

ANO XXIII - Nº 180-JUL/AGO/93

A MISSÃO DA COPEL É PROMOVER O DESENVOLVIMENTO SOCIAL, ECONÔMICO E TECNOLÓGICO DO ESTADO DO PARANÁ PELA ATUAÇÃO NA ÁREA DE ENERGIA E EM ÁREAS VINCULADAS.

PISC: Duas Premiações Máximas

Pesquisa mostra que a Copel é a nona maior empresa do País



COPEL ENTRE AS MELHORES DO MUNDO - POR QUE NÃO?

No mesmo dia em que assinou o Termo de Posse como presidente da Copel, João Carlos Cascaes emitiu circular implantando o Programa Copel de Qualidade e Produtividade, colocando-o como "prioridade absoluta para a atual gestão". A linha escolhida pela Copel é a da JUSE - Japanese Union of Scientists and Engineers, que credenciou no Brasil, para implantação de sua metodologia, a Fundação Christiano Ottoni, vinculada à Universidade Federal de Minas Gerais.

Com pouco mais de 60 dias de existência, o Escritório da

Qualidade e Produtividade (estrutura criada pela mesma circular para gerenciar a implantação do Programa) está cumprindo extensa agenda de cursos para mais de 700 gerentes, ministrando os fundamentos e metodologias que deram certo no Japão, estão dando resultados positivos em cerca de 250 empresas brasileiras e - espera-se - melhorem ainda mais o desempenho da Copel - colocada pela Fundação Getúlio Vargas entre as 10 maiores e melhores empresas do país em 1992.

págs. 6 e 7

Copel Ano 40 - Concurso de Marca e Frase

Veja regulamento à pág. 12

Pesquisa mostra que a Copel é a nona maior empresa do país

A Companhia Paranaense de Energia (Copel) posicionou-se em nono lugar entre as 50 maiores empresas brasileiras na 24ª edição da pesquisa anual realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia (Ibre), da Fundação Getúlio Vargas (FGV). O ranking considera indistintamente empresas públicas e de capital privado e a Copel é a única companhia estadual de energia elétrica a figurar entre os dez melhores desempenhos econômicos de 1992. No setor elétrico, ela só é superada pela empresa federal Eletrosul, que ficou em quarto lugar, e está à frente inclusive da Eletrobrás, a **holding** que se classificou em 11º

lugar.

O estudo feito pelo Centro de Estudos de Empresas do Ibre aponta a Cia. Vale do Rio Doce como a maior empresa brasileira. Ele analisa balanços de aproximadamente 17 mil empresas cadastradas, não financeiras, e as classifica de acordo com cinco variáveis: patrimônio líquido, lucro líquido, receita operacional líquida, ativo imobilizado e capital realizado.

De acordo com a pesquisa, a Copel ainda ocupa a oitava colocação entre as dez maiores empresas estatais, precedida, na ordem, pela Cia. Vale do Rio Doce, Petrobrás, Embratel, Eletrosul, Telesp,

Telebrás e Açominas. O nono lugar é da Eletrobrás e o décimo da Sabesp (SP). A Copel também alcança posição de destaque no ranking dos maiores lucros, com um 20º lugar garantido pelos CR\$ 636 milhões de lucro líquido em 92. Além da Eletrobrás e da empresa paranaense, nenhuma outra companhia do setor elétrico figura entre as maiores nessa tabela. Ao contrário, entre os oito maiores prejuízos do ano passado, figuram nada menos que cinco empresas de energia.

Avaliação

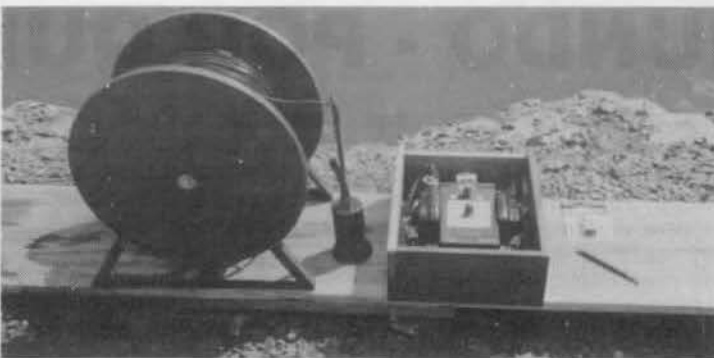
Responsável por uma das pesquisas de maior credibilidade no país com respeito ao

desempenho econômico empresarial, o Ibre poderá monitorar e avaliar a Copel em diversos itens de controle. Para estudar a assinatura de um convênio com a empresa, estarão em Curitiba nos próximos dias os professores José Francisco Filho, coordenador do Instituto, e Sérgio Gustavo da Costa, economista, atendendo convite do diretor administrativo da Copel, Gino Azzolini Neto. Em visita feita recentemente ao Ibre, ele também recebeu um exemplar da edição especial da revista *Conjuntura Econômica*, editada pela Fundação Getúlio Vargas, e que traz os resultados da pesquisa.

Técnicos criam para a Copel sistema capaz de achar infiltrações em barragens

Como detectar e localizar com precisão eventuais pontos de infiltração de água em barragens de enrocamento com face de concreto, como as das hidrelétricas de Foz do Areia ou Segredo? Usando mergulhadores, a tarefa não seria rápida nem fácil, pois a área a investigar é imensa e as profundidades podem superar a 100 metros. No entanto, o trabalho é necessário, pois vazamentos em estruturas do gênero podem acarretar sérios problemas.

A solução, ao mesmo tempo prática e econômica, foi dada por um detalhe: a percolação da água através de eventuais juntas abertas ou fissuras na superfície do concreto provoca um ruído característico, detectável por uma sonda adequada. E mais: o ruído delata não só a existência e a localização do vazamento mas também seu tamanho, já que a intensidade do som obtido é proporcional à vazão. Atentos ao fato, técnicos do Centro de Hidráulica e Hidrologia Prof. Parigot de Souza conceberam e executaram a pedido da Copel um sistema de



auscultação sônica, o ESS-01 (Equipamento de Sondagem Sônica). Ele é composto de um microfone especialmente construído para operar submerso a altas pressões, um cabo isolado, um amplificador de si-

nais de áudio e um milímetro com escalas. Colocado em um barco, o equipamento permite rastrear toda a extensão de uma barragem com significativa economia de tempo.

O ESS-01 foi usado pela

primeira vez - e com sucesso - na barragem da Usina de Segredo. O levantamento efetuado identificou um único ponto de fuga, de proporções modestas e a 70 metros de profundidade. O monitoramento da intensidade do ruído permitiu a definição da vertical do ponto em questão com absoluta precisão, e viabilizou a solução do problema: alguns metros de areia e silte foram lançados por meio de um tubo na área do vazamento, seguindo a orientação dada pelos sinais captados pelo ESS-01, obturando o local onde havia a infiltração.

