



Filiado à CUT-FNU

STIU-DF

NOTÍCIAS

EDIÇÃO EXTRA

www.urbanitariosdf.org.br

INFORME STIU NOTÍCIAS EXTRA - CEB - NÚMERO 04/2011 - 16 DE MAIO DE 2011

SINDICATO E CEB REUNIRAM-SE NA ÚLTIMA QUINTA-FEIRA

NA PAUTA, REALINHAMENTO NO PCCS, REFLEXOS NA FACEB E MELHORIAS PARA OS NOVOS EMPREGADOS

O STIU-DF reuniu-se com o presidente, diretores e assessorias da CEB na manhã da última quinta-feira, 12/5. Foi a segunda reunião oficial com a atual direção da empresa; estiveram presentes o presidente, Rubem Fonseca, os diretores Mauro Martinelli e Caubi Pereira de Santana, o assessor Carlos Pontes e o Relações Sindicais Antônio Rodrigues do Amaral.

O primeiro assunto tratado foi o realinhamento no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), definido no termo aditivo do ACT vigente, cuja aplicação está prevista para agosto próximo. O Sindicato informou que divulgou para os trabalhadores os critérios definidos na comissão

e aguarda manifestações e sugestões da categoria para, se for necessário, colocar em discussão eventuais questões relevantes. O Sindicato lembra aos trabalhadores a importância de fazerem a atualização curricular o quanto antes.

aprovação dessa matéria, que será enviada em seguida para análise na Previc.

Assim que a mudança receber o sim da patrocinadora, o STIU-DF fará reuniões nas bases para esclarecer as dúvidas.

NOVOS EMPREGADOS

O Sindicato reiterou a necessidade de a CEB criar mecanismos de melhorias salariais para os novos empregados, com o objetivo de estimular a permanência e a dedicação deles à empresa. O STIU-DF defende a criação de um salário de admissão e um salário pós-período de experiência, a exemplo do que era aplicado no passado.

REFLEXOS DO PCCS NA FACEB

O Conselho Deliberativo da Faceb aprovou mudança no regulamento do plano, para que os participantes contribuam com parte de sua remuneração ao plano CD. A medida visa a evitar a geração de déficit no plano BD. O Sindicato aproveitou a reunião com a diretoria da CEB para cobrar da patrocinadora agilidade na

CEB COMEÇA A DAR SINAIS DE RECUPERAÇÃO

Não é segredo para ninguém a situação financeira em que a nova gestão encontrou a CEB. Apesar da gravidade dos problemas, em quatro meses a empresa já conseguiu empatar a arrecadação com os custos mensais. Embora tímido e ainda sem os recursos necessários para o equilíbrio econômico e financeiro definitivo da empresa, trata-se sem dúvida de um bom sinal. Demonstra que a empresa, sendo administrada com austeridade, pode sair da crise.

O Sindicato vem acompanhando passo a passo as ações da nova gestão. As mudanças podem ainda não ser visíveis aos trabalhadores, porém há uma expectativa concreta de que dias melhores virão. O STIU-DF entende ser necessária e fundamental uma postura de coesão de todos os cebianos em defesa da CEB. A diretoria tem as suas atribuições e cabe aos empregados e ao Sindicato cobrar que elas sejam cumpridas com responsabilidade e seriedade. Na outra ponta estão os trabalhadores, de quem se espera que prestem serviços de qualida-

de, passem credibilidade à sociedade e demonstrem união como categoria.

Na avaliação do STIU-DF, o momento é de abraçar de verdade a defesa da Companhia, ajudando a recuperá-la definitivamente. A CEB precisa e pode voltar a ser a grande empresa que tanto orgulhou seus trabalhadores e a população do Distrito Federal no passado, mas que, em razão de administrações desastrosas, foi sendo desestruturada e sucateada.

O Sindicato acredita que é possível recuperarmos a esperança, a confiança e a autoestima. Afinal, a CEB não é dos governos nem de suas diretorias, ela é dos trabalhadores e da sociedade. E não existem trabalhadores fortes numa empresa fragilizada, nem sindicato combativo sem categoria e empresa fortes.

O STIU-DF faz questão de reafirmar que apoia as medidas que visem à recuperação da CEB, porém jamais abrirá mão de sua autonomia sindical e de exercer o seu papel, seja qual for a gestão à frente da empresa.

ACIDENTES PREOCUPAM

Em menos de 15 dias foram registrados dois sérios acidentes com trabalhadores da CEB, um em 29 de abril e outro no dia 6 de maio. O Sindicato, preocupado com essas ocorrências, chama a atenção dos trabalhadores para a importância de utilizarem todos os equipamentos de segurança. Essa medida é necessária e essencial, mesmo nos equipamentos em que for constatada desenergização, uma vez que eles podem ser energizados acidentalmente.

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 diretivas 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.