

Jornal do Trabalhador da Copel

Senge-PR • Sindasp • Sindel • Sindelpar • Sindenei • Sindespar
Siemcel • Sinefi • Sinel • Sintec • Sintespar • Stiecp • Steern

O que queremos: 3% de aumento real, reposição de perdas históricas, abono com piso de R\$ 7 mil

Dieese: empresa tem condições financeiras de atender reivindicações

Juntos e mobilizados para fazer história novamente



Para não esquecer: ao mercado, Copel diz que vai muito bem

Em 2013, ainda mais unidos e mobilizados que em 2012

2012 foi um ano histórico para o trabalhador copeliano. Pela primeira vez desde 1989, entramos em greve geral por melhores salários e condições de trabalho. A mobilização de todos nós obrigou a empresa a rever sua “proposta indecorosa” e a oferecer aumento real de 1% a partir de maio passado.

Pois chegou a hora de fazermos de 2013 um ano ainda melhor. Nossa campanha para o Acordo Coletivo de Trabalho 2013/14 já está nas ruas. Os 13 sindicatos que permaneceram unidos ao lado dos copelianos até o fim da paralisação do ano passado irão, mais uma vez, juntos para a negociação salarial.

Como no ano passado, a parte econômica da pauta será prioritária. Ou seja: discutiremos primeiro essas questões, e defenderemos com firmeza o direito dos copelianos a um reajuste real nos salários. Algo perfeitamente possível, segundo análise econômica do Dieese. E, também, segundo a própria Copel, como você verá nas próximas páginas.

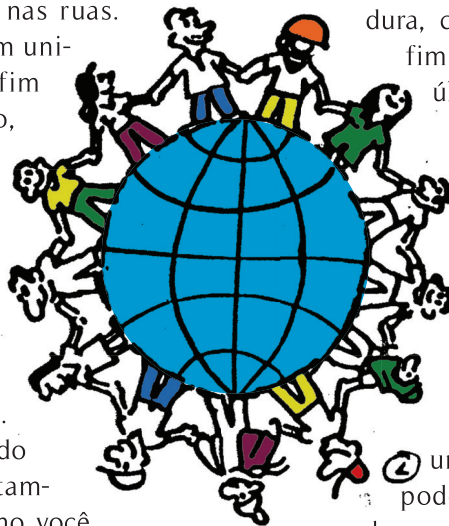
As votações também seguem o formato adotado com sucesso em 2012. Não teremos a divulgação dos resultados separadamente, por sindicato. Em vez disso, eles serão conhecidos de forma unificada, tendo como base todo o corpo de empregados da empresa. Porque o que vale é a palavra da maioria, não importa qual a função na empresa ou o sindicato a que se está ligado. Vale o que pensam e querem os copelianos, unidos.

Para evitar armadilhas, solicitamos, em ofício entregue à Copel, que toda a negociação seja registrada em ata, e que trabalhadores possam acompanhar pessoalmente o desenrolar das negociações. A bola, agora, está com a Copel. De nossa parte, queremos transparência total para o processo de negociação.

E será, ao que tudo indica, uma negociação dura, como a empresa já transpareceu no fim do ano passado, ao apresentar, na última hora, uma cláusula que tratava o aumento real que conseguimos como nossa mobilização como “antecipação do próximo ACT”.

Para reverter intransigência e insensibilidade, os trabalhadores sempre tiveram uma arma poderosa: união e mobilização. A campanha do ano passado demonstrou isso na Copel. Se formos tão ou mais unidos e mobilizados que em 2012, poderemos ir além de onde conseguimos chegar na última campanha salarial.

O destino está, portanto, em nossas mãos. Bote o adesivo da campanha no peito, leia e compartilhe esse jornal com seus colegas, participe das assembleias, acompanhe a negociação na internet, nos endereços www.coletivocopel.wordpress.com, www.sindelpar.com.br, www.sintecpr.blogspot.com.br e www.sindenele.com.br. E, fundamental, nos ajude na tarefa de cobrar nossas reivindicações da empresa. Força, nós já mostramos que temos. Então, é hora de nos prepararmos para usá-la novamente.



