

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000156/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/03/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001707/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000437/2011-30
DATA DO PROTOCOLO: 18/03/2011

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT, CNPJ n. 03.915.741/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DILLON CAPOROSSI e por seu Secretário Geral, Sr(a). EDNILSON DA COSTA NAVARROS;

E

SKANSKA BRASIL LTDA., CNPJ n. 02.154.943/0004-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDNA REDONDO MARQUES e por seu Gerente, Sr(a). RAIMUNDO MANJUD MALUF FILHO;

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 agosto de 2010 a 31 de julho de 2011 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

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 Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica e na Manutenção de redes de distribuição de energia elétrica, empregados da SKANSKA BRASIL LTDA**, com abrangência territorial em MT.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estipulado, a partir da assinatura do presente Acordo, piso salarial de R\$ 605,00 (seiscentos e cinco reais) para todos os empregados, valor este já corrigido, no mínimo, pelo mesmo índice aplicado na Cláusula 4ª.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

A Skanska aplicará, de forma linear, a título de reposição salarial, para os profissionais que recebem valor acima do piso salarial, elevado conforme cláusula 3ª, o percentual de 4,44% (quatro vírgula quarenta e quatro por cento) nos salários praticados em 1º de agosto de 2010, percentual este equivalente a 100% do INPC/IBGE do período de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A Skanska efetuará pagamento mensal dos salários até o último dia útil do mês trabalhado.

Parágrafo Primeiro - É assegurado ao empregado, no dia 15 de cada mês, um adiantamento de até 40% (quarenta por cento) do seu salário-base.

Parágrafo Segundo - A Skanska se obriga a fornecer a todos os seus empregados, até a data do crédito do salário, comprovante de pagamento, devidamente lacrado, com a discriminação das importâncias pagas, descontos efetuados, contendo a identificação da mesma.



GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A Skanska concederá adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º Salário proporcional, quando solicitado pelo empregado, sendo que o empregado deverá fazer esta solicitação com 30 dias de antecedência.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas extras somente serão realizadas de acordo com as necessidades das áreas e devidamente autorizadas pela chefia imediata do empregado e pagas integralmente no mês subsequente ao da sua realização.

Parágrafo Único - As horas extras serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal e, nos domingos e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento), conforme CLT.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Skanska pagará a todos os seus empregados que trabalham em área considerada de risco, adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, nos termos da atual redação da Súmula 191 do TST - Tribunal Superior do Trabalho.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR

A Skanska manterá o Programa de Participação nos Resultados - PPR, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19/12/2000, referente ao exercício de 2010.

Parágrafo Primeiro - As partes, Skanska e Sindicato, convencionam que o valor máximo a ser distribuído aos empregados, a título de Programa de Participação nos Resultados - PPR, referente ao exercício de 2010, será de 01 (um) salário-base acrescido do percentual de periculosidade previsto em Lei, em caso de atingimento de 100% das metas previstas no "Acordo de Participação nos Resultados" constante no Anexo I do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo - O pagamento referente ao PPR 2010 será efetuado em uma única parcela, a ser paga em março/2011.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO E MORADIA

A Skanska fornecerá vale alimentação/refeição a todos os seus empregados no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), valor este que será creditado até o último dia útil do mês.

Parágrafo Primeiro - A Skanska creditará mensalmente a importância prevista no caput, independente do empregado ter utilizado ou não o crédito dos meses anteriores.

Parágrafo Segundo - Para os operadores do turno ininterrupto de revezamento, a Skanska fornecerá 11 (onze) vales refeição por mês, no valor unitário de R\$ 11,32 (onze reais e trinta e dois centavos), referentes às refeições dos turnos das 15h às 23h e das 23h às 07h.

Parágrafo Terceiro - A Skanska fornecerá almoço a todos os seus empregados, o qual será servido no refeitório da usina, no horário normal de expediente de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Quarto - A Skanska cobrará mensalmente daqueles que residem na Vila dos Empregados e que façam uso pessoal e particular da lavanderia, da residência e da água, os valores respectivos de R\$ 10,00, R\$ 1,00 e R\$ 5,00, sendo que se responsabilizará pela diferença entre os valores descontados e o total das despesas realizadas.

Parágrafo Quinto - Os temas que tratam a presente cláusula não configurarão salário "in natura".

Parágrafo Sexto - A Skanska concederá a todos os seus empregados, alojados ou não, café da manhã no refeitório do Edifício de Controle, em expediente normal de trabalho (de segunda a sexta-feira), composto de:

- 1 pão frances com presunto e queijo;
- 1 copo de café com leite.

