



Nº 019/2026/DE/DME

Poços de Caldas, 14 de abril de 2026

Exmo. Sr.
DOUGLAS EDUARDO DE SOUZA
Presidente da Câmara Municipal
Poços de Caldas - MG

ASSUNTO: REQUERIMENTO Nº 1019/2026 - CÂMARA MUNICIPAL

Senhor Presidente

Em atenção ao Requerimento nº 1019/2026 da Câmara Municipal, de autoria do Vereador Kleber Gonçalves da Silva, referente a Pedido de Informações, advindo da Ouvidoria do Povo, de denúncias a serem apuradas sobre processos trabalhistas das empresas do grupo DME, informamos o que segue:

1) As empresas DME Distribuição, DME Energética e DME Participações possuem concursos públicos e contratações de servidores separados?

Resposta: Sim.

2) Os acordos coletivos são negociados de forma conjunta ou individualizada para cada empresa? Os concursos, condições de trabalho e benefícios são aplicados de maneira uniforme às três empresas?

Resposta: Os acordos coletivos são negociados de forma conjunta, sendo celebrado um único instrumento de acordo coletivo de trabalho, pois as Empresas DME são consideradas como empregador único, conforme conceito contido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Os benefícios e as condições de trabalho, oriundos de acordo coletivo de trabalhos são aplicados de maneira uniforme aos empregados das Empresas DME (DME, DMED e DMEE), no entanto, há diferenças de remuneração entre as empresas, em decorrência de dispositivos legais constantes das Leis Complementares Municipais 63/2005, 89/2007 e 90/2007.

3) Conforme a denúncia, a diretoria tem apresentado contrapropostas diferenciadas em relação aos benefícios, sem condições equitativas para os empregados, em virtude de suas leis de ingresso. Existem contrapropostas distintas entre as três empresas?

Resposta: Não existem contrapropostas distintas entre as Empresas DME. As contrapropostas apresentadas pelas Empresas DME, no âmbito das negociações coletivas, são únicas.

4) É de conhecimento que, ao propor uma escolha entre progressão salarial e um ganho real, a empresa feriria a isonomia e as especificidades de cada lei de ingresso, gerando, assim, um passivo para equiparação e nulidade por vício de vontade na Assembleia?

Resposta: Não se tem conhecimento de ofensa aos princípios da isonomia e legalidade, uma vez que, conforme relatado, as propostas abrangem toda a categoria de forma irrestrita e a negociação coletiva observa a legislação aplicável.





5) Segundo o denunciante, tem-se propagado que somente os empregados da DMEE teriam um direito líquido e certo à progressão por avaliação de desempenho, já que a DMED possui uma diferenciação no texto da lei, com relação a este benefício, a saber: ambas são condicionadas a uma avaliação de desempenho, porém somente na lei da DMED diz que a progressão só é concedida se prevista em orçamento?

Resposta: Não se tem conhecimento da propagação de tal informação. Até mesmo porque, nenhum empregado das Empresas DME possui direito líquido e certo a progressão por avaliação de desempenho, uma vez que a legislação municipal prevê condições para sua concessão. Assim, para fazer jus à progressão, o empregado deverá, cumulativamente, ter cumprido o estágio probatório de no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício e ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional. Em relação a DMED, além dos requisitos acima mencionados, a progressão será limitada de acordo com a disponibilidade de verba estabelecida anualmente em seu orçamento.

6) Considerando o texto da lei das respectivas leis de cargos e salários, somente a DMEE teria direito líquido? Justifique.

Resposta: Conforme resposta contida no item anterior, nenhum empregado das Empresas DME possui direito líquido e certo a progressão por avaliação de desempenho.

7) Haveria justificativa para não prever no orçamento da DMED este benefício e, então, não o conceder aos empregados da DMED, se a mesma, assim como as demais empresas DME, tem gerado lucro de grande vulto?

Resposta: Conforme acordo coletivo de trabalho, as progressões estão suspensas, motivo pelo qual não há previsão no orçamento de nenhuma das Empresas DME, a concessão de tal benefício.

8) A Diretoria das empresas DME tem consciência da insegurança e instabilidade que gera aos seus empregados ao suprimir benefícios constantes da lei de ingresso de cada empregado, que inclui outros também, como a avaliação por aperfeiçoamento acadêmico?

