

CAMPANHA SALARIAL COPEL 2015 – PAUTA UNIFICADA

SEÇÃO I – DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

01 – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de outubro de 2015, a Copel fará a correção salarial pelo índice de 12,50%.

§ 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.

02 – PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

A COPEL garante dentro do seu PCCS a aplicação de percentual a título de Progressão por Antiguidade.

03 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) mensais a todos os empregados, inclusive uma parcela adicional no mês de dezembro, na forma de 13ª (décima terceira) parcela.

04 – VALE LANCHE

A partir de 1º de outubro de 2015, a Copel reajustará o vale lanche para o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

05 – 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\$ 600,00 (seiscentos reais) por dependente na idade entre 7 (sete) e 72 (setenta e dois) meses.

06 – PISO SALARIAL DE ENGENHEIRO:

A Copel cumprirá o piso salarial estabelecido pela Lei nº 4950-A/66.

07 – 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), incluindo a 13ª parcela.

§ 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, órteses e aparelhos auditivos, aos empregados e seus dependentes, serão de 100% (cem por cento).

08 – DEPENDÊNCIA QUÍMICA

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

09 – 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 utilização dos dois créditos do auxílio educação será de escolha exclusiva do empregado.

§ 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 extracurriculares.

§ 4º: A Copel reembolsará, mediante respectivo comprovante, para cada empregado, regularmente matriculado, o material didático no valor limite de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

§ 5º: Em caso do empregado não utilizar os créditos a que faz jus, poderá repassar aos seus dependentes legais.

10 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA DEPENDENTES

A empresa, a partir de 01 outubro de 2015, concederá Auxílio Educação para Dependentes, regularmente matriculados no Ensino Fundamental ou Nível Médio.

§ Único - O Auxílio Educação para Dependentes matriculados na Rede de Ensino será concedido mensalmente na forma de reembolso de 100% (cem por cento) das mensalidades escolares, materiais e uniformes.

11 – FÉRIAS

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/as.

§ Único:

O empregado deverá ser ouvido sobre o período do gozo de férias, garantindo-se tratamento isonômico entre os empregados da respectiva área.

12 – ABONO SALARIAL

Será pago a título de abono, o valor equivalente a 2 (duas) remunerações individuais do empregado, acrescido do valor fixo de R\$ 5.000,00.

§ Único: O pagamento do referido abono salarial será realizado juntamente com o crédito do salário mensal.

13 – SERVIÇO FORA DA ÁREA DE ATUAÇÃO

No caso de atividades em outra área, a serviço da Copel, será pago adicional, no percentual de 1% (um por cento) sobre o salário nominal do empregado por dia trabalhado.

14 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Copel implantará o pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que desenvolvem a atividade de “**SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO EM EQUIPAMENTOS HIDRÁULICOS – SVMEH**”, almoxarifes, bem como para os trabalhadores que exercem atividades em áreas ambientais que causam riscos a saúde.

15 – 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.

16 – ADICIONAL DE PENOSIDADE:

As Empresas pagarão, aos empregados que atuam em regime de escala de turno ininterrupto de revezamento, no CALL CENTER e Atendimento Comercial, a título de Adicional de Penosidade, o valor equivalente a 10% (dez por cento) de sua remuneração.

§ único: A Copel reduzirá a jornada de trabalho do Atendimento Comercial para 6 horas diárias sem prejuízo na remuneração.

17 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Copel implantará o pagamento de adicional de periculosidade aos empregados técnicos florestais quando laboram em área de risco.

18 – INCENTIVO À CULTURA – VALE CULTURA

A Copel, a partir de 1º de outubro de 2015, concederá incentivo financeiro aos empregados que participem de atividades culturais e esportivas.

19 – 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.

20 – MANUTENÇÃO DA RENDA DO EMPREGADO READAPTADO

Ao empregado readaptado 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 de Programa de reabilitação e readaptação profissional, será garantido pelas Empresas a manutenção, das médias dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento, referente às seguintes parcelas: adicional de periculosidade, sobreaviso, horas extraordinárias de escala, adicional noturno simples, adicional de penosidade ou adicional de Eletricista de Manutenção de Linha Viva e de Rede Subterrânea.

§ Único: A Copel se compromete a apresentar ao INSS, as informações referentes ao empregado readaptado, bem como prestar todas as informações correspondentes a readaptação do empregado, para que o INSS possa proceder a processo de “Reabilitação Profissional”.

21 – ADICIONAL DE FRONTEIRA

A Copel implantará o pagamento de adicional de fronteira 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.

22 – CONCESSÃO DE FOLGA (BAIXADA)

A Copel concederá aos empregados que laboram fora do Estado do Paraná, 07 (sete) dias de folga a cada semestre, com as despesas de viagem pagas pela empresa incluindo seus familiares, para deslocamento ao seu local de origem.

23 – AUXILIO CUIDADOR

A Copel disponibilizará o Auxílio Cuidador, para os empregados em casos de doença, acidentes e acidentes do trabalho.

