

A todas as Entidades Sindicais que negociam com a CEMIG

Nova Referência: RH/RS-02502/2011

Data: 16/11/2011

Sua Referência:

Assunto: Nova Proposta da Empresa para a celebração de ACE da PLR 2011 e 2012, com pagamento em 2012 e 2013.

Prezados Senhores:

Considerando que:

1. O Acordo Específico de PLR 2010/2011 expirou em 31/03/2011;
2. O pagamento da participação nos lucros depende de celebração de novo acordo nos termos da Lei nº 10.101/2000, que prevê a necessidade de estabelecimento de indicadores e metas, negociadas entre a empresa e os empregados e acompanhadas periodicamente;
3. Há necessidade de formalização das metas para seu acompanhamento;
4. Foram realizadas reuniões entre a empresa e os representantes dos empregados visando à assinatura do acordo, quando foram discutidos os critérios e bases para a implantação do Plano;
5. As primeiras propostas apresentadas pela Empresa foram rejeitadas pelos Empregados;

A CEMIG retira a proposta apresentada em 27/10/2011, e apresenta uma nova Proposta, com novas bases e premissas para a celebração do Acordo Coletivo Específico da PLR. A proposta busca incentivar a produtividade e reconhecer o mérito dos empregados e é vinculada a indicadores e metas que traduzem as estratégias da empresa, nas quais cada empregado poderá identificar como contribuir para alcançar resultados de excelência para a empresa e para si.


A proposta refere-se à PLR 2011, para pagamento em 2012, e à PLR 2012, para pagamento em 2013, isto é, as metas serão estabelecidas e os indicadores serão apurados ao longo dos anos de 2011 e 2012, e o pagamento da participação se dará até abril de 2012 e 2013, respectivamente, podendo haver antecipação parcial, dependendo sempre do percentual de cumprimento das metas estabelecidas.

A Empresa ressalta que esta Proposta está fundamentada na livre negociação, conforme legislação vigente, e reflete as ambiências interna e externa à Empresa, além dos demais aspectos legais envolvidos e prevalecerá exclusivamente no âmbito interno da Empresa, para fins de Acordo.

Nesses termos, ela deverá ser submetida, em sua totalidade, à apreciação e deliberação das respectivas Assembléias Gerais.

Informa, ainda, que aguardará manifestação formal das Entidades, até as 17:00 horas do dia 23/11/2011, prazo de validade da Proposta, devendo, em caso de aprovação, ser formalizado o texto definitivo do Acordo Coletivo Específico, até 25/11/2011.

Atenciosamente,


Frederico Pacheco de Medeiros
Diretor de Gestão Empresarial

**Plano de Participação nos Lucros ou Resultados
(Proposta)**

I - Indicadores e Metas

A) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO - PNU

O Plano será composto por um conjunto de indicadores e metas corporativas e um conjunto de indicadores e metas operacionais, definidos e pactuados anualmente com a Empresa, observada a seguinte proporção:

Função	%	Metas Corporativas					Metas Especificas/Individuais				
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
PNU											

Os indicadores e metas corporativas e seus respectivos pesos, serão os seguintes:

DIMENSÃO	INDICADOR	META	PESO (%)
Corporativa	Índice Anel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	70,25	10
	Taxa de Frequência de Acidentes (TFA)	2,14	15
	Lucro Líquido Consolidado da CEMIG	2,431 bi	20
	LAJIDA Consolidado da CEMIG	5,684 bi	20
	Distribuição de Dividendos conforme o Orçamento	1,196 bi	15
	Cumprimento do PMSO orçado para 2011	2,060 bi	10
	Índice de Performance do Plano de Desenvolvimento da Distribuidora (IPPDD)	100%	10

Para o ano de 2012, será acrescentado um indicador vinculado à dimensão ambiental, com peso máximo de 10% do total, a ser definido até dezembro de 2011.