Resposta: Não se tem conhecimento da alegada insegurança e instabilidade, uma vez que no âmbito de negociação coletiva ocorrem concessões recíprocas, não havendo tão somente supressão de benefícios, mas também acréscimos; motivo pelo qual, o acordo coletivo de trabalho deve ser considerado em seu conjunto, como um todo indivisível, e não por cláusulas isoladas, preservando a integridade e a essência do instrumento normativo, aprovado em assembleia pela categoria.

9) As leis de cargos e salários das empresas DME preveem gratificação para comissões instituídas. Qual a diferença, conforme previsão legal, entre: grupo de trabalho, comitês e comissões?

Resposta: Embora haja diferenças conceituais entre de Grupo de Trabalho, Comitês e Comissão, não há previsão legal que estabeleça tais diferenças nas leis de cargos e salários aplicáveis aos empregados das Empresas DME.

10) A Diretoria tem consciência que tem sido conivente com as suspensões ou alterações de benefícios previstos por lei, aceitando cegamente a deliberação viciada da categoria? Isto porque, no caso da avaliação por avaliação de desempenho, por exemplo, a cláusula de sua supressão/alteração do benefício, tem sido votado por todos os empregados da DMED e DMEE, sem levar em consideração que as leis são diferentes e a inverdade que tem sido propagada de que só a DMEE teria direito a este benefício, considerando que a Diretoria não o tem previsto em orçamento?

Resposta: Não se tem conhecimento da alegada deliberação viciada da categoria, pois todo o processo de negociação é realizado com a participação de Sindicato, representante sindical (eleito pelos empregados), empregado designado como observador da negociação, culminando em aprovação através de assembleia da categoria e, após concluído, devidamente registrado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A assembleia da categoria que deliberou sobre a negociação é soberana, sendo



livre sua organização e atuação, não havendo participação, ingerência ou intervenção pelas Empresas DME na deliberação da categoria, sob pena de configurar conduta antissindical.

11) A Diretoria tem conhecimento que pode ser responsabilizada pela má gestão e por improbidade administrativa, ao arquitetar, junto ao sindicato, “jogadas” e propagar inverdades, para obtenção da aprovação da categoria a sua contraproposta?

Resposta: As Diretorias das Empresas DME não praticaram ato de “arquitetar, junto ao sindicato, “jogadas” e propagar inverdades, para obtenção da aprovação da categoria a sua contraproposta”, sendo que o processo negocial ocorreu de forma regular e transparente.

12) Há possibilidade de existir vício de consentimento para aceitar as condições que não são favoráveis ao trabalhador? Existem estudos e explicações aos servidores?

Resposta: Conforme destacado anteriormente, o processo de negociação e o acordo coletivo dele decorrente devem ser considerados em seu conjunto, como um todo indivisível, e não por cláusulas isoladas, preservando a integridade e a essência do instrumento normativo, aprovado em assembleia pela categoria.

As reuniões de negociação são realizadas com a participação da equipe de negociação das Empresas DME, dirigente sindical, representante sindical (eleito pelos empregados) e empregado observador indicado pela categoria, ocasião em que as propostas de ambas as partes são ampla e detalhadamente discutidas. Posteriormente, a contraproposta apresentada pelas Empresas DME ao Sindicato é levada ao conhecimento da categoria pelo dirigente sindical e representante sindical (eleito pelos empregados), sem a participação da equipe de negociação das Empresa DME, de forma a preservar a autonomia e independência da categoria e sindicado.

Dessa forma, não se tem conhecimento de existência de vício de consentimento, uma vez que as Empresas DME não participam de assembleia da categoria, sob pena de configurar conduta antissindical.

13) Existe uma cláusula que permite a remuneração do representante sindical? Esta cláusula tem sido submetida à votação pela categoria? Informar a cláusula e se o representante tem a função de questionar a decisão dos servidores.

Resposta: Não existe uma cláusula que trate da remuneração do representante sindical, uma vez que, estando o atual representante sindical, Sr. Hernani Scassioti, em pleno exercício de suas atividades laborais, sem liberação parcial ou integral, este faz jus a sua remuneração, independente de previsão em acordo coletivo.

14) Quantas reuniões foram feitas neste ano para avaliação das propostas e contrapropostas para negociação coletiva? Houve protelação no agendamento das reuniões?