Expediente

Jornal do Trabalhador da Copel

Edição n.º 2 - setembro de 2013

Senge-PR • Sindasp • Sindel • Sindelpar • Sindenele • Sindespar • Siemcel • Sinefi • Sinel • Sintec • Sintespar • Stiecp • Steem

Edição: Rafael Martins (Reg. Prof. 3.849 PR)

Diagramação: Viviane Motim

Ilustrações: Laerte

Salários: queremos inflação reposta. E aumento real de 3%

Pedimos à Copel a reposição da inflação acumulada entre outubro de 2012 e setembro de 2013 medida pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do IBGE. O Dieese estima que ela ficará em 6% (veja tabela abaixo).

Também queremos aumento real de 3% nos salários de todos os copelianos. Em 2012, a união e a luta dos trabalhadores, que pararam a Copel pela primeira vez desde 1989, fez com que a empresa reavaliasse sua “proposta definitiva e final” e concedesse aumento real de 1% a partir de maio passado.

Na hora de assinar o acordo, a empresa tentou apresentar esse aumento real como antecipação do ACT 2013/14. É por esse motivo que os sindicatos pediram à empresa que as reuniões de negociação sejam registradas em ata e testemunhadas por um grupo de trabalhadores.

Além disso, a “antecipação de ganho real”, como ficou registrado naquele ACT, é uma expressão vazia. E só indica que a direção da empresa tinha intenção

de conceder aumento real agora, em 2013. O que vai definir a conquista de mais um aumento real de salários, e o tamanho dele, é a mobilização e a união dos trabalhadores e sindicatos neste momento de luta.

E não se trata de um pedido fora da realidade. “Apesar das medidas implementadas pelo governo federal para antecipar a renovação das concessões e reduzir os custos da energia elétrica no país, a Copel apresentou resultados expressivos no primeiro semestre de 2013. O lucro líquido atingiu R\$ 650 milhões, crescimento de quase 30%, e a receita operacional líquida chegou a R\$ 4482 bilhões, aumento de 10,61%, demonstrando que a empresa foi pouco afetada pelas medidas – mais que isso, foi até mesmo beneficiada pelas novas regras do setor elétrico”, afirma documento elaborado pelo Dieese.

Para ler na íntegra o estudo realizado pelo Dieese, acesse www.coletivocopel.wordpress.com. Neste jornal, leia na página 16 informações sobre a boa situação financeira da Copel – publicadas pela própria empresa.

| MESES | INPC - IBGE | | ICV - DIEESE | | IPCA - IBGE | |
|---------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Mensal | Acum. | Mensal | Acum. | Mensal | Acum. |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) |
| out/12 | 0,71 | 0,71 | 0,81 | 0,81 | 0,59 | 0,59 |
| nov/12 | 0,54 | 1,25 | 0,57 | 1,38 | 0,60 | 1,19 |
| dez/12 | 0,74 | 2,00 | 0,43 | 1,82 | 0,79 | 1,99 |
| jan/13 | 0,92 | 2,94 | 1,77 | 3,62 | 0,86 | 2,87 |
| fev/13 | 0,52 | 3,48 | 0,12 | 3,75 | 0,60 | 3,49 |
| mar/13 | 0,60 | 4,10 | 0,78 | 4,56 | 0,47 | 3,97 |
| abr/13 | 0,59 | 4,71 | 0,31 | 4,88 | 0,55 | 4,55 |
| mai/13 | 0,35 | 5,08 | 0,61 | 5,52 | 0,37 | 4,93 |
| jun/13 | 0,28 | 5,37 | 0,34 | 5,88 | 0,26 | 5,21 |
| jul/13 | -0,13 | 5,24 | 0,09 | 5,97 | 0,03 | 5,24 |
| ago/13 | 0,30 | 5,55 | 0,30 | 6,29 | 0,29 | 5,54 |
| set/13 | 0,44 | 6,02 | 0,50 | 6,82 | 0,44 | 6,01 |

