



**ESTADO DO PARANÁ**



Folha 1

<b>Órgão Cadastro:</b> CIDADAO		<b>Protocolo:</b>
<b>Em:</b> 01/08/2022 12:06		<b>19.294.537-2</b>
<b>CPF Interessado 1:</b> 648.446.760-91		
<b>Interessado 1:</b> CASSIO VARGAS PINTO		
<b>Interessado 2:</b> -		
<b>Assunto:</b> ADMINISTRACAO GERAL		<b>Cidade:</b> CURITIBA / PR
<b>Palavras-chave:</b> CIDADAO		
<b>Nº/Ano:</b> -		
<b>Detalhamento:</b> SOLICITAÇÃO		
<b>Código TTD:</b> -		

Para informações acesse: <https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/consultarProtocolo>



**Assunto:** ADMINISTRACAO GERAL

**Protocolo:** 19.294.537-2

**Interessado:** CASSIO VARGAS PINTO

## Solicitação

Curitiba, Paraná, 01 de agosto de 2022

À  
Companhia Paranaense de Energia - COPEL  
At. Sra. Ana Letícia Feller  
Diretora de Gestão Empresarial

Ref.: Retificação de pauta de reivindicações - ACT 2022/2024

Prezada Senhora,

Os Sindicatos componentes do Coletivo Sindical, signatários deste Ofício, Entidades Sindicais de representação de primeiro grau, pessoas jurídicas de direito privado, informam que:

- Em Ofício enviado à Copel em 28 de julho de 2022, encaminhamos a pauta unificada de reivindicações dos empregados representados por este Coletivo Sindical;
  - Identificamos que a cláusula décima sétima apresentou ERRO MATERIAL em sua redação;
  - A redação correta da cláusula é a que segue:

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

As Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, na forma da Lei no 6.321/76, Decreto no 5/91 e Resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego, Orientação Jurisprudencial no 133/SBDI-1 do TST e demais normativas sobre o tema, fornecerão, individualmente aos seus empregados, o benefício do Auxílio-Alimentação, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de R\$1.700,00

(um mil e setecentos reais) para todos os empregados. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.



Parágrafo Único: As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal R\$163,15 (cento e sessenta e três reais e quinze centavos). O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

- Da mesma forma, identificamos que os critérios de correção da cláusula trigésima para o segundo ano de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho não constou na versão da pauta anteriormente protocolada. A correção foi efetuada através da modificação da cláusula quarta, que passa a ter a seguinte redação:

#### CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO ACT 2022/2023

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/10/2023 a 30/09/2024, considerando como percentual de reajuste para as cláusulas Terceira, Décima sétima, Décima oitava, Vigésima e Trigésima, a partir de 01/10/2023, o INPC acumulado no período de outubro de 2022 a setembro de 2023, acrescido de 5% (cinco por cento).

- A pauta unificada, já com as devidas correções, encontra-se anexa a este Ofício.

Aproveitamos a oportunidade para solicitar:

- Que se considere a pauta anexa a este Ofício, desconsiderando a pauta anteriormente enviada.

Da mesma forma, reiteramos os pedidos de:

- Carta de Garantia da Data-Base;
  - Liberação de dirigentes sindicais, para participação em cada rodada de negociação, conforme Cláusula do ACT vigente;
  - Designação de reunião de negociação, de forma PRESENCIAL, antes do encerramento da vigência do atual ACT.

Com nossos melhores cumprimentos,



Coletivo Sindical dos Empregados da Copel



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



Curitiba, Paraná, 01 de agosto de 2022

À  
Companhia Paranaense de Energia – COPEL  
**At. Sra. Ana Letícia Feller**  
**Diretora de Gestão Empresarial**

**Ref.: Retificação de pauta de reivindicações – ACT 2022/2024**

Prezada Senhora,

Os Sindicatos componentes do Coletivo Sindical, signatários deste Ofício, Entidades Sindicais de representação de primeiro grau, pessoas jurídicas de direito privado, informam que:

- Em Ofício enviado à Copel em 28 de julho de 2022, encaminhamos a pauta unificada de reivindicações dos empregados representados por este Coletivo Sindical;
- Identificamos que a cláusula décima sétima apresentou **ERRO MATERIAL** em sua redação;
- A redação correta da cláusula é a que segue:

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT**

*As Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, na forma da Lei nº 6.321/76, Decreto nº 5/91 e Resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego, Orientação Jurisprudencial nº 133/SBDI-1 do TST e demais normativas sobre o tema, fornecerão, individualmente aos seus empregados, o benefício do Auxílio-Alimentação, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$1.700,00 (um mil e setecentos reais)** para todos os empregados. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.*

**Parágrafo Único:** *As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal R\$163,15 (cento e sessenta e três reais e quinze centavos). O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.*

- Da mesma forma, identificamos que os critérios de correção da cláusula trigésima para o segundo ano de vigência do Acordo Coletivo de Trabalho não constou na versão da



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



pauta anteriormente protocolada. A correção foi efetuada através da modificação da cláusula quarta, que passa a ter a seguinte redação:

### **CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO ACT 2022/2023**

*Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/10/2023 a 30/09/2024, considerando como percentual de reajuste para as cláusulas Terceira, Décima sétima, Décima oitava, Vigésima e **Trigésima**, a partir de 01/10/2023, o INPC acumulado no período de outubro de 2022 a setembro de 2023, acrescido de 5% (cinco por cento).*

- A pauta unificada, já com as devidas correções, encontra-se anexa a este Ofício.

Aproveitamos a oportunidade para solicitar:

- Que se considere a pauta anexa a este Ofício, desconsiderando a pauta anteriormente enviada.

