

## PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DA COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, CEMIG DISTRIBUIÇÃO S/A, CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A E COMPANHIA DE GÁS DE MINAS GERAIS – GASMIG, PARA NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA O PERÍODO DE NOVEMBRO/2007 A OUTUBRO/2008, REPRESENTADOS PELO SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO/MG, SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE/MG e SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDSEMG

### 1. ECONÔMICOS

#### 1.1- Reposição da inflação e Aumento Real

A partir de 1º de novembro de 2007, as empresas reajustarão os salários vigentes em outubro/2007, de todos os seus trabalhadores, mediante a aplicação de 9,75% (nove inteiros vírgula setenta e cinco por cento), composto por 4,82% (quatro vírgula oitenta e dois por cento) a título de reposição das perdas salariais referentes à variação acumulada do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor – no período de 01 de novembro de 2006 a 31 de outubro de 2007, e 4,7% (quatro inteiros vírgula sete por cento) a título de aumento real por produtividade, calculado com base no crescimento médio anual do número de consumidores por empregado no período 2002 a 2006.

Obs.: INPC/IBGE estimado em 0,30% para setembro e em 0,29% para outubro.

#### 1.2- Participação nos Resultados (PR)

As empresas efetuarão a seguinte distribuição relativa ao ano base de 2007:

##### • Valor a ser distribuído:

11% (onze por cento) do Resultado Operacional da CEMIG – ROC constante da linha 37 (Remuneração Obtida-R\$) do Relatório de Informações Trimestrais – RIT, referentes aos dados realizados no primeiro semestre de 2007, de forma linear a ser pago em 1º de novembro de 2007.

11% (onze por cento) do Resultado Operacional da CEMIG – ROC constante da linha 37 (Remuneração Obtida-R\$) do Relatório de Informações Trimestrais – RIT, referentes aos dados realizados no segundo semestre de 2007, de forma linear a ser pago em 31 de março de 2008.

• **Montante mínimo a ser distribuído:** R\$252.000.000,00 (duzentos e cinquenta e dois milhões de reais).

• **Habilitação:** os trabalhadores em exercício (inclusive os que estão em prática profissional na EFAP) e os admitidos, desligados, licenciados receberão o valor equivalente à PR 2007, proporcionalmente aos meses trabalhados, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Os afastados por doenças ou acidentes de trabalho ao longo do ano de 2007 receberão integralmente o valor da PR 2007.

#### 1.3- Piso salarial

• O Piso Salarial da categoria corresponderá ao salário do menor nível da Tabela Salarial vigente do Plano de Cargos e Remuneração da CEMIG – PCR, e será aplicado a todas as empresas. A Tabela Salarial será reajustada de acordo com o item 1 (um).

• O piso salarial a ser praticado para os engenheiros, é o salário mínimo pro-fissional, conforme estabelecido pela Lei 4.950/A, inclusive aqueles na condição de trainees.

#### 1.4- Ajuda de Custo-educação

A partir de 1º de novembro de 2007, a ajuda de custo-educação concedida pelas empresas corresponderá a R\$200,00 (duzentos reais) para despesas mensais, e, contemplará cursos técnicos, tecnológicos, universitário, pós-graduação e especialização. Não haverá restrições com relação aos empregados cedidos.

As empresas concordam que horários alternativos sejam acertados entre trabalhadores e gerência, de forma a viabilizar a participação em atividades e cursos de aperfeiçoamento.

#### 1.5- Gratificação de Férias

As empresas pagarão a seus empregados gratificação de férias correspondente a 1 (uma) remuneração.

#### 1.6- Vale-peru

Até 20 de dezembro de 2007 as empresas distribuirão crédito em vale-ali-

mentação, no valor do mês, sem a co-participação dos empregados.

#### 1.7- Tiquete Alimentação

A partir de 1º de novembro de 2007 as empresas pagarão o tiquete alimentação sem a co-participação dos empregados, devendo manter o pagamento dos tíquetes para os empregados afastados por doenças ou por acidentes de trabalho, independentemente do tempo de afastamento.

#### 1.8- Adicional de Rede Subterrânea

As empresas pagarão adicional correspondente a 15% (quinze inteiros por cento) sobre a remuneração para os trabalhadores que exercem atividades na rede subterrânea.

#### 1.9- Adicional de Periculosidade

A Cláusula Septuagésima Terceira do ACT será revista para que o adicional de periculosidade seja pago sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, conforme o Enunciado nº 191 de 21.11.2003 do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

As empresas pagarão o adicional de periculosidade para os técnicos, engenheiros e trabalhadores de nível superior que desenvolvam funções e/ou atividades em área de risco elétrico.

