

ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2025

Acordo Coletivo Específico que entre si fazem, de um lado a COMPANHIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS, a CEMIG Geração e Transmissão S.A. e a CEMIG Distribuição S.A, doravante denominadas CEMIG ou Empresa, e de outro, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FTIUEMG, o SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO SUL DE MINAS GERAIS – SINDSUL, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE SANTOS DUMONT - STIEESD, o SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – SINDIELETRO-MG, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE JUIZ DE FORA - STIEEJF, o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE-MG, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG, o SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE - SCBH, o SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINDECON-MG, o SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS – SINTEC-MG, o SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – PSIND-MG, o SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINAD-MG, o SINDICATO DOS TÉCNICOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINTEST-MG, o SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SINGEO-MG, o SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS GERAIS – SINMED-MG e o SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMAS, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SETTASPOC-MG, Entidades Sindicais ou Sindicatos, mediante as seguintes Cláusulas e condições:

Considerando:

- A Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000;
- As reuniões com as entidades representativas dos empregados realizadas no ano de 2025;
- A necessidade de formalização dos indicadores e metas, anteriormente pactuados;
- A aprovação das entidades sindicais signatárias deste Acordo Coletivo Específico;
- Que as partes mencionadas no preâmbulo estabeleceram, por livre negociação, os critérios, regras, indicadores de resultados e metas que regerão a Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas, referente a 2025;
- O planejamento estratégico da Empresa, por meio do qual são estabelecidos os indicadores que constituem este acordo.

A CEMIG e as Entidades Sindicais signatárias deste Instrumento celebram Acordo Coletivo Específico para a distribuição de lucros ou resultados, relativo ao ano de 2025, mediante as seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1 Definições

1. Grupo profissional universitário: São profissionais que ocupam cargo que exige formação superior em nível de bacharelado, com atuação nas diversas áreas da Empresa.
2. Grupo profissional técnico: São profissionais que ocupam cargo que exige formação de nível técnico profissionalizante, com atuação principalmente nas áreas fins da Empresa.
3. Grupo profissional de suporte administrativo: São profissionais que ocupam cargo que exige formação de ensino médio ou técnico profissionalizante (quando necessário), com atuação em diversas áreas da Empresa.
4. Grupo profissional operacional: São profissionais que ocupam cargo em posições que exigem formação de ensino médio, acrescida de capacitação profissional adquirida internamente, com atuação nas áreas fins da Empresa.
5. Cargos da Carreira Gerencial: São cargos de natureza transitória, com atribuições de gestão, cujo provimento se realiza por designação da Diretoria Executiva da Empresa, aqui elencados: Superintendentes, Gerentes e Gestores.
6. Remuneração: Para efeito de base de pagamento de Participação nos Lucros ou Resultados, entende-se a remuneração como o salário-base nominal acrescido de todos os adicionais e gratificações que compõem mensalmente os Comprovantes de Rendimentos e Descontos individuais.
7. Indicadores Corporativos: São aqueles relacionados a parâmetros que medem ou avaliam o desempenho da Empresa de forma integrada.
8. Indicadores Específicos: São aqueles relacionados a parâmetros que medem o resultado dos processos operacionais da empresa. São Indicadores de qualidade do produto ou serviço produzido pela área avaliada.

Cláusula 2 Abrangência

1. Estão expressamente abrangidos por este Instrumento os empregados do quadro efetivo de carreira, representados pela Entidade Sindical que aprovar o Acordo Coletivo Específico Relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados da Cemig 2025, pertencentes ao Grupo profissional universitário, ao Grupo profissional técnico, ao Grupo profissional de suporte administrativo, ao Grupo profissional operacional e os empregados que ocupam os cargos da carreira gerencial.
2. Este acordo não se aplica aos estagiários e aos empregados em mão de obra temporária.
3. Os empregados que, no decorrer do ano base, vierem a ocupar cargos de carreira gerencial, estarão habilitados ao recebimento do valor referente ao programa de PLR 2025, de forma proporcional aos meses trabalhados no cargo de origem, em período anterior à progressão para o cargo de carreira gerencial, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

- Os empregados que, no decorrer do ano base vierem a ser destituídos de cargo de carreira gerencial, estarão habilitados ao recebimento do valor referente ao programa de PLR 2025, de forma proporcional aos meses trabalhados no cargo que ocuparem, em período posterior à destituição do cargo de carreira gerencial, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias/mês.

