



ATA DE REUNIÃO

Data	10, 11 e 12/09/2014
Representantes Sindicais	Leandro José Grassmann - SENGE; Melina Aguiar - SENGE; Peres Dusi - SIEMCEL; Sergio Gomes - SINAP; Lucimeri Sampaio Bezerra - SINDASP; Paulo Sérgio Rodrigues - SINDEL; Paulo Sérgio Dos Santos - SINDELPAR; Cladivovan Ruy De Oliveira - SINDELPAR; Luis Eduardo R. Nunes - SINDENEL; Adriane L. Steinke - SINDENEL; Alexandre D. Martins - SINDENEL; Luiz Antonio Pedroso - SINDESPAR; Assis Paulo Sepp - SINEFI; Roberto Bispo Dos Santos - SINEFI; Arnaldo Ferreira Da Costa - SINEFI; Jimi Helio Ferreira - SINEL; Gerson Luis Faedo - SINTEC; Luiz Antonio Tomaz Da Lima - SINTEC; Reginaldo Barreto - SINTEC; Solomar Pereira Rockembach - SINTEC; Luiz Fernando Cortez - SINTEC; Joao Carlos Fassina - SINTESPAR; Fabiano Camargo Da Silva - STEEM; Claudeir Fernandes - STEEM; Marcos Roberto Meneghin - STEEM; Jonas Braz - STEEM; Hortênsia Franco De Carvalho - STEEM; Ivan Oliveira Soares - STIECP
Representantes COPEL	Fabiano Nezello; Mariangela Telles Higuchi; Adriano Fedalto; Cassio Pinto; Daniel Gueiber; Luiz Carlos Cavanha Junior; Vicente Loiacono Neto; Daniela Moras; Ana Leticia Feller;
Assunto	ACT 2014/2015

Foi dado início aos trabalhos com a apresentação de todos os participantes, definição dos coordenadores por parte dos coletivos. Passou-se a discutir a dinâmica da reunião, com a proposta dos sindicatos de que a Copel apresente inicialmente a proposta, sem abrir discussão. A proposta da Copel é de que sejam os pontos de natureza administrativa discutidos um a um, com a devida justificativa quando não atendidos, no tempo máximo de 15 minutos cada para fins de permitir a discussão de todos os itens. Os itens de natureza econômica, passariam a ser discutidos, com a presença do representante da DFI.

Iniciou-se a discussão dos assuntos administrativos garantindo como data-base o mês de outubro/2014, as cartas foram entregues aos sindicatos no início da tarde.

1. MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES.

A Copel atende.

2. DIÁRIA DE ALIMENTAÇÃO

Recentemente a Copel fez a atualização da diária de hotéis. Quanto às diárias de alimentação, a COPEL no dia primeiro de outubro divulgará a tabela atualizada das diárias de alimentação. Os índices serão estudados, considerando o impacto do custo principalmente no índice de sustentabilidade (ANEEL) da Copel DIS.

Com relação a reivindicação da diária de alimentação em sábados, domingos e feriados na base de trabalho a COPEL informa que está estabelecido na NCO o pagamento mas não como VPE e sim com reembolso. Será estudada a transferência da regra da NCO para a norma de viagens.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

3. REUNIÕES PERIÓDICAS

A COPEL mantém o procedimento atual.

4. TAXA ASSISTENCIAL

Em razão da concessão do fundo assistencial (2/30 avos da folha de setembro) os sindicatos não cobrarão dos empregados a taxa assistencial.

5. FUNDO ASSISTENCIAL

A COPEL atende a reivindicação com o pagamento de 2/30 avos calculados sobre a folha de setembro de 2014.

6. MULTA

A Copel mantém a cláusula. Com o mesmo valor.

Os sindicatos mantêm o posicionamento de que deve ser pelo menos atualizado o valor da multa.

7. REAJUSTE SALARIAL

A Copel garante o INPC. O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

8. REPOSIÇÃO DAS PERDAS INFLACIONÁRIAS

A Copel não concederá, pois no período apontado fez outras formas de recuperação desses valores, com implantação de 2 planos de cargos e salários, 2005 e 2011, com crescimento na folha de pagamento em 5% e 14%, respectivamente, sempre considerando o mercado de trabalho, inexistindo a perda apontada pelo sindicato.

Os sindicatos insistem na cláusula afirmando que a COPEL é responsável pelas perdas, em razão de acordos passados em que não foi concedido ao menos o índice inflacionário. Defendem a implantação escalonada.

Os sindicatos contestam informando que os empregados com mais tempo de empresa não foram beneficiados com a revisão dos planos, gerando desmotivação.

O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

9. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Copel não atenderá. No passado esse adicional foi congelado e indenizado. A questão do tempo de serviço deverá ser tratado em conjunto com o plano de cargos e salários de forma a reconhecer a maturidade.

O sindicato não concorda com o posicionamento, alegando que o ATS seria uma política de reconhecimento para o empregado que permanece na empresa, fazendo diferenciação entre o mais antigo e o mais novo. Pretende com a recuperação do adicional, a fidelização do empregado e o cuidado da memória técnica.

