

Todas as Entidades Sindicais que Negociam com a CEMIG

Nossa Referência: RH/RS – 00355/2016

Data: 29/01/2016

Sua Referência:

Assunto: Compromisso “Extra Acordo”

Prezados(as) Senhores(as):

A Companhia Energética de Minas Gerais, a Cemig Geração e Transmissão S.A. e a Cemig Distribuição S.A., doravante denominadas CEMIG, tendo celebrado o “Acordo Coletivo Específico de Trabalho 2015/2016 Visando o Atendimento à Sentença Normativa” com as Entidades Sindicais que participaram das negociações ocorridas de outubro de 2015 a janeiro de 2016, compromete-se a, “Extra Acordo”, da seguinte forma:

1. ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO DO SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO

A Cemig propõe assinar Acordo Coletivo Específico sobre o salário mínimo profissional do Engenheiro, nos mesmos moldes dos anteriores;

2. PROPOSTA DE PRIMARIZAÇÃO E PRODUTIVIDADE

- a) A Cemig propõe que as atividades relacionadas às equipes de Linha Viva, equipes de manutenção de rede subterrânea (exceto obras civis), técnicos de projetos de expansão da distribuição (com exceção para as seguintes atividades: elaboração de projetos rurais, liberação para execução e serviços correlatos, fechamento de pastas de obras, e atualização de geoprocessamento), inspeção de redes e unidades consumidoras, deverão ser executadas com mão-de-obra própria – a Cemig deverá estabelecer os prazos necessários para assegurar a capacitação das equipes complementares e necessárias à execução destas atividades. A efetivação dos profissionais ocorrerá em 2016.
- b) A Cemig se compromete a apresentar uma proposta com atividades e cronograma até março de 2016, incluindo as atividades das equipes de distribuição que forem elencadas para primarização, a partir dos estudos realizados pela empresa, considerando também as diretrizes relativas à melhoria da produtividade.
- c) A Cemig propõe que seja instituída uma mesa temática até 01/02/2016 com representantes da empresa e dos sindicatos para analisar atividades exercidas por terceiros, com acesso às informações pertinentes e necessárias, para apresentar uma proposta de Acordo Coletivo Específico até 02/06/2016.

- d) Na mesa temática indicada no item 2c) acima, terão prioridade os estudos relativos às equipes multifuncionais, cujas informações estarão disponíveis para análise no início dos trabalhos;
- e) A Cemig propõe a admissão de 400 (quatrocentos) novos empregados em 2016, sendo eletricitas de distribuição (CEMIG D) e outros empregados de carreiras técnicas operacionais (CEMIG G e T), constantes (aprovados) do concurso 01/2012 em vigor.

3. NOVO PCR

A Cemig se propõe a construir, com a participação dos Sindicatos representantes de seus empregados, um novo Plano de Cargos e Remunerações, que considere assegurar práticas salariais adequadas e planos de carreiras definidos, alinhados com as necessidades da empresa e de seus empregados, considerando também seu alinhamento, engajamento e comprometimento com o resultado dos trabalhos, considerando o seguinte:

- a transparência na elaboração e aplicação da política salarial junto aos empregados;
- a reavaliação e o dimensionamento dos Cargos e Funções;
- a elaboração de Política de Gestão de Cargos, Salários e Remunerações;
- a avaliação dos salários, considerando os padrões de responsabilidade, atribuição e exigências e resultados em relação aos empregados, considerando o balizamento dos valores praticados no mercado;
- a capacitação das equipes a serem envolvidas na construção do PCR, incluindo os Sindicatos;
- o estabelecimento de políticas de promoção;
- o estabelecimento de critérios para definição e revisão das tabelas salariais;
- as práticas de controle e acompanhamento;
- atenção especial com os cargos cujas atribuições exponham efetivamente os trabalhadores ao risco elétrico;
- o PCR será elaborado em 2016 e implantado em 2017.

A Cemig se compromete ainda:

- a analisar situações relacionadas a eventuais desvios de função e questões relacionadas à equiparação salarial;
- a definir as funções cujas atribuições exponham efetivamente os empregados o risco elétrico;
- a utilizar critérios transparentes para a concessão de progressão horizontal e vertical;
- a aprimorar a política de provimento, de forma permanente com base em reais necessidades da empresa, utilizando os processos de mobilidade, seleção interna e concurso público;
- a considerar na definição das funções as questões relativas às condições do ambiente de trabalho (periculosidade, insalubridade, entre outras).

- A considerar na elaboração do PCR, no ano de 2016, os seguintes: carreira em Y (possibilidade de crescimento na carreira técnica), gratificação de coordenação, periculosidade para engenheiros, e gratificação por capacitação;
- A avaliar, com base nos resultados do Programa de Desligamento Voluntário Programado – PDVP e dos estudos relativos ao Planejamento Estratégico, a viabilizar promoções de empregados por meio dos procedimentos internos vigentes.