Parágrafo Sétimo - Em vista das concessões previstas no caput e no § 2º, § 3º e § 6º desta cláusula, a Skanska cobrará, mensalmente, dos empregados, o valor de R\$ 1,00 e caso o empregado não utilize os benefícios, não ocorrerá nenhum desconto.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BOLSA DE ESTUDOS

A Skanska concederá Bolsa de Estudos correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do valor da mensalidade para cursos técnicos e de nível superior, para os empregados que estejam estudando em cursos que tenham similaridade com a atividade fim e função exercida na Skanska.

Parágrafo Único - A Skanska não custeará o valor transporte utilizado para o deslocamento dos empregados.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE

A Skanska oferecerá Plano de Saúde a todos os seus empregados e dependentes legais, com cobertura de todas as modalidades constantes na Tabela da AMB - Associação Médica Brasileira, bem como de todos os procedimentos odontológicos constantes da tabela VRPO - Valores Referenciais para Procedimentos Odontológicos da ABO - Associação Brasileira de Odontologia.

Parágrafo Primeiro - A Skanska fornecerá transporte gratuito para consultas médicas e odontológicas, somente para os seus empregados, nos municípios de Coxim, Rondonópolis e Campo Grande, utilizando transporte coletivo intermunicipal, em caso da operadora do plano de saúde não possuir profissionais/instituições credenciados na localidade.

Parágrafo Segundo - Para atender ao disposto no Parágrafo anterior, será utilizado transporte coletivo intermunicipal. Caso o empregado utilize condução própria, a Skanska efetuará reembolso no valor equivalente ao custo do transporte coletivo.

Parágrafo Terceiro - O empregado somente terá esta viagem/valor reconhecido com a apresentação do atestado comprobatório da consulta.

Parágrafo Quarto - Em atendimento ao solicitado pelos trabalhadores, a Skanska mudou a operadora de plano odontológico, de Bradesco Saúde para Metlife, oferecendo assim melhor cobertura e rede credenciada.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Skanska possui Seguro de Vida em Grupo, onde estão incluídos todos os empregados lotados na Usina, observados as seguintes coberturas:

- Cobertura para morte = 36x o salário, limitado a R\$ 1.600.000,00

- Cobertura para morte acidental = 72x o salário, limitado a R\$ 1.600.000,00

- Cobertura para invalidez permanente total ou parcial por acidente = indeniza de acordo com o grau de invalidez, segundo a tabela da SUSEP, até 100% do capital básico

- Cobertura para invalidez funcional permanente total por doença = indeniza 100% do capital básico no ato do reconhecimento da invalidez.

Titular: 100% do capital contratado

Cônjuge: 50% do capital contratado

Filho: 10% do capital do titular, limitado a R\$ 10.000,00 - a partir de 14 anos.

Cesta básica: pagamento de R\$ 1.500,00 a título de auxílio cesta básica, que serão pagos em uma só vez ao beneficiário - apenas no caso de sinistro do titular.

Assistência funeral: em caso de falecimento do empregado, a apólice do seguro assegurará uma cobertura de R\$ 3.500,00, exceto natimorto e não reembolsável em espécie.

As despesas com o funeral, superiores ao valor da cobertura de R\$ 3.500,00, serão reembolsadas pela empresa, mediante comprovante de despesas até o limite de R\$ 7.000,00.

Parágrafo Primeiro - A Skanska fornecerá a cada empregado, cópia da apólice do seguro, bem como de suas alterações, se ocorrerem.

Parágrafo Segundo - Convencionam as partes que tal benefício não configurará salário "in natura" razão pela qual não integrará a remuneração.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA DOS EMPREGADOS DA UHE PONTE DE PEDRA

A Skanska estenderá todos seus empregados, alojados no Condomínio PPE, o benefício recebido da PPESA às despesas decorrentes do consumo de energia elétrica residencial. Esse valor será limitado a 150 Kwh/mês.

Parágrafo Primeiro - Este benefício perdurará enquanto a PPESA o ceder.

Parágrafo Segundo - Convencionam as partes que tal benefício não configurará salário "in natura" razão pela qual não integrará a remuneração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FILHO EXCEPCIONAL

A Skanska pagará aos empregados que tiverem filho excepcional ou com deficiência motora e que exija cuidados especiais para sua educação, o valor mensal equivalente a R\$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais) por filho, na seguinte condição:

I. O empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação por meio de documentação fornecida por instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social.

Parágrafo Único - Convencionam as partes que o benefício mencionado no caput não será considerado salário "in natura" para todos os fins de direito, razão pela qual não integrará a remuneração, de acordo com os preceitos legais.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

A Skanska instituirá, em 2011, o PCCS estudado e criado em 2010, que consta no Anexo II do presente Acordo Coletivo de Trabalho. PCCS este que tem como objetivo estimular e valorizar o desempenho profissional, racionalizar a estrutura de cargos e carreira e estabelecer regras para evolução funcional dos empregados.

