



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DA BAHIA - SINERGIA, CNPJ nº. 15.234.750/0001-03, neste ato representado (a) por seu Coordenador Geral, Sr. Rafael Santos Oliveira, brasileiro, casado, eletricitário, inscrito no CPF sob n. 325.617.765-49 e por seu membro de Diretoria colegiada, Sr. (a). Julia Margarida Andrade do Espirito Santo, brasileira, solteira, Administradora inscrito no CPF sob n. 955.853.385-87

e

ENEL GREEN POWER BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA, CNPJ n. 08.084.537/0005-12 neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER PRIMAVERA EÓLICA S/A, CNPJ n. 12.851.871/0003-60, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER PRIMAVERA EÓLICA S/A, CNPJ n. 12.851.871/0004-40, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER CRISTAL EÓLICA S/A, CNPJ n. 12.851.920/0003-64, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER SÃO JUDAS EÓLICA S/A, CNPJ n. 12.851.851/0003-15, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER EMILIANA EÓLICA S/A, CNPJ n. 14.422.996/0002-19, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER JOANA EÓLICA S/A, CNPJ n. 14.423.010/0002-25, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER DOIS RIACHOS EÓLICA S/A, CNPJ n. 17.018.370/0002-30, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER MANIÇOBA EÓLICA S/A, CNPJ n. 19.011.479/0002-70, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER ESPERANÇA EÓLICA S/A, CNPJ n. 19.011.517/0002-95, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER DAMASCENA EÓLICA S/A, CNPJ n. 19.046.080/0002-25, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;



ENEL GREEN POWER DELFINA A EOLICA S/A , CNPJ n. 21.552.886/0003-18, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER ITUVERAVA SOLAR S/A, CNPJ n. 21.602.288/0003-06, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

ENEL GREEN POWER MORRO DO CHAPÉU I EÓLICA S/A, CNPJ n. 21.868.992/0003-05, neste ato representado (a) por seu Administrador, Sr (a). ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) eletricitários, ou seja, todos os empregados que tenham contrato de trabalho com as empresas ENEL GREEN POWER BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA, ENEL GREEN POWER PRIMAVERA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER CRISTAL EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER SÃO JUDAS EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER EMILIANA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER JOANA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER DOIS RIACHOS EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER MANIÇOBA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER ESPERANÇA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER DAMASCENA EÓLICA S/A, ENEL GREEN POWER DELFINA A EOLICA S/A, ENEL GREEN POWER ITUVERAVA SOLAR S/A, ENEL GREEN POWER MORRO DO CHAPÉU I EÓLICA S/A, lotados na base Territorial do Trabalhadores nas Indústrias de Energia Hidro e Termo Elétricas, com abrangência territorial no estado da Bahia, com exceção dos empregados em posição de: Diretoria, Impatriados e Jovens Aprendizizes.

§ Único: Os empregados efetivamente classificados nos níveis acima mencionados na estrutura organizacional das empresas, também estarão abrangidos para este acordo coletivo, ficando excluídas para estes, apenas a cláusula de valorização salarial.

CLÁUSULA TERCEIRA - NOVOS PISOS SALARIAIS



Para admissão na vigência prevista na cláusula 1ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica garantido o piso salarial no valor de R\$ 1.641,00 (um mil, seiscentos e quarenta e um reais).

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2022 a 28 de Fevereiro de 2023 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, reajuste pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma :

- Primeira Parcela a partir de 01 de Março de 2021 de 3,22% (três vírgula vinte e dois por cento) correspondente a 51,77% (cinquenta e um vírgula setenta e sete por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2020 a 28 de Fevereiro de 2021. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 28 de fevereiro de 2021 e;
- Segunda Parcela a partir de 01 de Janeiro de 2022, de 3,00% (três por cento) completando 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2020 a 28 de Fevereiro de 2021. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 28 de fevereiro de 2021 e;

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, reajuste salarial escalonado em 2 (duas) Parcelas na seguinte forma :

- Primeira Parcela a partir de 01 de Março de 2022 pelo índice correspondente a 50% (cinquenta por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 28 de fevereiro de 2022 e;
- Segunda Parcela a partir de 01 de Janeiro de 2023, pelo índice correspondente a 50% (cinquenta por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022, totalizando a reposição de 100% da inflação. O reajuste incidirá sobre o salário base vigente em 28 de fevereiro de 2022.

Parágrafo 1º - As **Empresas** poderão descontar, ou não, dos salários despendidos em favor dos seus empregados, as antecipações salariais concedidas nos respectivos períodos que precederem os seus pagamentos, exceto os importes decorrentes de promoções, merecimento ou enquadramento, condenações em equiparações salariais, por meio de sentenças transitadas em julgado.

Parágrafo 2º - O reajuste estabelecido do caput desta cláusula corresponde ao resultado da livre negociação entre as partes para recomposição salarial do período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2023.

Parágrafo 3º - Os empregados admitidos entre 01 de março de 2020 até 28 de fevereiro de



2022 inexistindo outros empregados ocupantes da mesma função, terão seus reajustes calculados pelo critério de proporcionalidade ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) do percentual definido no caput dessa cláusula, sendo que os pisos resultantes da proporcionalidade não poderá ser inferior ao piso normativo estabelecido na Cláusula 3ª. Essa proporcionalidade não caberá aos empregados transferidos de outras empresas pertencentes ao Grupo ENEL GREEN POWER no Brasil.

Parágrafo 4º - Para o segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados admitidos entre 01 de março de 2021 até 28 de fevereiro de 2022 inexistindo outros empregados ocupantes da mesma função, terão seus reajustes calculados pelo critério de proporcionalidade ao tempo de serviço, na base de 1/12 (um doze avos) do percentual definido no caput dessa cláusula, sendo que o piso resultante da proporcionalidade não poderá ser inferior ao piso normativo estabelecido na Cláusula 2ª. Essa proporcionalidade não caberá aos empregados transferidos de outras empresas pertencentes ao Grupo ENEL no Brasil.

CLÁUSULA QUINTA – ABONO COMPENSATÓRIO EXTRAORDINÁRIO

A EMPRESA, excepcionalmente, propõe o pagamento, em parcela única, em janeiro de 2022, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 28 de fevereiro de 2021, um abono compensatório extraordinário equivalente a 33% (trinta e três por cento) da remuneração composta dos seguintes itens: salário base e adicionais fixos vigente em 31/12/2021; sendo de natureza indenizatória, conforme legislação vigente e;

Relativamente ao segundo período de vigência do ACT, a EMPRESA propõe, o pagamento, em parcela única, em Janeiro de 2023, aos trabalhadores que estiverem prestando serviços na empresa (empregados ativos) na data de 28/02/2022, um abono compensatório extraordinário, equivalente a 33% (trinta e três por cento) da remuneração composta dos seguintes itens: salário base e adicionais fixos vigente em 31/12/2022, que será reajustado, proporcionalmente, caso o INPC do período de 01 de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 seja superior a 6,22% (seis vírgula vinte e dois por cento), de natureza indenizatória, conforme legislação vigente e,

Por se tratarem de abonos, distintos e independentes, é condição para que o empregado possa perceber o(s) mesmo(s), que esteja trabalhando na EMPRESA (empregado ativo) nas datas de 28 de fevereiro de 2021 para o primeiro abono e/ou em 28 de fevereiro de 2022 para o segundo abono.