Resposta: Foram realizadas cinco reuniões neste ano, para avaliação das propostas e contrapropostas para negociação coletiva, referente a data-base de 01/04/2026. Não houve protelação no agendamento das reuniões, sendo as negociações coletivas concluídas em 01/04/26, mediante aprovação em assembleia geral da categoria, com posterior celebração de acordo coletivo de trabalho.

15) De acordo com o denunciante, existem perdas salariais dos servidores, ano a ano, com reajustes salariais, por vezes, inferiores aos concedidos por sua acionista, ou aos reajustes dos salários-mínimos? Justifique.

Resposta: As empresas DME, empresas públicas municipais, possuem autonomia administrativa e financeira, estando sujeitas, conforme previsão constitucional, ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, motivo pelo qual seus reajustes não são vinculados aos concedidos pelo Município. Quanto a vinculação aos mesmos reajustes dos salários-mínimos, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso IV, veda sua vinculação para qualquer fim.

O principal índice que mede a inflação oficial no Brasil é o IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo), calculado pelo IBGE. Comparando-se com o IPCA, os reajustes salariais





acumulados, concedidos pelas Empresas DME, nos últimos cinco anos, somados ao ganho real, atingiram o percentual de 37,17%, frente a uma inflação acumulada de 35,45%, motivo pelo qual não se constata perda salarial.

Ademais, a análise isolada dos reajustes salariais não reflete integralmente a remuneração dos empregados, uma vez que os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) contemplam diversas cláusulas de natureza econômica, que contribuem para a composição da remuneração global, incluindo, dentre outras, Participação nos Lucros e Resultados -PLR e Compensação Indenizatória; esta última a título de recuperação da massa salarial.

16) Existem estudos para andamento de um Projeto de Lei de cargos e salários? O projeto será discutido entre os servidores?

Resposta: Foram realizadas discussões acerca de um novo plano de cargos e salários, com a participação de representantes dos empregados, sindicato e representante sindical.

17) Existe diferenciações entre salários e benefícios das empresas DMED e DMEE? Se existem leis diferenciadas, por que as propostas de benefícios estão sendo iguais?

Resposta: Sim. As Leis Complementares Municipais 63/2005, 89/2007 e 90/2007, trouxeram especificidades em relação ao plano de cargos e salários das empresas DMED e DMEE. Após a reestruturação das empresas em 2010, através da Lei Complementar Municipal 111/2010, com a constituição de um grupo econômico, de fato, e com o advento da reforma trabalhista, a qual, estabeleceu o reconhecimento de empregado único para empresas integrantes de um mesmo grupo econômico, foram realizadas ações visando a unificação e padronização entre as Empresas DME, dentre outras, a celebração de acordo coletivo unificado.

18) As empresas DME estão fechando o ano com lucro? Existe alguma razão para supressão de benefícios?

Resposta: Sim, estão fechando o ano com lucro. Conforme relatado acima, no âmbito de negociação coletiva ocorrem concessões recíprocas, não havendo tão somente suspensão de benefícios, mas também acréscimos; motivo pelo qual, o acordo coletivo de trabalho deve ser considerado em seu conjunto, como um todo indivisível, e não por cláusulas isoladas, preservando a integridade e a essência do instrumento normativo, aprovado em assembleia pela categoria.

A adequação do pacote de benefícios dos empregados públicos, através de acordos coletivos de trabalho, tem como objetivo alinhá-los ao atual cenário macroeconômico, a fim de garantir a manutenção da sustentabilidade econômico-financeira das Empresas DME.

19) Devido ao Plano de Cargos e Salários ainda não estar fechado, não existe a possibilidade de concurso público. Assim, estão sendo contratados mais estagiários e aprendizes? Quantos foram contratados nos últimos 3 anos? Enviar a composição de todos os setores das empresas DME, destacando empregados efetivos, estagiários, aprendizes e terceirizados. Destacar, ainda, com relação aos empregados efetivos, para quais empresas prestam seus serviços e para qual empresa prestaram seus concursos.

Resposta: Não, a contratação de estagiário e aprendizes não tem correlação com a não realização de concurso público. As **contratações** de aprendizes e estagiários foram realizadas para atendimento de exigências legais e das necessidades institucionais, em conformidade com os quantitativos definidos legalmente.