Parágrafo Único - Em até 30 (trinta) a partir da assinatura do presente Acordo, a Skanska efetuará as revisões necessárias para adequação do PCCS, a fim de corrigir possíveis distorções salariais e de enquadramento.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TREINAMENTO DE PESSOAL

A Skanska adotará um sistema de treinamento conforme suas necessidades e orientações da Diretoria, visando melhorar a qualidade de seus serviços e o crescimento profissional de seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTÁGIO PROFISSIONALIZANTE

A Skanska sempre estudará a possibilidade de concessão de estágio profissionalizante, visando melhorar o seu profissional, em conjunto com cada área envolvida, de acordo com suas conveniências.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TURNO DE REVEZAMENTO

A Skanska adotará o turno de revezamento da operação da Usina Ponte de Pedra de 08 (oito) horas diárias, com jornada de 06 (seis) dias de trabalho e 04 (quatro) dias de descanso e carga horária máxima de 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Primeiro - Quanto à composição do turno, a mesma será feita da seguinte forma: 06 (seis) horas normais e 02 (duas) horas extras, as quais serão compensadas em dois dias de folga da escala de quatro dias de descanso, sendo que os dois primeiros dias serão computados como descanso semanal remunerado.

Parágrafo Segundo - É uma prerrogativa da Skanska alterar e determinar a Escala de Revezamento, desde que atenda as determinações impostas pela Legislação vigente.

Parágrafo Terceiro - Sendo necessária a presença do empregado na usina fora do turno de revezamento, as horas trabalhadas serão pagas como horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TROCA DE TURNOS

A partir da assinatura do presente Acordo, a Skanska permitirá até 04 (quatro) trocas de turno por mês a todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, realizadas de acordo com a necessidade do empregado e a critério técnico da Skanska, desde que estes não tenham faltas no mês anterior a troca (salvo as justificadas); desde que solicitem e justifiquem a troca com antecedência e tenham a devida autorização da chefia responsável.

Parágrafo Único - A troca de turno não poderá ocasionar a dobra de serviço dos empregados envolvidos, os quais deverão marcar o ponto de acordo com o turno efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE EMPREGADO EM TURNO DE REVEZAMENTO

A Skanska fornecerá transporte aos empregados que trabalham em turno de revezamento de Sonora/MS até a usina e vice-versa.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SOBREAVISO

A partir da assinatura do presente Acordo, a Skanska pagará sobreaviso a todos aqueles que fizerem jus, conforme determina a legislação pertinente.

Parágrafo Único - Caso o empregado seja acionado, receberá como horas extraordinárias a partir do momento do comunicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS - HORA "IN ITINERE"

A Skanska será responsável pelo transporte dos empregados desde o ponto de embarque até a Usina Ponte de Pedra e vice-versa, utilizando ônibus, micro-ônibus ou vans que ofereçam transporte com qualidade, conforto e segurança.

Parágrafo Primeiro - As horas "*in itinere*" serão pagas de acordo com o percentual de acréscimo das horas extraordinárias, conforme disposto na Súmula 90 do TST.

Parágrafo Segundo - Convencionam as partes que o tempo gasto de deslocamento em área sem transporte público regular é de 30 minutos da cidade de Sonora/MS até a Usina Hidrelétrica Ponte de Pedra e vice-versa num total de 1:00 h (uma hora), o qual será pago na forma do parágrafo primeiro.

Parágrafo Terceiro - Convencionam as partes que em casos fortuitos ou de força maior será pago o tempo de deslocamento efetivamente gasto.

Parágrafo Quarto - A Skanska manterá o transporte para condução dos empregados até a usina e vice-versa utilizando um microônibus.

Parágrafo Quinto - Convencionam as partes que o benefício previsto nesta cláusula não configurará salário "*in natura*".

FÉRIAS E LICENÇAS

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A Skanska pagará para todos os seus empregados Gratificação de Férias de 1/3 (um terço), conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A Skanska concederá Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias e Paternidade de 5 (cinco) dias, arcando com as despesas e se ressarcindo, posteriormente destes encargos junto ao INSS, de acordo com o que preceitua o art. 7º, incisos XVIII e XIX da Constituição Federal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E EPI'S

A Skanska fornecerá, sempre que necessário, gratuitamente, a seus empregados, uniformes e equipamentos de proteção individual, de acordo com as especificações adequadas às diversas funções técnico-operacionais exercidas pelos mesmos, sem configurar salário "*in natura*".

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

A Skanska se compromete a comunicar ao Sindicato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data de abertura das inscrições para eleição dos representantes dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes -

CIPA.

Parágrafo Único - A Skanska comunicará ao STIU-MT, em até 30 (trinta) dias após eleição, o nome dos empregados eleitos membros da CIPA.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAME PERIÓDICO

A Skanska arcará com os custos dos exames médicos ocupacionais cuja periodicidade (semestral ou anual) será determinada conforme disposição do PCMSO, assim como os tipos de exames.

