

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 que celebram entre si, na forma abaixo, de um lado a **COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A – CNPJ nº 04.368.898/0001-06**, **COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A – CNPJ nº 04.370.282/0001-70**, e **COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ nº 19.125.927/0001-86**, com a interveniência e anuência da **COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL - CNPJ 76.483.817/0001-20** e de outro lado o:

- 1) Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa no Estado do Paraná – SINDELPAR – CNPJ nº 84.891.589/0001-55;
- 2) Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba – SINDENEL – CNPJ nº 01.295.051/0001-50;
- 3) Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região – SINDEL – CNPJ nº 01.011.244/0001-32;
- 4) Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Hidro e Termoelétrica e de Fontes Alternativas de Cornélio Procópio e Região – STIECP – CNPJ nº 01.124.499/0001-01;
- 5) Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Ponta Grossa – SINEL – CNPJ nº 03.690.095/0001-00;
- 6) Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado do Paraná – SINTESPAR – CNPJ nº 76.085.893/0001-87;
- 7) Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Paraná – SINTEC – CNPJ nº 80.377.336/0001-07;
- 8) Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado do Paraná – SINSEPAR – CNPJ nº 80.328.370/0001-91;
- 9) Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região Noroeste do Paraná – STEEM – CNPJ nº 80.893.035/0001-36;
- 10) Sindicato dos Contabilistas de Curitiba – SICONTIBA – CNPJ nº 76.686.963/0001-52;
- 11) Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná – SINAEP – CNPJ nº 77.974.434/0001-17;

- 12) Sindicato dos Economistas do Estado do Paraná – SINDECON – CNPJ nº 77.086.684/0001-10;
- 13) Federação Nacional dos Trabalhadores em Água, Energia e Meio Ambiente – FENATEMA – CNPJ nº 62.286.034/0001-41;
- 14) Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Produção, Transmissão e Distribuição de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Foz do Iguaçu – SINEFI – CNPJ nº 01.437.126/0001-90;
- 15) Sindicato dos Advogados do Estado do Paraná – SINAP – CNPJ nº 81.172.900/0001-18;
- 16) Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná – SENGE – CNPJ nº 76.684.828/0001-78;
- 17) Federação Nacional Dos Técnicos Industriais – FENTEC – CNPJ- 58.162.082/0001-50.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das Empresas acordantes, contempla todas as categorias dos trabalhadores, com abrangência territorial no Paraná, São Paulo, Mato Grosso e Rio Grande do Norte.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA – AJUSTE SALARIAL

A partir de outubro de 2024, o salário nominal de cada empregado, vigente em 30/09/2024 (código 1000) será acrescido do INPC acumulado no período de outubro de 2023 a setembro de 2024, no percentual de **4,09% (quatro vírgula zero nove por cento)**.

Parágrafo Único:

Não se aplicará a previsão contida nesta cláusula aos empregados que ocupem os cargos gerenciais de nível 06 e 07 em 30/09/2024, os quais serão regidos por regras estabelecidas em procedimentos internos das empresas.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA – DESCONTOS ESPECÍFICOS NO SALÁRIO DO EMPREGADO

Por força do presente acordo, em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal vigente, artigo 462 da CLT e Súmula 342 do TST, as Empresas ficam autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos aos

valores, a saber: 1) seguro de vida em grupo em que a Copel figure como estipulante ou subestipulante; 2) seguro de vida conforme orientações da carta 005/2020 SINDELPAR, para os empregados que aderiram até a data de 24/06/2020; 3) contribuição ao plano de saúde “PROSAUDE” da Fundação Copel; 4) despesas decorrentes de utilização do Plano de Saúde “PROSAUDE”, referente à coparticipação dos empregados, não cobertas pelo referido plano; 5) contribuições previdenciária e de benefício de risco (aposentadoria) e ao plano pecúlio (seguro) da Fundação Copel; 6) adiantamento de vale-transporte; 7) telefonemas particulares; 8) faturas de energia elétrica; 9) multi-seguros da Associação dos Participantes da Fundação Copel – APFC, exceto seguro de vida; 10) empréstimos consignáveis, firmados no âmbito do regulamento da Fundação Copel e do convênio com o banco de processamento de folha de pagamento; 11) mensalidade inerente à Associação dos Profissionais da Copel – APC e demais clubes e associações esportivas e de lazer de empregados da Copel; 12) prestação de contas de viagem a serviço não regularizadas dentro do prazo estipulado ou realizadas em desacordo com a norma interna; 13) Mensalidades e Descontos Diversos dos sindicatos. Para tais despesas, o desconto em folha independe de outra autorização específica junto às Empresas, sendo suficiente o documento firmado pelo empregado com as entidades credoras mencionadas nesta cláusula.

CLÁUSULA QUINTA – DESCONTOS DIVERSOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

Fica acordado que as Empresas descontarão na folha de pagamento de seus empregados, sob a rubrica DIVERSOS (nome do sindicato), os valores informados mensalmente pelas entidades sindicais, relativos a prêmios de seguros, convênios comerciais, entre outros, cujos comprovantes e autorizações para desconto ficarão sob a guarda e responsabilidade dos Sindicatos, nos termos da legislação vigente, ressalvado o disposto na cláusula sétima.

Parágrafo Primeiro:

A fim de cumprir o que estabelece a presente cláusula, o Sindicato se compromete a entregar, conforme cronograma das Empresas, por meio digital, de acordo com os padrões técnicos adotados pelas Empresas, as informações necessárias para a efetivação dos descontos, por rubricas. O arquivo digital deverá ser encaminhado via e-mail da entidade sindical, devidamente identificado.

Parágrafo Segundo:

O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese das Empresas serem acionadas judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa das Empresas, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, as Empresas efetuarem a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que as Empresas devam repassar ao Sindicato.

Parágrafo Terceiro:

Fica acordado que as Empresas acatarão pedido de suspensão de desconto de mensalidade em folha de pagamento feito pelo empregado, desde que encaminhado pelo Sindicato. A implementação ocorrerá no mês subsequente ao do pedido.

Parágrafo Quarto:

Fica estabelecido entre as partes que o cancelamento de qualquer débito já processado, à exceção dos casos previstos no parágrafo terceiro, deverá ser efetuado diretamente junto ao Sindicato, atuando as Empresas somente como agente de pagamento.

OUTRAS NORMAS RELATIVAS A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA – DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica acordado entre as partes que o crédito do pagamento de salários mensais pelas Empresas será antecipado, sempre até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês. As parcelas salariais adicionais, tais como: adicional de periculosidade intermitente, horas extraordinárias, adicionais noturnos, dupla função, sobreaviso e outras que dependam da apuração da frequência, serão processadas para pagamento no mês subsequente ao da realização, tendo como base de cálculo o salário do mês de pagamento. Com relação aos descontos de ausências, atrasos e outros decorrentes da frequência, fica acordado que tais valores serão processados e descontados no mês subsequente, tendo como base de cálculo o salário do mês do pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA – VALOR LÍQUIDO MENSAL

As Empresas assegurarão aos empregados um valor líquido mensal de, no mínimo, 30% (trinta por cento) da remuneração total bruta do mês.

Parágrafo Primeiro:

Excetuam-se os valores relativos à pensão alimentícia, demais descontos decorrentes de mandados judiciais e descontos autorizados pelo empregado diretamente às Empresas, descritos na Cláusula Quarta – Descontos específicos no salário do empregado. Inclui-se nas exceções a rescisão contratual.

Parágrafo Segundo:

Nos casos de empregados na ativa, aposentados pelo INSS, quando afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho, os 30% (trinta por cento) serão calculados sobre a diferença entre a remuneração base da Copel e o benefício da aposentadoria pago pelo INSS.

