



# STIU-DF

## NOTÍCIAS

### EDIÇÃO EXTRA

[www.urbanitariosdf.org.br](http://www.urbanitariosdf.org.br)

INFORME STIU NOTÍCIAS EXTRA - CEB - NÚMERO 03/2011 - 10 DE MAIO DE 2011

# REALINHAMENTO SALARIAL NO PCCS

## ATUALIZAÇÃO CURRICULAR DEVE SER FEITA ATÉ 10 DE JUNHO

**E**m cumprimento da cláusula 9.<sup>a</sup> do primeiro termo aditivo ao ACT 2009/2011 (veja íntegra abaixo), aprovado pelos trabalhadores na última campanha salarial, a comissão paritária formada por representantes do STIU-DF e da CEB está trabalhando desde março último na proposta de realinhamento salarial dos empregados no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS). O acordo fechado com a empresa prevê a implantação do realinhamento no próximo mês de agosto e as discussões estão bem adiantadas.

Para a conclusão dos trabalhos, é necessária a atualização curricular nos moldes e nas diretrizes definidos pelo próprio PCCS, com o objetivo de nivelar os entendimentos sobre a condição de cada empregado na empresa, bem como reavaliar os impactos gerais do Plano. Dirigentes do Sindicato percorrerão as unidades da empresa com o objetivo de esclarecer eventuais dúvidas.

O STIU-DF reforça a importância de os trabalhadores fazerem a atualização requerida. Essa medida evitará distorções no momento da implementação do realinhamento, além embasar as negociações com a empresa.

### ONDE FAZER A ATUALIZAÇÃO

SRH – Bloco D, sala 5

### QUANDO

10/05/2011 a 10/06/2011, nos seguintes dias e horários: terças e quintas (14h às 17h) e quartas e sextas (8h30 às 11h30).

### DOCUMENTAÇÃO

O trabalhador deverá apresentar os certificados de escolaridade, cursos e treinamentos.

### CRITÉRIOS

Serão avaliados: experiência no cargo, tempo de empresa, treinamento específico, nível de instrução e experiência gerencial (veja "Fatores de maturidade" no verso).

### IMPORTANTE

O STIU-DF recomenda que os colegas informem os trabalhadores que estão de férias ou de licença médica sobre o prazo para a atualização curricular, o que deverá ser feito também pela área de recursos humanos da empresa.

## CLÁUSULA NONA : POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

A CEB compromete-se a continuar elaborando estudos que possibilitem a solução de problemas eventualmente existentes em sua política de Recursos Humanos, como parte dos ajustes necessários a uma valorização adequada de seus empregados.

**Parágrafo Primeiro:** A CEB compromete-se a constituir uma Comissão Paritária, até 30 (trinta) dias após a assinatura deste Aditivo, composta por 03 (três) representantes indicados pelo STIU/DF e 03 (três) designados pela CEB, com o objetivo de realizar estudos visando o **realinhamento salarial no seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, até 30 de junho de 2011, com a implantação do Plano aprovado no mês de agosto/2011, garantindo a aplicação de até 02 (duas) referências ao empregado que obtiver condições de reposicionamento.**

# FATORES DE MATURIDADE

## EXPERIÊNCIA NO CARGO

Este fator quantifica, em número de anos, a experiência profissional do empregado no cargo atual ou em cargos similares, limitado a 30 anos para mulheres e 35 anos para homens.

Para efeitos de cálculo da pontuação correspondente a este Fator serão adotados os seguintes critérios:

a) Para empregados enquadrados em cargos dos Grupos Ocupacionais: Administrativo e Operacional, a experiência no cargo será igual ao tempo de empresa;

b) Para empregados enquadrados em cargos dos Grupos Ocupacionais: Técnico e Universitário, a experiência no cargo corresponderá ao tempo de formado, em curso compatível com o requisito do cargo.

## TEMPO DE EMPRESA

Este fator quantifica, em número de anos, o tempo em que o empregado presta serviços na Empresa, limitado a 30 anos para mulheres e 35 anos para homens.

## TREINAMENTO ESPECÍFICO

Este fator quantifica a carga horária de treinamentos de curta duração vinculados direta ou indiretamente às atividades que o empregado desempenha, limitada ao máximo global de 1.400 horas e a 40 horas por ano de empresa para as categorias universitária e técnica e para as categorias administrativa e operacional serão 65 horas por ano de empresa.

