente praticada.

O valor do minuendo a que se refere o parágrafo anterior será igual ao que for devido a título de salário base, diferença individual, vantagem pessoal, anuênio, adicional de rodízio e horas extras incorporadas até o limite máximo de R$ 7.413,15 (sete mil, quatrocentos e treze reais e quinze centavos) a partir de 01/05/2026 garantido, no mínimo, o valor correspondente a 60% das verbas referidas se estes valores forem superiores ao limite máximo acima.

15.8. Licenças Maternidade, Paternidade e Adoção

A empresa assegurará aos empregados as licenças maternidade e paternidade nos prazos e condições previstos na legislação vigente, observadas as prorrogações aplicáveis em razão de sua adesão ao Programa Empresa Cidadã.

Nos casos de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, serão assegurados os mesmos períodos de licença e respectivas prorrogações aplicáveis à maternidade e à paternidade biológicas, conforme o caso, observadas a legislação vigente e as regras do Programa Empresa Cidadã.

Será aplicada, em qualquer hipótese, a condição mais favorável ao empregado.

15.9. Material Escolar

A empresa reajustará para R$ 335.154,41 (trezentos e trinta e cinco mil, cento e cinquenta e quatro reais e quarenta e um centavos) a partir de 01/05/2026, a verba anual para ser emprestada aos empregados que desejarem adquirir material escolar, inclusive para seus dependentes mediante desconto em folha de pagamento em 6 (seis) meses.

15.10. Bolsa de Estudos

A empresa concederá a seus empregados e dependentes até 70 bolsas de estudos-mês, observadas as cláusulas e condições seguintes:

a) Terão preferência os empregados e dependentes que estiverem matriculados no Colégio 1º de Maio, que é mantido pela Associação Educacional Aldanir Carlos dos Santos, inscrita no CNPJ. 11.649.033/0001-83, entidade credenciada pela Câmara Conjunta de Educação Superior da Secretaria de Educação do Estado do Rio de Janeiro, até o número de 70 bolsas / mês, de valor unitário mensal de R$ 1.135,23 (um mil, cento e trinta e cinco reais e vinte e três centavos), considerando-se dependentes, para este efeito, os dependentes dos empregados como tal inscritos no INSS, e ficando equiparados aos beneficiários desta preferência, para o ano de 2026, os que ainda que tendo perdido a condição de empregado ou dependente lograram aprovação no ano de 2025 para a série seguinte;

b) As demais bolsas de estudo serão concedidas aos empregados para cursos de educação superior para cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa e por ela determinados; serão concedidas com observância as normativas internas e corresponderão ao valor de 70% da mensalidade, limitados ao valor mensal R$ 1.135,23 (um mil, cento e trinta e cinco reais e vinte e três centavos).
A concessão do benefício observará critérios objetivos e previamente divulgados, com prioridade para empregados de menor renda e para aqueles com maior número de dependentes, preservadas as condições, preferências, percentuais e limites de custeio previstos nesta cláusula. Sempre que possível, o pagamento será realizado diretamente à instituição de ensino.

15.11 - Vale Refeição/Alimentação

A empresa disponibilizará a todos os empregados crédito no valor mensal de R$ 1.337,41 (um mil, trezentos e trinta e sete reais e quarenta e um centavos) em cartão magnético que pode ser utilizado como refeição ou alimentação correspondendo à 22 (vinte e dois) dias de vale refeição/alimentação no valor unitário de R$ 60,79 (sessenta reais e setenta e nove centavos) por dia a partir de 01/05/2026.

Em caso de faltas, justificadas ou não, ocorrerá a dedução do valor correspondente às ausências na disponibilização do crédito do mês subsequente.

O vale refeição/alimentação não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração para qualquer fim.

a) É facultado ao empregado que assim o desejar a divisão do crédito entre o cartão refeição e o cartão alimentação, podendo o empregado administrar diretamente esta divisão via aplicativo disponibilizado pela administradora do cartão, observando-se no mais, o disposto no **caput** desta cláusula.

b) Os créditos serão disponibilizados em cartão ou meio eletrônico destinado à aquisição de refeições ou gêneros alimentícios, conforme a modalidade escolhida pelo empregado, observadas as regras do Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Vale Refeição/Alimentação previsto nesta cláusula será concedido aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo nos 12 meses do ano, inclusive nas férias e exceto nos afastamentos.

