

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

Que entre si fazem na forma abaixo, de um lado: **ENERGISA MINAS GERAIS - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A**, com sede na Praça Rui Barbosa, nº 80, Centro, CEP 36.770-901, em Cataguases / MG, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 19.527.639/0001-58, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Eduardo Alves Mantovani, por sua Procuradora, Daniele Araujo Salomão Castelo, doravante denominada "**EMPRESA**", e de outro lado, **SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRÔ MG**, com sede na Mucuri, nº 271, Bairro Floresta, CEP 30.150-190, em Belo Horizonte / MG, inscrito no CNPJ sob o nº 17.222.886/0001-10, neste ato representado pelo Membro da Diretoria Colegiada, Jefferson Leandro Teixeira, doravante denominado "**SINDICATO**", mediante concessões recíprocas que consubstanciam todas as cláusulas econômicas, sociais e de interesse mútuo, que passam a reger as relações de trabalho na EMPRESA.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de Julho de 2016 a 30 de Junho de 2017 e a data-base da categoria (empregados representados pelo SINDICATO) em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Empresa acordantes, abrangerá a categoria dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica, com abrangência territorial em Manhuaçu/MG, Manhumirim/MG, Matipó/MG, Realeza/MG, Simonésia/MG.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A Empresa concederá o piso salarial para seus empregados, reajustando o seu valor mensal pelo percentual de 10,07% (dez inteiros e sete centésimos de inteiro por cento), passando para R\$971,00 (novecentos e setenta e um reais) a partir de 01/07/2016.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empresa concederá, a partir 01/07/2016, o reajuste salarial de 9,49% (nove inteiros, quarenta e nove centésimos de inteiro por cento), a ser aplicado sobre o salário-base do mês de Junho de 2016.



Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido que, a partir de Julho/2017, o percentual de reajuste a ser aplicado para os empregados ocupantes de cargos gerenciais (Gerentes, Assessores e Coordenadores) poderá ser objeto de negociação direta com a EMPRESA. No entanto, para os ocupantes desses cargos, ser-lhe-ão aplicadas, no que couber, todas as demais cláusulas previstas no presente acordo.

Parágrafo Segundo – As diferenças salariais relativas aos mês de Julho/16 e Agosto/16, decorrentes da aplicação do percentual descrito no *caput* desta cláusula, serão quitadas juntamente com o salário do mês de setembro/2016, no dia 03/10/2016.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A Empresa continuará efetuando o pagamento dos salários de seus empregados em 01 (uma) única parcela, mensalmente, no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao mês de referência.

Parágrafo Único – Caso a inflação ultrapasse o percentual de 15% (quinze inteiros por cento) no período de 3 (três) meses seguidos, o adiantamento salarial voltará a ser praticado da mesma forma definida na Cláusula 11ª (décima primeira) do Acordo Coletivo de Trabalho de 1998/1999, assinado em 21/09/98, ou conforme novas condições acordadas entre EMPRESA E SINDICATO.

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A Empresa liberará para pagamento, na folha de Junho, a 1ª (primeira) parcela da Gratificação de Natal (Décimo Terceiro Salário), desde que o empregado ainda não tenha recebido a dita parcela em outra ocasião.

Parágrafo Único - A 2ª (segunda) parcela da Gratificação de Natal será paga antecipadamente junto à folha de pagamento do mês de Outubro, tomando-se por base o salário deste mesmo mês.

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO EVENTUAL

Será concedido Abono Eventual a todos os empregados com vínculo empregatício com a EMPRESA em 30/06/2016. O referido Abono terá valor fixo de R\$1.158,68 (hum mil, cento e cinquenta e oito reais e sessenta e oito centavos) e será pago até o dia 03/10/2016.

Parágrafo Primeiro – Não terão direito ao referido Abono os empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso em função de aposentadoria provisória.



Parágrafo Segundo -Em função da natureza e condição em que o presente Abono Eventual é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos empregados pertencentes ao quadro de pessoal em 01/07/00 ficará garantido o Adicional por Tempo de Serviço, em importância percentual calculada sobre o salário base, incorporando-se, inclusive, para tal fim, a projeção do contrato de trabalho até 31/12/00.

A partir de 01/07/00 a parcela supra ficará congelada pelo seu valor nominal em reais, paga em rubrica própria, e não mais incidirá em seu cálculo os critérios de proporcionalidade salarial e projeção temporal, presentes na Cláusula 12ª (décima segunda) do Acordo Coletivo de Trabalho 1999/2000, ficando extintos de pleno direito.

Parágrafo Único –A parcela de Adicional por Tempo de Serviço tem natureza personalíssima e não constituirá qualquer fonte de direito com objetivo de equiparação salarial, reclassificação, reenquadramento ou desvio de função.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO

A Empresa manterá a concessão do Adicional de Dupla Função (adicional concedido àqueles empregados que para o exercício de suas funções têm que, necessária e regularmente, dirigir veículos da EMPRESA), reajustando seu valor para R\$140,83 (Cento e quarenta reais e oitenta e três centavos) por mês, a partir de 01/07/2016.