CLÁUSULA OITAVA – DA MANUTENÇÃO DA RENDA DE EMPREGADO REABILITADO

Ao empregado reabilitado em outra atividade compatível com suas condições físicas e psicológicas, por motivo de doença ocupacional, acidente do trabalho ou auxílio doença, conforme disciplinado na norma interna específica do Programa de Reabilitação Profissional, será garantido pelas Empresas a manutenção no período de 12 (doze) meses, das médias dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento, referente às seguintes parcelas: adicional de periculosidade, sobreaviso, horas extras, horas dobradas, horas extraordinárias

de escala, adicional noturno simples, adicional de penosidade, adicional de Eletricista de Manutenção de Linha Viva e de Rede Subterrânea e/ou adicional de centro de operação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Em 2025, as Empresas anteciparão aos seus empregados, no mês de janeiro, a primeira parcela da Gratificação de Natal (13º salário), correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração.

Parágrafo Primeiro:

A partir de 2026, as Empresas anteciparão aos seus empregados, no mês de novembro, a primeira parcela da Gratificação de Natal (13º salário), correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração. O adiantamento poderá ser pago junto ao pagamento das férias, caso o empregado faça a solicitação no mês de janeiro do respectivo ano.

Parágrafo Segundo:

Fica pactuado que a remuneração para esta finalidade será composta pela soma das seguintes parcelas: salário nominal (código 1000) + adicional por tempo de serviço (código 1001) + AC DRT-192/3/84 (código 1002) + ACT Dupla Função 2007 (código 1006) + adicional das funções Eletricista Manutenção Linha Viva e Rede Subterrânea (código 1105) + adicional de centro de operação (código 1100), conforme a situação jurídica de cargo e função de cada empregado, excluídas desta base de cálculo quaisquer outras parcelas independentemente de sua natureza jurídica.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias realizadas pelos empregados, respeitadas as disposições contidas nas normas internas das Empresas, serão remuneradas com acréscimo legal de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, exceto aquelas trabalhadas em domingos e feriados que serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Para aqueles que cumprem expediente em regime de revezamento, as horas extraordinárias coincidentes com feriados ou dias de folga, serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO

As Empresas pagarão o adicional noturno, para as horas trabalhadas entre as 22h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte, no percentual de 37,14 (trinta e sete vírgula quatorze) sobre o valor da hora normal, considerando a hora de sessenta minutos, aqui pactuada pelas partes. Para compensar o acréscimo da hora noturna de 52,30 minutos para 60 minutos, o percentual do pagamento passa de 20% (vinte por cento) para 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento), baseado na seguinte fórmula:

Hora Normal = 100

Adicional Noturno = 20%

Hora Normal + Adicional Noturno = 120

Se 52,5 min. valem 120, 60,0min. valem X

$X = (60 \times 120) : 52,5 - 100$

$X = 137,14 - 100$

$X = 37,14\%$

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – INSALUBRIDADE

As Empresas pagarão exclusivamente aos empregados que estiverem exercendo atividades insalubres, de acordo com o respectivo grau de risco incidente, Adicional de Insalubridade, calculado sobre o código salarial S-015, da Tabela Única de Salário – TUS.

ADICIONAL DE PENOSIDADE/TURNO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL DE PENOSIDADE

As Empresas pagarão, exclusivamente aos empregados que atuam em regime de escala de turno ininterrupto de revezamento, a título de Adicional de Penosidade, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) do código salarial S-015, da Tabela Única de Salário – TUS.

Parágrafo Único:

Caso a matéria venha a ser regulamentada em Lei, conforme disposto no inciso XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal, as Empresas se comprometem a rever o procedimento acordado.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – PAT

As Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, na forma da Lei nº 6.321/76, Decreto nº 5/91 e Resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego, Orientação Jurisprudencial nº 133/SBDI-1 do TST e demais normativas sobre o tema, fornecerão, individualmente aos seus empregados, o benefício do Auxílio-Alimentação, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$ 1.721,95 (um mil setecentos e vinte e um reais e noventa e cinco centavos)**. O benefício social ora

concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

Parágrafo Primeiro:

Para os empregados que trabalham em jornada 04 (quatro) horas diárias, fica acordado que o valor mensal do benefício do auxílio-alimentação é de **R\$ 860,97 (oitocentos e sessenta reais e noventa e sete centavos)**.

Parágrafo Segundo:

As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$ 184,04 (cento e oitenta e quatro reais e quatro centavos)**. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

Parágrafo Terceiro:

Não farão jus ao Auxílio-Alimentação e vale-lanche os empregados durante o período de aposentadoria por invalidez.

AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

As Empresas pagarão aos seus empregados, matriculados em curso técnico de nível médio, curso superior ou curso de pós-graduação em instituições particulares de ensino, um Auxílio-Educação, sem natureza salarial, correspondente a 70% (setenta por cento) do valor da respectiva mensalidade, com teto no valor de **R\$ 1.178,39 (um mil cento e setenta e oito reais e trinta e nove centavos)**, de acordo com as condições estabelecidas em norma interna específica sobre Auxílio-Educação.

Parágrafo Único:

O empregado que perder o direito ao benefício de Auxílio-Educação, por algum motivo disciplinado em norma interna, devolverá os valores reembolsados pela Copel, em número de parcelas iguais aos recebidos, iniciando os descontos 06 (seis) meses após o último reembolso pago pela Empresa.

AUXÍLIO-CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIO-CRECHE

Nos termos da Lei 8.2012/1991 (artigo 28, inciso III, § 9º, alínea “s”) e da Portaria MTB nº 670/1997, as Empresas, pagarão às suas empregadas, bem como a seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, um reembolso-creche, mediante comprovação da despesa, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme Súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça - STJ, com teto mensal de **R\$ 468,41 (quatrocentos e sessenta**

e oito reais e quarenta e um centavos), por filho, na idade entre 7 (sete) a 72 (setenta e dois) meses, nascidos a partir de janeiro de 2019, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Único:

As empregadas e os empregados detentores da guarda exclusiva de filhos que solicitaram o benefício até 31 de dezembro de 2018, para crianças nascidas até tal data, receberão o auxílio-creche, nos termos estabelecidos no momento da solicitação, até a criança completar os 72 meses.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As Empresas pagarão aos empregados que tenham pessoa com deficiência como dependente, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de **R\$ 910,39 (novecentos e dez reais e trinta e nove centavos)** por dependente, conforme regulamento próprio.

Parágrafo Único:

As Empresas concederão aos empregados com deficiência, sem natureza salarial, reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor gasto na aquisição de próteses, órteses e aparelho auditivo, limitado ao valor anual de 12 (doze) vezes o valor pago às pessoas com deficiência, totalizando atualmente **R\$ 10.924,68 (dez mil novecentos e vinte e quatro reais e sessenta e oito centavos)**, conforme regulamento próprio.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas concederão assistência jurídica 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 e justificar a necessidade.