O sindicato reitera que os planos de carreiras contemple as pessoas que estão afastados da COPEL, mas atuando em outras frentes com interesse da empresa (sindicatos, Estado, etc).

10. AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A Copel garante o INPC. O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

11. VALE LANCHE

Integrará o acordo coletivo e garante o mesmo índice aplicável ao vale lanche. O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.



12. AUXÍLIO CRECHE

A COPEL aplica o INPC. Não será ampliado aos empregados (sexo masculino). A razão da empresa conceder o benefício vincula-se ao fato da legislação determinar a manutenção de creches para os filhos das empregadas. Para o empregado da COPEL, se a esposa não trabalha, ela cuida da criança, se trabalha, terá esse benefício na sua empresa.

O sindicato considera que deve ser alterada a forma de avaliação desse benefício, sob o aspecto de que deve ser um benefício ao dependente e que, portanto, não deve haver diferenciação em razão do gênero.

O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

13. AUXILIO DEFICIENTE

Será corrigido pelo INPC. O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

14. PROGRAMA DE DEPENDÊNCIA QUÍMICA

A COPEL mantém o programa para os empregados e quanto aos dependentes o plano pró saúde da FC atende essa condição.

Os sindicatos informam que esse assunto foi apresentado em pauta considerando que buscaram informações junto à FC e não obtiveram essa resposta.

Será reforçado junto à FC a disseminação da informação aos atendentes para melhor orientar os usuários do plano de saúde.

15. AUXILIO EDUCAÇÃO

A Copel garante o INPC no teto de reembolso. Com relação a ampliação dos créditos, a COPEL está estudando a possibilidade de renovação de créditos, bem como a alteração do critério referente a concessão de 1 crédito para o empregado que já tenha nível superior, independentemente da carreira.

Os sindicatos insistem que devem ser concedidos avanços no tratamento do auxílio educação para o empregado, independentemente da carreira em que esteja enquadrado.

O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

16. AUXILIO EDUCAÇÃO DEPENDENTES

A Copel não atende essa reivindicação. O conjunto remuneratório dos empregados contempla os custos com moradia, educação, lazer, etc. Além disso, em se tratando de empresa sociedade de economia mista, controlada pelo Estado, não caberia o incentivo para a escola privada, considerando que a educação é uma atribuição e obrigatoriedade do Governo, possuindo orçamento próprio para garantir a qualidade da mesma.

Os sindicatos argumentam que obtiveram avanços neste assunto em relação a COMPAGÁS, empresa controlada pela COPEL.

A COPEL informa que a COMPAGAS tem hoje em torno de 180 empregados e apesar de conceder o benefício de auxílio educação aos dependentes, não tem o benefício de auxílio educação dos empregados, sendo o impacto naquela instituição bem inferior aquele que seria para a COPEL.

17. FÉRIAS

Haverá correção do piso.

Com relação ao pedido de pagamento de todo o valor de férias no primeiro período, a COPEL informa que o sistema SAP é legal e o pagamento parcelado ocorre em razão do gozo de férias também ser parcelado. É mantido o pagamento do adiantamento integral na primeira parcela.



Conforme o sindicato de Maringá, o setor de manutenção da regional de Maringá criou grupos de férias em que há imposição, inclusive com número de dias pré-determinados, sem possibilidade de negociação do empregado com o gerente. A Copel irá estudar essa situação e informará o sindicato.
O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

18. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A gratificação de função é paga para os empregados que tem a responsabilidade pela gestão de pessoas. A Copel efetua o pagamento dessa gratificação proporcional aos dias de substituição.
Quanto ao reajuste conforme o INPC, não há como atender pois o valor da GF está relacionado ao mercado.
A GF integra a remuneração para todos os efeitos.

19. ABONO

A Copel concede 1 remuneração mais R\$ 3.300 fixo. O assunto teve discussões junto aos itens de natureza salarial.

20. ADICIONAL DE INCENTIVO A QUALIFICAÇÃO

É uma prática do serviço público e meio universitário (validação de títulos). Não será concedido adicional apenas pela realização de cursos conforme proposto.
A Copel estudará o reconhecimento da qualificação no trabalho de mapeamento e certificação das competências técnicas necessárias para cada cargo e função, lembrando da necessidade de que a qualificação se transforme em resultados. Poderá valer para o crescimento da carreira.
Os sindicatos entendem que deve ser atendida a reivindicação para que seja um incentivo ao estudo e aperfeiçoamento do empregado.

21. LEITURISTA – ADICIONAL DE RISCO

A Copel não entende devido o adicional de risco. No processo de avaliação do cargo/função para fins de valoração da função no próprio plano de cargos, a responsabilidade, os riscos, etc. são considerados, portanto, o salário já contempla o risco. Foi ressaltado que o salário pago pela COPEL é maior do que o salário do carteiro acrescido do adicional de risco. Quando identificado o risco de determinada função há prevenção com equipamentos de segurança.
Os sindicatos informam que é possível demonstrar os riscos a integridade física dos empregados que justificam o adicional de riscos. O sindicato argumenta também da inexistência de possibilidade de crescimento da carreira, o que foi esclarecido que efetivamente há a possibilidade de crescimento, que depende do desempenho do empregado na atividade de origem.

