

1. FINALIDADE

- 1.1 – Esta norma tem por finalidade regulamentar o pagamento de remuneração de Pessoal da Empresa.

2. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 2.1 – A remuneração paga ao empregado e os benefícios a ele concedidos são os fixados por dispositivos legais, por acordos coletivos de trabalho e por decisões internas da Empresa.
- 2.2 – A presente Norma, bem como as instruções abaixo, que estabelecem as rotinas de execução do pagamento de remuneração e da concessão de benefícios, incluídas aquelas referentes aos dirigentes da Empresa e de Reembolso de Despesas com Hospedagem / Moradia Funcional, compõem o Módulo RHU 02 – Administração de Pessoal, do Manual de Recursos Humanos:
- Remuneração de Dirigentes
 - Viagens a Serviço (Administrativas no País e de Campo)
 - Procedimentos para Pagamento de Vantagens Diversas
 - Horas Extras e Sobreaviso
 - Ajudas de Custo
 - Observadores Hidrológicos
 - Consignações em Folha de Pagamento
 - Reembolso de Despesas com Hospedagem ou Moradia Funcional

3. REMUNERAÇÃO

- 3.1 – Remuneração é o valor pecuniário pago mensalmente ao empregado, equivalente ao resultado da adição ao provento base - salário - de um ou mais proventos por ele percebidos em caráter permanente, temporário ou eventual.
- 3.2 – Provento é toda e qualquer retribuição ou vantagem pecuniária paga ao empregado, tanto a contratualmente devida em contrapartida ao trabalho prestado, como a estabelecida por dispositivos legais e através de acordos coletivos de trabalho, e aquela concedida por espontaneidade do empregador.
- 3.2.1 – Na relação de proventos constante do item 3.3 estão incluídos alguns benefícios que, por terem valores pecuniários, são creditados em folha de pagamento e sobre eles incidem encargos sociais e/ou fiscais (ex.: Adicional Regional) e foram excluídos os proventos que são utilizados, especificamente, por ocasião de rescisões contratuais (ex.: Aviso Prévio Indenizado), para efetivação de adiantamentos (ex.: Indenização de Campo) e aqueles de responsabilidade da Previdência Social, que promove o ressarcimento à Empresa dos valores pagos ao empregado (ex.: Salário Família, Salário Maternidade e Auxílio Doença).

3.3 – Na Empresa são adotados os seguintes proventos, citando primeiramente, por ser comum, fixo e obrigatoriamente devido a todo empregado em atividade, o provento salário, continuando a relação dos demais em ordem alfabética.

3.3.1 – Salário ou salário-base - é a retribuição pecuniária contratualmente devida ao empregado, cujo valor, correspondente a um nível da Tabela de Classificação Salarial, é fixado levando-se em conta as características do cargo que ocupa.

3.3.2 – Abono Decreto-lei 2352 - abono instituído pelo citado decreto, datado de 07.08.87, para empregados que na época percebiam salário mensal até determinado valor, ao qual o referido abono foi incorporado.

3.3.3 – Adicional de Insalubridade - adicional pago ao empregado exclusivamente quando no exercício de atividades ou operações insalubres, descritas no art. 189 da CLT. O valor diário poderá ser de 10, 20 ou 40% de 1/30 do salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade da atividade ou operação.

3.3.4 – Adicional de Periculosidade - adicional pago ao empregado exclusivamente quando no exercício de atividades ou operações perigosas, descritas no art. 193 da CLT. O valor diário corresponde a 30% de 1/30 do salário base do empregado.

3.3.5 – Adicional de Sobreaviso - adicional pago ao empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será no máximo de 24 (vinte e quatro) horas. A Empresa pagará ao empregado autorizado a trabalhar em regime de sobreaviso, um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base diário, nos dias em que vigorar esse regime, não sendo cumulativo com horas extras.

3.3.6 – Adicional Noturno - adicional devido quando a jornada de trabalho incluir total ou parcialmente o horário de 22 h às 5 h. Corresponde a 20% da hora diurna.

3.3.7 – Adicional por Tempo de Serviço - adicional de 1% sobre o salário base por cada ano de serviço efetivamente prestado à Empresa (Anuênio), não computados os períodos de licença sem vencimentos, pagos aos empregados admitidos até 30.06.1997. Aos empregados admitidos após esta data, será pago o adicional a cada 05 (cinco) anos (qüinquênio).