Fonte: IBGE, Dieese e Banco Central
Elaboração: Dieese/PR

Reajuste de 16,21%: a hora da Copel pagar uma dívida histórica com você

Uma reivindicação que faz parte da pauta dos trabalhadores há alguns anos foi re-apresentada à Copel em 2013. Trata-se da correção de todos os salários em 16,21%. Esse índice, calculado pelo Dieese, busca corrigir uma perda histórica nos ganhos dos copelianos por conta de reajustes salariais inferiores à inflação em acordos coletivos celebrados a partir do Plano Real, em 1994.

A maioria desses acordos desvantajosos para os trabalhadores foram impostos pela empresa durante o governo Jaime Lerner (1995/2002). É uma dívida que não pode se perder na história. Por isso, os sindicatos que representam os copelianos seguirão a apresentar esta reivindicação, e a lutar para que ela comece a ser atendida.

| Reajuste, Inflação e Resíduo Inflacionário, empresa: COPEL - jul/1994 a set/2012 | | | | |
|--|-----------|--------------|--------------|---------------|
| Período | Data Base | Reajuste | INPC | Ganho Real |
| jul/94 a set/94 | 10/94 | | 11,3 | -11,28 |
| out/94 a set/95 | 10/95 | 15,0 | 25,5 | -9,14 |
| out/95 a set/96 | 10/96 | 9,0 | 13,0 | -3,65 |
| out/96 a set/97 | 10/97 | 0,0 | 4,4 | -4,38 |
| out/97 a set/98 | 10/98 | 1,5 | 3,2 | -1,64 |
| out/98 a set/99* | 10/99 | 5,1 | 6,0 | -0,88 |
| out/99 a set/00 | 10/00 | 7,1 | 7,0 | 0,11 |
| out/00 a set/01** | 10/01 | 6,4 | 7,3 | -0,87 |
| out/01 a set/02*** | 10/02 | 9,2 | 9,6 | -0,37 |
| out/02 a set/03**** | 10/03 | 17,5 | 17,5 | 0,00 |
| out/03 a set/04 | 10/04 | 6,5 | 6,0 | 0,51 |
| out/04 a set/05 | 10/05 | 5,9 | 5,0 | 0,85 |
| out/05 a set/06 | 10/06 | 3,5 | 2,9 | 0,61 |
| out/06 a set/07 | 10/07 | 5,5 | 4,9 | 0,55 |
| out/07 a set/08 | 10/08 | 7,5 | 7,0 | 0,46 |
| out/08 a set/09 | 10/09 | 5,0 | 4,5 | 0,49 |
| out/09 a set/10 | 10/10 | 6,5 | 4,7 | 1,71 |
| out/10 a set/11 | 10/11 | 7,3 | 7,3 | 0,00 |
| out/11 a set/12 | 10/12 | 5,6 | 5,6 | 0,00 |
| Acum. out/94 a set/12 | | 227,8 | 281,0 | -16,21 |

Queremos a volta do ATS – Também está na pauta o retorno do Adicional por Tempo de Serviço, uma forma justa de valorizar o tempo de casa dos copelianos mais antigos, justamente os que detêm um patrimônio inestimável – o conhecimento técnico e administrativo que faz a Copel ser a grande e admirada empresa que é.

O fim do anuênio foi aprovado numa das mais questionáveis negociações salariais da história da Copel, no ACT 1998/99. Naquela época, o governo Jaime Lerner preparava a privatização da empresa, e muitos dos copelianos estavam de saída da empresa, via programas de demissão voluntária. Assim, pareceu a muitos um bom negócio trocar o ATS por 60% do salário nominal (código 1000).

A história nos mostra que não é bem assim. Veja, na tabela abaixo, elaborada pela subseção do Dieese no Senge-PR, que desde 1998 acumulamos 1.667,57% de perda salarial devido ao fim do ATS.

