

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000189/2012  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/01/2012  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073357/2011  
NÚMERO DO PROCESSO: 46245.000001/2012-24  
DATA DO PROTOCOLO: 02/01/2012

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

ENERGISA MINAS GERAIS - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A., CNPJ n. 19.527.639/0001-58, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA e por seu Presidente, Sr(a). GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR;

ENERGISA S/A, CNPJ n. 00.864.214/0001-06, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA e por seu Procurador, Sr(a). GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR;

ENERGISA SOLUCOES S.A., CNPJ n. 07.115.880/0001-90, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA e por seu Presidente, Sr(a). GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR;

E

SINDICATO TRABALHADORES IND ENERGIA ELETRICA CATAGUASES, CNPJ n. 19.534.775/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO FURTADO SARMENTO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores na indústria de energia elétrica**, com abrangência territorial em **Além Paraíba/MG, Antônio Prado de Minas/MG, Araponga/MG, Argirita/MG, Astolfo Dutra/MG, Barão de Monte Alto/MG, Cajuri/MG, Canaã/MG, Cataguases/MG, Coimbra/MG, Descoberto/MG, Divinésia/MG, Dona Eusébia/MG, Ervália/MG, Eugenópolis/MG, Guarani/MG, Guidoal/MG, Guiricema/MG, Itamarati de Minas/MG, Laranjal/MG, Leopoldina/MG, Mercês/MG, Miradouro/MG, Mirai/MG, Muriaé/MG, Palma/MG, Patrocínio do Muriaé/MG, Paula Cândido/MG, Pedra do Anta/MG, Pirapetinga/MG, Piraúba/MG, Recreio/MG, Rio Novo/MG, Rio Pomba/MG, Rochedo de Minas/MG, Rodeiro/MG, Santana de Cataguases/MG, Santo Antônio do Aventureiro/MG, São Geraldo/MG, São João Nepomuceno/MG, São Miguel do Anta/MG, São Sebastião da Vargem Alegre/MG, Senador Firmino/MG, Silveirânia/MG, Ubá/MG e Visconde do Rio Branco/MG.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

## **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A EMPRESA manterá o piso salarial para seus empregados, reajustando o seu valor para R\$620,00 (seiscentos e vinte reais) a partir de 01/07/2011.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA concederá, a partir 01/07/2011, um reajuste salarial de 7% (sete por cento) a ser aplicado sobre o salário-base do mês de Junho de 2011.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A EMPRESA efetuará o pagamento dos salários de seus empregados em uma única parcela, mensalmente, no primeiro dia útil subsequente ao mês de referência.

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

A EMPRESA liberará para pagamento, na folha de junho, a 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 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.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO EVENTUAL**

Será concedida Gratificação Eventual a todos os empregados com vínculo empregatício com a EMPRESA em 30/06/2011. A referida gratificação terá valor fixo de R\$700,00 (setecentos reais) e será paga da seguinte forma: R\$600,00 (seiscentos reais) no dia 15/09/2011 e R\$100,00 (cem reais) no dia 02/01/2012.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** Não terão direito à referida Gratificação os

empregados que tiveram o contrato de trabalho suspenso em função de aposentadoria provisória.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em função da natureza e condição em que a presente Gratificação é concedida, não comporá a mesma 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **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 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.

#### **Outros Adicionais**

### **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\$98,87 (noventa e oito reais e oitenta e sete centavos) por mês, a partir de 01/07/2011.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Durante a vigência deste Acordo o valor acima estabelecido deverá ser reajustado 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.

#### **Prêmios**

### **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\$303,22 (trezentos e três reais e vinte e dois centavos) a partir de 01/07/2011.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Durante a vigência deste Acordo o valor acima estabelecido deverá ser reajustado 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 abaixo estabelecidas:

1. a fórmula de cálculo do prêmio aposentadoria será igual a:  
prêmio =  $[(15 \times S.B.) \times \% TE] + 5\% FGTS$  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:  $\% TE = 4,75t - 18,75$  onde:  
t = tempo de EMPRESA em anos, sendo que:  
t = 25,00 se tempo de EMPRESA maior que 25 anos.
3. excepcionalmente para os empregados admitidos até 30/06/2000, independente de tempo de EMPRESA, fica garantido t = 25 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 (hum) 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 5 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% 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.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR**

A EMPRESA manterá, para o próximo ano, o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados PLR. Até março/2012, a EMPRESA, SINDICATO e Comissão de empregados estarão negociando metas e condições para a PLR 2012.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A EMPRESA manterá a concessão do TICKET ALIMENTAÇÃO, reajustando o seu valor para R\$545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais), a partir de 01/07/2011.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O TICKET ALIMENTAÇÃO será concedido às empregadas durante todo o período de licença maternidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Somente fará jus ao TICKET ALIMENTAÇÃO o empregado, representado pelo SINDICATO, que residir na área de concessão da EMPRESA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O TICKET ALIMENTAÇÃO é de uso pessoal e intransferível, somente podendo ser utilizado pelo empregado para compras nos estabelecimentos conveniados.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 QUINTO** - A concessão do presente benefício estará, ainda, sujeita às normas de procedimento expedidas pela EMPRESA.

**PARÁGRAFO SEXTO** 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 SÉTIMO** - Em função da natureza e condição em que o presente benefício 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.

### **Auxílio Educação**

## **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 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 presente benefício 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.