Duas premiações máximas do PISC

Quase um "Ovo de Colombo"

O técnico em operação Ivanir Gemelli, 42 anos, 20 de Copel, descobriu uma espécie de "ovo de Colombo" que lhe valeu a premiação máxima do PISC. Lotado na hoje Divisão de Transmissão de Pato Branco, Gemelli sugeriu a retirada de operação das chaves seccionadoras de fase e neutro dos reatores trifásicos de aterramento de todas as subestações 34,5/13,8 kV da Copel, desde que possuam um único reator.

Somente na área onde ele atua estavam passíveis de ser retiradas 76 chaves seccionadoras. Em toda a Copel o número chega a quase 800 unidades, sem contar que os novos projetos não precisam contemplar mais este equipamento. A economia alcança milhares de dólares.

Segundo Gemelli, "nenhuma barra de 13,8 kV pode operar sem reator de aterramento; portanto para a execução de

manobras em reatores a barra de 13,8 kV deverá estar desenergizada, razão pela qual não justifica-se a existência de chaves seccionadoras".

Conforme estudos que aprovaram a sugestão enviado ao PISC, com a retirada das chaves seccionadoras haverá redução nos custos de novas unidades, possibilidade de reutilização das chaves retiradas, diminuição de trabalhos de manutenção, aumento da segurança e confiabilidade do sistema de proteção, além de evitar possíveis erros de operação das subestações. Os trabalhos de retirada já começaram em 92 e devem ser concluídos este ano.

O cheque com o prêmio máximo (2.370 Urics) foi entregue no final de julho, em Cascavel, pelo superintendente de Operação e Manutenção Oeste, Aldino Beal, e seu assistente, José da Silva Ministro.

Cordão para o crachá



Paulo Cesar Machado, Tomio Yorinori e Fátima Wagner.

Nem todos que hoje andam com o crachá de identificação funcional pendurado no pescoço, preso por um cordão de nylon, sabem que isso foi uma sugestão implementada por intermédio do PISC.

A idéia partiu da secretária Fátima Regina Romani Wagner, da Coordenação de Planejamento da SRV, casada, mãe de dois filhos e que há 12 anos trabalha na Copel.

Ela sentia dificuldades de prender o crachá na rou-

pa, pois além de ficar anti-estético, estragava tecidos mais finos como blusas de lã ou de seda. E chachá preso na cintura perde sua finalidade ao dificultar a identificação por parte de quem deseja conhecer seu interlocutor. O cordão sugerido pela Fátima resolveu todos esses problemas.

O prêmio em dinheiro a que ela fez jus foi entregue pelo superintendente Paulo Cesar da Silva Machado e pelo gerente da CNRP, Tomio Yorinori.



Aldino Beal, Ivanir Gemelli e José S. Ministro.

Filme semicondutor

A última premiação máxima conferida pelo PISC contemplou a idéia do técnico de manutenção José Francisco Ferreira, 40 anos, há 19 na Copel.

Ele bolou um filme semicondutor, à base de adesivo epóxi e grafite, para restaurar a blindagem condutora original em buchas de porcelana de religadores automáticos.

Aplicável tanto nas áreas da DOP como DDI, a técnica desenvolvida por Francisco evita o sucateamento de um número considerável de buchas de religadores, normalmente compradas a custos altíssimos. A Copel possui aproximadamente 2.200 porcelanas com camada con-

dutores e, na medida em que envelhecem, há necessidade de substituição.

O custo benefício da técnica introduzida na Copel pode chegar a atingir 30 mil dólares por ano. A aplicação do filme epóxi semicondutor, segundo Francisco, é de baixíssimo custo, fácil preparo e manuseio simples. Todos os testes realizados comprovaram a eficácia do método restaurador.

A entrega do prêmio (2.370 Urics) a Francisco, que trabalha em Cascavel, na atual Superintendência de Operação e Manutenção Oeste, foi feita pelo então superintendente de Manutenção do Sistema, Mariano Silva Filho, hoje lotado na SML.



José F. Ferreira e Mariano Silva Filho.

A sabedoria não nos é dada: é preciso descobri-la por nós mesmos, depois de uma viagem que ninguém nos pode poupar ou fazer por nós. Marcel Proust, escritor francês

Iniciado o Programa de Qualidade Total

Com o treinamento de 50 profissionais da alta administração, a Copel deu início efetivo ao seu Programa de Qualidade Total que estará completamente implantado em cinco anos.

Entre os dias 2 e 6 de agosto, o presidente, diretores e integrantes do "staff" participaram do curso "Qualidade Total Para Gerentes", ministrado por especialistas da Fundação Christiano Ottoni, da Universidade Federal de Minas Gerais. Foram 30 horas de palestras no auditório do Km 3.



A Fundação é a consultora da Copel na implantação do Programa de Qualidade e representa no Brasil a JUSE (Japanese Union of Scientists and Engineers), instituição que desenvolveu o método japonês de qualidade total.

Um intenso calendário de treinamento de pessoal foi acionado a partir desse primeiro curso, abrangendo primeiramente os 725 gerentes que estarão aptos, até outubro, a repassar conhecimentos e métodos a seus subordinados. O programa chegará aos 9.500 empregados da Copel.

Empresas modernizam-se com sistemas e serviços da Copel

Atraídos pela experiência e competência técnica acumuladas pela Copel em quase 40 anos de atividade, dirigentes de empresas de energia elétrica brasileiras e estrangeiras têm visitado a Companhia, muito interessados em contratar serviços e sistemas e adaptá-los a suas necessidades. "A Copel desenvolve há muito tempo um bom manejo de perdas de energia, que é hoje um dos maiores problemas da Eletrolima", disse o engenheiro Alberto Pérez Morón, assessor da gerência geral da estatal que atende a capital do Peru. Ele passou três dias em Curitiba, mesmo período da visita de um grupo de gerentes da Coelce, a companhia de eletricidade do Ceará, cuja missão era conhecer os sistemas de informação de suprimentos da Copel.

Para responder à demanda do mercado por serviços da Copel, a empresa criou recentemente a Coordenação de Comercialização de Sistemas e Serviços (CCS), para onde convergem todas as solicitações de prestação de serviços e consultoria técnica e organizacional - atividade que a companhia vinha desenvolvendo esporadicamente e agora resolveu profissionalizar.