As contratações de estagiários observam os quantitativos fixados pelo Decreto Municipal nº 14.085/2022, conforme segue:

- DME Distribuição S.A. – DMED: 15 vagas
- DME Energética S.A. – DMEE: 10 vagas
- DME Poços de Caldas Participações S.A. – DME: 5 vagas





A quantidade de estagiários ativos nos últimos 3 (três) anos encontra-se detalhada na tabela apresentada, considerando como referência o mês de abril de cada exercício:

EMPRESA	QUANTITATIVO DE ESTAGIÁRIOS		
	ABRIL/2024	ABRIL/2025	ABRIL/2026
DME Poços de Caldas Participações - DME	5	4	2
DME Energética S.A. - DMEE	9	6	6
DME Distribuição S.A. - DMED	11	11	11
TOTAL	25	21	19

Verifica-se, portanto, que, atualmente, as Empresas DME possuem apenas 63% do limite máximo de vagas de estagiários previsto na legislação vigente, preenchido.

As Empresas DME cumprem regularmente a cota obrigatória de aprendizagem, nos termos da legislação vigente, que estabelece percentual entre 5% e 15% dos empregados cujas funções demandem formação profissional.

As quantidades mínimas, máximas e efetivamente contratadas nos últimos 3 (três) anos estão demonstradas na tabela abaixo:

EMPRESA	QUANTITATIVO DE APRENDIZES								
	ABRIL/2024			ABRIL/2025			ABRIL/2026		
	Cota		Contratado	COTA		Contratado	COTA		Contratado
	MÍN.	MÁX.		MÍN.	MÁX.		MÍN.	MÁX.	
DME Poços de Caldas Participações - DME	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DME Energética S.A. - DMEE	1	1	1	1	1	1	2	1	
DME Distribuição S.A. - DMED	4	11	7	4	10	10	3	8	6
TOTAL	5	12	8	5	11	11	4	10	7

Verifica-se, portanto, que, atualmente, as Empresas DME possuem apenas 70% do limite máximo de vagas de aprendizes previsto na legislação vigente, preenchido.

No Anexo 1, apresenta-se a composição completa de todos os setores das Empresas DME, com a devida segregação entre empregados, estagiários, aprendizes e terceirizados, bem como as informações relativas à empresa de origem (concurso) e à empresa de lotação atual dos empregados.

20) Enviar o descritivo das atividades desempenhadas por cada supervisor e gerente e quais são as leis de ingresso.

Resposta: As funções de confiança dos supervisores da DMEE e respectivos descritivos das atividades estão previstos na Lei Complementar Municipal 90/2007, conforme Anexo 2. As funções de confiança dos supervisores e gerentes da DMED estão previstas nas Leis Complementares Municipais 63/2005 e 89/2007, sem, contudo, estabelecer os descritivos das atividades.

21) Segundo o denunciante, existe uma desmotivação devido a falta de transparência e reconhecimento quanto aos benefícios e avaliações dos servidores. Está previsto que a DMED tem direito líquido e progressão por avaliação de desempenho? Existe transparência nas informações e resultados das avaliações?

Resposta: Conforme destacado anteriormente, nenhum empregado das Empresas DME possui direito líquido e certo a progressão por avaliação de desempenho, uma vez que a legislação municipal prevê condições para sua concessão.

Sim, existe transparência nas informações e resultados das avaliações, uma vez que os critérios de avaliação já estão previamente previstos na legislação municipal e são de conhecimento dos avaliados, bem como os respectivos formulários de avaliação, contendo o resultado, são assinados pelos avaliadores e avaliados.

22) Qual foi o resultado da avaliação psicossocial dos empregados? Houve manifestações de descontentamento ou stress no trabalho provocado pelas atuais condições de



trabalho? Houve encaminhamentos de empregados para acompanhamento por psicólogos/psiquiatras? Quais as ações promovidas para promover bem-estar e transparência no ambiente de trabalho?

Resposta: Não foi realizada avaliação psicossocial dos empregados de forma individualizada, mas sim o levantamento dos fatores de riscos psicossociais no ambiente organizacional, em atendimento às disposições da NR-01.

No âmbito do referido levantamento, a partir da aplicação de testes e questionários aos empregados, contendo, inclusive, as manifestações destes, foram identificados os fatores de riscos psicossocial presentes nas Empresas DME, bem como o quanto estes fatores afetam as condições de trabalho.