Parágrafo Primeiro - Fica acordado que na realização dos exames periódicos será obrigatória a realização dos exames necessários de acordo com o PCMSO de cada empregado e sua função.

Parágrafo Segundo - A Skanska se compromete a realizar os exames médicos periódicos durante o horário normal de expediente. Caso isto não seja possível, as horas despendidas para a realização de tais exames serão computadas como horas extraordinárias.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES ACIDENTADOS

A Skanska se obriga a transportar o empregado com urgência, para locais apropriados, em casos de acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorram durante o trabalho ou em decorrência deste.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

A Skanska comunicará mensalmente ao Sindicato signatário deste Acordo sempre que houver ocorrência de acidente de trabalho que envolva danos pessoais ocorridos com seus empregados, bem como informará no prazo de 72 horas a ocorrência de acidente grave e/ou fatal em serviço ou trajeto.

Parágrafo Primeiro - A Skanska encaminhará juntamente com o comunicado de ocorrência, relatório emitido pela CIPA.

Parágrafo Segundo - A Skanska se compromete a encaminhar ao Sindicato, sempre que houver registro de acidente do trabalho junto ao INSS, cópia da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.



RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO SINDICAL

A Skanska autoriza a livre circulação de avisos, circulares, boletins, comunicados, jornais e/ou qualquer outro meio de divulgação de responsabilidade da Entidade Sindical, com identificação adequada, permitindo a afixação destes documentos para amplo conhecimento da categoria, desde que antecipadamente solicitada e autorizada pela Diretoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPASSE FINANCEIRO AO SINDICATO

A Skanska efetuará os descontos da mensalidade sindical e outros, desde que devidamente autorizados pelos empregados, repassando-os até o 5º dia após o efetivo desconto na folha de pagamento.

Parágrafo Único - A Skanska encaminhará mensalmente ao Sindicato a relação nominal dos descontos efetuados.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RENEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

A revisão, denúncia, prorrogação, revogação, etc., total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará condicionada às normas constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO

Fica estipulada a multa de 2% (dois por cento) calculada sobre o salário base do empregado, caso haja descumprimento de qualquer Cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, que se reverterá em favor dos empregados; ou da Skanska, se o infrator for o Sindicato.

DILLON CAPOROSSI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT

EDNILSON DA COSTA NAVARROS
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DE MT - STIU-MT

EDNA REDONDO MARQUES
DIRETOR
SKANSKA BRASIL LTDA.

RAIMUNDO MANJUD MALUF FILHO
GERENTE
SKANSKA BRASIL LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - INSTRUMENTO DE ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR 2010

1 OBJETIVO

O presente Acordo tem como objetivo formalizar o Programa de Participação nos Resultados (PPR), válido para o período de avaliação entre 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010.

2 ALCANCE

O presente acordo compreende os empregados da SKANSKA BRASIL LTDA, Projeto 0012 (O&M - PPE) que exerceram as atividades de operação e manutenção no Site do UHPP (Usina Ponte de Pedra) no ano de 2010.

3 VALOR DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes pactuam que o valor do PPR - Programa de Participação nos Resultados do projeto 0012 (O&M - PPE), válido para o período Janeiro/2010 à Dezembro/2010, será limitado a 01 (um) salário base acrescido do percentual de periculosidade, previsto em Lei, calculado proporcionalmente (pro-rata) à quantidade de meses ou fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados, desde que observadas e cumpridas as condições estabelecidas nos itens abaixo.

4 FORMA DE PAGAMENTO E ELIGIBILIDADE

4.1 O período de apuração do PPR será de 01/01/2010 a 31/12/2010 e o valor total a ser pago será calculado proporcionalmente (pro-rata) à quantidade de meses ou fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados.

4.1.1 O pagamento do PPR será feito em uma parcela, conforme Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

4.1.2 A parcela única será paga até 31/03/2011.

4.1.3 Será condição essencial para o recebimento do valor do PPR que os colaboradores tenham cumprido integralmente os requisitos do mecanismo de aferição ora estabelecidos.

4.1.4 Será, ainda, condição essencial para o recebimento do valor do PPR que o colaborador esteja ativo, ou seja, prestando serviços à Empresa na data do pagamento.

4.1.5 Farão jus ao pagamento a título de Participação nos Resultados, na proporção dos meses trabalhados, conforme cláusula 4.1, os empregados cujo contrato se extinguir com a aposentadoria por

tempo de serviço ou idade, invalidez ou por morte. Em caso de morte, o benefício será pago aos sucessores legalmente habilitados.

