

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

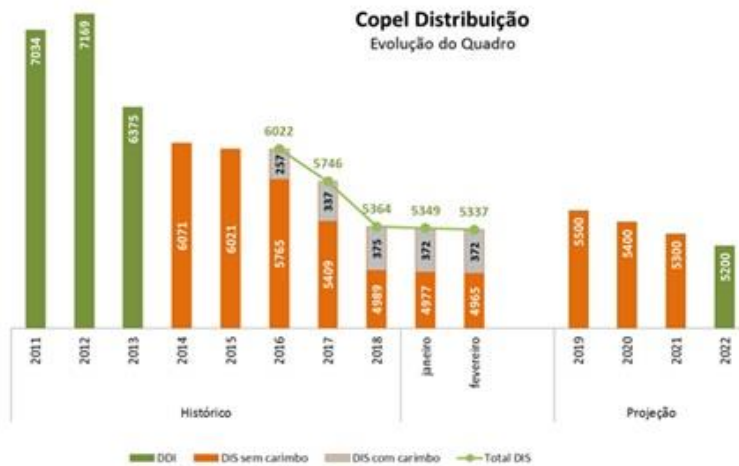


Fig. 3.1 – Redução da Força de Trabalho

Para assegurar o contrato de concessão, foi implantado, em 2016, o Plano Travessia (descrito no critério 4.a.1) que lança uma trajetória futura de redução de custos. E dentre estes, o custo com pessoas, sem redução da qualidade dos resultados. Em março de 2016, foi instituída a Comissão Permanente de “Análise de Desembolso de Folha de Pagamento, Acompanhamento do Quadro de Pessoal e Otimização de Recursos no âmbito da Copel DIS”, composta por representantes de todos os processos da empresa garantindo desta forma, maior alinhamento dos recursos humanos, financeiros às necessidades estratégicas da empresa. A comissão realiza reuniões mensais, tendo como principais objetivos: Análise dos custos e desembolsos com pessoas, acompanhando os itens gerenciáveis como hora extra, sobreaviso; Propor ações de redução e controle dos itens gerenciáveis; Deliberações sobre necessidades de pessoas, reposições e recomposição de quadro, movimentações internas de pessoas, visando adequação da força de trabalho às necessidades da empresa; Identificar oportunidades de melhorias nos processos.

No quadro a seguir demonstramos a redução da força de trabalho (Fig. 3.1), instigada principalmente pelo Programa de Demissão Incentivada, reformulado pela Circular 052/2016 e 065/2016, que vem a corroborar com os desafios estratégicos.

Outra vertente do planejamento de Recursos Humanos, está o Comitê Técnico Permanente de RH, composto por integrantes dos Recursos Humanos da *Holding* e das subsidiárias, subordinado ao Comitê Gestor de Gestão Corporativa criado em 2018, tendo como objetivo propiciar sinergia entre Copel (*holding*) e as subsidiárias. As principais competências do comitê de RH são: (i) Apreciar, analisar e subsidiar o comitê gestor, a diretoria da Copel (*Holding*) e suas subsidiárias integrais, relativamente à validação das iniciativas e ações inerentes a Pessoas, de forma a garantir a aplicação da melhor prática em todas as empresas do grupo Copel, a padronização e a uniformização dos procedimentos corporativos; ii) Estudar e propor estratégias e ações conjuntas que possibilitem melhoria contínua dos processos corporativo no contexto de recursos humanos e mitigação dos riscos associados; (iii) Promover e facilitar a implementação de estratégias e ações corporativas para melhoria de desempenho da Companhia nos indicadores; (iv) Coordenar o processo de atualização das normas e instruções administrativas, decorrentes da revisão dos procedimentos corporativos; (v) Constituir subgrupos para a operacionalização das atribuições com vistas a agilizar os trabalhos.

O comitê de RH realiza reuniões semanais para discutir temas pautados pelos integrantes, apresentações de projetos, priorização de melhorias e deliberações.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2016	Instituição da Comissão Permanente de Análise de Desembolso de Folha de Pagamento, Acompanhamento do Quadro de Pessoal e Otimização de Recursos no âmbito da Copel DIS	Deliberação da Diretoria DIS	Equalização de recursos entre as áreas permitindo redução do quadro de funcionários e consequente redução PMSO.
2018	Comitê Técnico Permanente de RH, composto por integrantes dos RHs da Holding e das subsidiárias	COPEL Holding	Validação das iniciativas e ações inerentes a Pessoas, de forma a garantir a aplicação da melhor prática.

Fig. 3.2 – Quadro de Melhorias

- **3.a.2 - Implementar diversos modelos de trabalho em sua estrutura organizacional (mobilidade, trabalho por projetos, etc.);**

A Copel DIS tem como modelo de trabalho principal a estrutura organizacional hierarquizada, alinhada por processos. Contudo, valoriza e estimula o trabalho em equipe, discussões multidisciplinares e decisões compartilhadas, através de constituição de Grupos de Trabalho, Comissões, Comitês e Colegiados, com as finalidades e métodos descritos a seguir:

- Os Grupos de Trabalhos (GT) têm como propósito unir o conhecimento, a experiência e as habilidades de diversos empregados das mais variadas áreas da Companhia para pensar e propor soluções eficazes para diversos problemas e

situações da Empresa. São constituídos com finalidade específica e com duração determinada, podendo ter dedicação exclusiva ou não.

- Comitês: Grupo Permanente, sem dedicação exclusiva de seus integrantes, destacado para examinar determinados assuntos e propor soluções.
- Comissão: Grupo sem dedicação exclusiva de seus integrantes, constituído para tratar de assunto específico.
- Colegiado: Sua constituição não é oficializada por meio de documentos empresariais, mas permeia a cultura de decisões compartilhadas dentro da hierarquia da empresa, ampliando o conhecimento e a discussão sobre os temas, visando decisões mais assertivas e conectadas ao contexto das áreas envolvidas.

Esse modelo de organização do trabalho resulta em resposta rápida, cooperação e aprendizado organizacional e proporciona aos empregados integração, desenvolvimento e aprendizagem individual, além de ampliação da visão de corporação e de sua *network*.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2015	Elaboração do MIG 0501 que procedimenta a avaliação de Grupos de Trabalho	Deliberação da Diretoria DIS	Melhoria do aprendizado Organizacional, garantia da implantação dos resultados dos GT

Fig. 3.3 – Quadro de Melhorias

- **3.a.3 - Utilizar sistemas para desenvolver e melhorar os planos para o desenvolvimento das pessoas e das suas carreiras profissionais;**

Implantado em 2013, o Programa corporativo **Nossa Energia** estabelece uma forma padronizada de acompanhar e avaliar o desempenho dos empregados e gestores e é subsídio para aplicação de políticas por desempenho como: promoções salariais e funcionais, meritocracia, adequação funcional, treinamentos, bolsas para pós-graduação e línguas estrangeiras, entre outros. O programa é composto por dois eixos: Eixo de Competências Organizacionais, relacionado aos comportamentos esperados de cada empregado, e Eixo Resultados, referente às metas empresariais.

As avaliações do Programa Nossa Energia são discutidas, no mínimo uma vez por ano, por meio do *feedback* do gestor imediato com cada empregado. Os aprimoramentos do Nossa Energia para cada ciclo são proporcionados pelas experiências dos ciclos anteriores e pelas práticas de gestão de desempenho na Copel. Deste modo, buscam-se sempre mudanças pontuais e assertivas que não modifiquem a essência do modelo, a fim de preservar suas características principais e ter um modelo cada vez mais contínuo e consolidado.

Com foco na gestão do desempenho e no desenvolvimento, o Programa Nossa Energia, prevê como obrigatório o Plano de Melhoria de Desempenho – PMD, elaborado pelo gestor imediato ao empregado de baixo desempenho. Em 2017, foi sistematizado no portal RHG, dando maior transparência ao processo e facilitando o acompanhamento do desenvolvimento. Além do PMD, o Nossa Energia incentiva à melhoria contínua do desempenho de todos os empregados através do Plano Individual de Desenvolvimento, voltado aos empregados dos demais grupos de desempenho, que são incentivados a refletir sobre medidas para potencializar seu desempenho.

O modelo é revisitado e refinado anualmente pelo grupo técnico de RH inter-subsidiárias. No ano de 2018 foi realizado *benchmarking* e estudos para evoluir para uma avaliação mais ampla.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2017	Criação do portal RHG	Deliberação da Diretoria DIS	Sistematização do Plano de Melhoria do Desempenho

Fig. 3.4 – Quadro de Melhorias

- **3.a.4 - Envolver os empregados e os seus representantes no desenvolvimento das estratégias nos planos de pessoal;**

A empresa mantém-se próxima às entidades sindicais por meio de canal formal. Além disso, desde 2006 são realizadas reuniões quadrimestrais, a fim de conciliar interesses individuais e coletivos, considerando isonomia entre as diferentes categorias profissionais. Participam destas reuniões sindicalistas e/ou empregados que tenham interesse.

Outra forma de ouvir e envolver os empregados é por meio da pesquisa anual da *Great Place to Work - GPTW*, apresentada no item 3.a.10.

- **3.a.5 - Assegurar a equidade de todas as condições de emprego e gerir o potencial de diversidade;**

A Copel prima pela diversidade. Nos concursos tem reservado 10% das vagas ofertadas para PcDs, em vez de 5%, como determina a legislação. O candidato inscrito pode requerer condições especiais para realização da prova, como intérprete em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, leitor de tela para cegos ou quaisquer adaptações mobiliárias e de acesso que sejam necessárias.

O processo de seleção para este público inclui a atuação da Comissão Permanente Multidisciplinar de Avaliação de Posto de Trabalho. Esta comissão é composta por profissionais da área de Serviço Social, Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional que, com foco na saúde do empregado, tem o objetivo de verificar a compatibilidade do posto de trabalho à deficiência do candidato.

- **3.a.6 - Gerenciar a diversidade com compatibilização e integração de diferentes gerações e perfis.**

Por meio do Comitê Permanente de Diversidade, criado em 2007, que planeja, executa e acompanha ações voltadas à promoção da igualdade de direitos, oportunidades e reconhecimento para todos, a empresa visa sensibilizar e mobilizar o quadro funcional, com atenção a grupos vulneráveis e sujeitos à discriminação baseada em gênero, raça, cor, deficiência, orientação sexual, idade e religião.