Para os empregados que forem desligados sem justa causa, entre Março e Dezembro dos anos de 2021 e 2022, também será efetivado pagamento do abono compensatório extraordinário em Janeiro dos respectivos Anos (2022 e 2023) de forma proporcional aos meses trabalhados na razão de 1/10 para cada mês trabalhado, entendendo-se como um



mês completo o período de efetivo trabalho, igual ou superior a 15 (quinze) dias, não sendo considerado a projeção de aviso prévio.

CLÁUSULA SEXTA – APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Este Acordo Coletivo se aplica a todos os empregados que tenham contrato de trabalho com as empresas mencionadas na cláusula segunda, representados pelo SINERGIA/BA, com exceção dos Diretores, Expatriados e Menores Aprendizes. Os empregados efetivamente ocupantes dos cargos abaixo listados (grades 17 e acima), também estão abrangidos por este Acordo Coletivo, ficando excluído para estes apenas a cláusula quarta (reajuste).

Os empregados classificados nos grades 17 e acima serão abrangidos pela política salarial do grupo Enel.

§ 1º - Os cargos excluídos da cláusula quarta (reajuste salarial) são:

Administração Brasil
BP 1 RH Renováveis
Coordenador de Planejamento
Coordenador de Projetos de Eng Solar
Coordenador Disciplina Civil
Coordenador Disciplina Eletrica
Coordenador Hydro
Coordenador Meio Ambiente
Coordenador Regulação
Engineering Brazil and Uruguay
Gerente de Comissionamento
Gerente De Construção
Gerente de Manutenção
Gerente de Obras
Gerente De Projetos
Gerente De Projetos Sênior
Gerente Operação
Head of Brazil and Uruguay Solution
Project Manager
Responsável BD Permitting and Land
Responsável Compras Energias Renováveis
Responsável Comunicações Internas
Responsável Consolidação e Reporting
Responsável Gestão de Risco
Responsável Jurídico Trabalhista
Responsável O&M Operação Solar
Responsável O&M Operação Wind
Responsável O&M Solar



Responsável OyM Wind
Responsável Regulação
Responsável Suporte Civil
Responsável Suporte para Op Melhoria Des
Responsible Tax Management
Safety and Environment Manager - Brasil
Wind Project Eng Brazil and Uruguay
Project Eng Brazil and Uruguay

§ 2º Para efeitos de exclusão da cláusula quarta desse acordo coletivo para o primeiro ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será considerada a situação existente em 1º de março de 2021 e para o segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será considerada a situação existente em 1º de março de 2022.

§ 3º A política salarial da Enel abrangerá os empregados excluídos da cláusula quarta e considerará o último período de reajuste ocorrido (março de 2021 para o primeiro ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho e março de 2022 para o segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho).

CLÁUSULA SÉTIMA - MODALIDADE DO PAGAMENTO

O pagamento dos salários aos empregados, pelas Empresas, será efetuado da seguinte forma:

A – Até, no máximo, o dia 21 de cada mês, deverá ser pago um adiantamento no valor de 40% (quarenta por cento) do salário base do mês anterior.

B – Até o 5º dia útil do mês subsequente, o restante do salário do mês.

§1º - Na hipótese do prazo limite do adiantamento, previsto para o dia 21 de cada mês, cair aos sábados, domingos ou feriados, o adiantamento salarial deverá ser antecipado para o primeiro dia útil anterior ao seu vencimento.

§2º - Quando o pagamento for efetuado ao empregado mediante cheque, as Empresas estabelecerão condições e meios para o empregado descontar o mesmo no dia em que for efetuado o pagamento, sem que o empregado seja prejudicado no horário de refeição e ou descanso.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As Empresas efetuarão automaticamente, o pagamento a título de adiantamento do 13º salário, aos empregados que usufruírem de férias durante o período de janeiro a junho de cada ano o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal. Aos demais empregados a critério das empresas o pagamento correspondente à mencionada parcela, será realizado até o mês de junho de cada ano.



Parágrafo único: As empresas se comprometem a quitar a segunda parcela do décimo terceiro salário até 10 de dezembro.

CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE/INSALUBRIDADE

No que tange ao pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade, as Empresas se obrigam ao estrito cumprimento das disposições vigentes constantes dos artigos 189 a 197 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), levando-se em consideração as novas redações dos respectivos artigos (em especial, a nova redação dada pela Lei n.º 12.740/2012).

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A título de estímulo da qualificação profissional dos trabalhadores além da melhoria dos níveis de qualidade e produtividade no setor de trabalho, as Empresas pagarão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial, não cumulativo, a todos os seus empregados que venham a possuir diplomas expedidos por instituições de ensino, relativo a curso autorizado pela empresa, à exceção daqueles que não se traduzam por cursos de formação profissional dos trabalhadores exigidos por Lei para o exercício de suas atividades laborativas, como, por exemplo, o curso atinente à implementação e treinamento decorrente na Norma Regulamentadora de nº 10 (“NR 10”), editada pelo Ministério do trabalho e Emprego (“MTE”), tampouco aqueles que não sejam cursos custeados pelas Empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR ACIDENTE DE TRABALHO

As Empresas manterão, em rubrica separada, o pagamento mensal do valor equivalente ao adicional de periculosidade, aos empregados que percebam este adicional e que porventura tenham ou venham a ter sequelas decorrentes de acidente do trabalho, ou doença ocupacional, desde que o quadro clínico do empregado, não obstante o “Comunicado de Decisão” emitido pela autoridade previdenciária seja igualmente atestado mediante perícia técnica elaborada por entidade legalmente credenciada e aceita pelas Empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA / AJUDA DE CUSTO

As Empresas pagarão um Adicional de Transferência para os seus empregados que forem eventualmente transferidos, excetuadas as hipóteses em que a transferência for consentida a pedido do próprio empregado, enquanto perdurar esta situação de transferência, de acordo com o que estabelece o art. 469 e parágrafos e art. 470 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO QUILOMETRAGEM

As **Empresas** reembolsarão aos seus empregados o valor de R\$ **1,72 (hum real e setenta e dois centavos)** por cada quilômetro comprovadamente percorrido, quando o empregado



utilizar veículo próprio para fins de trabalho, quando este for previamente autorizado pelo Gerente do Setor em que desempenha suas atividades laborais, para cobertura de todos os custos deste transporte, tais como, combustível, manutenção do carro, depreciação e outros.

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS

Fica estabelecido o acordo para pagamento da PLR, do valor referência para o atingimento de 100% das metas para o ano de 2021 de R\$ 7.400,00 (Sete mil e Quatrocentos reais) onde o pagamento do resultado obtido será efetuado entre março a junho de 2022.

Também fica estabelecido para pagamento do PLR para o ano de 2022 – que o valor referência para o atingimento de 100% das metas vigente em 2021, será reajustado pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022, onde o pagamento será efetuado entre março a junho de 2022.

