

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário que entre si celebram, de um lado, a COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS - COPASA MG e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PURIFICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA E EM SERVIÇOS DE ESGOTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDÁGUA, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SAEMG, e o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SENGE

A COPASA MG e as entidades sindicais supra citadas, estas em nome dos empregados da primeira, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, e o art. 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, celebram o presente acordo objetivando a Participação dos Trabalhadores nos Lucros da Empresa, mediante as cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA PRIMEIRA

O presente acordo institui a participação dos empregados da COPASA MG nos lucros da empresa.

CLÁUSULA SEGUNDA

A Participação dos Empregados nos Lucros da COPASA MG reger-se-á pelas condições dispostas no Regulamento do Programa de Participação dos Empregados nos Lucros da Empresa e seus anexos, que integram este Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA TERCEIRA

O valor da Participação dos Empregados nos Lucros da COPASA MG não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, não se aplicando o princípio da habitualidade.

Handwritten signatures and initials:
Left side: Several illegible signatures.
Middle: A large signature that appears to be "COPASA" followed by another signature.
Right side: The word "Márcio" written in cursive.



Por estarem assim justos e acordados assinam o presente Acordo, em quatro vias, para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 27 de abril de 2007



Marcio Nunes

Márcio Nunes
Diretor Presidente - COPASA MG

Ricardo Augusto Simões Campos

Ricardo Augusto Simões Campos
Diretor Financeiro e de Relações com Investidores - COPASA MG

Gelton Palmieri Abud

Gelton Palmieri Abud
Diretor de Gestão Corporativa - COPASA MG

Jose Maria dos Santos

Jose Maria dos Santos
Presidente - SINDAGUA MG

Maurício Pereira de Jesus

Maurício Pereira de Jesus
SAEMG

Nilda Sergio Gomes

Nilda Sergio Gomes
SENGE MG

CLÁUSULA PRIMEIRA

O presente acordo institui a participação dos empregados da COPASA MG nos lucros da empresa.

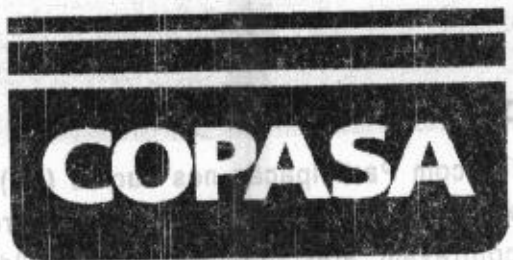
CLÁUSULA SEGUNDA

A participação dos empregados nos lucros da COPASA MG reger-se-á pelas condições dispostas no Regulamento do Programa de Participação dos Empregados nos Lucros da Empresa e seus anexos, que integram este Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA TERCEIRA

O valor da Participação dos Empregados nos Lucros da COPASA MG não substituirá ou complementará a remuneração devida ao empregado, não se aplicando o princípio da irredutibilidade.





A água de Minas

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA

O índice de Desempenho de Desempenho selecionados para a apuração de PL, sendo definido como a média aritmética dos índices de Alcance de Metas para cada indicador selecionado, conforme a seguir:

- REPI = Realização do Programa de Investimentos
- ROFI = Resultado Operacional Financeiro
- LIEM = Ligações por Emprego

A parcela fixa será distribuída linearmente aos empregados, em função das horas efetivamente trabalhadas por cada empregado durante o ano de apuração, enquanto que a parcela variável será distribuída proporcionalmente à remuneração de cada empregado.

Aprovado pelo Conselho de Administração em 27/4/2007



Handwritten signatures and initials



2

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA

PROCEDIMENTOS DE OPERACIONALIZAÇÃO

1 - ABRANGÊNCIA

Serão beneficiados com Participação nos Lucros (PL) todos os empregados da COPASA que efetivamente contribuíram para a geração de lucro no período de apuração, ou seja, que não se encontravam afastados de suas atividades na empresa, por quaisquer motivos, observado o disposto no item 3.2 deste Regulamento.

2 - APURAÇÃO DA PL

O montante a ser distribuído será aprovado anualmente pelo Conselho de Administração, limitado a 25% dos dividendos mínimos obrigatórios pagos aos Acionistas.

