

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, SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO Entidades Sindicais ou Sindicatos, mediante as seguintes Cláusulas e condições:

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 2015;
- 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 2015, e da Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, referente a 2016;
- 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 2015 e 2016, mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª DEFINIÇÕES

- a) **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.
- b) **Indicadores Corporativos:** são aqueles relacionados a parâmetros que medem ou avaliam o desempenho da empresa de forma integrada.
- c) **Indicadores Operacionais:** são aqueles relacionados a parâmetros que medem o resultado dos processos operacionais da empresa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA, REFERENTE A 2015

CLÁUSULA 2ª METAS E INDICADORES PARA O ANO DE 2015

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/Operacionais				
Função	%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Superintendentes		100%					100%				
Gerentes		100%				75%	75%				50%
PNU		100%			75%		50%			25%	
PTAO		100%		75%			50%				25%

2. Os indicadores e metas corporativas para 2015 e seus respectivos pesos, serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Duração Equivalente de Interrupções por Consumidor - DEC	11,6*	15
	Lucro Líquido Consolidado da Cemig	Conforme Orçamento	20
	LAJIDA Consolidado da Cemig	Conforme Orçamento	20
	Cumprimento de PMSO orçado	Conforme Orçamento	25
	Prudência nos Investimentos de Distribuição – Estimativa de Glosa pela Aneel	10,00%	10
	% de cobertura tarifária da Cemig D (IRCO)	86,5%	10

*Obs: DEC: horas/consumidor

- 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, podendo ser atingido o máximo de 100%.
- Os Resultados Operacionais dos indicadores do ano de 2015 serão apresentados às entidades sindicais até fevereiro de 2016.

CLÁUSULA 3ª - VALOR E BASE DE CÁLCULO

- A Cemig distribuirá 4% do lucro líquido consolidado, já incluída a contribuição da Empresa para a Forluz incidente sobre a PLR, sendo 50% de forma proporcional à remuneração de seus empregados e 50% de forma linear. O montante indicado será proporcionalizado à remuneração e ao número de empregados representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico da PLR, visando manter o valor que seria distribuído a cada empregado caso todos os Sindicatos aprovassem a proposta.
- Exclusivamente para a PLR de 2015 a Empresa estabelece uma garantia de R\$100 milhões de Reais, a ser distribuído na PLR relativa ao ano de 2015 (a ser paga em 2016), desde que as metas estabelecidas para o programa atinjam o percentual mínimo de 50%. O montante indicado será proporcionalizado à

remuneração e ao número de empregados representados às Entidades Sindicais que aprovarem o Acordo Coletivo Específico da PLR, visando manter o valor que seria distribuído a cada empregado caso todos os Sindicatos aprovassem a proposta.

3. A Empresa adiantará R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) referentes à Participação nos Lucros ou Resultados - PLR de 2015, para todos os empregados representados por sindicatos signatários do presente Acordo, a ser pago em 05 de fevereiro de 2016, sendo que o restante da PLR de 2015 será pago até o dia 20 de maio de 2016, desde que cumpridas as metas estabelecidas.
4. 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 conforme tabela do item 2.1

K2 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores operacionais conforme tabela do item 2.1

5. 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.
6. 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.
7. Cumprido o percentual mínimo de 50% do item anterior, apura-se a obtenção das metas operacionais.
8. O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores (R) entre o limite inferior de 50% e o limite superior de 100% de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores seja inferior a 50% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação nos Resultados àqueles que não alcançarem o percentual mínimo, tudo conforme tabela abaixo:

RESULTADO (%)	(%) da Premiação
Abaixo de 50	0
50 a 100	50 a 100
Acima de 100	100

9. A apuração da PLR será feita com base no Resultado dos Indicadores, sendo que o pagamento se dará 50% de forma proporcional à remuneração individual de cada empregado e 50% de forma linear entre todos os empregados.

CLÁUSULA 4ª - HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. Para o pagamento da PLR deverá ser observado que:
 - a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR de 2015, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do respectivo ano de 2015 (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 2015 (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, excetuando-se o período da projeção de aviso prévio, e 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), excetuando-se o período da projeção de aviso prévio, e 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 2015.
2. Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano de 2015, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA, REFERENTE A 2016

CLÁUSULA 5ª - METAS E INDICADORES PARA O ANO DE 2016

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

PNU		
PTAO		

2. Os indicadores e metas corporativos para 2016 e seus respectivos pesos, serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Duração Equivalente de Interrupções por Consumidor - DEC	11,6*	15
	Lucro Líquido Consolidado da Cemig	Conforme Orçamento	20
	LAJIDA Consolidado da Cemig	Conforme Orçamento	20
	Cumprimento de PMSO orçado	Conforme Orçamento	25
	Prudência nos Investimentos de Distribuição – Estimativa de Glosa pela Aneel	10,00%	10
	% de cobertura tarifária da Cemig D (IRCO)	86,5%	10