Em termos de respeito e valorização da diversidade, a Copel adota no crachá, no e-mail e no guia de telefones internos o Nome Social, demonstrando respeito e garantindo que todos sejam reconhecidos pelo modo como queiram se identificar.

O Programa Bem-vindo à DIS possibilita integração e socialização do novo empregado da DIS vindo por processo de admissão ou transferência de outra empresa do grupo Copel, apresentando a visão e a missão da empresa, seus valores, objetivos estratégicos e características do seu negócio. Corporativamente, o novo empregado participa do PINE - Programa de Integração do Novo Empregado, que apresenta a empresa de forma ampla, seus negócios de atuação, o planejamento estratégico, políticas de gestão de pessoas e segurança, além de visitas às usinas e unidades da empresa.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2015	Criação do Programa Bem-vindo à DIS	Deliberação da Diretoria DIS	Integração e socialização do novo empregado

Fig. 3.5 – Quadro de Melhorias

• **3.a.7 - Utilizar métodos e estratégias inovadoras para organizar o trabalho, a fim de melhorar as condições de trabalho;**

Na Copel DIS existem vários métodos que possibilitam o desenvolvimento de ações inovadoras na organização do trabalho, tais como:

- Projeto de pesquisa e desenvolvimento para implantação de sensores vestíveis para monitoramento de condições de saúde da força de trabalho aliado com vídeo monitoramento e análise inteligente de imagens;
- Expansão do projeto de vídeo monitoramento das atividades operacionais dos empregados a partir da aquisição de 1.000 câmeras, 70 estações de armazenamento e um software de gestão;
- Criação do Programa Preservando a Vida – PPV, em 2009, que estabelece a fiscalização, em campo, dos procedimentos técnicos e de segurança, durante a execução das atividades de empregados e contratados, de acordo com os padrões da área de Programa Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho - GSST, sendo emitido relatório com pontuação das falhas encontradas e propondo solução para os casos que forem necessários. São realizados cursos de Formação de Inspectores de Campo que objetivam aprimorar a visão prevencionista para que se identifique e bloqueie os agentes de doenças e acidentes de trabalho. As inspeções das atividades operacionais dos empregados podem ser feitas por vídeo monitoramento.
- Realização de grupo de trabalho com o Sindicato das Empresas de Eletricidade, Gás, Água, Obras e Serviços do Estado do Paraná – Sineltepar;
- Desenvolvimento de Aplicativo (portal da segurança) unificando o processo de gestão de segurança do trabalho (registro de acidentes, estatística, registro de quase acidente e caça ao risco, CIPAs, GSST, etc);
- Implementação de capacete com detector de tensão para potencializar a segurança dos eletricitistas;
- Desenvolvimento e implementação de calça leiturstica para proteção contra mordedura canina;
- Execução da Análise Preliminar de Riscos de forma digital através de aplicativo;
- Utilização de versão para tablets e smartphones do Programa Preservando a Vida – PPV, onde a inclusão das informações da inspeção são feitas diretamente em campo;
- Aquisição de software (NEXO) para auxiliar a gestão da segurança do trabalho e atender o e-Social;
- Realização de treinamentos para a modalidade de ensino a distância, como treinamentos de NR-17 (Ergonomia), NR-5 (Cipa), APR em foco;
- Criação do programa de realidade virtual voltado ao trabalho de eletricitistas em situações de risco, com o objetivo de complementar o aprendizado e melhorar a retenção do conhecimento usando imersão virtual, teorias de aprendizagem e técnicas de gamificação.

A Copel DIS possui indicadores de saúde e segurança com metas estabelecidas que são acompanhados por todos os níveis gerenciais, sendo que a gestão de todos os indicadores de segurança é realizada nas Reuniões de Análise Crítica.

Em termos de melhoria, o último acidente típico de natureza fatal com empregados próprios foi em 2013. Em 2016 e 2017 também não ocorreram fatalidades envolvendo contratados. Infelizmente em novembro de 2018 tivemos 1 acidente fatal com contratado.

• **3.a.8 - Estabelecer políticas que ajudem a melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores;**

Por desenvolver atividades associadas a fatores de risco, a Copel DIS possui desde 01.07.2006 uma Política de Segurança do Trabalho consolidada, que estabelece as principais diretrizes para a saúde e segurança de seus trabalhadores. Ademais, possui também: (i) Definição de Normas Administrativas e Instruções Administrativas; (ii) Elaboração de Manuais de Instruções de Segurança - MIS com objetivo de padronizar e orientar as atividades relacionadas à segurança e revisão de normas internas de segurança; (iii) Criação do Manual de Instrução de Segurança do Trabalho para a gestão e execução do processo de padronização do processo do GSST (Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho - Tarefas Padronizadas), objetivando estabelecer as premissas e os critérios para tal, sobretudo para a padronização de procedimentos de trabalho relativos a segurança do trabalho, avaliação de novos materiais, ferramentas, sistematização de informações e recomendação de treinamentos; e (iv) Com relação à saúde (força de trabalho abrange os contratados e eles não têm os mesmos benefícios) a Copel dispõe de um serviço de saúde ocupacional e oferece aos seus empregados, além dos exames legalmente previstos, vários exames complementares, de acordo com a função, sexo e idade, para diagnóstico de doenças que possam afetar sua saúde e capacidade laboral, oferece exames pontuais e acompanhamento quando verificada alguma alteração com o empregado. Oferece, ainda, vacinação contra gripe para todos os empregados por meio de campanha anual, assim como o Programa de dependências químicas - PDQ.

Os principais indicadores afetados são: (i) Taxa de Frequência Colaboradores; (ii) Taxa de Gravidade Colaboradores; (iii) Taxa de Absenteísmo; (iv) Taxa de Frequência Contratados; (v) Taxa de Gravidade Contratados; (vi) Fatalidade com Contratados; (vii) Taxa de Frequência População; (viii) Taxa de Gravidade População; (ix) Acidentes Fatais com a Comunidade; (x) Taxa de Frequência Força de Trabalho; e (xi) Taxa de Gravidade Força de Trabalho.

Resposta conjunta 3.a.9 e 3.d.8

- **3.a.9 - Gerir a conciliação da Vida Laboral com a Vida Familiar.**
- **3.d.8 - Proporcionar recursos e serviços de apoio para conciliar a vida familiar e laboral;**

Desenvolver ações que conectem o empregado de forma integral e melhorem sua qualidade de vida é parte fundamental da Gestão de Pessoas, e o resultado destas ações pode ser evidenciado pelas questões respondidas na *GPTW* sobre o equilíbrio de vida e benefícios.

A seguir relacionamos as principais ações e benefícios concedidos a todos os empregados (Fig. 3.6):

Ações e benefícios	Descrição
Benefícios assistenciais e previdenciários	Concessão de benefícios previdenciários proporcionados pela Fundação Copel de Previdência e Assistência Social - FC. O Plano de Saúde (Pró Saúde) é estendido aos dependentes. Há também benefícios de natureza assistencial, serviços de apoio às pessoas e benefícios pecuniários.
Programa de dependências químicas	Foco nos aspectos preventivos e terapêuticos da saúde, social e funcional, promovendo ações para melhorar as condições de saúde, bem-estar e produtividade do empregado, contribuindo para a redução do absenteísmo, riscos de acidentes do trabalho, despesas médicas, medidas disciplinares, baixo desempenho, entre outros.
Programas de atendimento e integração social	Trata-se de abordagens profissionais específicas de assistentes sociais, sigilosas com acompanhamento sistematizado, voltados a orientações e encaminhamentos técnicos, que procura atender as demandas sociais dos empregados e dos gestores da Copel DIS.
Preparação para a Aposentadoria	Oportunidade para o preparo emocional dos empregados ativos para uma nova fase da vida, iniciada com o processo da passagem do desligamento da Empresa até a efetiva aposentadoria.
Incentivo à prática de esportes	Os Jogos Internos da Copel - JICs, realizado anualmente, desde 1974, visa promover a qualidade de vida, a identidade Copeliana, a integração, motivação dos empregados e melhoria do clima organizacional. A Copel DIS incentiva a participação em diversas modalidades esportivas dos Jogos do Sesi, custeando as despesas financeiras. Desde 2001, há também a Corrida do Atuba, que acontece anualmente, contemplando corrida e caminhada em um percurso 3 quilômetros.
Concessão de Exames Médicos Adicionais	Além dos exames periódicos obrigatórios identificados pela área médica, a Companhia também fornece alguns exames adicionais tais como: ginecológicos, prostáticos, oftalmologia e preventivo de câncer de intestino.
Programa Auxílio-Educação	Estimula o autodesenvolvimento visando melhorar o desempenho da Copel DIS, através de reembolso de 70% das mensalidades pagas pelo empregado, durante o curso (ver item 3.b.1).
Coral da Copel	A atividade de Canto Coral na Copel, destinada a empregados, aposentados e dependentes, tem por objetivo promover a integração dos empregados, a qualidade de vida no trabalho, o desenvolvimento da cultura e da educação musical.
Incentivo Cultural	São sorteados esporadicamente ingressos para os empregados e acompanhantes para participação em eventos culturais tais como shows, concertos musicais, peças teatrais e outros.
Licença maternidade	Além da licença maternidade legal de 120 dias, a Copel concede a prorrogação da licença por mais 60 dias subsequentes ao período da licença legal, desde que a mãe formalize o pedido de prorrogação até 30 dias após a data de nascimento da criança.
Sala de apoio à amamentação	A empresa disponibiliza salas de apoio à amamentação nos principais polos da empresa. É um lugar confortável e aconchegante onde a mãe pode retirar e armazenar o leite. No retorno do auxílio maternidade a empregada recebe um kit com bolsa térmica e vidros apropriados.
Horário reduzido licença maternidade	Ao retornar da licença, às mães que cumprem jornada de 8 horas podem reduzir a carga horária para 6 horas/dia por mais 60 dias, exclusivamente para amamentação.
Licença paternidade	A licença paternidade na Copel é de 20 dias, a contar da data subsequente ao nascimento ou adoção da criança, em vez de 05 dias corridos, como determina a legislação.
Dia da família na Copel	Dia em que toda a família é convidada a participar da vida empresarial do empregado, conhecer o local de trabalho valoriza o sentimento de “ser copeliano” e da “família copeliana”. Em 2018 participaram do evento 1206 empregados e 2823 familiares, totalizando 4029 pessoas.
Espaço energia e saúde	Nos polos km3 e Atuba, em Curitiba, a empresa disponibiliza equipamentos de ginástica ao ar livre e barras para alongamento.
Acompanhamento de familiar	A Copel concede 12 horas por ano, sem reposição, para que o empregado possa acompanhar seu familiar para assistência médica. Além disso, a Companhia concede mais 40 horas no ano, sem reposição, para casos de internamento, cirurgia e recuperação domiciliar decorrente destas, de familiares de primeiro grau e registrados no cadastro de empregados.