22. ADICIONAL DE LINHA VIVA

Foi esclarecido que o nome é adicional de eletricitista de linha viva e de rede subterrânea. Esse adicional foi criado para permitir a mobilidade entre os eletricitistas que trabalhem em linha viva ou em linha morta. Não é vinculado ao exercício da atividade em linha viva.
Os sindicatos informam que os empregados não compreendem essa explicação técnica e que entendem que pelo fato de trabalharem em linha viva teriam o direito ao recebimento do adicional.

23. PERICULOSIDADE

A COPEL vai aguardar a regulamentação da legislação relacionada ao motociclista, conforme entendimento do jurídico e imposição da CLT.
Quanto a periculosidade do serviço em manutenção em equipamentos hidráulicos, será avaliada se a função é passível de pagamento de adicional de periculosidade.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

O sindicato argumenta que não há necessidade de regulamentação, que aguardar essa regulamentação é criar um passivo e que a empresa deveria avaliar se há a necessidade de ser concedido o benefício e não se vincular exclusivamente à legislação. Informam também que estão preocupados com a qualidade de vida do empregado e fizeram críticas à área de segurança da Cia.

Argumenta também que a avaliação da função de manutenção de equipamentos hidráulicos deveria ser feita em conjunto com os empregados.

24. ADICIONAL DE GUARDA DE VALORES

Os sindicatos reivindicam pagamento de um adicional aos empregados pela responsabilidade em guardar valores. A Copel irá solicitar ao financeiro a identificação dos caixas, bem como o número de empregados e o nível do cargo de cada um para estudos futuros.

25. ADICIONAL REGIONAL (FRONTEIRA)

A Copel já teve esse adicional que foi incorporado ao salário das pessoas que à época trabalhavam em fronteiras, entendendo que o custo de vida desta região era compatível com as demais cidades não fronteiriças.

Os sindicatos mantêm o posicionamento de que deve ser instituído o adicional pois a moradia e principalmente os serviços são mais caros.

Afirmam que a Sanepar, Itaipu e Furnas pagam esse adicional.

A Copel fará um levantamento junto as empresas que contam com instalações nas fronteiras, sobre critérios e valores para discussões futuras.

26. ADICIONAL DE PENOSIDADE E/OU FADIGA

A Copel paga o adicional de penosidade aos empregados que trabalham em turno de revezamento. O valor foi definido conforme acordo e não há possibilidade de ampliação. A proposta é de manter esta prática, uma vez que, esse adicional ainda carece de regulamentação.

Os sindicatos mantêm a posição de que as atividades merecem o recebimento desse adicional.

27. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ALMOXARIFES

A Copel está trabalhando para adequação dos almoxarifados que estão passando por várias obras. Estão sendo eliminados e isolados os agentes nocivos, nos termos da legislação. Até o final do mês de setembro este assunto estará resolvido.

28. VALE CULTURA

Trata-se de um programa de incentivo fiscal de forma que as empresas que não tiverem lucro não podem conceder o incentivo a cultura, o que demandaria o tratamento diferenciado para todos os empregados. Outra situação está vinculada a dificuldade dos empregados de utilizar esse cartão especialmente nas cidades do interior.

Os sindicatos mantêm o posicionamento de que se trata de um benefício que deve ser concedido aos empregados cujo custo não impactaria nas empresas, especialmente por existir o incentivo fiscal concedido pelo Governo Federal.

29. ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO

A Copel instituiu em acordos coletivos anteriores a possibilidade dos empregados alterarem a alíquota de 2 para 4%, entretanto, ainda temos vários empregados que não fizeram essa adesão.

O sindicato informa que há uma dificuldade em relação a impossibilidade dos empregados simularem as condições.

Os sindicatos mantêm o posicionamento no sentido de melhorar a condição de aposentadoria dos menores salários, bem como esclarecer os empregados sobre o benefício da alíquota maior.

A COPEL se compromete a verificar com a FC o simulador e também encaminhar aos sindicatos listagem dos empregados que não fizeram a opção. Será tratado com a FC a realização de uma nova campanha.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

Verificar dentro do grupo a faixa etária e a tempo de Copel, por sindicato. Reenviar mensagem (de 2011 e 2013) e repassá-la aos sindicatos.

Será investido nos empregados que não fizeram a adesão de 2 a 4%. Somente após isso, será estudada nova alteração.

30. GARANTIA DE EMPREGO

A Copel propõe a manutenção da cláusula existente.

O SENGE afirma que a demissão sem justa causa tem um fator pessoal (gerente) muito grande. Afirma que deve haver uma forma de impedir essas situações.

31. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A Copel tem o compromisso de revisar o plano de cargos e salários.

O SINEL questiona com relação aos cargos dos empregados de 4 horas. A COPEL DIS está trabalhando, conforme reivindicação dos próprios sindicatos, para remanejar os empregados para atividades de 8 horas.

32. REEMBOLSO DE ÓCULOS

A Copel não atende essa reivindicação. O SINDENEL informa que é um benefício concedido pela Compagas. Afirma que o reembolso diminuiria o número de cirurgias e que a Fundação Copel vê este benefício com bons olhos.

A COPEL informa que conforme informações, a Compagás não tem esse tipo de reembolso. A Copel incluirá o reembolso de aparelhos auditivos, nas mesmas condições contidas no parágrafo primeiro da cláusula 11 – Pessoa com Deficiência.

33. PSDV

A COPEL tem um programa de Desligamento Incentivado – PDI vigente. Quanto ao PSDV, há uma demanda judicial. Os sindicatos foram esclarecidos sobre a Ação Civil Pública do MPT.

O sindicato propõe a discussão, com reuniões exclusivas, para construção em conjunto de uma solução para essa questão.

34. ASSISTENCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

A proposta da cláusula será submetida ao jurídico da COPEL, sempre considerando que não deva haver conflito de interesses entre o empregado e a Copel.

35. TRANSPORTE

A Copel cumpre a legislação. O procedimento será mantido.

36. CONDUÇÃO DE VEÍCULO DA COPEL

Existe uma inviabilidade financeira para a implantação de seguro conforme pretendido. Além disso, a Copel conta com as CAAs que avaliam os acidentes, que somente há responsabilização quando há culpa do empregado e ainda, não há ressarcimento integral dos prejuízos.

Os sindicatos entendem que deve haver uma revisão na forma de trabalho das CAAs, para garantir que mesmas situações sejam tratadas da mesma forma, evitando tratamentos diferenciados.

37. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O Sindicato defende a ampliação da liberação de dirigentes sindicais. Entendem ser necessária uma reunião específica para tratar deste assunto a fim de avançar nesse aspecto.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

A COPEL apresentará proposta de cláusula para disciplinamento das liberações para reuniões e eventos de negociação e treinamentos.

38. ACOMPANHAMENTO DE FAMILIARES

Os sindicatos mantêm posicionamento de que deve ser ampliada a liberação pois afirmam que em muitos casos os gerentes fazem restrições e em outros o empregado precisa se deslocar para outra cidade para obter atendimento médico.

A Copel mantêm a cláusula atual. É importante evitar muita normatização em relação a este assunto pois prejudica a liberdade do gerente de atuar em relação ao controle da jornada e atendimento de situações excepcionais que não se enquadram na norma.

39. JORNADA DE TRABALHO

A Copel possui horário flexível com um horário núcleo para garantir a presença de todos empregados em um período comum, desta forma a Copel entende que já atende o solicitado.

40. INCENTIVO A VIAGENS

Os sindicatos reivindicam o pagamento de um incentivo aos empregados que passam grande parte do tempo de trabalho em viagens pela Companhia.

A COPEL informa que não há possibilidade de instituir essa gratificação uma vez que as viagens são inerentes ao exercício das atribuições dos empregados e devem acontecer apenas em situações de necessidade inexistindo justificativa para incentivar as viagens.

41. PROGRAMA DE ALEITAMENTO MATERNO – LICENÇA MATERNIDADE

O sindicato solicita a liberação da mãe empregada 2 x ao dia durante meia hora cada.

A Copel concederá após o retorno ao trabalho da empregada em licença maternidade a redução da carga horária de 2 horas diárias das empregadas com jornada de trabalho de 8 horas, por um período de 60 dias, exclusivamente para a amamentação.

42. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Foram discutidos diversos aspectos apontados na cláusula.

PPP e LTCAT – A Copel está trabalhando com o objetivo de sistematizar a emissão do PPP, para fins de emissão do documento com a maior brevidade possível.

Os sindicatos se manifestam no sentido de que deve ser emitido anualmente e que a solução do problema passaria pela contratação de mais profissionais para confeccionar o PPP e LTCAT.

Exames periódicos e gestão de saúde – doença ocupacional

Os sindicatos solicitam a melhoria nos exames médicos periódicos. Afirmam também que não é liberado veículo da Copel para a realização dos periódicos. Na visão do sindicato, deve ser paga diária, alimentação, etc.

Os sindicatos informam que fornecerão nomes de empregados que não tiveram atendimento em relação ao mínimo legal necessário.

Ginástica Laboral – o sindicato solicita o retorno do programa, especialmente para determinadas funções como leiturista, teleatendente, eletricista, etc.

Aleitamento materno – liberação para amamentação conforme item anterior.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

43. DIREÇÃO DA FUNDAÇÃO COPEL

Esse assunto demanda de revisão do estatuto da Fundação Copel, que envolve as demais patrocinadoras.

