

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**2025 – 2027**

A ENEL BRASIL – RJ, com sede na Avenida Oscar Niemeyer, nº. 2000, Santo Cristo, na cidade do Rio de Janeiro/RJ, inscrita no CNPJ sob o nº 07.523.555/0005-90, doravante denominada ENEL BRASIL e Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região - SINTERGIA-RJ, com sede na Avenida Marechal Floriano, nº. 199 – Centro, na Cidade do Rio de Janeiro/RJ, inscrito no CNPJ sob o nº. 04.121.168/0001-06, doravante denominado SINDICATO, celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027, obedecidas às disposições dos Artigos 612 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as condições que seguem:

Cláusula Primeira**REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste salarial será de 5,10% (cinco virgula dez cento) correspondente a 100% INPC-IBGE, apurado no período de 01 de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 30 de setembro de 2025.

A partir de 1º de outubro de 2025, o Piso Salarial passará a ter o valor de R\$ 2.533,00 (dois mil e quinhentos e trinta e três reais) e;

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, de outubro de 2026 a setembro de 2027, a partir de 01 de outubro de 2026, reajuste pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE.

O valor vigente do Piso Salarial em setembro/2026, terá a partir de 01 de outubro de 2026, reajuste pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

Cláusula Segunda**PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

A Empresa se compromete a manter o Programa de Participação nos Resultados – PPR, para os anos de 2025 e 2026. O PPR será pago de acordo com metas, regras,



mecanismos e periodicidade estabelecidos em Anexo ao presente Acordo e conforme dispõe a Lei 10.101/00.

Parágrafo Primeiro - A empresa pagará o PPR que poderá ser acrescido de até 20% como forma de Adicional pelo Programa de Participação nos Resultados — PPR. Os critérios para o PPR Adicional serão apresentados até Fevereiro/26, sendo indicadores econômicos relacionados aos objetivos estratégicos da Enel Brasil e que serão parte integrante do regulamento do PPR.

Parágrafo Segundo - A empresa se compromete a estabelecer as metas do PPR de 2026 e 2027 até o final do mês de janeiro de cada ano do acordo.

Parágrafo Terceiro – Aos Dirigentes sindicais liberados será garantido o pagamento do PPR no valor correspondente a 3 (três) remunerações (salário base + periculosidade + penosidade) percebidas pelo referido dirigente em 31 de dezembro do ano referente ao pagamento do PPR.

Parágrafo Quarto – O pagamento do PPR respeitará as regras do grupo até o mês de Junho, garantindo pelo menos um adiantamento no percentual de 30% (trinta por cento) do target de 100% (cem por cento) até o dia 29/04/2026, mantendo-se o mesmo critério para o segundo ano de vigência do acordo.

Cláusula Terceira

TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá 24 (vinte e quatro) tickets refeição para o período de outubro/2025 a setembro/2026, por mês, totalizando o valor mensal para R\$ 1.371,00 (Um mil e trezentos e setenta e um reais) correspondente ao valor unitário de R\$ 57,12 (cinquenta e sete reais e doze centavos), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e sem qualquer característica salarial.

Para o período de outubro/2026 a setembro/2027, será mantida a mesma sistemática, reajustando-se o valor pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

Parágrafo Primeiro – A Enel Brasil concederá nos meses de dezembro de 2025 e dezembro de 2026, até o dia 10, aos empregados da base territorial do sindicato acima citado, um adicional de 24 (vinte e quatro) Tickets Refeição ou Alimentação totalizando o valor mensal em R\$ 1.371,00 (Um mil e trezentos e setenta e um reais) correspondente ao valor unitário de R\$ 57,12 (cinquenta e sete reais e doze centavos), Para o 2º ano do acordo, o valor será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026, mantendo-se a quantidade e o dia de pagamento do ano anterior.

Parágrafo Segundo — As partes (Ampla e Sindicato), diante da impossibilidade de manutenção de abono de fechamento a futuros empregados e, ainda, visando manter a prática adotada pela empresa nas últimas negociações para os empregados



atuais, excepcionalmente durante a vigência deste Acordo a AMPLA concederá no mês de março/2026 um crédito extra de ticket refeição / alimentação no valor nominal de R\$ 3.153,00 (três mil, cento e cinquenta e três reais) obedecendo os seguintes critérios de elegibilidade e proporcionalidade que foram negociados e estabelecidos entre AMPLA e Sindicato:

2.1 - Para os funcionários admitidos até data de 30 de setembro de 2024, o valor será atribuído de forma integral e será pago em Ticket Alimentação/Refeição.