Segue, abaixo, resultado da avaliação, com os fatores de risco psicossocial identificados e respectivos níveis de risco (os quais são classificados em trivial, tolerável, moderado, substancial e intolerável):

Fatores de riscos psicossocial	Nível de risco
Remuneração inadequada	Moderado / Substancial
Falta de reconhecimento / recompensa	Substancial
Injustiça organizacional na divisão de tarefas	Substancial
Falha no processo de gerenciamento de mudanças	Tolerável
Liderança e/ou cultura deficientes	Tolerável / Substancial
Insegurança psicológica vindas do trabalho	Substancial
Falta de suporte supervisores, colegas e/ou serviços	Moderado
Envelhecimento da mão de obra	Tolerável
Condições de riscos ambientais (agentes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos)	Moderado
Assédio	Tolerável / Substancial

Como resultado do levantamento realizado, verificou-se que não foi identificado nenhum fator de risco psicossocial classificado no nível de risco intolerável.

Tendo em vista que o foco do trabalho foi a análise coletiva dos fatores de risco psicossociais, e não a avaliação clínica individual dos empregados, as informações coletadas nas entrevistas individuais foram tratadas de forma consolidada, não sendo analisados dados individualizados dos empregados, o que por si só impossibilita eventual encaminhamentos de empregados para acompanhamento por psicólogos/psiquiatras. Inobstante, a Gerencia de Recursos Humanos disponibiliza psicóloga e médico do trabalho, para atendimento de empregados, quando necessário.

As Empresas DME promovem diversas as ações voltadas ao bem-estar e transparência no ambiente de trabalho, dentre as quais aquelas mitigadoras dos riscos psicossociais identificados. Destaca-se:

i) Bem-estar:

- Horário flexível
- Banco de horas
- Compensação de prolongamento de feriados





- Possibilidade de negociação do período de gozo de férias
- Premiação ao Servidor Padrão
- Incentivos para participação na Olimpíada dos Trabalhadores
- Código de Ética
- Canal de denúncias externo
- Comissão de Ética
- Atuação da CIPA, com foco, também, em assédio
- Código Disciplinar
- Treinamentos periódicos sobre ética e relacionamento
- Treinamentos para aperfeiçoamento laboral
- Convênio médico, odontológico e auxílio farmácia
- Auxílio creche e educacional
- Ampliação de exames ocupacionais
- Atendimento de médico do trabalho in loco
- Aceite ampliado de atestados médicos (inclusive acompanhamento familiar)
- Licença maternidade e paternidade estendida (Licença Cidadã)
- Seguro de vida e para períodos de afastamento
- Benefícios de alimentação e refeição
- Psicólogo do trabalho
- Palestras e campanhas regulares sobre conscientização, saúde física e mental
- Eventos em datas comemorativas
- Homenagem em reconhecimento do tempo de serviço
- Realização da Semana Interna de Prevenção aos Acidentes do Trabalho - SIPAT
- Participação nos Lucros e Resultados - PLR
- Abono de Natal
- Estacionamento de veículos
- Substituição de mobiliário e equipamentos
- Locais destinados a pausas de descanso e alimentação, com geladeiras e micro-ondas, e disponibilização de bebidas e alimento
- Visitas de familiares às Instalações das Empresas DME
- Licença Nojo ampliada

ii) **Transparência**

- Comunicados internos periódicos
- Intranet com informações internas atualizadas
- Site de internet das Empresas DME, com informações internas e externas
- Murais de informações
- Informativo TV nas dependências das Empresas DME
- Perfis em redes sociais
- Publicações legais
- Código de Ética
- Canal de denúncias externo





- Código Disciplinar
- Documentos institucionais

Observa-se que os fatores de riscos psicossociais identificados encontram-se sob controle, considerando as medidas mitigadoras já implementadas pelas Empresas DME, sem prejuízo do acompanhamento contínuo e da adoção de melhorias adicionais, que estão em análise e que comporão planos de ação a serem desenvolvidos.

Sendo o que se nos apresenta para o momento, colocamo-nos à disposição para outras informações reputadas necessárias.

Atenciosamente

JOSE CARLOS VIEIRA:28579950678
678

Assinado de forma digital
por JOSE CARLOS
VIEIRA:28579950678
Dados: 2026.04.14 17:51:49
-03'00'

JOSÉ CARLOS VIEIRA
Presidente