Parágrafo Único:

Não será concedida a assistência nas hipóteses e situações que, na análise administrativa e jurídica das Empresas, caracterizem conflito de interesses entre empresas e empregado e nem por ato doloso ou incompatível com o código de conduta. As empresas não arcarão com despesas processuais de qualquer natureza e com honorários de advogados contratados pelo empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

A Copel se compromete a lançar os Programas de Demissão Voluntária, que vigorarão conforme previsto em circulares específicas a serem publicadas sobre o tema e conforme a presente cláusula coletiva, com as seguintes premissas:

PDV	Período	Compensação Indenizatória
PDV 2024	Set/24 a Ago/25	12 RB
PDV 2025	Set/25 a Ago/26	10 RB
PDV 2026	Set/26 a Ago/27	8 RB
PDV 2027	Set/27 a Ago/28	6 RB

- **Público:** Todos os empregados, admitidos até 01.10.2022 e ativos na data de publicação da circular, podem solicitar adesão. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa em 01.02.2023, até atingir o limite estabelecido em cada PDV.
- **Limite de adesões:** As adesões aos Programas serão limitadas, de acordo com o limite a ser estabelecido pela companhia, quando da publicação das circulares específicas de cada programa. O critério de classificação para efetivação das adesões será o ranqueamento decrescente da soma de idade e tempo de empresa.
- **Indenização:** Conforme tabela acima.
- **Benefícios adicionais:** Pagamento de subsídio mensal do plano de saúde na Fundação Copel, por 12 (doze) meses após o desligamento, nos moldes do mês de desligamento, desde que o empregado seja participante do plano de saúde em outubro de 2022 até a data do seu desligamento; e manutenção do crédito equivalente ao auxílio alimentação por 12 (doze) meses após o desligamento.
- **Desligamento:** a data do desligamento será definida pela Copel quando da publicação das circulares específicas de cada programa
- **Forma de desligamento:** O desligamento ocorrerá com a extinção do contrato de trabalho formalizada no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, na modalidade “dispensa sem justa causa”, motivada pela adesão ao PDV, com pagamento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS pela Copel, ou seja, importância de 40% (quarenta por cento) do valor base para fins rescisórios.

Parágrafo Primeiro – Regras:

O Programa respeitará as regras constantes da Circular a ser publicada, que constará, no mínimo, com as seguintes regras:

a) Adesão e quitação: A efetivação da adesão ao programa, com o recebimento pelo empregado da indenização compensatória prevista na Circular, implicará na quitação plena, geral, irrevogável e irrestrita de todos os direitos e obrigações, de ambas as partes, relativa ao contrato de trabalho celebrado e à relação empregatícia entre as partes, nos termos do art. 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

- A quitação constante desta alínea não se aplica às ações judiciais trabalhistas

coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.

- A quitação constante desta alínea se aplica a qualquer outra demanda judicial, envolvendo o contrato de trabalho e a relação empregatícia entre as partes, inclusive ação judicial individual em trâmite ou a serem ajuizadas futuramente, salvo as ações de cumprimento oriundas das ações coletivas ajuizadas pelos Sindicatos.

b) Indenização: A indenização compensatória será paga de forma suplementar e independente das verbas rescisórias legais ou convencionais a que o empregado tenha direito, conforme estabelecido na Circular.

c) Homologação: A entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo homologará a confirmação da Adesão, o Termo de Quitação e as rescisões contratuais relacionadas ao Programa.

- As rescisões dos Contratos Individuais de Trabalho que envolvam o Programa previsto na Circular serão homologadas perante o sindicato representativo da categoria do empregado, nos termos e prazos previstos no art. 477 e 477-B da CLT.

Demais condições, não previstas neste parágrafo primeiro, serão definidas e divulgadas pela empresa por meio de circulares específicas para os PDVs.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E MANUTENÇÃO DE QUADRO

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – MOBILIDADE DE PESSOAL

As empresas manterão os programas de mobilidade de pessoal, conforme norma específica, para preenchimento de vagas de pessoal.

POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – MANUTENÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

Considerando a importância da experiência, competência, qualidade técnica e dedicação dos empregados atuais do quadro para o sucesso da corporação as Empresas garantem a manutenção do quadro mínimo de empregados ativos na data de 31/01/2023, conforme percentuais definidos na tabela abaixo:

Período <i>(contagem a partir da transformação da companhia em corporação)</i>	Percentual para definição do quadro mínimo	Quadro Inicial de Referência: QIR* <i>(fórmula a seguir conforme ano de referência)</i>	Quadro Mínimo: QM <i>(fórmula a seguir conforme ano de referência)</i>
---	---	---	--

Ano 0/1	31.01.23 a Ago/2024	100%	QIR 0 = Quadro 31 de janeiro de 2023	QM 1 = (QIR 0 x 100%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 2	Set/2024 a Ago/2025	95%	QIR 1 = Quadro do último dia de Ago/2024	QM 2 = (QIR 1 x 95%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 3	Set/2025 a Ago/2026	90%	QIR 2 = Quadro do último dia de Ago/2025	QM 3 = (QIR 2 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 4	Set/2026 a Ago/2027	90%	QIR 3 = Quadro do último dia de Ago/2026	QM 4 = (QIR 3 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido
Ano 5	Set/2027 a Ago/2028	90%	QIR 4 = Quadro do último dia de Ago/2027	QM 5 = (QIR 4 x 90%) (-) Desligamentos por justa causa (-) Demissões a pedido

*Adesões no âmbito do PDV 2023 serão deduzidas do cálculo do Quadro Inicial de Referência para ano 1 e ano 2

*Não serão consideradas, para qualquer efeito, novas contratações ocorridas ao longo dos períodos supracitados

Parágrafo Primeiro:

No número máximo de desligamentos possíveis em cada período, obtido pelo resultado da diferença entre o quadro inicial de referência e o quadro mínimo, descontadas as demissões a pedido e desligamentos por justa causa, estarão contemplados também os desligamentos ocorridos por adesão aos PDVs subsequentes previstos na Cláusula Décima Nona, respeitado o ano de referência.

Parágrafo Segundo:

Os desligamentos ocorridos no âmbito dos PDVs subsequentes, farão jus a compensação indenizatória e benefícios adicionais estabelecidos na Cláusula Décima Nona. Demais desligamentos não decorrentes de justa causa, farão jus somente a 50% (cinquenta por cento) do valor da compensação indenizatória do PDV do período (excluídos os demais adicionais previstos nos PDVs), além das devidas verbas rescisórias.

Parágrafo Terceiro:

Esta cláusula, em todas suas disposições, se aplica apenas aos empregados admitidos nas Empresas até 1º de outubro de 2022 e ativos no quadro no momento da transformação da companhia em corporação.

Parágrafo Quarto:

Em caso de descumprimento dos percentuais estabelecidos nesta cláusula, as Empresas ficam obrigadas a restabelecer o contrato de trabalho dos empregados que ultrapassarem o percentual do quadro mínimo previsto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – JORNADA SEMANAL LEGAL

Fica acordado que, a partir da frequência do mês subsequente a assinatura deste acordo, a jornada semanal legal de trabalho praticada nas Empresas é de 40 (quarenta) horas, na forma do disposto no artigo 7º, XIII da Constituição Federal. Para efeito de cálculo de horas extras, horas dobradas, horas extraordinárias de escala, adicionais noturnos, sobreaviso, bem como para o caso de atraso, será adotado o divisor 200 (duzentos), excetuando-se a jornada legal de 06 (seis) horas, que possui divisor próprio 180 (cento e oitenta).

PRORROGAÇÃO / REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Aos empregados com jornada de trabalho de 8 (oito) horas é opcional a redução de carga horária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, condicionada aos critérios de norma interna e aprovação da Empresa.

Parágrafo Primeiro:

A solicitação e a justificativa de redução de jornada devem ser realizadas pelo empregado e submetida à aprovação da Empresa, para, em seguida, ser emitido o Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, que deverá ser assinado pelas partes e a homologação deverá ser providenciada pelo empregado junto ao seu Sindicato representativo.

Parágrafo Segundo:

A redução da carga horária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, total de 180 (cento e oitenta) horas mensais, implica redução de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, com reflexo em todas as vantagens e direitos vinculados a este salário.

Parágrafo Terceiro:

Ao empregado que tiver sua jornada reduzida de 8 (oito) para 6 (seis) horas terá que registrar um intervalo de 15 minutos intrajornada para alimentação e descanso, ou seja, totalizando 6 horas e 15 minutos diários.

Parágrafo Quarto:

O empregado que aderir a redução da jornada fica proibido de executar sobreaviso e horas extras, excetuando-se as horas realizadas para compensação de feriado ponte, neste caso, o intervalo intrajornada para alimentação e descanso deverá ser no mínimo de 1 (uma) hora.

