

ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA CEMIG

Acordo Coletivo Específico que entre si fazem, de um lado a COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, a CEMIG Geração e Transmissão S.A. e a CEMIG Distribuição S.A, doravante denominadas CEMIG ou Empresa, e de outro, o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINTEST-MG, o SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE, o SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETR, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT

Considerando:

- a Lei nº 10.101, de 19 de Dezembro de 2000;
- as reuniões realizadas com as entidades representativas dos empregados realizadas ao longo do ano de 2011;
- a necessidade de formalização dos indicadores e metas, anteriormente pactuados;
- a aprovação das entidades sindicais signatárias deste Acordo Coletivo Específico;
- que as partes mencionadas no preâmbulo estabeleceram, por livre negociação, os critérios, regras, indicadores de resultados e metas que regerão a Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, referente a 2011, e da Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, referente a 2012;

A CEMIG e as Entidades Sindicais signatárias deste Instrumento celebram Acordo Coletivo Específico para a distribuição de lucros e resultados, relativo aos anos de 2011 e 2012, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª DEFINIÇÕES

- a) **Plano de nível universitário – PNU:** Contempla os empregados que ocupam cargo de nível universitário na Empresa.
- b) **Plano de Nível Técnico Administrativo e Operacional - PTAO:** Contempla os empregados que ocupam cargo de nível médio na Empresa.
- c) **Remuneração:** Para efeito de base de pagamento de Participação nos Lucros e Resultados, entende-se a remuneração como o salário-base nominal acrescido de todos os adicionais e gratificações que compõem mensalmente os Comprovantes de Rendimentos e Descontos individuais.
- d) **Indicadores Corporativos:** são aqueles relacionados a parâmetros que medem ou avaliam o desempenho da empresa de forma integrada.
- e) **Indicadores Operacionais:** são aqueles relacionados a parâmetros que medem o resultado dos processos operacionais da empresa.

I. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS, REFERENTE A 2011

CLÁUSULA 2ª METAS E INDICADORES PARA O ANO DE 2011

A) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO – PNU, GERENTES E SUPERINTENDENTES

1. O Plano será composto por um conjunto de indicadores e metas corporativas e um conjunto de indicadores e metas operacionais/específicas, definidos e pactuados com a Empresa, observada a seguinte proporção:

		Metas Corporativas					Metas Específicas/Individuais				
Função	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Superintendentes		Metas Corporativas					Metas Específicas/Individuais				
Gerentes		Metas Corporativas				Metas Específicas/Individuais	Metas Específicas/Individuais				
PNU		Metas Corporativas			Metas Específicas/Individuais		Metas Específicas/Individuais				

2. Os indicadores e metas corporativos e seus respectivos pesos, serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	70,25	10
	Taxa de Frequência de Acidentados com afastamento por milhão de horas (TFA)	2,14	15
	Lucro Líquido Consolidado da CEMIG	R\$2,431 bi	20
	LAJIDA Consolidado da CEMIG	R\$5,684 bi	20
	Distribuição de Dividendos conforme o Orçamento	R\$1,196 bi	15
	Índice de Performance do Plano de Desenvolvimento da Distribuidora (IPPDD)	100 %	10
	Cumprimento do PMSO orçado para 2011	R\$2,060 bi	10

3. Os indicadores e metas operacionais/específicas foram escolhidos, no âmbito de cada Diretoria, dentre aqueles já existentes na cesta de indicadores atualmente acompanhados pelas respectivas áreas, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo.

B) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO

O plano é composto pelos seguintes indicadores e metas, definidos e pactuados com a Empresa para o ano de 2011, observada a seguinte proporção:

INDICADOR	META	PESO (%)
Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	70,25	50
Taxa de Frequência de Acidentes com pessoal próprio (TFPP)	2,14	50

CLÁUSULA 3ª VALOR E BASE DE CÁLCULO – PLR 2011**A) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO – PNU, GERENTES E SUPERINTENDENTES**

A apuração dos resultados será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

$$R = [\sum (\text{IC} \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K1 + [\sum (\text{IO} \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K2$$

em que:

R = Resultado dos indicadores

IC = resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador

IO = resultado alcançado por indicador operacional/meta do indicador

K1 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores corporativos

K2 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores operacionais

1. A apuração dos resultados dos indicadores se dará através da ponderação entre a obtenção das metas corporativas e operacionais, que varia para cada função/cargo, na proporção acima indicada.
2. Ocorrerá distribuição apenas se forem alcançadas, no seu conjunto, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) das metas corporativas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Resultados.
3. Cumprido o percentual mínimo de 50% do item anterior, apura-se a obtenção das metas operacionais.
4. O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores (R) entre o limite inferior de 70% e o limite superior de 120% de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores seja inferior a 70% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação dos Resultados àqueles que não alcançarem o percentual mínimo, tudo conforme tabela abaixo:

RESULTADO (%)	(%) da Premiação
Abaixo de 70	0
70 a 120	70 a 120
Acima de 120	120

5. A apuração da PLR por cargo/função será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada cargo/função e pela remuneração individual de cada empregado.
6. O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2011) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) para os empregados pertencentes ao Plano de Nível Universitário será

Cargo/Função	Multiplicador/Valor
Superintendente	<ul style="list-style-type: none"> • 5,0 Remunerações
Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • 4,0 Remunerações
Empregado ocupante de cargo de nível universitário	<ul style="list-style-type: none"> • 3,7 Remunerações ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior.

7. O cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

$$\text{PLR} = \text{Resultados (R)} \times \text{Multiplicador} \times \text{Remuneração individual}$$

B) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO

1. O Cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

$$\text{PLR PTAO} = 50\% \times \text{TFPP(Limite)/TFPP(realizado)} + 50\% \times \text{IASC(realizado)/IASC(meta)}$$

PLR-PTAO menor que 70%----- não haverá distribuição

PLR-PTAO maior/igual a 70%----- distribuição equivalente a 100% do múltiplo/valor definido no item 2, abaixo.

2. O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2011) a ser distribuído para os empregados pertencentes ao Plano Técnico, Administrativo e Operacional – PTAO, como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é o seguinte:

Cargo/Função	Multiplicador/Valor
Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • 3,5 ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior
PTAO	<ul style="list-style-type: none"> • 3,3 ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior

2.1 – Atingindo-se as metas e demais condições previstas neste acordo, que assegurem a distribuição de qualquer valor, a CEMIG garante a distribuição de um mínimo de 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT, exclusivamente para o quadro PTAO. Eventual diferença entre o valor distribuído aos empregados do quadro PTAO e o montante equivalente a 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT, será distribuída de forma proporcional ao montante a que cada empregado do quadro PTAO fizer jus.

CLÁUSULA 4ª PAGAMENTO, CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA - Regras Aplicáveis a todos os Empregados

1. O pagamento da PLR será feito no mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, observando-se que:

- a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:
- Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
 - Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
- b) Na definição da proporcionalidade do número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento da Gratificação de Natal do ano base (13º Salário), ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:
- por motivo de maternidade e aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do “Salário Maternidade” custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias ou 180 (cento e oitenta) dias no caso da opção da Empregada pela prorrogação da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008;
 - por motivo de licença adoção;
 - férias;
 - liberações de Dirigentes Sindicais com ônus para a CEMIG – nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor;
 - outros empregados liberados, também, com ônus para a CEMIG, desde que a habilitação para recebimento do disposto acima esteja prevista em Comunicação de Resolução da Diretoria – CRD, específica;
 - as convocações efetuadas pela Justiça e em cumprimento à Lei do Serviço Militar;
 - nos casos de acidentes no trabalho ou doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social como equiparáveis ao acidente do trabalho, desde que o afastamento seja inferior a 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2011.

1.1 Excepcionalmente no ano de 2011, uma vez que os resultados dos indicadores apurados até o fim do terceiro trimestre superam 50% (cinquenta por cento) das metas anuais anteriormente acordadas, relativas à PLR 2011, a CEMIG propõe antecipar a distribuição, em 28 de dezembro de 2011, de 70% (setenta por cento) do valor estipulado, para os empregados representados pelos sindicatos signatários deste acordo coletivo. O valor antecipado deverá ser compensado no valor final apurado, observando-se que:

- a) Estarão habilitados ao recebimento do valor individual correspondente à antecipação da PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano de 2011 (entre 01/01 e 31/10), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as ausências já especificadas na alínea “b” do item 1 desta cláusula.
- b) Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2011 (entre 01/01 e 31/10) receberão o valor equivalente ao disposto neste item,

proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

- c) Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto neste item, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

2. Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

II. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS, REFERENTE A 2012

CLÁUSULA 5ª METAS E INDICADORES PARA O ANO DE 2012

A) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO - PNU, GERENTES E SUPERINTENDENTES

1. O Plano será composto por um conjunto de indicadores e metas corporativas e um conjunto de indicadores e metas operacionais/específicas, definidos e pactuados com a Empresa, observada a seguinte proporção:

		Metas Corporativas					Metas Específicas/Individuais				
Função	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Superintendentes		Metas Corporativas					Metas Específicas/Individuais				
Gerentes		Metas Corporativas			Metas Específicas/Individuais		Metas Específicas/Individuais				
PNU		Metas Corporativas		Metas Específicas/Individuais			Metas Específicas/Individuais				

2. Os indicadores corporativos serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)		
	Taxa de Frequência de Acidentes (TFA)		
	Lucro Líquido Consolidado da CEMIG		
	LAJIDA Consolidado da CEMIG		
	Distribuição de Dividendos conforme o Orçamento		
	Índice de Performance do Plano de Desenvolvimento da Distribuidora (IPPDD)		
	Cumprimento do PMSO orçado para 2011		

3. Será acrescentado um indicador vinculado à dimensão ambiental, com peso máximo de 10% do total, a ser definido até 31/03/2012.