Cláusula 3 Valor e Base de Cálculo

- A Empresa propõe o condicionamento do pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados referente a 2025, apenas se atingidas, no seu conjunto, pelo menos, 70% (setenta inteiros por cento) das metas, observando-se o peso relativo de cada um dos indicadores e considerando ainda o atingimento individual de 70% (setenta inteiros por cento) do Lucro Líquido Ajustado. Caso contrário, não haverá distribuição de Participação nos Lucros ou Resultados.
- O lucro líquido ajustado será, por assim considerado, o lucro líquido consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2025, excluídos os resultados das empresas que possuem acordo próprio de Participação nos Lucros ou Resultados ou que a Cemig seja sócia minoritária, desconsiderados valores não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária base, por assim denominados nas demonstrações financeiras publicadas pela Companhia.
- Para todos os efeitos de pagamento, a remuneração do empregado será aquela vigente em dezembro de 2025. Para os empregados desligados, os cedidos e os licenciados da Empresa até dezembro de 2025, a remuneração será aquela vigente no último mês de vínculo empregatício ativo com a Cemig.
- A apuração da PLR 2025 será feita pela multiplicação do resultado dos indicadores (R) pelo multiplicador atribuído a cada grupo profissional e pela remuneração individual de cada empregado.
- O multiplicador que expressará o número de remunerações (vigentes em dezembro de 2025) a ser distribuído como Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) encontra-se estabelecido na tabela a seguir:

GRUPO PROFISSIONAL	NÚMERO DE REMUNERAÇÕES (MÚLTIPLO)
Grupo profissional universitário	2,0 Remunerações
Grupo profissional técnico	2,0 Remunerações
Grupo profissional de suporte administrativo	2,0 Remunerações
Grupo profissional operacional	2,0 Remunerações

- Para os empregados ocupantes de cargos da Carreira Gerencial, ou seja, gerentes, gestores e superintendentes, a Cemig estabelecerá regulamento específico, conforme critérios da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração, que observará, dentre outras regras previamente estabelecidas, os indicadores e metas Corporativos e Específicos, constantes na cesta de indicadores adotada pelos empregados pertencentes ao Grupo profissional universitário, ao Grupo profissional técnico, ao Grupo profissional de suporte administrativo e ao Grupo profissional operacional.

Cláusula 4 Metas e Indicadores

1. O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2025 será composto por um conjunto de 06 (seis) Indicadores Corporativos, metas e seus respectivos pesos, na proporção de 30% (trinta inteiros por cento), e 03 (três) a 05 (cinco) Indicadores Específicos, na proporção de 70% (setenta inteiros por cento), observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo, definidos e pactuados com a Empresa.
2. Os Indicadores Corporativos, metas e seus respectivos pesos estão descritos na tabela abaixo:

Tabela 01. Indicadores Corporativos

Indicadores Corporativos				
Tipo	Nº	Descritivo	Peso %	Meta 2025
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	5	Orçamento 2025
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Realizar R\$70 MM abaixo do orçamento
Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Orçamento 2025
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Regulatória
Satisfação do Cliente	6	IASC	10	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC ou + 10% sobre IASC 2024
Total			30	

* O **EBITDA Cemig Ajustado** será, por assim considerado, o EBITDA consolidado da CEMIG, apurado no ano de 2025, excluídos os resultados das empresas que possuem acordo próprio de Participação nos Lucros ou Resultados ou que a Cemig seja sócia minoritária, desconsiderados valores não recorrentes não incluídos na proposta orçamentária base, por assim denominados nas demonstrações financeiras publicadas pela Companhia.