Caberá ao empregado contribuir mensalmente com a quantia de R$ 20,06 (vinte reais e seis centavos), referente à ampliação desse benefício, no qual será descontada de sua remuneração como previsto no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Esse desconto poderá ser reduzido de forma gradual nas próximas negociações, desde que não ultrapasse o limite mínimo percentual de 1,5% sobre o total do valor disponibilizado.

15.12. Cesta Básica

A empresa, a partir de 01/05/2026, fornecerá aos empregados que perceberem, a título de salário base acrescido da vantagem pessoal, importância mensal de até R$ 5.758,54 (cinco mil, setecentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e quatro centavos), cartão magnético que pode ser usado como alimentação ou refeição contendo crédito no valor mensal de R$ 458,60 (quatrocentos e cinquenta e oito reais e sessenta centavos), e no valor de R$ 229,30 (duzentos e vinte e nove reais e trinta centavos) para aqueles que recebam estas verbas no intervalo compreendido entre R$ 5.758,55 (cinco mil, setecentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos) a R$ 6.363,96 (seis mil, trezentos e sessenta e três reais e noventa e seis centavos).

A cesta básica não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração para qualquer fim.

Os empregados que, como decorrência de revisões salariais, passem a perceber a título de soma do salário base e vantagem pessoal valor superior ao teto R$ 5.758,54 (cinco mil, setecentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e quatro centavos) a R$ 6.363,96 (seis mil, trezentos e sessenta e três reais e noventa e seis centavos) anteriormente referidos, conforme for o caso, terão direito a crédito único em seu cartão alimentação em valor igual à diferença positiva, se houver, entre: (a) o somatório do seu salário-base, vantagem pessoal e valor do crédito mensal em cartão alimentação nos valores anteriores à revisão salarial (minuendo) e (b) o somatório dos novos valores de salário-base e vantagem pessoal resultantes da revisão salarial.

O benefício será disponibilizado em cartão alimentação, destinado à aquisição de gêneros alimentícios, mantidos os critérios de elegibilidade e os valores previstos nesta cláusula.

15.13. Empréstimo Emergencial

A empresa concederá a seus empregados empréstimo emergencial, limitado ao seu salário compreendido nos códigos fixos, subordinado à disponibilidade de verba que será fixada anualmente pela empresa para este fim, para atendimento às seguintes situações:

(a) reparo em moradia e/ou compra de mobiliários decorrentes de desabamentos, enchentes e incêndios;
(b) tratamentos médicos não cobertos pelo plano de saúde da empresa;
(c) compra de óculos de grau e/ou lentes de contato orientados por recomendação médica e
(d) custos com processos de inventário, regularização de imóveis, adoção e divórcio.

Os empréstimos somente serão concedidos pela área de Pessoas, mediante apresentação de orçamentos e comprovantes de despesas para as quais houve a demanda do empréstimo e após parecer favorável do Serviço de Pessoas.

Os casos enquadrados nas situações acima especificadas, mas que se caracterizem como situação de excepcionalidade, poderão ter o teto do empréstimo elevado a até 3 (três) salários, desde que devidamente justificado e após parecer favorável do Serviço de Pessoas e aprovação da área de Pessoas.

O saldo remanescente da verba que não for utilizada no mês de sua competência não se acumulará com a do ano seguinte.

O empregado ressarcirá a empresa da importância recebida, a título de empréstimo emergencial, sem reajustes, mediante desconto em folha de pagamento, sendo: em até 12 (doze) vezes, quando o valor do empréstimo corresponder à 01 (um salário); em até 24 (vinte e quatro) vezes, quando valor do empréstimo corresponder à 02 (dois salários) e em até 36 (trinta e seis) vezes, quando valor do empréstimo corresponder à 03 (três salários).

15.14. Auxílio Medicamentos

A empresa manterá o plano de ajuda para seus funcionários, para aquisição de medicamentos necessários a tratamentos decorrentes de doenças originadas de acidentes de trabalho e de doenças crônicas listadas no regulamento interno fixadas pela área de Saúde.

O auxílio corresponderá a 50% do custo com medicamentos, e somente será concedido pela empresa após avaliação e aprovação de cada situação individual pelo responsável pela área de Saúde e observadas as normas internas a serem fixadas para regulamentação da matéria.

15.15. Seguro de Vida em Grupo

A empresa manterá durante a vigência desse acordo, em favor de seus empregados, e tendo como beneficiários os mesmos, legalmente identificados junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo com cobertura no valor mínimo de 10 (dez) salários base acrescidos, quando for o caso, das verbas diferença individual, vantagem pessoal e periculosidade.