4. SAÚDE E SEGURANÇA

A Cemig se propõe a construir, com a participação dos Sindicatos representantes de seus empregados, uma nova Política de Saúde e Segurança do Trabalho, que considere os empregados próprios e contratados, onde pertinente, e que tenha como premissas o seguinte:

- o compromisso da alta administração da Cemig para com a nova Política de Saúde e Segurança do Trabalho;
- o comprometimento de todos os órgãos da empresa para com a nova política, que deve estar orientada para a prevenção de acidentes de trabalho e para assegurar a segurança e saúde dos empregados e contratados;
- a identificação e a análise das melhores práticas disponíveis no Brasil e em outros países relativas à prevenção de riscos e acidentes e a atenção com a saúde do trabalhador, com ênfase para as práticas de trabalho a serem aplicadas nas áreas de risco;
- a melhoria dos processos de capacitação da força de trabalho, sob a coordenação da Univercemig;
- os requisitos e o acompanhamento das empresas contratadas, incluindo a realização de auditorias e verificações considerando as melhores práticas disponíveis, em relação à Saúde e Segurança do Trabalho;
- a disponibilidade de informações sobre saúde e segurança do trabalho;
- a análise das práticas de trabalho considerando os requisitos de Saúde e Segurança do Trabalho, principalmente em áreas de risco;
- o fortalecimento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, incluindo a elaboração e implementação de planos de trabalho;
- a participação dos Sindicatos, dos trabalhadores próprios e contratados na construção da Política e dos trabalhos a serem realizados,
- a nova Política de Saúde e Segurança do Trabalho na Cemig deverá estar concluída no ano de 2016, devendo a sua implementação ser realizada no período de 2016 a 2018.

A Cemig se compromete ainda:

- a disponibilizar as normas de Saúde e Segurança da Cemig, com prioridade para a discussão da norma de Análise e Investigação de Acidentes;
- a elaborar uma instrução ética interna relativa a assédio;

- a dar andamento a uma negociação no sentido de avaliar o trabalho individual na empresa (em áreas de risco), até março de 2016, dentro de um plano de prevenção de riscos;
- reanalisar a possibilidade de retornar com o item "apto com restrições" nas análises de ASO,
- a Cemig concorda em não utilizar os serviços de duplas de linha viva até março de 2016, para que seja realizada discussão com os sindicatos sobre o tema.

A Cemig propõe a manutenção da Mesa Temática de Saúde e Segurança, com a inclusão dos seguintes temas:

- iniciar as discussões sobre saúde e segurança em contratadas em janeiro de 2016;
- reavaliar, em conjunto com os Sindicatos, os processos de análise e condução de readaptações e mudanças de função causadas por acidentes e/ou adoecimentos relacionados ao trabalho;
- rever procedimentos relacionados a avaliação dermatológica em função de exposição ao risco,
- a Cemig concorda em analisar, com a participação dos Sindicatos, o uso de motocicletas nos trabalhos de manutenção do sistema elétrico.

5. RELAÇÕES DE TRABALHO

A Cemig propõe realizar os seguintes itens relativos a Relações de Trabalho:

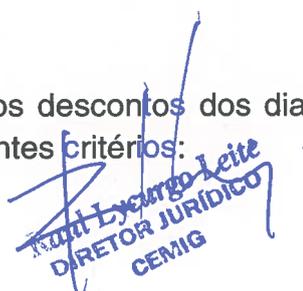
- Discutir com os Sindicatos, antes de março de 2016, a possibilidade de incluir no ACT da Cemig os ACTs de Rosal e Sá Carvalho;
- Analisar a possibilidade de implantação do Vale-Cultura na empresa, com base nos incentivos previstos em legislação específica;
- Estudar as questões relativas à realização de cursos de pós-graduação, tendo em vista a necessidade real de qualificação dos empregados, até março de 2016;
- Discutir com os Sindicatos possibilidades de alterações no horário-flexível,
- Analisar acordo específico relativo à norma de acesso dos dirigentes sindicais às instalações da empresa, após análise e apresentação de novo texto pelos Sindicatos.

6. MANUTENÇÃO DAS MESAS PERMANENTES DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL

Visando dar continuidade aos itens acordados, a Empresa propõe a manutenção das Mesas de Negociação Sindical.

7. DESCONTOS DOS DIAS PARADOS

A Cemig se compromete a realizar os descontos dos dias úteis parados, identificados por empregado, respeitando os seguintes critérios:

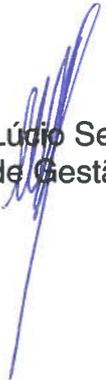

Paulo Lyçurgo Leite
DIRETOR JURÍDICO
CEMIG

- 40% (quarenta por cento) dos dias úteis parados serão abonados;
- 40% dos dias úteis parados deverão ser descontados do banco de horas de cada empregado. Caso o empregado não possua horas extras em seu banco de horas, este poderá realizar horas extras para pagamento destes dias, em conformidade com os procedimentos da empresa.;
- 20% (vinte por cento) dos dias úteis parados serão descontados no máximo um dia útil a cada mês do salário de cada empregado, até a quitação do restante dos dias parados. Desses, será deduzido um dia relativo à assembleia dos trabalhadores realizada em 08/01/2016;
- Para efeito de ajuste, a Cemig irá devolver os valores relativos a dias de greve descontados na folha de pagamento de janeiro de 2016, que ultrapassem o que consta do presente acordo,
- Os dias parados não serão considerados para cálculos de reflexos de absenteísmos, tais como: férias, 13º e PLR.

8. SELEÇÃO INTERNA

A Cemig se compromete que após a conclusão dos estudos poderá realizar o aproveitamento de aprovados na seleção interna de 2015 para vagas geradas pelo PDVP.

Atenciosamente,


Márcio Lúcio Serrano
Diretor de Gestão Empresarial