§ Único - A indicação da elegibilidade para o recebimento do auxílio será evidenciado através da avaliação médica.

DAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS

24 – 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.

25 – REEMBOLSO PARA COMPRA DE ÓCULOS (ARMAÇÃO E LENTES)

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

26 – ACOMPANHAMENTO 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.

§ 1º: A empresa concederá licença de 5 (cinco) dias, nos casos de internação por doença, cirurgia, recuperação domiciliar e/ou situações emergenciais aos empregados em virtude de acompanhamento de cônjuge ou companheiro, ascendentes e descendentes de primeiro grau e dependentes do Plano de Saúde.

§ 2º: O prazo poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias mediante apresentação do respectivo laudo médico para apreciação da área médica e do serviço social da empresa.

27 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão a liberação de dirigentes para o exercício de cargo sindical, sem prejuízo de salários, remuneração, progressões salariais e adicionais inerentes ao cargo, durante a vigência do mandato, mediante solicitação formal às Empresas e aprovação em reunião de diretoria da Holding, de acordo com o seguinte critério:

- a) Sindicatos com representação entre 3% e 9% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, sem ônus para a entidade.
- b) Sindicatos com representação entre 9% e 15% do total de empregados terão a cessão de até dois empregados eleitos, sem ônus para entidade.
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados terão a cessão de até três 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.

§ 1º: Serão concedidas horas de ausência, sem reposição, durante a vigência do presente acordo, aos dirigentes eleitos das entidades sindicais, para as atividades sindicais e conforme necessidade da entidade, mediante comunicação formal com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data do evento, da seguinte forma:

- a) Sindicatos com representação menor que 3% do total de empregados: 80 (oitenta) horas de ausência;
- b) Sindicatos com representação entre 3% e 9% do total de empregados: 160 (cento e sessenta) horas de ausência;
- c) Sindicatos com representação entre 9% e 15% do total de empregados: 240 (duzentos e quarenta) horas de ausência;
- d) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados: 320 (trezentos e vinte) horas de ausência.

§ 2º: 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 3% 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 3% 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.

28 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

A Copel se compromete a criar uma comissão específica de segurança e saúde do trabalho, com participação dos sindicatos e empresa, com reuniões trimestrais. Os sindicatos indicarão trabalhadores para participarem das reuniões.

29 – DIREÇÃO DA FUNDAÇÃO COPEL

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

30 – PLANO DE SAÚDE

A adesão ao atual plano de saúde gerido pela Fundação Copel será restrita aos empregados concursados.

31 – 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.

§ Único: 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, mensalmente, em planilha específica (inadimplentes).

32 – CREDENCIAL PARA SEGUROS

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

33 – MANUTENÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, as Empresas do grupo COPEL ficarão impedidas de realizar dispensas sem justa causa de empregado, pelo prazo de 10 (dez) anos, a contar da alteração do controle acionário. O descumprimento implicará no pagamento de indenização correspondente a 04 (quatro) remunerações do empregado por ano trabalhado.

Parágrafo único – Indenização:

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) + horas suplementares médico (código 1004) + 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), conforme a situação jurídica de cargo e função de cada empregado.

34 – LICENÇA PARA TRABALHADORAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

A Copel concederá licença remunerada de 10 (dez) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para trabalhadoras que venham a ser vítimas de violência doméstica.

§ 1º: A Copel poderá, a critério das suas áreas de Medicina do Trabalho, ampliar a licença remunerada.

§ 2º: A empregada vítima de violência doméstica terá prioridade na transferência de estabelecimento ou Município, independentemente do cargo, função.

35 – ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS:

A Copel, por meio de sua área de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

§ 1º: A Copel concorda em realizar seminário, na vigência deste acordo coletivo, com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade, assédio moral, assédio sexual e formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia.

§ 2º: O conteúdo da programação do seminário citado no parágrafo anterior será definido por uma comissão constituída por representantes da Empresa e representantes dos Sindicatos.

§ 3º: A Copel desenvolverá ações objetivando a difusão, promoção e fortalecimento no enfrentamento à violência contra as mulheres, conforme a Lei 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

§ 4º: A Copel fará a divulgação da Central de Atendimento à Mulher, Ligue 180 e/ou

demais serviços públicos, para o atendimento de mulheres em situação de violência.

36 – QUADROS DE AVISOS:

As Empresas disponibilizarão nos locais de trabalho, espaços para colocação de quadros de avisos das Entidades Sindicais.

37 – MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

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

38 – 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 2016, para avaliações e deliberações de diversos assuntos de interesse coletivo das categorias representadas.

39 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

40 – 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 2015 dos representados, a título de Fundo Assistencial Sindical, que foi aprovado em assembleias pelos trabalhadores. Sendo que o pagamento deste, em benefício ao trabalhador, substituirá a Contribuição Assistencial.

41 – 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.

42 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência no período compreendido entre 1º de outubro de 2015 e 30 de setembro de 2016.