Em outras palavras, são 14,52 remunerações devidas aos copelianos que já estavam na casa em 1997.

É mais uma dívida e tanto que a Copel tem como você. E nós vamos tratar de lembrar a empresa disso.

| Perda do adicional por tempo de serviço (ATS) - COPEL | | | | |
|---|---------|--------|--------|-----------|
| Ano | Período | Mensal | Anual | Acumulado |
| 1999 | 1º Ano | 1% | 1440 | 1440 |
| 2000 | 2º Ano | 2% | 2879 | 43,19 |
| 2001 | 3º Ano | 3% | 43,19 | 86,38 |
| 2002 | 4º Ano | 4% | 57,59 | 143,96 |
| 2003 | 5º Ano | 5% | 71,98 | 215,95 |
| 2004 | 6º Ano | 6% | 86,38 | 302,32 |
| 2005 | 7º Ano | 7% | 100,77 | 403,10 |
| 2006 | 8º Ano | 8% | 115,17 | 518,27 |
| 2007 | 9º Ano | 9% | 129,57 | 647,84 |
| 2008 | 10º Ano | 10% | 143,96 | 791,80 |
| 2009 | 11º Ano | 11% | 158,36 | 950,16 |
| 2010 | 12º Ano | 12% | 172,76 | 1.122,92 |
| 2011 | 13º Ano | 13% | 187,15 | 1.310,07 |
| 2012 | 14º Ano | 14% | 201,55 | 1.511,62 |
| 2013 | 15º Ano | 15% | 215,95 | 1.727,57 |
| SUB-TOTAL | | 14% | | 1.727,57 |
| Indenização Paga | | | | 60,00 |
| TOTAL | | | | 1.667,57 |

Abono de pelo menos R\$ 7.000 a todos os copelianos

Vamos lutar para que a Copel pague a todos os trabalhadores um abono salarial na assinatura do ACT 2013/14. O abono não é uma benesse concedida pela empresa, como alguns pensam, mas sim uma indenização pela perda de massa salarial, termo técnico usado pelos economistas para definir a perda no poder de compra que a inflação nos tira ao longo do ano.

Na pauta, reivindicamos abono de 2,5 remunerações básicas (código 1000) a cada copeliano, mais R\$ 2.000 lineares. Também pleiteamos um piso de R\$ 7.000 para o abono.

Auxílio alimentação e férias – Defendemos o reajuste do auxílio alimentação para R\$ 800 mensais a todos os empregados, com uma 13.ª parcela adicional em dezembro.

Vamos negociar reajuste do auxílio-creche para R\$ 400 por filho na idade entre sete e 72 meses de idade, em atenção ao princípio n.º 6 do Pacto Global, de que a Copel é signatária.

Para as férias, cobramos aumento da gratificação de férias para uma remuneração do trabalhador, com piso de R\$ 2.500 para todos os copelianos.

Educação – Pedimos também auxílio-educação integral aos trabalhadores matriculados em curso técnico de nível médio, superior ou de pós-graduação em instituições particulares de ensino.

Além disso, vamos lutar por uma política educacional em que a Copel reembolse integralmente os gastos de seus funcionários com a formação de seus dependentes, da educação infantil ao ensino médio profissionalizante, inclusive ensino especial.

Como forma de motivar a qualificação profissional, incluímos na pauta cláusula em que a Copel se compromete a conceder aos trabalhadores que possuam títulos (cursos técnicos, graduações, especializações, MBA, mestrado, doutorado, pós-doutorado) um adicional proporcional e por título sobre seus salários.