Da mesma forma, reiteramos os pedidos de:

- Carta de Garantia da Data-Base;
- Liberação de dirigentes sindicais, para participação em cada rodada de negociação, conforme Cláusula do ACT vigente;
- Designação de reunião de negociação, de forma **PRESENCIAL**, antes do encerramento da vigência do atual ACT.

Com nossos melhores cumprimentos,

\_\_\_\_\_  
Coletivo Sindical dos Empregados da Copel



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES COLETIVO CSEC

## SENGE/PR – SINDEL – STIECP – STEEM - SINEL

### CLÁUSULA PRIMEIRA – MANUTENÇÃO DO ACT VIGENTE

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/10/2022 a 30/09/2024.

### CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de outubro de 2022, o salário nominal de cada empregado, vigente em 30/09/2022 (código 1000) será acrescido do INPC acumulado no período de outubro de 2021 a setembro de 2022, **acrescido de 5% (cinco por cento).**

### CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO ACT 2022/2023

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/10/2023 a 30/09/2024, considerando como percentual de reajuste para as cláusulas Terceira, Décima sétima, Décima oitava, e Vigésima **e Trigésima**, a partir de 01/10/2023, o INPC acumulado no período de outubro de 2022 a setembro de 2023, **acrescido de 5% (cinco por cento).**



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## Descontos Salariais

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS ESPECÍFICOS NO SALÁRIO DO EMPREGADO

Por força do presente acordo, em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal vigente, artigo 462 da CLT e Súmula 342 do TST, as Empresas ficam autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos aos valores, a saber: 1) seguro de vida em grupo ao qual aderiu o empregado; 2) mensalidades referentes a clubes de empregados vinculados à Associação Copel; 3) mensalidade inerente à Associação dos Profissionais da Copel – APC; 4) contribuição ao plano de saúde “PROSAÚDE” da Fundação Copel; 5) despesas decorrentes de utilização do Plano de Saúde “PROSAÚDE”, referente à coparticipação dos empregados, não cobertas pelo referido plano; 6) contribuições previdenciária e de benefício de risco (aposentadoria) e ao plano pecúlio (seguro) da Fundação Copel; 7) fotocópias particulares; 8) adiantamento de vale-transporte; 9) telefonemas particulares; 10) faturas de energia elétrica; 11) multi-seguros da Associação Copel; 12) empréstimos consignáveis, firmados no âmbito do regulamento da Fundação Copel e do convênio com o Banco do Brasil; 13) demais clubes e associações esportivas e de lazer de empregados da Copel. Para tais despesas, o desconto em folha independe de outra autorização específica junto às Empresas, sendo suficiente o documento firmado pelo empregado com as entidades credoras mencionadas nesta cláusula.

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS DIVERSOS EM FAVOR DOS SINDICATOS

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

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

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

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





**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido entre as partes que o cancelamento de qualquer débito já processado, à exceção dos casos previstos no parágrafo 3º, deverá ser efetuado diretamente junto ao Sindicato, atuando as Empresas somente como agente de pagamento.

## Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

### CLÁUSULA SÉTIMA - DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

### CLÁUSULA OITAVA - VALOR LÍQUIDO MENSAL

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

**Parágrafo Primeiro:** Excetuam-se os valores relativos à pensão alimentícia e descontos autorizados pelo empregado diretamente às Empresas tais como: fatura de energia elétrica, contribuição previdenciária extraordinária à Fundação Copel e empréstimo consignado. Inclui-se nas exceções a rescisão contratual.

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

### CLÁUSULA NONA - DA MANUTENÇÃO DA RENDA DE EMPREGADO REABILITADO

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



## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 13º Salário

#### CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As Empresas anteciparão aos seus empregados, no mês de janeiro, a primeira parcela da Gratificação de Natal (13º salário), correspondente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração, salvo manifestação em contrário do empregado.

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

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO

Será pago a título de abono, não incorporável ao salário, em 2022 e 2023, o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) para todos os empregados, acrescido de 02(duas) Remunerações Básicas de cada empregado.

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

**Parágrafo Segundo:** Os empregados admitidos e os que tiverem permanecido em licença sem remuneração entre 01/10 e 30/09 do ano do pagamento do abono, farão jus ao valor proporcional ao período que tiverem trabalhado nas Empresas.

**Parágrafo Terceiro:** As partes ajustam que não incidirão sobre o abono estabelecido na presente Cláusula as contribuições das empresas patrocinadoras e dos participantes para a Fundação COPEL de Assistência e Previdência Social, restando claro que tal valor não será base para o cálculo do benefício previdenciário.



## Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

Hora Normal = 100  
Adicional Noturno = 20%  
Hora Normal + Adicional Noturno = 120  
Se 52,5 min. valem 120, 60,0 min. valem X  
 $X = (60 \times 120) : 52,5 - 100$   
 $X = 137,14 - 100$   
 $X = 37,14\%$

Parágrafo Único: Para os profissionais representados pelo Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná – SENGE-PR, fica estabelecido adicional noturno, nos mesmos moldes do caput, no percentual de 42,85 (quarenta e dois vírgula oitenta e cinco) sobre o valor da hora normal.

## Adicional de Insalubridade

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE

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



## Adicional de Penosidade/Turno

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

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

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

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas concederão assistência jurídica na defesa de empregado, que, no exercício regular de suas funções/atividades, venha sofrer processo criminal ou cível decorrente exclusivamente do exercício das atividades, durante o tempo que durar o processo judicial. Para tanto, o empregado deverá solicitar formalmente e justificar a necessidade.

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

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT

As Empresas inscritas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, na forma da Lei nº 6.321/76, Decreto nº 5/91 e Resoluções do Ministério do Trabalho e Emprego, Orientação Jurisprudencial nº 133/SBDI-1 do TST e demais normativas sobre o tema, fornecerão, individualmente aos seus empregados, o benefício do Auxílio-Alimentação, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$1.700,00 (um mil e setecentos reais)** para todos os empregados. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.