Responsável pelo suprimento de energia a um milhão



À esquerda da mesa, Altair Gonçalves Vidal, Lysiane Romeiro Soares e Helga Jane L. Gouveia, com os engenheiros da Coelce, José Roberto Galdino, Francisco de Assis P. de Freitas e José Newton Rodrigues.

de consumidores residentes no departamento de Lima, a Eletrolima gerencia cinco centrais hidrelétricas e uma usina termelétrica. A empresa fatura US\$ 20 milhões ao mês e deixa de arrecadar aproximadamente 18% disso por causa das perdas técnicas e não técnicas (principalmente furto de

energia). O engenheiro Pérez Morón conheceu na Copel sistemas e métodos de planejamento que permitem à companhia paranaense manter o índice de perdas inferior a 7%, um patamar de qualidade internacional.

Já os engenheiros da Coelce conheceram os sistemas

de suprimentos que garantem um fluxo organizado dos materiais de consumo da Copel, auxiliando atividades de planejamento, classificação, aquisição, controle e movimentação de estoques entre os 25 almoxarifados da empresa em todo Paraná. "A área de suprimentos é vital para a Coelce, que está implantando o Programa de Qualidade Total e precisa organizar-se. Mas nós não temos tempo para desenvolver nosso próprio sistema e treinar pessoal. Por isso viemos buscar esse suporte de informática na Copel, conforme diversas sugestões recebidas inclusive da Eletrobrás", explicou o gerente de Informática, José Roberto Galdino.

A Coelce tem 4500 empregados e distribui energia elétrica comprada da Chesf (Companhia Hidroelétrica do São Francisco) para 1 milhão e 65 mil consumidores.



Alberto Pérez Morón

3º Encontro de Engenheiros do CEFET

Os engenheiros egressos do Cefet/PR estão convidados a participar do 3º Encontro global a realizar-se no dia 05.11.93, às 20 horas, no Restaurante Madalosso (Av. Manoel Ribas, 5875).

Informações no Cefet, pelo telefone (041) 322.4544, ramal 199, com Hélio, Amauri ou Ângela.

Copel estuda Salto Caxias e Rio Jordão em modelos reduzidos

A Copel já está realizando os estudos hidráulicos em modelo reduzido das duas grandes obras de engenharia que construirá na área do Rio Iguaçu: a Usina Hidrelétrica de Salto Caxias e o projeto para derivação de parte do curso do Rio Jordão, este um projeto complementar ao empreendimento da Usina de Segredo. Os testes estão sendo conduzidos por técnicos do Centro de Hidráulica e Hidrologia Prof. Parigot de Souza - Cehpar, instituição de ensino e pesquisa mantida pela Copel em convênio com a Universidade Federal do Paraná e um dos mais conceituados laboratórios da especialidade em todo o mundo.

Com relação à Usina de Salto Caxias, os técnicos do Centro dedicam-se a observar o comportamento hidráulico da ensecadeira a ser erguida na margem direita do Iguaçu (primeira etapa do desvio do rio). A ensecadeira é um tipo de barragem auxiliar que permite isolar parte do leito original do rio, possibilitando a construção das estruturas definitivas. Em Caxias essa ensecadeira será de enrocamento compactado e terá 16m de altura e 560m de comprimento, com formato de ferradura: na área isolada em seu interior, serão construídos as adufas, o vertedouro e parte da barragem definitiva. As adufas são estruturas em concreto com aberturas por onde passará o rio, em um segundo estágio do desvio. Mais tarde, na hora de barrar o rio para formar o reservatório, as aberturas serão definitivamente fechadas - primeiro, por comportas; depois, com tampões de concreto.

DERIVAÇÃO DO JORDÃO

Paralelamente aos estudos iniciais de Salto Caxias, os técnicos do Cehpar pros-

seguem com as observações do projeto para a derivação do Rio Jordão. Atualmente está sendo analisado o comportamento hidráulico de uma das opções de projeto em estudo pela Copel, que é de uma barragem vertedora.



Essa solução utiliza a crista da própria barragem para o escoamento da vazão excedente ao pequeno reservatório que será formado no Jordão, prescindindo da construção de um vertedouro lateral. A outra opção - já estudada - consiste na barragem com vertedouro lateral, semelhante às estruturas construídas em usinas como as de Foz do Areia e Segredo. Mas para cada opção de barragem vai se associar uma forma diferente de desvio do rio: para a barragem vertedora, o sistema de adufas; e para a barragem com verte-

douro lateral, um túnel de desvio.

A derivação de parte do curso do Rio Jordão vai aumentar em 10% a capacidade de geração na Usina de Segredo, inaugurada há quase um ano pela Copel. Aflu-

ferida para o lago de Segredo, no Iguaçu, aumentando o volume disponível para geração naquela central. A vazão a ser preservada no Jordão (perto de 10 metros cúbicos de água por segundo) ainda servirá para movimentar uma pequena usina hidrelétrica incorporada à barragem, com 6,5 MW de potência instalada e capacidade para gerar 57 milhões de kWh de eletricidade por ano. Com a derivação, Segredo terá sua capacidade aumentada de 5 bilhões para 5,5 bilhões de kWh por ano.

EXCELÊNCIA

Criado em março de 1959 com a finalidade de formar os especialistas que responderiam pela técnica de construção dos grandes aproveitamentos hidrelétricos no Paraná e no país, o Centro de Hidráulica e Hidrologia já firmou conceito internacional de excelência nas áreas em que atua. Seus estudos em hidráulica, conduzidos a partir da observação em modelos reduzidos, têm servido às principais concessionárias geradoras de energia do Brasil.

E como resultado desse trabalho, pode-se afirmar que nenhum outro laboratório do gênero no mundo tem tantos quilowatts instalados estudados em modelos reduzidos quanto o Cehpar. Dentre os aproveitamentos já estudados ou em estudos nas dependências do Centro, destacam-se os empreendimentos binacionais de Itaipu (com o Paraguai) e Garabi (com a Argentina), e as usinas de Foz do Areia, Segredo e Salto Caxias (para a Copel), São Simão, Emborcação, Nova Ponte e Miranda (para a Cemig), Samuel, Manso e Cachoeira Porteira (para a Eletronorte), Salto Santiago, Itá e Campos Novos (para a Eletrosul), e Xingó (para a Chesf).

Qualidade Total

Para detalhar e divulgar o esforço da empresa pela Qualidade Total, o Copel Informações ouviu o coordenador do Escritório da Qualidade e Produtividade - EQP, Juracy Rezende Castro Andrade. Para ele, havendo empenho de todos os copelianos, em 4 ou 5 anos esta empresa terá outra fisionomia. "Se já é boa, ficará ainda melhor", promete.