- 3. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos foram estabelecidos pela Empresa, no âmbito de cada Diretoria, até o nível das gerências, observados o planejamento estratégico empresarial e as características específicas de cada processo e, desde a assinatura do presente Instrumento, estarão ratificados pelas Entidades Sindicais signatárias do ACORDO COLETIVO ESPECÍFICO RELATIVO AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA CEMIG 2025.
- 4. Os Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos foram estabelecidos pela Empresa e registrados em sistema próprio informatizado, para acesso, acompanhamento e apuração. Compete a cada Diretoria, até o nível das gerências, a divulgação dos Indicadores Específicos, metas e seus respectivos pesos aos empregados.
- 5. Os Indicadores Específicos, metas e faixas de desempenho referentes ao ano de 2025 estão disponibilizados no ANEXO 01 – Indicadores Específicos 2025, deste acordo.
- 6. Os Indicadores e metas da PLR 2025 serão apurados durante o ano de 2025, até o seu final, com o pagamento dos eventuais valores a serem distribuídos aos empregados no ano de 2025, conforme definido neste acordo.
- 7. Os resultados dos indicadores de 2025 serão apresentados às entidades sindicais até o mês subsequente ao arquivamento das Demonstrações Financeiras na Comissão de Valores Mobiliários.

Cláusula 5 Apuração

- 1. A apuração dos resultados alcançados pelos Indicadores Corporativos se dará por faixas de desempenho, conforme tabela a seguir:

Tabela 02. Faixa de desempenho dos Indicadores Corporativos:

Indicadores Corporativos					Faixa de Desempenho	
Tipo	Nº	Descritivo	Peso %	Polaridade	Referência Mínima	Meta
Financeiro	1	EBITDA Cemig ajustado	5	Para Cima	80%	Orçamento 2025
Financeiro	2	Eficiência operacional – Iniciativas	4	Para Cima	50MM	Realizar R\$70 MM abaixo do orçamento

Investimento	3	Implementação da Transformação Digital	3	Para Cima	80%	Cronograma aprovado
Investimento	4	Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	5	Para Cima	80%	Orçamento 2025
Performance	5	Perdas Totais da Distribuição	3	Para Baixo	80%	Regulatória
Satisfação do Cliente	6	IASC	10	Para Cima	18ª posição	Subir 3 posições no ranking das empresas com mais de 400 mil UC ou + 10% sobre IASC 2024
Total			30			

2. O percentual do resultado obtido por cada indicador, de acordo com as faixas de desempenho poderá atingir, no caso de superação proporcional das metas, aumento percentual de 10% superior ao múltiplo estabelecido, limitado a 2,2 remunerações, para os grupos profissionais: universitário, técnico, de suporte administrativo e operacional.

Observação 01 - Para indicadores nos quais não for possível superar a meta (100%), quando esta for atingida na sua totalidade: para o desempenho do indicador será atribuído 110%.

Observação 02 – Para indicadores nos quais a variação de desempenho acima da meta não suportar um desvio de 10% de diferença entre a meta e o limite máximo: para o desempenho do indicador será atribuído valor de 100,01% a 110%, proporcionalmente.

2.1. EBITDA CEMIG Ajustado:

Tabela 03. Faixa de Desempenho Ebitda CEMIG Ajustado:

EBITDA CEMIG Ajustado	Pontuação
Menor que 80%	0
80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
De 100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente

2.2. Eficiência operacional – Iniciativas:

Tabela 04. Faixa de Eficiência operacional – Iniciativas:

Eficiência operacional – Iniciativas	Pontuação
Menor que R\$50 MM	0
De R\$50 a 70 MM	90 a 100 proporcionalmente
De 70 MM a R\$ 90MM	100 a 110 proporcionalmente

2.3 Implementação da Transformação Digital

Tabela 05. Implementação da Transformação Digital:

Implementação da Transformação Digital	Pontuação
Menor que 80%	0
De 80 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
100 a 110%	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 110%	110

2.4. Realização dos Investimentos de G, T e D (%)

Tabela 06. Realização dos Investimentos de G, T e D (%):

Realização dos Investimentos de G, T e D (%)	Pontuação
Menor que 80%	0
De 80 a 99%	90 a 99 proporcionalmente
100%	110

2.5 Perdas Totais da Distribuição

Tabela 07. Perdas Totais da Distribuição

Perdas Totais da Distribuição	Pontuação
Maior que 120%	0
De 120 a 100%	90 a 100 proporcionalmente
De 100 a 80%	100 a 110 proporcionalmente
Menor que 80%	110

2.6 IASC - Índice ANEEL de Satisfação do Consumidor

Tabela 08. Faixa de Desempenho IASC:

IASC	Pontuação
Abaixo da 18ª posição	0
Entre 18ª e 16ª posição	90 a 100 proporcionalmente
Entre 16ª e 14ª posição	100 a 110 proporcionalmente

3. A apuração dos resultados alcançados pelos Indicadores Específicos se dará por faixas de desempenho, estabelecidas pela Empresa, conforme exemplos nas **Tabela 9** e **Tabela 10**:

Tabela 09. Indicadores de polaridade “para cima”:

Desempenho	(%) do Resultado
Menor que a referência mínima	0
Maior ou igual à referência mínima e menor que a meta	90 a 99 proporcionalmente
Igual a meta	100
De 0 a 10% maior que a meta	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 10% acima da meta	110

Tabela 10. Indicadores de polaridade “para baixo”:

Desempenho	(%) do Resultado
Maior que a referência mínima	0
Menor ou igual à referência mínima e maior que a meta	90 a 99 proporcionalmente
Igual a meta	100
0 a 10% menor que a meta	100 a 110 proporcionalmente
Acima de 10% menor que a meta	110

4. A apuração do Resultado dos Indicadores será feita obedecendo às seguintes condições e fórmulas:

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

Onde:

R = Resultado dos indicadores;

IC = resultado alcançado por indicador corporativo/meta do indicador;

IE = resultado alcançado por indicador específico/meta do indicador;

K1 = proporção da contribuição nos indicadores corporativos;

K2 = proporção da contribuição nos indicadores específicos.

5. Caso o Resultado dos Indicadores, no seu conjunto, seja inferior a 70%, será atribuído a ele o valor 0 (zero), não havendo, assim, distribuição de Participação nos Lucros ou Resultados.

6. Os resultados de cada indicador são independentes entre si para efeito de distribuição de valores, ou seja, o não cumprimento de uma meta não elimina a possibilidade de distribuição por meio do somatório do resultado dos outros indicadores.

Cláusula 6 Adiantamento

1. Excepcionalmente no mês de novembro de 2025, junto ao pagamento mensal, a título de antecipação e, caso os resultados dos indicadores corporativos e específicos apurados até o terceiro trimestre de 2025 venham a superar 50% (cinquenta por cento) das metas mensais e trimestrais acordadas, relativas à PLR 2025, a CEMIG distribuirá um adiantamento da PLR 2025, no valor equivalente a 80% (oitenta inteiros por cento) do valor de 01 remuneração dos empregados ativos abrangidos pelo acordo e elegíveis aos critérios de habilitação da PLR 2025.
2. O valor base de referência será a remuneração do mês de novembro de 2025.
3. Compensação e desconto na apuração final
O valor distribuído como adiantamento deverá ser compensado do valor apurado para o pagamento da parcela final da PLR 2025, podendo inclusive ser descontado pela Empresa caso a apuração final não se atinja o valor pago antecipadamente ou não haja pagamento da PLR 2025, para cada empregado, individualmente. No caso de desconto total do valor pago como adiantamento, o desconto poderá ocorrer em 05 (cinco) parcelas mensais, com início em maio de 2025.
4. Proporção aos meses trabalhados
O valor antecipado será proporcional aos meses trabalhados no ano de 2025, para os empregados que ingressaram na Empresa após 01/01/2025

Cláusula 7 Pagamento, Critérios de Habilitação e Demais Condições do Programa

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 2025, os empregados representados pelas entidades sindicais signatárias deste acordo, 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 de 2025 (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.
 - Os empregados afastados sem recebimento de remuneração, por processos administrativos, sindicâncias ou procedimento administrativo disciplinar não farão jus ao recebimento da PLR durante todo o período de afastamento.
 - 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), excetuando-se o período da projeção de aviso prévio e 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 paternidade, nos termos da Lei nº 13.257, de 2016;
 - Por motivo de licença adoção;
 - Férias;
 - Liberações de Dirigentes Sindicais, 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;
 - 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 2025.
2. Os empregados desligados da Empresa ao longo de 2025 e 2026, em data anterior ao pagamento da PLR 2025, por qualquer motivo, receberão o valor proporcional da PLR a que fizeram jus, a partir do mês de julho do ano seguinte ao ano base.

