



Negociações salariais 2010/11 TEMPO DE PRESSÃO!

A pauta entregue pelas sete direções sindicais do Coletivo Sindical dos Trabalhadores da Copel, no dia 11 de agosto, à direção da empresa, reflete as necessidades de reajuste da categoria, aliada ao debate sobre as nossas condições de trabalho.

Em busca de ganho real, reajuste da inflação anual bem como da reposição de perdas acumuladas desde 1994, copelianos se colocam em movimento. Para conquistar estes reajustes e muitos outros benefícios a oportunidade é agora no Acordo Coletivo de Trabalho.

“Se considerarmos o período de outubro de 1994 até setembro do ano passado, a perda fica em 18,23%. Isso sem falar na perda que os trabalhadores da Copel tiveram com a extinção do adicional por tempo de serviço (ATS)”, descreve estudo do Dieese.

A Copel tem divulgado seu bom momento na mídia, e demonstra a expectativa de retomar os lucros a partir do segundo semestre de 2010. Sindicatos avaliam que a conjuntura é favorável a obter ganhos.

Com a palavra, os sindicalistas:

“As demandas se acumulam, queremos que sejam debatidas durante os acordos com a Copel ou então não se resolvem. Buscamos aumento real de salário, porque todos estamos conseguindo trabalhar bem. Os sindicatos do Coletivo Sindical dos Empregados da Copel estão tendo comprometimento na discussão”
Assis Paulo Sepp, do Sinefi

“O empregado está ansioso na condição de saber se vai haver melhoria real”
Jimi Ferreira, do Sinel

“Avançamos na mobilização nas cidades menores, há uma grande expectativa”
Jonas Braz, do Steem

“O Sindicato somos nós os trabalhadores, e as nossas necessidades e aspirações são fortalecidas com a união e participação da categoria, vamos mostrar que não acreditamos mais em promessas e que faremos valer nosso direito de crescer, progredir. E isso só é possível com a divisão justa da riqueza produzida pelo trabalho”
Paulo Sérgio Rodrigues, do Sindel

“Para este ano de novas negociações e ACT, temos que ter a categoria ao nosso lado nos dando apoio, mobilizada. Só quando tivermos a união e apoio conseguiremos atingir nossos objetivos”
Peres Dusi, do Siemcel

“Estamos numa fase em que, por falta de perspectivas na carreira, profissionais qualificados usam a Copel só como trampolim até o próximo concurso. Portanto precisamos recuperar não só os salários, mas a auto-estima dos copelianos e a vontade de trabalhar por muitos anos na empresa que sempre promoveu o desenvolvimento do Paraná”
Ulisses Kaniak, do Senge-PR

“Terminamos a assembleia e vemos que a mobilização é grande, pelo momento de diretoria nova da Copel. A briga na Copel passa pela questão do descongelamento do anuênio”
Ivan Soares, do Stiecp

Período é favorável às campanhas

De acordo com o Dieese, analistas de mercado demonstram otimismo em relação aos resultados da companhia para 2010. O período é favorável às campanhas salariais no setor elétrico e nas outras categorias, uma vez que a economia brasileira foi pouco afetada pela crise econômica e está em expansão

por Fabiano Camargo, da subseção do Dieese

No ano de 2009, a economia brasileira apresentou ligeira queda, com percentual de 0,2%. Porém, em 2010, os indicadores econômicos já demonstram a retomada da atividade. No primeiro trimestre de 2010, o Produto Interno Bruto (PIB) subiu 9% em relação ao mesmo período de 2009. Embora indicadores conjunturais do segundo trimestre apontam a acomodação do ritmo de crescimento, ainda assim, a estimativa para o PIB de 2010 é de uma variação próxima a 7%.

Neste cenário de expressivo crescimento, de inflação sob controle e também o poder de mobilização dos trabalhadores, as negociações coletivas no país apresentam cenário positivo para este ano. A maioria das negociações desde 2004 tem conquistado ganhos reais ou, no mínimo, a reposição da inflação. Mesmo em 2009, a crise econômica acabou não tendo grande influência sobre as negociações, a maioria delas exitosas.

No primeiro semestre de 2010, o lucro líquido da Copel ficou em R\$ 359,7 milhões, apresentando queda de 36% sobre o mesmo período de 2009. No entanto, devemos ressaltar que esta queda foi afetada pelo aumento dos chamados custos não gerenciáveis, sendo eles: compra de energia para revenda e encargos para uso da rede elétrica (com aumentos de 52,9% e 31,8% respectivamente) diminuindo o lucro da companhia.