Parágrafo Primeiro- Durante a vigência deste Acordo o valor acima estabelecido deverá ser majorado sempre que houver reajuste geral de salários na EMPRESA e no mesmo percentual.

Parágrafo Segundo- Caso o empregado deixe de dirigir, necessária e regularmente, veículos da EMPRESA, o pagamento do referido adicional será imediatamente cancelado.



CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO PARA GOZO DE FÉRIAS

A Empresa manterá a concessão do Prêmio para Gozo de Férias (concedido ao empregado por ocasião de suas férias), reajustando seu valor para R\$ 431,94 (quatrocentos e trinta e um reais e noventa e quatro centavos) a partir de 01/07/2016.

Parágrafo Único- Durante a vigência deste Acordo o valor acima estabelecido deverá ser majorado sempre que houver reajuste geral de salários na EMPRESA e no mesmo percentual.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO APOSENTADORIA

A Empresa manterá a concessão do Prêmio Aposentadoria (prêmio concedido àqueles empregados, com no mínimo 6 (seis) anos de trabalho na EMPRESA, que se aposentam por tempo de serviço e pedirem demissão da EMPRESA, ou se aposentam por invalidez ou doença), pago na rescisão do contrato de trabalho nas condições a seguir estabelecidas:

1. A fórmula de cálculo do prêmio aposentadoria será igual a:

$$\text{Prêmio} = [(15 \times \text{S.B.}) \times \% \text{TE}] + 5\% \text{ FGTS}$$

Onde:

SB = Salário Base do empregado (valor vigente à época do seu desligamento da EMPRESA);

%TE = Percentual em função do Tempo de EMPRESA;

FGTS = Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (valor total de depósitos efetuados pela EMPRESA corrigidos legalmente).

2. Para calcular o Percentual em função do Tempo de EMPRESA (%TE) incidente na fórmula de cálculo do prêmio, a que o empregado terá direito, deverá ser utilizada a seguinte fórmula:

$$\% \text{TE} = 4,75t - 18,75$$

Onde:

t = Tempo de EMPRESA em anos, sendo que:

t = 25,00 (vinte e cinco) se tempo de EMPRESA maior que 25 (vinte e cinco) anos.

3. Excepcionalmente para os empregados admitidos até 30/06/2000, independente de tempo de EMPRESA, fica garantido t = 25 (vinte e cinco) anos.

4. No caso do empregado ser participante do "Fundo Energisa de Complementação de Aposentadoria", será deduzido do Prêmio Aposentadoria o valor a que o empregado tiver direito, do saldo das contribuições efetuadas pela patrocinadora, constante na conta da patrocinadora vinculada ao participante.



5. No caso de Aposentadoria por Tempo de Serviço ou Aposentadoria Especial, o prêmio somente será concedido àqueles que protocolarem o seu pedido de aposentadoria no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) até no máximo 6 (seis) meses após adquirirem o direito de se aposentar com Fator Previdenciário igual a 1 (um) e, após o deferimento da aposentadoria junto ao INSS, pedirem demissão da EMPRESA.

6. No caso de aposentadoria por invalidez ou doença, o prêmio será concedido após 5 (cinco) anos contados da data de início da aposentadoria, de acordo com o Artigo 47, da Lei nº 8.213/91 ou na data da concessão da aposentadoria se for comprovada sua incapacidade definitiva ao trabalho pelo Serviço Médico da EMPRESA.

7. Se o prêmio for concedido após 5 (cinco) anos, para apuração da base de cálculo do prêmio, deverá ser considerado o seu salário na época do afastamento, corrigido pelos mesmos índices de aumento praticado nos acordos coletivos que se sucederem, e para o cálculo do tempo de EMPRESA (t) será considerado a data da aposentadoria.

Parágrafo Primeiro– Após o prazo estabelecido no item nº 5 (cinco) o empregado não mais terá direito ao prêmio aposentadoria.

Parágrafo Segundo – Deferido o pedido de aposentadoria por tempo de serviço pelo INSS, o empregado deve pedir imediatamente demissão da EMPRESA sem o que não fará jus ao prêmio em questão.

Parágrafo Terceiro – Em se tratando de empregado que for demitido, sem justa causa, e que venha a obter sua aposentadoria junto ao INSS no prazo de até 6 (seis) meses após o seu desligamento da EMPRESA, fará jus ao recebimento do prêmio aposentadoria, descontado os valores recebidos por ele a título de multa de 40% (quarenta inteiros por cento) do FGTS.

Parágrafo Quarto– Caso as aposentadorias por tempo de serviço, invalidez ou doença (previstas na Lei nº 8.213/91 e no Decreto nº 3.265 de 26 de novembro de 1999) sejam extintas ou reformuladas no período de vigência do acordo, EMPRESA e SINDICATO se comprometem a renegociar a presente cláusula.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A Empresa manterá para o ano de 2016 o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que terá valor idêntico ao valor deste mesmo benefício que será praticado para os empregados lotados na sede da Empresa na Cidade de Cataguases, inclusive com a mesma data de pagamento, ou seja até o dia 30 de Maio de 2017.