Programa de Reabilitação Profissional	Visa à adequação do profissional que apresente alguma limitação física ou mental para atividade laborativa, realizando uma mudança de cargo/função para outro compatível com a sua condição de trabalho, constatada incapacidade pelo Serviço de Saúde Ocupacional ou solicitação do INSS.
Programa Gestação Saudável	As beneficiárias gestantes da Fundação Copel, titulares e dependentes, contam com apoio, monitoramento e informações sobre o período da gestação e os primeiros cuidados com o bebê. Além disso, todas as gestantes poderão solicitar uma carteirinha na qual será possível acompanhar o desenvolvimento da gestação até a última semana e o parto.
Licença para trabalhadoras vítimas de violência doméstica	Pensando especificamente no bem estar das empregadas, foi incluída no Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2015 cláusula que concede licença remunerada de 10 dias para as empregadas que venham a serem vítimas de violência doméstica, além disto, elas têm prioridade na transferência de localidade, quando houver risco à integridade e segurança da mesma.
Vacinação	Com foco no cuidado à saúde dos empregados, a Copel realiza anualmente a campanha de vacinação contra a gripe. Neste projeto, a empresa custeia integralmente a vacinação do empregado. Em 2018, 2909 empregados da DIS solicitaram a vacina.
EletriCidadania	Desde 2004, é um programa de incentivo aos empregados dedicarem um tempo ao voluntariado. Este programa permite que o empregado utilize até quatro horas mensais do horário de trabalho para ações de voluntariado, além de divulgação das histórias por meio do concurso “Atreva-se a mudar seu mundo”.
Flexibilidade de horários	▪ Horário flexível: A entrada do expediente pode ocorrer das 7h30 às 8h30, o intervalo para almoço das 11h30 às 14h, e a saída das 17h às 19h, atendendo a 80% do quadro da Copel DIS. ▪ Empregado-Aluno: jornadas de trabalho flexíveis, adequando o horário de trabalho ao do curso realizado, quando coincidentes; ▪ Redução da jornada de trabalho: Desde 2018, há a possibilidade de redução de 8 para 6 horas.
Chamada pública para produtos e serviços	Chamada pública permanente para fazer parcerias com diversos segmentos comerciais e assim obter descontos ou benefícios especiais para os copelianos e seus familiares, em contrapartida a Copel divulga essas empresas para todos os empregados.
Balanco de Benefícios - BBC	Para demonstrar e gerar valor percebido, é entregue aos empregados o Balanço de Benefícios Copel, que visa apresentar ao empregado, de maneira personalizada e estratificada, a totalidade de benefícios financeiros e não financeiros recebidos no ano anterior como salário, adicionais, abonos, participação nos lucros, plano previdenciário e FGTS.
Jornada semanal de 40h	A jornada de trabalho semanal na Copel é de 40 horas, ao invés de 44 horas, como determina a Constituição Federal do Brasil. Esta redução de carga horária visa, principalmente, proporcionar descanso e qualidade de vida ao empregado.
Ausência abonada	O empregado pode se ausentar do trabalho para fins particulares, mediante negociação com sua gerência, fazendo a reposição das horas em até 6 meses.

Fig. 3.6 – Ações e Benefícios

• 3.a.10 - Estabelecer mecanismos para medir e melhorar a satisfação e motivação no trabalho;

O monitoramento do clima organizacional na Copel é uma prática consolidada, que vem sendo desenvolvida desde 1995, quando foi realizada a primeira pesquisa de clima. Primeiramente chamada de Pesquisa de Clima Organizacional - PCO, e depois Pesquisa de Opinião do Empregado - POE, a metodologia vem se aprimorando no decorrer dos anos. A partir de 2017, a POE foi substituída pela pesquisa *Great Place to Work - GPTW*.

Dessa forma, há esforço contínuo para que a Copel seja um ótimo lugar para se trabalhar. Inclusive seu modelo de Gestão de Pessoas é estruturado conforme as 9 práticas culturais da *GPTW*. Essas nove áreas representam os pontos em que a empresa possui o maior impacto na experiência dos funcionários: Contratar e Receber; Inspirar; Falar; Escutar; Agradecer; Desenvolver; Cuidar; Compartilhar; e Celebrar.

Para analisar os resultados da pesquisa, foi criada em 2015 a Comissão de Análise do Clima Organizacional, que tem como objetivo proceder à análise crítica dos resultados da pesquisa, indicando os pontos positivos e as oportunidades de melhoria a serem adotadas no âmbito da Copel DIS. Também estabelece metodologia e critérios para elaboração e implantação de planos de ação para melhoria do clima organizacional e satisfação dos empregados.

A nota obtida na *GPTW*, que indica o Grau de satisfação dos empregados, é acompanhada no compromisso de gestão da Superintendência de Gestão Empresarial da Distribuição – SGD e mensura o desempenho das ações voltadas ao clima e satisfação dos empregados.

Em 2018, o Comitê de Clima recomendou que a pesquisa *GPTW* fosse realizada em 2019 como senso, a fim de garantir maior abrangência dos dados, possibilitando uma análise detalhada no nível de divisão.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2015	Criação da Comissão de Análise do Clima Organizacional	Deliberação da Diretoria DIS	Melhoria do processo de análise crítica dos resultados de pesquisa de clima / <i>GPTW</i>

Fig. 3.7 – Quadro de Melhorias

• 3.a.11 - Gerenciar adequadamente as diferenças culturais.

Além das questões de incentivo ao pleno respeito à diversidade apontadas nos itens 3.a.5 e 3.a.6, em 2017 a Copel DIS realizou o Mapeamento da Cultura Organizacional evidenciando os elementos desta cultura que são favoráveis e não favoráveis para a realização das estratégias organizacionais. Os resultados foram estratificados por gênero, idade, tempo na função, cargo e região. A metodologia foi a de categorização dos perfis culturais definidos por Cameron & Quinn, denominado: Modelo de Valores Competitivos - CVM. Este mapeamento está detalhado no item 1.a.5.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2017	Mapeamento da Cultura Organizacional	Literatura: categorização dos perfis culturais definidos por Cameron & Quinn	Medição da cultura atual x necessária, criação de ações que propiciaram o aumento da Adocracia na Cultura da Empresa.

Fig. 3.8 – Quadro de Melhorias

3 b. Desenvolvimento da capacidade, conhecimentos e desempenho do pessoal.

- **Resposta conjunta 3.b.1 e 3.b.6**
- **3.b.1 - Estimular a aprendizagem contínua das pessoas ao longo de sua vida profissional, por meio de planos de formação e desenvolvimento que atendam as necessidades presentes e futuras da organização;**
- **3.b.6 - Conceber e promover oportunidades de formação individual, por equipes, ou por toda a organização;**

A Universidade Corporativa Copel - UniCopel incentiva a cultura de autodesenvolvimento na Copel, por meio de diversos canais com conteúdos informativos.

Desta forma, destacamos as principais ações que visam estimular o desenvolvimento contínuo: (i) Disponibilizados cursos de inscrição livre na plataforma de ensino EaD; (ii) Comunidade “Para seu desenvolvimento” na rede social interna da Copel - CI, conteúdos colocados de forma colaborativa pelos membros, fomentando o autodesenvolvimento e crescimento; (iii) Treinamentos no local do trabalho - TLT, em que o colega com maior conhecimento apoia e auxilia na aprendizagem e desenvolvimento dos demais colaboradores; (iv) Parcerias com instituições de ensino, organizações e centros de treinamento que possam beneficiar todos os copelianos; (v) Sorteios periódicos de entradas em eventos culturais, como teatros, shows; (vi) Acesso ao acervo da biblioteca corporativa, com empréstimos de livros e artigos; (vii) Gestores e supervisores possuem acesso a um acervo especializado em gestão e liderança pelo programa Baú do conhecimento.

Babel: é um programa criado em 2012 de incentivo ao aprendizado de línguas estrangeiras. Visa propiciar a obtenção de proficiência para os empregados que necessitem do uso de um idioma estrangeiro para exercer suas atividades na Copel. A empresa custeia parcialmente a capacitação, seja em escolas especializadas ou aulas individuais, e define critérios de seleção e metas para que o empregado continue recebendo o auxílio.

Mentoring e Coaching: Tendo em vista seu caráter inovador e potencializador de *performance* e maturidade, vale destacar os processos de *mentoring* e *coaching*, ofertados aos talentos. Para o *mentoring*, considerando a especificidade do vínculo entre mentor e mentorado e, buscando garantir a efetividade do processo, é realizada a indicação por dupla escolha. Esta indicação se estrutura por um momento inicial no qual gestores de nível superior identificam dentre os talentos dos quadrantes Desenvolver e Capacitar (conforme detalhamento nos itens 3.b.4 e 3.b.13), quais poderiam ser seus mentorados e, sequencialmente, a lista de possíveis mentores é encaminhada aos talentos, que têm autonomia para escolher seu mentor e em seguida dar andamento ao processo. De 2016 para 2017 mais que dobrou o número de mentorias realizadas, saltando de 22 para 47 processos, informação também descrita no item 3.b.1 e 3.b.10.

Para o *coaching*, a Copel DIS investiu na formação e certificação de profissionais internos, a fim de promover aos gestores acesso a um processo estruturado e consistente. Os processos acontecem de modo individualizado para atender potenciais sucessores do Banco de Talentos e em grupo para os gestores selecionados no Comitê de Calibração, gerando aprendizagem de desenvolvimento do grupo, bem como compartilhamento de experiências.

Em 2017 foi realizada uma pesquisa de satisfação quanto aos processos de mentoria e de *coaching* do ciclo de 2016. Cabe destacar que 100% dos mentorados respondentes, consideraram que os encontros foram produtivos, principalmente pelos aspectos de auxílio na tomada de decisão, desafios profissionais, ampliação da percepção e troca de experiência e perceberam desenvolvimento de sua *performance*. Quanto ao *coaching*, 100% dos *coachees* avaliaram que o processo contribuiu para o crescimento pessoal e profissional, perceberam que houve desenvolvimento de sua *performance* e que o processo gerou aprendizagem. Desta forma, ressalta-se a importância destes processos do desenvolvimento gerencial.