Porém, indicadores como Receita Operacional (9,77%), Receita Operacional Líquida (8,31%), Patrimônio Líquido (6,67%) e Ativo Total (5,62%) tiveram aumento. Analistas de mercado demonstram otimismo em relação aos resultados da companhia para 2010, já que os custos gerenciáveis que

impactaram sobre o lucro da empresa serão repassados para as tarifas, ainda em função da manutenção do ritmo de crescimento da economia, um ritmo que favorece o consumo de energia elétrica. Outro fator favorável à Copel é o fim dos descontos que existiam sobre as tarifas e os reajustes tarifários autorizados pela Aneel.

No primeiro semestre deste ano, o mercado cativo de energia da Copel atingiu 10.661 GWH, com crescimento de 7,1%, com destaque para o segmento residencial, que teve crescimento de 5,74%. Já o segmento industrial apresentou elevação de 10,21%.

No quadro de pessoal da Copel, observa-se um aumento de 1,79% no número de trabalhadores, passando de 8.527 para 8.680, distribuídos da seguinte forma: geração e transmissão (1.618); distribuição (6.611); telecomunicações (451). No primeiro semestre, a despesa de pessoal apresentou crescimento de 6,13%.

Negociações Coletivas no setor elétrico

O resultado das negociações do Setor Elétrico em 2010 aponta que 89,5% das negociações (ou 17 negociações em um total de 19 analisadas até o momento) obtiveram ganhos reais em relação ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do IBGE. Além disso, apenas duas negociações, ou 10,5% do total, não conseguiram repor a inflação.

É importante destacar que houve uma melhoria nas negociações analisadas até o momento, além de mais categorias reporem a inflação e obterem ganhos reais. Trata-se de ganhos reais maiores do que em 2008 e 2009, quan-

do essas conquistas estavam localizadas na faixa de 0,01% a 1%, em relação a 47,1% e 58,3% das negociações, respectivamente. Já em 2010, 57,9% das negociações (onze ao todo), tiveram ganhos reais na faixa de 1,01% a 2%, e ainda duas negociações (que representam 10,5% da amostra) realizaram acordos que resultaram em ganhos reais acima de 3%.

Para a data-base outubro de 2010, a estimativa de inflação é de 4,83% pelo INPC, sendo que o acumulado de outubro de 2009 a julho de 2010 é de 4,19%. Entretanto, se considerarmos o período de outubro de 1994 até setembro do ano passado, a perda fica em 18,23%. Isso sem falar na perda que os trabalhadores da Copel tiveram com a extinção do adicional por tempo de serviço (ATS).

Terceirizações estão aumentando

Segundo informações do balanço social de 2009 da empresa, o número de terceirizados permanece estável em relação a 2008, caindo apenas 0,02%, passando de 5.090 para 5.089 trabalhadores. Se somarmos o número de funcionários do quadro próprio da empresa com os terceirizados chega-se ao total de 13.649. Neste total, os terceirizados representam 37,28%. A terceirização representa a precarização das condições de trabalho, é preocupante observar que o número de trabalhadores terceirizados na Copel tem aumentado significativamente nos últimos anos. Infelizmente as empresas não divulgam informações trimestrais ou semestrais, porém, a percepção dos dirigentes sindicais é que a terceirização tem aumentado na empresa.

Proposta de pauta

Pelo ganho real e melhores condições de trabalho!

Durante a entrega da pauta do Coletivo, a discussão entre as direções sindicais e a empresa focou as condições de trabalho, desde a situação dos leituristas aos companheiros que não recebem o sobreaviso



Na manhã do dia 11 de agosto, o Coletivo Sindical dos Trabalhadores da Copel entregou a pauta unificada para a direção da empresa, após todo um período de mobilizações em assembleias de base, recolhendo as propostas dos copelianos, trabalhadores de diferentes setores e municípios do Paraná. Composto por sete sindicatos, o Coletivo Copel representa cerca de 3500 trabalhadores, na luta por melhores condições de trabalho. E, principalmente, pelo reajuste salarial acumulado.

Com a entrega da pauta para discussão do Acordo Coletivo de Trabalho pelos sindicatos, os meses de agosto e setembro significam pressão sobre a empresa. Para isso é indispensável a mobilização da categoria nas assembleias e locais de trabalho. “Este é um dos pontos importantes, pois muitas vezes o que aconteceu nos anteriores foi que a categoria, em vez de pressionar a empresa, pressionava os dirigentes sindicais que estávamos nego-

ciando”, afirma Peres Dusi, do Siemcel.