**Parágrafo Único:** As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal **R\$163,15 (cento e sessenta e três reais e quinze centavos)**. O benefício social ora concedido será disponibilizado por meio de crédito nos cartões de alimentação e/ou de refeição, a critério e de acordo com a opção do empregado.



## Auxílio Educação

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

As Empresas pagarão aos seus empregados, matriculados em curso técnico de nível médio, curso superior ou curso de pós-graduação em instituições particulares de ensino, um Auxílio-Educação, sem natureza salarial, correspondente a **80% (oitenta por cento)** do valor da respectiva mensalidade, com teto no valor de **R\$1.092,00 (um mil e noventa e dois reais)**, de acordo com as condições estabelecidas em norma interna específica sobre Auxílio-Educação.

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

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-CRECHE

Nos termos da Lei 8.2012/1991 (artigo 28, inciso III, § 9º, alínea "s") e da Portaria MTB nº 670/1997, as Empresas, pagarão às suas empregadas, bem como a seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, um reembolso-creche, mediante comprovação da despesa, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme Súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça - STJ, com teto mensal de **R\$700,00 (setecentos reais)**, por filho, na idade entre 7 (sete) a 72 (setenta e dois) meses, nascidos a partir de janeiro de 2019, conforme estabelecido em norma interna.

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

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As Empresas pagarão aos empregados que tenham pessoa com deficiência como dependente, a título de benefício social, sem natureza salarial, o valor mensal de **R\$811,00 (oitocentos e onze reais)** por dependente, conforme regulamento próprio.

**Parágrafo Único:** As Empresas concederão aos empregados com deficiência, sem natureza salarial, reembolso de 50% (cinquenta por cento) do valor gasto na aquisição de próteses, órteses e aparelho auditivo, limitado ao valor anual de 12 (doze) vezes o valor pago às pessoas com deficiência, totalizando atualmente **R\$10.000,00 (dez mil reais)**, conforme regulamento próprio.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DE EMPREGADOS

As Empresas se comprometem, nas hipóteses de dispensa com justa causa de que trata o artigo 482 da CLT, a somente dispensar o empregado depois de apurados os fatos, por meio de procedimento administrativo sumário, disciplinado em suas normas internas, depois de concedido ao empregado o direito de facultativamente oferecer defesa por escrito no prazo de dez dias úteis, a contar do primeiro dia útil subsequente ao recebimento da notificação do procedimento administrativo sumário, sobre os fatos apurados. Para tanto, o empregado receberá cópia dos documentos contendo os fatos motivadores da possível dispensa. Na defesa, o empregado deverá apresentar as provas existentes em seu poder ou indicar eventuais provas em poder de sua empregadora, ~~não~~ sendo admitida dilação probatória.

**Parágrafo Primeiro:** Apenas quando o procedimento estiver sendo apurado pela Auditoria Interna das Empresas, tal área ouvirá, no máximo, três testemunhas conhecedoras dos fatos, indicadas pelo empregado no momento de sua declaração ao Auditor ou em sua defesa escrita.

**Parágrafo Segundo:** No caso de abandono de emprego por mais de trinta dias, a dispensa por justa causa será procedida sem a instauração de procedimento administrativo sumário.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas assegurarão que os empregados tenham o direito de manifestar-se somente ao final do prazo estipulado no *caput*, sendo vedada qualquer forma de inquérito, gravado ou não, antes da decorrência deste prazo.

**Parágrafo Quarto:** As empresas assegurarão que, durante o prazo processual de defesa, o empregado será dispensado do cumprimento da jornada de trabalho, sem prejuízo à sua remuneração, pelo período ou prazo processual determinado pela empresa para cumprimento do direito do contraditório e ampla defesa, inclusive, que não lhe seja vedado acesso à empresa e não lhe seja vedado acesso aos sistemas informáticos.

**Parágrafo Quinto:** As empresas assegurarão que o empregado seja notificado da necessidade de constituir advogado para o processo de defesa, sendo vedada a aceitação de defesas sem o acompanhamento de procurador jurídico. Alternativamente, o empregado poderá optar por buscar auxílio jurídico na entidade sindical que o representa.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Transferência setor/empresa

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MOBILIDADE DE PESSOAL

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

**Parágrafo Primeiro: As empresas manterão plataforma em meios digitais com as vagas disponíveis.**

**Parágrafo Segundo: Será assegurado aos empregados a liberdade de candidatar-se, participar dos processos seletivos e entrevistas, sem qualquer óbice ou restrição por parte da área cedente.**

**Parágrafo Terceiro: Será assegurado ao empregado que, em caso de aprovação de candidatura à vaga pleiteada, não haverá impedimento à cessão por parte da área cedente.**

**Parágrafo Quarto: Em caso de necessidade da área cedente, com justificativa para a não cessão imediata do empregado, fica assegurado que, em no máximo 30 dias, a cessão ocorra.**

**Parágrafo Quinto: Caso o empregado necessite mudar-se de cidade em função da seleção, as empresas realizarão o pagamento de ajuda de custo, em uma única parcela no montante de 2 remunerações, acrescido de adicional de transferência no montante de 30% da remuneração, pelo período de 24 meses.**

### Políticas de Manutenção do Emprego

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MANUTENÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, as Empresas do grupo COPEL ficarão impedidas de realizar dispensa sem justa causa de empregado, pelo prazo de 05 (cinco) anos, a contar da alteração do controle acionário. O descumprimento implicará pagamento de indenização correspondente a 04 (quatro) remunerações do empregado, por ano trabalhado, **e ainda, a manutenção do vale alimentação e Fundação Copel, nos mesmos moldes aplicados aos empregados com vínculo trabalhistas vigentes, pelo prazo de 01 ano, caso o empregado venha ser demitido, prazo esse que terá início imediatamente à data do desligamento do empregado.**

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



### Jornada de Trabalho: Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL LEGAL

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

**Parágrafo Primeiro:** A jornada de trabalho, em áreas que não demandem horários fixos, poderá ser flexibilizada, com registros de ponto de entrada sendo realizados entre 7:00 e 9:30 e registros de ponto sendo realizados entre 16:00 e 19:00.