CI - O esforço pela Qualidade Total passa a ser prioridade absoluta na Copel. Qual a estratégia para transformar o plano em realidade?

Juracy - O programa global que começa a ser implantado na Copel deve se estender por 4 ou 5 anos. É o prazo previsto pelo professor Falconi, nosso consultor para Qualidade Total. Estamos nos baseando na experiência da Cemig, que iniciou a implementação dessa metodologia um ano antes que a Copel, e o cronograma deles é para 4 anos. A Copel está na fase inicial, e já temos atividades agendadas para todo este primeiro ano.

CI - Quais são essas atividades?

Juracy - O princípio de tudo, seguindo a forma de aplicação sugerida pela Fundação Christiano Ottoni, é o treinamento do corpo gerencial. São dez seminários, de 36 horas de duração cada: o primeiro foi realizado de 2 a 6 de agosto, ministrado por instrutores da própria Fundação, e o último está programado para o período de 11 a 15 de outubro. Do seminário, os participantes levam uma "lição de casa" para treinar a aplicação da metodologia ensinada, e que os mantém ocupados e envolvidos por doze meses. Essa lição é a seguinte: usando a metodologia aprendida, a área deverá - após levantar todos os problemas ali existentes - escolher o mais fácil de ser solucionado e resolvê-lo, num prazo máximo de 90 dias. Em seguida escolherá o segundo problema mais fácil, resolvendo-o também num prazo de 90 dias e sempre aplicando as ferramentas e métodos da Qualidade Total. Assim será a vez de encarar o problema considerado mais difícil, resolvendo-o em 180 dias. Mensalmente, alguém da Fundação estará na Copel acompanhando a evolução do trabalho de implantação da metodologia. Periodicamente, também, o EQP realizará seminários para a apresentação de casos, selecionados em cada uma das etapas.

CI - Então, de alguma forma há resultados imediatos?

Juracy - Sim. Veja que a Copel tem 350 divisões, e todos os gerentes aprenderão a metodologia. Se em um ano três problemas serão atacados, é matemático concluir que a Copel vai se livrar de mil problemas em doze meses. Nada obriga, no entanto, que cada divisão se limite aos três problemas: é permitido, por exemplo, a uma área onde foram consumidos dez dias

para dar solução ao mais fácil de seus problemas usar os 80 dias restantes para tentar solucionar outros problemas. Assim pode-se em um ano solucionar não mil problemas, mas 5 mil, 10 mil. Isso é resultado imediato.

CI - Seguindo esse raciocínio, é viável imaginar uma empresa como a Copel sem problema algum num futuro próximo?

Juracy - Depende da conceituação à palavra "problema". Na filosofia da Qualidade Total, problema é qualquer resultado indesejável. E todo resultado que num primeiro momento pode até ser o desejado pode não ser mais na seqüência. Explico: imagine que o tempo de demora ao atendimento de uma emergência em rede de distribuição seja, digamos, de uma hora em média. Não está bom? Então você tem um problema, pois é um resultado indesejado. É possível reduzir a demora com a aplicação da metodologia? Sim. Então fixe a meta: 40 minutos é um bom número? Então trabalhe para chegar nele. Quando os 40 minutos forem realidade, pense que é possível baixar para 30. Assim, você acaba criando um novo problema, pois esses 40 já constituem um resultado indesejado. É assim que se constrói a Qualidade Total: fazer bem tentando sempre fazer cada vez melhor.

CI - Voltando às etapas de implantação do Programa, o que acontecerá depois desse primeiro ano de atividades?

Juracy - Depois vêm outras técnicas. Esta primeira chama-se Gerenciamento da Rotina. Nos outros 3 ou 4 anos virão as demais etapas da implantação, por exemplo o Gerenciamento pelas Diretrizes, que inclui o Planejamento Estratégico. Ele vai ser implantado na Copel, entre outros motivos, pela necessidade da Qualidade Total. O Planejamento Estratégico que será formulado nada tem a ver com as experiências anteriores na empresa, que não evoluíram. Este novo método seguirá conceitos atuais de administração, fixando metas delineadas pela diretoria com base no factível, e não no sonho. Aliás, essa seria a maior diferença entre o Planejamento Estratégico preconizado pela Qualidade Total e aquele antigo, que parecia mais uma carta de intenções e, por não ser executável, não saiu do papel. Ele fixava metas, mas não revelava por que meios elas seriam conquistadas. A Qualidade Total só



recomenda que você saia para implantar alguma coisa quando já tiver definidas as metas e os meios de atingi-las, o que inclui evidentemente os recursos financeiros e humanos. O antigo não dava nada disso: era uma lista de sonhos, como definiu o professor Falconi. E sonho sem data e sem ação passa a ser uma visão, algo inatingível. Por exemplo, o documento falava em "encampar as linhas da Eletrosul dentro do Estado": ora, as linhas não nos pertenciam, não havia viabilização de recursos para isso, e nem sabíamos se o Governo Federal, dono das linhas, permitiria ou desejaria que elas fossem vendidas. Então era uma coisa unilateral: você queria comprar mas nem sabia se o dono queria vender. Esse é o tipo de coisa que não se faz na Qualidade Total. O Planejamento Estratégico novo vai definir as metas, os prazos e os meios. E contará com a participação de TODOS os envolvidos em cada processo abordado.

CI - Como envolver o todo, o quadro de empregados nessa tarefa?

Juracy - A coisa é escalonada: por definição, "diretriz" tem de ser determinada pela direção da empresa. É o objetivo macro. E todos os empregados, nos respectivos níveis, vão desdobrando essas metas em ações de sua responsabilidade. Ou seja, a diretoria fixa a meta e cada superintendência, departamento e divisão vai assumindo suas parcelas e respondendo pelo equacionamento do problema. É algo que vai conjugar esforços de todos: desde o presidente até o mais anônimo dos empregados. Compromete toda a empresa. Tudo em Qualidade recomenda e exige a participação de todos.

CI - Que tipo de mensagem o Escritório pensa ser capaz de sensibilizar o pessoal?