Durante a entrega da pauta, os dirigentes sindicais foram atendidos pelo superintendente de recursos humanos, Carlos Eduardo Lustoza de Almeida, com uma breve participação do Diretor de Gestão Corporativa, Luiz Antonio Rossafa.

Ultimamente, o presidente da empresa, Ronald Ravedutti, tem aparecido bastante na mídia e o tom usado é o de expansão a outros estados, capacidade e crescimento (confira matéria na página 4). O lucro da Copel foi de R\$ 359,7 milhões no primeiro semestre de 2010.

Para o período da campanha salarial, a expectativa é positiva. Do outro lado da mesa, nós trabalhadores apresentamos as reivindicações que têm como carro-chefe o aumento real para toda a categoria. Também são destaque, entre outros pontos: o descongelamento do anuênio e a correção salarial pela diferença de inflação de 18,23% acumulada no período de 1º de outubro de 1994 até 30 de setembro de 2009 (valor calculado pelo Dieese). Além dis-

so, a pauta dos sindicatos solicita que as promoções anuais por mérito respeitem um percentual mínimo de 3% da folha de pagamento, para que não aconteça de alguns gerentes imediatos passarem vergonha com os empregados de sua área, como aconteceu no início deste ano, com os valores irrisórios que chegaram para ser distribuídos.

O pagamento de horas extraordinárias normais, acrescidas de 100% e 200% nos feriados, folgas e domingos, e também o adicional de periculosidade são outros pontos importantes da nossa pauta.

“Temos que avançar como classe, nos recompor como classe trabalhadora e operária. Ela própria deve se valorizar, pois não podemos sobreviver com o que eles nos pagam”, declara Assis Paulo Sepp, do Sinefi.

Em 2010, nossa pauta é ampla!

As lutas no segundo semestre deste ano também se concentram nas denúncias das condições de trabalho e da perseguição (sim, a palavra é esta) à organização sindical, como tem acontecido na cidade de Londrina. Ali tivemos casos de demissões e coação aos representantes da categoria.

O temário da segurança do trabalho envolve situações como as dos companheiros leituristas, expostos a riscos no seu trabalho diário. Por isso a exigência de adicional no valor de 30% da remuneração a todos aqueles empregados.

De acordo com o dirigente sindical Ivan Soares, do Stiecp, a não remuneração do sobreaviso é outro tema urgente, no que toca as condições no local de trabalho do copeliano. “É uma

coação moral. O electricista fica à disposição, a empresa obriga o empregado a ficar com o BIP ligado, o que causa ansiedade”, critica. Esta é uma situação que aflige todos empregados que ficam à disposição da empresa à noite, mas das 24h às cinco horas da madrugada não recebem por isso.

Já para a base dos engenheiros, “É o momento de lutarmos pelo respeito ao piso e o reajuste de toda a curva salarial, para a empresa voltar a ser atrativa para seguir uma carreira”, afirma o dirigente Ulisses Kaniak, do Senge.

O discurso da empresa caminha por um lado, mas as condições de trabalho preocupam

Durante a reunião do dia 11 de agosto, não faltaram críticas e exigências colocadas ao superintendente de RH da Copel, Carlos Lustoza, entre as quais está a questão da distribuição de estágios salariais pela empresa. Em algumas cidades como Cascavel, há insatisfação por alguns empregados terem recebido até vinte estágios várias vezes consecutivas, enquanto outros ficam congelados no tempo.

Os sindicalistas do Coletivo Copel apontaram problemas de capacitação na operação das subestações da agência: a formação de apenas dois dias coloca a própria vida dos trabalhadores em risco, como denuncia Paulo Sérgio Rodrigues, do Sindel, uma vez que o trabalhador foi treinado para electricista e não para operar em uma subestação. “A coisa cresceu muito. Estamos ampliando o risco”, complementou Jimi Ferreira, do Sinel. A empresa, por sua vez, em entrevista na mídia, sugere que 100% das subestações estão automatizadas, com inauguração de uma nova estação por mês. Por que então não investir na capacitação do trabalhador?

Isso tudo além dos pontos que serão discutidos paralelamente à campanha salarial, como é o caso da Fundação Copel. A direção da Copel ficou de apresentar aos funcionários uma proposta de melhorias no plano de saúde. A exigência é que o tema não pode ser adiado.

