

CAMPANHA SALARIAL COPEL 2013 – PAUTA UNIFICADA

SEÇÃO I – DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

01 – MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

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

02 – REUNIÕES PERIÓDICAS DE AVALIAÇÃO DO ACT

A Copel manterá o calendário de reuniões periódicas com as Entidades Sindicais, nos meses de março e junho de 2014, para avaliações e deliberações de diversos assuntos de interesse coletivo das categorias representadas.

03 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá sua vigência no período compreendido entre 1º de outubro de 2013 e 30 de setembro de 2014.

04 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

05 – FUNDO ASSISTENCIAL

A Copel repassará aos sindicatos, conforme a respectiva representação e base territorial, o valor correspondente a dois trinta avos (2/30) do salário nominal (código 1000) do mês de setembro de 2013, a título de Fundo Assistencial Sindical. Esta importância visa subsidiar os serviços assistenciais sindicais voltados à categoria profissional representada neste instrumento.

06 – MULTA

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

SEÇÃO II – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

07 – REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de outubro de 2013, a Copel fará a correção salarial pelo índice inflacionário do INPC, acumulado no período compreendido entre 1º de outubro de 2012 e 30 de setembro de 2013.

§ 1º: 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.

§ 2º: Sobre os salários já corrigidos pelo índice acima, nos termos do caput, será aplicado o aumento real no percentual de 3% (três por cento).

08 – REPOSIÇÃO DE PERDAS INFLACIONÁRIAS

Além do reajuste já concedido conforme cláusula anterior, correção salarial de **16,21%**, índice calculado pelo DIEESE e que se refere a reajustes inferiores à inflação em ACT's celebrados entre 1º de outubro de 1994 e 30 de setembro de 2013.

09 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

10 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Pagamento de auxílio alimentação no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) mensais a todos os empregados, inclusive uma parcela adicional no mês de dezembro, na forma de 13ª (décima terceira) parcela.

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

11 – VALE LANCHE

A partir de 1º de outubro de 2013, a Copel reajustará o vale lanche para o valor de R\$ 100,00 (cem reais).

12 – AUXÍLIO CRECHE

Em atenção ao Princípio de nº 6 do Pacto Global do qual a Copel é signatária, e ao disciplinado no artigo 389, § 1º, da CLT, a empresa pagará a todos os empregados, a título de auxílio creche, sem natureza salarial, o valor mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por filho na idade entre 7 (sete) e 72 (setenta e dois) meses.

13 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Copel concederá aos empregados que tiverem dependentes com deficiência, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de R\$ 700,00 (setecentos reais).

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

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

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

14 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

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

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

§ 3º: Isenta o Auxílio Educação da incidência de Imposto de Renda.

§ 4º: A Copel reembolsará, mediante respectivo comprovante, para cada empregado, regularmente matriculado, o material didático no valor limite de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

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

15 – POLÍTICA EDUCACIONAL PARA DEPENDENTES

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

16 – FÉRIAS

Aumento da gratificação de férias para 01 (uma) remuneração do empregado, garantindo como piso o valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para todos os empregados.

17 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

A partir de 1º de outubro de 2013, a Copel, nos mesmos moldes já praticados, pagará Gratificação de Função a todos os empregados que exercem cargos de supervisor, coordenador, encarregado, pregoeiro, gestor de contratos e gerente de projetos P&D.

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

18 – COMPENSAÇÃO PELA CELEBRAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ABONO)

Será pago a título de abono indenizatório, sem natureza salarial, o valor equivalente a 2,5 (duas e meia) remunerações básica e individual do empregado, acrescido do valor fixo de R\$ 2.000,00, garantindo como piso o valor de R\$ 7.000,00.

19 – ADICIONAL DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

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

20 – LEITURISTAS – ADICIONAL DE RISCO

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

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

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

21 – ADICIONAL DE LINHA VIVA

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

22 – ADICIONAL REGIONAL

A Copel implantará o pagamento de adicional regional para os empregados lotados nos municípios fronteiriços, em virtude do alto custo de vida nestas cidades relativamente a aluguel, serviços, etc.

23 – TELEATENDIMENTO – ADICIONAL DE FADIGA

Pagamento de adicional de fadiga a todos os empregados que trabalham no teleatendimento.