4. As metas e pesos para os indicadores corporativos/específicos para o ano de 2012 serão pactuadas até o dia 31/03/2012.

5. Os indicadores e as metas operacionais serão pactuados, no âmbito de cada Diretoria, até 31/03/2012, dentre aqueles já existentes na cesta de indicadores atualmente acompanhados pelas respectivas áreas, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo.

6. Não havendo pactuação de metas, conforme previsto acima, revalidam-se, para o ano de 2012, as metas definidas para o ano de 2011, observando-se que, no caso das metas de cunho financeiro, permanecem inalterados os critérios utilizados na definição das metas pactuadas para o ano de 2011, ou seja, as partes concordam em manter as metas previstas no orçamento anual do respectivo ano de apuração da PLR.

B) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO

O plano será composto pelos seguintes indicadores e metas, definidos e pactuados anualmente com a Empresa, observada a seguinte proporção:

INDICADOR	META	PESO (%)
Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	70,25	50
Taxa de Frequência de Acidentes com pessoal próprio (TFPP)	2,14	50

As metas pactuadas poderão ser revistas até 31/03/2012, sendo certo que não havendo nova pactuação prevalecem as metas acima estipuladas.

CLÁUSULA 6ª VALOR E BASE DE CÁLCULO – PLR 2012

A) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO - PNU, GERENTES E SUPERINTENDENTES

A apuração dos resultados será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

$$R = [\sum (\text{IC} \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K1 + [\sum (\text{IO} \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K2$$

em que:

R = Resultado dos indicadores

IC = resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador

IO = resultado alcançado por indicador operacional/meta do indicador

K1 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores corporativos

K2 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores operacionais

1. A apuração dos resultados dos indicadores se dará através da ponderação entre a obtenção das metas corporativas e operacionais, que varia para cada função/cargo, na proporção acima indicada.

2. Ocorrerá distribuição apenas se forem alcançadas, no seu conjunto, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) das metas corporativas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Resultados.

3. Cumprido o percentual mínimo de 50% do item anterior, apura-se a obtenção das metas operacionais.
4. O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores (R) entre o limite inferior de 70% e o limite superior de 120% de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores seja inferior a 70% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação dos Resultados àqueles que não alcançarem o percentual mínimo, tudo conforme tabela abaixo:

RESULTADO (%)	(%) da Premiação
Abaixo de 70	0
70 a 120	70 a 120
Acima de 120	120

5. A apuração da PLR por cargo/função será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada cargo/função e pela remuneração individual de cada empregado.
6. O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2012) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) para os empregados pertencentes ao Plano de Nível Universitário será

Cargo/Função	Multiplicador/Valor
Superintendente	• 5,0 Remunerações
Gerente	• 4,0 Remunerações
Empregado ocupante de cargo de nível universitário	• 3,7 Remunerações ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior.

7. O cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

$$\text{PLR} = \text{Resultados (R)} \times \text{Multiplicador} \times \text{Remuneração individual}$$

B) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO

1. O Cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

$$\text{PLR PTAO} = 50\% \times \text{TFPP(Limite)/TFPP(realizado)} + 50\% \times \text{IASC(realizado)/IASC(meta)}$$

PLR-PTAO menor que 70% ----- não haverá distribuição
 PLR-PTAO maior/igual a 70% ----- distribuição proporcional, limitado a 100% do múltiplo/valor definido no item 2, abaixo.

2. O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2012) a ser distribuído para os empregados pertencentes ao Plano Técnico, Administrativo e Operacional – PTAO, como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é o seguinte:

Cargo/Função	Multiplicador/Valor
Supervisor	<ul style="list-style-type: none">3,5 ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior
PTAO	<ul style="list-style-type: none">3,3 ou valor fixo correspondente a R\$16.000,00, o que for maior

2.1 – Atingindo-se as metas e demais condições previstas neste acordo, que assegurem a distribuição de qualquer valor, a CEMIG garante a distribuição de um mínimo de 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT, exclusivamente para o quadro PTAO. Eventual diferença entre o valor distribuído aos empregados do quadro PTAO e o montante equivalente a 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT, será distribuída de forma proporcional ao montante a que cada empregado do quadro PTAO fizer jus.