2.2 - Para os empregados admitidos entre 01 de outubro de 2024 e 30 de setembro de 2025, e que satisfaçam os demais requisitos para o recebimento deste crédito extra definido no parágrafo segundo, também farão jus na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado até 30 de setembro de 2025, considerando como mês completo a fração superior a 15 dias no mês, garantindo um pagamento mínimo de 3/12 do valor que é equivalente a R\$ 788,25;

Parágrafo Terceiro: Os empregados admitidos nos quadros da Enel Brasil até o dia 31 de dezembro de 2025 também farão jus ao recebimento do abono em outubro de 2026, no mesmo valor de R\$ 3.153,00 (três mil, cento e cinquenta e três reais) acrescido de 100% do INPC do período (outubro/25 a setembro/26), seguindo os mesmos critérios destacados acima.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido com a concordância expressa do SINDICATO que empregados admitidos nos quadros de empregados da Enel Brasil após o dia 31 de dezembro de 2025 não farão jus ao recebimento do abono de fechamento previsto no parágrafo segundo na vigência do presente acordo, assim como na vigência dos futuros acordos, estando para todos os fins extinto para todos os empregados admitidos após 31 de dezembro de 2025.

Cláusula Quarta

AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

A Empresa reajustará o valor do benefício para R\$ 1.119,00 (um mil cento e dezenove reais), mediante comprovação de despesas.

Parágrafo Primeiro - O auxílio será devido aos empregados do sexo feminino, por filho, com idade entre 05 (cinco) meses e 06 (seis) anos incompletos, conforme previsão do art. 389, parágrafos primeiro e segundo, da CLT, a título de auxílio educação.

Parágrafo Segundo - O Auxílio será devido, também, aos empregados do sexo masculino, desde que viúvos e/ou separados legalmente e que detenham a posse do(s) filho(s) enquanto permanecer sem nova esposa ou companheira, respeitado o limite de idade previsto no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro - Será devido, ainda, aos empregados do sexo masculino, que não esteja em qualquer das condições especificadas no parágrafo segundo o referido auxílio, por filho, com idade entre 05 (cinco) meses e 06 (seis) anos incompletos.



Parágrafo Quarto – O Auxílio poderá ser utilizado na contratação de Babá, mediante as condições estabelecidas no caput e parágrafos primeiros da presente Cláusula.

Parágrafo Quinto – Para o período de outubro de 2025 a setembro de 2026, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

Parágrafo Sexto – A partir de janeiro/2020 considera-se como limite do benefício o final do ano letivo em que completarem a referida idade constante nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro desta cláusula.

Cláusula Quinta **AUXÍLIO AOS PAIS DE FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A Empresa manterá um programa aos Pais de Filhos Portadores de Necessidades Especiais, concedendo um benefício no valor de R\$ 1.813,00 (um mil e oitocentos e treze reais) mediante validação da condição especial pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Parágrafo único – Para o período de outubro de 2025 a setembro de 2026, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

Cláusula Sexta **ASSISTÊNCIA FUNERAL**

A Empresa reembolsará a quantia de até R\$ 7.886,00 (sete mil oitocentos e oitenta e seis reais), em caso de falecimento de ascendentes (assim definido para efeito deste benefício como pai e mãe) e manterá a assistência funeral ao empregado e seus dependentes diretos (assim definido para efeito deste benefício cônjuge e filhos menores de 21 anos), contratado através da apólice de seguro de vida em grupo. No caso de falecimento do empregado será fornecida à família cesta básica pelo período de 12 meses no valor da carga mensal do Ticket Refeição/Alimentação, conforme definido na Cláusula Terceira.

Parágrafo Primeiro – Para o período de outubro de 2025 a setembro de 2026, o valor do benefício será reajustado pelo percentual correspondente a 100% da variação acumulada do INPC medido pelo IBGE, referente ao período de 01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

Parágrafo Segundo – O reembolso de Auxílio Funeral (para os casos de falecimento dos ascendentes) será efetuado em até 30 dias após a entrega de toda a documentação necessária para a percepção do benefício.