#### 1.10- Auxílio Viagem

As empresas pagarão adicional de 2% (dois inteiros por cento) da remuneração para o trabalhador que permaneça fora de sua residência por mais de 2 (dois) dias em decorrência de viagem. O adicional será pago no mês de ocorrência da viagem e o trabalhador fará jus ao seu recebimento desde que ocorra mais de uma viagem com período superior a dois dias, na mesma quinzena.

#### 1.11- Horas Extras de deslocamento para cursos, treinamentos e reuniões

Independente do local de realização dos cursos, reuniões e treinamentos,

as empresas pagarão aos empregados as horas extras correspondentes ao deslocamento do trabalhador para participação no evento.

#### 1.12- Horas Extras de Trajeto

As horas relativas ao tempo despendido pelos trabalhadores em condução fornecida pelas empresas para as usinas, serão computadas na jornada de trabalho, devendo ser pagas como horas extraordinárias.

#### 1.13- Subprograma Creche

As empresas estenderão o Subprograma-CRECHE para todos os trabalhadores.

### 2. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

#### 2.1- Escalas e Horário Diferenciado

A escala 6x3 e os horários diferenciados não serão mais praticados nas empresas, ficando padronizadas e acordadas somente as escalas 6x4 e 5x3-5x3-5x4 e o horário normal.

#### 2.2- Readaptação funcional

a) As empresas concederão, por tempo indeterminado, estabilidade no emprego e manutenção da remuneração para vítimas de acidentes e doenças do trabalho.

b) No retorno do trabalhador afastado pelo INSS, as empresas concordam que o Sindieletro/MG participe, junto com técnicos da empresa e gerência imediata, da discussão para definição de suas atividades.

#### 2.3- CIPA's

a) As empresas concordam com a participação do Sindieletro/MG, no curso preparatório de cipistas, pelo período mínimo de 8 horas.

b) Na próxima eleição para as CIPA's, não haverá indicação de designados pela empresa, devendo os mesmos ser eleitos pelos empregados.

#### 2.4- Visita mensal aos locais de trabalho

Será efetuada uma visita mensal, com participação de um diretor e um técnico do Sindicato em conjunto com técnicos das empresas, em um local de trabalho previamente escolhido pelo Sindieletró, para avaliação, estudo e discussão de medidas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

#### 2.5- Participação em comissão de análise de acidentes

O Sindieletró/MG participará das comissões de análise de acidentes graves ou fatais com trabalhadores terceirizados.

#### 2.6- Prevenção à saúde e preservação do meio ambiente

Será responsabilidade das empresas Cemig a lavagem dos uniformes dos trabalhadores submetidos a trabalhos com produtos químicos e tóxicos, como medida de prevenção à saúde e preservação do meio ambiente.

#### 2.7- Assédio Moral

Será criado um Comitê paritário para discutir a prevenção de Assédio Moral nas empresas, promovendo, inclusive, palestras a respeito do tema.

### 3. TERCEIRIZAÇÃO

#### 3.1- Sentença da Justiça do Trabalho

As determinações contidas na sentença prolatada pela MM. 4ª Vara da Justiça do Trabalho em Belo Horizonte serão cumpridas imediatamente pelas empresas.

#### 3.2- Concurso Público

As vagas que serão primarizadas serão preenchidas mediante aplicação de provas específicas, e estabelecimento de critérios como experiência, prática e cursos.

### 4. PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO – PCR

#### 4.1- Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho do PCR deverá ser objeto de discussão e negociação entre os Sindicatos e as empresas Cemig.

#### 4.2- Acordo Coletivo Específico do PCR

O Acordo Coletivo Específico do PCR deverá ser objeto de discussão e ne-

gociação entre os Sindicatos e as empresas Cemig.

#### 4.3- Seleção Interna

As empresas se comprometem a realizar seleção interna para preenchimento de cargos vagos, no prazo de 02 (dois) meses, inclusive para os cargos de Gerente.

#### 4.4- Pendências da implantação do PCR

As empresas deverão adotar solução imediata para os casos de desvio de função e das carreiras que foram prejudicadas quando da implantação do PCR.

#### 4.5- Mobilidade

As empresas adotarão providências no sentido de implementar um processo permanente de mobilidade, onde sejam respeitados critérios, tais como: a existência da vaga e o tempo da solicitação efetuada pelo empregado.

#### 4.6- Reuniões do Comitê do PCR

Deverá ser estabelecido um calendário mensal de reuniões do Comitê do PCR.

### 5. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

#### 5.1- Acordo Coletivo Específico de Acesso à Empresa

O ACE de acesso às instalações das empresas deverá ser objeto de renovação e ampliação de seu objeto, de modo a possibilitar o acesso a todas as instalações das empresas.