CLÁUSULA 7ª PAGAMENTO, CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA - Regras Aplicáveis a todos os Empregados

1. O pagamento da PLR será feito no mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, observando-se que:

- a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:
- Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
 - Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
- b) Na definição da proporcionalidade do número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento da Gratificação de Natal do ano base (13º Salário), ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:
- por motivo de maternidade e aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do “Salário Maternidade” custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias ou 180 (cento e oitenta) dias no caso da opção da Empregada pela prorrogação da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008;
 - por motivo de licença adoção;
 - férias;
 - liberações de Dirigentes Sindicais com ônus para a CEMIG – nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor;
 - outros empregados liberados, também, com ônus para a CEMIG, desde que a habilitação para recebimento do disposto acima esteja prevista em Comunicação de Resolução da Diretoria – CRD, específica;
 - as convocações efetuadas pela Justiça e em cumprimento à Lei do Serviço Militar;

- nos casos de acidentes no trabalho ou doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social como equiparáveis ao acidente do trabalho, desde que o afastamento seja inferior a 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2011.

2. Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

3. Fica permitida, havendo interesse de ambas as partes, a antecipação de até 70% do montante a ser distribuído a título de PLR, caso os resultados apurados até o fim do terceiro trimestre superem 70% (setenta por cento) das metas anuais acordadas.

III - DISPOSIÇÕES GERAIS E COMUNS À PLR 2011 E À PLR 2012 - APLICÁVEIS A TODOS OS EMPREGADOS

CLÁUSULA 8ª COMPENSAÇÃO

Os valores distribuídos ou antecipados em cumprimento ao disposto nos itens antecedentes serão compensados, caso a Empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente.

CLÁUSULA 9ª INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/00, a PLR não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, bem como não haverá incidência previdenciária, tampouco se lhe aplicará o princípio da habitualidade.

CLÁUSULA 10ª DEDUÇÕES

Nos pagamentos da PLR serão deduzidos os descontos relativos ao Imposto de Renda e contribuição FORLUZ, conforme Lei n. 10.101/2000 e critérios próprios da FORLUZ, constantes do Regulamento do Plano B, artigo 30, § 1º, que define as parcelas que compõem o Salário Real de Contribuição, devidamente aprovado pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, do Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS, bem como os demais descontos autorizados.

CLÁUSULA 11ª COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Caberá a Comitê de Acompanhamento do Plano de Participação nos Resultados, que se reunirá trimestralmente e será constituído por 1 representante da Assessoria de Planejamento e Gestão da Estratégia (PG), 1 representante da Superintendência de Auditoria Interna (AI), 1 representante da Superintendência de Controladoria (CR), 1 representante da Superintendência de Recursos Humanos (RH) e 2 representantes das entidades sindicais, sendo um de entidade representativa de categoria diferenciada de empregados de nível universitário e outro de entidade representativa de empregados de nível técnico, assegurar as informações necessárias à implantação do Plano, acompanhar e apurar os resultados parciais, propor eventuais alterações e divulgá-los.

CLÁUSULA 12ª REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – IP 5.13

Fica suspensa a Instrução de Procedimento – IP 5.13, durante a vigência do presente acordo, sendo vedada a cumulação do recebimento de PLR com eventuais ganhos financeiros previstos no programa de remuneração variável.

CLÁUSULA 13ª VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo Específico terá vigência até 31/03/2013.

E por estarem assim justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 5 (cinco) vias de igual forma e teor, sendo duas vias para a CEMIG, duas para as Entidades Sindicais e uma para a SRTE/MG, para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 21 de dezembro de 2011.

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Djalma Bastos de Morais
Diretor Presidente

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Frederico Pacheco de Medeiros
Diretor de Gestão Empresarial

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO
ESTADO DE MINAS GERAIS
Berenice Nogueira Soares
Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
Jairo Nogueira Filho
Diretor Coordenador Geral

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO
ESTADO DE MINAS GERAIS
Raul Otávio da Silva Pereira
Presidente

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES
NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Antônio Eustáquio Barbosa
Presidente

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS
GERAIS
Lindomar José de Souza

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE
FORA
José Emanuel E. Oliveira
Presidente

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE
Alacir Ribeiro Antônio Filho
Presidente

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS
Roberto Williams Moyses Auad
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE
TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS,
PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE
COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Wanderson Alves da Silva

SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS
Antônio de Pádua Ubirajara de Silva
Presidente

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
URBANAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Reinaldo Ferreira Cabral
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
SANTOS DUMONT
Reinaldo Ferreira Cabral
Presidente