Parágrafo único: Esta cláusula não será aplicada aos menores/ jovens aprendizes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO AO TRABALHADOR

As **Empresas** fornecerão Alimentação/Refeição que atendam às normas do PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR, inclusive com os Benefícios de Incentivos Fiscais, previstos na Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, concedendo 22 (vinte e dois) tickets Alimentação/Refeição por mês. O valor fixado na presente cláusula poderá ser pago, metade a título de alimentação e metade a título de refeição, a critério do empregado, desde que formalize esta pretensão, por escrito à **Empresa**, estabelecidos da seguinte forma:

A Empresa propõe auxílio alimentação/refeição, no período de **Março/21 a Dezembro/21**, no valor mensal de **R\$ 1.050,00** (Um mil e cinquenta reais) correspondente ao valor unitário de **R\$ 47,72** (quarenta e sete reais e setenta e dois centavos), de acordo com o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador e;

Parágrafo Primeiro – Para o período de Janeiro a Fevereiro/2022 o valor mensal será reajustado para **R\$ 1.160,00** (Um mil e cento e sessenta reais) correspondente ao valor unitário de **R\$ 52,72** (cinquenta e dois reais e setenta e dois centavos) e;



Parágrafo Segundo – O valor mensal do ticket Alimentação/Refeição vigente em Fevereiro/2021 será reajustado em 1. de Março de 2022 pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022;

Parágrafo Terceiro – Para facilitar o cumprimento da Lei mencionada no caput da presente cláusula, as Empresas adotarão uma das seguintes formas:

A - A utilização de tickets intitulados como "Vale Refeição" ou "Vale Alimentação", de acordo com a escolha do empregado, e tal qual definido pela Legislação, incluindo os mencionados incentivos fiscais, definidos nas normas do PAT.

Parágrafo Quarto – No mês de dezembro/2021, durante a vigência deste Acordo, as Empresas fornecerão aos seus empregados um adicional de ticket, no valor unitário de R\$ 1.160,00 (um mil e cento e sessenta reais), excepcionalmente para o ano de 2021.

Parágrafo Quinto – No mês de dezembro/2022, durante a vigência deste Acordo, as Empresas fornecerão aos seus empregados um adicional de ticket, no valor unitário vigente em dezembro/2021 reajustado pelo índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022, excepcionalmente para o ano de 2020.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO VALE TRANSPORTE

As Empresas cumprirão, na íntegra, o disposto na lei nº. 7418 de 16/12/1985 e o Decreto nº. 95.247, de 30/09/1987.

§1º - Para o cumprimento do disposto no caput da presente cláusula, os empregados das Empresas utilizarão o sistema de "Vale Transporte", tal como definido pela Legislação vigente.

§2º - O empregado contratado em uma cidade localizada a mais de 200 km (duzentos quilômetros) do Município onde o efetivamente prestará as suas atividades laborais e que tenha sua passagem de vinda comprovadamente paga pelo empregador terá a sua passagem de retomo a sua cidade de origem garantida quando da rescisão contratual, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e se der na modalidade sem justa causa.

§3º - Quando o empregado faltar ao serviço com justificativa médica, o vale transporte não será descontado referente ao dia em que o trabalhador compareceu ao consultório para consulta, podendo ou não, a critério das Empresas, serem descontados os vales correspondentes aos demais dias em que o empregado permaneceu em casa e que já tenha recebido antecipadamente o Vale-Transporte.



CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE EM CASOS ESPECIAIS

Em locais onde comprovadamente a falta de transporte público justificar o uso do veículo próprio, as Empresas concederão pagamento mensal no valor fixo de R\$ 225,17 (duzentos e vinte e cinco reais e dezessete centavos) aos seus empregados para deslocamento entre suas casas e local de trabalho, e também para os empregados que residem nas unidades operacionais (usinas) para que estes se desloquem eventualmente até às cidades mais próximas para atender outras necessidades como compras, lazer, consultas médias etc.

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022,

Parágrafo Único: Em se tratando de unidades de produção das Empresas situadas em localidades onde já exista o fornecimento do transporte público, as Empresas disponibilizarão o Vale Transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE ACOMODAÇÃO

Para os empregados que estão prestando serviços provisoriamente em localidade diversa daquela prevista no contrato de trabalho (transferência provisória devidamente formalizada), as empresas garantirão o pagamento de um auxílio-acomodação que será calculado de acordo com a realidade econômico-financeira da localidade, limitada a R\$ 1.721,00 (um mil e setecentos e vinte e um reais).

§1º Os valores pagos a título de auxílio-acomodação não possuem natureza salarial na medida em que o benefício é concedido para viabilizar a prestação de serviços em locais de difícil acesso (concessão como ferramenta de trabalho) nos exatos termos da Súmula 367 do TST e artigo 457 § 2º da CLT e, portanto, não refletirão/repercutirão em direitos trabalhistas, contribuições previdenciárias e imposto de renda.

§2º As Empresas poderá suprimir a concessão do auxílio acomodação quando a transferência provisória for encerrada e o empregado retornar à localidade de seu contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BOLSA DE ESTUDOS

As Empresas concederão, de acordo com suas normas internas, neste caso representado pela política de Auxílio Educação para os seus empregados que estejam efetivamente e comprovadamente estudando ou queiram fazer cursos, condicionadas à:

§1º O custeio será de 100% (cem por cento) para Estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas e de 80% (oitenta por cento) para cursos de Mestrado e Pós-Graduação. O empregado, no decorrer do respectivo curso, terá a obrigatoriedade de



manter o seu Coeficiente de Rendimento (CR), maior ou igual a 8 (oito), para que continue a receber estes percentuais.

§2º O custeio passará a 70% (setenta por cento) para Estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas e de 50% (cinquenta por cento) para cursos de Mestrado e Pós-Graduação para o empregado que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor do que 8 (oito) e maior ou igual a 7 (sete);

§3º O custeio passará a 50% (cinquenta por cento) para Estudos de Educação básica, técnica, universitária e de idiomas e de 40% (quarenta por cento) para cursos de Mestrado e Pós-Graduação para o empregado que obtiver o seu Coeficiente de Rendimento (CR) maior ou igual ao mínimo estabelecido pela própria instituição de ensino para a sua aprovação;

§4º O empregado que obtiver seu Coeficiente de Rendimento (CR), menor do que o mínimo estabelecido pela própria instituição de ensino para aprovação terá o seu benefício suspenso, até atingir o CR mínimo para obtenção do Auxílio, com a ressalva de que as Empresas avaliarão caso a caso e poderão, a seu critério e liberalidade, abrir exceções fundamentadamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As Empresas proporcionarão, a todos os seus empregados e seus dependentes legais, um Plano de Assistência Odontológica, na modalidade de pré-pagamento, as Empresas poderão ou não, a seu critério, descontar R\$ 0,01 (um centavo de real) por mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas proporcionarão, a todos os seus empregados e seus dependentes legais, um Plano de Assistência Médica, Hospitalar e Laboratorial, na modalidade de pré-pagamento com acomodação enfermagem, As Empresas poderão ou não, a seu critério, descontar R\$ 0,01 (um centavo de real) por mês.

§ Único: É facultado ao empregado optar pela modalidade de quarto particular, desde que arque com o valor excedente à modalidade oferecida pelas Empresas de pré-pagamento, para si e para seus dependentes, de maneira que este valor adicional será descontado mensalmente diretamente pelas Empresas de sua remuneração, em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO DOENÇA

As Empresas concederão aos seus empregados antecipação, a título de empréstimo, da quantia correspondente ao Auxílio Doença praticada pelo INSS, antes da liberação desta quantia por parte do citado órgão, quando houver efetiva e comprovada morosidade por parte da instituição previdenciária, por período superior a 15 (quinze) dias, contados a partir do requerimento do empregado à previdência preferencialmente nas localidades onde não existam postos previdenciários.