4.1.6 Estão excluídos dos termos deste Acordo Coletivo, sem direito, portanto, a pagamento a título de Participação nos Lucros e Resultados, o empregado:

- Que tiver rescindo o contrato durante o período de experiência até 31/03/2011;
- Que for demitido por justa causa desde o início do período de apuração até a data de pagamento;
- Que estiver ou for afastado no período de apuração até a data de pagamento;
- Não serão considerados afastados os empregados em gozo de licença maternidade e os empregados em auxílio-doença por acidente do trabalho.
- Os empregados em auxílio-doença, somente serão considerados afastados, a partir do 16º dia de afastamento.

5 MECANISMOS DE AFERIÇÃO PARA RECEBIMENTO DO PPR

Para aferição e verificação do direito ao recebimento do valor referente à PPR do exercício de 2010 serão obedecidos os seguintes critérios:

6 PARTICIPAÇÃO

Ficam estabelecidos, para fins de definição da participação, que serão considerados, cumulativamente, os seguintes **ITENS DE AVALIAÇÃO**:

RESULTADO - Composto pelos seguintes **FATORES**:

6.1 DISPONIBILIDADE DE GERAÇÃO

(PESO = 20 Pontos)

Garantir no período avaliado de janeiro a dezembro de 2010, o Fator de Disponibilidade da Usina \geq 93,0%, este valor não considera falhas nos equipamentos que não teve interferência de manutenção da equipe O&M - PPE.

META: DISPONIBILIDADE GERAÇÃO	PONTOS
Acima de 93,0%	20
De 90 a 93%	15
De 80 a 89,9%	10
Abaixo de 80%	0

6.2 SEGURANÇA NO TRABALHO

(PESO = 30 Pontos)

Este fator será medido de acordo com a taxa de frequência da O&M - PPE, considerando o número mensal absoluto de acidentes caracterizados legalmente como Acidentes do Trabalho, com afastamento, comparado com as horas de exposição ao risco.

O cálculo da taxa de frequência será da seguinte forma:

TAXA DE FREQUÊNCIA =

$$\frac{\text{Nº de acidentes no Ano com afastamento} \times 1.000.000}{\text{Total de Horas no Ano trabalhadas}}$$

META: TAXA DE FREQUÊNCIA	PONTOS
Abaixo de 10,00	30
De 10,00 a 16,00	20
De 17,00 a 24,00	10
Acima de 24,00	0

6.3 ACIDENTES COM VEÍCULOS DA EMPRESA

(PESO = 20 Pontos)

Será medido o número de acidentes com veículos da empresa no respectivo ano, desde que seja legalmente caracterizado como Acidentes do Trânsito.

META: ACIDENTE DE TRANSITO	PONTOS
Zero Acidentes	20

01 Acidente	15
02 Acidentes	05
03 Acidentes	00

6.4 MEIO AMBIENTE

(PESO = 30 PONTOS)

Este fator visa atender as Legislações Ambientais Estaduais e Federais, referente à Usina Ponte de Pedra no que tange as responsabilidades da O&M - PPE, conforme abaixo:

META: ATENDER LEGISLAÇÃO PERTINENTE	PONTOS
Cumprimento aos requisitos da Licença de Operação	15
Ausência de multa por Órgãos Ambientais oficiais	15
TOTAL	30

6.5 METAS

As metas de resultado para o exercício de 2010 serão estabelecidas em instrumento específico que, assinado pelas partes, passa a integrar o presente acordo.

6.6 APURAÇÃO

6.6.1 A apuração do valor da participação será obtida pelo total da pontuação anual do conjunto dos 04 (quatro) fatores de Resultado, enquadrados na tabela abaixo, identificando-se assim o número de salários nominais, caso a meta deste fator seja atingida.

TOTAL DE PONTOS - Escala	RESULTADO - nº de Salários Nominais
A Partir de 95,00	1
De 71,00 a 95,00	0,8
De 61,00 a 70,00	0,7
De 51,00 a 60,00	0,6
Abaixo de 51,00	0

6.6.2 As regras e prazo para pagamento do PPR estão definidos nos itens 4.1 ao 4.1.4.

6.6.3 Além das condições estabelecidas nos itens 4.1 a 4.1.5, o pagamento do PPR estará condicionado a pontuação final das metas de resultado conforme quadro explicativo do item 6.6.1.

6.6.4 Considerando o interesse das partes em zelar primordialmente pela saúde e bem estar do trabalhador, e a importância da medicina preventiva para alcançar estes objetivos, a SKANSKA BRASIL LTDA. do Projeto 0012 - O&M - PPE e o SINDICATO decidiram que o pagamento referente ao programa PPR seja efetivado na data acordada somente aos empregados que estiverem com seus exames médicos periódicos regularizados.

6.6.5 Os empregados que não estiverem com os exames médicos periódicos regularizados deverão providenciar junto ao RH e logo após a comprovação, será agendado o pagamento do PPR para o mês atual desde que a comprovação seja efetuada até o dia 15 do respectivo mês.