Os indicadores e metas operacionais serão escolhidos, no âmbito de cada Diretoria, dentre aqueles já existentes na cesta de indicadores atualmente acompanhados pelas respectivas áreas, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo.



O Programa de Remuneração Variável, IP-5.13, integra este Acordo Coletivo Específico.

B) EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO OPERACIONAL - PTAO

O plano será composto pelos seguintes indicadores e metas, definidos e pactuados anualmente com a Empresa, observada a seguinte proporção:

Para o ano de 2011

INDICADOR	META	PESO (%)
Índice Aneel de Satisfação dos Consumidores (IASC)	70,25	50
Taxa de Frequência de Acidentes com pessoal próprio (TFPP)	2,14	50

Para o ano de 2012

INDICADOR	META	PESO (%)
Índice Satisfação da Qualidade Percebida (ISQP)	A ser definida pela Empresa, até dezembro de 2011	50
Taxa de Frequência de Acidentes com pessoal próprio (TFPP)	2,14	50

II - Cálculo dos Resultados

A) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO - PNU

A apuração dos resultados será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

$$R = [\sum (IC \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K1 + [\sum (IO \times \text{peso atribuído ao indicador})] \times K2$$

em que:

- R = Resultado dos indicadores
- IC = resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador
- IO = resultado alcançado por indicador operacional/meta do indicador
- K1 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores corporativos
- K2 = proporção da contribuição de cada cargo/função nos indicadores operacionais

1. A apuração dos resultados dos indicadores se dará através da ponderação entre a obtenção das metas corporativas e operacionais, que varia para cada função/cargo, na proporção acima indicada.



2. Ocorrerá distribuição apenas se forem alcançadas, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) das metas corporativas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Resultados.

3. Cumprido o percentual mínimo de 50% do item anterior, apura-se a obtenção das metas operacionais.
4. O pagamento da PLR será proporcional ao Resultado dos Indicadores (R) entre o limite inferior de 70% e o limite superior de 120% de alcance das metas. Caso o Resultado dos Indicadores seja inferior a 70% será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação dos Resultados àqueles que não alcançarem o percentual mínimo, tudo conforme tabela abaixo:

RESULTADO (%)	(%) da Premiação
Abaixo de 70	0
70 a 120	70 a 120
Acima de 120	120

5. A apuração da PLR por cargo/função será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada cargo/função e pela remuneração individual de cada empregado.
6. O multiplicador que expressará o número de remunerações a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) para os empregados pertencentes ao Plano de Nível Universitário será 3,2 Remunerações.
7. O cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

$$\text{PLR} = \text{Resultados (R)} \times \text{Multiplicador} \times \text{Remuneração individual}$$

B) PARA OS EMPREGADOS PERTENCENTES AO QUADRO DO PLANO TÉCNICO, ADMINISTRATIVO E OPERACIONAL – PTAO

1. O Cálculo final da Participação nos Lucros ou Resultados obedecerá a seguinte fórmula:

Para o ano de 2011

$$\text{PLR PTAO} = 50\% \times \text{TFPP}(\text{Limite})/\text{TFPP}(\text{realizado}) + 50\% \times \text{IASC}(\text{realizado})/\text{IASC}(\text{meta})$$

PLR-PTAO menor que 70%----- não haverá distribuição

PLR-PTAO maior/igual a 70%----- distribuição equivalente a 100% do múltiplo definido no item 2, abaixo.

- Para o ano de 2012

$$\text{PLR PTAO} = 50\% \times \text{TFPP}(\text{Limite})/\text{TFPP}(\text{realizado}) + 50\% \times \text{ISQP}(\text{realizado})/\text{ISQP}(\text{meta})$$

PLR-PTAO menor que 80%----- não haverá distribuição

PLR-PTAO maior/igual a 80%----- distribuição proporcional, limitado a 100% do múltiplo definido no item 2, abaixo.