Juracy - A própria metodologia da Qualidade Total dispõe que a participação de todos é algo imperativo na busca da completa satisfação dos desejos do cliente. Ou seja, todos na

empresa têm de estar imbuídos dessa preocupação de atender o cliente. A motivação virá primeiro com o treinamento: até outubro treinaremos todos os gerentes, e daí em diante os gerentes treinarão seus subordinados. E aí a coisa fica parecida com uma bola de neve, mobilizando todo mundo. O próprio empregado notará que se ele for um elo frágil ou omissos na corrente pela Qualidade Total estará ficando para trás em relação aos colegas. Com base na experiência adquirida na consultoria prestada a outras 250 empresas de variados portes no Brasil, o professor Falconi cita que, após o ciclo de treinamento, é comum resultarem três grupos de pessoas: 1/3 de empolgados, que saem da sala dispostos a mudar o mundo; 1/3 de céticos que preferem aguardar em cima do muro o desenrolar dos acontecimentos; e 1/3 de indiferentes que acham tudo isso um modismo passageiro. Numa empresa com quase 10 mil empregados como a Copel, você contar com 3 mil empregados é garantia de sucesso. Mas tenho certeza que esse número será bem maior.

CI - O Programa que a Copel está iniciando vai durar algo como 5 anos. Nesse período decerto haverá renovação de parte do quadro. Não há risco de num determinado momento haver um contingente de empregados recentes, não comprometidos ou não treinados, destoando dos demais?

Juracy - O treinamento é contínuo, não pára. O empregado novo na Copel vai acabar envolvido de uma forma ou outra no processo. Fatalmente ele vai acabar integrado num grupo que já tem essa orientação e trabalha com a metodologia - no fim das contas é treinado pelos colegas no cotidiano.

CI - A Copel historicamente tem um conceito de empresa produtiva e eficiente dentro do setor elétrico brasileiro. Partindo da premissa de que é uma das melhores, para que forma-

lizar uma estrutura e um programa dedicados à qualidade?

Juracy - Não há dúvida de que a Copel é uma empresa boa, mas acontece que os padrões brasileiros de comparação não são exatamente os melhores, como disse recentemente o presidente João Carlos Cascaes. Mas mesmo assim, um dos ensinamentos da Qualidade Total é de que os bons padrões conquistados sejam mantidos para, numa etapa posterior, serem melhorados. Essa preocupação deve ser permanente, e às vezes é a dificuldade maior. E mesmo para manter certos padrões de qualidade é preciso mudar. Mudar procedimentos, mudar o comportamento dos agentes envolvidos, enfim, evitar a acomodação. Se, por acaso, um determinado indicador estiver num patamar considerado bom e os agentes responsáveis por ele ficarem sentados admirando o belo resultado alcançado, longe de melhorar, a consequência é a qualidade cair. Ao menos, portanto, é preciso trabalhar para que a qualidade se mantenha. "É preciso mudar alguma coisa para que tudo continue como está" - já dizia Giuseppe Tomasi de Lampedusa. E manter o indicador de qualidade que já existe é o primeiro e essencial passo para melhorá-lo. O que pode e deve ser mudado? O comportamento gerencial: o gerente deve rever conceitos, valores, acompanhar novas técnicas... essa, por exemplo, que está aí à mão, esse figurino da Qualidade Total. Que no mínimo ensina como manter o índice atual de qualidade. Ou seja, na pior das hipóteses, fica-se onde está. A concorrência é ágil, a tecnologia evolui. E se você não evolui no seu patamar de qualidade a concorrência o deixa para trás, mesmo que se trate de uma empresa que detenha o monopólio de seu produto.

CI - Dá para comparar concretamente o desempenho da Copel com o de outras empresas?

Juracy - Veja, o Escritório existe há pouco tempo e ainda não conseguimos reunir elementos suficientes que permitam comparar a Copel e situá-la num contexto mais amplo. Mas não será por causa disso que deixaremos de tentar melhorar nossos padrões de atendimento e a qualidade do nosso produto. Por exemplo, um problema comum a todas as empresas elétricas é o índice DEC - Duração Equivalente de Interrupção por Consumidor. Esse índice reflete o tempo médio anual em que um consumidor fica sem energia elétrica, seja por causa de desligamentos acidentais ou programados. É um item de qualidade intrínseca do nosso produto, assim como o FEC que registra a frequência - ou número de vezes no ano em que um consumidor fica privado dos serviços elétricos. Muito bem, o DEC da Copel hoje é de 22 horas por ano e preocupa muito. Observa-se que de 1988 para cá o DEC tem piorado e a curva é ascendente, o que significa que a qualidade está piorando. Isso reflete evidentemente

falta de investimentos em transmissão e distribuição, o que é verdade pois foi o período em que a empresa mais teve de investir para construir a Usina de Segredo. Com 22 horas, o DEC da Copel está na média nacional do setor, mas é um índice medíocre. No Japão, a Kansai, que é a empresa que atende certa região de Tóquio tem um DEC de 12 minutos - é o menor índice no mundo, a "bench mark". Como eles conseguem isso lá? Os materiais usados são como os nossos. Eles têm postes, condutores, tudo, enfim, igual que há aqui. Por que não teríamos condição de fazer nosso trabalho tão bem feito quanto o deles? É um índice perfeitamente atingível e deve ser incansavelmente perseguido.

CI - Mas a comparação é meio injusta. Lá eles devem ter uma infinidade de redes subterrâneas enquanto a Copel tem milhares de km de redes aéreas nas zonas rurais, onde só para se chegar até o ponto do problema gasta-se muito tempo...

Juracy - Mas, com certeza, eles têm problemas de outra ordem, como

do-as em ordem de importância. De cara o que se vê é que será necessário investir mais nos segmentos de transmissão e distribuição: há alimentadores com centenas de quilômetros, principalmente em áreas rurais como já foi citado. Seria conveniente fazer o seccionamento delas, construindo mais subestações, aumentando a confiabilidade e reduzindo o tempo no atendimento a eventuais problemas. Isso fará reduzir o DEC, que mede horas sem fornecimento de energia ao consumidor.

CI - E que outros indicadores a Qualidade Total tentaria atacar?

Juracy - Todos, desde os de segurança do trabalho - onde a Copel tem bons índices, aliás - até qualidade do faturamento e do atendimento ao consumidor. Mas não há um cronograma oficial de atuação, ainda. Por ora estamos restritos à sala de aula, fazendo a divulgação da metodologia. Só se parte mesmo para a formulação do plano de trabalho depois da etapa de educação e treinamento, se podemos chamar assim. Para o primeiro nível de gerência

basta querer. Essa exortação que se faz de que o cliente é a razão de ser da empresa, que deve ser tratado como um rei, isso tudo sendo levado a sério e praticado não só pelo corpo de atendentes mas todos que trabalham na empresa, tem resultados fantásticos e imediatos: ser eficiente, eficaz, cortês, é isso. A outra dimensão em que a Qualidade deve atuar é na parte de moral dos empregados, que compete igualmente a todos mas basicamente à direção. O empregado é tratado, dentro da metodologia da Qualidade, como cliente interno: para que o nosso produto chegue com qualidade para o cliente externo, o empregado que é responsável ou atua na elaboração desse produto tem que estar com o moral elevado, motivado etc. O consumidor lá fora não sente, em princípio, nem se incomoda com o moral aqui dentro, mas o produto que lhe é entregue pode sair bom ou ruim, dependendo de como estiver o moral aqui dentro.