Parágrafo primeiro – As próximas negociações sobre o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), da empresa Energisa em Minas Gerais, terão a participação do Sindieletro.

Parágrafo segundo - Os empregados admitidos ou, em gozo de benefício previdenciário ou desligados sem justo motivo, estão habilitados a receber a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), proporcionalmente ao período trabalhado durante o ano de 2016.

Parágrafo terceiro - Para fins de cálculo desta proporcionalidade, o empregado fará jus a 1/12 (hum doze avos) da PLR, para cada mês ou fração superior a 15 (quinze), laborados durante o ano de 2016.

Parágrafo quarto - Em conformidade ao que determina a Lei nº 10.101/2000 e, em função da natureza e condição em que a Participação nos Lucros e Resultados - PLR é concedida, não comporá a mesma a remuneração do empregado, não será paga referente ao período de aviso prévio indenizado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa manterá a concessão do Ticket Alimentação, reajustando o seu valor mensal para R\$ 874,00 (oitocentos e setenta e quatro reais), a partir de 01/07/2016.

Parágrafo Primeiro—A diferença deste benefício, retroativa ao mês de Julho/2016 e agosto/16, será quitada juntamente com a competência de setembro/2016, no dia 20/09/2016.

Parágrafo Segundo- O Ticket Alimentação será concedido às empregadas durante todo o período de licença maternidade.

Parágrafo Terceiro- Somente fará jus ao Ticket Alimentação o empregado, representado pelo SINDICATO, que residir na área de concessão da EMPRESA.

Parágrafo Quarto- Os Empregados que assim desejarem, poderão converter o valor do seu Auxílio Alimentação em Auxílio Refeição, ficando a seu critério empregado o percentual a ser convertido. A conversão a que se trata esse Parágrafo deverá ocorrer por escrito, junto à área de Gestão de Pessoas, apenas nos meses de janeiro e julho de cada ano, em formulário específico.



Parágrafo Quarto- O Ticket Alimentação é de uso pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado pelo empregado para compras nos estabelecimentos conveniados.

Parágrafo Quinto- O uso indevido do Ticket Alimentação por parte do empregado, implicará no cancelamento imediato do benefício concedido ao mesmo, sujeitando-o, ainda, às sanções legais cabíveis.

Parágrafo Sexto -A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Sétimo –Para os efeitos previstos no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), o presente benefício será considerado "Alimentação-Convênio", sendo que o valor do Ticket, previsto no *caput* desta cláusula, corresponde ao número de dias corridos no mês.

Parágrafo Oitavo -Em função da natureza e condição em que o Auxílio Alimentação é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BOLSA DE ESTUDO

A Empresa manterá a concessão de até 02 (duas) Bolsas de Estudos a seus empregados, no valor de 50% (cinquenta inteiros por cento) da mensalidade escolar, excluindo-se quaisquer outros tipos de taxas ou despesas cobradas pela escola ou relacionadas ao curso.

Parágrafo Primeiro - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita à normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - A concessão do presente benefício, com a consequente diplomação do empregado, não implicará em compromisso da EMPRESA em promoção ou reclassificação do empregado habilitado.

Parágrafo Terceiro - A EMPRESA custeará 100% (cem por cento) da mensalidade escolar de bolsas de estudos referentes ao Ensino Fundamental e Ensino Médio, para empregados que eventualmente não tenham este nível de escolaridade.

Parágrafo Quarto - Em função da natureza e condição em que o benefício da Bolsa de Estudo é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de



cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

A Empresa manterá a concessão dos benefícios relativos à assistência médico/hospitalar, nas condições estabelecidas no Regulamento Básico do Plano de Saúde da EMPRESA e respectivos regulamentos complementares.

Parágrafo Primeiro – A participação da EMPRESA nos valores relativos a procedimentos médicos e hospitalares cobertos pelo plano de saúde, continuará sendo um percentual fixo no importe de 60% (sessenta inteiros por cento), independente da faixa salarial do empregado.

Parágrafo Segundo – O limite máximo (teto) para desconto mensal de despesas médicas e hospitalares será de 12,50% (doze inteiros, cinquenta centésimos de inteiro por cento) da remuneração fixa do empregado (salário + anuênio + dupla função + periculosidade).

Parágrafo Terceiro - O Acidente do Trabalho continua incluído no Plano de Saúde da EMPRESA (nas mesmas condições estabelecidas no supracitado Regulamento Básico). Neste caso, as despesas com serviços assegurados pelo Plano, decorrentes do Acidente do Trabalho, serão cobertas integralmente pela EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO DE INTERRUÇÃO DE DISPÊNDIO (FID)

Fica estabelecido entre as partes a manutenção do Fundo de Interrupção de Dispêndio - FID, para cobrir despesas médicas/hospitalares extraordinárias, inerentes ao Plano de Saúde mantido pela EMPRESA, previsto na cláusula anterior.