Oficinas de Liderança: As Oficinas Gerenciais são encontros entre os líderes, com pequenas turmas, promovidos pelas áreas de gestão empresarial e gestão de recursos humanos. Implantada em 2017, esta prática tem a finalidade de proporcionar o compartilhamento de experiências, desafios a serem vencidos e o propósito do papel do gestor no desdobramento da estratégia da empresa, considerando o líder como o responsável por instigar a mudança no ambiente de trabalho e conduzir os empregados de forma eficaz.

No ano de 2018, foi implementada uma metodologia de transmissão de conhecimento de forma a envolver toda a hierarquia da empresa. Os facilitadores das oficinas eram os próprios gerentes de nível hierárquico superior ao da turma em desenvolvimento e o foco trabalhado foi na comunicação.

Pela análise do ciclo de 2018, percebeu-se a necessidade de sintonizar e engajar o novo gerente, atualizando-os com conceitos de gestão, cultura organizacional e processos de RH. Para atender este GAP, implantou-se em 2019, a Oficina de Liderança para novos gerentes, tendo sua primeira turma em fevereiro deste ano.

Auxílio Educação: Ver item 3.d.1.

Treinamentos, *workshops*, seminários: A Copel DIS oferece diversos níveis de capacitação, desde os cursos legais e regulados, até graduação, mestrado e doutorado, de acordo com as necessidades das áreas da empresa. Empregados e gestores podem participar também de congressos, cursos e *workshops* de curta duração. Destaca-se, ainda, o uso da plataforma *e-learning* com cursos de livre acesso e autoinscrição para o autodesenvolvimento.

Biblioteca: Biblioteca para empréstimo de livros, artigos, apostilas, trabalhos publicados pelos próprios copelianos, entre outros. Além do acervo atual de 47.360 itens, as áreas podem também indicar material bibliográfico para aquisição.

Viagem na leitura: possibilita a doação de livros e revistas, exposição do material e empréstimo pelos empregados, sem prazo para devolução. Em 2016, a Copel também atendeu a sugestão de um copeliano e criou uma sala de leitura no polo Km3, em Curitiba.

Centro de Integração Empresa-Escola: A Copel mantém convênio com o Centro de Integração Empresa-Escola do Paraná – CIEE-PR, entidade sem fins lucrativos que tem como objetivo promover ações culturais e educacionais junto a jovens paranaenses, por meio de programas de estágio e cursos de capacitação profissional. Considerando que o estágio propicia ao estudante familiarização com as atividades empresariais e mitigação de dificuldades de adaptação em futuros empregos, a empresa incentiva seus estagiários à participação em programas, treinamentos e eventos como: Treinamento de 5S, participação de SIPATs, eventos Dia da Família na Copel DIS, comemorações específicas, palestras, entre outros.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2017	Realização de pesquisa de satisfação processo de Mentoria	Deliberação da Diretoria DIS	Percepção da importância deste processo ao desenvolvimento Profissional dos Gerentes

Fig. 3.9 – Quadro de Melhorias

• 3.b.2 - Identificar, classificar e adaptar as competências do pessoal às necessidades da organização;

Competências organizacionais: O programa Nossa Energia, detalhado no item 3.a.3, é composto por dois eixos: resultados e competências. No eixo competências existem 6 categorias para empregados e 7 para gestores. Cada categoria possui 3 competências organizacionais. Sendo assim, há 18 competências organizacionais nas quais empregados são avaliados, e 21 no caso dos gerentes. A revisão das competências organizacionais e do modelo acontece anualmente pelo subgrupo técnico de RH e é validado pela Diretoria de Gestão Empresarial - DGE;

Mapeamento de Competências: Com o intuito de promover alinhamento das pessoas com a estratégia da empresa, a Copel DIS está realizando o Mapeamento de Competências, programa através do qual é feito o levantamento das competências técnicas e comportamentais requeridas para a execução das atividades, vinculadas aos processos do plano estratégico. Este programa prevê como desdobramentos, a alocação de verba do treinamento para as competências indicadas pelos gestores como críticas e que foram identificadas no mapeamento, adequação de funções/cargos, base para definição de metas individuais, alinhadas ao planejamento estratégico da organização. O ciclo é anual, desta forma possibilita a revisão das competências e refinamento do processo.

Competências essenciais: Explorada no critério 2.c.3; a Copel DIS mapeou sua competência essencial atual e futura, considerando que o desenvolvimento da competência essencial atual fortalecerá seus pontos fortes e a tornará mais preparada para o aproveitamento das oportunidades que surgirão, enquanto o desenvolvimento das competências essenciais futuras possibilitará se preparar para enfrentar as ameaças e incertezas que estão por vir.

• 3.b.3 - Desenvolver metodologias de gestão do conhecimento das pessoas;

A Copel DIS utiliza diversas metodologias para fomentar o compartilhamento de conhecimento entre os empregados e gestores, destaca-se:

Mentoring: programa para transmissão de conhecimento e troca de experiência, conforme descrito no item 3.b.1.

Job Rotation: Focado nos gestores, tem a finalidade de maximizar o aproveitamento e o aprendizado dentro da empresa. Neste processo, o gestor passa por diversas áreas durante um determinado período de tempo, que pode ser temporário e ou definitivo, a fim de conhecer todos os processos, atividades e especificidades de cada área.

Treinamentos com instrutores internos: Incentiva o repasse do conhecimento.

Oficinas de liderança: Idem descrito no 3.b.6.

Diálogos de gestão: Realizado mensalmente e com o objetivo de disseminar conhecimento, conceitos e diretrizes, facilitar o aprendizado coletivo, discutir práticas de gestão, compartilhar experiências e manter informado e alinhado todo o corpo gerencial. A cada encontro são escolhidos dois gerentes, e cada um apresenta um livro inspirador, sobre assuntos que fomentam o desenvolvimento dos líderes na gestão de pessoas e nos desafios enfrentados.

Resposta conjunta 3.b.4 e 3.b.13

• 3.b.4 - Direcionar o desenvolvimento das carreiras profissionais das pessoas com expectativas de futuro;

• 3.b.13 - Sistematizar a gestão dos processos de atração, desenvolvimento e retenção dos talentos.

Todos os processos relacionados ao desenvolvimento de carreiras estão ligados aos objetivos estratégicos da empresa para os próximos anos. Desde o perfil dos talentos selecionados como potenciais até as políticas e tratativas de desenvolvimento determinadas pela empresa. Dentre os principais objetivos que norteiam esta escolha, estão: Maximizar o valor da empresa de forma sustentável, buscar a excelência operacional e financeira nos processos, desenvolver times de alto desempenho e promover a cultura da inovação.

Banco de Talentos: Mantendo o foco no desenvolvimento de habilidades e com o intuito de identificar e preparar sucessores para as lideranças atuais, a empresa implantou, em 2015, o Programa Banco de Talentos. Os talentos são avaliados sobre a perspectiva de quatro critérios: potencial, desempenho, maturidade e tempo de permanência na Copel. Assim, empregados e gerentes de alto potencial são classificados com base em dois eixos - desempenho e maturidade, que

gera uma matriz composta por quatro quadrantes: Capacitar, Desenvolver, Motivar e Monitorar. A Matriz de Posicionamento e Desenvolvimento tem a função de permitir a visualização dos talentos diante de seus níveis de desempenho e maturidade, além de definir para cada quadrante tratativas diferenciadas.

Em 2016, foram realizados estudos de *benchmarking* subsidiando a revisão do modelo, que resultou na integração dos programas Banco de Talentos e Nossa Energia, refinamento dos critérios e adequação das tratativas de desenvolvimento de acordo com a necessidade do perfil do talento. Por meio deste *benchmarking* também foi possível identificar que a prática de Banco de Talentos é adotada por 65% das “150 Melhores Empresas para se Trabalhar” da Revista Você S/A. Anualmente o modelo é revisado e criticado pelo RH para propor ideias e implementações de melhorias.

Coaching Individual e Mentoring: O programa está detalhado no 3.b.1.

Coordenação e participação em Grupos de Trabalho - GTs: Líderes e talentos potenciais são encorajados a coordenar e participar de Grupos de Trabalho, comissões e comitês, o que amplia a experiência na condução de equipes e projetos.

Comissão para Avaliação de Mudança de Estágio Profissional: Especificamente para a progressão na Carreira Profissional de Nível Superior aos estágios Sênior e Consultor, além dos requisitos estabelecidos na Estrutura de Carreira e Remuneração – ECR, existe um processo seletivo, no qual uma comissão de avaliação especial, constituída por representantes das áreas da empresa, analisa o currículo e autoavaliação dos candidatos de acordo com os critérios: domínio da área, sintonia com o contexto, comunicação, representatividade e resultados obtidos. Este processo incentiva o empregado no seu desenvolvimento e atribui às promoções equidade de oportunidades e transparência.

- **3.b.5 - Incentivar o trabalho em equipe;**

Grupos de trabalho, comitês e comissões são formados por gestores e empregados, que trabalham juntos para a resolução de problemas, construção de ideias e soluções, implantação de um projeto ou tecnologia, enfim, tudo aquilo que possa trazer melhorias para os processos (tema detalhado no item 3.a.2). Especificamente nos GTs, após a finalização do grupo, o coordenador deve, entre outras ações, avaliar os participantes quanto ao desempenho durante o processo e avaliar a pró-atividade das demais áreas envolvidas conforme descrito no MIG 05.01 - Avaliação de Grupos de Trabalhos.

Além disto, o trabalho em equipe e outras competências ligadas a ele são avaliadas através do programa Nossa Energia, detalhado no item 3.a.3. Como por exemplo: Saber Ouvir, Comunicação Assertiva, Negociação, Respeito às Pessoas e Equilíbrio Emocional. O feedback realizado através deste programa, e também do “Olho no Olho” (item detalhado no 3.c.1), aborda estas competências para que o empregado tenha oportunidade de evoluir e desenvolver-se.

- **3.b.7 - Desenvolver e utilizar planos de formação e desenvolvimento para contribuir a assegurar que o pessoal satisfaça as necessidades de capacidades presentes e futuras da organização;**

As metodologias e ferramentas de apoio ao desenvolvimento são utilizadas de acordo com o conteúdo, público e objetivo do curso. Utiliza-se de treinamentos presenciais teóricos e/ou práticos, seminários, palestras, workshops, bem como tecnologias que favoreçam e facilitem a transmissão do conhecimento, como *tablet* e cursos em plataforma de Ensino à Distância. A implementação desta tecnologia aconteceu em 2016, ofertando maior abrangência na oferta dos cursos e de conhecimento. Tal prática também impactou em ganhos para empresa, como redução de custos com viagens e menor exposição dos empregados aos riscos inerentes ao trânsito.