A empresa poderá definir e atualizar fornecedores, administradoras, meios de disponibilização e procedimentos operacionais relativos aos benefícios previstos neste Acordo, preservados sua finalidade, valores, critérios de elegibilidade e condições de custeio. A substituição de operadora dos planos de saúde ou odontológico observará as condições previstas nas cláusulas próprias.

16. COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO TRABALHADOS

Os empregados não prestarão serviço na quarta-feira de cinzas, 24 e 31 de dezembro, compensando-os em outros dias.

O trabalho decorrente de regime de compensação estabelecido nesta cláusula será cumprido mediante a prestação de até 60 (sessenta) minutos de serviço, após o término da jornada normal do empregado e durante tantos dias úteis, quantos necessários forem para se completar as compensações.

O disposto nesta cláusula pode ser aplicado, a critério da empresa, para a dispensa do trabalho com compensação, em dias úteis intercalados entre dias de repouso ou feriado ou em dias especiais (jogo da seleção brasileira principal no horário de expediente administrativo, etc.), bem como para as ocasiões em que se adotar horário de trabalho reduzido nas sextas-feiras.

O disposto nesta cláusula não se aplica aos empregados que trabalham nos serviços essenciais, como assim forem considerados pela empresa, continuando estes, por isso, a cumprir seu horário normal.

17. INDENIZAÇÃO PELA SUPRESSÃO DO "ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO"

Como previsto no Acordo Coletivo de Trabalho do ano 2004, a empresa suprimiu, a partir de 01 de dezembro de 2004, de forma definitiva, o pagamento do adicional por tempo de serviço que até então era assegurado aos empregados, bem como incorporou aos salários, o valor efetivamente recebido no mês imediatamente anterior ao da respectiva supressão, para todos os efeitos legais.

O valor efetivamente incorporado, já corrigido em 4,11% a partir de 01/05/2026 por aplicação deste acordo, continuará sendo pago, mensalmente, sob rubrica destacada, a título de "vantagem personalíssima / adicional por tempo de serviço", ficando garantida, ainda, a sua correção futura sempre nas datas base do acordo coletivo, nos mesmos percentuais que forem acordados para a correção do salário-base.

18. INCOMPATIBILIDADES

O pessoal abrangido pelo presente acordo não poderá realizar tarefas ou desempenhar outras ocupações que forem competitivas, lesivas e/ou eticamente incompatíveis com as que a COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO efetua.

19. SEGURANÇA E SAÚDE

As partes se comprometem a colaborar e incentivar a participação ativa dos colaboradores em temas de segurança e saúde, sem prejuízo da atuação da CIPA, para que sejam observadas as normas de segurança e saúde do trabalho, dedicando seus esforços à prevenção de riscos, assim como também à análise de todas as questões que visem melhorar as condições e meio ambiente de trabalho, fortalecendo a busca de melhorias do que diz respeito a:

a) colaborar para o cumprimento das normas específicas quanto às condições e meio ambiente de trabalho.
b) contribuir para que se proteja a saúde dos trabalhadores, através de ações de prevenção em matéria de condições e meio ambiente de trabalho.
c) recomendar a correta utilização dos equipamentos de proteção pessoal correspondente, tratando de que os riscos sejam controlados ou eliminados na sua própria fonte.
d) promover um clima de permanente cooperação entre a diretoria da empresa e os trabalhadores, a fim de contribuir para a prevenção dos riscos ocupacionais e o melhoramento das condições de trabalho.
e) sugerir ações destinadas a prevenir, controlar ou eliminar as causas dos acidentes de trabalho e enfermidades profissionais.

20. CIPA

A empresa se compromete através de Relações Trabalhistas:

a) comunicar ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data da eleição dos representantes dos empregados;
b) notificar ao sindicato, as comunicações de acidente do trabalho;
c) enviar ao sindicato cópia das atas da CIPA.