7 DISPOSIÇÕES GERAIS

7.1 Conforme disposto nos artigo 3º da Lei 10.101, o pagamento a título PPR, estabelecido no presente acordo não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo previdenciário, não se lhe aplicando o princípio de habitualidade.

7.2 Fica ressalvado que na hipótese de alteração na legislação quanto a incidência de encargos trabalhistas e ou previdenciários, as partes discutirão a proporcional redução do valor do PPR neste acordo.

7.3 Caso, por força de legislação superveniente, seja através de Medida Provisória ou de Lei, bem como decisão da Justiça do Trabalho ou, ainda, em decorrência de Convenção Coletiva, haja qualquer alteração nas regras do valor de pagamento ou das condições do PPR, os valores pagos nos termos deste Acordo de Participação nos Resultados serão devidamente compensados.

7.4 Acordam as partes que qualquer valor devido a título de Participação nos Resultados, nos termos deste Acordo, não constituirá direito adquirido dos empregados. Os critérios e valores estabelecidos no presente Acordo são válidos única e exclusivamente para o ano civil de 2010, podendo as partes de comum acordo, pactuar para anos posteriores, novas regras e condições, ou até mesmo suprimir pagamentos a título de PPR, sem que isso venha a ferir os direitos.

7.5 Os empregados admitidos na vigência deste Acordo se submeterão a todas as regras nele descritas.

8 VIGÊNCIA

O presente Acordo vigorará pelo período compreendido entre os dias 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2010, e revoga qualquer entendimento, verbal ou escrito, mantido anteriormente entre as partes sobre o assunto.

9 FORO

9.1 Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo de Participação nos Resultados, as partes comprometem-se a buscar entendimento mediante negociação entre si.

9.2 Frustrada a negociação direta, qualquer das partes poderá levar a divergência a Justiça do Trabalho de Rondonópolis-MT.

ANEXO II - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

RESUMO

Em Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010 iniciamos os estudos para criar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, a fim de instituí-lo em 2011. O Plano tem como objetivo estimular e valorizar o desempenho profissional, racionalizar a estrutura de cargos e carreira e estabelecer regras para evolução funcional dos colaboradores.

1 INTRODUÇÃO

A administração de cargos e salários da empresa Skanska Brasil, Projeto O&M – PPE, e com abrangência para as PCHs, será feita considerando os seguintes princípios básicos.

O salário de cada cargo será baseado nos conhecimentos exigidos pela função, complexidades das atividades desenvolvidas e responsabilidades pela execução de tarefas ou apresentação de resultados específicos esperados do cargo.

Os salários serão estabelecidos de forma a serem competitivos quando comparados com o mercado de empresas que tenham situação econômico-financeira semelhante à da nossa empresa. Por exemplo, empresas cujos projetos sejam parecidos com o nosso em termos de porte, participação de mercado, filosofia de gestão empresarial e outros fatores que possam indicar que utilizam profissionais do mesmo gabarito dos nossos. Uma remuneração competitiva nos permitirá atrair e reter profissionais de bom desempenho.

A política salarial levará em conta o desempenho econômico-financeiro da empresa e suas perspectivas de crescimento e desenvolvimento. A evolução dos salários será prevista no orçamento, da mesma forma que todas as despesas, receitas e investimentos planejados pela empresa. Como todos os itens do orçamento, a evolução dos salários será acompanhada regularmente pelos sistemas de informações gerenciais.

O Plano tem como objetivo estimular o desempenho profissional, valorizar o funcionário pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho, incentivar a qualificação funcional contínua, estabelecer as regras para a evolução funcional e racionalizar a estrutura de cargos e carreira.

2 INSTITUIÇÃO DO PLANO

O plano foi elaborado visando à valorização dos colaboradores.

A política salarial é o conjunto dos princípios e diretrizes que refletem a orientação e a filosofia da organização, no que tange aos assuntos de remuneração de seus empregados.

O Plano para o Projeto PPE é muito importante para o estabelecimento da política salarial, deixando claro para todos os colaboradores as possibilidades de crescimento na carreira além do estabelecimento da estrutura de cargos.

Os cargos existentes no projeto foram avaliados e mapeados, sendo considerada a necessidade da permanência do cargo, a descrição vigente e as atribuições que precisavam ser acrescentadas de acordo com o cenário atual.

3 ESTRUTURA DE CARGOS

Nossos cargos estão organizados conforme a importância relativa de cada cargo dentro da estrutura organizacional.

A estrutura de cargos da empresa é composta por 4 Classes de cargos.

Cada Classe de cargos abriga cargos que foram considerados como sendo semelhantes quanto aos conhecimentos exigidos, complexidades e responsabilidades do cargo.

A tabela abaixo mostra um exemplo de estrutura de cargos.