O desenvolvimento profissional é orientado pela identificação das necessidades de treinamento e capacitação do quadro de empregados e gerentes da Copel DIS. As capacitações são agrupadas em planos de desenvolvimento descritos a seguir:

Plano de Capacitação Gerencial: Todos os gestores recebem treinamentos e são desenvolvidos de acordo com o planejamento estratégico da empresa.

Plano de Capacitação Legal: O Plano de Capacitação Legal contempla cursos requeridos pelas Normas Regulamentadoras – NRs do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ou outro órgão competente. Como estas normas exigem cursos básicos e alguns ainda possuem validade, a área de treinamento realiza o controle destas necessidades e vencimentos, conforme as funções desempenhadas pelos empregados.

Plano de Capacitação Essencial: O levantamento da demanda de capacitação essencial é realizado através do mapeamento de competências, quando os envolvidos precisam classificar capacitações nos diferentes quadrantes (crítico, importante, desejável, etc).

Plano de Capacitação Estratégico: Plano de desenvolvimento específico para empregados que atuam em funções consideradas como estratégicas nos ativos intangíveis, descrito no critério 2.c.3.

Cumprimento dos planos de capacitação: A Copel DIS tem como premissa máxima a segurança. Por isto as capacitações que fazem parte do grupo dos cursos regulados, ou obrigatórios, são acompanhados mensalmente em RACs do Departamento e nas RACs da Superintendência, e consta no compromisso de gestão ter 100% dos empregados com treinamentos legais dentro do prazo. Os outros planos são acompanhados pela equipe de treinamento com a RAC da Divisão e Departamento.

- **3.b.8 - Avaliar a eficácia da formação e do desenvolvimento;**

Todos os empregados recebem, logo após conclusão de um curso registrado no sistema, um formulário para avaliação de diferentes aspectos do curso (local, instrutor, carga horária, etc). Assim, é possível obter *feedback* sobre os treinamentos internos e *in-company*, denominado avaliação de reação.

Após seis meses, o empregado e o gestor recebem novo formulário para avaliar o treinamento fornecido. Uma norma interna determina a obrigatoriedade desta avaliação, que para a empresa proporciona a oportunidade de medir a eficácia da formação do empregado.

- **3.b.9 - Estimular e apoiar os comportamentos inovadores e criativos que aumentem a eficiência;**

DIS_Ai: Por meio do programa DIS_Ai, instituído em 2013, a empresa objetiva incentivar os empregados a proporem ideias relacionadas às temáticas mais relevantes do contexto estratégico da empresa. Inicialmente voltado para iniciativas que contribuíssem para a redução de custos, em 2014, o programa foi direcionado para a prospecção de projetos de pesquisa e desenvolvimento e, em 2016, o programa se transformou em um canal de sugestões.

A partir de 2017, o programa recebeu uma plataforma própria, visando dar agilidade e acompanhamento ao processo e *feedback* automático aos proponentes. Desde sua divulgação, a nova plataforma do DIS_Ai já recebeu aproximadamente 180 ideias que estão sendo classificadas e encaminhadas pelo Comitê de Inovação.

RACs da Estrutura: Conhecidas como RACs de estrutura, as Reuniões de avaliação da integração dos processos e identificação de oportunidades de melhorias são reuniões presenciais que ocorrem anualmente, coordenadas pelos superintendentes.

• **3.b.10 - Desenvolver as competências do pessoal através da experiência no trabalho e capacidades de equipes;**

A Copel procura desenvolver continuamente as competências do seu pessoal, de forma a atingir os objetivos estratégicos da organização. Esta busca está amparada por políticas e programas descritos no item 3.b.2, bem como pelos programas de capacitação mencionados no item 3.b.7. Todas estas ações convergem para o desenvolvimento das competências desejadas pela empresa. As **Oficinas gerenciais** e **Coaching de Grupo** descritos no item 3.b, contribuem para o desenvolvimento.

3.b.11 - Alinhar, examinar e atualizar os objetivos individuais e de equipe com os objetivos da organização;

Compromisso de gestão: A partir do estudo corporativo firmado por meio do contrato de gestão anualmente acordado entre a Copel Distribuição e a Copel Holding, a Copel DIS é responsável por criar seus compromissos de gestão e transformar o planejamento em planos de ação, alinhar as equipes, fazer a gestão dos processos e do negócio, monitorar e medir os resultados, para que as metas sejam cumpridas. Os compromissos de gestão são encadeados, da superintendência com o diretoria; dos departamentos com os superintendentes, assim como das divisões com os departamentos. Todas as áreas têm seus compromissos de gestão e contam com metas que buscam contribuir para os objetivos estratégicos da Copel DIS. Qualquer empregado pode acompanhar o desempenho dos indicadores de todos os níveis da empresa no sistema SGE.

Programa de Remanejamento Interno: A busca por novas oportunidades e desafios é disseminada de forma transparente por meio do Programa de Remanejamento Interno. As vagas são disponibilizadas no Portal SAP e divulgadas por e-mail, permitindo que todos os empregados interessados em outra função, área ou localidade se candidatem.

• **3.b.12 - Avaliar e melhorar o desempenho do pessoal, tanto para aumentar a sua capacidade como para favorecer a sua promoção;**

Nossa Energia é o programa de avaliação de desempenho da Copel que avalia anualmente empregados e gestores. Este programa foi detalhado no item 3.a.3.

Feedback de Desempenho: Os momentos de *feedback* de Desempenho fazem parte do módulo “Exercendo a Liderança” do Programa Gerente Em Ação. Com o objetivo de fomentar o desenvolvimento das pessoas e transparência dos processos, o gerente promove conversas com o empregado em 2 momentos formais:

Feedback Nossa Energia: diálogo com o gerente sobre a avaliação do desempenho do empregado ao longo do ano, considerando comportamentos positivos apresentados e necessidades de melhoria e desenvolvimento.

Feedback de Promoção Salarial ou Funcional: diálogo destinado ao esclarecimento do vínculo existente entre o desempenho do empregado e os critérios estabelecidos para promoções horizontais e verticais. A conversa ocorre entre o gerente imediato e empregado.

Comitê de Calibração: Para uma gestão de desempenho mais equilibrada e eficiente, foi implantado em 2014, na Copel DIS o Comitê de Calibração, que busca alinhar o entendimento dos avaliadores quanto à postura gerencial, à compreensão dos quesitos de avaliação dos empregados e à redução da subjetividade no processo de avaliação. Assim, após a etapa de avaliação do Programa Nossa Energia, são apresentados pela área de gestão de pessoas os critérios de análise da postura gerencial, os quais são validados pelo Comitê, composto pelos superintendentes e gerente de departamento de gestão de pessoas. Os gestores selecionados apresentam argumentos e o contexto no qual as avaliações foram realizadas, o que fundamenta a análise individual de cada caso e deliberação do Comitê quanto às tratativas de desenvolvimento.

Vale destacar que o diferencial do Comitê de Calibração e sua atenção às tratativas com vistas ao desenvolvimento e crescimento profissional dos gestores foi alvo de *benchmarking* por empresa de referência do setor elétrico em 2016. Estas tratativas são anualmente revisadas juntamente com o programa e têm enfoque específico no desenvolvimento do gestor e seu alinhamento com as diretrizes e expectativas da Copel.

Em 2016 esta prática foi adotada como balizadora para a implantação de um método de calibração para toda a empresa, respeitando as particularidades de cada subsidiária. Em 2017, como refinamento da prática, foi implementada a Calibração pré-avaliação, em que os gestores se reúnem com seu superior em colegiado para alinhar o entendimento sobre os componentes e olhar o grupo como um todo.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2016	Criação do Comitê de calibração	Reunião de STAFF DIS	Eliminação de distorções acentuadas no processo de avaliação dos empregados
2017	Calibração pré-avaliação	Aprendizado Comitê de Calibração	Passa a fazer a calibração de forma pró ativa e preventiva, evitando as distorções antes que estas ocorram

Fig. 3.10 – Quadro de Melhorias

3 c. Comunicação, envolvimento e delegação das pessoas da organização.

• 3.c.1 - Identificar as necessidades de comunicação;

Pesquisa GPTW: Pesquisa de clima organizacional detalhada no item 3.a.10, que estabelece mecanismos para medir e melhorar a satisfação e motivação no trabalho;

Conversa olho no olho: As conversas “Olho no Olho” visam estreitar a relação entre os líderes e os liderados, estimulando a criação de um ambiente confiável na organização. É uma prática em que o gerente se reúne individualmente com o empregado com o objetivo de estimular a comunicação e fortalecer o vínculo de confiança por meio de conversa relacionada a assuntos de caráter pessoal e profissional. Esta é uma prática implantada desde 2015 e a partir de 2017, os gerentes foram orientados a conversarem com o empregado sobre sua perspectiva de futuro, metas e possíveis dificuldades para alcançar os objetivos. Esta mudança na conversa Olho no Olho tem sido verificada e evidenciada de forma positiva, por meio de uma pesquisa semiestruturada que é realizada pelas Assistentes Sociais, mensalmente, presencial ou por telefone, com empregados que tiveram a conversa cadastrada no PGA, no mês anterior.

RH Digital: Implantado em 2018, trata-se de um canal de comunicação direto do empregado com o RH, que surgiu com o intuito de facilitar e modernizar o atendimento de RH. Os resultados foram: aumento da produtividade no RH, agilidade e confiabilidade no atendimento ao empregado, rastreabilidade das informações, agilidade no processo de tramitação de documentos, redução de impressão, redução da circulação de documentos impressos por malotes e medição e controle das atividades de RH.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2018	RH Digital	Deliberação da Diretoria DIS	Aumento da produtividade no RH, agilidade e confiabilidade no atendimento ao empregado, rastreabilidade das informações, agilidade no processo de tramitação de documentos, redução de impressão, redução da circulação de documentos impressos por malotes e medição e controle das atividades de RH.