Parágrafo Primeiro – As contribuições para o FID – Fundo de Interrupção de Dispêndio são fixas e mensais, sendo seu valor reajustado, a partir de 01/07/2016, para:

- R\$ 5,79 (cinco reais e setenta e nove centavos) por beneficiário, por parte do empregado, e;
- R\$7,72 (sete reais e setenta e doiscentavos) por beneficiário por parte da EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Os recursos deste fundo serão depositados e aplicados em conta específica para esta finalidade. Participarão



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

do FID – Fundo de Interrupção de Dispêndio, todos os empregados beneficiários do Plano de Saúde da EMPRESA.

Parágrafo Terceiro – A interrupção de dispêndio com despesas médicas/hospitalares, para 1 (um) empregado, ocorrerá quando o seu saldo devedor com estas despesas atingir o limite de 1,50 (um inteiro, cinquenta centésimos de inteiro) remunerações fixas (salário+anuênio+dupla função+periculosidade), ou seja, atingir a 12 (doze) descontos mensais, sendo cada 1 (um) no valor de 12,50% (doze inteiro, cinquenta centésimos de inteiro por cento) da referida remuneração.

Parágrafo Quarto - Sempre que o limite estabelecido no parágrafo anterior for atingido, os valores excedentes das despesas médicas/hospitalares, tanto a parte do Empregado quanto a parte da EMPRESA, serão pagos integralmente pelo FID.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLANO ODONTOLÓGICO

A Empresa concederá os benefícios relativos à assistência odontológica, nas condições estabelecidas na Política de Benefícios da Empresa. A concessão do benefício ocorrerá através de Empresa Especializada contratada no mercado, tendo o plano a modalidade de valor per capita, cuja participação do Empregador e Empregado está abaixo descrita:

Parágrafo Primeiro – A EMPRESA custeará 100% (cem inteiros por cento) da mensalidade relativa ao Empregado Titular.

Parágrafo Segundo – A EMPRESA custeará, para os beneficiários legais do Empregado, o percentual de 80% (oitenta inteiros por cento) da mensalidade relativa aos Dependentes, ficando sob a responsabilidade do Empregado o percentual de 20% (vinte inteiros por cento) da mensalidade.

Parágrafo Terceiro - O limite máximo (teto) para desconto mensal de despesas odontológicas será de 12,50% (doze inteiros virgula cinquenta centésimos de inteiro por cento) da remuneração fixa do empregado (salário + dupla função + periculosidade). O valor excedente a este limite máximo (teto), será transferido, automaticamente, para o dedução no mês subsequente.

Parágrafo Quarto – Para fins da concessão do Plano Odontológico, considera-se beneficiário, além do Empregado, todos os seus dependentes legais.

Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condição em que o benefício do Plano Odontológico é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não será pago referente ao período de aviso prévio indenizado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será,



também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADOS EM GOZO DE AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTE

A Empresa concederá ao empregado afastado (por motivo de doença ou Acidente de Trabalho) pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, uma complementação do respectivo benefício previdenciário, a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 60º (sexagésimo) dia de afastamento.

Parágrafo Primeiro - Tal complementação corresponderá, exclusivamente, à diferença verificada entre o valor pago pela Previdência Social e o valor líquido salarial que o empregado receberia se estivesse trabalhando, excluídas as parcelas variáveis tais como horas-extras, adicionais, prêmios e assemelhadas.

Parágrafo Segundo - Não sendo conhecido o valor básico do auxílio a ser concedido pela Previdência, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, para mais ou para menos, deverão as mesmas ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro - São condições sem as quais não será concedido o benefício em questão:

1. O empregado deverá ter à época da concessão do auxílio, descrito no *caput*, no mínimo 1 (um) ano de efetivo e ininterrupto trabalho na EMPRESA, à exceção dos casos de Acidente de Trabalho;
2. O empregado deverá ter no máximo 5 (cinco) faltas não abonadas nos 12 (doze) meses anteriores à concessão do benefício, à exceção dos casos de Acidente de Trabalho;
3. O empregado não poderá ter usufruído deste mesmo benefício da complementação, nos 9 (nove) meses imediatamente anteriores, à exceção dos casos de Acidente de trabalho;
4. A concessão do benefício pelo órgão previdenciário deverá ser atestada pelo médico da EMPRESA para fins de pagamento da complementação, descrita no *caput*.

Parágrafo Quarto - O benefício previsto na Cláusula 15º (décima quinta), que trata do Plano de Saúde, será estendido a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 1.092º (milésimo nonagésimo segundo) dia, para afastados por motivo de doença ou Acidente de Trabalho.



O benefício previsto na Cláusula 17º (décima sétima), que normatiza o Plano Odontológico, será estendido a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 180º (centésimo octogésimo) dia, para afastados por motivos de doença ou Acidente de Trabalho.