Copel

Pedras no caminho rumo à Copa de 2014

Em aparições recentes, Ronald Ravedutti reforça as boas perspectivas da empresa. Afinal, a quem se deve à qualificação do trabalho da Copel, senão aos próprios funcionários?

Não dá pra negar: O discurso do presidente Ronald Ravedutti não podia ser mais otimista. Em entrevista recente na RPC (dia 11/08) e na participação na Escola de Governo (no dia 10), da TV Educativa do PR, o presidente da Copel elencou o balanço atual e as ações futuras da empresa. A lista é grande: investimentos de peso em pelo menos três regiões do país, na área de geração. Projetos no interior do Paraná, caso da usina de Mauá. O curso da subestação em São Paulo deve atingir R\$ 270 milhões.

É uma realidade que a Copel hoje é um “player” na geração de energia, nas palavras do próprio presidente. Seus investimentos vão do incentivo ao esporte e educação, até o investimento em segmentos como o das telecomunicações, fortalecendo a Copel em diferentes mercados. O presidente da estatal prevê crescimento de 20% por ano no ramo das telecomunicações. A empresa está com margem de manobra, confiante nos próprios números. Neste caso, fica sempre uma pergunta, inevitável: quem constrói todo este patrimônio, não são os trabalhadores?

Na entrevista dada à RPC, apesar de negar os investimentos diretos no apoio à reforma da Arena da Baixada para Copa de 2014, Ravedutti disse que até lá será investido capital de até R\$ 350 milhões, na área de energia, em Curitiba e na RMC. Na mesma entrevista, Ravedutti justifica os investimentos noutros estados frente a uma receita de R\$ 5 milhões da empresa: “Não tínhamos oportunidade, não podíamos ficar com este volume de caixa impressionante parado no banco”. Dentro desse projeto de expansão, que se deve à qualidade dos seus trabalhadores, em tese não faltam condições para a Copel atender a pauta dos trabalhadores. Até porque

a equipe da Copel foi elencada pelo presidente como responsável por este êxito.

Na Escola de Governo, Ravedutti abordou o investimento da empresa nos eixos econômico, social e ambiental. As terceirizações, abertas no período do governo Lerner e da gestão de Ingo Hubert (em 1995) apresentam conseqüências que aponhamos atualmente. A luta é para que esse período finalmente se encerre! Na Escola de Governo, Ravedutti afirmou categoricamente que a empresa está em processo de substituição dos terceirizados – um ponto que o Coletivo Copel vem batendo e vai continuar cobrando se realmente as colocações do presidente forem aplicadas. Afinal, sabemos que o número de terceirizados, de acordo com dados do Dieese (2009) só aumentou em relação a 2008.

Benefícios à sociedade - e aos trabalhadores?

Dividida em uma holding formada por três empresas com CNPJs diferentes (após os ataques da década de 1990, próprios da onda neoliberal), a Copel ainda possui a maior parte das ações sobre o controle do Estado (58% das ações ordinárias), outros 44% dos papéis estão na Bolsa de Nova Iorque e o BNDES detém 23% das ações da empresa. No dia 23 de agosto de 2010, a presidência se reunirá nos EUA com os acionistas estrangeiros. O orçamento dessa empresa de capital misto controlada pelo Estado deve atingir mais de um bilhão para 2010. A Copel é um exemplo no país, com metas ambiciosas, dona da menor tarifa. Se a sociedade paranaense e brasileira é beneficiária dos projetos da empresa, por que os seus próprios trabalhadores e operários não deveriam ser também?

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/10

Pauta de reivindicações do Coletivo Sindical da Copel

CLÁUSULA 1ª

Manutenção das conquistas anteriores

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

CLÁUSULA 2ª

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.

CLÁUSULA 3ª

Reposição de perdas inflacionárias

Correção salarial pela diferença de índice inflacionário de 18,23% acumulada no período de 1º de outubro de 1994 até 30 de setembro de 2009, calculado pelo DIEESE, da qual poderão ser compensados os percentuais de correção salarial já implementados conforme os Acordos Coletivos de Trabalho celebrados no período.

§ 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 transitado em julgado.

CLÁUSULA 4ª

Reajuste salarial

Correção salarial pelo INPC acumulado no período compreendido desde 1º de outubro de 2009 até 30 de setembro de 2010, já corrigido pela cláusula “3ª”.

§ 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 transitado em julgado.