3.3.8 – Adicional Regional - vantagem concedida a empregados admitidos até 30.06.2005, lotados na jurisdição da Amazônia Legal, correspondente a 45% do salário base. Ao empregado de outra unidade regional ou os empregados admitidos a partir de 01.07.2005, que venham a trabalhar em atividade de campo na Amazônia Legal será pago o Adicional Regional relativamente ao tempo de permanência naquela jurisdição.

3.3.9 – Ajuda de Custo - Cat. A - vantagem concedida ao empregado transferido de uma Unidade Regional para outra, por necessidade de serviço, com mudança obrigatória de sua residência. Aplica-se, também, no caso em que a contratação de empregado resulte

na necessidade de mudança de sua residência para outra localidade. O valor é equivalente a um salário base e será paga de uma só vez no ato da transferência ou contratação.

3.3.10 – Ajuda de Custo - Cat. B - vantagem concedida a empregados indicados para cursos ou estágios de treinamento desenvolvidos em localidade no território nacional diferente e distante da de sua residência.

3.3.11 – Ajuda de Custo - Cat. C - vantagem concedida temporariamente ao empregado transferido por necessidade de serviço, com a finalidade de atenuar-lhe os custos financeiros decorrentes da adaptação na nova localidade de trabalho. A duração dessa vantagem é de 24 meses a partir da transferência, sendo que nos 12 (doze) primeiros meses o valor é de 65% do salário base e de 35% nos meses restantes.

3.3.12 – Ajuda de Custo - Cat. D - vantagem concedida aos empregados designados para serviços no exterior, em caráter permanente (acima de 60 dias ininterruptos), sem prejuízo de sua remuneração no Brasil.

3.3.13 – Auxílio Enfermidade – remuneração, de responsabilidade da Empresa, paga ao empregado, correspondente aos primeiros quinze dias após a data de afastamento por doença ou acidente de trabalho.

3.3.14 – Complemento Auxílio Doença INSS - complemento pago ao empregado afastado por doença ou acidente de trabalho, correspondente à diferença entre o valor da remuneração mensal percebida na data do afastamento e o valor do Auxílio Doença concedido pelo INSS. O pagamento inicia-se a partir do 16º dia após o afastamento, durante no máximo 24 meses.

3.3.15 – Complemento Piso Salarial - complemento pago aos empregados classificados em níveis salariais, cujos valores são inferiores aos dos pisos salariais da Empresa, estabelecidos através de acordos coletivos.

3.3.16 – Férias 1/3 - valor pago ao empregado por ocasião das férias, correspondente a 1/3 de sua remuneração mensal, conforme art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

3.3.17 – Décimo Terceiro Salário - gratificação instituída pela Lei nº 4090, de 13.07.62, e paga até no máximo 20 de dezembro, cujo valor é equivalente à remuneração daquele mês.

3.3.18 – Salário-Função – é a remuneração atribuída ao profissional indicado para o exercício de Função de Confiança. Nessa remuneração não se incluem as rubricas: adicional por tempo de serviço, vantagem pessoal e adicional regional, devidas apenas aos integrantes do quadro efetivo de pessoal da Empresa.

3.3.19 – Gratificação de Função – é o adicional pago ao profissional indicado para o exercício de Função de Confiança que, conforme o disposto nos itens 4.1 e 4.2 da Norma 012/DAF, opte por não receber o Salário-Função.

3.3.20 – Horas Extras - valor pago em caráter extraordinário ao empregado, correspondente ao acréscimo de horas à sua jornada normal de trabalho por imperiosa necessidade de serviço. Tal valor deverá ser pago com base na hora normal, variando em função dos dias e horários em que ocorrer o excesso da jornada. Em cumprimento ao art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, o valor da hora suplementar corresponde no mínimo a 50% da hora normal.

3.3.21 – Média Complemento Salário Mínimo - valor percebido por determinados empregados do Plano II, resultante da apuração da média dos complementos de salário mínimo percebidos nos meses de novembro e dezembro de 1985, conforme estabelecido no Decreto-lei nº 2284 de 10.03.86 (Plano Cruzado).

3.3.22 - Vantagem Pessoal - vantagem assegurada pela Resolução nº 38/85, do Conselho Nacional de Política Salarial, aos empregados admitidos até 30.11.82, cujo valor mensal, no percentual de 4,16% do salário-base, refere-se à extinta Participação Estatutária (participação dos empregados nos resultados da Empresa).

4. BENEFÍCIOS

4.1 - Benefício – É toda e qualquer assistência prestada pelo empregador, em complemento à remuneração, visando possibilitar a melhoria da qualidade de vida do empregado e de seus dependentes, tranquilizando-o para o eficaz cumprimento das metas por ele pactuadas com a organização.