Parágrafo Quinto:

O empregado poderá retornar a jornada de 8 (oito) horas, desde que solicite com 30 (trinta) dias de antecedência e tenha cumprido uma carência de 3 (três) meses. A mudança de jornada poderá ser feita uma única vez por ano (1º de janeiro a 31 de dezembro).

Parágrafo Sexto:

O empregado que optar pela redução de jornada de trabalho, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados, condicionado a aprovação da Empresa.

Parágrafo Sétimo:

Nos períodos de licenças ou afastamentos (exemplo: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

Parágrafo Oitavo:

A Copel pode solicitar o retorno do empregado à jornada de 8 (oito) horas, desde que o empregado tenha cumprido a carência de 3 (três) meses e a Companhia solicite com 30 (trinta) dias de antecedência.

BANCO DE HORAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – BANCO DE HORAS

Em conformidade aos artigos 59 e seguintes da CLT, fica instituído o Banco de Horas para os empregados da COPEL definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor, segundo os critérios e regras a seguir descritos nos parágrafos a seguir:

Parágrafo Primeiro - Empregados contemplados pelo banco de horas:

Aplica-se a todos os empregados, com exceção daqueles que trabalham em turno de revezamento e que possuem acordo coletivo de trabalho específico acerca do tema, empregados na função de teleatendimento, empregados que estejam no exercício de cargos que acarretem a dispensa na marcação do ponto, empregados cedidos ou liberados, empregados com jornada reduzida nos termos do Acordo Coletivo, empregados em funções de eletricitista, bem como, outros empregados que laborem com restrição à execução de horas extraordinárias.

Parágrafo Segundo - Períodos do banco de horas:

A vigência estabelecida será dividida em períodos semestrais (com possibilidade de prorrogação por apenas um período de seis meses), conforme a seguir:

a) 1º semestre:

- Vigência do banco: Janeiro a Junho
- Sinalização do empregado sobre prorrogação do semestre: durante o mês de Julho
- Pagamento ou desconto do saldo de horas: Agosto

b) 2º semestre:

- Vigência do banco: Julho a Dezembro
- Sinalização do empregado sobre prorrogação do semestre: durante o mês de Janeiro
- Pagamento ou desconto do saldo de horas: Fevereiro

Observação: as horas somente poderão ser renovadas por mais um período semestral.

Parágrafo Terceiro - Definição de datas do banco de horas:

As compensações programadas, pontes de feriado e ausências por motivos particulares serão debitadas do Banco de Horas.

- a) A Copel definirá e divulgará anualmente, em seu calendário, as datas de pontes de feriado e demais compensações programadas.

Parágrafo Quarto – Pagamento de hora normal:

Caso o empregado seja convocado a trabalhar nos dias de compensações programadas e dias-ponte as horas trabalhadas serão pagas como horas normais.

Parágrafo Quinto – Limites do banco:

O Banco de Horas terá como limite de crédito 60 horas positivas e como limite de débito 60 horas negativas para cada período estabelecido no Parágrafo Segundo desta cláusula.

- a) Caso o empregado atinja os limites de horas do Banco de Horas, a partir deste limite as horas extraordinárias realizadas serão pagas e as horas de ausência serão descontadas no mês subsequente ao ocorrido.
- b) As horas permitidas para ausência abonada, como acompanhamento médico familiar com necessidade de reposição, já estão consideradas no limite de 60 horas negativas.
- c) Todas as horas realizadas (extraordinárias ou dobradas) irão automaticamente para o Banco de Horas, até atingir o limite de 60 horas, sendo as excedentes pagas no mês subsequente à realização.
- d) Caso a jornada do empregado exceda 10 horas no dia laborado (2 horas extraordinárias), todas as horas da semana serão pagas, isto é, não serão creditadas para o Banco de Horas.

Parágrafo Sexto – Controle do banco de horas e acesso:

A Copel realizará controle individualizado do Banco de Horas, que conterá demonstrativo claro e preciso das horas trabalhadas em excesso ao limite ordinário de sua jornada de trabalho e das horas compensadas do Banco de Horas, que poderá ser acessado por meio de sistema próprio da Empresa, com acesso e senha pessoal do empregado.

- a) Ao final de cada período (estabelecido no Parágrafo Segundo), a Copel enviará ao Sindicato um relatório geral do banco de horas.

Parágrafo Sétimo – Autorização para realização:

A realização de horas extraordinárias, bem como as ausências mediante abono (limitadas a cinco jornadas no mês), devem ser autorizadas previamente pela gerência imediata, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Oitavo – Prazo para formalização da ausência:

As horas para débito referentes a ausências parcial ou total da jornada por motivos particulares deverão ser formalizadas junto à gerência imediata em até dois dias após a ocorrência do fato, conforme estabelecido em norma interna.

Parágrafo Nono – Proporcionalidade das horas:

A proporção utilizada para o Banco de Horas será de uma hora de ausência para uma hora de débito do banco e de uma hora extraordinária ou dobrada para uma hora de crédito no banco.

Parágrafo Décimo – Tipos de horas creditadas ao banco:

Somente serão computadas no Banco de Horas as horas extraordinárias e as horas dobradas. Não poderão ser computadas, entretanto, a hora de sobreaviso e a hora extraordinária prevista em escala.

Parágrafo Décimo Primeiro – Ordem de compensação das horas:

Quando da utilização do Banco de Horas será inicialmente aproveitada a hora mais antiga incluída (extraordinária ou dobrada), e, assim, sucessivamente.

Parágrafo Décimo Segundo – Programação das horas pela gerência:

O gerente imediato do empregado pode programar a data da utilização do saldo constante no banco de horas, quando cumulativamente, tiver decorrido a metade do período estabelecido no Parágrafo Segundo e o banco contar com mais de 24 horas, desde que não tenha sido realizada a programação pelo empregado e aprovada pelo gerente.

- a) A referida programação pelo gerente deve ser comunicada ao empregado, no mínimo, com 10 dias de antecedência, por meio de mensagem eletrônica do e-mail corporativo.

Parágrafo Décimo Terceiro – Tolerância:

Quanto à prorrogação da jornada de trabalho, não serão creditados no Banco de Horas menos de 6 (seis) minutos, pois será considerado como tolerância.

Parágrafo Décimo Quarto – Código do cartão ponto:

Os débitos das horas do Banco serão realizados por meio da codificação de ponto, utilizando o código 9377 – Compensação / Aus. Abonada, específico para este procedimento.

Parágrafo Décimo Quinto – Prorrogação do saldo do banco de horas:

Nos meses de julho e janeiro, o empregado poderá optar pela prorrogação do seu saldo de horas (negativas ou positivas) para o próximo período semestral, devendo informar sua intenção à Empresa. Na hipótese da opção pela não prorrogação, o saldo de horas de crédito ou débito, será transformado em pecúnia e pago ou descontado do empregado na folha de pagamento dos meses de fevereiro e agosto, respectivamente aos períodos semestrais, de acordo com as regras de cálculo estabelecidas no Parágrafo Décimo Sexto desta cláusula.

- a) Quando da opção pela prorrogação do saldo do primeiro para o segundo período semestral, os limites de horas permanecerão os mesmos; não sendo possível o acúmulo de limites de um período para outro.
- b) A data de pagamento deste parágrafo poderá ser alterada mediante negociação coletiva.

Parágrafo Décimo Sexto – Pagamento e desconto do saldo do banco:

As horas que compõem o saldo positivo do banco na data de vencimento dos períodos serão pagas da seguinte maneira:

- As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal do empregado.
- As horas dobradas serão pagas com acréscimo de 100% em relação ao valor da hora normal do empregado.
- As horas negativas serão descontadas no mesmo valor da hora normal do empregado.