CLÁUSULA 5ª

Aumento real

A Copel concederá Aumento, no percentual de 3% (três por cento), para todos os empregados, a título de Ganho Real, aplicando este valor sobre os salários vigentes em 30 de setembro de 2010 (código 1000), já corrigidos pelas cláusulas “3ª” e “4ª”.

CLÁUSULA 6ª

Adicional por tempo de serviço

Pagamento progressivo de adicional por tempo de serviço na forma de 1% (um por cento) 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.

CLÁUSULA 7ª

Indenização compensatória (abono)

A Copel pagará a seus empregados abono salarial equivalente a 1,5 remunerações do empregado, mais R\$ 3.000,00 (três mil reais) fixo.

CLÁUSULA 8ª

Pagamento de produtividade

Reajuste de 1,11% a título de produtividade conforme índice apurado pelo DIEESE, com base nos resultados globais da Copel de 2009 em relação a 2008. O referido índice será aplicado sobre o Salário Nominal (código 1000) já corrigido pelas cláusulas “3ª”, “4ª” e “5ª”.

CLÁUSULA 9ª

Auxílio a empregados e a dependentes de empregados deficientes

A Copel estenderá o benefício para pessoas com deficiência, hoje fornecido apenas aos empregados cujos dependentes

se enquadram, aos empregados deficientes, e reajustará a partir de 1º de outubro de 2010 o valor ora pago do referido auxílio para R\$ 420 (quatrocentos e vinte 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 dependentes, exames e medicamentos solicitados por profissional de saúde credenciado serão pagos integralmente pela Copel.

§ 3º: O reembolso do valor gasto na aquisição de próteses e órteses será de 60%, limitado ao valor anual de R\$5.040,00.

CLÁUSULA 10ª

Auxílio alimentação

Pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$ 650 (seiscentos e cinquenta reais) mensais a todos os empregados, inclusive uma parcela adicional no mês de dezembro, na forma de décima terceira parcela.

CLÁUSULA 11ª

Auxílio creche

A Copel pagará a suas empregadas e empregados, a título de auxílio creche, o valor mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por filho com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses e de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) por filho com idade entre 7 (sete) e 72 (setenta e dois) meses.

§ Único: Estenderá este benefício aos empregados e empregadas que detêm a guarda ou tutela de menores, observando os mesmos critérios acima.

CLÁUSULA 12ª

Férias

Aumento da gratificação de férias para 01 (uma) remuneração do empregado, garantindo como piso o valor de R\$ 2.500,00.

CLÁUSULA 13ª

Adiantamento de férias

Ampliação do adiantamento de férias para 01 (uma) remuneração do empregado.

CLÁUSULA 14^a

Gratificação de função

A Copel revisará os valores ora praticados a título de gratificação de função, reajustando os mesmos por, no mínimo, o índice inflacionário acumulado no período compreendido desde a criação desta gratificação.

§ 1º: A partir da assinatura deste acordo, os valores definidos como gratificação de função serão fixos para cada categoria gerencial, sem depender do salário dos empregados que fizerem jus aos mesmos.

§ 2º: O valor pago a título de gratificação de função integrará a remuneração para todos os efeitos legais, compondo inclusive o cálculo do salário de contribuição da Fundação Copel.

CLÁUSULA 15^a

Política educacional

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

§ 1º: A Copel procederá, em relação aos níveis acima, o reembolso integral da matrícula e mensalidades.

§ 2º: A Copel reembolsará anualmente, mediante respectivo comprovante, para cada dependente do empregado regularmente matriculado, o material didático (livros, uniformes e material escolar) no valor limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

§ 3º: A Copel permitirá aos empregados usuários do auxílio-educação a participação em estágio escolar curricular obrigatório.

§ 4º: Em caso de ocorrer dependência em alguma disciplina, motivada por ausência do trabalhador por necessidade profissional, o mesmo será reembolsado integralmente no valor do pagamento referente a esta disciplina.

§ 5º: Em relação à política educacional atual, será permitido um crédito adicional para curso que, por iniciativa do empregado, seja na área de atuação da empresa.

CLÁUSULA 16^a

Pagamento de horas extraordinárias

Com a finalidade de inibir o pagamento de horas extraordinárias e garantir o

dimensionamento adequado do corpo funcional da empresa, as horas extraordinárias normais serão pagas acrescidas de 100% (cem por cento), excetuando-se as horas extraordinárias trabalhadas em domingos, feriados e folgas, as quais serão pagas acrescidas de 200% (duzentos por cento).