Anualmente, a parcela do lucro não distribuída aos empregados será transferida para o exercício seguinte, sendo adicionada para fins de cálculo do Valor a ser Distribuído.

VALOR A SER DISTRIBUÍDO = [0,0625 X (lucro líquido - reserva legal) + (parcela não distribuída no ano anterior)] X Índice de desempenho institucional

2.1 - Índice de Desempenho Institucional

O Índice de Desempenho Institucional se propõe a aferir o cumprimento das metas do conjunto de Indicadores de Desempenho selecionados para a apuração da PL, sendo definido como a média aritmética dos Índices de Alcance de Metas para cada indicador selecionado, conforme a seguir:

REPI = Realização do Programa de Investimentos

ROFI = Resultado Operacional Financeiro

LIEM = Ligações por Empregado

3 - DISTRIBUIÇÃO

3.1 - Distribuição por Empregado

O valor a ser distribuído aos empregados será composto de duas parcelas, sendo uma parcela fixa de 30% e outra variável de 70%.

A parcela fixa será distribuída linearmente aos empregados, em função das horas efetivamente trabalhadas por cada empregado durante o ano de apuração, enquanto que a parcela variável será distribuída proporcionalmente à remuneração de cada empregado, também em função das horas efetivamente trabalhadas por cada empregado no ano de apuração, conforme a seguir:

[Handwritten signatures]

Luciano



	PARCELA FIXA		PARCELA VARIÁVEL
VE =	$VD \times 0,30 \times n^\circ \text{ de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado}$	+	$VD \times 0,70 \times \text{Remuneração} \times n^\circ \text{ de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado}$
	$n^\circ \text{ de horas efetivamente trabalhadas por todos os empregados}$		$\text{Remuneração acumulada} \times \text{número de horas ano por empregado da COPASA}$

Onde : VE = valor por empregado

VD = valor total a ser distribuído

$n^\circ \text{ de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado}$ = somatório do número de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, durante o ano de apuração, conforme Anexo II, observado o item 3.2 deste Regulamento.

Remuneração = Para os efeitos de distribuição da PL, será considerado como Remuneração, o somatório do Salário Nominal + Quinquênios + GDI + Comissão de Cargo + GDG do empregado.

Obs.: Para efeito do cálculo, considerar a remuneração de 31 de dezembro do ano de apuração.

Remuneração Acumulada = Somatório da remuneração de todos os empregados, sendo cada remuneração proporcional ao percentual da jornada realizada em relação à prevista.

Número de horas ano por empregado da COPASA = 2.640 horas, definida como jornada padrão.

3.2 - SITUAÇÕES ESPECIAIS

Empregados desligados

Os empregados desligados receberão os valores devidos, preferencialmente, quando do pagamento da primeira parcela da PL, ou na data da rescisão quando esta ocorrer posteriormente.

Falecimento

Em caso de falecimento de empregado, os beneficiários habilitados receberão o valor da PL nas mesmas condições dos empregados desligados.

Afastamentos pelo INSS

Não serão consideradas como horas efetivamente trabalhadas aquelas correspondentes aos períodos nos quais o empregado estiver em gozo de benefícios do INSS, exceto em caso de Acidente de Trabalho, com afastamento de até 90 dias, a critério exclusivo da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho.

Empregados cedidos ou em gozo de licença

Não serão consideradas como horas efetivamente trabalhadas aquelas correspondentes aos períodos em que o empregado estiver cedido ou em gozo de licença no período de apuração, salvo aqueles empregados, que no referido período, fizeram jus ao pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional (GDI).

[Handwritten signatures]

Luís



4 - PAGAMENTO DA PL

O pagamento será realizado em duas parcelas, observada a periodicidade semestral mínima, conforme estabelecido pela legislação em vigor e o disposto neste Regulamento.

4.1 - Datas de Pagamento

1ª Parcela de 30% na folha de pagamento de abril.

2ª Parcela complementando os 100% na folha de pagamento de outubro.

4.2 - Ajuste de Pagamento da PL

Possíveis divergências detectadas, ou pagamentos indevidos, serão acertados e processados no mês subsequente ao de sua identificação.

4.3 - Encargos Sociais, Fiscais e Trabalhistas

A PL não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, não se aplicando o princípio da habitualidade.

