



Associação de Profissionais da Copel

APC - C.05/2022
Curitiba: 19.dezembro.2022

Ilmo Sr:
Presidente da
Companhia Paranaense de Energia - COPEL
Daniel Pimentel Slaviero
Nesta

Prezado Senhor,


Segue anexa uma proposta da APC relativa ao processo de privatização, a qual traduz preocupações de empregados da Copel e de associados da APC. Acreditamos que podemos contribuir para a melhoria do Acordo Coletivo de Trabalho que ora encontra-se em negociação com os sindicatos.

Alguns dos temas abrangidos nesta proposta refletem a uma pesquisa em que participaram 924 empregados da COPEL, alguns deles, associados da APC. Tal proposta já foi objeto de uma reunião presencial com a Diretora Ana Leticia na reunião realizada no dia 02/12/2022 na sala da REDIR do Km 3.

Outros temas também identificados pela pesquisa gostaríamos de apresentar à V. Sra., pois acreditamos que poderão contribuir no aperfeiçoamento do processo de privatização da COPEL.

Ficamos à disposição para apresentar e debater a proposta anexa e demais temas já referidos.

Atenciosamente,



Noel Massinhan Levy
Diretora Executiva da APC - Presidente



PROPOSTAS DA APC EM RESPOSTAS ÀS PREOCUPAÇÕES DOS EMPREGADOS DA COPEL E ASSOCIADOS DA APC

19.12.2022

RESULTADOS DA PESQUISA COM EMPREGADOS DA COPEL E ASSOCIADOS DA APC, REALIZADA ENTRE OS DIAS 30.11.2022 E 08.02.2022

Quais são suas maiores preocupações em relação a privatização da Copel?	% da amostra
PERDA DE EMPREGO, DA ESTABILIDADE (CONCURSO), DE BENEFÍCIOS, NÃO TER UM BOM PDV/PDI E DESCONSIDERAÇÃO COM AS PESSOAS.	74,6%
INCERTEZAS SOBRE A FUNDAÇÃO.	26,4%
TAMANHO DA AMOSTRA	924

1. PERDA DE EMPREGO, DA ESTABILIDADE (CONCURSO), DE BENEFÍCIOS, NÃO TER UM BOM PDV E DESCONSIDERAÇÃO COM AS PESSOAS.

1. Melhoria de PDV/PDI

- Aumento de valor para 36 remunerações (CTEEP).
- Permitir que o empregado faça opção imediata e fique 24 meses para sair da empresa, como forma de preparação para a desligamento.
- Voltar o item de “desenvolvimento profissional” (R\$ 5.000,00 para treinamento de recolocação no mercado).
- Criar programa de apoio psicológico para os programas de desligamento.
- Promover ciclos de palestras e grupos de apoio para mostrar oportunidades de trabalho fora da Copel e outras atividades para quem vai se aposentar.
- Indenização mínima do PDV/PDI no valor de R\$ 120.000,00.

2. Indenização para dispensas sem justa causa

- Manter a proposta do acordo que não poderá haver demissão sem justa causa pelo prazo de 5 anos a contar da data da mudança do controle acionário, sob pena de indenizar os empregados com 4 salários por ano trabalho).
- Ao final dos 5 anos, manter a essa indenização para os empregados que vierem a ter o direito da aposentadoria em um prazo de até 8 anos.
- Estabelecer um piso mínimo para a indenização de 12 remunerações.

2. INCERTEZAS SOBRE A FUNDAÇÃO.

1. Patrocínio da Copel

- Manter a garantia permanente do patrocínio da Copel como está na proposta do acordo coletivo

2. Compromisso do equilíbrio atuarial da Fundação

- Colocar compromisso de que caso vier a ocorrer eventual desequilíbrio atuarial em qualquer prazo futuro, a Copel se compromete a restabelecer os valores não pagos a partir de 27/07/2022 das parcelas contratadas em 20.01.1999, com o argumento de existência de superávit. Este contrato é referente ao compromisso formal da Copel arcar com todo o custo administrativo, o custo para garantir o BSA (Benefício Saldado Anterior) e a cobertura dos Déficits Técnicos decorrentes do fechamento dos planos I e II.