Cláusula Sétima**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Mantida a atual sistemática a Empresa compromete-se a pagar o Adicional de Periculosidade calculado a razão de 30% (trinta por cento) do salário base do empregado que faz jus à percepção de referido adicional.

Cláusula Oitava**ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

A Empresa remunerará as Horas Extraordinárias realizadas por seus empregados com o Adicional de 50% (cinquenta por cento), e com adicional de 100% nos dias destinados ao repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Parágrafo Primeiro - A Empresa pagará a todo empregado que efetuar horas extras o reflexo do repouso semanal remunerado, nos termos das Leis 605/49 e 7415/85.

Parágrafo Segundo – A Empresa fornecerá ticket-refeição, bem como vale-transporte, pelo labor em dias destinados ao repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados), excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento. O fornecimento de ticket-refeição só ocorrerá se a quantidade de horas extraordinárias ultrapassar as 4 (quatro) horas diárias.

Parágrafo Terceiro – As Horas Extraordinárias realizadas nos sábados serão remuneradas da seguinte forma: as primeiras 4 (quatro) horas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento); as que excederem as primeiras 4 (quatro) horas serão remuneradas com o adicional de 100% da hora normal.

Cláusula Nona**ADICIONAL NOTURNO**

A Empresa remunerará as horas noturnas no percentual de 50% (cinquenta por cento), observadas as demais condições previstas em Lei, excluída a situação descrita na Cláusula de Jornada de Trabalho de Turno de Revezamento.

Cláusula Décima**EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS**

A Empresa concederá o equivalente a 30%, 50%, 75% ou 100% de 01 (uma) remuneração do empregado, que poderá ser solicitada nos referidos percentuais, condicionado à sua margem de consignação de 30% da remuneração fixa, a título de Empréstimo, a ser descontado em 12 (doze) parcelas mensais, iguais, consecutivas e sem correção, descontadas dos salários subsequentes a partir do mês imediatamente seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias se for o caso.

Parágrafo Primeiro – Fica assegurado o direito de quitação antecipada do referido empréstimo para retirada de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão de férias ao empregado.



Parágrafo Segundo – Os empregados que requererem o empréstimo antes do mês de afastamento para férias serão atendidos, observada a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, até o limite do orçamento comprometido com este programa, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal, cumulativamente.

Parágrafo Terceiro – Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, o que primeiramente o requereu, ressalvada, entre os de igual salário, a preferência por comprovação inequívoca de necessidade premente por razões de ordem médica ou de igual relevo pertinente ao empregado ou aos seus dependentes legais.

Parágrafo Quarto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida ao empregado.

Parágrafo Quinto - Como remuneração entende-se o somatório do Salário Base, Adicional de Periculosidade e Adicional de Penosidade, quando percebidos.

Parágrafo Sexto – Só farão jus ao referido empréstimo os empregados com mais de um ano de trabalho na Companhia;

Parágrafo Sétimo – Não farão jus ao empréstimo os empregados que não hajam liquidado o empréstimo anteriormente concedido pela Companhia.

Cláusula Décima Primeira ADIANTAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Mantida a sistemática a Empresa efetuará, automaticamente, o pagamento a título de “Adiantamento do 13º Salário”, aos empregados que usufruírem férias durante o período de janeiro a junho de cada ano, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. Aos demais empregados, a critério da Empresa, o pagamento correspondente à mencionada parcela, será realizado até o mês de junho de cada ano.

Parágrafo Único - A Empresa compromete-se a quitar a segunda parcela do décimo terceiro salário até o dia 10 de dezembro.

Cláusula Décima Segunda PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Ratificando Acordos Coletivos / Termos Aditivos anteriores e mantendo a sistemática adotada pela Empresa, a folha de pagamento terá como mês de referência, para cálculo de todas as parcelas variáveis da remuneração, inclusive horas-extras, bem como, eventuais diferenças salariais, a frequência do mês anterior, sendo ainda estabelecido o penúltimo dia útil de cada mês, para pagamento dos salários, à exceção do mês de fevereiro, em que fica estabelecido o último dia útil do mês.

Parágrafo Único – A Empresa se compromete a realizar reuniões com as instituições bancárias credenciadas atualmente para pagamento de salários de seus colaboradores, visando minimizar os impactos das tarifas bancárias nas respectivas contas salário.