CI - Mal comparando, seria o caso de quem evita comprar um carro feito numa segunda-feira.

Juracy - É o mesmo caso. Estudos mostraram que automóveis montados em segunda-feiras apresentam probabilidade de defeitos muito maior que os montados em qualquer outro dia da semana. Até associaram o fato ao desempenho do Corinthians no domingo: se o time perdesse, a chance de defeitos era ainda maior. O que a gente não pode esquecer é que o nosso produto não é só o quilowatt-hora mas é também o serviço inerente à sua "entrega". Por produto se entendem as duas coisas, no caso da Copel: o consumidor recebe a energia elétrica e também o serviço, que exige prestação, eficiência e cordialidade.

CI - E a última dimensão da Qualidade?

Juracy - É a segurança, que pode ser desdobrada em dois grupos. A segurança do trabalho é garantir a proteção, a integridade física dos que diretamente estão envolvidos no processo industrial da Copel, digamos assim, que abrange geração, transmissão e distribuição da eletricidade. E a segurança do produto, que é um conceito até negligenciado historicamente no Brasil mas que começa a ser resgatado a partir da Lei de Defesa do Consumidor. É garantir a segurança de quem vai usar seu produto e envolve responsabilidade civil: ele não pode e nem deve fazer mal nem ao usuário nem ao meio ambiente. Por exemplo, é o fio que cai na rua e que deve ser desligado antes de provocar algum acidente, um aspecto técnico sobre o qual você pode e deve atuar equipando suas instalações convenientemente. Não se pode garantir que o fio não vá cair nunca, mas quando cair é preciso minimizar ou eliminar o risco de acidente, seja com pessoas, animais ou bens patrimoniais. E o nosso produto é perigoso por excelência, o que recomenda o máximo empenho na sua segurança.



furacões e terremotos por exemplo. Frise-se, no entanto, que o critério de comparação dos índices de desempenho deve ser o mesmo.

CI - E colocando o termo de comparação no Brasil, de quem seria o menor DEC?

Juracy - Da CPSL, com 9 horas. O que nos intranquiliza ainda mais: o "gap" entre nossas 22 horas e estas 9 é grande.

CI - E em quanto tempo a metodologia da Qualidade Total nos permitiria reduzir ou eliminar essa diferença?

Juracy - A primeira medida já foi tomada, agora no final de agosto: o presidente nomeou cinco grupos de trabalho, um em cada Regional, para num prazo de 180 dias apresentar soluções ao problema, seguindo a metodologia da Qualidade Total. Ao final desse tempo a Copel terá um plano de ataque ao problema, identificando as principais causas e fornecendo meios para bloqueá-las, listan-

do-as em ordem de importância. De cara o que se vê é que será necessário investir mais nos segmentos de transmissão e distribuição: há alimentadores com centenas de quilômetros, principalmente em áreas rurais como já foi citado. Seria conveniente fazer o seccionamento delas, construindo mais subestações, aumentando a confiabilidade e reduzindo o tempo no atendimento a eventuais problemas. Isso fará reduzir o DEC, que mede horas sem fornecimento de energia ao consumidor.

CI - Nossa tarifa pode diminuir em função da Qualidade Total?

Juracy - Sim, mas naquele prazo de 4 a 5 anos. Esses resultados são de maturação um pouco mais longa, mas se nos perguntarem quando as tarifas da Copel poderão ficar menores por conta da Qualidade Total, a resposta pode ser esta. Em que percentual, vai depender de todos nós. Essa a segunda dimensão. A terceira é o atendimento nas agências, no telefone: é mudar comportamento, só. Dá para mudar no mesmo dia,

Homenagem aos pioneiros de Chaminé

Os 62 anos de operação da Usina de Chaminé foram comemorados no dia 31 de julho com uma homenagem aos pioneiros que a partir de 1928 construíram e deram vida à primeira hidrelétrica a abastecer Curitiba, até então suprida apenas por usinas a vapor.

A programação teve início às 15h30 com uma missa em ação de graças na capela. Em seguida, aconteceu a cerimônia de homenagem nas dependências da usina, encerrando-se com exposição de acervo histórico e coquetel nas dependências da hospedaria.

O primeiro nome lembrado, em homenagem póstuma, foi o do engenheiro americano Howell Lewis Fry, nascido em 1885, que chegou ao Brasil em 1907 e foi o

responsável pela construção da usina. Mister Fry, como era conhecido, voltou à região em 1946 para comandar as obras de ampliação de Chaminé, até 1957. Na construção, ele teve sob suas ordens 8.500 trabalhadores. No pico da obra, simultaneamente, havia 1.600 homens na maioria imigrantes. Mister Fry dedicou 50 anos de sua vida a desbravar o Brasil, aplicando seus conhecimentos de engenheiro civil na construção de estradas de ferro, barragens e usinas hidrelétricas.

As homenagens foram prestadas a todos os pioneiros nas pessoas de Adolfo Straub Júnior, Arno Carlos Oswald Schubert, Ernesto Afonso Alves, Hermógenes de Amorim, Francisco Teodorico da Rocha, Jacy Marques Mesquita e Valentim Redroff.



Francisco Teodorico da Rocha, Ernesto Afonso Alves, Hermógenes de Amorim, Jacy Marques Mesquita, Arno Carlos O. Schubert e Valentim Redroff.

APC ouve o presidente

As estratégias e diretrizes da Copel sob o comando de João Carlos Cascaes: este o tema da palestra promovida em 25 de agosto pela Associação dos Profissionais da Copel no Instituto de Engenharia do Paraná, tendo como convidado o próprio presidente da concessionária. Durante as quase duas horas de exposi-

ção e debates, Cascaes discorreu sobre o papel da Empresa no contexto em que a sociedade quer situar não só o setor elétrico brasileiro, mas as estatais de forma geral. E em particular, as formas de participação da APC como fóro de discussões sobre os novos rumos a serem trilhados pela Copel.



Dinâmica do Caos



O Dr. Nelson Grebogi, professor titular da Universidade de Maryland - Estados Unidos - proferiu palestra sobre a "Dinâmica do Caos", no dia 4 de agosto.

Promovido pelo Grupo de Matemática, o encontro teve a participa-

ção de 140 empregados de diversos órgãos da Empresa. Ainda este ano será promovido um curso sobre "Introdução à Teoria do Caos". Informações e inscrições com Marcos Pessoa, pelo telefone (041) 366-2020.