§1º - O empregado beneficiado confiará a documentação necessária, no intuito da liberação da verba correspondente referente ao Auxílio Doença, em favor das Empresas, quando, para todos os efeitos, quitará empréstimo concedido;

§2º - As Empresas complementarão, por lapso temporal não superior a 90 (noventa) dias, a diferença entre a efetiva remuneração do seu empregado e o valor que esteja recebendo ou venha a receber do INSS, a título de Auxílio Doença Previdenciário, desde que o quadro clínico do empregado, não obstante aos laudos emitidos pela autoridade previdenciária, seja igualmente atestado mediante perícia técnica elaborada por entidade legalmente credenciada e aceita pelas Empresas.

§3º – Em caso de Auxílio Doença, por Acidente de Trabalho, as Empresas concederão aos seus empregados, uma complementação pecuniária ao auxílio previdenciário, a partir do 16º (decimo sexto) dia de seu afastamento, não superior a 90 (noventa dias), quando o respectivo contrato de trabalho restará suspenso, de forma que o empregado continue a receber o seu salário integral, desde que o quadro clínico do empregado, não obstante aos laudos emitidos pela autoridade previdenciária, seja igualmente atestado mediante perícia técnica elaborada por entidade legalmente credenciada e aceita pelas Empresas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As **Empresas** concederão a todos os seus empregados (pais e mães e não cumulativamente), um auxílio-creche mensal no valor máximo de R\$ 849,02 (oitocentos e quarenta e nove reais e dois centavos). O benefício será devido somente para famílias com filhos menores de 06 (seis) anos de vida e contra a apresentação dos correspondentes comprovantes dessas despesas.

Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022;

Parágrafo 1º - Este auxílio também poderá ser pago aos empregados que, ao invés de colocarem seus filhos em creche, contratem uma babá, desde que apresentem a CTPS do profissional assinada e mensalmente apresentem o recibo de pagamento com os devidos recolhimentos trabalhistas.

Parágrafo 2º - O empregado tem o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após o pagamento das respectivas mensalidades, para apresentar a solicitação de reembolso às **Empresas**.

Parágrafo 3º - A partir de Janeiro/2021 será considerado como limite para recebimento do Auxílio Creche o final do ano letivo em que a criança completar 06 (seis) anos de idade.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As **Empresas** farão, em favor de seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, na modalidade Múltiplo Salarial, ou seja, o Capital Segurado será estabelecido com base na cobertura Morte (cobertura principal) e em função do salário do Segurado Principal percebido no mês de ocorrência do sinistro, observando-se o valor do Capital Segurado de 15 (quinze) vezes o salário do empregado, limita ao capital mínimo de R\$ 95.330,45 (noventa e cinco mil e trezentos e trinta reais e quarenta e cinco centavos) e máximo de R\$ 506.418,89 (quinhentos e seis mil e quatrocentos e dezoito reais e oitenta e nove centavos) para as seguintes coberturas:

CB = Cobertura Básica (morte qualquer causa)

MA = Morte Acidental

IPA = Invalidez Permanente por acidente

IFPD = Invalidez Funcional por doença

Cesta básica = R\$ 674,42 (seiscentos e setenta e quatro reais e quarenta e dois centavos)

Funeral Familiar = Reembolso limitado a R\$ 3.709,31 (três mil e setecentos e nove reais e trinta e um centavos).

Parágrafo 1º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as **Empresas**, incluídos os empregados (as) sob regime de trabalho temporário, com contratos de trabalho por prazo determinado, e estagiários (as), desde que devidamente comprovado os seus vínculos contratuais com as **Empresas**.

Parágrafo 2º - As coberturas e as indenizações por morte e ou por invalidez, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

Parágrafo 3º - As seguradoras deverão observar o fiel cumprimento desta cláusula, devendo, para tanto, constar na respectiva apólice de seguro, as condições aqui estabelecidas, sob pena de virem a responder por eventual prejuízo causado às **Empresas** e/ou empregados.

Parágrafo 4º - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

Parágrafo 5º - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todos os trabalhadores, **Empresas** e/ou empregadores, abrangidas, inclusive as novas sociedades do grupo Enel que porventura venham a ser constituídas na vigência do presente Acordo.



Parágrafo 6º - As Empresas providenciarão a entrega aos seus empregados de uma via da apólice do Seguro de Vida em Grupo.

Parágrafo 7º - O empregado estará segurado a partir do primeiro dia de trabalho, sendo dispensado o preenchimento da declaração pessoal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO REEMBOLSO DE MEDICAMENTOS

Procederão as **Empresas**, reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas com medicamentos, comprovada e efetivamente incorridas por seus empregados, ainda que em favor de seus dependentes, desde que amparadas com receita médica e respectiva nota fiscal, sendo que os valores excessivos de reembolso serão apurados pelas **Empresas** e eventualmente questionados, podendo, na hipótese de constatada quaisquer fraudes ou ilegalidades contra as **Empresas**, gerar a resolução do contrato de trabalho do empregado que o fizer, por justa causa.

Parágrafo 1º - Ficam excluídos dos reembolsos quaisquer produtos de tratamento estético como exemplificativamente remédios para emagrecimento, filtros solares, produtos para clareamento dental, anticoncepcional, dentre outros, mesmo que amparados por receita médica.

Parágrafo 2º - O empregado tem o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após a compra do medicamento, para apresentar a solicitação de reembolso às **Empresas**.

Parágrafo 3º - Todos os empregados que utilizam medicamentos de uso contínuo deverão apresentar as **Empresas**, a cada 6 (seis) meses, nova prescrição médica, pedido e/ou receita, para a continuidade do recebimento do reembolso.

Parágrafo 4º - Farão direito a este benefício todos os empregados admitidos na empresa até 01/12/2018.

Parágrafo 5º - Durante a vigência do ACT, as Empresas subsidiarão as informações deste benefício para em conjunto com as Entidades Sindicais construir alternativas pra avaliação/revisão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

As **Empresas** pagarão aos seus empregados que tiverem filho excepcional, ou com deficiência motora, e que exijam cuidados especiais para sua educação, o valor mensal equivalente a R\$ 1.377,00 (mil e trezentos e setenta e sete reais) por filho, observada a seguinte condição:

I – O empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação às **Empresas**, por meio de documentação fornecida por instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social.



Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022, observada a seguinte condição:

I – O empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação às **Empresas**, por meio de documentação fornecida por instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO BEM ESTAR

As **Empresas** concederão, a partir da data de assinatura deste Acordo, com o intuito de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, aos seus empregados o reembolso de valores efetiva e comprovadamente despendidos com atividades físicas, pelos seus empregados, no valor máximo de R\$ 212,26 (duzentos e doze reais e vinte e seis centavos) por mês, desde que entreguem ao RH das Empresas, mensalmente, o comprovante de pagamento no prazo estipulado.