Cláusula Décima Terceira**JORNADA DE TRABALHO / BANCO DE HORAS**

Mantida a sistemática atual a empresa praticará a jornada contratual e constitucional de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que a jornada efetivamente trabalhada será de 40 (quarenta) horas semanais. Mantendo-se ainda o Banco de Horas de até 04 (quatro) horas semanais, que consistirá nas horas eventualmente trabalhadas após 40 (quarenta) até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais a empresa vê-se obrigada a compensar os empregados com horas extras, estas horas excedentes, como prevê a lei. A empresa tem até 90 (noventa) dias para conceder as horas acumuladas no Banco de Horas em descanso ao empregado.

Parágrafo Primeiro – Com a prática da jornada contratual e constitucional de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e com a jornada efetivamente trabalhada de 40 (quarenta) horas semanais, os horários de entrada / saída e intervalo para refeição e descanso o empregado poderá optar pelos seguintes horários dos quadros a seguir:

OPÇÃO 1 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO PI/ ALMOÇO DE 01H 00MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			16h 30 min.		
	08h 30 min.			17h 30 min.	
		09h 30 min.			18h 30 min.

OPÇÃO 2 – FLEXIBILIZAÇÃO NA ENTRADA / SAÍDA COM INTERVALO PI/ ALMOÇO DE 01H 30MIN.

ENTRADA	ENTRADA	ENTRADA	SAÍDA	SAÍDA	SAÍDA
07h 30 min.			17h 00 min.		
	08h 30 min.			18h 00 min.	
		09h 30 min.			19h 00 min.

Parágrafo Segundo - Ficará a cargo de cada diretor e/ou gestor de área ajustar a jornada flexibilizada com suas equipes, de acordo com as necessidades especificadas de cada área e dos trabalhadores envolvidos.

Parágrafo Terceiro – Todos os empregados de nível inferior ao de especialista e os não ocupantes de cargo de nível universitário permanecem obrigados ao regime de ponto, ressalvado à Empresa o direito de isentar o registro dos ocupantes de cargos cuja liberação seja de interesse do serviço, nos termos de suas normas internas.

Parágrafo Quarto – COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Mantendo sistemática adotada pela Empresa, será garantida a semana de 05 dias de trabalho, ficando garantida aos empregados a compensação das horas da jornada cancelada com o aumento das horas de trabalho de cada um dos outros dias úteis da semana, resultando em 8.48 horas diárias, sem adicional de horas-extras, observada a jornada semanal de 44 horas estabelecida na Constituição Federal, contudo, enquanto vigente no presente a jornada semanal será a estabelecida na Cláusula décima Quinta, ressalvada a situação dos empregados que trabalham em regime de rodízio.

Cláusula Décima Quarta COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIOS DE EMPREGADOS EM AUXÍLIO-DOENÇA

A Empresa irá assegurar aos seus empregados uma Complementação Salarial por Auxílio-Doença, pelo período de 12 (doze) meses, podendo ser estendido até 24 (vinte e quatro) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade), condicionada a concessão do dito benefício à avaliação a ser procedida pela Empresa.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado por auxílio-doença, durante o período em que estiver sendo complementado pela empresa, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação.

Parágrafo Segundo - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela Empresa, do direito à Complementação Salarial por Auxílio-Doença.

Cláusula Décima Quinta COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL DE EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO

A Empresa irá assegurar aos seus empregados uma Complementação Salarial por Acidente de Trabalho pelo período de 12 (doze) meses podendo ser estendido até 36 (trinta e seis) meses, mediante avaliação quadrimestral do serviço médico da Empresa, correspondente à diferença entre o Benefício Previdenciário e a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade), somente quando observadas as políticas internas de Medicina do Trabalho referentes a afastamentos por acidente de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – O empregado afastado por acidente de trabalho, durante o período em que estiver sendo complementado pela empresa, fará jus ao Ticket Refeição/Alimentação, além do pagamento do PPR, proporcional aos meses trabalhados.

Parágrafo Segundo - Fica reiterado que o reconhecimento pela Previdência Oficial do direito do empregado ao recebimento do Benefício previdenciário, não implicará, necessariamente, no reconhecimento pela Empresa, do direito à Complementação Salarial por Acidente de Trabalho.

Parágrafo Terceiro – Para o empregado aposentado que continuou mantendo o vínculo com a empresa, será considerado para efeito de cálculo da complementação do acidente de trabalho o valor recebido a título de aposentadoria a época do afastamento, em substituição ao benefício previdenciário estabelecido no caput.