CAMPANHA SALARIAL COPEL 2013 – PAUTA UNIFICADA

SEÇÃO I – DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

01 – Manutenção das conquistas anteriores

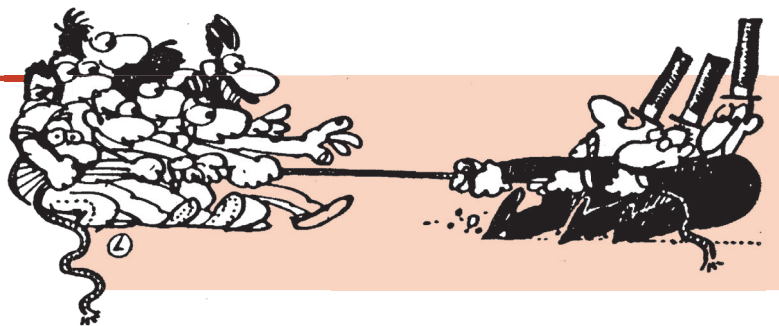
A Copel manterá todas as conquistas dos trabalhadores constantes em acordos coletivos e normas internas editadas anteriormente ao presente instrumento.

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 abrange 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 proporcionalmen-

te 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 – Almozarifes – adicional de insalubridade

Pagamento de adicional de insalubridade a todos os empregados que trabalham em depósitos e almozarifados 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.

Adicional: forma de valorizar quem se arrisca pela Copel

A inclusão de diversos adicionais está em nossa pauta de reivindicações para o ACT 2013/14. Tratam-se, todos, de antigas lutas dos trabalhadores da Copel. A nosso ver, aceitá-los como itens do novo acordo de trabalho é uma forma da empresa reconhecer o esforço feito pelos copelianos, que diariamente arriscam a vida a serviço da empresa.

Veja o que está na pauta:

- Adicional de risco para leituristas: adicional de 30% da remuneração a todos os empregados que trabalham na função de leiturista, por exposição a riscos à saúde no exercício da atividade.
- Adicional de linha viva: pagamento a todos os empregados que executam atividades em redes energizadas.
- Adicional regional: a ser pago aos empregados lotados em municípios fronteiriços, em virtude do alto custo de vida com aluguéis, serviços etc. nessas localidades.

- Adicional de insalubridade a quem trabalha em depósitos e almoxarifados.
- Adicional de fadiga para tele-atendentes.
- Adicional de penosidade: pagamento adicional de 10% sobre o salário nominal para trabalhadores em escalas de revezamento, atendimentos personalizados (4 e 8 horas), plantões de localidades (PAs e Pls) e tele-atendimento.



Emprego garantido. E valorizado

A garantia de emprego aos copelianos, ficando impedida a empresa de realizar dispensas sem justa causa ou arbitrárias, abre a sessão administrativa da pauta de reivindicações.

Mas, para além disso, desejamos ser valorizados pela contribuição que prestamos ao crescimento contínuo da empresa. Assim, pleitemos que a Copel revise, até 15 de dezembro próximo, seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários, incluindo todas as funções desempenhadas pelos empregados, levando em conta reivindicações e sugestões trazidas pelos sindicatos e registrando o Plano, até esta mesma data, no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Isso mesmo. Porque plano de carreira só pode ser tratado como tal se for registrado no MTE. É lei. E lei não se discute. Ainda assim, a Copel desrespeita

essa lei desde 2011, quando lançou o tal plano e usou-o como justificativa para negar um aumento real de salários nas negociações do ACT 2011/12.

Também pedimos para que a Copel apresente, nas negociações do novo ACT, todas as ações já tomadas para a implantação efetiva do PCCS anunciado em 2011, inclusive o compromisso de estender benefícios do plano a todos os empregados, não contemplados naquele ano, até o final de 2012.

Por fim, reivindicamos que a Copel deixe de implantar métodos de avaliação dos trabalhadores (como o Pura Energia) de forma unilateral – isto é, sem discuti-los antes com os sindicatos, legítimos representantes dos copelianos para esse fim. E que, finalmente, comece a empresa a realizar concursos internos para progressão dentro das carreiras.

PLR, terceirização e Fundação Copel na pauta

Como você sabe, estamos em meio a uma disputa judicial com a Copel em relação à Participação nos Lucros e Resultados de 2012. Tudo porque, ao contrário do que manda a lei, a empresa se recusou a discutir os valores e a forma de pagamento com os sindicatos e representantes eleitos pelos empregados.