- a) Para o cálculo do valor das horas, será considerado como base o salário do mês de pagamento.
- b) Nas rescisões contratuais, no caso de saldo de horas de crédito ou débito, as horas serão transformadas em pecúnia e pagas ou descontadas seguindo os parâmetros estabelecidos neste parágrafo.
- c) No caso de afastamento do empregado em razão do gozo de benefício previdenciário (exceto afastamento por aposentadoria por invalidez) o saldo do Banco de Horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do empregado ou conversão do benefício em aposentadoria por invalidez.
- d) No caso de afastamento do emprego em razão de aposentadoria por invalidez, fará jus ao recebimento do saldo do Banco de Horas, no prazo de até 60 dias da data em que a Empresa tenha recebido a comunicação da concessão do benefício previdenciário. O pagamento ocorrerá considerando o salário em vigor no mês de pagamento.
- e) No caso de licença não remunerada do empregado, será realizado o pagamento ou desconto do saldo de horas na folha de pagamento do último mês laborado.

Parágrafo Décimo Sétimo – Adesão coletiva ao banco:

A adesão é compulsória para todos os empregados elegíveis a partir de 1º de janeiro de 2025. A adesão e renovação da adesão a cada vigência do acordo, deverá ser formalizada por meio eletrônico através de termo de alteração de contrato de trabalho (Anexo I), com homologação da entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA– DA AUSÊNCIA ABONADA MEDIANTE REPOSIÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- a) O empregado que não faz parte do banco de horas e registra a frequência, poderá, a seu pedido e por escrito, ausentar-se do trabalho mediante a reposição com horas extraordinárias;
- b) Caberá ao empregado ajustar com a gerência a(s) data(s) e período(s) da ausência, de forma a compatibilizar os seus interesses e o desenvolvimento das atividades da área, por meio do preenchimento do Formulário – Ausência Abonada;
- c) O prazo para reposição da ausência abonada é de 06 meses contados a partir do mês seguinte ao da ausência;
- d) A paridade para a reposição será de uma hora de trabalho por uma hora de ausência;
- e) A partir do mês do registro da ausência abonada, todas as horas extraordinárias, serão obrigatoriamente destinadas à reposição da ausência, até a quitação do saldo devedor;
- f) A reposição das horas ocorrerá, mensalmente, obedecendo a seguinte ordem de prioridade: das horas mais antigas até as mais recentes, até a quitação do saldo devedor;
- g) As horas não repostas pelo empregado serão descontadas no mês subsequente ao prazo estipulado na alínea “c”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA– COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE MEDIANTE FOLGA

Fica acordado que as Empresas poderão instituir, por meio de documento interno próprio, compensação de dias úteis entre final de semana e feriado ou, ainda, em datas especiais, com acréscimo de jornada em outros dias, definido no documento interno. Os acréscimos de jornada não serão computados, em qualquer hipótese, como hora extraordinária.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

Mediante o presente acordo e com base na Portaria MTE nº 373 de 25.02.2011, fica acordado que a Empresa continuará adotando o atual sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, desobrigando-a de implementar o Registrador Eletrônico de Ponto – REP, de que trata a Portaria MTP nº 671 de 08/11/2021.

FÉRIAS E LICENÇAS

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS

Visando atingir a finalidade das férias, que é propiciar ao empregado efetivo descanso físico e mental para a próxima jornada anual de trabalho, o gozo de férias deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo Primeiro - Abono pecuniário:

Optando o empregado pela conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário, conforme lhe faculta o artigo 143 da CLT, tal solicitação de pagamento deverá ser requerida até 30 (trinta) dias antes da quitação do primeiro período de gozo período aquisitivo.

Parágrafo Segundo - Fracionamento das férias a pedido do empregado:

A pedido do empregado que tenha direito a trinta dias de férias, estas serão fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do artigo 134, § 1º da CLT. Quando for o caso da venda de 1/3 (um terço) das férias, relativo ao abono pecuniário (CLT, artigo 143), pago no mês da quitação das férias, o fracionamento somente poderá ser feito em dois períodos.

Parágrafo Terceiro - Direito inferior a 30 dias:

Para o empregado com direito inferior a trinta dias de férias, definido na forma do artigo 130 da CLT, somente será admitido o fracionamento caso seja respeitada a regra de período mínimo de gozo, nos termos da presente cláusula.

Observação: Os períodos de férias serão computados em dias corridos e terão início em dia útil de trabalho do empregado. Além disso, o início das férias não poderá coincidir com o período de dois dias que antecede o feriado ou dia de repouso remunerado, nos termos do

artigo 143, § 3º da CLT. O primeiro período de gozo deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de férias. O último período de férias deverá ser usufruído totalmente até o último dia do período concessivo.

Parágrafo Quarto – terço constitucional:

As empresas pagarão, por ocasião das férias, a cada um dos seus empregados, 1/3 da remuneração do empregado a título de terço constitucional (CF, 7º, XVII), com piso de **R\$ R\$ 1.337,35 (um mil trezentos e trinta e sete reais e trinta e cinco centavos)** fixos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

Fica assegurada ao empregado, por ocasião das férias regulamentares, a concessão de adiantamento de férias correspondente a 01 (uma) remuneração, que será restituído em até 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas, sem qualquer acréscimo, vencendo a primeira 60 (sessenta) dias após o recebimento do respectivo adiantamento, conforme opção do empregado.

Parágrafo Primeiro:

Fica pactuado que a remuneração para esta finalidade será composta pela soma das seguintes parcelas: salário nominal (código 1000) + adicional por tempo de serviço (código 1001) + AC DRT-192/3/84 (código 1002) + ACT Dupla Função 2007 (código 1006) + adicional de periculosidade (código 1101) + adicional de insalubridade (código 1102) + adicional das funções Eletricista Manutenção Linha Viva e Rede Subterrânea (código 1105) + adicional de centro de operação (código 1100), conforme a situação jurídica de cargo e função de cada empregado, excluídas desta base de cálculo quaisquer outras parcelas independentemente de sua natureza jurídica.

Parágrafo Segundo:

Observadas as alternativas acima, o número de parcelas para o desconto do adiantamento de férias deverá ser informado pelo empregado 30 (trinta) dias antes da quitação do primeiro período de gozo de suas férias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

a) **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA NOJO**

As Empresas concederão aos empregados 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de licença quando de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica. As Empresas equiparam sogros como ascendentes. A licença será de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos, nos casos em que houver necessidade de deslocamento para outra cidade, com exceção de regiões metropolitanas, conforme lotação do empregado.

Parágrafo Único:

A presente cláusula se aplica apenas aos empregados admitidos até 30/09/2024. Para os admitidos após essa data se aplica o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA– LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A licença maternidade legal de 120 (cento e vinte) dias, será ampliada em 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da mãe biológica ou adotiva, até o final do primeiro mês após o parto, na forma do artigo 1º, § 1º e § 2º, da Lei nº 11.770/2008. No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda da prorrogação.

Parágrafo Primeiro:

As Empresas concederão, 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.

Parágrafo Segundo:

Fica ampliada a licença paternidade, prevista no artigo 7, inciso XIX e artigo 10, Parágrafo Primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT da Constituição Federal, para 20 (vinte) dias corridos a contar da data de nascimento ou da adoção da criança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

As Empresas concederão, para cada empregado, até 12 (doze) horas de ausência ao ano (1º de janeiro a 31 de dezembro), sem reposição, para acompanhamento de familiar em primeiro grau registrado no cadastro de empregados da Copel, para assistência médica, mediante a apresentação de declaração ou atestado médico, especificando o nome do atendido. Serão concedidas também faltas abonadas de até 28 (vinte e oito) horas ao ano para o mesmo motivo, mediante reposição em até 06 (seis) meses, desconsiderando-se o mês da ocorrência, conforme determina a norma interna específica de Frequência de Pessoal.

Parágrafo Primeiro:

As Empresas concederão, para cada empregado, até 40 (quarenta) horas de ausência ao ano (1º de janeiro a 31 de dezembro), sem reposição, nos casos de acompanhamento de familiares de primeiro grau, registrados no cadastro de empregados da Copel, para casos de internamento, cirurgia e recuperação domiciliar decorrentes destas, mediante apresentação de respectivo laudo médico e/ou documento hospitalar para apreciação do serviço social das empresas.