44. SEGURO DE VIDA

Os sindicatos informam que a falta de credencial para que possam vender as apólices de seguro mantidas por eles (STEEM e SINDELPAR), está prejudicando as apólices.

45. DESCONTOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

Foi esclarecido aos sindicatos que no caso de empregado afastado, não há possibilidade de manutenção por parte da COPEL do desconto das mensalidades, tendo em vista que essa cobrança tem por base percentual sobre o salário e quando o empregado está afastado, não tem salário a receber.

A COPEL encaminhará, bimestralmente, listagem dos empregados afastados, dos empregados descontados e dos empregados que não tiveram descontos, para cada sindicato.

Os sindicatos reivindicam o envio, ao menos semestralmente, de arquivo contendo as normas da Companhia.

Após as negociações e discussões acerca dos itens de natureza administrativa e econômica, a proposta construída entre a Copel e os sindicatos foi a seguinte

- Reajuste salarial de 7,50%, aplicado sobre o salário de setembro/2014;
- Abono equivalente a 1 remuneração básica (salário nominal + ATS + ACDRT + horas suplementares + adicional de função de eletricitista de linha viva e rede subterrânea + ACT-dupla função 2007), base setembro/2014, acrescido de parcela fixa de R\$ 4.000,00. O abono integrará a base de cálculo do imposto de renda dos proventos recebidos no mês de outubro/2014. Em havendo a aprovação da proposta pela Assembleia do seu sindicato, durante o mês de setembro/14, o pagamento será efetuado no dia 03/10/2014.
- Auxílio-creche será reajustado em 12,67%, passando o benefício de R\$355,00 para R\$ 400,00.
- Auxílio-alimentação será reajustado em 10,52%, passando o valor do crédito de R\$760,00 para R\$ 840,00 nas 13 parcelas do ano. Para os empregados com jornada de 4 horas o valor do crédito de R\$380,00 passará a R\$ 420,00 nas 13 parcelas do ano.
- Vale-lanche reajuste de 11,11%, passando o valor do crédito de R\$90,00 para R\$100,00 nas 12 parcelas do ano. Este benefício fará parte das cláusulas do ACT 2014/2015.
- Auxílio a PcDs dependentes de empregados será reajustado em 10,63%, corrigindo o benefício de R\$470,00 para R\$ 520,00.
- Auxílio-educação será reajustado em 13,82% no teto do valor do auxílio educação, passando de R\$615,00 para R\$ 700,00.
- Abono de Férias será reajustado em 10% no piso, passando de R\$2.000,00 para R\$2.200,00 fixos e para jornada de 4 horas, passando de R\$1.066,00 para R\$1.172,60 fixos.



46. ANEXO I Pauta de Reinvindicações

CAMPANHA SALARIAL COPEL 2014 – PAUTA UNIFICADA

SEÇÃO I – DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

01 – MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

A Copel manterá todas as conquistas dos trabalhadores constantes em acordos coletivos e normas internas editadas anteriormente ao presente instrumento.

02 – REUNIÕES PERIÓDICAS DE AVALIAÇÃO DO ACT

A Copel manterá o calendário de reuniões periódicas com as Entidades Sindicais, nos meses de março e junho de 2015, para avaliações e deliberações de diversos assuntos de interesse coletivo das categorias representadas.

03 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência no período compreendido entre 1º de outubro de 2014 e 30 de setembro de 2015.

04 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Copel descontará dos representados, em favor do sindicato, a título de custeio da campanha salarial, os valores deliberados e aprovados nas assembléias gerais extraordinárias de cada entidade.

05 – FUNDO ASSISTENCIAL

A Copel repassará aos sindicatos, conforme a respectiva representação e base territorial, o valor correspondente a dois trinta avos (2/30) da remuneração do mês de outubro de 2014 dos representados, a título de Fundo Assistencial Sindical. Esta importância visa subsidiar os serviços assistenciais sindicais voltados à categoria profissional representada neste instrumento.

06 – MULTA

Fica convencionado desde já que o descumprimento de qualquer cláusula deste acordo implicará em multa de R\$ 500,00 (quinhentos Reais) por empregado, por cláusula descumprida e por mês de descumprimento, que reverterá em favor do empregado prejudicado.



SEÇÃO II – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

07 – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de outubro de 2014, a Copel fará a correção salarial no percentual de 12%.

§ Único Não serão compensados os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem como as equiparações salariais determinadas por sentença transitada em julgado.

08 – REPOSIÇÃO DE PERDAS INFLACIONÁRIAS

Além do reajuste já concedido conforme cláusula anterior, correção salarial de **14,79%**, índice calculado pelo DIEESE e que se refere a reajustes inferiores à inflação em ACT's celebrados entre 1º de outubro de 1994 e 30 de setembro de 2014.

09 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Pagamento progressivo de adicional por tempo de serviço na forma de 1% (um por cento) sobre o salário-base (código 1000) para cada ano completo trabalhado na Copel, por ocasião da data de aniversário de sua admissão, a todos os empregados, retroagindo ao ano em que o mesmo foi congelado *pro rata die*, equiparando o percentual ao mesmo número de anos trabalhados pelo empregado, aplicando o devido percentual sobre o salário nominal.