Para as localidades onde não exista a disponibilidade de academias e/ou centros esportivos, o aluguel de campos, quadras ou até mesmo a aquisição de uniformes para a organização de times para a prática de esporte e a integração entre nossos empregados, poderão ser reembolsadas, desde que previamente aprovados pelo RH mediante envio de proposta informando:

- a) Tipo de atividade proposta;
- b) Orçamento necessário mensal para a execução desta atividade;
- c) Todas as pessoas que estarão sendo contempladas no programa;
- d) Programa da atividade (periodicidade, horário, etc);
- e) Tutor e/ou responsável pelo programa solicitado - pessoa que responderá ao RH perante esta atividade e que controlará que somente participe do programa, aqueles que tiverem entregue atestado médico permitindo tal atividade física).

Parágrafo Único: O empregado tem o prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o efetivo pagamento da mensalidade da academia, para apresentar a solicitação de reembolso às Empresas.

Parágrafo Segundo: Para o segundo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho – de 1. de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022 – o valor vigente em fevereiro/2022, terá a partir de 1. de Março de 2022, o reajuste salarial correspondente a 100% (cem por cento) do INPC- IBGE apurado no período de 01 de Março de 2021 a 28 de Fevereiro de 2022.

Parágrafo Terceiro: Farão direito a este benefício todos os empregados admitidos na empresa até 01/12/2018.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

As Empresas pagarão a todo empregado seu que se aposentar, após o efetivo desligamento, em função do contrato de trabalho e do tempo de serviço a ela prestado, desde que observadas às formalidades abaixo transcritas, a seguinte gratificação:

- De 05 a 10 anos – 2 (dois) salários base;
- De 11 a 15 anos – 2,5 (dois e meio) salários base;
- De 16 a 20 anos – 3 (três) salários base;
- De 21 a 25 anos – 3,5 (três e meio) salários base;
- De 26 a 30 anos – 5 (cinco) salários base;
- De 31 a 35 anos – 5,5 (cinco e meio) salários base.

§1º - O preceito constante do caput da presente cláusula será estendido aos empregados que comprovar as Empresas o requerimento de aposentadoria junto ao INSS, em prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da assinatura do presente Acordo, caso já tenha o tempo suficiente para a aposentadoria.

§2º - Caso o empregado, à época da assinatura do presente Acordo, não conte com o tempo necessário para aposentadoria por tempo de serviço, ao completar o período deverá, em 90 (noventa) dias, requerer a aposentadoria junto ao INSS, dando ciência as Empresas.

§3º - Com o deferimento da aposentadoria, o respectivo empregado deverá imediatamente informar as Empresas para ser providenciado o seu desligamento e pagamento respectivo.

§4º - A não observância das condições estabelecidas nos parágrafos anteriores, acarretará ao empregado perda do benefício ora concedido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PREVIDÊNCIA PRIVADA

As Empresas proporcionarão aos seus empregados Plano de Previdência Privada complementar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA READMISSÃO DO EX-EMPREGADO.

Ao empregado readmitido nas Empresas, não será exigida experiência na mesma função que exercia quando do seu desligamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CÁLCULOS INDENIZATÓRIOS

Os cálculos indenizatórios, bem como as férias e a remuneração do 13º salário, concedidos durante o contrato de trabalho, serão integrados das médias de horas extras, adicional noturno, prêmios habituais, repouso remunerado e demais verbas que integrem a remuneração do empregado, conforme disciplina a legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

Considerando que o trabalho é expressão inequívoca da dignidade humana, não somente pelos recursos que cria, mas também pela renda e satisfação pessoal que confere ao



trabalhador, amplamente reconhecido nas convenções internacionais do trabalho segundo as quais “todos os seres humanos, qualquer que seja a raça, credo ou sexo, tem o direito de assegurar o seu bem estar material e o seu desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade da tranquilidade econômica com as mesmas possibilidades” (OIT – Organização Internacional do Trabalho / Declaração da Filadélfia) e que a declaração dos Direitos do Homem prevê condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego.

Considerando que para as Empresas, os valores de integridade, compromisso, realização no trabalho são essenciais para a consecução de sua missão; e que esses valores são exatamente a própria essência desse conceito de trabalho, as Empresas objetivam por meio de este garantir aos seus trabalhadores possibilidade de adquirirem as qualificações necessárias para o bom desempenho de suas atividades, tornando o ambiente de trabalho o mais satisfatório possível, colocando em prática os valores de justiça e integridade já mencionados e se compromete a restringir as demissões aos casos estritamente necessários.

O SINDICATO, de acordo com ao art. 477, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”), tem como atribuição, a competência para prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das rescisões contratuais, podendo utilizar-se de ressalvas na hipótese de divergências quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas.

§1º - As Empresas deverão apresentar, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho do empregado, os comprovantes do depósito da Multa Rescisória sobre os depósitos do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço (“FGTS”), caso aplicável em razão da hipótese concreta, além do PPP, conforme legislação vigente, além dos demais documentos porventura necessários.

§2º - Sempre que as Empresas programar 10 (dez) ou mais homologações de rescisão de contratos de trabalho para um mesmo dia, obrigar-se-ão a avisar previamente aos SINDICATOS, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, obrigando-se as o empregado e um preposto da Empresa a comparecerem no Sindicato, na data e horário predefinidos.

§3º - O não comparecimento, tanto do empregado quanto do preposto das Empresas, nos dias e hora anotados no aviso prévio para homologação da rescisão no Sindicato, acarretará na expedição de declaração, pelo Sindicato, assinada por seu representante e pelo preposto das Empresas, ou empregado, atestando o comparecimento de um e ausência de outro, para fins de encargos previstos por lei.

§4º - As homologações individuais deverão ser quitadas até 15h30min (quinze horas e trinta minutos) do dia marcado para homologação, possibilitando assim, o aproveitamento do expediente bancário pelos ex-empregados.

§5º - As demissões efetuadas pelas Empresas serão preferencialmente homologadas pelo SINDICATO.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE ANTES DA APOSENTADORIA

Fica assegurado aos empregados das Empresas que tenham 6 (seis) anos ou mais de contrato de trabalho ininterruptos nas Empresas, desde que os seus contratos de trabalho não tenham sido suspensos por períodos superiores a 12 (doze) meses, e que para os quais faltem 12 (doze) meses (comprovados pela Previdência Social) para o gozo de suas respectivas aposentadorias, o emprego garantido, até a data da concessão da aposentadoria, salvo se houver a resolução, ou rescisão, dos respectivos contratos de trabalho desses empregados em razão de JUSTA CAUSA ou pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- DOS CERTIFICADOS DE CURSOS

No ato da rescisão contratual, as Empresas fornecerão ao empregado, desde que, solicitado, toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído durante o período em que trabalhou nas Empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO BANCÁRIO

As Empresas concederão aos seus empregados, mediante convênio junto a instituições financeiras, empréstimos consignados, em conformidade com o constante na Medida Provisória de nº 130, de 17/09/2003 e no Decreto nº 4840 da mesma data, que a regulamenta, sendo facultado as Empresas, liberar o acesso dos empregados aos Empréstimos, de acordo com normativas internas e avaliação da mesma para o não endividamento de seus empregados, desde que:

O empregado mantenha vínculo de emprego efetivo a mais de 6 (seis) meses pelo regime CLT com as Empresas;

O empregado possua conta corrente em qualquer instituição financeira para que possa receber o crédito solicitado;

O empregado possua remuneração disponível e suficiente para o desconto, que será realizado em folha de pagamento, das parcelas a que se obrigar, sendo que estas não poderá superar o limite determinado em lei de 30% (trinta por cento) da remuneração disponível.