5 - COMPENSAÇÃO FUTURA

Os valores distribuídos a maior, inclusive em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente, poderão ser compensados pela COPASA por ocasião do pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza, ou por ocasião do pagamento de verbas indenizatórias.

6 - DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 Na aplicação deste Regulamento, recomenda-se a consulta ao Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente.

6.2 Os casos omissos neste Regulamento serão analisados pelas unidades responsáveis e submetidos à deliberação da Diretoria Executiva.

7 - ANEXOS

Anexo I - Estruturação dos Indicadores de Desempenho para PL

Anexo II - Apuração de Freqüência para Cálculo de pagamento da PL

Márcio Nunes

Márcio Nunes
DIRETOR PRESIDENTE



[Handwritten signatures]



Márcio

[Handwritten notes]



ESTRUTURAÇÃO DO INDICADOR DE DESEMPENHO PARA PL

Objetivo Estratégico:
 Buscar o Permanente
 Desenvolvimento Empresarial

Título do Indicador: Realização do Programa de Investimento		Sigla: REPI	Código:					
Unidade de Medida: %		Disponibilização:						
Função do Indicador: Mostrar o desempenho do Programa de Investimento pela relação entre o montante realizado e o aprovado								
PERSPECTIVA		Fonte de dados: DPPE						
EF	CP	PI	AC					
			X					
Fórmula: $REPI = \frac{VTR}{VAP} \times 100$		Sentido do Indicador: ↑						
Aspectos Importantes: Será considerado como valor realizado, o somatório das medições de obra e projetos, com os valores dos materiais e equipamentos cuja entrega tenha sido atestada e de todas as demais despesas atreladas ao Programa de Investimentos.								
Definição dos Termos da Fórmula: VTR = Valor total realizado pelo conjunto da empresa no ano (RS) VAP = Valor aprovado para o conjunto da empresa no ano (RS)								
Meta Estabelecida: realizar integralmente o orçamento fixado pelo Conselho de Administração, no final do ano anterior, para o Programa de Investimento.								
<table border="0"> <tr> <td>2007 = 100 %</td> </tr> <tr> <td>2008 = 100 %</td> </tr> <tr> <td>2009 = 100 %</td> </tr> <tr> <td>2010 = 100 %</td> </tr> <tr> <td>2011 = 100 %</td> </tr> </table>				2007 = 100 %	2008 = 100 %	2009 = 100 %	2010 = 100 %	2011 = 100 %
2007 = 100 %								
2008 = 100 %								
2009 = 100 %								
2010 = 100 %								
2011 = 100 %								
Responsável pela Consolidação e Análise do Indicador: DPPE		Aprovado por: Conselho de Administração						

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ESTRUTURAÇÃO DO INDICADOR DE DESEMPENHO PARA PL

Objetivo Estratégico: Buscar o Permanente Desenvolvimento Empresarial

Título do Indicador: Ligações por Empregado		Sigla: LIEM	Código:														
Unidade de Medida: Ligações por Empregado		Disponibilização:															
Função do Indicador: Mostrar a produtividade dos empregados próprios em relação ao número de ligações.																	
Frequência: Anual		Sentido do Indicador: ↑															
Fonte de dados: Armazém de dados		Aspectos Importantes: O número de empregados próprios é composto pelos empregados efetivos, os contratados por prazo determinado, os licenciados por doença e acidente de trabalho e os empregados ceçados.															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">PERSPECTIVA</th> <th rowspan="2">Tipo do Indicador: Resultado</th> </tr> <tr> <th>EF</th> <th>CP</th> <th>PI</th> <th>AC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> </tbody> </table>		PERSPECTIVA				Tipo do Indicador: Resultado	EF	CP	PI	AC					X	<p>Fórmula:</p> $LIEM = \frac{LIG}{EMPR}$	
PERSPECTIVA				Tipo do Indicador: Resultado													
EF	CP	PI	AC														
				X													
<p>Definição dos Termos da Fórmula:</p> <p>LIG = Somatório do número de ligações faturadas de água e esgoto nos últimos doze meses</p> <p>EMPR = Somatório do número de empregados próprios nos últimos doze meses</p>																	
<p>Critérios de Acompanhamento:</p> <p>Posição em dezembro, média do ano civil.</p>		<p>Meta Estabelecida: crescimento de 5% ao ano a partir de 2006.</p> <p>2007 = 418,58 lig/emp 2008 = 439,51 lig/emp 2009 = 461,49 lig/emp 2010 = 484,56 lig/emp 2011 = 508,79 lig/emp</p>															
<p>Critérios de Segmentação:</p> <p>Total Copasa</p>		<p>Aprovado por: Conselho de Administração</p>															
<p>Responsável pela Consolidação e Análise do Indicador: DPPE</p>																	