O benefício previsto na Cláusula 13º (décima terceira), que dispõe sobre o Auxílio Alimentação, será estendido a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 548º (quingentésimo quadragésimo oitavo) dia, para afastados por motivo de doença ou Acidente de Trabalho.

O benefício previsto na Cláusula 21º (vigésima primeira), que regulamenta o pagamento do Auxílio para Filhos Excepcionais, será estendido a partir do 16º (décimo sexto) dia até o 365º (trecentésimo sexagésimo quinto) dia, para afastados por motivo de doença ou Acidente de Trabalho.

Parágrafo Quinto - O benefício previsto na Cláusula 20º (vigésima), que disciplina o Seguro de Vida, será mantido pela EMPRESA mesmo durante o afastamento do empregado.

Parágrafo Sexto - Após o período estabelecido no *caput* desta cláusula e Parágrafo 4º (quarto) o EMPREGADO não fará jus a nenhum benefício oriundo do presente Acordo Coletivo, exceção feita àquele previsto no parágrafo anterior (Seguro de Vida).

Parágrafo Sétimo - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE

A Empresa manterá a concessão do Reembolso Creche, decorrente do pagamento de despesas efetuadas com mensalidade da creche, ou estabelecimento escolar, mediante apresentação de comprovantes destes pagamentos, respeitando sempre o limite de 01 (um) salário mínimo nacional, por empregada(o).

Parágrafo Primeiro – O Reembolso Creche será devido a partir do término da licença maternidade até a data em que os filhos de empregadas(os) completarem 07 (sete) anos de idade.

Parágrafo Segundo - Nas cidades onde não houver creche, ou estabelecimento escolar com esta finalidade, será concedido nas mesmas condições previstas no Parágrafo 1º (primeiro), o reembolso creche domiciliar, decorrente de despesas efetuadas com pagamento de "doméstica".

Parágrafo Terceiro – Será concedido o reembolso creche aos empregados do sexo masculino, viúvos ou separados, que



detenham a guarda do(s) filho(s), enquanto permanecer sem nova esposa ou companheira.

Parágrafo Quarto – As(Os) empregadas(os) beneficiárias(os), com filhos menores de 3 (três) anos, terão liberdade de escolha entre a creche escola e creche domiciliar.

Parágrafo Quinto -A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Sexto -Em função da natureza e condição em que o Reembolso Creche é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

A Empresa manterá a concessão do benefício relativo ao Seguro de Vida em Grupo, mediante às seguintes condições:

1. O capital segurado será de 36 (trinta e seis) vezes o salário-base do empregado – limitado o salário-base a R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) – nos casos de morte natural e o dobro nos casos de morte acidental.
2. Ao empregado caberá o pagamento de 1/3 (um terço) do valor do prêmio, o que será feito através de desconto em folha de pagamento, arcando a EMPRESA com os 2/3 (dois terços) restantes.

Parágrafo Primeiro – A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita à normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o benefício do Seguro de Vida em Grupo é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.



CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO PARA FILHOS EXCEPCIONAIS

A Empresa manterá a concessão, aos empregados que tenham filhos "excepcionais", do auxílio mensal, no valor de 1 (um) salário mínimo nacional, por filho.

Parágrafo Primeiro - Para fins de concessão do presente benefício, a característica de "excepcional" será determinada pelo Serviço Médico da EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o pagamento do benefício do Auxílio para Filhos Excepcionais é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AJUDA TRANSFERÊNCIA

A Empresa manterá a concessão da Ajuda Transferência de acordo com as seguintes condições, cumulativas:

1. O valor da Ajuda Transferência será de 70% (setenta inteiros por cento) do salário-base do empregado, pago em 01 (uma) única parcela quando de sua transferência.
2. A Ajuda Transferência será concedida somente para os empregados transferidos (por determinação da EMPRESA) em definitivo de local de trabalho, isto é, de cidade para cidade, e desde que a transferência acarrete, necessariamente, em mudança de domicílio do empregado.

Parágrafo Primeiro - Além da citada ajuda, a EMPRESA concederá, ainda, a mudança propriamente dita (seja ela mesma executando-a, seja contratando serviço de terceiros).

Parágrafo Segundo - Durante o período de até 30 (trinta) dias, a contar da data da transferência, as despesas de hospedagem e alimentação, exclusivamente do empregado, serão pagas pela EMPRESA, respeitadas as suas normas de procedimento internas.

Parágrafo Terceiro - Em função da natureza e condição em que os benefícios previstos nos Parágrafos 1º (primeiro) e 2º (segundo) são concedidos, não comporão os mesmos a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não serão, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.



CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Estipula-se, expressamente, cláusula de prorrogação e compensação de jornada de trabalho, na forma do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS DE DESCANSO

A Empresa continuará remunerando as horas trabalhadas em dias destinados a descanso semanal em 150% (cento e cinquenta inteiros por cento) do seu valor normal, quando não forem compensadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

A Empresa manterá turnos ininterruptos de 8 (oito) horas diárias, em escala de revezamento de 6 (seis) dias trabalhados por 2 (dois) dias de descanso.