Parágrafo Segundo:

A presente cláusula se aplica apenas aos empregados admitidos até 30/09/2024. Para os admitidos após essa data se aplica o previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – LICENÇA PARA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas concederão, para qualquer pessoa do quadro de empregados que venha a ser vítima de violência doméstica, licença remunerada de 10 (dez) dias úteis a contar do dia

subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência, emitido pela autoridade policial competente.

Parágrafo Primeiro: Caso a vítima se afaste do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para o trabalho, por período inferior ao estabelecido nesta cláusula, ela terá direito à licença pelos dias faltantes até completar 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Segundo:

A vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de localidade, mediante análise do serviço social.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas concederão a liberação de dirigentes para o exercício de cargo sindical, durante a vigência do mandato, mediante solicitação formal às Empresas e aprovação da diretoria de lotação do empregado com ratificação da Diretoria de Gestão Empresarial, de acordo com o seguinte critério:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos.
- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, sem ônus para a entidade.
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados terão a cessão de até dois empregados eleitos, sem ônus para entidade.
- d) Sindicatos, independentemente do percentual de representação, poderão fazer jus à cessão de empregados em cargos de direção sindical fora dos critérios acima, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos, devendo a cessão ser aprovada em reunião de Diretoria.

Parágrafo Primeiro:

Serão concedidas horas de ausência, sem reposição, durante a vigência do presente acordo, aos dirigentes eleitos das entidades sindicais, para a realização de cursos de aperfeiçoamento e treinamento e para participação de eventos sindicais, mediante comunicação formal com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data do evento e apresentação posterior do certificado de conclusão do curso ou de documento comprobatório da realização do evento com a carga horária, da seguinte forma:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% do total de empregados: 40 (quarenta) horas de ausência;
- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados: 80 (oitenta) horas de ausência; e
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados: 120 (cento e vinte) horas de ausência.

Parágrafo Segundo:

Será concedida liberação de jornada de trabalho, sem reposição, durante a vigência do presente acordo, aos dirigentes para atividades voltadas a celebração de acordos coletivos de trabalho, conforme o seguinte critério:

- a) Sindicatos com representação de até 5% do total de empregados: 1 dirigente para a reunião de negociação com as Empresas e até 2 para reuniões de preparação da pauta de reivindicações, realização de assembleias e reuniões trimestrais;
- b) Sindicatos com representação acima de 5% do total de empregados: 2 dirigentes para a reunião de negociação com as Empresas e até 3 para reuniões de preparação da pauta de reivindicações, realização de assembleias e reuniões trimestrais.

Para as reuniões de negociações e trimestrais o número de jornadas liberadas serão de acordo com a agenda preestabelecida pelas Empresas. Para os demais eventos serão liberadas até 2 (duas) jornadas durante a vigência do acordo.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA– TAXA ASSISTENCIAL**

A empresa descontará em folha de pagamento de seus empregados o percentual ou valor fixo aprovado em Assembleia Geral pela categoria, relativa à Taxa Assistencial, nos termos do artigo 513, e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sempre que alguma vantagem financeira for auferida à categoria em razão de negociações coletivas, sendo certo que esse percentual ou valor fixo será sempre definido em assembleia devidamente convocada pelo sindicato. O referido valor será repassado pela empresa, até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto, para o sindicato.

Parágrafo Primeiro:

A empresa deverá informar previamente aos empregados acerca da realização do desconto da Taxa Assistencial.

Parágrafo Segundo:

O Sindicato se compromete a apresentar, se solicitado, o edital de convocação e/ou ata de assembleia que aprovou a Taxa Assistencial.

Parágrafo Terceiro:

Aos Empregados fica assegurado o direito de oposição à Taxa Assistencial, nos termos da Nota Técnica nº 02, de 26/10/2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Conalis. O prazo para entrega da carta de oposição será de 10 (dez) dias corridos a contar do primeiro dia útil após a aprovação do acordo coletivo em assembleia.

Parágrafo Quarto:

O Sindicato fornecerá à Empresa, relação dos empregados que manifestaram oposição ao desconto, em até 05 (cinco) dias úteis após o encerramento do prazo de manifestação, para que não seja descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto:

O Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese das Empresas serem acionadas judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa das Empresas, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concordam e autorizam, desde já, as Empresas efetuarem a compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial e extrajudicialmente ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que as Empresas devam repassar ao Sindicato.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES QUADRIMESTRAIS**

As Empresas e o Sindicato convencionam a realização de reuniões de acompanhamento do ACT e específicas de Saúde e Segurança nos meses de março/2025 e junho/2025, mediante agenda previamente definida.

Parágrafo único – Segurança e Saúde do Trabalho

Fica pactuado que, nas reuniões quadrimestrais, reservar-se-á agenda para a discussão de assuntos relativos à Segurança e Saúde do Trabalho entre os Sindicatos e Empresa, que indicarão empregados para participar dos diálogos.

TELETRABALHO**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: TELETRABALHO**

Conforme Artigo 611-A, inciso VIII e Capítulo II-A (Artigos 75-A a 75-E), todos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, incluídos pela Lei nº 13.467 de 2017, as partes pactuam a realização do teletrabalho nas seguintes condições descritas a seguir.

Parágrafo Primeiro – Do Teletrabalho:

Considera-se teletrabalho, para fins deste Acordo Coletivo de Trabalho, o regime híbrido de prestação de serviços, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

- a) O empregado que desejar aderir voluntariamente ao regime de teletrabalho deverá realizar a solicitação via sistema disponibilizado pela Copel e a aprovação dos superiores imediatos estará condicionada ao atendimento de requisitos e critérios definidos pela Empresa nos termos do artigo 75-C, §1º da CLT.
- b) Cabe à Empresa a determinação das funções/atividades e empregados elegíveis ao teletrabalho. A quantidade de dias e períodos em que o trabalho será realizado presencial e remotamente será acordada entre gerente imediato e empregado.

- c) Os empregados em funções gerenciais poderão realizar o regime de teletrabalho pontualmente de acordo com negociação com seu gerente imediato.
- d) A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser formalizada por meio eletrônico no início da vigência de do presente acordo, e renovada a cada vigência do acordo, através de termo de adesão ao teletrabalho híbrido (Anexo II), com homologação, da entidade sindical representativa do empregado e signatária do presente Acordo Coletivo, nos termos do artigo 75-C da CLT.
- e) Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa ou por solicitação do empregado, mediante comunicação formal, via sistema disponibilizado pela Copel, e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho, nos termos do artigo 75-C, §2º da CLT.
- f) O empregado deverá declarar ciência ao termo de segurança de dados e informações e ao termo de saúde e segurança, nos termos do artigo 75-E, parágrafo único da CLT, comprometendo-se a seguir todas as instruções fornecidas pela Empresa para os temas abrangidos no presente inciso.
- g) O empregado somente poderá iniciar o regime de teletrabalho, após autorização formal emitida pela área de Recursos Humanos.

Parágrafo Segundo - Da jornada de trabalho do teletrabalho:

Fica estabelecido o teletrabalho, a ser pactuado entre o empregado e a empresa, onde a permanência em teletrabalho seja entre 20% e 80% da jornada de trabalho semanal.

- a) Havendo necessidade de alteração nos dias e horários de permanência em teletrabalho por solicitação da empresa, o empregado deverá atender a definição de seu gerente imediato.
- b) O empregado poderá ser convocado pela empresa, a comparecer presencialmente para qualquer atividade em seu estabelecimento, desde que seja comunicado formalmente dentro da sua jornada de trabalho, com antecedência mínima de 12 (doze) horas ao seu comparecimento.
- c) O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Empresa, respeitando sua jornada de trabalho contratual.
- d) O empregado em teletrabalho, deverá cumprir a mesma jornada de trabalho diária estabelecida para o regime presencial, observando os intervalos para refeição, períodos de descanso e demais regramentos relativos à jornada de trabalho previstos na legislação e nas normas internas.