ADMINISTRAÇÃO	SERVIÇOS GERAIS	SEGURANÇA DO TRABALHO	MÃO DE OBRA DIRETA
	Encarregado de Serviços Gerais	Encarregado de Segurança do Trabalho	
Supervisor Administrativo			Supervisor de Eletrotécnica
			Supervisor de Operação
			Supervisor Mecânico de

			Equipamento
	Líder de Serviços Gerais		
			Técnico Civil
Analista de Sistemas I			Técnico de Eletrotécnica I
Analista de Sistemas II			Técnico de Eletrotécnica II
Analista de Sistemas III			Técnico de Eletrotécnica III
		Técnico de Segurança do Trabalho I	Técnico de Operações
		Técnico de Segurança do Trabalho II	
		Técnico de Segurança do Trabalho III	Técnico em Mecânica
			Mecânico
			Eletricista Linha de Transmissão
			Eletricista de Manutenção
			Programador de Manutenção I
			Programador de Manutenção II
			Programador de Manutenção III
Assistente Administrativo I			Operador de Usina I
Assistente Administrativo II			Operador de Usina II
Assistente Administrativo III			Operador de Usina III
			Operador Mantenedor I
			Operador Mantenedor II
			Operador Mantenedor III
Auxiliar Administrativo I	Auxiliar de Serviços Gerais I		Auxiliar de Mecânico
Auxiliar Administrativo II	Auxiliar de Serviços Gerais II		
Auxiliar Administrativo III	Auxiliar de Serviços Gerais III		
	Almoxarife		

I - Estrutura de Cargos e Salários.

1 Estrutura de Salários - Faixas Salariais

Foi estabelecida uma faixa salarial para cada Classe de cargos. A faixa salarial tem uma amplitude ou extensão de 50% entre o valor mínimo e o valor máximo. A faixa salarial servirá para definir o salário de cada profissional conforme a sua qualificação para o cargo.

O exemplo abaixo mostra uma Faixa Salarial com cinco níveis de 11% cada, formando uma extensão ou amplitude de aproximadamente 50% entre o início e o fim da faixa e com intervalo de 28% entre os Job Grade.

Job Grade	Faixa Salarial				
	Mínimo I	1º Quartil II	Média III	3º Quartil IV	Máximo V
18	5.698	6.306	6.979	7.722	8.545
17	4.457	4.932	5.459	6.041	6.686
16	3.486	3.858	4.269	4.723	5.229
15	2.727	3.018	3.340	3.696	4.090
14	2.133	2.360	2.612	2.891	3.199
13	1.668	1.846	2.2043	2.261	2.502
12	1.305	1.444	1.598	1.769	1.957

Nota: Job Grade, conforme definição Consultoria Mercer, utilizada pela empresa.

A Faixa Salarial é uma referência para definição do salário de cada profissional. O salário de uma pessoa não necessariamente será exatamente igual a um dos níveis da faixa. Os níveis da faixa servem como referência para se posicionar o salário do profissional conforme o seu qualificação e desempenho. A distância entre um nível e outro pode ser entendida como uma subdivisão da faixa salarial. Uma pessoa que esteja com um desempenho satisfatório, por exemplo, poderá estar com um salário de R\$ 1.350,00 ou R\$ 1.500,00 e não necessariamente de R\$ 1305,00 ou R\$ 1.598,00. O mais importante será o posicionamento do salário dentro da faixa.

4 EVOLUÇÃO FUNCIONAL

I - Normas de Funcionamento do Plano de Cargos e Salários

4.1 Admissão

O salário de admissão será definido conforme o tipo de cargo e qualificações do novo profissional contratado.

Para os cargos que exigirem um aprendizado inicial interno até que o profissional consiga apresentar o desempenho esperado, o cargo inicial será a nível III ou Junior.

Ex.: Operador III

Para os cargos especializados ou que exigirem a admissão de um profissional plenamente qualificado, o cargo inicial será a nível II ou Pleno.

Ex.: Operador II

Para os cargos que exigirem um profissional com qualificações acima da média ou um histórico de desempenho extraordinário, o cargo inicial será a nível I ou Sênior.

EX.: Operador I

4.2 Para um Novo Cargo

Os novos cargos que forem sendo criados serão avaliados e classificados conforme a metodologia e critérios utilizados para elaboração da estrutura de cargos.

Os critérios para definição para um novo cargo são os mesmos estabelecidos para o salário de admissão de novos empregados.

Procedimentos para solicitação de criação de uma vaga:

Conceito e atribuições da Vaga

Solicitação de criação da vaga

Aprovação preliminar pelo superior do solicitante

Análise e aprovação pela área de Recursos Humanos Cooperativo.

4.3 Alterações Salariais

Os tipos de alteração salarial previstos no Sistema de Administração de Cargos e Salários são os seguintes:

4.3.1 Salário Após o Período de Experiência.

Em casos específicos, em que o funcionário tenha sido contratado com a condição de ter um reajuste após o período de experiência, o salário do funcionário será reajustado para o nível previamente acertado na contratação.