10 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$ 900,00 (novecentos Reais) mensais a todos os empregados, inclusive uma parcela adicional no mês de dezembro, na forma de 13ª (décima terceira) parcela.

§ Único A Copel se compromete a disponibilizar dois fornecedores de vale refeição/alimentação, deixando a critério do empregado a escolha de um deles.

11 – VALE LANCHE

A partir de 1º de outubro de 2014, a Copel reajustará o vale lanche para o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte Reais).

12 – AUXÍLIO CRECHE

Em atenção ao Princípio de nº 6 do Pacto Global do qual a Copel é signatária, e ao disciplinado no artigo 389, § 1º, da CLT, a empresa pagará a todos os empregados, a título de auxílio creche, sem natureza salarial, o valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos Reais) por filho na idade entre 7 (sete) e 72(setenta e dois) meses.



COPEL
Companhia Paranaense de Energia

13 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Copel concederá aos empregados com deficiências e/ou dependentes com deficiência, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

§ 1º Os valores excedentes do benefício, e que não tenham cobertura integral através do plano assistencial de saúde, serão pagos integralmente pela Copel mediante as comprovações apresentadas.

§ 2º Para estes empregados e/ou dependentes, exames e medicamentos solicitados por profissional de saúde credenciado serão pagos integralmente pela Copel.

§ 3º O reembolso dos valores gastos na aquisição de próteses e órteses, aos empregados e seus dependentes, serão de 100% (cem por cento).

14 – DEPENDÊNCIA QUÍMICA

A Copel estenderá a abrangência do programa de tratamento de dependência química para os familiares em primeiro grau do empregado.

15 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A Copel pagará a seus empregados matriculados em curso técnico de nível médio, curso superior ou curso de pós-graduação em instituições particulares de ensino, auxílio educação sem natureza salarial correspondente a 100% (cem por cento) do valor da respectiva mensalidade.

§ 1º A Copel fará concessão do benefício também para os empregados que já possuem curso superior, mas ainda não utilizaram o auxílio-educação, tendo os mesmos o direito a usufruir 2 (dois) créditos.

§ 2º A Copel concederá liberação aos empregados usuários do Auxílio - Educação, quando estes coincidirem com o horário de sua jornada de trabalho, sem a necessidade de compensação do período liberado, nos seguintes casos para participação em estágio escolar curricular obrigatório.

§ 3º A Copel concederá liberação aos empregados regularmente matriculados em cursos de formação, quando estes coincidirem com a jornada de sobreaviso para participação em aulas e atividades extra-curriculares.

§ 4º Não haverá incidência de Imposto de Renda quando do recebimento do Auxílio Educação.

§ 5º A Copel reembolsará, mediante respectivo comprovante, para cada empregado, regularmente matriculado, o material didático no valor limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais).



§ 6º Em caso do empregado não utilizar os créditos a que faz jus, poderá repassar aos seus dependentes legais.

16 – POLÍTICA EDUCACIONAL PARA DEPENDENTES

A Copel adotará política educacional, mediante reembolso integral dos gastos com instituições de ensino, que abrangerá educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, supletivo, ensino médio profissionalizante e ensino especial, destinada aos dependentes dos empregados.

17 – FÉRIAS

A Copel implementará os seguintes procedimentos

§ 1º Pagamento de gratificação de férias de 01 (uma) remuneração do empregado, garantindo como piso o valor de R\$ 3.000,00 (três mil Reais) para todos os empregados.

§ 2º Aos empregados que tiverem assiduidade no período aquisitivo completado na vigência deste acordo será concedido prêmio de 5 dias úteis adicionais de férias.

§ 3º A Copel executará ajustes nos seus sistemas de informática de forma a possibilitar que os empregados programem livremente o gozo das férias (período, parcelamentos de férias, reagendamentos de férias) e possibilitar que o empregado opte por receber integralmente o valor correspondente às férias quando do gozo do primeiro período.

18 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A partir de 1º de outubro de 2014, a Copel pagará Gratificação de Função a todos os empregados que exercem cargos de supervisor, coordenador, encarregado, pregoeiro, gestor de contratos, gerente de projetos P&D e seus respectivos suplentes, mantendo o pagamento aos empregados em cargos já contemplados.

§ 1º A partir da assinatura deste acordo, a Copel pagará proporcionalmente o valor definido como gratificação de função aos empregados que exerçam o cargo de forma temporária, independentemente do número de dias no exercício da função gerencial.

§ 2º A Copel reajustará as Gratificações de Função pelo mesmo índice de reajuste dos salários.

§ 3º A Gratificação de Função integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

19 – ABONO



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

Será pago a título de abono, o valor equivalente a 2,5 (duas e meia) remunerações individuais do empregado, acrescido do valor fixo de R\$ 4.000,00, garantindo como piso o valor de R\$ 8.000,00.