**Parágrafo Segundo:** O intervalo intra-jornada para fins de alimentação e descanso poderá ser realizado com período mínimo de 30 (trinta) minutos e máximo de 2 (duas) horas, sendo possível realizá-lo entre 11:30 e 14:00.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estipulado o horário núcleo das 9:30 às 11:30 e das 14:00 às 16:00, período em que todos os empregados devem exercer suas atividades laborais.

#### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

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

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

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

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

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





# COLETIVO

## SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Quinto:** O empregado poderá retornar a jornada de 8 (oito) horas, desde que solicite com 30 (trinta) dias de antecedência e tenha cumprido uma carência de 3 (três) meses. A mudança de jornada poderá ser feita uma única vez durante a vigência de cada acordo coletivo.

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

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

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

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA AUSÊNCIA ABONADA MEDIANTE REPOSIÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DO EXPEDIENTE MEDIANTE FOLGA

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



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## Controle da Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

Mediante o presente acordo e com base na Portaria MTE nº 373 de 25.02.2011, fica acordado que a Empresa continuará adotando o atual sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, desobrigando-a de implementar o Registrador Eletrônico de Ponto – REP, de que trata a Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009.

## Férias e Licenças

### Remuneração de Férias

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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

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

**Parágrafo Segundo - Fracionamento das férias a pedido do empregado:** A pedido do empregado que tenha direito a trinta dias de férias, estas serão fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a **10 (dez)** dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, nos termos do artigo 134, § 1º da CLT. Quando for o caso da venda de 1/3 (um terço) das férias, relativo ao abono pecuniário (CLT, artigo 143), pago no mês da quitação das férias, o fracionamento somente poderá ser feito em dois períodos.

**Parágrafo Terceiro - Direito inferior a 30 dias:** Para o empregado com direito inferior a trinta dias de férias, definido na forma do artigo 130 da CLT, somente será admitido o fracionamento caso seja respeitada a regra de período mínimo de gozo, nos termos da presente cláusula.

**Observação:** Os períodos de férias serão computados em dias corridos e terão início em dia útil de trabalho do empregado. Além disso, o início das férias não poderá coincidir com o período de dois dias que antecede o feriado ou dia de repouso remunerado, nos termos do artigo 143, § 3º da CLT. O primeiro período de gozo deverá ocorrer no mês subsequente ao pagamento da remuneração de férias. O último período de férias deverá ser usufruído totalmente até o último dia do período concessivo.



# COLETIVO

## SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FÉRIAS

As Empresas pagarão, por ocasião das férias, a cada um dos seus empregados, 1/3 (um terço) da remuneração do empregado a título de Terço Constitucional (CF, 7º, XVII) e 1/3 (um terço) a título de Abono de Férias, sendo que a somatória das 2 (duas) rubricas terá como piso R\$ **2.870,00 (dois mil e oitocentos e setenta reais) fixos**.

**Parágrafo Único: O abono de férias será pago, na sua integralidade, a pedido do empregado, no primeiro pedido de parcelamento de férias.**

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

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

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

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

### Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NOJO

As Empresas concederão licença aos empregados pelo período de **05 (cinco) dias úteis e consecutivos - sem prejuízo do descanso semanal remunerado**, quando de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica. As Empresas equiparam sogros e sogras como ascendentes. No caso de deslocamento para fora do Estado do Paraná, a licença será de **07 (sete) dias úteis e consecutivos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado**.



## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

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

**Parágrafo Primeiro:** As Empresas concederão, após o retorno ao trabalho da empregada em licença maternidade, a redução da carga horária de 2 horas diárias das empregadas com jornada de trabalho de 8 horas, por um período de 60 dias, exclusivamente para a amamentação.

**Parágrafo Segundo:** Fica ampliada a licença paternidade, prevista no artigo 7, inciso XIX e artigo 10, Parágrafo Primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT da Constituição Federal, para **30 (trinta) dias** corridos a contar da data de nascimento ou da adoção da criança.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

As Empresas concederão, para cada empregado, até **16 (dezesesseis) horas** de ausência ao ano, sem reposição, para acompanhamento de familiar em primeiro grau registrado no cadastro de empregados da Copel, para assistência médica, mediante a apresentação de declaração ou atestado médico, especificando o nome do atendido. Serão concedidas também faltas abonadas de até **36 (trinta e seis) horas** ao ano para o mesmo motivo, mediante reposição em até **12 (doze) meses**, desconsiderando-se o mês da ocorrência, conforme determina a norma interna específica de Frequência de Pessoal.

**Parágrafo Único:** As Empresas concederão, para cada empregado, até **40 (quarenta) horas** de ausência ao ano, sem reposição, nos casos de acompanhamento de familiares de primeiro grau, registrados no cadastro de empregados da Copel, para casos de internamento, cirurgia e recuperação domiciliar decorrentes destas, mediante apresentação de respectivo laudo médico para apreciação do serviço social das empresas.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As Empresas concederão, para qualquer pessoa do quadro de empregados que venha a ser vítima de violência doméstica, licença remunerada de **20 (vinte) dias** a contar do dia subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência, emitido pela autoridade policial competente.

**Parágrafo Primeiro:** Caso a vítima se afaste do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para o trabalho, por período inferior ao estabelecido nesta cláusula, ela terá direito à licença pelos dias faltantes até completar **20 (vinte) dias**.