Fig. 3.11 – Quadro de Melhorias

Resposta conjunta 3.c.2 e 3.c.3

- 3.c.2 - Desenvolver e utilizar estratégias e canais de comunicação eficazes, de cima para baixo, de baixo para cima e horizontalmente;
- 3.c.3 - Compartilhar a informação e dialogar com o pessoal da organização para ouvir as suas razões e propostas

E-mail corporativo: A comunicação direta através do correio eletrônico institucional é um dos canais de comunicação mais utilizados pelos empregados, pois todos os colaboradores da empresa, independente do nível hierárquico, tem acesso e estão pré-cadastrados como contatos, possibilitando que o empregado envie e-mail sem restrições.

Na própria base do correio eletrônico encontra-se o link “Comunicação Empresarial”, disponibilizando a todos os empregados acesso às principais decisões empresariais que resultam em circulares, notificações, comunicados ou avisos.

Especificamente para assuntos relacionados à gestão de pessoas da DIS, é utilizada a ferramenta de comunicação *e-mail* corporativo “RH DIS”, que possibilita a disseminação de informações e orientações individuais de forma rápida a todos os colaboradores.

Whatsapp: Os gerentes estão em grupos de *Whatsapp* como DeterminaDISsimos e DISafiados, nos quais há troca de experiências e transmissão rápida de informações. De mesmo modo, os empregados participam de grupos dos seus respectivos Departamentos ou Divisões. Assim, é possível que informações importantes sejam transmitidas por meio de textos, áudios ou vídeos, de modo “cascata”.

Bate-Papo com o Presidente: Buscando fortalecer a relação de empregados com a presidência e inspirar o sentimento de pertencimento, a empresa realiza o programa corporativo denominado “Papo com o Presidente”, caracterizado por conversas mensais, nas quais o diretor presidente da Copel Holding abre espaços de diálogo de forma descontraída.

Fale com o Presidente: O diálogo direto com o presidente da Copel Holding é também disponibilizado na intranet através de um canal permanente denominado “Fale com o Presidente”, por meio do qual o empregado tem a oportunidade de enviar mensagem eletrônica diretamente ao presidente com ideias, sugestões ou outros assuntos de interesse.

Programa Gerente em Ação – PGA: A Copel DIS valoriza a comunicação e a transparência nas pequenas ações do dia a dia envolvendo todo seu quadro de pessoal. Este é um dos princípios que sustentam o Programa Gerente em Ação, que é um dos meios fundamentais para o estabelecimento de diretrizes à liderança da companhia no que se refere às necessidades de reuniões, feedbacks com empregados e disseminação de conhecimento. As práticas são uma via de mão dupla no processo de comunicação, pelo qual se canaliza informações entre gerentes e empregados.

Nosso Lema: a Copel Distribuição adotou um lema e fez isso com a colaboração de todo seu corpo gerencial. Para disseminação do lema, foi definido que todas as reuniões tivessem início com sua leitura. Além disso, cartazes foram afixados em diversas áreas da empresa e o vídeo divulgado internamente, nas redes sociais e eventos da Copel DIS.

Canal confidencial, ouvidoria, CADAM, COE: A empresa disponibiliza vários canais de comunicação para o empregado dar sugestões de melhoria, informações de fraude, assédio moral, desvio de conduta, reclamações, entre outras situações. Em todos eles, há o compromisso da Copel DIS na condução do assunto de acordo com os preceitos de cada canal. A seguir são apresentados os canais de comunicação formais e seus objetivos.

- Comissão de Análise de Denúncias de Assédio Moral – CADAM: criado em 2010, através da Circular 034/2010, recebe e analisa denúncias de assédio moral, por meio de regras estabelecidas para investigação e tratamento dos casos com imparcialidade.

- **Ouvidoria:** Recebem reclamações, denúncias e questionamentos em relação à companhia, suas práticas de gestão ou relacionamento entre colegas e líderes. É um canal aberto para empregados, terceiros e comunidade.
- **Canal de Comunicação Confidencial:** Recebem comunicações sobre irregularidades relacionadas à contabilidade, descumprimento de dispositivos legais e regulamentares e de normas internas da Copel.
- **Conselho de Orientação Ética – COE:** criado em 1990, recebe e analisa denúncias sobre descumprimento do código de conduta da empresa e conceder orientações pertinentes. Formado por empregados indicados pela Copel e coordenado por pessoa da sociedade civil com notório conhecimento no assunto.

Em 2017 a Ouvidoria da Copel Distribuição ficou entre as três melhores do setor elétrico, segundo a ANEEL. A agência avaliou todas as Ouvidorias de Distribuidoras no Brasil e concedeu o prêmio para as três melhores. A Ouvidoria da Copel Distribuição atingiu quase a perfeição na avaliação: foram 99,91 pontos positivos para os serviços de atendimento e estrutura de ouvidoria no exercício.

Intranet: site interno utilizado para disponibilizar aos empregados as informações e notícias de relevância sobre a empresa, sua estratégia, conquistas e desafios. Além disto, este espaço centraliza conteúdos importantes para o dia a dia do empregado, como manuais de instruções, código de conduta, informações de segurança, saúde, gestão de pessoas, serviços de TI, biblioteca, link para “Fale com Presidente”, e outros.

Copel sem DISTância: é o meio pelo qual o diretor presidente da Copel DIS percorre as regiões do estado, no chamado “RoadShow com o Diretor”, para falar com os empregados, expondo informações importantes sobre a situação atual da empresa, propondo novos desafios às rotinas de trabalho e formas de melhorar o desempenho organizacional e abre espaço para o diálogo de forma descontraída, ouvindo sugestões, ideias e esclarecendo dúvidas e alinhando expectativas.

Além destes, outros já citados nos itens anteriores, como Pesquisa *GPTW*, conversa olho no olho e RH digital, conforme descritos no item 3.c.1, Reuniões de Análise Crítica, descrita no item 3.b.3, e *Feedbacks* descritos no item 3.b.12

- **3.c.5 - Desenvolver competências das pessoas para agirem com autonomia e avaliarem a eficácia da sua própria ação;**

Grupos de Trabalho: avaliação dos integrantes dos GTs, conforme item 3.b.5 e definido no MIG 05.01 - Avaliação de Grupos de Trabalhos.

Nossa Energia: O programa Nossa Energia foi explicitado no item 3.a.3.

Resposta conjunta 3.c.4 e 3.c.6

- **3.c.4 - Promover e apoiar pessoas e equipes para que se envolvam e participem em atividades de inovação e melhoria;**
- **3.c.6 - Envolver as pessoas na melhoria do sistema de gestão da organização, na reflexão estratégica, na identificação de oportunidades de melhoria, na contribuição de ideias e propostas inovadoras;**

Comitê da Gestão da Inovação: Instituído em 2017 com o objetivo de olhar para novas tecnologias, soluções inovadoras, interagir e integrar iniciativas junto a agentes externos como centros de pesquisas, universidades, incubadoras, busca a melhoria da qualidade de serviços, redução de custos, aumento da segurança e de receita;

Gestão de TI e fomento à produtividade: Área criada em 03/2018 para desenvolver sistemas que fomentam a produtividade dos processos das áreas de negócio da Copel DIS e realizar atividades e projetos de TI, de curto prazo e que tenham ganhos em produtividade, eficiência e qualidade nos processos. As áreas apresentam solicitações de melhorias, estas são defendidas no Comitê de Desembolso, Quadro e Custo de pessoas, e são definidas as prioridades de atuação da TI.

Programa de P&D: O programa de P&D oferecido pela Copel DIS proporciona aos pesquisadores/empregados cursos de mestrado e doutorado em linhas de pesquisas específicas e alinhadas ao negócio da empresa. Os projetos de P&D oportunizam aos pesquisadores a melhoria de sua formação profissional e acadêmica e para as instituições denota-se a evolução tecnológica em suas instalações laboratoriais, dando ênfase à promoção do engajamento e interação da comunidade científica e instituições de pesquisas. Os resultados obtidos pelos projetos visam à evolução das pesquisas e do conhecimento científico em temas importantes e impactantes do setor elétrico, o que acaba por refletir em desenvolvimento, benefícios e melhoria da qualidade de vida para a sociedade como um todo.

DIS_Aí: O Programa DIS_Aí está descrito no item 3.b.9.

- **3.c.7 - Promover o empoderamento e o engajamento das pessoas;**

Líder da mudança: Tendo em vista o processo de mudança cultural que a empresa vem passando, fruto de um trabalho estruturado de mapeamento da cultura organizacional, surgiu o papel do líder da mudança, visto como o principal responsável por trabalhar juntamente com os empregados, promover o alinhamento estratégico e o alcance sustentável dos resultados.

Como forma inicial de instituição desta prática, foi realizado, em 2017, o encontro gerencial “Líder da Mudança”, elaborado e produzido pela alta liderança da Copel Distribuição, e contou com a participação de todos os Gerentes de Departamentos, tendo como principal objetivo inspirar e compartilhar experiências, para que os gerentes pudessem conduzir e orientar seus colaboradores da melhor maneira possível. Além de trazer conteúdos referentes aos aspectos de mudança, relacionados à Cultura Organizacional da DIS, também foram realizadas dinâmicas para a construção do Lema da Copel Distribuição (“Nosso Lema”).

Selos de Disseminação, Comprometimento e Engajamento: A mudança cultural é sempre um processo que deve perpassar por toda empresa. Uma disseminação efetiva contribui para o pleno comprometimento e engajamento de todos os níveis da corporação. Esta prática está detalhada no item 2.d.6.

Rodeio dos eletricitas: prática descrita no item 3.d.5

Prêmio Empregado Nota 10: Em 2016 a Copel DIS implantou o prêmio Eletricista Nota 10, que reconhece os profissionais que são modelos de comportamento seguro no exercício desta profissão de risco. O alvo deste programa está na valorização da função e nas ações preventivas, considerando alguns critérios como: segurança nas atividades, segurança no trânsito, desempenho na função.

Em 2017, a prática foi ampliada e premiou outras funções consideradas fundamentais para a qualidade do atendimento aos clientes, sendo elas, Eletricista, Teleatendente, Leiturista. Em 2018, incorporamos a função de Atendente Presencial, e a premiação ocorreu no evento com todo o corpo gerencial presente, reconhecendo, valorizando e empoderando as celebridades do dia.