### **Auxílio Saúde**

## **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 (60%), independente da faixa salarial do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** O limite máximo (teto) para desconto mensal de despesas médicas e hospitalares será de 12,5% (doze ponto cinco 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 FID FUNDO DE INTERRUÇÃO DE DISPÊNDIO, 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 INTERRUÇÃO DE DISPÊNDIO são fixas e mensais, tendo seu valor reajustado, a partir de 01/07/2011, para R\$4,11 (quatro reais e onze centavos) por beneficiário, por parte do empregado, e de R\$5,41 (cinco reais e quarenta e um centavos) por beneficiário por parte da empresa. Os recursos deste fundo serão depositados e aplicados em conta específica para esta finalidade. Participarão do FID todos os Empregados beneficiários do Plano de Saúde da Empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** A interrupção de dispêndio com despesas médicas/hospitalares, para um empregado, ocorrerá quando o seu saldo devedor com estas despesas atingir o limite de 1,50 remunerações fixas (salário+anuênio+dupla função+periculosidade), ou seja, atingir a 12 (doze) descontos mensais, sendo cada um no valor de 12,5% (doze ponto cinco por cento) da referida remuneração.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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 manterá a concessão dos benefícios relativos à assistência odontológica, nas condições estabelecidas no REGULAMENTO BÁSICO DO PLANO ODONTOLÓGICO DA EMPRESA e respectivos regulamentos complementares.

**PARÁGRAFO ÚNICO** A EMPRESA manterá sua participação nos serviços odontológicos cobertos pelo plano, no percentual fixo de 60%, independente da faixa salarial do empregado.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **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 auxílio doença, a partir do décimo sexto dia até o 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, no mínimo 1 (um) ano de efetivo e ininterrupto trabalho na EMPRESA, à exceção dos casos de acidente do 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 do 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 do trabalho;
4. a concessão do benefício pelo órgão previdenciário deverá ser atestada pelo médico da EMPRESA para fins de pagamento da complementação.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O benefício previsto na Cláusula Décima Quinta (Plano de Saúde) será estendido a partir do décimo sexto dia até o noningentésimo décimo terceiro dia, para afastados por motivo de doença ou acidente no trabalho.

O benefício previsto na Cláusula Décima Sétima (Plano Odontológico) será estendido a partir do décimo sexto dia até o centésimo octogésimo dia, para afastados por motivos de doença e acidente do trabalho.

O benefício previsto na Cláusula Décima Terceira (Auxílio Alimentação) será estendido a partir do décimo sexto dia até o quingentésimo quadragésimo oitavo dia, para afastados por motivo de doença ou acidente no trabalho.

O benefício previsto na Cláusula Vigésima Primeira (Auxílio para Filhos Excepcionais) será estendido a partir do décimo sexto dia até o trecentésimo sexagésimo quinto dia, para afastados por motivo de doença ou acidente no trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O benefício previsto na Cláusula Vigésima (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 quarto o EMPREGADO não fará jus a nenhum benefício oriundo do presente Acordo, 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.

### **Auxílio Creche**

## **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 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 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 e 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 presente benefício 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.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

A EMPRESA manterá a concessão do benefício relativo a 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\$2.000,00 (dois mil 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 presente benefício 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.

### **Outros Auxílios**

#### **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 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 presente benefício 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.

## **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Transferência setor/empresa**

#### **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 por cento) do salário-base do empregado, pago em 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 primeiro e 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.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **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).

#### **Descanso Semanal**

### **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 por cento) do seu valor normal, quando não forem compensadas.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **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 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 hora para alimentação, computando 7 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.

### **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 primeiro e segundo da cláusula anterior.

#### **Férias e Licenças**

##### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 presente benefício 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.

## **Relações Sindicais**

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 um de seus Diretores que por ele venha a ser indicado.

## **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR**

A EMPRESA fornecerá ao SINDICATO, em janeiro de 2012, para distribuição aos empregados da EMPRESA e seus dependentes, 5.000 (cinco mil) cadernos universitários de 80 (oitenta) folhas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 um 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 SEGUNDA - 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 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 220.

**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 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 por cento)

Supervisor de Usina: 5% (cinco por cento)

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em contrapartida às condições acima descritas, o empregado deixa de perceber a importância de 30% (trinta 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%), 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - LEGITIMADOS**

O presente Acordo Coletivo tem por fim regular cláusulas e condições dos empregados que ocupam cargos de nível médio e operacional, exclusivamente enquadrados no Plano de Classificação de Cargos, Carreiras e Remunerações da EMPRESA, conforme Cartilha de novembro/96 e alterações posteriores, representados pelo SINDICATO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em virtude da qualificação, natureza, e especificidade das funções dos empregados que ocupam cargos de nível superior ou de chefia, não contemplados no Plano supracitado, a eles não se aplicam as normas do presente Acordo Coletivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Sem interferência do SINDICATO a EMPRESA poderá, gradualmente ou não, estabelecer regime especial para os empregados enquadrados no Parágrafo Primeiro acima, não compreendidos no presente Acordo Coletivo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - OUTRAS CLÁUSULAS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 01/07/2010 a 30/06/2011 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, em 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo que também assinam.**

ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA  
Diretor  
ENERGISA MINAS GERAIS - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR  
Presidente  
ENERGISA MINAS GERAIS - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA  
Diretor  
ENERGISA S/A

GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR  
Procurador  
ENERGISA S/A

ANTONIO JOSE MACIEL DE MEDINA  
Procurador  
ENERGISA SOLUCOES S.A.



GABRIEL ALVES PEREIRA JUNIOR  
Presidente  
ENERGISA SOLUCOES S.A.

MARCELO FURTADO SARMENTO  
Presidente  
SINDICATO TRABALHADORES IND ENERGIA ELETRICA CATAGUASES