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

**Parágrafo Terceiro:** As empresas assegurarão auxílio psicológico e jurídico às vítimas de violência doméstica



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## Relações Sindicais

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As Empresas concederão a liberação de dirigentes para o exercício de cargo sindical, durante a vigência do mandato, mediante solicitação formal às Empresas e aprovação em reunião de diretoria da Holding, de acordo com o seguinte critério:

- Sindicatos com representação menor que **3%** do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos.
- Sindicatos com representação entre **3% e 10%** do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, sem ônus para a entidade.
- Sindicatos com representação acima de **10%** do total de empregados terão a cessão de até dois empregados eleitos, sem ônus para entidade.
- Sindicatos, independentemente do percentual de representação, poderão fazer jus à cessão de empregados em cargos de direção sindical fora dos critérios acima, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos, devendo a cessão ser aprovada em reunião de Diretoria.

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

- Sindicatos com representação menor que **3%** do total de empregados: 40 (quarenta) horas de ausência;
- Sindicatos com representação entre **3% e 10%** do total de empregados: 80 (oitenta) horas de ausência; e
- Sindicatos com representação acima de **10%** do total de empregados: 120 (cento e vinte) horas de ausência.

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

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

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



## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

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

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá informar previamente aos empregados acerca da realização do desconto da Taxa Assistencial.

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

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

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

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

## Outras disposições sobre representação e organização

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REUNIÕES QUADRIMESTRAIS

As Empresas e o Sindicato convencionam a realização de reuniões de acompanhamento do ACT e específicas de Saúde e Segurança nos meses de março/2023, junho/2023, março/2024 e junho/2024 mediante agenda previamente definida.

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



# COLETIVO

## SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



### Disposições Gerais

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DO PATROCÍNIO DA COPEL À FUNDAÇÃO COPEL

No caso de alteração do controle acionário majoritário por qualquer motivo, as Empresas do grupo COPEL manterão o patrocínio à Fundação Copel nos mesmos patamares atualmente praticados, assegurando a continuidade dos planos assistencial e previdenciário.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO DA FUNDAÇÃO COPEL

As Empresas possibilitarão ao empregado a opção de adesão ao desconto da alíquota de contribuição de **6% (seis por cento)** do Plano Previdenciário da Fundação Copel, na faixa de até 10 (dez) unidades previdenciárias (UPs), conforme regulamento do referido Plano, com a correspondente contrapartida do valor pelas Empresas.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

Fica acordado que o descumprimento de qualquer cláusula deste acordo – por parte das Empresas ou do Sindicato – implicará multa de **R\$150,00 (cento e cinquenta reais)** por empregado, por cláusula descumprida.

### CLÁUSULAS NOVAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DESLOCAMENTO FORA DA BASE

As empresas pagarão aos empregados que, por determinação das empresas, passarem a exercer suas atividades, de forma temporária, em localidade distinta da sua base de atuação, adicional no montante de 1(um) dia de remuneração para cada dia trabalhado.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÕES PROFISSIONAIS

As empresas manterão Plano de Cargos e Salários, devidamente registrado no Ministério de Trabalho e Emprego - MTE

**Parágrafo Primeiro:** As empresas assegurarão a disponibilidade de verba anual mínima de 2% do total da folha de pagamento, verba esta exclusiva para implementação de progressões de carreira, desvinculada de quaisquer outras verbas.



# COLETIVO

## SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Segundo:** Os critérios para progressão de carreira devem estar definidos no referido Plano de Cargos e Salários e o atingimento destes critérios pelos empregados deve resultar em automática e imediata progressão, sem possibilidade de veto pelas empresas.

**Parágrafo Terceiro:** Fica garantida a implementação intercalada a cada ano, de progressões por mérito e por antiguidade, sendo esta última na razão de 2% (dois por cento) da remuneração.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REAJUSTE AUTOMÁTICO DE SALÁRIOS (GATILHO)

As empresas reajustarão, de forma automática, os salários e benefícios deste instrumento a cada vez que o índice inflacionário (INPC) atingir o patamar de 10% acumulado dentro da vigência deste Acordo.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REAJUSTE AUTOMÁTICO DE DIÁRIAS DE VIAGEM

As empresas reajustarão, de forma automática, os valores de diárias de alimentação e hospedagem a cada 12 meses, utilizando o índice inflacionário (INPC).

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO INICIAL DE CONTRATAÇÃO - LEI 4950-A DE 22/04/1966

O salário inicial de contratação dos profissionais abrangidos pelo Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (SENGE-PR) obedecerá o estabelecido na Lei 4.950-A/66 e na ata de julgamento das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs) 53, 149 e 171 pelo STF - Supremo Tribunal Federal, estabelecido em R\$10.302,00 (Dez mil trezentos e dois reais).

**Parágrafo Único:** O valor correspondente ao salário de ingresso dos profissionais representados pelo SENGE-PR determina o valor inicial da tabela profissional do Plano de Cargos e Salários, sendo os demais valores da tabela corrigidos a partir do salário inicial.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO

Conforme Artigo 611-A, inciso VIII e Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incluído pela Lei nº 13.467 de 2017, as partes pactuam a realização do teletrabalho nas seguintes condições:

**Parágrafo Primeiro:** Considera-se teletrabalho, para fins deste Acordo Coletivo de Trabalho, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo.

**Parágrafo Segundo:** O empregado poderá solicitar o regime de teletrabalho, condicionado à aprovação superior do seu superior hierárquico, quando houver.

**Parágrafo Terceiro:** Caso as empresas entendam que o regime de teletrabalho seja melhor para o desenvolvimento das atividades, poderá realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja a anuência do empregado.





# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Quarto:** Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação das empresas, mediante comunicação formal e garantindo o prazo de transição mínimo de 30 dias corridos, com a respectiva rescisão do termo aditivo ao contrato individual de trabalho quer seja por constatar a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

**Parágrafo Quinto:** Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho poderá ser encerrado garantindo o prazo mínimo de transição de 30 dias corridos para retorno ao regime presencial, com o respectivo registro em aditivo contratual.

**Parágrafo Sexto:** Fica estabelecido o teletrabalho, a ser pactuado entre o empregado e as empresas, onde a permanência no teletrabalho seja superior a 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho semanal, até o limite de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Sétimo:** O empregado deverá ajustar previamente e continuamente com seu superior imediato, quais dias e horários estará em teletrabalho.

**Parágrafo Oitavo:** O empregado poderá ser convocado pela empresa, a comparecer presencialmente para atividade em seu estabelecimento, desde que seja com antecedência mínima de 24 horas ao seu comparecimento.

**Parágrafo Nono:** O comparecimento às dependências da empresa para a realização das atividades do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**Parágrafo Décimo:** O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Companhia. Considera-se assim, cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso. A carga de trabalho destinada a cada trabalhador deverá ser compatível com a jornada de trabalho presencial.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O empregado em teletrabalho, deverá cumprir a mesma jornada de trabalho diária estabelecida para o regime presencial, observando os intervalos para refeição e períodos de descanso.

**Parágrafo Décimo Segundo:** A extensão (hora extra ou compensação) ou redução (falta ou atraso) da jornada diária de trabalho, deverá ser, antecipadamente à sua execução, autorizada formalmente pelo superior imediato.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Caso o empregado se mantenha conectado à rede corporativa em horário não habitual, utilizando ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, tais como aplicativos, emails ou programas/sistemas necessários ao desenvolvimento de suas atividades, não caracterizará sobreaviso e tampouco configurará trabalho extraordinário, salvo se autorizado a fazê-lo.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Os intervalos para refeição e os períodos de descanso do empregado em regime de teletrabalho também devem ser respeitados, de forma imperativa, de modo que a empresa não deve acioná-lo neste íterim, independentemente do meio utilizado. Caso de extrema necessidade de acionamento, deverá haver registro de ponto e observada a legislação trabalhista, as normas internas referentes à frequência de pessoal, além do próprio Acordo Coletivo de Trabalho.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Décimo Quinto:** O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**Parágrafo Décimo Sexto:** O empregado em teletrabalho executará atividades relacionadas ao seu cadastro interno e que sejam compatíveis, pela sua natureza, com a realização de forma remota, através de tecnologia da informação e comunicação e deverão estar expressamente descritas em seu termo aditivo ao contrato individual de trabalho.

**Parágrafo Décimo Sétimo:** O empregado em teletrabalho terá suas atividades acompanhadas pelo superior imediato, devendo este efetuar a gestão das demandas e entregas relativas às atividades.

**Parágrafo Décimo Oitavo:** Caso o empregado, a qualquer momento fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar suas atividades, deverá comunicar imediatamente o seu superior imediato.

**Parágrafo Décimo Nono:** A empresa disponibilizará ao empregado para regime de teletrabalho, computador, ficando este responsável pela guarda, conservação e devolução, além do custo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

**Parágrafo Vigésimo:** O computador disponibilizado pela Companhia ao empregado é uma ferramenta de trabalho de uso obrigatório e exclusivo para o desempenho das atividades, ficando vedada a utilização de computador particular, a partir da efetiva adesão ao regime de teletrabalho.

**Parágrafo Vigésimo Primeiro:** A empresa creditará ao pagamento do empregado, após a adesão ao regime de teletrabalho, o valor mensal de R\$ 110,00 (cento e dez reais) a título de ajuda de custo teletrabalho, não integrando sua remuneração. Esta ajuda de custo será para fins de complementação de despesas relativas ao mobiliário, internet, energia elétrica e demais necessárias para execução do teletrabalho. A ajuda de custo teletrabalho cessará a partir da rescisão do termo aditivo ao contrato individual de trabalho referente ao teletrabalho.

**Parágrafo Vigésimo Segundo:** Após a adesão ao regime de teletrabalho, a empresa disponibilizará ao empregado, no prazo de até 30 dias e mediante solicitação formal, cadeira com regulagens que atenda a Norma Regulamentadora nº 17 (NR17) - Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. O empregado compromete-se a utilizar cadeira com regulagens (NR17) para execução de suas atividades em regime de teletrabalho. Caso haja rescisão do termo aditivo ao contrato individual referente ao teletrabalho, o empregado deverá efetuar a devolução da cadeira à Empresa.

**Parágrafo Vigésimo Terceiro:** O empregado compromete-se a cuidar, zelar e utilizar os itens fornecidos pela Companhia, exclusivamente para a finalidade do teletrabalho, preservando assim a vida útil destes itens e caso haja alguma necessidade de manutenção, deve entrar em contato com as áreas responsáveis pelos bens, para providências.

**Parágrafo Vigésimo Quarto:** As empresas não arcarão com qualquer outra despesa que seja decorrente do teletrabalho ou por consequência deste, ficando a cargo do empregado, inclusive, eventuais despesas decorrentes do período da pandemia da Covid-19, a que título for.

**Parágrafo Vigésimo Quinto:** As empresas ficarão responsáveis pelo suporte operacional e manutenção dos equipamentos e sistemas instalados nos computadores cedidos para o teletrabalho.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Vigésimo Sexto:** A empresa promoverá orientações a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico, digital e/ou treinamentos.

**Parágrafo Vigésimo Sétimo:** Somente poderá aderir ao teletrabalho o empregado que realizar treinamento indicado pela Companhia, sobre ergonomia no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Vigésimo Oitavo:** O empregado deverá seguir tais orientações e sempre que precisar, entrar em contato com a Segurança e Medicina do Trabalho, por meio dos canais de comunicação da Companhia.