§ 1º: Sendo interesse único do empregador a realização eventual de horas extraordinárias, ficam desobrigados os empregados a preencher formulário de autorização prévia.

§ 2º: Para efeito de cálculo das horas extraordinárias, horas dobradas, horas extras de escalas, adicional noturno e sobreaviso será adotado o divisor 200, excetuando-se a jornada legal de 06 (seis) horas, para a qual se adotará o divisor 150.

§ 3º: A Copel se compromete a dar tratamento isonômico, sendo-lhe vetado negar ou dificultar o pagamento de horas extraordinárias para profissionais sêniores, consultores e gerentes.

CLÁUSULA 17^a

Adicional de penosidade

O pagamento de adicional de penosidade será de 10% sobre a remuneração dos trabalhadores que fazem jus ao mesmo.

§ Único: Pagamento de adicional a todos os empregados que trabalham no tele-atendimento (CALL-CENTER – 0800...), no mesmo percentual acima mencionado.

CLÁUSULA 18^a

Jornada de trabalho - atendimento personalizado

A Copel praticará jornada de trabalho de 6 horas diárias, sem prejuízo salarial, para os empregados que trabalham na função de atendimento personalizado a clientes.

§ Único: A Copel fornecerá aos atendentes de consumidores uniforme adequado ao desempenho de suas atividades.

CLÁUSULA 19^a

Leiturista - 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.

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

CLÁUSULA 20^a

Adicional de linha viva

Pagamento do Adicional de Linha Viva a todos os empregados que executam atividades em linha viva, independentemente da função, inclusive os eletricitistas encarregados de linha viva, empregados que executam serviços de construção e manutenção de SE's e empregados da eletromecânica que executam serviços ao contato com rede energizada.

CLÁUSULA 21^a

Adicional de periculosidade

A Copel se compromete a cumprir a legislação trabalhista quanto ao pagamento de adicional de periculosidade aos empregados que desenvolvam suas atividades em área de risco elétrico, explosivos, radiação ionizante e inflamáveis, bem como respeitar os contratos de trabalho celebrados com seus empregados, viabilizando, para tanto, que os mesmos desempenhem as atividades para as quais foram contratados e são responsáveis.

§ 1º: Será pago o Adicional de Periculosidade aos empregados que exercem atividade de operadores de empilhadeira.

§ 2º: A Copel se compromete a dar tratamento isonômico na autorização e liberação de pagamento correspondente, sendo-lhe vetado negá-los ou de qualquer forma dificultá-los para engenheiros sêniores, consultores e gerentes.

§ 3º: Para o empregado habilitado a exercer atividades de risco que deixar, por necessidade da empresa ou por ascensão profissional, de se submeter ao risco, a Copel se compromete a pagar adicional de 30% sobre a remuneração enquanto durar o distanciamento dessas atividades.

CLÁUSULA 22^a

Sobreaviso

A Copel se compromete a cumprir a legislação trabalhista quanto ao pagamento do sobreaviso, sem distinção de cargos e funções, considerando todo o período em que o empregado estiver efetivamente à disposição da Copel, garantindo desta forma o bom andamento e segurança dos serviços desenvolvidos pela empresa.

§ 1º: Para efeito de cálculo para pagamento a Copel irá contemplar o período assim compreendido: nos finais de semana das 18 horas da sexta-feira às 8 horas da segunda-feira; feriados: das 18 horas do dia útil anterior às 8 horas do primeiro dia

útil posterior; de segunda a sexta-feira, das 18 horas às 8 horas do dia seguinte; nos intervalos intrajornadas.

§ 2º: A COPEL proporcionará aos seus trabalhadores folga mínima de dois finais de semana durante o mês.

CLÁUSULA 23ª **Adicional regional**

A Copel pagará o Adicional Regional, em rubrica separada, para os empregados lotados em Foz do Iguaçu, no percentual de 13% (treze por cento), aplicado sobre a remuneração dos mesmos, a exemplo do que é praticado por outras empresas do setor elétrico que atuam na região.

CLÁUSULA 24ª **Manutenção do quadro funcional**

Caso a Copel tenha o seu controle acionário majoritário alterado, o novo controlador manterá todo o quadro de pessoal, ficando ainda proibido de efetuar demissões sem justa causa.

CLÁUSULA 25ª **Manutenção da Fundação Copel**

Caso a Copel tenha o seu controle acionário majoritário alterado, o novo controlador manterá a Copel como patrocinadora da Fundação Copel, nos mesmos percentuais hoje praticados, garantindo a sobrevivência do Plano Assistencial e Previdenciário.