4.3.2 Promoção (também chamada promoção vertical)

Os candidatos a uma promoção vertical deverão passar por um processo de avaliação conduzido pela área de Recursos Humanos.

O prazo entre a solicitação da Promoção será de até 60 dias para efetivação em Sistema de Folha.

São três as modalidades de promoção vertical:

a) Promoção na Mesma Carreira Específica, exemplo: (de Assistente Administrativo II (Pleno) Para Assistente Administrativo I (Sênior)

Os aumentos decorrentes da promoção vertical podem ser concedidos em qualquer mês do ano, desde que o funcionário preencha os requisitos necessários à promoção.

A descrição e os requisitos de cada cargo estão disponíveis no Setor de Recursos Humanos do Projeto.

Itens da Avaliação Para Promoção:

Disciplina, Assiduidade, Pontualidade, Colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho, Disponibilidade, Qualidade do trabalho realizado, Responsabilidade, Apresentação pessoal, Conhecimento da Função, Desenvolvimento Técnico-Profissional, Cursos técnicos e profissionalizantes, Graduação.

Procedimentos para solicitação de uma promoção:

Solicitação da Promoção

Aprovação preliminar pelo superior do solicitante

Avaliação do funcionário

Análise pela área de Recursos Humanos

Aprovação da Gerência.

Efetivação da promoção

Após uma promoção vertical na mesma carreira específica, deverá ser observado um período mínimo de (1) um ano antes de nova promoção vertical.

b) Promoção Com Mudança de Carreira Específica (de Auxiliar Financeiro I (Sênior) Para Assistente de Compras III (Junior), Por Exemplo)

O aumento, nesses casos, será efetivado 30 (trinta) dias após a promoção. Nesse período será avaliada a adaptação do funcionário ao novo cargo. A promoção será efetivada com a aprovação da Gerência da área.

Caso o funcionário não se adapte ao novo cargo, a Gerência da área deverá comunicar com antecedência o fato à área de Recursos Humanos. Se for possível, o funcionário poderá retornar à sua área de origem ou será transferido para uma função compatível com seu perfil profissional.

c) Promoção Para um Cargo de um Nível Hierárquico Maior (de Encarregado de Produção para Supervisor de Produção, Por Exemplo)

Aumentos complementares para adequação do salário ao novo cargo poderão ser programados para um intervalo entre três meses e um ano. Esse intervalo para ajuste do salário à nova faixa salarial tem o objetivo de permitir a confirmação da adaptação do profissional ao novo cargo.

Itens da Avaliação Para Promoção:

Liderança, Resolução de conflitos.

4.3.3 Aumento por Mérito (também chamado de promoção horizontal)

O aumento por mérito ou promoção horizontal pode ser concedido ao funcionário que apresentar desempenho que o destaque significativamente dos demais ocupantes do mesmo cargo ou dentro de uma equipe de trabalho.

É uma alteração do salário do funcionário dentro da Classe correspondente ao seu cargo.

Os aumentos decorrentes da promoção horizontal podem ser concedidos em qualquer mês do ano e devem se ajustar ao orçamento definido para essa finalidade. Um funcionário só pode receber novo aumento após o período mínimo de um ano.

Os Gerentes e Coordenadores são responsáveis pela administração do orçamento para aumento por mérito. Portanto, deverão definir o percentual de aumento individual a ser concedido em cada caso.

4.3.4 Transferência de Área

Ocorre uma transferência quando o funcionário passa a ocupar um cargo em outra área. Por exemplo, um Assistente que é transferido da área industrial para a área administrativa.

Uma transferência geralmente não significa que o funcionário receberá um aumento de salário.

Se a transferência for para um cargo de uma classe superior à classe do cargo atual, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical.

Se a transferência for para um cargo da mesma classe, e for necessário um aumento de salário para um melhor

posicionamento do salário do funcionário na faixa salarial, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal.

O prazo entre a solicitação da Transferência será de até 60 dias para efetivação em Sistema de Folha.

Procedimentos para solicitação de uma transferência:

Solicitação da Transferência

Aprovação preliminar pelo superior do solicitante

Aprovação pelo atual Supervisor da área em que o funcionário trabalha

Avaliação pela área de Recursos Humanos

Decisão da Gerencia

4.3.5 Reclassificação do Cargo

Ocorre um reajuste salarial por reclassificação quando um cargo recebe atribuições adicionais, de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições anteriores do cargo, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

4.3.6 Ajustes de Mercado

São alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração ou percebidos pela empresa ao encontrar dificuldades para contratar determinados profissionais por um espaço de tempo que confirme ser essa uma situação crônica. A empresa participa anualmente de pesquisas de mercado.