Empoderamento das Mulheres: A política de igualdade de gênero começou na Copel em 2007 com o Programa de Promoção da Diversidade. Na época foi constituída uma comissão para fazer a gestão do programa. Em 2010 foi instituído o Comitê Pró-Equidade de Gênero e, neste mesmo ano, a Copel recebeu pela primeira vez o Selo Pró-Equidade de Gênero, uma certificação da Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República. Algumas das ações desenvolvidas nos últimos anos foram: (i) 1º Fórum Gêneros diferentes direitos iguais; (ii) Palestra sobre a Campanha de Combate à Violência Contra as Mulheres; (iii) Inauguração de salas de amamentação. A Copel fomentou o debate sobre o tema através de um Fórum na Rede Social interna CI com o tema “O espaço da mulher no mercado de trabalho e na Copel”.

Como signatária do Pacto Global, a Copel desenvolve ações pró-equidade de gênero, que são evidenciadas as ações pela homenagem recebida do Espaço Mulheres Executivas, que é um Comitê que reúne mulheres executivas que têm como objetivo disseminar as melhores práticas, métodos e conceitos em prol do Empoderamento feminino. Em 2016, a Copel recebeu certificado por ser uma das 48 empresas brasileiras finalistas do Prêmio de Empoderamento de Mulheres, pelo WEPS Brasil 2016. O prêmio foi criado pela ONU Mulher e é um reconhecimento às empresas que atuam em defesa da equidade de gênero. No caso das mulheres que trabalham na função de leiturista, a empresa promoveu o curso Dialogando! com o intuito de promover diálogo sobre gênero feminino no exercício da função de leiturista e propor melhorias no desenvolvimento das suas atividades. No programa “Bate-Papo com o Presidente”, uma das edições foi realizada somente com copelianas, dando destaque à importância das mulheres nas diversas atividades da empresa. As empregadas que participaram voluntariamente tinham tempo de casa entre 3 e 30 anos e eram de diversas funções e regiões do estado.

• 3.c.8 - Estimular as capacidades das pessoas para que assumam responsabilidades.

Programa DISenvolver: Criado no ano de 2018, o DISenvolver é uma prática de *feedbacks* mensais entre os níveis gerenciais. Inspirada no “Review and Plan” da Gartner, as conversas tratam dos fatos significativos e relevantes do mês anterior e as prioridades para o próximo mês. Essa prática visa à aproximação entre líderes, com maior refinamento e alinhamento das demandas. Também permite maior engajamento da liderança e estimula os *feedbacks*. O acompanhamento é mensal e cada atividade é avaliada se foi atendida com excelência ou não.

Programa Nossa Energia: conforme descrito no item 3.a.3.

Níveis de Competência – NCOs: documentos que formalizam o desdobramento de responsabilidades a todos os níveis hierárquicos da empresa, onde se evidencia a competência originária e sua delegação de responsabilidade.

Grupos de trabalho, comitês e comissões: conforme explicado no item 3.b.5.

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2018	Criação DISenvolver	Gartner consultoria	Aproximação entre líderes e afinamento das demandas

Fig. 3.12 – Quadro de Melhorias

3 d. Apoio e reconhecimento às pessoas.

• 3.d.1 - Alinhar a estrutura de remunerações e outras condições de trabalho com a estratégia para a tornar competitiva, a qual, por sua vez, responda aos requisitos de motivação, envolvimento e compromisso;

A gestão e o planejamento dos benefícios são coordenados pelo RH da Copel Holding, que, subsidiado pela percepção dos RHs das subsidiárias, pesquisa *GPTW* e outros canais de comunicação como sindicato, e-mail corporativo, avaliam e comparam os benefícios atuais com os oferecidos no mercado por meio de pesquisas e *benchmarking*, realizando as propostas junto aos empregados por meio do ACT.

Benefícios: Desde 2015, a Companhia lançou o Balanço de Benefícios da Copel – BBC. O BBC é um demonstrativo contendo todos os benefícios não financeiros e financeiros recebidos pelos empregados, gerentes e Diretores, de Janeiro a Dezembro do ano anterior, como salário, horas-extras, participação nos lucros, entre outros. O BBC demonstra os amplos benefícios (Fig. 3.13) oferecidos pela Companhia que vão além do salário, compatíveis com as melhores empresas do país.

Auxílio alimentação	Valor creditado automaticamente, dividido entre cartão refeição e alimentação
Vale lanche	Valor creditado automaticamente, dividido entre cartão refeição e alimentação, a critério do empregado. Para empregados que cumpre jornada diária de 4 horas, o valor é o mesmo.
13º auxílio alimentação	A partir do ACT 2018/2019, o valor do 13º do Auxílio foi dividido em 12 parcelas e incorporado ao valor mensal.
Vale transporte	O empregado pode solicitar o vale-transporte pela Copel para uso exclusivo nos trajetos residência-trabalho-residência, e a Companhia custearão o que ultrapassar 6% do valor do salário.
Auxílio educação	Programa que reembolsa 70% do valor da mensalidade de curso pós-médio, superior ou de pós-graduação.
Participação nos Lucros e/ou	Anualmente o empregado recebe um percentual dos lucros e resultados da Companhia, com base em acordo específico entre a Copel e os Sindicatos.

Resultados – PLR

Antecipação de 50% do 13º salário	O empregado pode solicitar e receber antecipadamente a primeira parcela do 13º salário no mês de janeiro.
Empréstimo Consignado	Operações de crédito para quaisquer fins, oferecidos ao empregado, através do depósito em conta corrente e descontados diretamente da sua folha de pagamento, com taxas de juros menores e parcelas fixas.
Ajuda transferência	Se, por interesse da Companhia, o empregado for transferido ou remanejado para outra localidade, terá direito a ajuda de custo de transferência de 150% da sua remuneração básica.
Adiantamento de Férias	Este benefício facultativo corresponde a uma remuneração, por ocasião das férias, sendo que a restituição desse valor será descontada em folha de pagamento em até 10 parcelas mensais e consecutivas, sem acréscimo, sendo o vencimento da primeira 60 dias após o recebimento.
Abono de Férias	Por ocasião das férias do empregado, a Copel paga, a título de abono de férias, além do terço constitucional, mais 1/3 da sua remuneração.
Auxílio empregado com deficiência	Reembolso de 50% do valor gasto na aquisição de próteses, órteses e aparelho auditivo.
Auxílio a empregados com dependentes deficientes	A Copel paga aos empregados que tenha dependente deficiente, a título de benefício social um auxílio com o valor definido em acordo coletivo.
Complementação de Auxílio Doença	Se, por questões de ordem médica, o empregado precisar ficar afastado do trabalho por mais de 15 dias, a Copel paga o valor correspondente à diferença entre a remuneração fixa e o valor do benefício de auxílio doença pago pela Previdência Social, complementando em 100% o valor da sua remuneração básica, a partir do 15º dia.

Fig. 3.13 – Benefícios

Resposta conjunta 3.d.2 e 3.d.4

- **3.d.2 - Promover uma política de reconhecimento de resultados, alinhada com a estratégia da organização;**
- **3.d.4 - Mostrar apoio às pessoas na sua dedicação e nas responsabilidades que tenham delegadas;**

Políticas corporativas são discutidas e deliberadas no âmbito do comitê de RH e pela Diretoria de Gestão Empresarial. Neste eixo, se enquadra o Programa Nossa Energia, que dispõe de políticas por desempenho bem definidas, em que o grupo técnico realiza estudos e análise, e propostas de melhorias são apresentadas ao comitê de RH, baseando-se principalmente pelo aprendizado do ciclo anterior, comentários nas avaliações e *feedbacks* recebidos no e-mail “Nossa Energia”.

Com o objetivo de criar um ambiente de apreciação pela contribuição de cada membro da equipe para o resultado alcançado, reconhecendo de maneira sincera e imparcial o esforço extra e o bom trabalho de cada um, a Copel DIS estimula um ambiente favorável ao reconhecimento feito pela liderança imediata, colegas e momentos de agradecimento. Das políticas e práticas destacamos:

Programa DIStaque: criado em 2017, possibilita fortalecer conexões entre os colaboradores, incentivando ainda mais a cultura do reconhecimento, além de permitir que todos possam, de uma maneira simples, deixar registrados seus reconhecimentos e agradecimentos às pessoas. Em 2017 foram 1022 elogios e agradecimentos espontâneos enviados, em 2018 este número aumentou para 9750. Essa ferramenta inspira todos a demonstrar gratidão e reconhecimento, e, ao fazer isso, a pessoa que recebe o agradecimento também se inspira a fazer um trabalho cada vez melhor.

Elogio formal: Entrega de cartas de elogios formais, difundida pela empresa e aplicada pelos gestores em casos em que há trabalho diferenciado que contribui para melhoria dos resultados corporativos. As cartas são entregues pessoalmente ao empregado, se possível com a presença de familiares e registradas em seu histórico funcional. Em 2017, passou-se a entregar para a família do empregado, de preferência simultaneamente, uma carta agradecendo e demonstrando a importância da família nos resultados entregues pelo empregado à empresa.

“Este Troféu é Seu” e Participação em eventos de Premiação: Com o “Esse Troféu é seu”, o troféu da premiação percorre as cidades do estado, em cada área, para que os empregados sintam-se donos da conquista e comemorem com a equipe. Também são escolhidos empregados e/ou gestores para acompanhar o Diretor Presidente da Copel DIS na cerimônia de premiação.

Empregado nota 10: Descrito no item 3.c.7, ressalta e reconhece os empregados que se destacam nos preceitos e valores da Copel como segurança, qualidade no atendimento

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2017	Criação Programa DIStaque	Diálogos de Gestão	Melhoria no ambiente de colaboração e de reconhecimento entre pares

Fig. 3.14 – Quadro de Melhorias

- **3.d.3 - Promover sistemas de remuneração variável em função da realização do objetivo;**

A distribuição de percentual dos lucros aos empregados conta com negociação junto aos sindicatos realizada anualmente pela empresa. A Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR tem seu montante distribuído de forma igualitária, independente do nível salarial ou carreira do empregado, valorizando e fortalecendo que o resultado final da empresa depende da contribuição e dedicação de todos.

- **3.d.5 - Promover a conscientização e envolvimento dos empregados em questões de saúde, de segurança, de proteção do meio ambiente e de sustentabilidade em geral;**

Na Copel DIS, há diversas ações voltadas a questões de saúde, segurança e proteção do meio ambiente e sustentabilidade.

Mês da Segurança: instituído internamente, é realizado para cada superintendência, onde todos concentram esforços, intensificam tomadas de ações preventivas, priorizando, desta forma, a Segurança e Saúde do Trabalho de empregados e contratados;

Campanhas de segurança específicas: cada superintendência realiza campanhas específicas de segurança no decorrer de cada ano, com realização de palestras e intensificação de inspeções de campo para a força de trabalho.