Inglês criam "orelha visual"

Pessoas surdas poderão comparar sua fala com a de quem possui uma audição normal, usando um sentido completamente diferente: a visão. Um computador desenvolvido na Universidade de Oxford, Inglaterra, desenha gráficos que representam as vibrações sonoras de palavras ditas por surdos e não surdos. Depois, a máquina sobrepõe o gráfico

da pronúncia correta de uma pessoa com audição normal ao gráfico da fala da pessoa surda. Ao olhar as diferenças entre os diagramas, o deficiente pode exercitar a fala, até que o desenho de sua pronúncia fique igual ao padrão. Na prática, o surdo vai imitar o som que não ouve, mas que enxerga.

(Rev. Superinteressante/set/93)

Ervino Engelmann aposenta-se do ofício de marceneiro

A madeira assumiu quase todas as formas possíveis nas mãos de Ervino Francisco Engelmann, um gaúcho de 62 anos nascido em Cazarinho, que desde 1971 emprega a técnica e a perícia de marceneiro a serviço da Copel, e agora despede-se do barracão onde trabalha, no Atuba, para aposentar-se.

Atrapalhado com a língua portuguesa ao falar, Ervino carrega o sotaque alemão para fazer rir os colegas. Entre seus gracejos favoritos está um alerta fúnebre para os companheiros de trabalho que eventualmente contam com a experiência dele para voltar a fabricar caixões mortuários. "Depois da aposentadoria, eu vou é pescar. Por isso, evitem o exagero de bebida e de comida gordurosa", diz ele, revelando o maior prazer nas horas de folga.

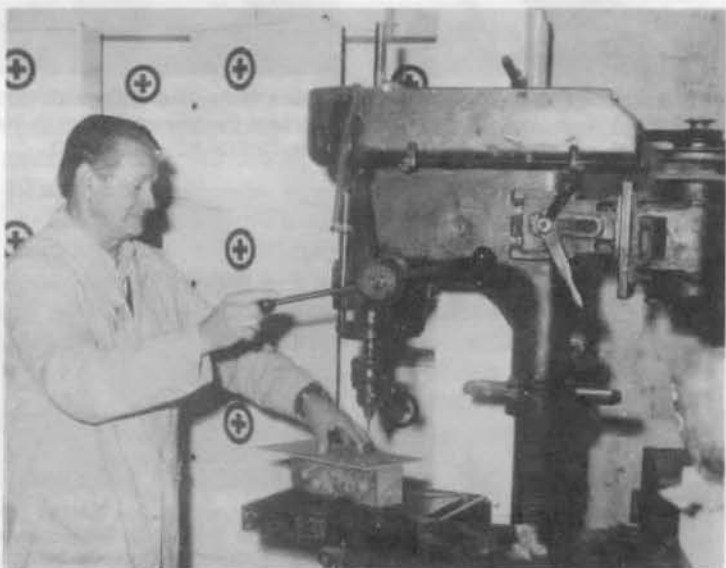
Um dos maiores orgulhos de Ervino é o fato de já ter fabricado objetos necessários a todas as fases da vida de um ser humano. "Desde o berço até o caixão", conta ele. Antes de trabalhar na Copel, a marcenaria montada com o sogro foi a grande escola, onde aprendeu a dar forma a móveis para casa, para escola, igreja e até hospital. Parte do mobiliário do hotel da Usina de Segredo e do hospital da Usina de Foz do Areia foi feito por Ervino e equipe. Em algumas obras chegou a ter 28 homens sob seu comando, mas não esquece de dois ajudantes que fugiram assustados, em Medianeira, na hora de forrar com tecido o caixão fabricado para o enterro de um colega.

Ervino também fez os móveis do Laboratório Central de Eletrotécnica e Eletrônica (LAC); construiu 13 barcos para a Copel usar na limpeza da barragem de Foz do Areia e ainda produziu muitos móveis de escritório.

Na divisão de Triagem e Recuperação de Materiais, ele é o encarregado da fabricação de armários e caixinhas para medicamentos usados em toda Copel. O trabalho caprichado e minucioso também é característico das caixas para ferramentas, das embalagens para transportar equipamentos e dos abafadores de ruído para impressoras de computador.

Apaixonado pela madeira, Ervino aprendeu a conhecer a matéria-prima de uma vida de trabalho. Em casa, guarda uma coleção de 120 qualidades de madeira, inclusive um raro pedaço de pau-brasil. Quem chega a sua oficina é brindado com uma delicadeza: conhecer o perfume da carpintaria. Ervino leva à serra circular um pedaço de sassafrás e o perfume de erva-doce invade a sala. Nas mãos, as marcas do ofício estão nas pontas desbastadas dos dedos médio e anular, cortados numa correia ainda na juventude. Desde então, seus cuidados com a segurança são exemplares. "Há dez anos ninguém se machuca trabalhando comigo", garante.

A aposentadoria em outubro vai devolver Ervino para a família. Casado, o marceneiro tem cinco filhos e cinco netos a quem pretende dedicar todo o tempo livre.



Qualidade Total em Toledo

Alguns setores da Copel já trabalham com elementos da metodologia da Qualidade Total há um ano e têm conseguido bons resultados. Um desses exemplos é o Centro de Distribuição de Toledo - CDTO, área que responde pelo suporte ao atendimento de 83 mil consumidores (189 deles do Grupo A) concentrados em 18 municípios. O gerente do Centro, Vlademir Santo Dalefe, faz um balanço das conquistas e revela otimismo quanto ao futuro: "No dia em que começamos, conclamamos todos os empregados lotados na área para uma limpeza geral no



O gerente do CD de Toledo, Vlademir Dalefe

prédio. Nos livramos de uma tonelada e meia de papel, mas nem era esse o objetivo: a idéia era marcar o início de uma nova fase e despertar o entusiasmo da turma, no que fomos bem sucedidos".

"De lá para cá, a motivação só tem crescido e alcança todos os setores. Por dois meses consecutivos - fato inédito - o índice FEC na área do CDTO ficou abaixo da média da empresa. As reclamações de iluminação pública caíram de 112 para 48 ao mês, e o andamento das obras para novas ligações começa a entrar nos eixos: se, antes de

cada 5 obras 3 estouravam o prazo, agora é só uma em cada 5. E pretendemos melhorar ainda mais".

O próprio Vlademir parece ser o mais entusiasmado de todos, e não sem razão, no seu entendimento. "É incrível a velocidade com que as boas idéias começam a brotar quando todos participam da resolução dos problemas. Soluções de baixo - ou nenhum - custo para a empresa põem fim a problemas antigos exaustivamente estudados, sugerindo imediatamente a pergunta *como é que ninguém pensou nisso antes?*".