Handwritten signature



SISTEMA DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE EMPREGADOS

DESCRIÇÃO	SIMBOLOGIA	DEDUZIR		OBSERVAÇÕES
		SIM	NÃO	
DEDUÇÕES DA JORNADA MENSAL				
A Serviço de Cargos Eletivos	SC	X		
Abono Especial	AE	X		
Aborto	AB	X		
Acidente Trabalho -Até 15 dias	AT		X	
Acidente de Trabalho - Mais de 15 dias	AI		X	A partir da PL 2007, não deduzir afastamentos de até 90 dias, a critério exclusivo da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho.
Amamentação	AM	X		
Assistência a Parente	AP	X		
Atraso Abonado	AA	X		
Atraso Descontado	AD	X		
Ausência sem Justificativa	AJ	X		
Casamento	CA	X		
Cipista - Reunião	CP		X	
Concurso Interno	CI		X	
Consulta Médica	CM	X		
Convocação Judicial	CJ	X		
Doação de Sangue	DS		X	
Doença - até 15 dias	DO	X		
Empregado Disposição Sindicato	SR		X	Não deduzir as horas dos Diretores Sindicais cedidos em tempo integral. Não deduzir, também, as horas referentes à participação de Diretores de Base identificados previamente pelos Sindicatos, para negociação do Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de abril a 31 de maio, dos anos em que houver negociação de Acordo Coletivo de Trabalho Ordinário.
Eventos Especiais (Inclusive Congressos e Seminários)	EE		X	
Exame Periódico	PO		X	Não deduzir horas relativas a consultas e exames exigidos pelo periódico da COPASA MG, para apuração na frequência dos empregados partir de 1º de julho/2007.
Expediente Abonado	EA	X		
Expediente Descontado	ED	X		
Falta Abonada	FA	X		
Falta Descontada	FD	X		
Horas Greve/Paralisação	GR	X		
Horas Jogos da Copa Descontado	JD	X		
Inquérito Administrativo	IA	X		
Inquérito Administrativo Improcedente, concluído no exercício	II		X	
Licença Doença Mais de 15 Dias	LD	X		
Licença Eleitoral	LE	X		

[Handwritten signatures]

maio



SISTEMA DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE EMPREGADOS				
DESCRIÇÃO	SIMBOLOGIA	DEDUZIR		OBSERVAÇÕES
		SIM	NÃO	
DEDUÇÕES DA JORNADA MENSAL				
Licença Maternidade	LM	X		
Licença Maternidade por Adoção	LA	X		
Licença Paternidade	LP	X		
Licença Remunerada para Especialização	EP	X		
Licença Serviço Militar	SM	X		
Luto	LU	X		
Mudança de Residência	MR	X		
Pedido de Recurso/INSS	PR	X		
Programa de Apoio - APA e PASA	PA		X	
Reclusão sem Remuneração	RE	X		
Reservista	RV	X		
Saída Abonada	SA	X		
Saída Descontada	SD	X		
Serviço Externo	SE		X	
Suspensão do Serviço	SS	X		
Título Eleitoral / Reunião	TE	X		
Tolerância	TL	X		
Tratamento Dentário	TD	X		
Treinamento	TR		X	
Vestibular	VS	X		
Viagem a Serviço	VI		X	
TOTAL				
ACRÉSCIMOS À JORNADA MENSAL				
		ACRÉSCIMOS		
		SIM	NÃO	
Horas Extras a Pagar	HP	X		Incluir sem a bonificação correspondente (50%, 100%, 105,71% ou 174,28%).
Horas Extras de Liberalidade	HL		X	Já está sem bonificação.
Hora Extra a Compensar	HC		X	
Hora Compensação Créditos	CE		X	

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature on the left.
 - The initials "JAO" written below it.

Handwritten word: "maio"