CLÁUSULA 26ª **Acompanhamento médico de dependentes**

A COPEL aceitará atestado médico, para acompanhamento de familiares em primeiro grau registrados no cadastro do empregado na COPEL, para assistência médica, mediante apresentação de atestado médico, sem necessidade do empregado ter que repor os dias em que o mesmo esteja afastado pelo atestado.

CLÁUSULA 27ª **Reavaliação da carreira profissional**

A Copel se compromete a revisar a remuneração das carreiras profissionais, através das seguintes ações:

a) implementação da carreira em “Y”, a

qual comportará o crescimento dos profissionais de nível superior de forma equânime com os profissionais lotados em cargos gerenciais;

b) estabelecimento, em conjunto com as entidades sindicais, de critérios específicos para serem atingidos pelos profissionais que venham a desempenhar cargos gerenciais, estabelecendo treinamentos e/ou concursos internos próprios para tais promoções.

CLÁUSULA 28ª **Promoção funcional na carreira profissional**

A Copel formatará critérios objetivos para promoção de carreira para os níveis Sênior e Consultor, válidos para todas as áreas da empresa.

§ 1º: Para fins dessas promoções, também será considerado o critério de antiguidade, com mudança de nível automática para Sênior ou Consultor ao se atingir 10 anos respectivamente nas carreiras Pleno ou Sênior, como forma de evitar a estagnação funcional dos empregados.

CLÁUSULA 29ª **Salário normativo dos engenheiros**

A Copel praticará o piso profissional definido pela lei 4950-A/1966, adequando o nível inicial da carreira para o equivalente a 9 salários mínimos nacionais.

§ 1º: Na assinatura do acordo, a Copel pagará aos profissionais que fazem jus ao Salário Mínimo Profissional definido pela lei as diferenças retroativas ao mês de fevereiro de 2009.

§ 2º: A Copel reajustará toda a sua curva salarial de modo a contemplar que o valor correspondente ao estágio inicial da carreira Junior não seja inferior ao estabelecido pela lei, garantindo no mínimo 30% de diferenciação, gradativamente, entre os estágios iniciais das carreiras junior, pleno, senior e consultor.

CLÁUSULA 30ª **Check-up médico periódico**

Serão realizados no momento do Check-up Médico Periódico da Empresa todos os exames pertinentes à função do empregado, conforme a Lei 6.514, Portaria 3.214 de 08-06-1978, NR-7, devido a agressão à integridade física, moral, psicológica decorrente de sua atividade laboral, onde

se constate o nexo causal, realizando ainda a abertura da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.

CLÁUSULA 31ª **Adicional pela guarda de valores**

A COPEL efetuará o pagamento de gratificação, correspondente a 30% sobre o valor do salário nominal, aos empregados responsáveis pelo manuseio e guarda de valores da empresa.

CLÁUSULA 32ª **Fim da terceirização**

A Copel, a partir da assinatura deste acordo, não mais terceirizará as atividades-fim da empresa.

§ Único: Até que se preencham as vagas atualmente terceirizadas, via concurso público para provimento do quadro efetivo da Copel, os trabalhadores contratados através de empresas interpostas e/ou prestadoras de serviço deverão ter tratamento isonômico com o quadro próprio da Copel no que concerne ao piso salarial da função e aos valores e condições de aplicação do vale alimentação, plano de saúde e demais vantagens.

CLÁUSULA 33ª **Readequação de empregados**

A COPEL assegurará ao empregado, impossibilitado para sua respectiva função em virtude de perda da capacidade laboral, complementação salarial equivalente à diferença entre somatório da média recebida a título de Auxílio Doença/Acidente ou Aposentadoria e o salário pago pela COPEL, por prazo indeterminado enquanto perdurar a perda de capacidade.

CLÁUSULA 34ª **Subsídios aos clubes**

A Copel, como meio de promover a qualidade de vida dos empregados, a prática desportiva e as atividades culturais, por meio de normas específicas e com orçamento específico, praticará subsídio aos Clubes dos empregados, aplicando ainda o mesmo às pendências existentes.

CLÁUSULA 35ª **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 dos mesmos em folha de pagamento devidos às entidades sindicais.

§ Único: A Copel se adequará tecnologicamente de modo a possibilitar que informações relativas ao desconto em folha de filiados aos sindicatos possa ser enviada pelas entidades sindicais por meio eletrônico diferente de “disco flexível”, incluindo a possibilidade de envio por correio eletrônico.