Assim, consta da nossa pauta de reivindicações para o ACT 2013/14 cláusula em que a Copel se compromete a discutir e assinar acordo coletivo específico para o pagamento da PLR. É mais uma forma de garantir uma conquista importante dos copelianos e de fazer com que a empresa finalmente cumpra a lei e discuta a PLR.



Terceirização – Também vamos reivindicar que a Copel se comprometa a não mais terceirizar suas atividades-fim. Além disso, na pauta, escrevemos que, “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.

Fundação Copel – Os copelianos querem, e nós vamos cobrar, uma Fundação Copel mais transparente. Afinal, é nosso futuro – e de nossas famílias – que depositamos ali. Por isso, queremos que a direção do nosso fundo de pensão seja totalmente indicada de forma paritária, com 50% dela composta por participantes eleitos.

Dieese: Copel tem condições financeiras de atender reivindicações dos trabalhadores

Em documento de análise econômica produzido para subsidiar os 13 sindicatos que estão unidos na campanha salarial de 2013, o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) afirma que, com “a melhoria recente dos indicadores econômico-financeiros e operacionais da Copel, acreditamos que existam condições para que a negociação coletiva se desenvolva de forma positiva, com o atendimento das reivindicações dos trabalhadores, que anseiam por melhores remunerações, benefícios e condições de trabalho, pois são os que mais contribuem com seu esforço físico e mental para os resultados expressivos alcançados da empresa.”

Para o Dieese, “apesar das medidas implementadas pelo governo federal para antecipar a renovação das concessões e reduzir os custos da energia elétrica no país, a Copel apresentou resultados expressivos no primeiro semestre de 2013. O lucro líquido atingiu R\$ 650 milhões, crescimento de quase 30%, e receita operacional líquida chegou a R\$ 4,482 bilhões, aumento de 10,61%, demonstrando que a empresa foi pouco afetada pelas medidas – mais que isso, foi até mesmo beneficiada pelas novas regras do setor elétrico.”

Discursos diferentes – Apesar disso, o Dieese, que acompanha há anos as discussões do Acordo Coletivo de Trabalho dos copelianos, lembra que há “uma enorme diferen-

ça no trato da Copel com acionistas e trabalhadores”.

“**Resultados expressivos no primeiro semestre mostram que Copel foi beneficiada pelas novas regras do setor elétrico**”

“Durante o ano passado, as entidades sindicais representantes dos trabalhadores da Copel já questionavam o discurso dúbio adotado pela companhia, demonstrando que o cenário negativo demonstrado pela Copel não possuía fundamentação e que as medidas implementadas pelo governo federal poderiam inclusive estimular a melhoria dos resultados econômico-financeiros futuros da empresa – o que de fato ocorreu.”

“Nos últimos anos, observa-se uma política agressiva da companhia na busca de melhorar seus indicadores econômico-financeiros, reduzindo custos na busca de

maior lucratividade. Entretanto, tais rendimentos têm sido direcionados quase que exclusivamente para os acionistas, aumentando o retorno das aplicações feitas pelos agentes do mercado. Não à toa, recentemente foi elevado o percentual do lucro líquido destinado aos acionistas de 25% para 35%. Em 2012, os acionistas receberam o montante de R\$ 269 milhões a título de dividendos e juros sobre capital próprio. De 2003 a 2012, os acionistas da Copel receberam o total de R\$ 2,3 bilhões”, anota o Dieese.

Diante desse quadro, o Dieese concluiu que “há condições financeiras para que a empresa atenda às reivindicações de seus trabalhadores. Resta saber se haverá boa vontade e abertura, por parte da direção da empresa, para que isso aconteça. Nesse cenário, se mostra fundamental uma campanha bem articulada pelos sindicatos, com o envolvimento e a união dos trabalhadores, para que a negociação termine com saldo positivo para os copelianos”.

Para ler e baixar a análise completa elaborada pelo Dieese, acesse <http://wp.me/pEVih-yj>.