O empregado não goze de benefício previdenciário, pago pelo INSS, ou em período de aviso prévio;

O empregado não faça parte de programa de demissão voluntária;

O empregado não pretenda empréstimo, cujas condições prevejam prazo de pagamento superior ao período restante para aquisição de sua aposentadoria por tempo de serviço.

O empregado tenha sido submetido à prévia análise de crédito, por parte e a exclusiva responsabilidade da instituição financeira, bem como seja previamente autorizado pelas Empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

As Empresas concederão aos seus empregados, a título de Empréstimo, o equivalente a 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento), 75% (setenta e cinco por cento) ou 100%



(cem por cento) de 01 (uma) remuneração do respectivo empregado, o qual poderá optar por quaisquer dos referidos percentuais, desde que respeitado o limite determinado em lei de 30% (trinta por cento) da remuneração disponível, valores estes que serão devolvidos às Empresas por intermédio de descontos de sua remuneração subsequente, a partir do mês imediatamente seguinte ao da concessão do empréstimo, inclusive da remuneração de férias, se for o caso, por meio de até 12 (doze) parcelas mensais, iguais, sucessivas e sobre as quais não incidirão quaisquer correções monetárias.

§ 1º: Fica assegurado o direito dos empregados de quitarem em folha de pagamento antecipadamente o empréstimo que contraírem, para a solicitação de um novo empréstimo, somente quando da ocasião da concessão do novo período de gozo das férias, pelo empregado.

§ 2º: Os empregados que requererem às Empresas o empréstimo 1 mês antes do mês de gozo das suas respectivas férias serão atendidos mediante as seguintes condições cumulativamente:

(i) a ordem preferencial adiante prevista, no curso dos meses de vigência deste Acordo, e
(ii) o limite do orçamento comprometido com este programa de concessão de empréstimos, fixado em 2/12 (dois doze avos) da folha de pagamento mensal.

§ 3º: Terão preferência pela obtenção do empréstimo os empregados de menor salário e, dentre os que estejam em igualdade de salário, os que porventura 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, pertinentes ao empregado ou aos seus dependentes legais.

§ 4º: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho antes da liquidação do empréstimo, o saldo devedor será compensado com qualquer verba porventura devida pelas Empresas ao empregado.

§ 5º: Para os efeitos pretendidos no caput da presente cláusula, entende-se como remuneração o somatório do Salário Base do empregado com o Adicional de Periculosidade, quando percebido.

§ 6º: Somente farão jus ao referido empréstimo os empregados com vínculo contratual, contrato de trabalho, existente há mais de um ano com as Empresas.

§ 7º: Não farão jus ao empréstimo os empregados que não haja liquidado o empréstimo anteriormente concedido pelas Empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COBRANÇA DE DANOS EM VEÍCULOS E AO PATRIMÔNIO DA EMPRESA.

As Empresas se comprometem a envidarem seus melhores esforços na apuração das circunstâncias relacionadas ao evento que acarrete em dano para elas, de maneira que farão, dentro do possível, uma apuração da efetiva responsabilidade do empregado para a ocorrência dos danos às Empresas, respeitados os direitos à ampla defesa e ao contraditório dos empregados, por meio de procedimento administrativos internos, ao quais serão instaurados em conformidade com as normas de instauração e procedimentos para formalização de sindicâncias internas, nas quais será garantida a participação de representantes dos Sindicatos, igualmente assegurado o direito a voto desses representantes, por meio de convocação formal com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para participarem ou acompanharem todos os procedimentos concernentes às



sindicâncias, condição sem a qual as Empresas não poderão efetuar o desconto dos valores dos danos efetivamente apurados, a elas comprovadamente ocasionados pelo empregado.

§ Único. O desconto em Folha de Pagamento do empregado não poderá ser superior a 10% (dez por cento), da remuneração do empregado. Na hipótese da apuração dos danos, ocasionados pelo empregado a Empresa, indicarem valores pecuniários que ultrapassem o limite preceituado neste parágrafo único o empregado será comunicado pelo RH localizado na unidade de produção das Empresas em que estiver lotado, podendo escolher uma das alternativas abaixo para o ressarcimento dos danos:

- 1- quitar o valor excedente com cheque nominal às Empresas;
- 2- autorizar o desconto total do valor excedente no próximo pagamento;
- 3- autorizar o desconto parcelado, no limite do desconto mensal de 10% (dez por cento), de sua remuneração, em tantas parcelas quantas forem necessárias para quitar o valor total a título de ressarcimento dos danos às Empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTOS RESCISÓRIOS DIVERSOS

Esta norma coletiva outorga aos empregados e seus dependentes, benefícios não previstos na legislação trabalhista vigente. Prevê ainda, o direito das Empresas de se ressarcirem de eventuais prejuízos, inclusive aqueles relacionados a acidentes de trânsito, cuja responsabilização seja imputada ao empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA JORNADA SEMANAL

(Considerada para pessoal administrativo, de escritório e pessoal de manutenção)

A jornada de trabalho semanal é de 40 (quarenta) horas, que serão cumpridas de 2^a a 6^a feira, sendo, portanto, extinto o trabalho aos sábados.

§ 1º - HORAS EXTRAS (abrange somente os empregados que estão sujeitos a controle de jornada).

As horas extras feitas fora do horário normal de trabalho, aos sábados, domingos e feriados, serão pagas adicionalmente ao salário normal, da seguinte forma:

I – Dias Úteis de Segunda a Sexta-feira

De segunda a sexta-feira fora do horário normal, as horas extras, limitadas a duas diárias, serão pagas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal.

II – Horas Extras Trabalhadas aos Sábados

No caso de necessidade do trabalho extraordinário aos sábados, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 70% (setenta por cento), sobre o valor da hora normal.

III – Aos Domingos e Feriados



No caso de necessidade do trabalho, extraordinário aos domingos e feriados, as horas trabalhadas serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, ou seja, horas trabalhadas com o valor dobrado, sem prejuízo do repouso. § 2º - COMUNICAÇÃO – Nos serviços extraordinários realizados aos sábados, domingos e feriados, quando eventuais ou por motivo de força maior, não será necessária comunicação e/ou homologação prévia no SINDICATO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS

(Considerada para pessoal administrativo, de escritório e pessoal de manutenção).

O Banco de Horas, na forma do disposto na Lei n.º 9.601 de 21/01/98 e do Decreto n.º 2.490 de 04/02/98, que a regulamenta, será acordado entre as empresas e o sindicato como disposto a seguir:

Fica instituído o regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pelo art. 6º da Lei n.º 9601 de 21/01/98 desde que obedecidas as seguintes condições:

- I) O regime de Banco de Horas deverá abranger os empregados que estão sujeitos a controle de jornada de um ou mais setores ou departamentos das empresas.
- II) O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para a antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com compensação posterior.
- III) Em qualquer situação referida na alínea “II”, fica estabelecido que:
 - A) O regime de Banco de Horas somente poderá ser aplicado para prorrogação da jornada de trabalho, de 2ª. a 6ª. feira, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e 50 (cinquenta) horas semanais;
 - B) Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora para liberação.
 - C) A compensação deverá estar completa no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias;
 - D) No caso de haver crédito ao final do período de 150 (cento e cinquenta) dias, as Empresas obrigam-se a quitar de imediato às horas extras trabalhadas, com os adicionais previstos na cláusula 37ª.
- IV) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas



devidas com os adicionais previstos na cláusula 37ª deste Acordo, sobre o valor do salário na data da rescisão.