CLÁUSULA 36ª **Adicional de plantão de localidade**

A partir de 01 de outubro de 2010, a Copel pagará aos empregados lotados em plantão de localidade (PL's) e Plantão de Atendimento (PA's) o Adicional de Plantão no percentual de 15% (quinze por cento), em rubrica separada, tomando como base de cálculo o salário nominal (código 1000) do empregado que faz jus ao mesmo.

CLÁUSULA 37ª **Valorização de título profissional**

Como forma de motivar a qualificação profissional, a Copel criará um adicional a ser pago aos profissionais que possuem títulos (especialista; MBA; mestre; doutor; pós-doutor) e aos trabalhadores de outras carreiras que tenham curso superior completo, para que recebam um percentual proporcional e por título, sobre seus respectivos salários.

CLÁUSULA 38ª **Do transporte dos funcionários em locais de difícil acesso**

A Copel se compromete a negociar, com as Prefeituras locais, transporte coletivo de boa qualidade e periodicidade, para suas dependências localizadas em pontos distantes e que gerem dificuldades aos funcionários para chegarem até lá pelos meios atualmente disponíveis.

§ 1º: Para efeito desta cláusula, considera-se instalação de difícil acesso aquela à qual pelo menos 50 (cinquenta) funcionários nela lotados demorem mais de uma hora para, utilizando o transporte coletivo disponível, tomar o ônibus mais próximo de sua residência e chegar na Copel.

§ 2º: Para efeito desta cláusula, a Copel

formulará, em conjunto com os Sindicatos, questionário aos funcionários destas instalações, para levantar quantos têm este problema de transporte.

§ 3º: Enquanto não resolver com as Prefeituras os problemas de transporte, a Copel contratará transporte alternativo e o colocará à disposição dos empregados enquadrados nesta cláusula.

CLÁUSULA 39ª **Respeito aos feriados municipais, estaduais e nacionais**

A Copel se compromete a respeitar os feriados estabelecidos pelos Municípios e pela União, divulgando os correspondentes ao ano de 2011 através de circular até o dia 1.º de dezembro de 2010. Também concederá como folga a segunda-feira e a terça-feira da semana do Carnaval e o período vespertino dos dias 24 e 31 de dezembro.

§ 1: É vedado à Copel cancelar o dia concedido como folga sem justa causa e sem que comunique o quadro de funcionários com antecedência mínima de 30 dias.

§ 2: Nos dias isolados entre feriados e finais de semana (dias-ponte) haverá liberação do ponto, sem a necessidade de compensação de horas em outros dias.

CLÁUSULA 40ª **Correção de distorções na curva salarial**

Com a finalidade de corrigir distorções na curva salarial dos empregados, será liberado anualmente para reajustes salariais no mínimo 3% da folha de pagamento.

CLÁUSULA 41ª **Qualificação gerencial**

Para atendimento da NR-10 e da resolução 430 do Confea, no que diz respeito à qualificação profissional, gerências e supervisões de áreas que demandam decisões técnicas devem ser exercidas por engenheiros.

CLÁUSULA 42ª **Reuniões de avaliação do ACT**

A Copel manterá o calendário de reuniões periódicas com as Entidades Sindicais, nos meses de março e junho de 2011 para avaliações e deliberações de diversos assuntos de interesse coletivo das categorias representadas.

CLÁUSULA 43ª **Desconto para custeio da campanha salarial**

As Empresas repassarão aos sindicatos, conforme a respectiva representação e base territorial, o valor correspondente a dois trinta avos (2/30) do salário nominal (código 1000) do mês de setembro de 2010, a título de Fundo Assistencial Sindical. Esta importância visa subsidiar os serviços assistenciais sindicais voltados à categoria profissional representada neste instrumento.

CLÁUSULA 44ª **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.

§ Único: Fica convencionado que todo representado por sua entidade sindical poderá manifestar-se contrario ao desconto, por meio de carta de oposição escrita de próprio punho, obedecendo ao prazo estabelecido na Assembleia Geral do respectivo sindicato.

CLÁUSULA 45ª **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.

CLÁUSULA 46ª **Vigência**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência no período compreendido entre 1º de outubro de 2010 e 30 de setembro de 2011.

Jornal do

Coletivo Sindical da Copel

Esta publicação é de responsabilidade do Coletivo Sindical da Copel

