

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 INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO, o SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS – SINTEC e o SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINTEST-MG.

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 2013;
- 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 2013, e da Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, referente a 2014;
- O programa de gestão praticado pela Empresa, de onde são retirados os indicadores que constituem este acordo.

A CEMIG e as Entidades Sindicais signatárias deste Instrumento celebram Acordo Coletivo Específico para a distribuição de lucros e resultados, relativo aos anos de 2013 e 2014, 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 2013**CLÁUSULA 2ª METAS E INDICADORES PARA O ANO DE 2013****EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DOS PLANOS TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO, NÍVEL UNIVERSITÁRIO – PNU**

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:

Função	%	Metas Corporativas					Metas Específicas/Operacionais				
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
PNU											
PTAO											

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)	65,0	10
	DEC Acidental	9,24	15
	Lucro Líquido Consolidado da CEMIG	2,935 bi	25
	LAJIDA Consolidado da CEMIG	6,317 bi	20
	Cumprimento do PMSO orçado para 2013 (primário)	2,200 bi	15
	Impacto no LAJIDA das iniciativas do Plano Diretor	329 mi	15

3. Os indicadores e metas operacionais/específicas foram escolhidos, no âmbito de cada Diretoria, até o nível das gerências, 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.

CLÁUSULA 3ª VALOR E BASE DE CÁLCULO – PLR 2013

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

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

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 2013) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) será:

Cargo/Função	Número de Remunerações (múltiplo)
PNU (nível universitário)	3,7 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)
PTAO Supervisor	3,5 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)
PTAO	3,4 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)

7. O resultado ponderado encontrado será multiplicado por um fator que depende do Lucro Líquido, conforme tabela abaixo:

Lucro R\$ Milhões	Menor que R\$ 2.712	de R\$ 2.712 a R\$ 2.834	de R\$ 2.835 a R\$ 2.884	de R\$ 2.885 a R\$ 2.935	Igual ou maior que R\$ 2.935
Fator do Lucro	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0

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

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

CLÁUSULA 4ª POLÍTICA DE GARANTIA MÍNIMA

Fica ainda assegurado que na PLR de 2013 (pagamento em 2014) nenhum empregado receberá menos que a Garantia Mínima (conforme quadro abaixo), desde que a ponderação entre as metas corporativas e específicas atinja pelo menos 70%.

Lucro Líquido em R\$ Milhões	Menor que R\$ 2.834	de R\$ 2.835 a R\$ 2.884	de R\$ 2.885 a R\$ 2.934	De R\$ 2.935 a R\$2.985	Acima de R\$2.985
Garantia Mínima	R\$11.500,00	R\$13.000,00	R\$14.500,00	R\$16.000,00	R\$18.000,00

CLÁUSULA 5ª 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 de 2013 (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 de 2013 (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 nos anos de 2013.

1.1 Excepcionalmente no ano de 2013, uma vez que os resultados dos indicadores apurados até o fim do terceiro trimestre superem 50% (cinquenta por cento) das metas anuais anteriormente acordadas, relativas à PLR 2013, a CEMIG antecipará a distribuição, até o mês de dezembro de 2013, de 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado, para os empregados de nível PNU e Supervisores e 50% (cinquenta por cento) de 3,3 remunerações ou R\$9.000,00, o que for maior, para os demais empregados de nível PTAO. 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 2013 (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) O pagamento da antecipação da PLR 2013 será feito até o mês de dezembro de 2013, para aqueles empregados com contrato vigente nesta data.
- c) Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2013 (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.
- d) 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 fizerem jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

II. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS, REFERENTE A 2014

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:

Função	%	Metas Corporativas					Metas Específicas/Operacionais				
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
PNU											
PTAO											

2. Os indicadores corporativos serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	65,0	10
	DEC Acidental	9,24	15
	Lucro Líquido Consolidado da CEMIG	2,935 bi	25
	LAJIDA Consolidado da CEMIG	6,317 bi	20
	Cumprimento do PMSO orçado para 2013 (primário)	2,200 bi	15
	Impacto no LAJIDA das iniciativas do Plano Diretor	329 mi	15

3. Será acrescentado um indicador vinculado à dimensão ambiental, com peso máximo de 10% do total, a ser definido até 31/03/2014.

4. As metas e pesos para os indicadores corporativos/específicos para o ano de 2014 serão pactuadas até o dia 31/03/2014, com a participação das entidades sindicais, nos termos da Lei 10.101/2000.