Cláusula Décima Sexta PLANO MÉDICO e ODONTOLÓGICO

A Empresa compromete-se a manter o Plano Médico dentro da sistemática atual.



Parágrafo Primeiro - Para os empregados administrativos com salário base de até R\$ 3.700,00, propomos redução Temporária do custo da mensalidade em 28,57% em relação a tabela de desconto por faixa etária praticada aos demais empregados da Enel Rio e com teto limitador de 15% do salário base. Importante ressaltar que estas reduções temporárias da mensalidade serão concedidas somente ao plano em acomodação Enfermaria.

Cláusula Décima Sétima

ABONO DE FALTAS À ESTUDANTES

A Empresa manterá o Abono de faltas a estudantes, limitado a 5,5 (cinco e meio) expedientes por semestre.

Cláusula Décima Oitava

FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE ESTUDANTES

A Empresa se compromete a avaliar a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho para estudantes de forma que não interfira na carga horária contratual, observados os parâmetros das Cláusulas Décima Quinta e Décima Sexta.

Cláusula Décima Nona

LICENÇA MATERNIDADE

A Empresa concederá licença maternidade à empregada gestante pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, se adequando a Lei n.º 11.770/2008 que amplia o prazo constante do caput do artigo 392 da CLT.

Cláusula Vigésima

LICENÇA MATERNIDADE POR ADOÇÃO

A Empresa, nos termos estabelecidos no artigo 392 – A e parágrafos, acrescido na CLT pela Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, concederá licença maternidade à empregada que, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, com os seguintes períodos de vigência:

- 120 (cento e vinte) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com até 1 (um) ano de idade;
- 60 (sessenta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade;
- 30 (trinta) dias de licença pela adoção ou obtenção de guarda judicial de criança com idade a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade;

Cláusula Vigésima Primeira

ESTABILIDADE APÓS LICENÇA MATERNIDADE

Será assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada gestante pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir do término da licença compulsória legalmente estabelecida,

observado, no que e quando couber, o disposto no artigo 10 dos Atos e Disposições Constitucionais Transitórias.

Cláusula Vigésima Segunda

LICENÇA PATERNIDADE

A Empresa concederá licença paternidade, pelo período de 20 (vinte) dias, contados à partir do primeiro dia útil posterior ao nascimento do filho ou adoção de filho, mediante apresentação do termo judicial de guarda para fins de adoção de criança, ampliando o previsto no Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal c/c Art. 10 Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único – Para os empregados que trabalham em turno de revezamento, a contagem iniciará, após o nascimento do filho, a partir do primeiro dia útil de trabalho, ou seja, do primeiro dia que conste na escala como de efetivo trabalho.

Cláusula Vigésima Terceira

SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá o seguro de vida em 25 (vinte e cinco) vezes a remuneração (salário base + periculosidade + penosidade) do empregado, excluindo do custeio, por parte da Empresa, os aposentados e seus respectivos dependentes. Serão mantidas as coberturas já estabelecidas na apólice atual.

Cláusula Vigésima Quarta

PROGRAMA DE INCENTIVO À APOSENTADORIA

A Empresa garantirá um Programa de Incentivo à Aposentadoria, assegurando o pagamento de importância equivalente a, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, acrescida do valor equivalente ao Aviso Prévio do empregado, observado todo o contrato de trabalho, àqueles que, na vigência do presente Acordo solicitarem demissão por comprovado motivo de aposentadoria.

Parágrafo Primeiro – A comprovação da aposentadoria será efetuada, pelo empregado, através de documentação própria do INSS, onde se caracterize a concessão do mencionado benefício por parte daquele Instituto.

Parágrafo Segundo – Fica assegurado o prazo limite máximo de 12 (doze) meses, a contar da data do desligamento, para a comprovação de que trata o parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro – Fica condicionado a aceitação pela Empresa da retroatividade da aposentadoria concedida pelo INSS até 30 dias após a data do desligamento do empregado ou anterior à esta.

Parágrafo Quarto – Só farão jus ao estabelecido na presente cláusula os empregados que manifestarem o interesse em se desligar da Empresa no prazo de até 12 (doze) meses, após a data da concessão da aposentadoria pelo INSS.