Para efeitos de cálculo da pontuação correspondente a este Fator, será examinado o histórico de treinamento de cada empregado, sendo selecionados os cursos que guardam relação com as atividades do empregado na Empresa.

Para atualizações do cálculo da pontuação referente a este Fator de Maturidade, serão considerados somente os treinamentos internos, os treinamentos externos total ou parcialmente patrocinados pela empresa, os treinamentos realizados por interesse do empregado, desde que sejam considerados de interesse da empresa pelo gerente imediato e as horas de instrutoria interna.

## NÍVEL DE INSTRUÇÃO

Este fator valoriza o nível de escolaridade do empregado, quando este for superior àquele exigido para acesso ao cargo que ele ocupa. No caso específico de formações correspondentes ao Segundo Grau Técnico, cursos de Terceiro Grau e de Pós-Graduação, a contagem da pontuação referente a este

Fator só ocorrerá se tais cursos atenderem as especificações que constam das tabelas referentes à pontuação do Fator. A escolaridade do empregado será comprovada através de certificação emitida por instituições de ensino formalmente reconhecidas.

### *Para Cargos do Grupo Ocupacional Universitário*

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de especialização ou MBA com duração mínima de 360 horas, em área relacionada com sua formação profissional e compatível com sua área de atuação, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir o grau acadêmico de Mestre, em curso reconhecido pelo MEC, em área relacionada com sua formação profissional e compatível com sua área de atuação, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir o grau acadêmico de Doutor, em curso reconhecido pelo MEC, em área relacionada com sua formação profissional e compatível com sua área de atuação, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

### *Para Cargos do Grupo Ocupacional Técnico*

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de formação superior, conforme especificação abaixo.

a) Para ocupantes dos cargos de Técnico Industrial, Técnico de Segurança do Trabalho e Técnico de Contabilidade: possuir curso superior de Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Administração de Empresas, Direito, Tecnologia da Informação ou curso de Tecnólogo ou Engenheiro, nas áreas de construção civil, elétrica, eletrônica, mecânica, florestal ou segurança do trabalho.

b) Para ocupantes do cargo de Técnico de Enfermagem do Trabalho: possuir curso superior de Enfermagem, Medicina, Serviço Social, Psicologia ou Nutrição.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de especialização ou MBA com duração mínima de 360 horas, em área relacionada com as formações mencionadas no item anterior, de acordo com o cargo no qual está enquadrado, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

### *Para Funções do Grupo Ocupacional Operacional*

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de formação profissionalizante em Edificações, Eletrotécnica, Eletrônica, Mecânica, Telecomunicações ou Segurança do Trabalho.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso superior de Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Administração de Empresas, Direito, Tecnologia da Informação ou curso de Tecnólogo ou Engenheiro, nas áreas de construção civil, elétrica, eletrônica, mecânica, florestal ou segurança do trabalho.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de especialização ou MBA com duração mínima de 360 horas, em área relacionada com as formações mencionadas no item anterior, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

### *Para Funções do Grupo Ocupacional Administrativo*

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de formação profissionalizante em Contabilidade ou Administração.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso superior de Administração de Empresas, Direito, Tecnologia da Informação, Serviço Social, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Engenharia (civil, elétrica, eletrônica, mecânica, florestal ou de segurança do trabalho), Medicina, Nutrição, Psicologia, Comunicação Social, Biblioteconomia, Estatística, Geografia, Química, Arquivologia ou Arquitetura.

Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Administração de Empresas, Direito, Tecnologia da Informação, Psicologia, Serviço Social, Comunicação Social ou Engenharia, nas áreas de construção civil, eletricidade, eletrônica, mecânica ou telecomunicações.

Para a contagem de pontos o empregado deverá possuir curso de especialização ou MBA com duração mínima de 360 horas, em área relacionada com as formações mencionadas no item anterior, desde que esteja inserida no contexto do negócio da empresa.

## EXPERIÊNCIA GERENCIAL

Este fator quantifica, em número de anos, a experiência gerencial do empregado, limitada a 15 anos, incluindo o exercício de funções diretas e gerenciais na CEB ou em outras empresas do Setor Elétrico ou em instituições para as quais o empregado tenha sido cedido por interesse da Empresa.