**Parágrafo Vigésimo Nono:** O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

**Parágrafo Trigésimo:** O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

**Parágrafo Trigésimo Primeiro:** Qualquer ausência por motivo de saúde, realização de consultas ou exames, devem ser formalizados através de documentos médicos.

**Parágrafo Trigésimo Segundo:** O empregado compromete-se a observar as políticas de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade e de Segurança da Informação, além do Código de Conduta e é responsável pela manutenção do dever da confidencialidade das informações que tem acesso em razão do contrato individual de trabalho, relativas aos dados empresariais e pessoais, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento da Copel, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio. Assim como é de responsabilidade do empregado, preservar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), mantendo a discricão sobre dados pessoais e dados pessoais sensíveis a que tenha acesso.

**Parágrafo Trigésimo Terceiro:** Quando da devolução dos equipamentos, as empresas não se responsabilizam por informações pessoais ou qualquer outro arquivo de cunho pessoal do empregado que eventualmente possam estar armazenadas no computador. Além disso, a empresa procederá com a eliminação das informações armazenadas, com único e exclusivo objetivo de proteção dos dados constantes nestes equipamentos.

**Parágrafo Trigésimo Quarto:** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser formalizada através de termo aditivo ao contrato individual de trabalho, sendo necessária a homologação do mesmo junto à entidade sindical representativa do empregado.

**Parágrafo Trigésimo Quinto:** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela Copel quanto à segurança do trabalho.

**Parágrafo Trigésimo Sexto:** O empregado deverá firmar termo de entrega ou comodato referente ao computador disponibilizado pela Companhia e também da cadeira com regulagens, caso solicitada, com obrigação de guardar e zelar pela sua utilização.

**Parágrafo Trigésimo Sétimo:** Fica condicionado ao regime de teletrabalho, a assinatura do empregado ao termo de confidencialidade da Companhia.



# COLETIVO

## SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**Parágrafo Trigésimo Oitavo:** O empregado somente poderá iniciar o regime de teletrabalho, após a comunicação formal por parte da gerência imediata ou por finalização da tramitação do APD.

**Parágrafo Trigésimo Nono:** O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho do local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e comunicação.

**Parágrafo Quadragésimo:** Quando ocorrer a necessidade de realização de atividade presencial no estabelecimento da Companhia, caso o empregado esteja eventualmente distante do seu local de trabalho e necessite se deslocar durante seu horário de expediente, o tempo de deslocamento não será computado na jornada de trabalho diária, devendo o empregado negociar a compensação de tal período faltante com seu superior imediato, podendo efetuar o lançamento do débito para futura compensação. Em hipótese alguma é permitida tal compensação em períodos de férias ou em ausências previstas em norma e/ou legislação.

**Parágrafo Quadragésimo Primeiro:** Aplicam-se as mesmas regras de auxílio-refeição e alimentação previstas neste acordo coletivo, aos empregados em regime de teletrabalho.

**Parágrafo Quadragésimo Segundo:** A Copel concederá o vale-transporte de forma proporcional aos dias trabalhados presencialmente na empresa. Para tanto, o empregado deverá informar previamente, a quantidade necessária a ser utilizada no mês subsequente, ficando sob sua responsabilidade a informação. Mantém-se o pactuado neste acordo quanto ao desconto relativo à parte do empregado.

**Parágrafo Quadragésimo Terceiro:** Em caso de movimentação, transferência, designação ou destituição de função gratificada do empregado, fica automaticamente rescindido o termo aditivo do teletrabalho, garantindo o prazo de transição mínimo de 30 dias corridos, a partir da data da alteração, para o regime presencial no estabelecimento da Companhia, em seu endereço comercial de lotação. O empregado poderá efetuar nova solicitação aos superiores, referente ao regime de teletrabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRÊMIO POR DESEMPENHO

O Prêmio por Desempenho, valor a ser pago aos empregados pelo atingimento de metas corporativas, passa a integrar o Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** As metas para o programa Prêmio por Desempenho serão definidas para os níveis organizacionais acima de "divisões", sendo vedada a estipulação de metas para áreas em que houverem menos do que 10 empregados. Nestes casos, devem prevalecer as metas do nível hierárquico imediatamente acima.

**Parágrafo Segundo:** As metas para a Alta Gestão da Companhia (Diretorias e Presidência) serão definidas pelo Conselho de Administração.

**Parágrafo Terceiro:** As metas e os resultados parciais ou finais deverão ser amplamente divulgados e tratados com total transparência.

**Parágrafo Quarto:** O alvo ("target") passa a ser de 1 remuneração, independente do nível hierárquico do empregado.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As empresas adotarão, em substituição ao “Nossa Energia”, um programa de avaliação de desempenho objetivo, calcado em critérios técnicos, isento de parcialidades.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

As empresas implementarão gratificação de função, no montante de 30% (trinta por cento) da remuneração para pregoeiros, gestores de contrato e gestores de contratos de P&D.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

As empresas contratarão seguros de responsabilidade civil para cargos que possuam, por definição, riscos ao patrimônio pessoal ou riscos de responsabilização por decisões tomadas, a exemplo de gestores de contratos, fiscais, projetistas.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CRITÉRIOS PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL

As empresas adotarão critérios objetivos, claros e amplamente divulgados para candidaturas e processos de progressão profissional, seja para níveis seniores de carreira, seja para posições de gestão.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONVÊNIO PARA ATIVIDADES FÍSICAS

As empresas manterão convênio com plataforma (Gympass) que permita aos empregados em trânsito que utilizem academias de ginástica e outras modalidades esportivas a custo reduzido.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Em conformidade aos artigos 59 e 468 da CLT, e o disposto na Lei 9.601/1998, fica instituído o Banco de Horas para os empregados da COPEL definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor, segundo os critérios e regras a seguir descritos.

