

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020** que celebram entre si, na forma abaixo, de um lado a **COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A – CNPJ nº 04.368.898/0001-06**, **COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A – CNPJ nº 04.370.282/0001-70**, **COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ nº 19.125.927/0001-86**, e **COPEL TELECOMUNICAÇÕES S/A – CNPJ nº 04.368.865/0001-66**, com a interveniência e anuência da **COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL - CNPJ 76.483.817/0001-20** e de outro lado os Sindicatos a seguir relacionados:

- 1) **Sindicato dos Contabilistas de Curitiba – SICONTIBA – CNPJ nº 76.686.963/0001-52;**
- 2) **Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná – SINAEP – CNPJ nº 77.974.434/0001-17;**
- 3) **Sindicato dos Economistas do Estado do Paraná – SINDECON – CNPJ nº 77.086.684/0001-10;**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das Empresas acordantes, contempla todas as categorias dos trabalhadores, com abrangência territorial no Paraná, São Paulo, Mato Grosso e Rio Grande do Norte.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – AJUSTE SALARIAL**

A partir de outubro de 2019, o salário nominal de cada empregado, vigente em 30/09/2019 (código 1000) será acrescido do INPC acumulado no período de outubro de 2018 a setembro de 2019, no percentual de **2,92 (dois vírgula noventa e dois por cento)**.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA – 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 “PROSAUDE” da Fundação Copel; 5) despesas decorrentes de utilização do Plano de Saúde “PROSAUDE”, 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 QUINTA – 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 sétima.

##### **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 RELATIVAS A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA – 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 SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 NONA – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

As Empresas anteciparão aos seus empregados, nos meses de janeiro/2020, 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 – ABONO**

Será pago a título de abono, não incorporável ao salário, o valor equivalente a 0,6 RB (zero vírgula seis) da remuneração básica e individual do empregado, de **outubro de 2019**, acrescido do valor fixo de **R\$ 4.850,00 (quatro mil oitocentos e cinquenta reais)**.

**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 01.10.2018 e 30.09.2019, 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 PRIMEIRA – 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, feriados, bem como folgas para aqueles que cumprem expediente em regime de revezamento, que serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 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, 60,0min. valem X

$X = (60 \times 120) : 52,5 - 100$

$X = 137,14 - 100$

$X = 37,14\%$

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – 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 QUARTA – 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.

## **AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 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\$ 1.280,06 (um mil duzentos e oitenta**

**reais e seis 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.

**Parágrafo Primeiro:**

Para os empregados que trabalham em jornada 04 (quatro) horas diárias, fica acordado que o valor mensal do benefício do auxílio-alimentação é de **R\$ 640,03 (seiscentos e quarenta reais e três centavos).**

**Parágrafo Segundo:**

As Empresas fornecerão individualmente aos seus empregados, o benefício do vale-lanche, em 12 (doze) parcelas mensais, sem natureza salarial, no valor mensal de **R\$ 136,82 (cento e trinta e seis reais e oitenta e dois 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 SEXTA – 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 70% (setenta por cento) do valor da respectiva mensalidade, com teto no valor de **R\$ 914,00 (novecentos e quatorze 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 SÉTIMA – 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\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta 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 contemplados pelo ACT 2017-2018, bem como aqueles solicitaram o benefício até 31 de dezembro de 2018, para crianças nascidas até tal data, receberão o auxílio-creche, nos termos estabelecidos, até a criança completar os 72 meses.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – 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\$ 678,38 (seiscentos e setenta e oito reais e trinta e oito centavos)** 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\$ 8.140,52 (oito mil cento e quarenta reais e cinquenta e dois centavos)**, conforme regulamento próprio.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – MOBILIDADE DE PESSOAL**

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

### **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **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 TERCEIRA – 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).

### **PRORROGAÇÃO / REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – 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.

### **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 QUINTA – DA AUSÊNCIA ABONADA MEDIANTE REPOSIÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

- a) O empregado que registra a frequência, poderá, a seu pedido e por escrito, ausentar-se do trabalho mediante a reposição com horas extraordinárias;
- b) 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;
- c) O prazo para reposição da ausência abonada é de 06 meses contados a partir do mês seguinte ao da ausência;
- d) A paridade para a reposição será de uma hora de trabalho por uma hora de ausência;
- e) 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;
- f) 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;
- g) As horas não repostas pelo empregado serão descontadas no mês subsequente ao prazo estipulado na alínea “c”.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA – 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 quatorze 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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\$ 2.495,28 (dois mil e quatrocentos e noventa e cinco reais e vinte e oito centavos) fixos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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 PRIMEIRA – LICENÇA NOJO**

As Empresas concederão aos empregados 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de licença 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 como ascendentes. No caso de deslocamento para fora do Estado do Paraná, a licença será de 05 (cinco) dias úteis e consecutivos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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 na artigo 7, inciso XIX e artigo 10, Parágrafo Primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias-ADCT da Constituição Federal, para 20 (vinte) dias corridos a contar da data de nascimento ou da adoção da criança.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES**

As Empresas concederão, para cada empregado, até 12 (doze) 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 28 (vinte e oito) horas ao ano para o mesmo motivo, mediante reposição em até 06 (seis) 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 QUARTA – 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 10 (dez) 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 10 (dez) dias.

