

## **Reposta do Sindeletro à Eneva sobre proposta de aditivo ao Acordo de PLR 2025**

*(enviado por email no dia 04.02.2026)*

**Boa tarde,**

Recebemos dos senhores os Termos Aditivos aos Acordos de PLRs 2025 das empresas Pecém II e ENEVA-CE, que vêm solicitando uma repactuação do pagamento das PLRs que vincula parte relevante de suas metas corporativas ao indicador estratégico “Recontratar Térmicas da Eneva”, expressamente relacionado ao Leilão de Reserva de Capacidade (LRCAP), inicialmente previsto para Jun/2025.

Ocorre que o LRCAP não ocorreu em 2025, como previsto, tendo o seu cancelamento sido publicado em abril/25 e re-agendado para março de 2026, por parte do MME/ANEEL, fato este que já era de conhecimento da empresa na data de pactuação dos acordos de PLR, que fique claro.

Sendo este evento totalmente alheio à vontade da empresa e dos empregados, ele que criou uma impossibilidade objetiva superveniente de cumprimento da meta dentro do exercício-base 2025, podendo impactar diretamente a apuração das PLRs em questão.

Se fizéssemos uma análise superficial do enquadramento à Lei nº 10.101/2000 que estabelece alguns pilares fundamentais, como a “necessidade de regras claras, objetivas e pactuadas previamente” por acordo coletivo, a resposta encontrada seria que o Termo Aditivo respeita essas determinações ao:

- não extinguir a meta;
- não substituir o critério;
- apenas adequar o marco temporal de medição, diante de evento externo inevitável .

Nesse caso teríamos uma conclusão parcial que não há violação ao art. 2º da Lei 10.101/2000 e, tecnicamente, tratar-se-ia de um ajuste de exigibilidade temporal, e não de modificação substancial do plano.

No entanto, ao fazermos uma simples pergunta: “E se o Leilão não acontecer novamente?”, surgem as primeiras evidências de que há falhas de objetividade e clareza do indicador, pois existe sim um risco real de violação aos requisitos

exigidos pela Lei nº 10.101/2000, tendo em vista que a PLR pode estar vinculada a fatores externos, mas não pode ficar condicionada a evento:

- incerto,
- imprevisível, e
- totalmente fora da esfera de influência da empresa e dos trabalhadores.

Desta forma, entendemos que o problema não é o indicador em si, mas o fato de que ele deixa de ser mensurável no exercício-base, passando a depender exclusivamente da decisão discricionária de um terceiro (Governo) e podendo simplesmente não se materializar, mesmo que os trabalhadores e a empresa desempenhem de forma excelente suas funções para o alcance do indicador em questão.

Caso o LRCAP não ocorra novamente, a meta torna-se inexecutável, perde sua régua de medição e viola o pressuposto de resultado aferível, que é essencial à PLR.

**Nesse cenário, o indicador passa a ser juridicamente frágil, pois deixa de atender ao art. 2º da Lei 10.101/2000 (critérios claros, objetivos e previamente definidos).**

A jurisprudência trabalhista é bastante consistente no sentido de que, o trabalhador não pode ser penalizado por fatos alheios à sua atuação e ao poder de direção do empregador, quando a meta depende exclusivamente de ato governamental, não há um plano de contingência e não existe critério substitutivo ou compensatório.

Desta forma há espaço para o argumento de que está ocorrendo a frustração ilegítima da expectativa de PLR e o risco do negócio foi, indevidamente, transferido ao empregado (violação do art. 2º da CLT).

E em caso de novo cancelamento do leilão os empregados ficariam sem qualquer possibilidade de atingir a referida meta, mesmo tendo cumprido todas as demais metas corporativas e de equipe, o que pode caracterizar onerosidade excessiva superveniente e quebra da boa-fé objetiva.

Desta forma podemos concluir que sim, o modelo atual pode deixar os trabalhadores no prejuízo, e isso gera risco concreto de questionamento judicial.

**Nosso pedido é que a empresa use da prudência e expurgue o indicador das metas corporativas, tendo em vista que essa seria a solução mais segura e**

equilibrada, além de preservar a boa-fé e a confiança dos empregados. Além disso, não há no seu Termo Aditivo ou no corpo de seu e-mail informações relevantes de interesse dos empregados afetados, como valores que serão retidos para pagamento futuro, nem o percentual de afetação desse indicador dentro da meta referida, caso ela não seja atingida, para que possamos levar esse termos para avaliação dos mesmos.

**Mas entendendo a necessidade da empresa em manter o indicador, e, nos colocando como mediadores de um impasse, sugerimos a criação de um gatilho de contingência**, por exemplo, caso o LRCAP não ocorra até data MAR/26, a meta em questão será automaticamente considerada 100% atingida, ou seu peso será redistribuído proporcionalmente aos demais indicadores que compõem a meta corporativa.

Sem mais para o momento, me despeço atentamente,

**Luciana Crisóstomo**

Diretora de Saúde e Segurança do Trabalhador  
SINDELETRO - CE