*Obs: DEC: horas/consumidor

3. As metas e pesos para os indicadores corporativos/específicos para o ano de 2016 serão pactuadas até o mês de abril, com a participação das entidades sindicais, nos termos da Lei 10.101/2000.
4. Os indicadores e as metas operacionais serão pactuados, no âmbito de cada Diretoria, até abril de 2016, 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, podendo ser atingido o máximo de 100%.
5. Não havendo pactuação de metas, conforme previsto acima, revalidam-se, para o ano de 2016, as metas definidas para o ano de 2015, observando-se que, no caso das metas de cunho financeiro, permanecem inalterados os critérios utilizados na definição para o ano de 2015, 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

1. Para o ano de 2016, a Empresa, além dos 4% do Lucro Líquido Consolidado, que serão distribuídos 50% de forma proporcional à remuneração de seus empregados e 50% de forma linear, com o montante indicado proporcionalizado à remuneração e ao número de empregados representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico da PLR, visando manter o valor que seria distribuído a cada empregado caso todos os Sindicatos aprovassem a proposta, distribuirá mais 20% do valor desse lucro que ultrapassar o previsto no orçamento. O montante a ser distribuído poderá ser maior que 4%, podendo alcançar o limite máximo de 7,5% do Lucro Líquido Consolidado. O montante indicado será proporcionalizado à remuneração e ao número de empregados representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico da PLR, visando manter o valor que seria distribuído a cada empregado caso todos os Sindicatos aprovassem a proposta.
2. 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 conforme tabela do item 5.1

K2 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores operacionais conforme tabela do item 5.1

3. 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.
4. 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.
5. Cumprido o percentual mínimo de 50% do item anterior, apura-se a obtenção das metas operacionais.
6. O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores (R) entre o limite inferior de 50% e o limite superior de 100% de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores seja inferior a 50% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação nos Resultados àqueles que não alcançarem o percentual mínimo, tudo conforme tabela abaixo:

RESULTADO (%)	(%) da Premiação
Abaixo de 50	0
50 a 100	50 a 100
Acima de 100	100

7. A apuração da PLR será feita com base no Resultado dos Indicadores, sendo que o pagamento se dará 50% de forma proporcional à remuneração individual de cada empregado e 50% de forma linear entre todos os empregados.

CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO, HABILITAÇÃO E DEMAIS CONDIÇÕES DO PROGRAMA

1. O pagamento da PLR de 2016 será feito até o 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 de 2016, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo dos respectivos anos (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 2016 (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, excetuando-se o período da projeção de aviso prévio, e 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), excetuando-se o período da projeção de aviso prévio, e 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 2016.

2. Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano de 2016, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.

CLÁUSULA 8ª - DISPOSIÇÕES GERAIS E COMUNS À PLR 2015 E À PLR 2016 - APLICÁVEIS A TODOS OS EMPREGADOS

a) COMPENSAÇÃO

Os valores distribuídos ou eventualmente 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.

b) INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/2000, 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.

c) 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 49, § 1º, que define as parcelas que compõem o Salário Real de Contribuição, devidamente aprovado pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC, bem como os demais descontos autorizados.

d) FATOR DE RECONHECIMENTO - FR

A Empresa estabelecerá anualmente um Fator de Reconhecimento (FR) que expressará o número mínimo de remunerações a ser distribuído como PLR, desde que cumpridas as metas estabelecidas pelo programa. O objetivo é garantir que nenhum empregado receba um valor de PLR inferior a valores considerados como mínimos, em termos proporcionais de remuneração, desde que cumpridas as metas estabelecidas pelo programa. Para o ano de 2015 este fator de reconhecimento fica estabelecido como sendo 1,20 remunerações.

O Fator de reconhecimento referente à PLR, que em 2015 será de 1,20, em 2016 guardará a mesma proporção de 2015, no que se refere à maior equivalência em número de remunerações (por exemplo, em 2016, caso a PLR do menor salário seja de 3,55 remunerações, o valor do FR será de 1,20).

e) **COMITÊ DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

Caberá ao Comitê do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, que se reunirá conforme Norma Organizacional específica e será designado em Circular pela Diretoria Executiva, assegurar as informações necessárias à implantação do Plano, acompanhar e apurar os resultados parciais, propor eventuais alterações e divulgá-los.

CLÁUSULA 9ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo Específico terá vigência até 31/03/2017.

E por estarem assim justas e acordadas, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 4 (quatro) vias de igual forma e teor, sendo duas vias para a CEMIG, uma para as Entidades Sindicais e uma para a SRTE/MG, para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 29 de janeiro de 2016.

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.

Diretor Presidente

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.

Diretor de Gestão Empresarial

SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE
TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS,
PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE
COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SETASPOC

CPF

SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS
GERAIS

CPF

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS
GERAIS

CPF

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

CPF