4.2 - Na Empresa, além daqueles estabelecidos pela Previdência Social oficial, e de outros citados no item 3, são concedidos os seguintes benefícios:

4.2.1 - Assistência Médico-hospitalar - benefício concedido aos empregados e dependentes através de contratos com empresas prestadoras de serviços médico-hospitalares, cabendo a Empresa, a participação de 70% (setenta por cento) nos custos relativos ao Plano Básico. O acréscimo nos custos decorrente da mudança de padrão de atendimento é de responsabilidade exclusiva do empregado.

4.2.2 - Alimentação - fornecimento, através de contrato com empresa especializada em cheques/cartões, tipo Refeição e/ou Alimentação, cabendo à Empresa subsidiar o benefício em 90% para os empregados que percebem até 5 salários mínimos e em 80% para os que percebem acima daquele limite (Lei nº 6321, de 14.04.76).

4.2.3 - Transporte - fornecimento de vale-transporte ao empregado para atender às despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, conforme disposto na Lei nº 7418, de 16.12.85. O subsídio a cargo da Empresa é o equivalente à parcela que exceder a 6% do salário-base do empregado.

4.2.4 - Seguro de Vida em Grupo e de Acidentes Pessoais - manutenção, pela Empresa, de apólice junto à companhia seguradora que indeniza os beneficiários do empregado falecido no valor total do capital segurado ou em seu dobro no caso de morte por acidente.

4.2.4.1 - Também ao próprio empregado é assegurada indenização em caso de acidente ou aposentadoria por invalidez, em valor integral ou proporcional de seu capital segurado.

4.2.4.2 - Por opção do empregado, na mesma apólice, exclusivamente na cobertura básica (morte), sem dupla indenização no caso de morte acidental, poderá ser incluído o cônjuge ou companheira (o) com o capital correspondente a 50% do valor do capital segurado do empregado, sendo este o único e exclusivo beneficiário.

4.2.4.3 - A participação da Empresa no custeio do benefício em todos os casos é, em média, de 65% (sessenta e cinco por cento).

4.2.5 - Seguro Pós-Vida - modalidade de seguro, estipulado e custeado totalmente pela Empresa, na qual a seguradora adotará as providências necessárias por ocasião do falecimento de empregado ou dependentes.

4.2.5.1- Poderão participar deste seguro, como agregado, filhos a partir de 25 (vinte e cinco) anos, sogro, sogra, netos e pai, arcando, o empregado, com os custos.

4.2.6 - Seguro-Educação - modalidade de seguro estipulado pela Empresa que visa garantir, no caso de falecimento do empregado, o pagamento de mensalidade escolar para os seus filhos, desde a fase pré-escolar (Jardim de Infância e Classe de Alfabetização) até a conclusão do curso superior. A Empresa participa com 80% do prêmio mensal estipulado sobre o valor da mensalidade escolar.

5. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

5.1 – Os documentos normativos citados na presente Norma, vêm sendo adequados aos dispositivos estabelecidos na Resolução nº. 09, de 08.10.96, do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais (CCE), a qual limita ao mínimo legal as concessões de vantagens e benefícios no âmbito da Administração Pública Federal.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

6.1 - O pagamento de pessoal na Empresa é mensal e efetuado no 2º dia útil do mês seguinte a que se refere, conforme estabelecido pelo Governo Federal.

- 6.2 - A remuneração e os benefícios são anualmente revistos por ocasião da data base dos acordos coletivos firmados pela Empresa com as entidades sindicais (1º de julho), observado o disposto no item 5.1 da presente Norma.
- 6.3 – A remuneração dos Estagiários Estudantes, bem como os benefícios a eles concedidos, estão descritos em Instrução específica constante do Módulo I – Planejamento de Pessoal.
- 6.4 – Os tratamentos médico-hospitalares não cobertos pelo Plano de Assistência Médico - Hospitalar serão apreciados pela Diretoria Executiva.
- 6.5 – Esta Norma substitui a de número 003/DERHU, datada de 24/03/97.
- 6.6 – Esta Norma é parte integrante do Mód. II – Administração de Pessoal e compõe o Manual de Recursos Humanos da Empresa.
- 6.7 – O órgão central de Recursos Humanos é responsável pelo histórico, controle, atualização e distribuição desta Norma, cabendo ao órgão gestor de organização e métodos a compatibilização com os documentos legais e normativos em vigor.



ÁLVARO ROGERIO ALENCAR SILVA
Diretor de Administração e Finanças

Distribuição: Geral