### **Parágrafo Segundo:**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% 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.
- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados terão a cessão de um empregado eleito para cargo de direção sindical, sem ônus para a entidade.
- c) Sindicatos com representação acima de 15% do total de empregados terão a cessão de até dois empregados eleitos, sem ônus para entidade.
- d) Sindicatos, independentemente do percentual de representação, poderão fazer jus à cessão de empregados em cargos de direção sindical fora dos critérios acima, com ônus para a entidade, mediante ressarcimento da remuneração e encargos, devendo a cessão ser aprovada em reunião de Diretoria.

### **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:

- a) Sindicatos com representação menor que 5% do total de empregados: 40 (quarenta) horas de ausência;

- b) Sindicatos com representação entre 5% e 15% do total de empregados: 80 (oitenta) horas de ausência; e
- c) Sindicatos com representação acima de 15% 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:

- a) Sindicatos com representação de até 5% do total de empregados: 1 dirigente para a reunião de negociação com as Empresas e até 2 para reuniões de preparação da pauta de reivindicações, realização de assembleias e reuniões trimestrais;
- b) Sindicatos com representação acima de 5% 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 serão 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 SEXTA – 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 RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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/2020 e junho/2020, 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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 TRIGÉSIMA NONA - ALÍQUOTA DO PLANO PREVIDENCIÁRIO DA FUNDAÇÃO COPEL**

As Empresas possibilitarão ao empregado a opção de adesão ao desconto da alíquota de contribuição de 4% (quatro 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 – MULTA**

Fica acordado que o descumprimento de qualquer cláusula deste acordo – por parte das Empresas ou do Sindicato – implicará multa de R\$ 100,00 (cem reais) por empregado, por cláusula descumprida.

E por estarem assim certas e concordes, assinam as partes, o presente acordo, em 02 (duas) vias, sendo 01 (uma) para a COPEL e suas subsidiárias e 01 (uma) para os Sindicatos.

Curitiba, 1º de novembro de 2019.

**Pela Companhia Paranaense de Energia – COPEL - CNPJ Nº 76.483.817/0001-20**

Daniel Pimentel Slaviero  
CPF nº 004.764.159-26  
Diretor Presidente

Ana Letícia Feller  
CPF - 023.908.399-75  
Diretora de Gestão Empresarial

**Pela COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A - CNPJ Nº 04.368.898/0001-06**

Maximiliano Andres Orfali  
CPF 851.780.989-00  
Diretor Presidente

**Pela COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A - CNPJ Nº 04.370.282/0001-70**

Moacir Carlos Bertol  
CPF nº 171.720.479-15  
Diretor Presidente

**Pela COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ 19.125.927/0001-86**

Franklin Kelly Miguel  
CPF 910.379.649-34  
Diretor Presidente

**Pela COPEL TELECOMUNICAÇÕES S/A – CNPJ Nº 04.368.865/0001-66**

Wendell Alexandre Paes de A. de Oliveira  
CPF nº 922.335.979-15  
Diretor Presidente

**Pela Companhia Paranaense de Energia – COPEL - CNPJ Nº 76.483.817/0001-20**  
**Pela COPEL DISTRIBUIÇÃO S/A - CNPJ Nº 04.368.898/0001-06**  
**Pela COPEL GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S/A - CNPJ Nº 04.370.282/0001-70**  
**Pela COPEL COMERCIALIZAÇÃO S/A – CNPJ 19.125.927/0001-86**  
**Pela COPEL TELECOMUNICAÇÕES S/A – CNPJ 04.368.865/0001-66**

Adriano Rudek de Moura  
CPF nº 037.059.028-73  
Diretor de Finanças e de Relações com Investidores

**Pelo SINAEP**  
**CNPJ - 77.974.434/0001-17**

**Pelo SICONTIBA**  
**CNPJ - 76.686.963/0001-52**

---

Aloísio Merlin  
CPF nº 002.882.339-72  
Diretor Presidente

---

Pedro Hugo Catossi  
CPF nº 360.165.199-87  
Diretor Presidente

**Pelo SINDECON**  
**CNPJ – 77.086.684/0001-10**

---

Odisnei Antônio Bega  
CPF nº 184.147.299-91  
Diretor Presidente