- e) Caso o empregado se mantenha conectado à rede corporativa em horário fora da jornada de trabalho, utilizando ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, tais como aplicativos, e-mails ou programas/sistemas necessários ao desenvolvimento de suas atividades, não caracterizará sobreaviso, prontidão, tempo à disposição do empregador e tampouco configurará trabalho extraordinário, salvo se autorizado a fazê-lo, inclusive podendo o empregado sofrer sanções disciplinares pelo descumprimento deste inciso.

Parágrafo Terceiro - Das atividades do teletrabalho:

O empregado em teletrabalho executará atividades relacionadas a sua função e que sejam compatíveis, pela sua natureza, com a realização de forma remota, através de tecnologia da informação e comunicação.

- a) O empregado em teletrabalho terá suas atividades acompanhadas pelo gerente imediato, devendo este efetuar a gestão das demandas, entregas relativas às atividades e desempenho individual.
- b) Caso o empregado, a qualquer momento, fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar suas atividades, deverá comunicar imediatamente o seu gerente imediato e comparecer presencialmente para realização das atividades na Empresa.

Parágrafo Quarto - Da infraestrutura e custos do teletrabalho:

O empregado deverá ser o único responsável pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários e adequados à prestação do trabalho remoto, incluindo computador e internet com velocidade adequada, mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica, água e ambiente iluminado, nos termos do artigo 75-D da CLT, com previsão no aditivo contratual. As utilidades aqui descritas, as quais serão custeadas pelo próprio empregado, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim.

- a) A Empresa não arcará com qualquer despesa que seja decorrente do teletrabalho ou por consequência deste, bem como da mudança do regime de teletrabalho para o presencial, ficando somente a cargo do empregado, nos termos do artigo 75-D da CLT e com previsão no aditivo contratual.

Parágrafo Quinto: Da segurança do trabalho do teletrabalho:

A empresa promoverá orientações e treinamentos sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, nos termos do artigo 75-E da CLT.

- a) O empregado deverá seguir as orientações, normas e procedimentos relativos à segurança e saúde do trabalho, a fim de evitar doenças e acidentes e, sempre que necessário, o empregado poderá entrar em contato com a área de Saúde e Segurança do Trabalho, por meio dos canais de comunicação disponibilizados pela Empresa para orientações.

- b) O empregado em teletrabalho será responsável por garantir que o ambiente no qual as atividades serão executadas atenda às normas de saúde e segurança da Empresa.

Parágrafo Sexto - Da confidencialidade e compromisso:

O empregado é responsável pela confidencialidade das informações que tem acesso em razão do contrato individual de trabalho, relativas aos dados empresariais e pessoais. Caso seja necessário realizar impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, o empregado deverá adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

- a) É de responsabilidade do empregado observar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) na realização de suas atividades, preservando os dados pessoais e sensíveis a que tiver acesso.

Parágrafo Sétimo - Das disposições gerais do teletrabalho:

- a) O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.
- b) É obrigação do empregado manter seu endereço domiciliar atualizado.
- c) Mantêm-se as mesmas regras de auxílio-refeição e alimentação dos empregados em regime presencial aos empregados em regime de teletrabalho.
- d) Aos empregados em regime de teletrabalho fica ajustado que se aplicam as disposições das normas coletivas de trabalho vigentes para a respectiva base sindical da unidade de lotação do empregado, ainda que o empregado esteja atuando por teletrabalho em local diverso daquela.
- e) Em caso de descumprimento de qualquer regra do regime de teletrabalho, a Empresa poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho, nos termos do artigo 75-C, §2º da CLT.
- f) O Empregado que deixar de laborar no regime de teletrabalho, sem a prévia autorização da Empresa, deixando de cumprir a carga horária contratada ou que deixar de comparecer às dependências da Empresa quando devidamente convocado, poderá sofrer sanções disciplinares.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – MANUTENÇÃO DO PATROCÍNIO DA COPEL À FUNDAÇÃO COPEL

As Empresas do grupo COPEL manterão o patrocínio à Fundação Copel nos mesmos patamares atualmente praticados, assegurando a continuidade dos planos assistencial e previdenciário.

Parágrafo Único

Em caso de eventuais alterações relativas ao tema previsto no caput, as Empresas do grupo COPEL se comprometem em informar aos interessados com, no mínimo, 3 anos de antecedência à mudança.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO DA FUNDAÇÃO COPEL

As Empresas possibilitarão ao empregado a opção de adesão ao desconto da alíquota de contribuição de 4% (quatro por cento) do Plano Previdenciário da Fundação Copel, na faixa de até 10(dez) unidades previdenciárias (UPs), conforme regulamento do referido Plano, com a correspondente contrapartida do valor pelas Empresas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – MULTA

Fica acordado que o descumprimento de qualquer cláusula deste acordo – por parte das Empresas ou do Sindicato – implicará multa de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, por cláusula descumprida.

Curitiba, 01 de outubro de 2024.

Pela Companhia Paranaense de Energia – COPEL - CNPJ Nº 76.483.817/0001-20

(assinado eletronicamente)

Daniel Pimentel Slaviero
CPF nº 004.764.159-26
Diretor Presidente

(assinado eletronicamente)

Marcia Cristine Ribeirete Baena
CPF nº 639.376.709-04
Diretora de Gente e Gestão Empresarial

Pela COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A - CNPJ Nº 04.368.898/0001-06

(assinado eletronicamente)

Marco Antonio Villela de Abreu
CPF nº 061.482.368-42
Diretor Geral

Pela COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A - CNPJ Nº 04.370.282/0001-70

(assinado eletronicamente)
Moacir Carlos Bertol
CPF nº 171.720.479-15
Diretor Geral

Pela COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ 19.125.927/0001-86

(assinado eletronicamente)
Rodolfo Moraes Fontes Lima
CPF 370.215.608-93
Diretor Geral

Pela Companhia Paranaense de Energia – COPEL - CNPJ Nº 76.483.817/0001-20

Pela COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A - CNPJ Nº 04.368.898/0001-06

Pela COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A - CNPJ Nº 04.370.282/0001-70

Pela COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ 19.125.927/0001-86

(assinado eletronicamente)
Felipe Gutterres Ramella
CPF nº 028.677.237-01
Diretor de Finanças e de Relações com Investidores

**Pelo SINDELPAR
CNPJ - 84.891.589/0001-55**

(assinado eletronicamente)
Paulo Sérgio dos Santos
CPF - 882.787.788-68
Diretor Presidente

**Pelo SINTESPAR
CNPJ - 76.085.893/0001-87**

(assinado eletronicamente)
Adir de Souza
CPF -274.113.389-15
Diretor Presidente

**Pelo SINAEP
CNPJ - 77.974.434/0001-17**

**Pelo SINTEC
CNPJ - 80.377.336/0001-07**

(assinado eletronicamente)
Gerson Luiz Faedo
CPF - 396.187.229-53
Diretor Presidente

**Pelo STIECP
CNPJ - 01.124.499/0001-01**

(assinado eletronicamente)
Valdemir Meiado Romero
CPF - 705.196.259-00
Diretor Presidente

**Pelo STEEM
CNPJ - 80.893.035/0001-36**

(assinado eletronicamente)
Edgard Montanarin
CPF – 184.381.649-00
Vice-Presidente

Pelo SINDENEL
CNPJ - 01.295.051/0001-50

(assinado eletronicamente)
Alexandre Donizete Martins
CPF - 462.359.069-00
Diretor Presidente