Parágrafo Quinto – Aos empregados despedidos pela Empresa, faltando, doze (12) meses ou menos para terem direito à aposentadoria especial ou normal, em seus prazos

mínimos, a Empresa garantirá o pagamento das contribuições previdenciárias e da BRASILETROS, parte do empregado e parte da empresa por esse período.

Parágrafo Sexto – O pagamento acima será efetuado proporcionalmente ao número de meses que faltarem para aposentadoria.

Parágrafo Sétimo – Terão direito ao ajustado nesta cláusula apenas os empregados que tenham adquirido o mínimo de 70% (setenta por cento) do tempo de serviço na Empresa.

Cláusula Vigésima Quinta **COMPENSAÇÃO DE FERIADOS NACIONAIS**

Quando os feriados Nacionais coincidirem com terças-feiras ou quintas-feiras não haverá expediente nas segundas e sextas-feiras imediatamente anteriores ou posteriores ao feriado, definindo a Empresa as necessárias compensações a serem realizadas.

Parágrafo Primeiro – A Empresa reserva-se o direito de deixar de adotar esta sistemática em determinadas ocasiões e/ou adotá-la parcialmente em determinadas áreas/órgãos, por razões técnicas/comerciais relacionadas ao interesse do seu negócio e serviços necessários aos seus clientes, como Concessionária de Serviço Público.

Parágrafo Segundo - A Empresa compromete-se a apresentar os seus calendários anuais de compensações de feriados em janeiro de 2026 e janeiro de 2027.

Cláusula Vigésima Sexta **RECRUTAMENTO INTERNO**

A Empresa se compromete a manter um Plano de Recrutamento Interno, visando à valorização dos empregados que tenham condições de ascender posições dentro da Empresa.

Cláusula Vigésima Sétima **ADICIONAL DE FÉRIAS CONSTITUCIONAL**

A Empresa, em cumprimento ao estabelecido no Inciso XVII do Art. 7º da Constituição Federal pagará, a título de adicional de férias, 1/3 (um terço) da remuneração percebida pelo empregado, por ocasião de suas férias.

Cláusula Vigésima Oitava **READAPTAÇÃO PROFISSIONAL**

A Empresa manterá, mediante prévia avaliação do Serviço Médico da empresa, ao empregado acidentado do trabalho e/ou acometido de doença profissional, o acompanhamento médico, pisco social necessário quando do retorno à empresa.

Parágrafo Primeiro – Quando necessário, a Empresa promoverá a readaptação profissional do empregado em outro cargo, sem redução salarial.

Parágrafo Segundo – O empregado readaptado em função diversa daquela originalmente exercida, não poderá servir de paradigma ou pleitear equiparação salarial em relação aos demais empregados que exerçam a mesma função.

Cláusula Vigésima Nona

COMUNICADO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A Empresa se compromete a participar o Sindicato, conforme prazo previsto em lei, a ocorrência de acidentes de trabalho, enviando-lhe cópia da respectiva CAT – Comunicado de Acidente do Trabalho, dos empregados da Empresa, decorridos na base territorial dos respectivos sindicatos, se comprometendo com a observância e total aplicabilidade da NR 10 e NR 5.

Cláusula Trigésima

PREVENÇÃO DE DOENÇAS

A Empresa se compromete a realizar exames complementares, quando da realização dos exames periódicos, nos seguintes casos:

- a) do câncer de mama para mulheres com idade superior a 40 anos;
- b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 40 anos;
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 anos.
- d) Odontológico, conforme calendário a ser definido pela Empresa.

Parágrafo Único - A Empresa se compromete a realizar campanhas preventivas de doenças graves, de forma genérica, a seus empregados.

Cláusula Trigésima Primeira

QUADRO DE AVISO

A Empresa se compromete a viabilizar a divulgação de documentos enviados pelo Sindicato, desde que previamente autorizados pela Empresa.

Parágrafo Único – O Sindicato se compromete a enviar para aprovação e posterior aposição, apenas mensagens ou notícias de interesse da categoria que representa, assumindo inteira responsabilidade pelo teor dos documentos, que deverão ser enviados contendo assinatura e carimbo do Diretor Presidente deste ou de seu representante legal.