Cláusula 8 Disposições Gerais Aplicáveis a Todos os Empregados

1. Compensação

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.

2. Integração Na Remuneração

Nos termos do art. 3º, da Lei nº 10.101/2000, 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.

3. Deduções

Nos pagamentos da PLR serão deduzidos os descontos relativos ao Imposto de Renda e contribuição FORLUZ, conforme Lei n. 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.

Cláusula 9 Prazo de Vigência

O Acordo vigorará pelo prazo de 01 (primeiro) de janeiro de 2025 até 31 (trinta e um) de dezembro de 2025.

Belo Horizonte, 15 de abril de 2025.

Assinado por:



6431A7BE7B3F497...

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Reynaldo Passanezi Filho
Diretor Presidente

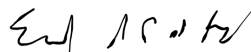
DocuSigned by:



F92DB828BD55444...

CIA. ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.
CEMIG DISTRIBUIÇÃO S.A.
Hudson Felix Almeida
Diretor de Gestão de Pessoas

DocuSigned by:



6FFA5D4A22C54A3...

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE
MINAS GERAIS - FTIUEMG
Eduardo Armond Cortês de Araújo
Presidente

Assinado por:



683453805C5644B...

SINDICATO DOS ELETRICITÁRIOS DO
SUL DE MINAS GERAIS - SINDSUL
Luciana Magalhães Oliveira
Presidente

Assinado por:



44759DF462054EA...

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
SANTOS DUMONT - STIEESD
Reinaldo Ferreira Cabral
Presidente

DocuSigned by:

Maurício Pereira de Jesus

8FC9989BE5E9432...

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES
NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG
Maurício Pereira de Jesus
Presidente

Assinado por:



1DB5D3FFD8F541E...

SINDICATO DOS ADVOGADOS DO ESTADO
DE MINAS GERAIS - SINAD
Roberto Williams Moyses Auad
Presidente

DocuSigned by:



916DF9C65D9C404...

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE
BELO HORIZONTE - SCBH
Silvério Papa Ferreira
Presidente

Assinado por:



B4F1EF02CE9744B...

SINDICATO DOS ECONOMISTAS DO
ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDECON-MG
Breno Leandro do Carmo Correa
Presidente

Assinado por:



21CB4CA40347405...

SINDICATO DOS EMPREGADOS
TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO
ANALISTAS DE SISTEMAS,
PROGRAMADORES E OPERADORES NA
ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE
MINAS GERAIS - SETTASPOC-MG
Wanderson Alves da Silva
Presidente

Assinado por:

Antônio Geraldo da Silva

B74AFF7A049F4C8...

SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO
DE MINAS GERAIS - SINGEO-MG
Antônio Geraldo da Silva
Presidente

Assinado por:

André Christiano dos Santos

C738FDAF3E1046C...

SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS
GERAIS – SINMED-MG
André Christiano dos Santos
Presidente

Assinado por:

Jennifer Danielle Souza Santos

20B3165E463B409...

SINDICATO DOS PSICÓLOGOS DO ESTADO
DE MINAS GERAIS - PSIND - MG
Jennifer Danielle Souza Santos
Presidente

Assinado por:

Cláudio Ferreira dos Santos

717F201A514E4A3...

SINDICATO DOS TÉCNICOS DE
SEGURANÇA DO TRABALHO DO ESTADO
DE MINAS GERAIS - SINTEST-MG
Cláudio Ferreira dos Santos
Presidente

Assinado por:

Murilo de Campos Valadares

2053A5E2A8B54C9...

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO
ESTADO DE MINAS GERAIS - SENGE
Murilo de Campos Valadares
Presidente

DocuSigned by:

Emerson A. Leite

F69DF684E4C747E...

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS
TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS –
SINDIELETRO-MG
Emerson Andrada Leite
Diretor Coordenador Geral

DocuSigned by:

Nilson da Silva Rocha

789C2A1DFD3A408...

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS
DE MINAS GERAIS – SINTEC-MG
Nilson da Silva Rocha
Presidente

Assinado por:

Luciano Magela

964ED156D4FF4A2...

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA
INDÚSTRIA DE ENERGIA ELÉTRICA DE
JUIZ DE FORA - STIEEJF
Luciano Magela
Presidente