Parágrafo Primeiro – Para as atividades de trabalho desenvolvidas em turnos de 8 (oito) horas ininterruptas, a EMPRESA concederá ao empregado um intervalo de 1 (uma) hora para alimentação, computando 7 (sete) horas diárias de serviço efetivo.

Parágrafo Segundo – A jornada mensal de trabalho dos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento será, em média, menor ou igual a 40 (horas) semanais. As variações, para mais ou para menos, serão compensadas nos próximos ciclos da referida jornada.

Parágrafo Terceiro – As regras válidas para os Turnos Ininterruptos de Revezamento, contidas na presente cláusula, não se aplicam aos empregados dos setores denominados: Centro de Operação da Distribuição (COD) e, também, ao Centro de Operação do Sistema (COS), cuja especificidade operacional aponta para a necessidade de regras próprias, que serão tratadas em cláusula específica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CALL CENTER

Aos atendentes do CALL CENTER, que trabalham em turnos de revezamento de 8 (oito) horas ininterruptas, aplica-se, também, o disposto nos Parágrafos 1º (primeiro) e 2º (segundo) da cláusula anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO C.O.D. E C.O.S.

Convencionam as partes, a manutenção do Turno Ininterrupto de Revezamento, para os empregados lotados nos setores denominados Centro de Operação da Distribuição (C.O.D.) e Centro de Operação do Sistema



(C.O.S.), nas específicas condições ajustadas no Termo Aditivo firmado em 12/04/2013, a seguir reproduzidas.

Parágrafo Primeiro – Fica mantida a escala de revezamento, organizada em tabelas, que conterà o labor em:

- a) 1º (primeiro) turno, com incío às 06:00 (seis) horas e término às 14:00 (quatorze) horas e;
- b) 2º (segundo) turno, com início às 14:00 (quatorze) horas e término às 22:00 (vinte e duas) horas, e;
- c) 3º (terceiro) turno, com início às 22:00 (vinte e duas) horas e término às 06:00 (seis) horas, do dia seguinte.

Parágrafo Segundo – Em cada uma das jornadas citadas no parágrafo anterior, será respeitado, diariamente, o intervalo de 1 (uma) hora para descanso e refeição, de forma que a jornada diária será de 7 (sete) horas efetivamente laboradas.

Parágrafo Terceiro – Cada ciclo será organizado com 6 (seis) dias de trabalho, sucedidos por 3 (três) dias de descanso.

Parágrafo Quarto – As turmas alternarão ciclos entre os horários tratados no Parágrafo 1º (primeiro) desta cláusula, de forma que todos trabalharão em cada 1 (um) dos 3 (três) turnos existentes.

Parágrafo Quinto – Tendo em vista a especificidade dos setores de C.O.D. e C.O.S., de que durante o 3º (terceiro) turno a média de atendimentos e intervenções é inferior à media registrada nos demais turnos, a distribuição das turmas e, conseqüentemente, a organização da escala de revezamento, será organizada com número proporcionalmente maior de empregados nos 2 (dois) primeiros turnos.

Parágrafo Sexto – Em decorrência da sistemática de funcionamento desta escala de trabalho, fica mantido o pagamento do "Incentivo Operação COD/COS", no percentual de 27% (vinte e sete inteiros por cento) sobre a remuneração do empregado.

Parágrafo Sétimo – A presente verba de incentivo não será devida ao empregado que vier a ser transferido para qualquer outro setor da EMPRESA ou deixar de laborar em regime de turnos ininterruptos de revezamento no COD/COS.

Parágrafo Oitavo – Dada a redução no número de dias de labor em 3º (terceiro) turno, em relação ao quantitativo praticado anteriormente a adoção desta específica escala de revezamento para COD/COS; e cumulativamente, com a elevação do número de folgas (de duas para três em cada ciclo de trabalho), concordam as partes que o "Incentivo Operação COD/COS",



continuará sendo pago no percentual de 27% (vinte e sete inteiros por cento).

Parágrafo Nono – A EMPRESA, poderá, a qualquer momento e a seu critério, revogar a aplicação da escala de revezamento 6x3 (seis por três) de que trata esta Cláusula, retornando imediatamente à escala de revezamento 6x2 (seis por dois) e ao percentual de incentivo, anteriormente aplicado, sem que isto implique em alteração contratual vedada.