Cláusula Trigésima Segunda

POLÍTICA DE RELAÇÕES SINDICAIS

A Empresa baseada na filosofia de manter com os sindicatos um relacionamento profissional e respeitoso proporcionará, conforme explicitado nos itens a seguir, condições adequadas para os Sindicatos exercerem sua representação:

Circulação de dirigentes sindicais: A Empresa se compromete a permitir o livre acesso dos dirigentes sindicais a todas as suas dependências, inclusive durante o horário de expediente, para o exercício de suas atividades sindicais de esclarecimento



e mobilização dos integrantes da categoria representada, desde que, previamente comunicado.

CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO: A Empresa autorizará o sindicato a fazer campanhas de sindicalização semestrais em suas instalações, durante uma semana, em dias e horários acordados previamente com a empresa.

Cláusula Trigésima Terceira REUNIÃO PARA ACOMPANHAMENTO DE ACORDO COLETIVO

Serão realizadas reuniões com a Empresa e os Sindicatos para acompanhamento do cumprimento do presente Acordo Coletivo, sempre que solicitada por qualquer das partes, tendo a parte solicitada o prazo de 10 dias úteis para o agendamento da referida reunião, a contar do recebimento formal da solicitação da reunião em questão.

Cláusula Trigésima Quarta PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

A Empresa poderá, a seu critério, implementar Programa de Demissão Voluntária que será regido nos termos do Artigo 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula Trigésima Quinta HOMOLOGAÇÃO DE TERMO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Nos casos demissão e solicitação de desligamento, o Sindicato deve realizar a homologação no prazo de 10 dias contados a partir da solicitação realizada pela empresa, caso Sindicato se recuse a realizar ou não marque dentro deste prazo, a mesma será realizada seguindo os ditames da lei.

Cláusula Trigésima Sexta VALE COMBUSTIVEL PARA PESSOAS COM DEFICIENCIA – PCD

O Vale Combustível será concedido, caso seja do interesse do empregado com deficiência, em substituição ao vale-transporte fornecido pela empresa, ficando a critério do empregado a solicitação do citado benefício.

A Empresa substituirá o valor equivalente ao Vale Transporte o qual faz jus o empregado, exclusivamente, aos empregados portadores de deficiências que dificultem sua locomoção, e que utilizem veículo próprio para seu transporte.

Parágrafo 1º - Esta parcela não tem natureza salarial, sendo fornecida apenas, a título de auxílio combustível, para os empregados já identificados na empresa, como portadores de deficiência que impossibilite ou dificulte a sua locomoção, ficando sujeito a validação do médico do trabalho da empresa. O reajuste e o desconto seguirão os mesmos moldes do Vale Transporte e será pago através de cartão específico para tal finalidade.

Parágrafo 2º - Para o recebimento do referido benefício, o empregado deverá adotar o seguinte procedimento:

- a) Requerer o benefício a Diretoria de Recursos Humanos e Organização, por escrito, informando o trajeto casa X trabalho e vice-versa, apresentando comprovante de residência;
- b) Apresentar documento de habilitação válido no ato da solicitação e sempre que solicitado pela empresa;
- c) Confirmação da impossibilidade de locomoção, pelo médico do trabalho da empresa.

Parágrafo 3º - Fica ressalvada que, esta parcela não será devida em qualquer hipótese, em casos de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho (férias, licença médica, acidente de trabalho, suspensão e faltas); sendo apenas devida pelos períodos efetivamente trabalhados.

Cláusula Trigésima Sétima PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

A Empresa compromete-se a manter os Planos de Previdência Complementar dentro da sistemática atual e dentro dos limites da legislação.

Cláusula Trigésima Oitava ABRANGÊNCIA E APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Este Acordo Coletivo abrange todos os empregados que tenham contrato de trabalho com a ENEL BRASIL, com exceção dos Diretores Estatutários, Expatriados e Menores Aprendizizes. Os empregados efetivamente classificados no nível 17 e acima na estrutura organizacional da empresa, também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluído para estes apenas a Cláusula Primeira deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula Trigésima Nona CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Empresa se compromete, também a efetuar o desconto, no mês subsequente a assinatura deste acordo coletivo 2025/2027, em favor do SINTERGIA-RJ da seguinte forma: trabalhadores que recebem salários até R\$ 2.300,00 contribuirão com duas parcelas de apenas R\$ 50,00. Para os que recebem salários de R\$ 2.301,00 até R\$ 5.000,00 contribuirão com duas parcelas de apenas R\$ 60,00 e para os que recebem salário acima de R\$ 5.000,00 contribuirão com duas parcelas de R\$ 70,00, conforme deliberação em assembleia geral de aprovação de pauta de reivindicações do acordo coletivo 2025-2027, repetindo tais descontos nos meses de janeiro e fevereiro de 2027 referente ao segundo ano de vigência desse acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Este desconto abrangerá todos os trabalhadores da base territorial desta entidade sindical.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição que deverá ser manifestado por entrega de carta de oposição conforme boletim disponibilizado pelo sindicato em email enviado no dia 23 de março de 2026 aos empregados.