2. O multiplicador que expressará o número de remunerações a ser distribuído para os empregados pertencentes ao Plano Técnico, Administrativo e Operacional – PTAO, como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é o seguinte:

Cargo/Função	Multiplicador
Supervisor	• 3,1



PTAO	• 2,9
------	-------

2.1 – Atingindo-se as metas e demais condições previstas neste acordo, a CEMIG garante a distribuição de um mínimo de 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT. Eventual diferença entre o valor distribuído aos empregados do quadro PTAO e o montante equivalente a 2% do Resultado operacional antes da equivalência patrimonial, resultado financeiro e impostos da CEMIG D e GT, será distribuída de forma proporcional ao montante a que cada empregado fizer jus.

III- Regras Aplicáveis aos Empregados Pertencentes ao quadro de PNU e ao PTAO

1. O pagamento da PLR será feito no mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras Anuais na Comissão de Valores Mobiliários, observando-se que:

a) Estarão habilitados ao recebimento do valor equivalente à PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as situações estabelecidas abaixo:

- Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano (entre 01/01 e 31/12) receberão o valor equivalente ao disposto acima, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
- Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto acima, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

b) Na definição da proporcionalidade do número de meses trabalhados no ano base (apuração de avos especificados na alínea anterior), serão utilizadas as informações que geraram o pagamento da Gratificação de Natal do ano base (13º Salário), ressalvadas, excepcionalmente, as ausências especificadas abaixo:

- por motivo de maternidade e aborto, desde que observados os requisitos exigidos para a percepção do "Salário Maternidade" custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias ou 180 (cento e oitenta) dias no caso da opção da Empregada pela prorrogação da licença maternidade, nos termos da Lei nº 11.770 de 09/09/2008;
- por motivo de licença adoção;
- férias;
- liberações de Dirigentes Sindicais com ônus para a CEMIG – nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor;
- outros empregados liberados, também, com ônus para a CEMIG, desde que a habilitação para recebimento do disposto acima esteja prevista em Comunicação de Resolução da Diretoria – CRD, específica;
- as convocações efetuadas pela Justiça e em cumprimento à Lei do Serviço Militar;
- nos casos de acidentes no trabalho ou doenças profissionais reconhecidas pela Previdência Social como equiparáveis ao acidente do trabalho, desde que o afastamento seja inferior a 180 (cento e oitenta) dias no ano de 2011.

1.1 Excepcionalmente no ano de 2011, uma vez que os resultados dos indicadores apuradas até o fim do terceiro trimestre superam 50% (cinquenta por cento) das metas anuais acordadas, relativas à

PLR 2011, a CEMIG propõe antecipar a distribuição, em 05 de dezembro de 2011, de 50% (cinquenta por cento) do valor estipulado, para todos os empregados. Para os empregados pertencentes ao quadro de PNU, será considerado para efeito de antecipação R igual a 100%. O valor antecipado deverá ser compensado no valor final apurado, observando-se que:

- a) Estarão habilitados ao recebimento do valor individual correspondente à antecipação da PLR, os empregados que mantiveram vínculo empregatício ao longo do ano de 2011 (entre 01/01 e 31/10), que o receberão de forma proporcional aos meses trabalhados na Empresa considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês, ressalvadas as ausências já especificadas na alínea "b" do item 8.
 - b) Os empregados admitidos, os desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa ao longo do ano de 2011 (entre 01/01 e 31/10) receberão o valor equivalente ao disposto neste item, proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
 - c) Em caso de falecimento de empregado habilitado ao recebimento do disposto neste item, os beneficiários habilitados receberão o valor equivalente proporcionalmente aos meses trabalhados na CEMIG, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.
2. Os empregados desligados da Empresa, ao longo do ano, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizerem jus, a partir de julho do ano seguinte ao ano base.
 3. Os valores distribuídos ou antecipados em cumprimento ao disposto nos itens antecedentes serão compensados, caso a Empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente.
 4. Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/00, a PLR não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito, não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, bem como não haverá incidência previdenciária, tampouco se lhe aplicará o princípio da habitualidade.
 5. Nos pagamentos da PLR serão deduzidos os descontos relativos ao Imposto de Renda e contribuição FORLUZ, conforme Lei nº 10.101/2000 e critérios próprios da FORLUZ, constantes do Regulamento do Plano B, artigo 30, § 1º, que define as parcelas que compõem o Salário Real de Contribuição, devidamente aprovado pela Secretaria de Previdência Complementar - SPC, do Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS, bem como os demais descontos autorizados.
 6. Caberá ao Comitê do Plano de Participação nos Resultados, que se reunirá mensalmente e é constituído por 1 representante titular da Assessoria de Planejamento e Gestão da Estratégia (PG), 1 representante titular da Superintendência de Auditoria Interna (AI), 1 representante titular da Superintendência de Controladoria (CR) e 1 representante titular da Superintendência de Recursos Humanos (RH), assegurar as informações necessárias à implantação do Plano, acompanhar os resultados parciais e propor eventuais alterações.