Parágrafo Décimo – A EMPRESA, poderá, a qualquer momento e a seu critério, adotar outros tipos de escalas de revezamento, como por exemplo 5x1 (cinco por um), respeitando a legislação aplicável ao caso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA-REGIME DE SOBREAVISO DE SUPERVISORES

Em função das características do trabalho dos empregados que exercem a função de Supervisor de Agência ou Usina, fica estabelecido que os mesmos estarão sujeitos ao regime de sobreaviso, respeitadas as seguintes condições cumulativas:

1. Durante o mês, o empregado ficará 2 (dois) finais de semana, consecutivos ou não, de Sobreaviso, de acordo com escala a ser definida de comum acordo entre ele e sua chefia imediata;
2. Todas as horas de sobreaviso devem ser apontadas, pelo próprio empregado, em formulário próprio, o qual se constituirá no único documento probatório de sua realização;
3. Se durante o Sobreaviso o empregado vier a ser convocado para o serviço, cada hora efetivamente trabalhada (que será considerada como hora-extra) deverá ser, também, apontada em formulário próprio, com o correspondente decréscimo das horas de sobreaviso;
4. Durante o Sobreaviso o empregado deve permanecer em sua residência ou, então, em local de fácil acesso, previamente definido, em que possa ser rapidamente localizado;
5. O empregado somente poderá ficar de Sobreaviso após prévio entendimento com sua chefia imediata; da mesma forma, os trabalhos extraordinários devem ser decididos de comum acordo entre as partes;
6. Mesmo não estando de Sobreaviso o empregado poderá, em caso de emergência, ser convocado ao trabalho, hipótese na qual deverá atender, prontamente, ao chamado, ressalvados os casos em que não estiver em condições físicas adequadas;



7. As horas de Sobreaviso serão remuneradas à base de 1/3 (um terço) da hora normal, sendo certo que a hora normal equivale ao resultado da divisão do salário-base do empregado pelo divisor 200 (duzentos).

Parágrafo Primeiro - Com o objetivo de facilitar a convocação ao trabalho do empregado que estiver de Sobreaviso, a EMPRESA poderá, a seu critério, instalar telefone na residência do mesmo, observadas as seguintes condições:

1. Quando o empregado não estiver de Sobreaviso o telefone poderá, a seu exclusivo critério, ser desligado;
2. O telefone poderá ser utilizado pelo empregado para fins particulares, hipótese na qual deverá anotar as ligações efetuadas em formulário próprio, para fins de reembolso à EMPRESA dos custos correlatos, os quais serão debitados mensalmente em folha de pagamento do empregado;
3. A guarda do aparelho telefônico, bem como o seu adequado uso são de responsabilidade do empregado.

Parágrafo Segundo - O empregado poderá, desde que haja interesse de ambas as partes, residir em imóvel da EMPRESA, ou por ela alugado, respeitadas as seguintes condições cumulativas:

1. O padrão do imóvel a ser ocupado pelo empregado deve ser definido de comum acordo entre as partes, levando-se em consideração, para tanto, as condições sócio-econômicas do empregado, sua estrutura familiar, seus hábitos e costumes, dentre outras coisas;
2. A correta manutenção do imóvel, bem como os custos daí advindos, são de responsabilidade do empregado, que deverá devolvê-lo à EMPRESA, quando for o caso, nas mesmas condições em que lhe foi entregue;
3. As despesas com a limpeza do imóvel, quando de sua desocupação pelo empregado, serão de responsabilidade da EMPRESA;
4. Todas as taxas e impostos legais que incidirem sobre o imóvel serão pagos pela EMPRESA;
5. A EMPRESA poderá, a qualquer tempo, solicitar a devolução do imóvel, bastando, para tanto, simples aviso por escrito, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, hipótese na qual deverá providenciar outro imóvel para o empregado, nos termos desta cláusula, exceto nos casos em que o empregado deixar de exercer funções de Supervisor de Agência ou Usina;



6. Nos casos de rescisão do contrato de trabalho do empregado, por qualquer motivo, o mesmo deverá desocupar o imóvel no prazo máximo de 90 (noventa dias) a contar da data de seu desligamento, independentemente de notificação, devendo continuar pagando o aluguel estipulado no item 8 (oito) abaixo enquanto estiver ocupando o imóvel;

7. A ocupação do imóvel somente será feita mediante contrato específico, devidamente assinado pelas partes.

8. Pela ocupação do imóvel, o empregado pagará à EMPRESA a seguinte taxa mensal, variável em função de se tratar de imóvel urbano ou rural, incidente sobre o seu salário-base, que será descontada em folha de pagamento do mesmo, sob o título "Aluguel":

- Supervisor de Agência: 10% (dez inteiros por cento)
- Supervisor de Usina: 5% (cinco inteiros por cento)

Parágrafo Terceiro - Em contrapartida às condições acima descritas, o empregado deixa de perceber a importância de 30% (trinta inteiros por cento) de seu salário-base, que vinha sendo paga mensalmente sob a denominação de "Acordo Individual".

As partes entendem que o percentual acima especificado, oriundo de acordo tácito anterior entre EMPRESA e empregado, refere-se a um valor aproximado, resultado da aplicação prática dos itens desta cláusula.

Parágrafo Quarto - Da aplicação dos itens anteriores não poderá resultar remuneração bruta inferior à que o empregado receberia por força da sistemática anterior, pagamento dos 30% (trinta inteiros por cento), ficando estabelecido o seguinte:

1. Caso ocorra o previsto no *caput* deste parágrafo, o empregado fará jus a uma complementação salarial em valor equivalente à diferença apontada, que lhe será paga sob o título de "DIF REM" (diferença de remuneração), exclusivamente no mês em que ocorrer a citada diferença.