5. Os indicadores e as metas operacionais serão pactuados, no âmbito de cada Diretoria, até 31/03/2014, com a participação das entidades sindicais, nos termos da Lei 10.101/2000, 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.

5.1 Os Resultados Operacionais dos indicadores do ano de 2013 serão apresentados às entidades sindicais até fevereiro de 2014.

6. Não havendo pactuação de metas, conforme previsto acima, revalidam-se, para o ano de 2014, as metas definidas para o ano de 2013, observando-se que, no caso das metas de cunho financeiro, permanecem inalterados os critérios utilizados na definição para o ano de 2013, ou seja, as partes concordam em manter as metas previstas no orçamento anual do respectivo ano de apuração da PLR.

CLÁUSULA 6ª VALOR E BASE DE CÁLCULO – PLR 2014

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 2014) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) para os empregados será:

Cargo/Função	Número de Remunerações (múltiplo)
PNU (nível universitário)	3,7 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)
PTAO Supervisor	3,5 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)
PTAO	3,4 Remunerações (ver Política de Garantia Mínima)

7. O resultado ponderado encontrado será multiplicado por um fator que depende do Lucro Líquido, conforme tabela abaixo:

Lucro R\$ Milhões	Menor que R\$ 2.712	de R\$ 2.712 a R\$ 2.834	de R\$ 2.835 a R\$ 2.884	de R\$ 2.885 a R\$ 2.935	Igual ou maior que R\$ 2.935
Fator do Lucro	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0

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

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

CLÁUSULA 7ª POLÍTICA DE GARANTIA MÍNIMA

Fica ainda assegurado que na PLR de 2014 (pagamento em 2015) nenhum empregado receberá menos que a Garantia Mínima (conforme quadro abaixo), desde que a ponderação entre as metas corporativas e específicas atinja pelo menos 70%.

Lucro Líquido em R\$ Milhões	Menor que R\$ 2.834	de R\$ 2.835 a R\$ 2.884	de R\$ 2.885 a R\$ 2.934	De R\$ 2.935 a R\$2.985	Acima de R\$2.985
Garantia Mínima	R\$11.500,00	R\$13.000,00	R\$14.500,00	R\$16.000,00	R\$18.000,00

CLÁUSULA 8ª 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:

c) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano de 2014 (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 de 2014 (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.
- d) 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 2014.

1.1 Excepcionalmente no ano de 2014, caso os resultados dos indicadores apurados até o fim do terceiro trimestre venham a superar 50% (cinquenta por cento) das metas anuais anteriormente acordadas, relativas à PLR 2014, e caso haja interesse das partes, a CEMIG poderá antecipar a distribuição, até em 30 de novembro de 2014, de 50% (cinquenta 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:

- e) Estarão habilitados ao recebimento do valor individual correspondente à antecipação da PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano de 2014 (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.
- f) O pagamento da antecipação da PLR 2014 será feito junto ao pagamento do salário de novembro de 2014, para aqueles empregados com contrato vigente nesta data.
- g) Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2014 (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.

- h) 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 fizerem jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

III - DISPOSIÇÕES GERAIS E COMUNS À PLR 2013 E À PLR 2014 - APLICÁVEIS A TODOS OS EMPREGADOS

CLÁUSULA 9ª 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 10ª 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 11ª 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 12ª 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) e 1 representante da Superintendência de Recursos Humanos (RH), assegurar as informações necessárias à implantação do Plano, acompanhar e apurar os resultados parciais, propor eventuais alterações e divulgá-los.

CLÁUSULA 13ª REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – IP 5.13

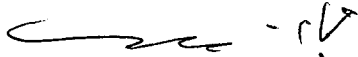
Fica suspensa a Instrução de Procedimento – IP 5.13, durante a vigência do presente acordo, sendo vedada a cumulação do recebimento de PLR com eventuais ganhos financeiros previstos no programa de remuneração variável.

CLÁUSULA 14ª VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo Específico terá vigência até 31/03/2015.

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, 26 de dezembro de 2013.



CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Arlindo Porto Neto
Diretor Presidente, em exercício.
CPF: 007.940.236-49-49



CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Frederico Pacheco de Medeiros
Diretor de Gestão Empresarial
CPF: 292581976-15



SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS -
SINDIELETRO

CPF 688790836-00

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE
MINAS GERAIS - SINTEC

CPF

SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO
TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINTEST-MG

CPF