21. MEDICINA DO TRABALHO

A empresa, em cumprimento do estabelecido pela legislação e, a fim de obter um alto grau de prevenção de saúde psicofísica dos trabalhadores, efetuará os seguintes exames médicos de acordo com a necessidade:

- Exames Admissionais: ajustados à natureza das funções a serem desempenhadas pelo novo funcionário.
- Exames Periódicos: Realizados regularmente, com periodicidade definida a critério do médico coordenador do PCMSO, em todo o quadro de funcionários da empresa.
- Exames de Mudança de Função: realizados sempre quando houver alteração na função do trabalhador e do risco ocupacional, que possa gerar risos a sua saúde.
- Exames de Retorno ao Trabalho: Realizados após afastamentos por motivos de saúde ou acidentes de trabalho. Podem ser necessários também em outras situações adversas, a critério do Médico do Trabalho da empresa.
- Exames Demissionais: conduzidos no momento da rescisão do contrato de trabalho.

Os colaboradores são obrigados a realizar os exames médicos acima mencionados dentro do prazo legal, quando convocados, além de fornecer todas as informações e documentos solicitados pelo departamento de Saúde.

O sindicato colaborará com a empresa ao conscientizar os funcionários sobre a importância e obrigatoriedade desses exames, conforme estabelecido na legislação.

22. ELEMENTOS DE TRABALHO

A empresa fornecerá uniforme ou roupa de trabalho aos trabalhadores que, por suas funções, necessitarem usá-los, sem nenhuma despesa por parte destes, de acordo com o procedimento interno que for estabelecido para tal fim. Seu uso será de caráter obrigatório, cabendo ao pessoal zelar devidamente pela sua manutenção e higiene.

Esses elementos, assim como as ferramentas e/ou utensílios de trabalho, que serão adequados e de qualidade comprovada, deverão ser mantidos no mais alto grau de eficiência e/ou conservação.

A empresa não responsabilizará o trabalhador pela quebra, perda ou roubo desses elementos, sempre que essa circunstância for devidamente comprovada e não puder ser atribuída ao mesmo.

23. TREINAMENTO

A empresa programará anualmente a realização de cursos de formação profissional com a finalidade de atender tanto às necessidades de preparação de seu pessoal em novas tecnologias e sistemas de trabalho exigidos para a evolução e desenvolvimento da empresa, como também para facilitar a promoção individual.

O planejamento desta formação baseia-se nos princípios de liberdade de participação e igualdade de oportunidades, sendo considerado um meio de realização individual e melhora coletiva.

Com essa finalidade de promover a preparação do pessoal prevendo o cálculo das necessidades da empresa, tanto por reestruturação funcional como por avanço tecnológico, a empresa facilitará a convocação para a realização de cursos específicos de treinamento.

24. MOBILIDADE GEOGRÁFICA

O pessoal abrangido pelo presente acordo deverá se dispor a prestar serviços em qualquer cidade incluída na esfera territorial da empresa, sem prejuízo do adicional legal quando for o caso.

Nas designações para exercício de atividades temporárias fora do âmbito territorial da COMPANHIA DISTRIBUIDORA DE GÁS DO RIO DE JANEIRO, sem implicar em nova lotação, poderá ter, de acordo com as normas internas da empresa, o reconhecimento de uma diária para cobrir as despesas de alojamento, refeições e transportes.

25. REPRESENTANTES SINDICAIS

A empresa reconhecerá, no curso do presente acordo coletivo, dois representantes sindicais por estabelecimento que conte com mais de 200 empregados, por eles eleitos.

Cada representante sindical terá um crédito de horas para cumprir sua função, equivalente a quatro horas semanais.

A fim de não alterar o desenvolvimento normal das tarefas e por motivos estritamente operacionais, o representante do pessoal deverá informar, de forma concreta com 48 horas de antecedência, o momento em que fará uso dessas horas à Relações Trabalhistas, a fim de contar com a cobertura respectiva.

Fica expressamente estabelecido que a falta de utilização do dito crédito não dará direito à sua acumulação com períodos posteriores.

26. DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa concordará em liberar da prestação de serviços até 1 (um) diretor eleito do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO - SINTERGIA,

quando no exercício do cargo, sem prejuízo da remuneração mensal e de quaisquer outros direitos e vantagens outorgados aos demais empregados.

Computar-se-á como de efetivo exercício o tempo que o empregado estiver ocupando o cargo na diretoria do sindicato.

Será permitido ao sindicato desenvolver trabalho de sindicalização dos empregados nas dependências da CEG, dentro do horário de expediente, desde que tal atividade tenha sido previamente comunicada à empresa e que seja resguardada a ordem necessária ao serviço regular.