Todos os Sindicatos que negociam com a CEMIG

Nossa Referência: RH/RS- 02501/2011

Data: 16/11/2011

Sua Referência:

Assunto: Proposta da CEMIG visando à celebração do
Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012

Prezado(a) Senhor(a):

Transcorridas as reuniões de negociação com as Entidades Sindicais, quando ocorreram discussões respeitosas e esclarecedoras, a CEMIG apresenta, em anexo, sua Proposta visando à celebração do Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 2011/2012.

Ressaltamos que esta Proposta está fundamentada na livre negociação, conforme legislação vigente, e reflete as ambiências interna e externa à Empresa, especialmente as conjunturas econômica e financeira, além dos aspectos legais envolvidos.

Nesses termos, ela forma um conjunto indissociável de direitos e deveres e é válida apenas em sua totalidade e deverá ser submetida, em sua totalidade, à apreciação e deliberação das respectivas Assembléias Gerais.

Lembramos que a presente Proposta prevalecerá, somente para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho e no âmbito interno da Empresa, em sua totalidade, até às 17 horas do dia 23/11/2011, prazo de sua validade, devendo, em caso de aprovação, ser formalizado o texto definitivo do Acordo Coletivo de Trabalho, até 25/11/2011.

Atenciosamente,



Frederico Pacheco de Medeiros
Diretor de Gestão Empresarial

**PROPOSTA DA CEMIG VISANDO A CELEBRAÇÃO DO
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012****1. REAJUSTE SALARIAL**

A CEMIG propõe reajustar os salários-base de todos os Empregados – assim entendidos aqueles que possuem vínculo empregatício com a Empresa – a partir de 1º (primeiro) de novembro de 2011, com o percentual de 6,80% (seis inteiros e oitenta centésimos por cento), referente à reposição integral de perdas salariais.

PARÁGRAFO ÚNICO - A CEMIG corrigirá com o percentual de 6,80% (seis inteiros e oitenta centésimos por cento), todos os valores constantes de cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011, na mesma forma e época do disposto no caput desta Cláusula, exceto os relativos à Gratificação de Limpeza e Conservação de Veículos (Cláusula 11ª) e ao Adicional Temporário Compensável – ATC (Cláusula 21ª).

2. PISO SALARIAL

A CEMIG propõe corrigir, no mês de novembro de 2011, o Piso Salarial de Acordo para o valor de R\$ 910,00 (novecentos e dez Reais).

3. PCR - VERBA PARA CONCESSÃO DE ALTERAÇÕES SALARIAIS

A CEMIG propõe conceder 1,20 % (um inteiro e vinte centésimos por cento) da folha de pagamento de salário-base do mês de dezembro de 2011, relativa aos Empregados lotados nas bases dos Sindicatos signatários do Acordo Coletivo, para fins de concessão de alterações individuais de salários, durante o ano de 2012, a ser aplicado conforme condições do Plano de Cargos e Remunerações – PCR.