2. A diferença mencionada no item anterior deverá ser apurada da seguinte forma:

DIF REM = Remuneração pela Sistemática Anterior (RSA) - Remuneração pela Sistemática Nova (RSN) onde,

RSA = Salário Base + Acordo Individual (30% do Salário-Base) + Periculosidade + Anuênio.

RSN = Salário Base + Periculosidade + Anuênio + Sobreaviso + Horas-Extras + Horas-Extras Noturnas + Adicional Noturno – Aluguel.



Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condição em que o benefício previsto no parágrafo segundo é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SALÁRIO DE FÉRIAS

O Salário de Férias (pago, normalmente, de forma antecipada, conforme previsto em lei) continuará sendo descontado em 4 (quatro) vezes consecutivas, sendo o 1º (primeiro) desconto realizado na folha de pagamento do mesmo mês do início do gozo.

Parágrafo Primeiro - O empregado poderá optar (opção esta que deverá ser exercida no aviso de férias) pela percepção postecipada do SALÁRIO DE FÉRIAS (hipótese na qual os valores serão pagos através de folha de pagamento normal).

Parágrafo Segundo - Caso o empregado opte pela aludida percepção postecipada tratada no parágrafo anterior, o mesmo não terá direito a nenhuma correção do valor a receber.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME

A EMPRESA manterá a concessão de Uniforme a todos os empregados representados pelo SINDICATO, cuja utilização será obrigatória e para uso exclusivo em serviço.

Parágrafo Primeiro - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

Parágrafo Segundo - Em função da natureza e condição em que o benefício do uniforme é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS) e assemelhadas.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Empresa liberará de suas atividades normais 1 (um) empregado que seja membro da Diretoria do SINDICATO, sem perda de sua remuneração, para que o mesmo se dedique única e exclusivamente ao exercício de seu mandato sindical.

Parágrafo Único - Este membro poderá ser o Presidente do SINDICATO ou qualquer um de seus Diretores que por ele venha a ser indicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMASEGUNDA - MATERIAL ESCOLAR

A Empresa fornecerá ao SINDICATO, em janeiro de 2017, para distribuição aos empregados da EMPRESA e seus dependentes, 5.000 (cinco mil) cadernos universitários de 80 (oitenta) folhas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- REDUTIBILIDADE DE SALÁRIO

Consoante o disposto no Artigo 7º, Inciso VI, da Constituição Federal de 1988, fica estipulada a possibilidade de redução do salário contratual do empregado, atendidas as seguintes condições cumulativas:

1. Tratar-se de reclassificação do empregado, passando o mesmo a ocupar cargo de nível mais baixo;
2. Ser de interesse do empregado a citada reclassificação;
3. Ser a reclassificação autorizada pelo SINDICATO;
4. Ser a reclassificação de interesse da EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA-SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

As partes acordam na implantação de Sistemas Alternativos de Registro Eletrônico de Ponto – como por exemplo a URA - unidade de registro auditivo – em substituição ao Relógio de Ponto REP, destinados à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores, conforme previsto na legislação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- TOLERÂNCIA

Qualquer tolerância por parte da EMPRESA no que tange à aplicação das cláusulas ora convencionadas, fora dos critérios aqui estabelecidos, será considerada mera liberalidade, não se constituindo em novação ou procedimento invocável pelo EMPREGADO e/ou SINDICATO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA- OUTRAS CLÁUSULAS

Em face do presente ACORDO ficam revogadas ou extintas quaisquer outras cláusulas assemelhadas que não sejam aquelas ora estabelecidas.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA- AJUSTE DAS VANTAGENS

As partes, para ajuste das vantagens e benefícios assegurados pelas cláusulas precedentes, consideraram a integralidade das perdas salariais sofridas pelos empregados no período de 01/07/2015 a 30/06/2016, seja em decorrência dos índices de reajustes convencionais e legais adotados, seja em consequência das alterações havidas na legislação salarial e dos prejuízos que de sua aplicação imediata pela EMPRESA possam ter resultado para os empregados.

As partes, nos termos em que o consideram adequado, compuseram todas as diferenças pretéritas que os empregados pudessem reivindicar.

E por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2017, em 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo que também assinam.

Cataguases, 25 de Agosto de 2016.

ENERGISA MINAS GERAIS – DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A

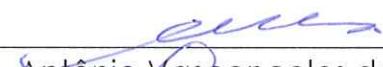

Daniele Araujo Salomão Castelo
Procuradora

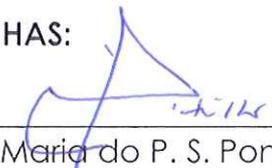

Eduardo Alves Mantovani
Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETO MG


Jefferson Leandro Teixeira da Silva
Membro da Diretoria Colegiada

TESTEMUNHAS:

1) 
Antônio Vasconcelos de Negreiros

2) 
Maria do P. S. Pontilhão

3) 
James Simon Melo Dos Santos