20 – ADICIONAL DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

Como forma de motivar a qualificação profissional, a Copel concederá um adicional aos empregados que possuam títulos (cursos técnicos, graduações, especializações, MBA, mestrado, doutorado, pós-doutorado), para que recebam um percentual proporcional e por título sobre seus respectivos salários.

21 – LEITURISTAS – ADICIONAL DE RISCO

Pagamento de adicional no valor de 30% (trinta por cento) da remuneração a todos os empregados que trabalham na função de leiturista por exposição a riscos à saúde no exercício da atividade.

§ 1º A Copel fornecerá aos leituristas uniforme adequado ao desempenho de suas atividades (vestimenta e calçados).

§ 2º A Copel implementará carreira funcional aos profissionais que desempenham a atividade de leiturista.

22 – ADICIONAL DE LINHA VIVA

Pagamento do Adicional de Linha Viva a todos os empregados que executam atividades em Áreas Energizadas.

23 – PERICULOSIDADE

A Copel implantará o pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que

§ 1º Usarem motocicletas em suas atividades laborais.

§ 2º Desenvolvem a atividade de “SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO EM EQUIPAMENTOS HIDRÁULICOS – SVMEM”.

24 – ADICIONAL DE GUARDA DE VALORES

A Copel implementará um adicional de 10% da remuneração aos empregados que sejam responsáveis pelo caixa e guarda de valores.



25 – ADICIONAL REGIONAL

A Copel implantará o pagamento de adicional regional no percentual de 20% (vinte por cento) para os empregados lotados nos municípios fronteiriços, em virtude do alto custo de vida nestas cidades relativamente a aluguel, serviços, etc.

26 – ADICIONAL DE PENOSIDADE E/OU FADIGA

O pagamento de adicional de penosidade e/ou fadiga será de 10% (dez por cento) sobre o Salário Nominal (Código 1000) para os seguintes empregados

- trabalhadores em Escalas de Revezamento;
- trabalhadores dos Atendimentos Personalizados (Jornadas de 04 e 08 horas);
- trabalhadores lotados em Plantões de Localidades (PA's e PL's);
- trabalhadores lotados no Teleatendimento.

§ Único A Copel reduzirá a jornada de trabalho dos Atendimentos Personalizados para 6 horas diárias.

27 – DIÁRIAS DE ALIMENTAÇÃO

A Copel reajustará as Diárias de Alimentação pelo ICV – Alimentação Fora de Casa, acumulado desde o último reajuste.

§ Único Será paga diária de alimentação a todos os empregados que desempenhem suas atividades em sábados, domingos e feriados, na sua base de trabalho, e durante a semana em outros municípios.

28 – ALMOXARIFES – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Pagamento de adicional de insalubridade a todos os empregados que trabalham em depósitos e almoxarifados da empresa.

29 – INCENTIVO À CULTURA

A Copel, a partir de 1º de outubro de 2014, concederá incentivo financeiro aos empregados que participem de atividades culturais e esportivas.

30 – ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO

A Copel possibilitará ao empregado a opção de adesão ao desconto da alíquota única de contribuição de 12% (doze por cento) para toda a faixa salarial no Plano Previdenciário da Fundação Copel, com a correspondente contrapartida de depósito pela empresa.



SEÇÃO III – DAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS

31 – GARANTIA DE EMPREGO

A Copel garantirá o emprego de seus funcionários, ficando impedida de realizar dispensas sem justa causa ou arbitrárias, respeitando, desta forma, o artigo 37 da Constituição Federal.

32 – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

A Copel revisará, até 15/12/2014, seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários, incluindo todas as funções desempenhadas pelos empregados, levando em conta reivindicações e sugestões trazidas pelos Sindicatos, registrando o Plano, até esta mesma data, no Ministério do Trabalho.

§ 1º A Copel apresentará, durante a negociação com os Sindicatos, todas as ações já tomadas para a implantação efetiva do PCCS anunciado em 2011, incluindo aquelas relativas ao compromisso assumido pela empresa de estender benefícios do Plano a todos os empregados, não contemplados naquele ano, até o final de 2013.

§ 2º A Copel não implantará métodos de avaliação dos empregados (a exemplo do *Pura Energia*) sem a discussão prévia com as entidades sindicais.

§ 3º A Copel realizará concursos internos para progressão dentro das carreiras.

33 – REEMBOLSO PARA COMPRA DE ÓCULOS (ARMAÇÃO E LENTES) E APARELHOS AUDITIVOS

A Copel reembolsará ao empregado, até o valor de R\$ 3.000,00 (três mil Reais), a aquisição de armação, lentes corretivas e aparelhos auditivos, de acordo com a orientação de especialista habilitado.

34 – PSDV

A Copel reimplantarão imediatamente o Plano Permanente de Sucessão e Desligamento Voluntário (PSDV), estendendo o direito a todos os empregados que o desejarem.