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

l) Em caso de transferência do empregado para uma base sindical onde não possua acordo de banco de horas, haverá automaticamente a quitação das horas de crédito, quando houver, com pagamento no mês subsequente. Havendo horas de débito, permanecem válidas as premissas deste Acordo até o zeramento do Banco de Horas.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



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

1º semestre:

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

2º semestre:

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

As horas somente poderão ser renovadas por mais um período semestral.

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

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

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

**Parágrafo Quinto:** O Banco de Horas terá como limite de crédito 40 horas positivas e como limite de débito 40 horas negativas para cada período estabelecido no Parágrafo Segundo deste acordo.

- I) Caso o empregado atinja os limites de horas do Banco de Horas, a partir deste limite as horas extraordinárias realizadas serão pagas e as horas de ausência serão descontadas no mês subsequente ao ocorrido.

- II) As horas permitidas para ausência abonada, como acompanhamento médico familiar com necessidade de reposição, já estão consideradas no limite de 40 horas negativas.

**Parágrafo Sexto:** Todas as horas realizadas (extraordinárias ou dobradas) irão automaticamente para o Banco de Horas, até atingir o limite de 40 horas, sendo as excedentes pagas no mês subsequente à realização.

- I) Caso a jornada do empregado exceda 10 horas no dia laborado (2 horas extraordinárias), todas as horas da semana serão pagas, isto é, não serão creditadas para o Banco de Horas.

**Parágrafo Sétimo:** A Copel realizará controle individualizado no Banco de Horas, que conterà demonstrativo claro e preciso das horas trabalhadas em excesso ao limite ordinário de sua jornada de trabalho e das horas compensadas do Banco de Horas, que poderá ser acessado por meio de sistema próprio da Empresa, com acesso e senha pessoal do empregado.

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



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Décimo Quinto:** Os débitos das horas do Banco serão realizados por meio da codificação de ponto, utilizando o código 9370 - Compensação, específico para este procedimento.

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

I) Quando da opção pela prorrogação do saldo do primeiro para o segundo período semestral, os limites de horas permanecerão os mesmos; não sendo possível o acúmulo de limites de um período para outro.

II) A data de pagamento desta cláusula poderá ser alterada mediante negociação coletiva.



# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



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

As horas extraordinárias serão pagas com acréscimo de 50% em relação ao valor da hora normal do empregado.

As horas dobradas serão pagas com acréscimo de 100% em relação ao valor da hora normal do empregado.

As horas negativas serão descontadas no mesmo valor da hora normal do empregado.

I) Para o cálculo do valor das horas, será considerado como base o salário do mês de pagamento.

II) Nas rescisões contratuais, no caso de saldo de horas de crédito ou débito, as horas serão transformadas em pecúnia e pagas ou descontadas seguindo os parâmetros estabelecidos neste Parágrafo.

III) No caso de afastamento do empregado em razão do gozo de benefício previdenciário (exceto afastamento por aposentadoria por invalidez) o saldo do Banco de Horas existente no momento do afastamento será congelado até o retorno laboral do empregado ou conversão do benefício em aposentadoria por invalidez.

IV) No caso de afastamento do emprego em razão de aposentadoria por invalidez, fará jus ao recebimento do saldo do Banco de Horas, no prazo de até 60 dias da data em que a Empresa tenha recebido a comunicação da concessão do benefício previdenciário. O pagamento ocorrerá considerando o salário em vigor no mês de pagamento.

V) No caso de licença não remunerada do empregado, será realizado o pagamento ou desconto do saldo de horas na folha de pagamento do último mês laborado.

**Parágrafo Décimo Oitavo:** A partir da assinatura do presente Acordo, todos os empregados substituídos pelos Sindicatos signatários estarão automaticamente inscritos no Banco de Horas, entretanto, é facultado aos empregados que não quiserem participar do referido Banco de Horas, realizar um APD, mediante acesso e senha pessoal, solicitando voluntariamente a sua exclusão.

I) Após o seu pedido de exclusão, é possível que o empregado faça voluntariamente uma nova adesão no Banco de Horas, no início dos períodos estabelecidos no Parágrafo Segundo, através de APD, mediante acesso e senha pessoal.

**Parágrafo Décimo Nono:** Em caso de omissão no texto ou divergência sobre o regramento disposto neste instrumento, as partes se comprometem a negociar, com a finalidade de alcançar uma solução.

**LEANDRO GRASSMANN**  
Presidente  
SENGE-PR





# COLETIVO

SINDICAL DOS EMPREGADOS DA COPEL

SENGE-PR - STEEM - SINDEL - SINEL - STIECP



**SANDRO ADÃO RUHNKE**  
Presidente  
SINDEL

**CLAUDEIR FERNANDES**  
Presidente  
STEEM

**VALDEMIR MEIADO ROMERO**  
Presidente  
STIECP

**JIMI HELIO FERREIRA**  
Presidente  
SINEL



ePROCOLO



Documento: **oficiocoletivocsec20220801PautaACT20222024retificacao.pdf**.

Assinatura Avançada realizada por: **Leandro Jose Grassmann** em 01/08/2022 12:06.

Inserido ao protocolo **19.294.537-2** por: **Leandro Jose Grassmann** em: 01/08/2022 12:06.



Documento assinado nos termos do Art. 38 do Decreto Estadual nº 7304/2021.

A autenticidade deste documento pode ser validada no endereço:

<https://www.eprotocolo.pr.gov.br/spiweb/validarDocumento> com o código:

**8501483bbcd56b1b208fc9aa4a610c21**.