Rodeio de Eletricistas: para a promoção da cultura da segurança do trabalho e desenvolvimento no desempenho da função de eletricista, a Copel incentiva a participação destes no Rodeio dos Eletricistas, que consiste em reunir equipes de eletricistas e técnicos de todas as regiões do estado, em etapa interna, e equipes de eletricistas de diferentes concessionárias de energia elétrica do país que competem entre si, em etapa nacional, tendo como premissa básica, nas atividades que envolvem a competição, seguir normas de segurança, agir com perícia e ter habilidade diferenciada. É uma forma lúdica de valorizar os eletricistas, incentivar a integração, melhorar os cuidados com a segurança do trabalho e compartilhar experiências e conhecimentos. Nas edições de 2010 e 2014 a Copel DIS consagrou-se campeã do rodeio nacional e em 2012 ficou em segundo lugar. Na edição de 2016 as equipes da Copel DIS ocuparam os três primeiros lugares do pódio. Em 2018 ficou em primeiro lugar na categoria atividades de rede.

Vídeos Orientativos: há a elaboração e divulgação de vídeos orientativos, cuja finalidade é demonstrar para os empregados a forma adequada de realizar determinadas atividades.

Formação para Uso da Análise Preliminar de Risco: para todos os empregados expostos a riscos, é promovida a Formação para Uso da Análise Preliminar de Risco com o objeto de, além de identificar e bloquear possíveis agentes de doenças e acidentes de trabalho, criar uma cultura de segurança.

Troféu Segurança (CIPAs): criado com o propósito de incentivar e oferecer reconhecimento pelos trabalhos de prevenção de acidentes desenvolvidos pelas áreas que compõem as 22 Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs, compostas por 370 empregados, que tem por objetivo estimular ações, em forma de competição salutar, que visem a prática da prevenção ativa, com envolvimento e participação dos empregados próprios e terceirizados, fazendo com que todos se engajem nas ações de segurança, saúde e meio ambiente e atuem como multiplicadores dessas ações.

Ademais, é realizada anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, bem como, de outras palestras com temas voltados para a segurança e saúde promovidas pela CIPA.

Setoriais de segurança: criadas em 2016, as setoriais de segurança funcionam como uma extensão das ações das CIPAs, totalizando 190 setoriais de segurança que realizam reuniões mensais.

Prêmio Eletricista Nota 10: premia e valoriza os eletricistas mais engajados com foco na segurança do trabalho.

Calendário: elaboração de calendário de eventos, datas comemorativas e eventos pertinentes a segurança do trabalho.

Semana da segurança do motociclista: realização da semana da segurança do motociclista e treinamento de toda a força de trabalho credenciada a conduzir motocicletas.

Índice de Massa Corporal – IMC: realização do programa para acompanhamento do índice de Massa Corporal – IMC.

Por fim, citamos que com a finalidade de promover a saúde e a socialização dos empregados são realizadas ainda diversas ações, como: os jogos internos, dia da bicicleta, corrida de final do ano do Pólo do Atuba, jogos do Sesi, abertura da empresa para realização de atividades físicas dentro da empresa (ioga, pilates, meditação, circuito funcional).

Ano	Melhorias implementadas	Fonte	Resultado afetado
2016	Setoriais de Segurança	Reunião de CIPA	Disseminação dos assuntos de segurança e saúde a todos os empregados da Copel DIS.

Fig. 3.15 – Quadro de Melhorias

- **3.d.6 - Estabelecer benefícios sociais tais como fundo de pensões, assistência médica, cuidados infantis, etc.;**

A política de estudo e revisão dos benefícios está descrita no item 3.a.9 e é deliberada junto aos empregados por meio do Acordo Coletivo. Abaixo, citaremos os benefícios:

Vacinação - A Copel custeia integralmente a vacina contra a gripe ao empregado.

Seguro de Vida - Benefício de seguro de vida que dá cobertura ao titular e ao cônjuge, feito diretamente com a corretora de seguros Eco Verde, cujo valor é descontado em folha de pagamento.

Assistência Funeral - A corretora Eco Verde oferece gratuitamente o benefício de assistência funeral aos empregados que contratam o seguro de vida. Em caso de falecimento do segurado, o serviço de assistência se encarrega de todas as providências necessárias para a realização do funeral.

Acompanhamento familiar: A Copel concede 12 horas por ano, sem reposição, para que o empregado possa acompanhar seu familiar para assistência médica. Outras 40 horas no ano, sem reposição, para casos de internamento, cirurgia e recuperação domiciliar decorrente destas, de familiares de primeiro grau. Além disto, a possibilidade de realizar ausência abonada para reposição em até 6 meses.

Auxílio creche: Benefício para empregadas ou empregados detentores da guarda dos filhos com idade entre 7 e 72 meses, matriculados ou não em creches e/ou escolas.

Benefício ofertados por meio da Fundação Copel:

- **Previdência Privada** - A Copel subsidia parte do plano de previdência privada dos empregados, sendo que os valores capitalizados se constituem uma poupança previdenciária que servirá para garantir sua renda futura e dos seus

beneficiários, mediante recebimento de benefício programado e continuado, conhecido como complementação de aposentadoria ou dos benefícios de proteção contra riscos de morte, invalidez, acidentes e doenças.

- Plano Pecúlio - Com desconto em folha de pagamento, o plano dá cobertura a benefício de pagamento único, em caso de morte, invalidez permanente total ou parcial por acidente ou invalidez total por doença do participante.
- Prósaúde II e III - Para os empregados admitidos antes dos concursos 04, 05 e 06/2015, a Copel custeia 80% e os empregados 20% (Plano Prósaúde II). Já para os admitidos a partir destes concursos, a adesão será no Prósaúde III, sendo que neste plano a Copel custeia 50% do seu plano e você os outros 50%. O que diferencia um plano de outro é o percentual de coparticipação, o valor da mensalidade e o subsídio pós-emprego. As mudanças no novo plano têm por objetivo melhorar o equilíbrio financeiro entre faixas etárias. Ambos oferecem cobertura médica, hospitalar, odontológica e farmacêutica.
- **3.d.7 - Promover a participação das pessoas nas atividades sociais e culturais que representem uma mais-valia para a sociedade;**

EletriCidadania: Desde 2004, a Copel incentiva seus colaboradores a agirem solidariamente, por meio do Programa EletriCidadania de Voluntariado Corporativo. O Programa incentiva todos os colaboradores a dedicarem, de forma voluntária e espontânea, até 4 horas mensais de sua jornada de trabalho, para realização de ações sociais. As frentes de atuação são inspiradas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, e abrangem temas como direitos humanos, educação, inclusão, saúde, meio ambiente, cidadania e sustentabilidade.

Em 2013, foi implantado o Sistema de Gestão de Voluntariado, com o objetivo de gerenciar o número de voluntários, o total de horas em ações voluntárias, a criação de novos projetos de voluntariado, permite o cadastro de habilidades pessoais que podem ser úteis para futuros projetos, e permite a gestão completa dos indicadores do Programa de Voluntariado Corporativo EletriCidadania.

Troféu Susie Pontarolli - Desde 2012 premia e busca valorizar os projetos sociais, incentivando o voluntariado dos empregados e da cadeia de fornecimento da Copel. Os trabalhos desenvolvidos abordam temas como inclusão digital, artístico e cultural, eliminação de resíduos e reciclagem, reintegração social de jovens e adultos, aulas particulares, doações a crianças carentes, projetos de geração de renda, oficinas de música e dança e artesanato. Em 2014, o Troféu inovou lançando duas categorias para premiação, uma de voluntários, empregados da Copel, e a outra extensiva aos fornecedores, além de, realizar a premiação em dinheiro para os três primeiros colocados dos projetos de instituições sociais apresentados pelos voluntários.

Coral – Atividade descrita na Figura 3.6.

Iluminando gerações - Desde os anos 70 o Programa Iluminando Gerações visa levar às comunidades dos municípios da área de concessão da Copel orientações de caráter informativo e preventivo sobre sustentabilidade, uso consciente e seguro de energia elétrica, utilização dos recursos naturais (energia e água) e destinação correta dos resíduos. Essas informações são transmitidas pelos próprios empregados da Copel por meio de palestras ministradas a alunos do 4º e 5º ano do ensino fundamental, a quem é entregue o Kit Escola. No site da empresa é disponibilizada também uma área exclusiva com informações educativas e informativas, voltadas para a sociedade..

Resposta conjunta 3.d.8 e 3.d.9

- **3.d.8 - Proporcionar recursos e serviços de apoio para conciliar a vida familiar e laboral;**
- **3.d.9 - Criar e manter um ambiente de trabalho adequado, mediante a identificação e a neutralização dos fatores de risco.**

Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRAs: se avalia os riscos das áreas e as atividades por ela desenvolvidas, elaborando-se plano de ação para solução de inconformidades encontradas.

Programa Preservando a Vida – PPV: conforme citado no item 3.a.7.

Programa Caça ao Risco: proporciona a facilidade do registro de riscos potenciais de acidente existentes nos ambientes internos e externos, auxiliando as áreas e entidades envolvidas na segurança do trabalho com relação ao planejamento, execução, acompanhamento e custos das ações previstas e adotadas para resolução dos riscos potenciais encontrados.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO: tem como objetivos principais, a promoção e preservação da saúde do conjunto dos empregados da empresa, além de estabelecer a obrigatoriedade e periodicidade das avaliações médicas, exames complementares e condutas médico-administrativas a serem tomadas.

No caso de atividades a serem realizadas por empregados terceirizados/contratos inicialmente os envolvidos passam pela **Reunião de Integração em Saúde e Segurança do Trabalho** onde são abordados todos os cuidados referentes à segurança e saúde do trabalho pertinentes às atividades e local do trabalho. Somente após treinamento estes são liberados para o trabalho.

Quando da ocorrência de acidente de natureza grave (acima de 15 dias de afastamento) é realizada **Reunião de Análise de Acidente Grave - RAAG** com a cadeia de comando, com intuito de identificar as causas do acidente e providenciar bloqueios para que as mesmas não se repitam.

Por fim, o **Grupo de Trabalho** identifica as principais causas, circunstâncias e consequências dos acidentes do trabalho ocorridos e maximizar as ações de prevenção no âmbito do Paraná, utilizando metodologia adequada.