35 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

A partir da vigência deste acordo, a Empresa concederá assistência jurídica própria na defesa de empregado, que no exercício regular de suas funções/atividades, venha sofrer processo criminal ou cível, decorrente exclusivamente do exercício das atividades, durante o tempo que durar o processo judicial. Para tanto, o empregado deverá solicitar formalmente a assistência e justificar a necessidade.

36 – TRANSPORTE

A Copel fornecerá transporte a todos os seus funcionários que trabalhem em locais distantes



e pouco servidos de transportes públicos.

37 – CONDUÇÃO DE VEÍCULOS DA EMPRESA

A Copel pagará apólice de seguro de sua frota de veículos. Não será descontado, em hipótese alguma, qualquer valor sobre danos causados aos veículos nos salários de seus empregados.

38 – ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES

A Copel aceitará atestado médico para acompanhamento de familiares em primeiro grau, em consulta ou atendimento médico/hospitalar, sem necessidade de reposição dos dias em que o empregado se afastou.

§ único Nas localidades em que não existam médicos especialistas, as despesas de deslocamento serão custeadas pela Copel.

39 – JORNADA DE TRABALHO

A jornada contratual poderá ser cumprida por necessidade do empregado no período compreendido entre as 7h e as 19h, sem a instituição de horário núcleo.

§ único A compensação de dias úteis entre finais de semana e feriados ou em datas especiais, se dará conforme calendário anual prévio, com acréscimo de jornada em outros dias, que serão diluídos ao máximo ao longo do ano, segundo determinação corporativa.

40 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A Copel ampliará o número de dirigentes sindicais liberados por entidade, de forma proporcional ao número de empregados representados por cada sindicato, conforme segue

0 a 3%	-	01 (um) dirigente sindical liberado;
acima de 3% até 10%	-	02 (dois) dirigentes sindicais liberados;
acima de 10%	-	03 (três) dirigentes sindicais liberados.

§ 1º Durante a vigência deste Acordo Coletivo, a pedido dos sindicatos, os dirigentes sindicais não liberados, sem prejuízo da remuneração, direitos e vantagens, mediante prévia comunicação à Copel, poderão utilizar um total de até 240 (duzentos e quarenta) horas no ano por entidade sindical para atividades sindicais.

§ 2º A Copel garantirá aos dirigentes sindicais liberados a manutenção de todas as verbas salariais decorrentes de sua atividade na empresa, incluindo-se todos os adicionais.

§ 3º No caso de adicionais pagos de forma variável, será pago mensalmente ao dirigente sindical a média aritmética dos últimos 24 meses.

§ 4º O exercício do mandato do empregado dirigente sindical eleito, liberado ou não, não poderá obstar promoções funcionais ou salariais.



COPEL **Companhia Paranaense de Energia**

41 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

A Copel e os sindicatos atuarão em conjunto na implementação de programas de segurança do trabalho, com vistas à obtenção de melhores resultados na prevenção de acidentes e saúde ocupacional.

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – a Copel cumprirá o prazo legal para emissão para os empregados.

LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – a Copel fornecerá o LTCAT juntamente com o PPP.

§ 1º A Copel realizará levantamento geral dos casos de doenças ocupacionais detectados nos *check-up* médicos periódicos, encaminhando-os para as providências necessárias e para conhecimento dos sindicatos.

§ 2º Serão realizados, no momento do *Check-up* Médico Periódico da Empresa, todos os exames necessários à saúde do trabalhador e os inerentes à função, conforme NR 7, assumindo a mesma todos os gastos com as demais consultas, exames, medicamentos, cirurgias, e outras situações decorrentes de constatações no *Check-up*.

§ 3º A Copel contratará profissional da área de Psicologia Clínica do Trabalho para o atendimento de seus empregados, para atuar em conjunto com as áreas de serviço social e medicina do trabalho.

§ 4º A Copel reimplantarão imediatamente o programa de ginástica laboral.

§ 5º A Copel implantará imediatamente programa que possibilite aleitamento materno.

42 – DIREÇÃO DA FUNDAÇÃO COPEL

A direção da Fundação Copel será totalmente indicada de forma paritária, sendo que 50% da diretoria será composta por participantes eleitos.

43 – DESCONTOS DIVERSOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

A Copel repassará aos Sindicatos, na mesma data em que efetua o pagamento dos proventos dos empregados, os valores descontados destes em folha de pagamento e devidos às entidades sindicais.

§ 1º Na rescisão do Contrato de Trabalho, a Copel efetuará os descontos de todas as pendências devidas pelo empregado desligado em favor de seu sindicato.

§ 2º A Copel se adequará tecnologicamente de modo a possibilitar que informações relativas a valores não descontados em folha de pagamento do empregado que esteja afastado por atestado ou licença saúde sejam encaminhadas ao sindicato em planilha específica (inadimplentes).



COPEL

Companhia Paranaense de Energia

44 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Copel pagará apólice de seguro de vida a todo seu quadro funcional.

45 – CREDENCIAL PARA SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

A Copel concederá credenciais de agenciadores de seguros aos sindicatos estipulantes de apólices de seguros.