24 – ADICIONAL DE PENOSIDADE

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

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

25 – DIÁRIAS DE ALIMENTAÇÃO

Reajuste no valor das diárias de alimentação como segue:

LOCAL	ALIMENTAÇÃO
1) Interior do Estado do Paraná	R\$ 70,00
2) Interior de demais estados e demais cidades	R\$ 70,00
3) Curitiba	R\$ 80,00
4) Capitais de demais estados e demais cidades	R\$ 110,00
5) Belo Horizonte Brasília e Rio de Janeiro	R\$ 130,00

§ 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.

26 – ALMOXARIFES – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

27 – INCENTIVO À CULTURA

A Copel, a partir de 1º de outubro de 2013, concederá incentivo financeiro aos empregados que participem de atividades culturais e esportivas.

28 – ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO

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

SEÇÃO III – DAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS

29 – 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.

30 – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

A Copel revisará, até 15/12/2013, seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários, incluindo todas as funções desempenhadas pelos empregados, levando em conta reivindicações e sugestões trazidas pelos Sindicatos, registrando o Plano, até esta mesma data, no Ministério do Trabalho.

§ 1º: A Copel apresentará, durante a negociação com os Sindicatos, todas as ações já tomadas para a implantação efetiva do PCCS anunciado em 2011, incluindo aquelas relativas ao compromisso assumido pela empresa de estender benefícios do Plano a todos os empregados, não contemplados naquele ano, até o final de 2012.

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

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

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

A Copel reembolsará, até o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), a aquisição de armação e lentes corretivas por parte do empregado de acordo com a orientação de especialista habilitado.

32 – PSDV

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

33 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

A empresa concederá assistência jurídica própria para a defesa dos empregados da Companhia que no exercício regular de suas funções e do direito, por conta de questões decorrentes exclusivamente de tal natureza, venham a enfrentar situações jurídicas que necessitem desse apoio, pelo prazo que perdurarem as demandas.

34 – TRANSPORTE

A Copel fornecerá transporte a todos os seus funcionários que trabalhem em locais distantes e pouco servidos de transportes públicos.

35 – DIREÇÃO DE VEÍCULOS DA EMPRESA

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

36 – ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES

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

37 – JORNADA DE TRABALHO

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

§ 1º: A compensação de dias úteis entre finais de semana e feriados ou em datas especiais, se dará conforme calendário anual prévio, com acréscimo de jornada em outros dias, que serão diluídos ao máximo ao longo do ano.

§ 2º: A Copel reduzirá a jornada diária dos atendentes personalizados, para 6 horas de trabalho diárias.

38 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Fica acordado que a COPEL e as entidades sindicais discutirão e assinarão Acordo Coletivo Específico para o pagamento da Participação de Lucros e Resultados.

39 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

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

§ 1º: Quando da solicitação de liberação de empregados e de dirigentes sindicais, de forma temporária, a Copel se compromete a liberar os empregados sem ônus para os mesmos ou para entidades sindicais.

§ 2º: A liberação dos dirigentes sindicais, sob qualquer hipótese, ocorrerá sem prejuízo à sua remuneração.

40 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

41 – TERCEIRIZAÇÃO

A Copel se compromete a não mais terceirizar as atividades-fim da empresa. Até que se preencham os cargos vagos com concurso público para provimento do quadro efetivo da Copel, todos os trabalhadores contratados através de empresas interpostas e/ou prestadoras de serviços deverão ter tratamento isonômico com os pertencentes ao quadro de empregados da Copel, inclusive no que concerne ao piso salarial da função e aos valores e condições de aplicação do vale alimentação e plano de saúde.

42 – DIREÇÃO DA FUNDAÇÃO COPEL

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

43 – SISTEMA ERP/SAP

A Copel implantará de imediato mudanças no Sistema ERP/SAP de forma que facilidades existentes anteriormente voltem a ser permitidas, dentre elas: flexibilidade na programação de férias; pagamento total das férias no mês anterior ao primeiro período; possibilidade de arredondamento do horário do almoço no registro do ponto.

44 – DESCONTOS DIVERSOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

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

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

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

45 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

46 – CREDENCIAL PARA SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

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