27. PROCESSOS TRABALHISTAS EM ANDAMENTO

A empresa concorda em examinar, processos trabalhistas em andamento, e avaliar possibilidades de eventuais acordos na Justiça. Inicialmente serão estudados os processos em que o sindicato seja o titular da causa coletiva.

28. QUADRO DE AVISOS

A empresa facilitará, através de Relações Trabalhistas, a divulgação online das comunicações oficiais do sindicato, referendadas por integrantes da diretoria da entidade sindical.

29. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – DESCONTOS ESPECIAIS

A empresa concorda em descontar dos salários dos seus empregados, ressalvado o direito de oposição, em favor do sindicato, a contribuição de que trata o Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, fixada e/ou ratificada nas assembleias gerais, observadas as condições por elas estabelecidas.

O sindicato assume integral responsabilidade por qualquer pagamento a que a empresa venha a ser compelida a fazer por decisão judicial, decorrente de ações ajuizadas por seus empregados, e que tenham por objeto o desconto previsto na presente cláusula.

O exercício do direito de oposição mencionado no caput desta cláusula será garantido conforme critérios estabelecidos pelo sindicato e divulgados aos empregados e à empresa com antecedência mínima de 7 (sete) dias do início do prazo de oposição, sendo garantido aos empregados no mínimo 48 (quarenta e oito) horas para exercício desta oposição junto ao sindicato, obrigando-se a entidade sindical a comunicar à empresa os nomes daqueles que se opuserem ao desconto.

30. COMISSÃO DE ACORDO E DE INTERPRETAÇÃO

A Comissão de Acordo, órgão misto de caráter não permanente, integrada por dois representantes empresariais e dois da entidade sindical signatária, será convocada:

a) ordinária e quadrimestralmente, para acompanhar o cumprimento do acordo;
b) extraordinariamente, para interpretar com alcance geral qualquer dúvida relativa à compreensão do presente acordo, mediante convocação de uma das partes com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e por escrito com indicação de seus próprios representantes e do objeto da reunião;
c) extraordinariamente, para encaminhar e tentar conciliar divergências, que possam suscitar conflitos coletivos de trabalho envolvendo a totalidade dos empregados, mediante convocação na forma da alínea anterior.

Na hipótese da alínea c acima, a comissão deverá se manifestar concretamente no prazo de 72 (setenta e duas) horas de sua instalação.

Fica prevista a participação de assessorias das partes, na forma em que forem por elas acordada em cada oportunidade conforme os acontecimentos o requererem.

Enquanto durarem os procedimentos aqui previstos, as partes se comprometem a se abster de adotar medidas de ação direta ou de qualquer outra natureza, que afete o funcionamento normal do serviço ou cause prejuízo ao empregado.

31. ALCANCE DAS NORMAS

As partes declaram que o presente acordo coletivo consubstancia todo o consenso a que chegaram, substituindo e cancelando qualquer outro acordo anterior entre as mesmas partes.

Carolina Pôjo | Christine Araujo Guimarães | Kátia Repsold | SAMC | Urbano do Vale | MSF

32. REAJUSTE SALARIAL

Os salários-base, diferenças individuais e vantagens vigentes em 30/04/2026, serão reajustados em 4,11% com vigência a partir de 01/05/2026**,** mantidas inalteradas as outras verbas remuneratórias, exceto se tiverem reajustes especificados em outras cláusulas, caso em que serão reajustadas nos termos destas outras cláusulas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os aumentos e reajustes concedidos espontaneamente serão compensáveis com os aqui previstos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A remuneração composta pelos títulos aqui especificados nos valores resultantes da aplicação desta cláusula servirá de base de cálculo para a incidência de reajustes coletivos que venham a ser negociados.

33. DIA DO PAGAMENTO

A empresa se compromete a efetuar pagamento do salário mensal no último dia útil do mês.

34. PRÊMIO APOSENTADORIA

Nada obstante a extinção do prêmio aposentadoria, na forma dos acordos anteriores, fica assegurado aos atuais empregados da empresa e que já o eram em 31/12/1997, a percepção de um incentivo ao desligamento por aposentadoria, em substituição àquele prêmio, quando vierem a se afastar definitivamente da empresa em decorrência da aposentadoria concedida pelo INSS, nas seguintes bases:

TEMPO DE SERVIÇO NA CEG ATÉ 31/12/1997	INCENTIVO
de 12 a 20 anos	1 remuneração para cada 3 anos.
de 20 a 35 anos	1 remuneração para cada 4 anos.
acima de 35 anos	1 remuneração para cada 5 anos

O incentivo será pago, quando devido, aos empregados em decorrência da extinção do contrato de trabalho por aposentadoria.

35. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE

Durante a vigência deste Acordo, a empresa manterá plano de assistência médica para seus empregados ativos e dependentes legais, observadas as condições previstas no documento anexado ao Acordo Coletivo de 1998, nas alterações posteriores, na Carta Compromisso de 15/09/2005 e na Lei nº 9.656/1998.

Os demais casos referidos naquele documento continuarão sendo excepcionalmente tratados conforme as recomendações nele estabelecidas, observando-se, em todos os casos, que as expressões “atuais inscritos”, “atuais empregados” e “atuais agregados”, naquele texto usadas, se referem aos empregados, agregados e inscritos em 17 de junho de 1998, assim como que o plano de saúde ali previsto teve o seu segundo ano de vigência iniciado em 01/11/1999.

Os itens do anexo ao acordo coletivo de 1998 com as alterações da Carta Compromisso e da Lei 9656/98 serão incorporados num Regulamento Interno que será emitido pela Empresa.

A empresa poderá substituir a operadora ou o produto contratado, desde que mantida a natureza de plano de assistência à saúde regulado e preservado padrão de cobertura assistencial equivalente.

36. PLANO ODONTOLÓGICO

Durante a vigência deste Acordo, a empresa manterá plano coletivo de assistência odontológica para seus empregados ativos e dependentes legais, por meio de operadora habilitada, assumindo integralmente os custos das mensalidades.

37. PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA

A empresa se compromete a manter no decorrer de 2026, o programa implantado no ano 2006 de preparação para os empregados, que estejam elegíveis à aposentadoria.

É indispensável que o funcionário interessado neste programa, procure a equipe de Pessoas com antecedência de 2 (dois) anos, fornecendo todas as informações necessárias sobre os planos de aposentadoria. Não serão elegíveis ou os empregados que solicitarem voluntariamente desligamento da empresa.

38. PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS

O pagamento das diferenças resultantes da vigência retroativa do presente acordo, quando não estabelecido anteriormente prazo diferente ou específico para sua quitação, será efetuado sempre pelo seu valor histórico e até a data do pagamento da folha de salários do mês da sua assinatura.

39. IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA

As partes acordam em reafirmar o princípio, adotado pela empresa, de não discriminação por motivo de sexo, etnia, orientação sexual ou ideologia, seja no pagamento de salários, seja nos processos de admissão ou dispensa de empregados.

40. CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética, instituído pelo Grupo, e de cumprimento obrigatório por parte de todos os empregados da empresa, tem como finalidade estabelecer as diretrizes que hão de nortear o comportamento dos empregados e gestores da empresa no seu desempenho diário, no que respeita às relações e interações entre os próprios empregados, assim como em todas as atividades relacionadas com clientes, fornecedores e colaboradores externos.

As partes reconhecem que, juntamente com os princípios gerais de não discriminação, trabalho em equipe, qualidade no emprego e segurança e saúde no trabalho, contemplados no conjunto do acordo, o Código de Ética tem especial importância na relação laboral.

41. DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL

A empresa patrocinará programas de desenvolvimento humano e social para todos os seus empregados, observadas as possibilidades existentes em cada momento, com o propósito de fomentar opções para o autodesenvolvimento e o equilíbrio pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

A empresa atribuirá especial atenção aos empregados portadores de deficiências, assim regularmente enquadrados de acordo com o regramento legal vigente, de forma que, observada a adequação de perfil para as atividades a serem desenvolvidas, proporcionar a estes grupos, crescente inserção nas atividades de trabalho da empresa.

42. LGPD

As partes acordam que qualquer tratamento de dados pessoais realizado na execução deste Acordo Coletivo de Trabalho observará a lei aplicável, incluindo, sem limitação, a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (“LGPD”). O Sindicato e os empregados declaram ciência do Aviso de Privacidade ao Público Interno, e comprometem-se a aceitar e observar as regras das Políticas do Grupo Naturgy sobre proteção de dados pessoais, em especial a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e Políticas relativas à Segurança das Informações. O tratamento de dados pessoais deve ser realizado estritamente na medida em que seja necessário para o desempenho das funções do Sindicato e dos empregados ou em conformidade com aquilo que tenha sido formalmente instruído pelo Grupo Naturgy.

