

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000754/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057002/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001992/2011-89
DATA DO PROTOCOLO: 08/11/2011

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/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 2011 a 31 de julho de 2012 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\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais).

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

A Skanska aplicará a todos os seus empregados, de forma linear, a título de reposição salarial, o percentual de 6,8705%, equivalente a 100% (cem por cento) do INPC/IBGE apurado no período de agosto/2010 a julho/2011, acrescido do percentual de 1% (um por cento) a título de ganho real.

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.

Parágrafo Terceiro - Fica assegurado ao empregado, o direito de escolher em qual instituição bancária será creditado seu salário. Para tanto, o empregado deverá abrir conta salário na instituição bancária utilizada pela empresa, a qual fará a transferência automática para a conta indicada pelo empregado, ficando o mesmo isento de qualquer custo.

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**

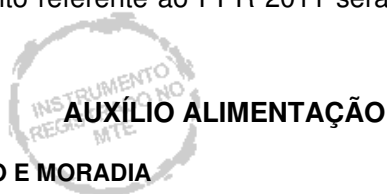
A Skanska pagará a todos os seus empregados que trabalham em área considerada de risco, adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, nos termos da atual redação da Súmula 191 do TST - Tribunal Superior do Trabalho.

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 2011.

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 2011, 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 2011 será efetuado em uma única parcela, a ser paga em março/2012.

**CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO E MORADIA**

A Skanska fornecerá vale alimentação/refeição a todos os seus empregados no valor de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta 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\$ 12,45 (doze reais e quarenta e cinco 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, incluindo suco, o qual será servido no refeitório da usina, no horário normal de expediente de segunda-feira a sexta-feira.

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

Parágrafo Quinto - 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-feira a sexta-feira), composto de:

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

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.

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 subsidiará para todos os seus empregados residentes na vila, as despesas decorrentes do consumo de energia elétrica residencial até o valor limite de 150 Kwh/mês.

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

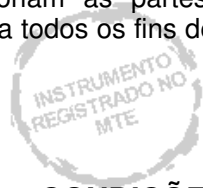
Parágrafo Segundo - Este benefício perdurará enquanto a PPESA o ceder.

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\$ 316,80 (trezentos e dezesseis reais e oitenta centavos) 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 Primeiro - 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 Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012. Este PCCS 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 60 (sessenta) dias a partir da assinatura do presente Acordo, a Skanska implantará o referido Plano, corrigindo as desigualdades de enquadramento existentes, informando os critérios do PCCS a todos os trabalhadores e ao Sindicato.

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.

SOBREAVISO

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, microônibus 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 01h (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 da Leis de 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 2011

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Este Acordo tem como objetivo o cumprimento da Cláusula Nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 e estabelecer os critérios de apuração, distribuição e pagamento do Programa de Participação nos Resultados - PPR 2011 dos empregados da SKANSKA BRASIL LTDA nos resultados relativos ao exercício de 2011, como incentivo e incremento à melhoria continua de qualidade, produtividade e lucratividade.

1.1 As partes manifestam seu reconhecimento ao Instituto da Livre Negociação, especialmente a Cláusula Nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012, elegendo este, que terá abrangência total, para estabelecer a Tabela de Valores do PPR 2011, associada aos Indicadores Corporativos e Metas Específicas para a SKANSKA.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA APROVAÇÃO DO PPR

Em Assembleia Geral dos trabalhadores foram analisados os termos do Programa de Participação nos Resultados - PPR 2011 para os empregados da SKANSKA com as datas, valores e critérios de aplicação, e aprovado unanimemente na mesma data, conforme detalhamento nas cláusulas seguintes.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS VALORES

O valor de referência estabelecido para o pagamento do PPR 2011 terá como base o valor de um salário base, acrescido do percentual de periculosidade previsto em lei, para o alcance de 100% (cem por cento) das metas estabelecidas.

3.1 O valor de referência para o pagamento do PPR 2011 será o valor apurado de acordo com a tabela abaixo, sobre o qual serão aplicados os índices finais dos resultados obtidos.

TABELA DE INDICADOR				
Indicador	Peso (%)	Metas e Abrangências		
		Mínimo (60%)	Meta (80%)	Máximo (100%)
Índice de Disponibilidade	100	80	90	93

ÍNDICE DE DISPONIBILIDADE - Tempo que as unidades geradoras estão disponíveis no período de um ano, com levantamentos mensais. Referido índice visa controlar o grau de qualidade da manutenção e operação das usinas, propiciando a melhor performance dos equipamentos.

São considerados agentes para efeito de apuração do índice:

HDF = Horas de Desligamento Forçado;

HDP = Horas de Desligamento Programado;

HEDF = Horas Equivalentes de Desligamento Forçado - a unidade opera com potência nominal limitada, associada a uma condição forçada;

HEDP = Horas Equivalentes de Desligamento Programado - a unidade opera com potência nominal limitada, associada a uma condição programada;

HS = Horas em Serviço - a unidade opera sincronizada ao sistema;

HRD = Horas de Reserva Desligada - a unidade não está em serviço por interesse sistêmico, apesar de disponível para operação;

HDCE = Horas Desligadas por Condições Externas - unidade não está em serviço por condições externas às suas instalações.

CLÁUSULA QUARTA - DAS CONDIÇÕES E DATAS DE PAGAMENTO

Ficam ajustadas entre as Partes as seguintes condições e datas para o pagamento do PPR 2011:

4.1 Para cumprimento do presente Acordo, a SKANSKA pagará em março/2012, a todos os empregados abrangidos por este instrumento o valor final da apuração do PPR 2011.

4.2 Terão direito ao recebimento do **PPR 2011** todos os empregados que mantiveram vínculo empregatício com a **SKANSKA** no ano de 2011. O valor será proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados no referido ano, na razão de 1/12 avos para cada mês trabalhado.

4.2.1 Considera-se como mês trabalhado para efeito desta proporcionalidade, o período de trabalho igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês.

4.3 Os empregados desligados do quadro da **SKANSKA** durante o ano de 2011 também receberão o **PPR 2011** em março/2012, obedecidos aos critérios de proporcionalidade definidos nos subitens 4.2 e 4.2.1 acima.

CLÁUSULA QUINTA - DAS INCIDÊNCIAS

O valor a ser pago a título de **PPR 2011** não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, porém, sofrerá incidências tributárias, conforme disposto nos parágrafos 3º e 5º do artigo 3º da Lei nº 10.101/2000.

CLÁUSULA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA

Participarão do **PPR 2011** todos os empregados pertencentes ao quadro da **SKANSKA** que tenham efetivamente trabalhado na base territorial do **SINDICATO** e no período entre 01/01/2011 e 31/12/2011.

6.1 Os empregados admitidos e desligados no exercício de 2011 receberão o **PPR 2011** de forma proporcional aos meses trabalhados durante o ano de 2011, observados os subitens 4.2 e 4.2.1 da Cláusula Quarta.

6.2 Os empregados da **SKANSKA** afastados por acidente do trabalho, auxílio doença e licença maternidade, durante o ano de 2011, estão excluídos dos critérios previstos no item 6.1 desta cláusula.

CLÁUSULA SETIMA - DA NÃO INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO

Os valores a serem pagos a título de **PPR 2011**, na forma e condições pactuadas, não se incorporarão aos salários dos empregados, sob nenhum pretexto, conforme preceitua a legislação vigente.

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 Gerencia.
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.