Pelo SINDEL
CNPJ - 01.011.244/0001-32

(assinado eletronicamente)
Sandro Adão Ruhnke
CPF - 641.419.509-04
Diretor Presidente

Pelo SINEL
CNPJ - 03.690.095/0001-00

(assinado eletronicamente)
Jimi Helio Ferreira
CPF - 437.720.729-68
Diretor Presidente

Pelo SINAP
CNPJ - 81.172.900/0001-18

(assinado eletronicamente)
Vitor Hugo Paes Loureiro Filho
CPF - 436.944.119-68
Diretor Presidente

Pelo SINSEPAR
CNPJ - 80.328.370/0001-91

(assinado eletronicamente)
Neuralice Cesar Maina
CPF - 209.978.509-06
Diretora Presidente

(assinado eletronicamente)
Claudeir Fernandes
CPF - 527.330.769-49
Diretor Presidente

Pelo SENGE
CNPJ - 76.684.828/0001-78

(assinado eletronicamente)
Leandro Jose Grassmann
CPF - 849.203.009-72
Diretor Presidente

Pelo SINEFI
CNPJ - 01.437.126/0001-90

(assinado eletronicamente)
Paulo Henrique Guerra Zuchoski
CPF nº 633.765.040-91
Diretor Presidente

Pelo SICONTIBA
CNPJ - 76.686.963/0001-52

(assinado eletronicamente)
Juarez Tadeu Morona Filho
CPF - 016.350.069-02
Vice-Presidente

Pelo SINDECON
CNPJ - 77.086.684/0001-10

(assinado eletronicamente)
Odisnei Antônio Bega
CPF - 184.147.299-91
Diretor Presidente

Pela FENATEMA
CNPJ - 62.286.034/0001-41

(assinado eletronicamente)
Alexandre Donizete Martins
CPF - 462.359.069-00
Vice-Presidente

Pela FENTEC
CNPJ - 58.162.082/0001-50

(assinado eletronicamente)
Gerson Luiz Faedo
CPF - 396.187.229-53
Vice-Presidente

Anexo I

ADITIVO CONTRATUAL DE TRABALHO PARA ADESÃO AO BANCO DE HORAS

TERMO DE ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

COPEL (Razão social), subsidiária integral da Companhia Paranaense de Energia – COPEL, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda sob nº (CNPJ da empresa), com sede na (endereço), (cidade), (Estado), representada neste ato por seu procurador e gerente de recursos humanos, aqui denominada empregadora e o empregado identificado, aqui denominado empregado, resolvem de comum acordo, alterar o contrato de trabalho existente entre as partes, fundamentada no disposto em Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira: A adesão ao Banco de Horas tem vigência a partir de (dia), (mês) e (ano), até (dia), (mês) e (ano).

Cláusula Segunda: Todas as horas realizadas (extraordinárias ou dobradas) irão automaticamente para o Banco de Horas, até atingir o limite de 60 horas, sendo as excedentes pagas no mês subsequente à realização.

Cláusula Terceira: A proporção utilizada para o Banco de Horas será de uma hora de ausência para uma hora de débito do banco e de uma hora extraordinária ou dobrada para uma hora de crédito no banco.

Cláusula Quarta: O Banco de Horas terá como limite de crédito 60 horas positivas e como limite de débito 60 horas negativas para cada período, a partir deste limite as horas extraordinárias realizadas serão pagas e as horas de ausência serão descontadas no mês subsequente ao ocorrido.

Cláusula Quinta: O Banco de Horas será dividido em períodos semestrais (com possibilidade de prorrogação por apenas um período de seis meses). O empregado poderá optar pela prorrogação do seu saldo de horas (negativas ou positivas) para o próximo período semestral, devendo informar sua intenção à Empresa. Na hipótese da opção pela não prorrogação, o saldo de horas de crédito ou débito, será transformado em pecúnia e pago ou descontado do empregado na folha de pagamento.

Cláusula Sexta: Continuam em vigor todas as demais cláusulas e condições anteriormente pactuadas, relativas ao contrato de trabalho ora alterado, desde que não conflitem com o presente termo de alteração contratual.

E, por estarem de pleno acordo com as alterações ora pactuadas, firmam o presente termo, juntamente com duas testemunhas.

- O empregado realiza a assinatura eletrônica do termo, mediante acesso ao Portal de Serviços e emissão do presente ticket com login e senha.

- A empregadora e as testemunhas realizam a assinatura eletrônica do termo, por meio da assinatura eletrônica do relatório de tickets do Portal de Serviços.

- A homologação do termo junto ao sindicato representativo da categoria profissional do empregado será realizada por meio de assinatura eletrônica do sindicato no relatório de tickets do Portal de Serviços.

Anexo II

ADITIVO CONTRATUAL DE TRABALHO PARA ADESÃO/RENOVAÇÃO AO TELETRABALHO

TERMO DE ADESÃO/RENOVAÇÃO AO TELETRABALHO

COPEL (Razão social), subsidiária integral da Companhia Paranaense de Energia – COPEL, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda sob nº (CNPJ da empresa), com sede na (endereço), (cidade), (Estado), representada neste ato por seu procurador e gerente de recursos humanos, aqui denominada empregadora e o empregado identificado, aqui denominado empregado, resolvem de comum acordo, alterar o contrato de trabalho existente entre as partes, fundamentada no disposto em Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira: A adesão/renovação do Teletrabalho tem vigência a partir de (dia), (mês) e (ano) até (dia), (mês) e (ano), salvo o descrito na cláusula oitava.

Cláusula Segunda: O empregado passará a desempenhar suas atividades no modelo híbrido de teletrabalho, ou seja, com a prestação de serviços preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Cláusula Terceira: A definição de dia/períodos em que o trabalho será realizado presencial e remotamente será acordada entre gerente imediato e empregado e constará na solicitação de adesão ao teletrabalho, realizada via sistema pelo empregado.

Cláusula Quarta: O empregado declara estar ciente e deverá ser o único responsável pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários e adequados à prestação do trabalho remoto, incluindo computador e internet com velocidade adequada, mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica, água e ambiente iluminado, nos termos do artigo 75-D da CLT. As utilidades aqui descritas, as quais serão custeadas pelo próprio empregado, não integram a remuneração do empregado para nenhum fim.

Cláusula Quinta: A Empresa não arcará com qualquer despesa que seja decorrente do teletrabalho ou por consequência deste, bem como da mudança do regime de teletrabalho para o presencial, ficando somente a cargo do empregado, nos termos do artigo 75-D da CLT.

Cláusula Sexta: O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Empresa, já validada no Acordo Coletivo de Trabalho Geral, respeitando sua jornada de trabalho contratual.

Cláusula Sétima: A mudança de regime de trabalho não altera as atividades a serem realizadas pelo empregado, sendo as mesmas realizadas no ambiente físico da empresa, conforme descrição de função.

Cláusula Oitava: O empregado declara estar ciente que, poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Empresa ou por solicitação do empregado, mediante comunicação formal, via sistema disponibilizado pela Copel, e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 (trinta) dias corridos, com a respectiva alteração do contrato de trabalho.

Cláusula Nona: Continuam em vigor todas as demais cláusulas e condições anteriormente pactuadas, relativas ao contrato de trabalho ora alterado, desde que não conflitem com o presente termo de alteração contratual.

E, por estarem de pleno acordo com as alterações ora pactuadas, firmam o presente termo, juntamente com duas testemunhas.

- O empregado realiza a assinatura eletrônica do termo, mediante acesso ao Portal de Serviços e emissão do presente ticket com login e senha.
- A empregadora e as testemunhas realizam a assinatura eletrônica do termo, por meio da assinatura eletrônica do relatório de tickets do Portal de Serviços.
- A homologação do termo junto ao sindicato representativo da categoria profissional do empregado será realizada por meio de assinatura eletrônica do sindicato no relatório de tickets do Portal de Serviços.