V) Na eventualidade de absoluta necessidade de trabalho no sábado e aos domingos, as horas trabalhadas no sábado serão consideradas horas extras remuneradas com o Adicional de 70% (setenta por cento) e aos domingos com adicional de 100% (cem por cento), não podendo ser computadas em Banco de Horas devendo ser pagas, conforme estabelece a política de horário em vigor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SOBREAVISO

As Empresas cumprem com a legislação vigente, conforme o artigo 244, parágrafo segundo, da CLT e estão autorizadas a implantarem turnos de sobreaviso semanais, nos quais os seus empregados permanecerão uma semana em sobreaviso e a subsequente não.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS EMPREGADOS ESTUDANTES

Aos empregados que se encontram frequentando aulas do 1º (primeiro) e 2º (segundo) graus, ou ensino superior; será tolerado que se afastem até 2 (duas) horas antes da realização dos exames, desde que seja avisado aos seus respectivos gestores, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e apresentando a declaração que prestou o referido exame em até 3 (três) dias após a realização do mesmo.

§ Único - Poderá ser requerida pelos empregados das Empresas, durante um ano no calendário civil, até 12 (doze) permissões.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO DIA NACIONAL DO ELETRICISTA

O dia 17 de outubro, Dia Nacional do Eletricista, será comemorado pelas Empresas e seus empregados com a paralisação das atividades laborais exercidas nas diversas unidades de produção das Empresas na penúltima 2ª feira do mês de outubro de cada ano, sem que haja a perda da respectiva remuneração dos seus empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As **Empresas** facultarão aos seus empregados o gozo de Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias e a Licença Paternidade de 20 (vinte) dias, arcando com as despesas e se ressarcindo posteriormente destes encargos junto ao INSS, de acordo com o que preceitua o art. 7º, Incisos XVIII e XIX, da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME E EPI'S

As Empresas fornecerão, quando necessário aos seus empregados em razão das atividades laborais que exercerem e quando de uso obrigatório, jogos de uniforme completo, compreendendo calça, camisa, calçado e equipamento de proteção individual, sem ônus para os seus empregados.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - POLÍTICA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

As Partes se comprometem a planejar e implementar ações conjuntas que promovam a sedimentação de uma cultura prevencionista, aos trabalhadores representados pelos Sindicatos, inclusive com a realizações de campanhas de prevenção em parcerias com instituições públicas ou privadas.

§ Único - As Empresas se obrigam a elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional (PCMSO), conforme exigência da NR7, em seu item 7.4, editada pelo MTE, de maneira que será cobrada a apresentação (sujeita a fiscalização), no ato de dispensa do trabalhador, o seu Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e o seu PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAME PERIÓDICO

As Empresas arcarão com os custos dos exames médicos ocupacionais dos seus empregados, cuja periodicidade (semestral ou anual) será determinada pela natureza das atividades desenvolvidas e pela faixa etária do respectivo empregado, segundo prescrições feitas por profissionais especializados em Medicina do Trabalho, observado a legislação pertinente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

As Empresas promoverão a readaptação funcional dos seus empregados reconhecidamente inaptos para o exercício das respectivas atividades laborais originalmente desempenhadas, por parte da autoridade previdenciária, adaptando-o em outra função, caso seja possível e exista um posto vacante no quadro funcional das Empresas, sendo tal empregado readaptado incluído no percentual exigido pelo artigo 93 da lei nº 8.213 de 24.07.91, que dispõe sobre a contratação de trabalhadores com necessidades especiais.

§ Único: As Empresas adotarão critérios rigorosos de avaliação antes de efetuarem qualquer demissão, principalmente quando o empregado retornar de Licença Médica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

As Empresas manterão em cada unidade sua de produção e nos demais locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, a qual conterá medicamentos básicos para primeiros socorros, conforme indicado no PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) específico do local.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

As Empresas comunicarão ao Sindicato, sempre que houver a ocorrência de acidentes de trabalho com seus empregados, bem como informará, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, contados da sua ocorrência, o acidente grave e/ou fatal ocorrido em serviço, ou trajeto, além de encaminhar aos Sindicatos as cópias da respectiva Comunicação de Acidente do Trabalho (“CAT”).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERDADE SINDICAL

As Empresas autorizarão a afixação de informativos sindicais no quadro de avisos localizado nas portarias de suas unidades de produção, além da realização de reuniões sindicais dentro de suas dependências, desde que haja o prévio mútuo acordo, entre as Partes, para os melhores estabelecimentos, data e horário para a realização das reuniões, sem que sejam afetadas as atividades empresariais regulares das Empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTANTE SINDICAL

Concordam os empregados que o representante da categoria junto às Empresas, para quaisquer discussões sobre a aplicação da presente norma coletiva, será o Sindicato dos Eletricitários da Bahia, entidade representativa da categoria dos eletricitários em todo o Estado da Bahia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO A INFORMAÇÕES

As Empresas entregarão mensalmente aos Sindicatos uma relação com o nome dos seus empregados efetivamente e comprovadamente sindicalizados e os respectivos valores porventura descontados a título de mensalidades sindicais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REPASSE DA MENSALIDADE SINDICAL

As Empresas repassarão ao Sindicato, até o 2º (segundo) dia útil do mês subsequente ao mês de desconto, as mensalidades sindicais descontadas dos seus empregados associados aos Sindicatos, levando em consideração a cláusula 6ª deste Acordo, na qual há a disciplina de que o pagamento dos salários dos empregados será realizado até o 5º dia útil de cada mês.

§1º – As Empresas descontarão as mensalidades em favor do SINERGIA, dos seus empregados sindicalizados, conforme seu estatuto e/ou assembleias específicas para este fim, mediante autorização prévia do empregado, e informará mensalmente a relação nominal destes descontos.

§2º – Taxa assistencial da campanha salarial ou de Convenção Coletiva – As Empresas mediante consignação atenderá ao pleito do sindicato, de descontar 2% (dois por cento) da remuneração dos trabalhadores sindicalizados: 1% (um por cento) limitado a R\$ 30,00 (trinta reais) nos meses de FEVEREIRO/2022 e FEVEREIRO/2023 e 1% (um por cento) no mês seguinte, conforme seu estatuto e/ou assembleias específicas da categoria.



§3º – Para os trabalhadores não sindicalizados As Empresas descontarão a taxa de Convenção Coletiva a quantia de 2% (dois por cento) limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) nos meses de MARÇO/2022 e MARÇO/2023 e mais 2% (dois por cento) no mês seguinte.

§4º – As Empresas se comprometem a fazer o repasse em até 5 dias úteis após o desconto do empregado (a).

§5º – As Empresas encaminharão para o SINDICATO, mensalmente, a relação dos trabalhadores que contribuem para o SINERGIA e o comprovante de depósito, bem como os valores descontados, repassando à entidade até o 3º (terceiro) dia útil após o efetivo desconto.