As partes reconhecem que os dados tratados pelos sistemas eletrônicos de registro de jornada poderão incluir informações necessárias para validação dos registros de frequência e controle de jornada, observadas as bases legais aplicáveis, os princípios da necessidade, adequação e segurança previstos na legislação de proteção de dados pessoais.

Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2026.

Christiane Araujo Guimarães (Nov 4, 2026 10:22:04 GMT-3)

Christiane Araujo Guimarães
Responsável por Pessoas
Companhia Distribuidora de Gás
do Rio de Janeiro - CEG
CPF: 086.203.047-12

Urbano do Vale (Nov 4, 2026 15:01:29 GMT-3)

Urbano do Vale Coelho
Diretor de Relações Externas
Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de
Energia do Rio de Janeiro e Região - SINTERGIA
CPF: 458.469.877-53

Katia Repsold (Nov 4, 2026 11:47:01 GMT-3)

Katia Brito Repsold
Presidente
Companhia Distribuidora de Gás
do Rio de Janeiro - CEG
CPF: 028.239.027-83

SERGIO AUGUSTO MONTEIRO DE CASTRO (Nov 4, 2026 14:13:56 GMT-3)

Sergio Augusto Monteiro de Castro
Diretor Colegiado
Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de
Energia do Rio de Janeiro e Região - SINTERGIA
CPF: 312.982.497-91

.

M[illegible] (Nov 4, 2026 19:29:27 GMT-3)

Magno dos Santos Filho
Presidente
Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de
Energia do Rio de Janeiro e Região – SINTERGIA
CPF: 891.944.467-68

CEG - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2026_04112026

Final Audit Report 2026-11-04

Created:	2026-11-04
By:	Carolina Pôjo (carpojo@naturgy.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAFxWwTfObChQmhCnqLR96cgoV3b9GgOux

"CEG - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2026_04112026 " History

Document created by Carolina Pôjo (carpojo@naturgy.com)
2026-11-04 - 1:05:04 PM GMT

Document emailed to Carolina Pôjo (carpojo@naturgy.com) for signature
2026-11-04 - 1:09:38 PM GMT

Document e-signed by Carolina Pôjo (carpojo@naturgy.com)
Signature Date: 2026-11-04 - 1:10:34 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE

Document emailed to Christiane Araujo Guimarães (araujog@naturgy.com) for signature
2026-11-04 - 1:10:37 PM GMT

Email viewed by Christiane Araujo Guimarães (araujog@naturgy.com)
2026-11-04 - 1:19:42 PM GMT

Document e-signed by Christiane Araujo Guimarães (araujog@naturgy.com)
Signature Date: 2026-11-04 - 1:22:04 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: DRAW

Document emailed to Katia Repsold (repsold@naturgy.com) for signature
2026-11-04 - 1:22:07 PM GMT

Document e-signed by Katia Repsold (repsold@naturgy.com)
Signature Date: 2026-11-04 - 2:47:01 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: MOBILE_DRAW

Document emailed to smcastro@naturgy.com for signature
2026-11-04 - 2:47:03 PM GMT

Email viewed by smcastro@naturgy.com
2026-11-04 - 2:56:43 PM GMT

Signer smcastro@naturgy.com entered name at signing as SERGIO AUGUSTO MONTEIRO DE CASTRO
2026-11-04 - 5:13:54 PM GMT

Document e-signed by SERGIO AUGUSTO MONTEIRO DE CASTRO (smcastro@naturgy.com)
Signature Date: 2026-11-04 - 5:13:56 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: DRAW

Document emailed to Urbano do Vale (urbanovale31@gmail.com) for signature
2026-11-04 - 5:13:59 PM GMT

Email viewed by Urbano do Vale (urbanovale31@gmail.com)
2026-11-04 - 5:57:58 PM GMT

Document e-signed by Urbano do Vale (urbanovale31@gmail.com)
Signature Date: 2026-11-04 - 6:01:29 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: MOBILE_DRAW

Document emailed to filhomagno@uol.com.br for signature
2026-11-04 - 6:01:32 PM GMT

Email viewed by filhomagno@uol.com.br
2026-11-04 - 10:20:56 PM GMT

Signer filhomagno@uol.com.br entered name at signing as MSF
2026-11-04 - 10:29:25 PM GMT

Document e-signed by MSF (filhomagno@uol.com.br)
Signature Date: 2026-11-04 - 10:29:27 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: MOBILE_DRAW

Agreement completed.
2026-11-04 - 10:29:27 PM GMT