4. QUADRO MÍNIMO DE EMPREGADOS

A CEMIG propõe manter um quadro mínimo de 9.000 (nove mil) empregados, referenciado à 31/10/2008, nas suas empresas CEMIG H, CEMIG GT e CEMIG D, até 31/10/2012, ressalvada a hipótese de sua redução em virtude de:

- a) livre adesão de empregados a programas de desligamento premiados;
- b) rescisões contratuais por justa causa;
- c) rescisões contratuais por iniciativa do empregado ou por comum acordo;
- d) aposentadoria.

PARÁGRAFO ÚNICO - A CEMIG propõe manter um Acordo Coletivo de Trabalho único para os empregados com efetivo vínculo empregatício com as Empresas mencionadas no caput desta Cláusula, até 31/10/2012.

5. TÍQUETES REFEIÇÃO/LANCHE OU TÍQUETES ALIMENTAÇÃO

Mantendo-se inalteradas todas as demais disposições que regulamentam o assunto na Empresa, a CEMIG propõe conceder a seus Empregados, mensalmente, no dia 25 (vinte e cinco) de cada mês ou no primeiro dia útil anterior, 60 (sessenta) Tiquetes-Refeição/Lanche, relativos ao mês subsequente, ou os respectivos valores na forma eletrônica (Tiquete-Refeição/Lanche ou Tiquetes-Alimentação – cartão), com base na co-participação conforme as seguintes faixas salariais:

Número de Salários Mínimos (SM)	Participação da Empresa	Participação do Empregado
Até 5,0 SM	100%	0%
Acima de 5,0 e até 10,0 SM	90%	10%
Acima de 10,0 SM	80%	20%

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica registrado, para todos os efeitos legais, que a concessão do benefício Tiquete-Lanche refere-se à substituição de qualquer lanche já fornecido pela Empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica resguardado ao Empregado o direito de alterar sua opção, Tiquete-Refeição/Lanche ou Tiquete-Alimentação Eletrônico, bem como dividir o montante do valor dos tiquetes em Refeição/Alimentação, nos termos do disposto na IP-10.7.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A implantação do sistema de Tiquetes, prevista nesta Cláusula e seus Parágrafos, não substitui o pagamento das despesas com refeições e lanches exclusivamente em casos de serviços especiais, viagens e horas extraordinárias programadas ou não, conforme regulamentado pela Empresa.

PARÁGRAFO QUARTO - O valor da refeição do "Sistema Bandeja", nos restaurantes mantidos/subsidiados pela CEMIG, será no máximo igual ao valor unitário do Tiquete-Refeição.

PARÁGRAFO QUINTO - Para os Empregados afastados por licença médica, acidente do trabalho e licença maternidade, a distribuição prevista no "caput" desta Cláusula, estará limitada aos seguintes períodos de tempo:

- Licença Médica: 06 (seis) meses contados a partir do mês subsequente ao do início da licença;
- Licença Gestante: 04 (quatro) meses contados a partir do mês subsequente ao do início da licença, podendo chegar à 06 (seis) meses dependendo da opção da Empregada no que se refere à Licença.
- Acidente do Trabalho: 30 (trinta) meses contados a partir do mês subsequente ao do início do afastamento.

PARÁGRAFO SEXTO - Casos excepcionais, devidamente fundamentados, poderão ser analisados, em conjunto, pela RH/ST, e a área de lotação do Empregado afastado.

PARÁGRAFO SÉTIMO – A CEMIG propõe que a partir do mês de janeiro de 2012, o valor unitário do Tiquete-Refeição/Lanche passe a ser R\$ 11,88 (onze reais e oitenta e oito centavos), já devidamente reajustados.

6. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – Segunda Parcela referente a 2011

Obedecida a Legislação em vigor, a CEMIG efetuará o pagamento da segunda parcela da Gratificação de Natal (13º Salário) referente ao exercício de 2011, no dia 20 (vinte) de dezembro de 2011.

7. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DO MÊS DE DEZEMBRO/2011

A CEMIG propõe o pagamento dos salários do mês de dezembro de 2011, em caráter excepcional, no dia 23 (vinte e três) de dezembro de 2011.

8. AJUDA DE CUSTO PARA FORMAÇÃO (AUXÍLIO EDUCAÇÃO)

A CEMIG propõe alterar o valor da Ajuda de Custo para Formação dos seus Empregados matriculados em cursos técnicos e de graduação, para R\$ 2.250 (dois mil, duzentos e cinquenta Reais), semestrais, mantidos todos os demais critérios.

9. AUXÍLIO CRECHE

A CEMIG propõe manter a regulamentação do Auxílio Creche prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011, unificando os valores correspondentes à creche coletiva e familiar em um único valor equivalente a R\$570,00 (quinhentos e setenta reais).

10. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS ANTERIORES

A CEMIG propõe manter as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2011, não alteradas pela presente Proposta.

EM CORRESPONDÊNCIA EXTRA ACORDO

A CEMIG, em correspondência Extra Acordo, se compromete a:

A - TÍQUETE EXTRA

A CEMIG propõe distribuir no dia 16 (dezessais) de dezembro de 2011, para os empregados com efetivo vínculo empregatício em vigor no dia 1º (primeiro) de dezembro de 2011, em caráter excepcional e de forma única, sem o critério de co-participação, o valor de R\$ 712,80 (setecentos e doze Reais e oitenta centavos) na forma eletrônica (cartão), sem natureza salarial.

B - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

A CEMIG propõe manter a remuneração do empregado vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional em processo de readaptação funcional, por um período máximo de 06 (seis) meses, a partir da contra-indicação do médico e psicólogo da Empresa. Após este período a supressão da remuneração devida deverá ser feita em até 36 parcelas iguais, desde que o valor da parcela não seja inferior a R\$ 20,00 (vinte Reais).

C - LICENÇA MATERNIDADE

A CEMIG propõe manter a licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias para Empregadas da Empresa. A concessão, no entanto, prevalecerá como opção de cada Empregada, sendo imediatamente extinta no caso da empregada requerer o Auxílio-creche, previsto na Cláusula Vigésima Sexta do ACT 2010/2011.

D - GRUPO DE SAÚDE E SEGURANÇA

A CEMIG propõe manter o Grupo de Trabalho de Saúde e Segurança, coordenado pela CEMIG e composto por 4 representantes da Empresa e 4 representantes das Entidades Sindicais, sendo 1 (um) representante da Federação dos Urbanitários, 1 (um) representante do SENGE/SAEMG, e 2(dois) representantes do Sindieleiro, experimentalmente com caráter deliberativo e consensual, exclusivamente até 30/04/2012, não podendo, contudo, tal grupo obstar ou dificultar de qualquer forma a gestão, exclusiva da Empresa.

E - TERCEIRIZAÇÃO

A CEMIG propõe manter o Grupo de Trabalho composto por 4 (quatro) representantes das entidades sindicais, sendo 1 (um) representante da Federação dos Urbanitários, 1 (um) representante do SENGE/SAEMG, 2 (dois) representantes do Sindieleiro; e 4 (quatro) representantes da CEMIG, sem poder deliberativo e coordenado pela Empresa. Os trabalhos deverão estar concluídos até 30/04/2012.

F - ACORDOS ESPECÍFICOS

A CEMIG propõe renovar apenas os Acordos Coletivos Específicos de Acesso às Instalações da Empresa e de Realização de Reuniões Setoriais, após a assinatura do ACT 2011/2012.

G - COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA

A CEMIG se compromete a manter a liberação da comunicação eletrônica entre Sindicatos e Empregados, respeitados os critérios já adotados pela Empresa para comunicações corporativas, após a assinatura do ACT 2011/2012, e fará o monitoramento desta comunicação para se evitar o comprometimento dos sistemas de comunicação da Empresa, podendo a qualquer tempo suspender esta autorização.