§6º – As Empresas somente farão o processamento em folha de pagamento da suspensão do desconto do associado do Sindicato, quando o Empregado apresentar documento protocolado pelo Sindicato representativo, com base em pedido expresso do empregado de desfiliação ao sindicato da sua categoria.

§7º – As Empresas ao contratar um novo Empregado apresentará a ficha de filiação ao SINERGIA, visando sua filiação, e somente por vontade expressa do Empregado é que o mesmo poderá solicitar sua desfiliação.

§8º – As Empresas quando das eleições sindicais assegurará a utilização e livre acesso aos mesários, fiscais e dirigentes sindicais em suas dependências, observadas as áreas previamente designadas para esse fim.

§9º – O empregado que não concordar com o referido desconto deverá manifestar-se por escrito, junto ao Sindicato, até 15/03/2022. O documento, “NEGATIVA DE DESCONTOS”, deverá ser emitido pelas empresas, contemplando os empregados não sindicalizados. O sindicato obriga-se a encaminhar às empresas, lista confirmando os solicitantes, para que as empresas não efetuem o desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE EXCLUSÃO DE ASSOCIADO DO SINDICATO

As Empresas suspenderão mediante comunicação prévia aos Sindicatos, o desconto da mensalidade sindical do empregado que requerendo sua exclusão do quadro associativo dos Sindicatos, apresentar cópia do pedido de exclusão regularmente protocolada junto ao mesmo ou mediante notificação extrajudicial.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – COMPROMISSO

Este Acordo abrange todos os empregados das Empresas a Enel Green Power Brasil Participações Ltda, Enel Green Power Primavera Eólica S/A, Enel Green Power Cristal Eólica S/A, Enel Green Power São Judas Eólica S/A, Enel Green Power Emiliana Eólica S/A, Enel Green Power Joana Eólica S/A, Enel Green Power Dois Riachos Eólica S/A, Enel Green Power Maniçoba Eólica S/A, Enel Green Power Esperança Eólica S/A, Enel Green Power Damascena Eólica S/A, Enel Green Power Delfina Eólica S/A, Enel Green Power Ituverava Eólica S/A, Enel Green Power Morro do Chapéu Eólica S/A. representados pelo Sindicato dos Eletricitários da Bahia – SINERGIA.

As Empresas acima relacionada, concessionária de serviço público de geração de energia, possuem o seu Capital Social integralmente detido pela sociedade ENEL GREEN POWER



BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA, e mantêm o compromisso com o SINDICATO e com os seus COLABORADORES, de tratarem os seus empregados como indivíduos únicos e não somente como números, como mais um entre tantos dentro de uma organização, mas sim como pessoas que merecem respeito e valorização de acordo com seu próprio mérito e esforço!

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E DA MULTA

As Partes se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, cada uma das Cláusulas do presente Instrumento, por expressarem o resultado da livre negociação entre elas, consagrada nas Assembleias Gerais dos Sindicatos convenientes e fundamentada nos seguintes dispositivos legais:

- 1) Constituição Federal - Art. 7º, Inciso XXVI;
- 2) Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943, artigos 611 a 625 da CLT;
- 3) Lei Federal nº 8036 de 11 de maio de 1990;
- 4) Lei Federal nº 8213 e 8213, de 24 de julho de 1991;
- 5) Lei Federal nº 8.880, de 27 de maio de 1994;
- 6) Lei Federal nº 9.069, de 30 de junho de 1995;
- 7) Lei Federal nº 10101 de 19 de dezembro de 2000.

Parágrafo Único. Constatada a inobservância, por qualquer das Partes convenientes, de cláusula do presente Acordo, será aplicado à inadimplente, multa equivalente a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria, elevado para 80% em caso de reincidência, por infração e por empregado, por cada infração e por empregado, desde que não combinada com qualquer multa específica, revertendo à importância em benefício da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FIXAÇÃO DO ACORDO EM QUADRO DE AVISOS

As Empresas se obrigam a manter nos quadros de avisos ou em pastas salvas em rede e na intranet o presente Acordo, bem como, os adendos e termos aditivos que por ventura ocorram durante a sua vigência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES FINAIS

Diante da vigência do Acordo ficam, na forma da lei, entendimento pacífico e também ora acordado, expressamente revogadas, derogadas e sem nenhum efeito, todas as cláusulas, condições, etc., que anteriormente norteavam as relações laborais dos empregados, representados pelo Sindicato, e as Empresas.

Parágrafo Único. Fica expressamente declarado e reconhecido de que o presente Acordo abrange transigência com relação à totalidade da pauta de reivindicações da categoria para o exercício de 2021/2023, certo que, envidarão as Empresas e Sindicato os melhores esforços para o seu cumprimento, bem assim, o oportuno registro, depósito e homologação perante a Divisão de Relações do Trabalho do



Ministério do Trabalho em 2021 e/ou Tribunal Regional do Trabalho da Região, subscrevendo o que necessário for para atingir o objetivo, declaração essa realizada para todos os fins e efeitos de direito, entre os representantes das Partes capazes e visando objeto lícito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – REVISÃO

A revisão, denúncia, prorrogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinada às normas do artigo 615 da C.L.T.

RAFAEL SANTOS OLIVEIRA
Coordenador Geral
SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DA BAHIA SINERGIA

JULIA MARGARIDA ANDRADE DO ESPIRITO SANTO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS ELETRICITARIOS DA BAHIA SINERGIA

Anderson Luis Tostes
Enel Brasil
Pessoas & Organização

ANDERSON LUIS TOSTES DOS SANTOS
Administrador
ENEL GREEN POWER BRASIL PARTICIPAÇÕES LTDA,
CNPJ n. 08.084.537/0005-12

ENEL GREEN POWER PRIMAVERA EÓLICA S/A
CNPJ n. 12.851.871/0003-60

ENEL GREEN POWER PRIMAVERA EÓLICA S/A,
CNPJ n. 12.851.871/0004-40

ENEL GREEN POWER CRISTAL EÓLICA S/A
CNPJ n. 12.851.920/0003-64

ENEL GREEN POWER SÃO JUDAS EÓLICA S/A
CNPJ n. 12.851.851/0003



ENEL GREEN POWER EMILIANA EÓLICA S/A
CNPJ n. 14.422.996/0002-19

ENEL GREEN POWER JOANA EÓLICA S/A
CNPJ n. 14.423.010/0002-25

ENEL GREEN POWER DOIS RIACHOS EÓLICA S/A
CNPJ n. 17.018.370/0002-30

ENEL GREEN POWER MANIÇOBA EÓLICA S/A,
CNPJ n. 19.011.479/0002-70

ENEL GREEN POWER ESPERANÇA EÓLICA S/A,
CNPJ n. 19.011.517/0002-95

ENEL GREEN POWER DAMASCENA EÓLICA S/A
CNPJ n. 19.046.080/0002-25

ENEL GREEN POWER DELFINA A EOLICA S/A,
CNPJ n. 21.552.886/0003-18

ENEL GREEN POWER ITUVERAVA SOLAR S/A,
CNPJ n. 21.602.288/0003-06

ENEL GREEN POWER MORRO DO CHAPÉU I EÓLICA S/A,
CNPJ n 21.868.992/0003-05