Os descontos acima citados estão em conformidade com o Art. 8º, Inciso IV, da CLT e fixada e ratificado na Assembleia Geral, observadas as condições por ela estabelecida.

Cláusula Quadragésima

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O presente Acordo Coletivo terá sua exigibilidade judicial garantida através de ação de cumprimento.

Cláusula Quadragésima Primeira

VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

A vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 02 (dois) anos, iniciando-se em 01 de outubro de 2025 e terminando em 30 de setembro de 2027, mantida a data base da categoria em 01 de outubro.

Rio de Janeiro, 06 de Maio de 2026.



Signed by
Anderson Luis
Tostes Dos Santos
Data: 07/05/2026
15:21:36 CEST





Signed by
Anderson Luis
Tostes Dos Santos
Data: 07/05/2026
15:21:39 CEST

ENEL BRASIL – RJ



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA
DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO - SINTERGIA-RJ,**

ANEXO I

REGULAMENTO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR

1 - OBJETIVO:

Estabelecer critérios de distribuição de Bônus de produtividade aos empregados, a título de participação nos lucros, conforme Cláusula Terceira do presente acordo.

REGULAMENTO:

Artigo 1º

Para os fins deste regulamento, o sistema de resultados e metas será composto e ponderado de acordo com os parâmetros abaixo:

A ponderação máxima total poderá ser de até 120%.

No caso de inexistência de qualquer área, as metas serão acumuladas no nível hierárquico imediatamente superior.

As proporções de pagamentos individuais serão efetuadas de acordo com os limites da Tabela de Resultado de Avaliação abaixo:

Resultado da Avaliação – Ano 2025 e 2026 (pagos em 2026 e 2027)			
Avaliação Total	Até 80%	100%	120%
Remuneração (Rem.) ^(*)	0,00 a 0,80 Rem.	1,10 Rem.	1,40 Rem.

^(*) Remuneração (Rem.) = salário base + periculosidade + penosidade

Os valores intermediários entre os limites de 0% e 80%, 80% e 100% e entre 100% e 120%, serão interpolados, nos respectivos intervalos, para apuração das quantias a serem pagas, limitadas aos valores máximos da tabela acima.

Em qualquer caso, serão respeitadas as proporcionalidades dos números de meses trabalhados pelo empregado no exercício financeiro de apuração dos resultados.

Artigo 2º

As metas deverão ser definidas no início de cada ano e terão apuração no início do ano subsequente, observando a saúde e a segurança dos empregados.

Artigo 3º

São elegíveis a essa avaliação todos os trabalhadores que tenham trabalhado efetivamente mais de 3 meses dentro do ano correspondente ao período de avaliação.

Artigo 4º

O pessoal que tenha desempenhado dois (2) ou mais cargos durante o ano, será avaliado pelo cargo ocupado e condição no dia 31 de dezembro de cada ano respectivo.

Artigo 5º

A Diretoria de Pessoas e Organização estabelecerá oportunamente a data de início e término de cada avaliação, tomando as medidas administrativas que correspondam para materializar o processo.

Artigo 6º

Não farão direito a qualquer valor a título de PPR os empregados demitidos por Justa Causa durante o exercício financeiro de apuração da mesma, nem os empregados que solicitarem, voluntariamente, seu desligamento da empresa.

Os empregados afastados do exercício profissional, com o contrato de trabalho suspenso por doença pela Previdência Social, por um período superior a 30 dias e/ou os empregados com o contrato de trabalho suspenso por solicitação dos mesmos e/ou por interesse partícula e os admitidos, somente farão jus a proporcionalidade de meses trabalhados no exercício de apuração dos resultados. Os afastamentos por licença maternidade e acidente de trabalho serão computados como trabalhados para efeito desse Programa.

Artigo 7º

Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria de Pessoas e Organização.