#### 5.2- Acordo Coletivo Específico de Reuniões Setoriais

O Acordo Coletivo Específico de Reuniões Setoriais deverá ser revisto para que o horário de realização das reuniões seja alterado, possibilitando a realização das reuniões no início do primeiro expediente ou no término do segundo expediente. O Acordo garantirá o direito de realização das reuniões setoriais em todas as instalações da empresa, inclusive usinas.

#### 5.3- Liberação de Dirigentes Sindicais

O total de Diretores indicados pelo Sindieletró/MG para liberação com ônus para as empresas corresponderá a 14 (quatorze) dirigentes sindicais.

#### 5.4- Outras Liberações

Será liberado 01 dirigente sindical para a FNU – Federação Nacional dos Urbanitários e 1 para a Central Única dos Trabalhadores – CUT/MG, com ônus para as empresas.

#### 5.5- Fim das restrições impostas no ACT 2000

Restabelecer as conquistas referentes à representação sindical, retirando a Cláusula Octogésima do ACT, mantendo as Cláusulas Quinquagésima Quinta, Quinquagésima Sétima e Sexagésima Oitava.

### 6. GARANTIAS

#### 6.1- Quadro Mínimo

O quadro mínimo de trabalhadores nas empresas será ampliado para 20.000 empregados, mediante contratação direta pelas empresas.

#### 6.2- Gasmig

Os trabalhadores das empresas Cemig cedidos a Gasmig terão mantidos seus vínculos de emprego com a respectiva empresa de sua lotação funcional.

#### 6.3- Acordo Coletivo de Trabalho

Fica mantido o Acordo Coletivo de Trabalho único para os trabalhadores da CEMIG, CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO, CEMIG DISTRIBUIÇÃO, GASMIG e SÁ CARVALHO, bem como, todos os benefícios e conquistas estabelecidos em Acordos Coletivos Específicos firmados com os Sindicatos e aqueles objeto de liberalidade da empresa, e, inclusive, Prosaúde Integrado e Forluz.

#### 6.4- Manutenção das Conquistas Anteriores

Ficam mantidas, naquilo em que não forem objetos de alterações pelas presentes reivindicações, todas as conquistas e benefícios contidos no ACT 2006/2007.

#### 6.5- Reajuste de cláusulas econômicas

Todos os valores constantes do Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2007 deverão ser corrigidos na forma do item 1 (um) da presente pauta, naquilo em que não forem objeto de alterações pelas presentes reivindicações.

#### 6.6- Penalidade por descumprimento de Acordo

O descumprimento por parte das empresas de quaisquer das condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho acarretará multa diária de R\$1,00 (um real) para cada obrigação descumprida e para cada trabalhador envolvido, revertendo o valor em benefício dos sindicatos, segundo sua base territorial.

### 7. PROSAÚDE INTEGRADO E PLANO ODONTOLÓGICO

#### 7.1- Prosaúde Integrado

a. O teto de reembolso do Prosaúde Integrado será aumentado para R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais). O aumento será custeado mediante aumento da contribuição das empresas.

b. As empresas determinarão a realização de estudo técnico para análise de viabilidade de inclusão dos pais dos participantes no Prosaúde Integrado e de teto adicional para medicamentos de uso continuado.

#### 7.2- Subprograma Odontológico

As empresas deverão renegociar com os Sindicatos e a AEA a implantação de um plano odontológico. A negociação deverá contemplar a forma de custeio, coberturas, tabelas de contribuição e demais premissas do plano.

### 8. FORLUZ

#### 8.1- Alíquota de Contribuição

Fica garantida aos trabalhadores participantes da FORLUZ a opção de escolha de alíquota de contribuição até o limite de 13,08% (treze inteiros vírgula zero oito por cento), com as empresas contribuindo no mesmo percentual.

#### 8.2- Redutor de correção das aposentadorias

Para quem está sujeito ao limite de idade, o redutor de 6% que corrige as aposentadorias na Forluz será diminuído, considerando superávit e estudo atuarial.

#### 8.3- Diretor de Saúde

As empresas concordam que o Diretor de Saúde e Atendimento da Forluz seja eleito pelos participantes nos mesmos moldes da eleição do Diretor de Relação com os Participantes.

### 9. POLÍTICA DE DIVIDENDOS

#### 9.1- Distribuição de Dividendos

As empresas deverão adotar medidas para revisão da política de distribuição de dividendos para os acionistas.

### 10. GÊNERO E RAÇA

#### 10.1- Comitê Paritário

Deverá ser criado um comitê paritário de equidade em gênero e raça para discutir equiparação salarial e condições de trabalho.