Nada de “cenário desfavorável”: Copel diz ao mercado que vai muito bem, obrigado

“Cenário desfavorável” e “futuro incerto” foram algumas das expressões usadas pelos representantes da Copel nas negociações do ACT 2012/13 para justificar que seria impossível conceder um aumento real de salários aos funcionários.

Como sabemos, nem “cenário desfavorável” nem futuro incerto se realizaram. Ao contrário. “Nos primeiros seis meses do ano, o lucro da Copel foi 28,8% maior do que no mesmo período de 2012. Naquele ano, o lucro da companhia foi de R\$ 5047 milhões. Em 2013, o lucro líquido do primeiro semestre foi de R\$ 650,3 milhões”, informou em 15 de agosto último o jornal “Gazeta do Povo”.

“As explicações para os números seriam o crescimento nas receitas de fornecimento e suprimento de energia, e ao menor custo com encargos de uso da rede e com pessoal, conforme disse o presidente da Copel, Lindolfo Zimmer, na nota divulgada pelo governo”, prosseguiu matéria do diário.

Para o Dieese, “apesar das medidas implementadas pelo governo federal para antecipar a renovação das concessões e reduzir os custos da energia elétrica no país, a Copel apresentou resultados expressivos no primeiro semestre de 2013. O lucro líquido atingiu R\$ 650 milhões, crescimento de quase 30%, e receita operacional líquida chegou a R\$ 4482 bilhões, aumento de 10,61%, demonstrando que a empresa foi pouco afetada pelas medidas – mais que isso, foi até mesmo beneficiada pelas novas regras do setor elétrico.”

Este ano, ao que tudo indica, o cenário irá se repetir. “Neste momento, o nosso maior compromisso é com a manutenção do emprego”, afirmou, em resposta a dúvida de copeliano sobre promoções, o diretor de Distribuição, Vlademir Daleffe.

Só que não é bem assim. A situação financeira da Copel, como já mostrou o Dieese, permite que se atendam as reivindicações dos trabalhadores. E, se a palavra do Dieese não é suficiente para você, então vamos ver o que diz a Copel.

“Em 28 de agosto de 2013 a Fitch Ratings afirmou o Rating Nacional de Longo Prazo ‘AA+(bra)’ da Copel. A Perspectiva do rating é estável. Segundo press release da Agência, a afirmação do rating reflete prin-

cipalmente a continuidade da adequada performance operacional do grupo, o sólido perfil financeiro, suportado por uma robusta geração operacional de caixa e relevante liquidez; e a qualidade de crédito da Copel, que atua como empresa integrada de energia, com importantes ativos de geração, transmissão e distribuição”, lê-se em material distribuído a investidores e assinado pelo diretor de Finanças, Relações com Investidores e de Controle de Participações, Luiz Eduardo Sebastiani.

Em outro comunicado, datado de 25 de março passado, o diretor presidente da Copel Distribuição, Pedro Augusto do Nascimento Neto, afirma que “o Relatório da Administração da Copel Distribuição referente a 2012 mostra um ano positivo, com marcos significativos para a história desta subsidiária”.

Adiante, ele diz: “os detalhes destes e de outros projetos e conquistas da Copel Distribuição são (...) resultado da dedicação e competência de milhares de copelianos no exercício de suas atividades, sob o comando responsável de nossa Diretoria Executiva e Conselho Fiscal”. Não parece, exatamente, a descrição de um cenário desfavorável, não é mesmo?

Na página de Relações com Investidores da Copel na internet, você mesmo pode ler documentos como esses, que sempre mostram uma empresa saudável e com os cofres cheios. Basta acessar www.copel.com/ri.

Como sabemos que esses dados são verdadeiros (se não fossem, a Copel cometeria crime), ficamos com a impressão de que falta é o discurso do “cenário desfavorável”. Então, caro colega, não nos deixemos enganar. Vamos conhecer mais da saúde financeira da empresa em que trabalhamos para podermos cobrar o nosso quinhão dos atuais diretores.