Designações



Luiz H. Derviche Moreira para gerente do Departamento de Contabilização e Planejamento Estratégico da Operação, da SGO/DOP, em 22.06.93.



José Augusto para Assistente da Coordenadoria de Proteção do Sistema, da SGO/DOP, em 22.06.93.



Pompeo Carvalho de Aguiar para gerente da Coordenadoria de Gerência da Manutenção de Instalações Civas, da SGM/DOP, em 22.06.93.



Regina Maria P. de Oliveira Lobo para gerente da Divisão de Contabilização e Programação Energética, do DPPO/SGO, em 24.06.93.



Romeu Caetano Granato para gerente da Divisão de Química Analítica, do DPFO/LAC, em 25.06.93.



Sandra Mara Alberti Segundo para gerente do Departamento Físico-Químico, do DPFO/LAC, em 24.06.93.



Alceu Adalberto Fardin para gerente do Departamento de Orçamento, da SPF, em 02.07.93.



Sérgio Roberto Zonatto para gerente da Divisão de Orçamento Operacional e de Investimento, do DPOR/SPF, em 02.07.93.



Edilson Antonio Catapan para gerente da Divisão de Estudos Econômico-Financeiro, do DPTA/SOF, em 02.07.93.



Robson Guarnieri dos Santos para gerente da Divisão de Teleprocessamento e Redes de Computadores, do DPTI/SDI, em 01.07.93.



Deolindo Dorta de Oliveira para gerente da Divisão de Controle de Alternativas de Arrecadação, do DPAR/SOF, em 02.07.93.



Levison Zappelini para Assistente da Coordenadoria de Gestão de Suprimento, da SSU, em 23.06.93.



Antonio Alberto Branco Stange para gerente da Divisão de Acompanhamento de Fornecimento e Transporte de Carga, do DPAQ/SSU, em 23.06.93.



Argemiro Pereira Soares para gerente da Divisão de Processamento de Faturas de Empreiteiras, do DPFI/SCC, em 23.06.93.



Ivo Antonio Fuchs para gerente da Divisão de Registro de Relatórios, do DPCT/SCC, em 23.06.93.



Davi Meskau para gerente da Divisão de Cadastro Centralizado, do DPDM/SAD, em 16.06.93.



Dorival Ignacio para Assessor da Superintendência Regional de Ponta Grossa, da DDI, em 12.05.93.



Acir Francisco Marcon para gerente da Divisão de Análise de Contas, do DPCT/SCC, em 02.07.93.



Pedro Eustáquio Nunes para gerente da Divisão de Controle de Financiamentos e Enc. Sociais, do DPCT/SCC, em 02.07.93.



Alvaro de Oliveira Neto para gerente do Departamento de Contabilidade, da SCC, em 02.07.93.



Edson Gilmar Piaz para gerente da Divisão de Custo de Ordens em Curso Gerais, do DPCS/SCC, em 02.07.93.



Paulo Roberto Neves Pereira para gerente da Divisão de Cadastro e Controle de Qualidade, do CTCB/SRC, em 24.06.93.



Luiz Cláudio Skrobot para Assistente da Superintendência de Energias Alternativas, da DEC, em 19.07.93.



Martha Regina V. Borstel Sugai para gerente da Divisão de Hidrologia, da SPE/DEC, em 05.07.93



Ivan Angelo Dallolmo para gerente do Departamento de Geração Leste, da SML, em 22.06.93.



Armando Moreira para Superintendente de Previdência e Assistência, da DAD, em 07.07.93.



Silmar B. Van Der Broocke para gerente do Departamento Administrativo de Previdência e Assistência, da SPA/DAD, em 07.07.93.



Antonio Candido para Assessor da Diretoria de Operação, em 21.06.93.



Douglas Gilberto Lau para Assessor da Diretoria de Operação, em 21.06.93.



Nilfo Reifur para Assessor da Diretoria de Operação, em 21.06.93.



Mozart Saldanha de Castro Filho para Assistente da Diretoria de Operação, em 21.06.93.

"O mal em ser pontual é que quando se chega a um lugar não há ninguém para apreciá-lo".
(anônimo)

Regional de Londrina é modelo em segurança

A Superintendência Regional de Londrina é modelo em Segurança no Trabalho, quer seja na categoria de Prevenção de Acidentes Pessoais, como também na Prevenção de Acidentes com Veículos, conforme estatísticas referentes ao ano de 92 levantadas pelo DPSM. O trabalho coordenado pelo gerente do DPSM, Marcos Antonio Zandoná, também apontou a CIPA do Centro de Distribuição de Cornélio Procópio - CDCP, como primeira colocada entre todas as CIPAS da Empresa em 92.

Para premiar o desempenho da SRL e do CDCP, esteve em Londrina no início de agosto o Diretor Presidente, João Carlos Cascaes, que participou também do Seminário de Qualidade Total, com a presença de 90 gerentes da Empresa das áreas de Londrina e Maringá. Em solenidade realizada no Hotel Sumatra, durante o Seminário, Cascaes e Zandoná entregaram os troféus ao Superintendente Regional de Londrina, Elmar Lopes, e ao gerente do CDCP, José Roberto Lopes. Também foi homenageado o eng^o Ivissou Isaac Ventura Pinto, que deixou recentemente a gerência do CDCP para



Da esquerda para direita: engenheiros Yoshio Nishiyama - SMN, Marcos Antonio Zandoná - DPSM, João Carlos Cascaes - Pres. e Elmar Lopes - SRL.

assumir o CD/Londrina.

Qualidade em segurança

Falando na oportunidade, o Presidente João Carlos Cascaes destacou a importância do trabalho realizado pela SRL e por suas áreas, como o CDCP, na prevenção de acidentes pessoais e de veículos, como um exemplo a ser seguido pelas demais áreas da Empresa. Cascaes lembrou que a Qualidade Total começa na disposição e no moral dos empregados, que trabalhando com segurança podem obter altos desempenhos nas suas tarefas diárias, beneficiando sobremaneira o público consumidor.

Agradecendo a honraria, o Superintendente Regional de Londrina, Elmar Lopes, lembrou que a busca pela Segurança é uma constante nas ações gerenciais da SRL. Segundo ele, se depender dos empregados da SRL, dificilmente os troféus de segurança terão mudança de destinatário. A premiação do CDCP também ensinou a lembrança de que o outro Centro de Distribuição da SRL, o de Apucarana, também obteve este desempenho em anos anteriores.

Concurso de marca e frase

Dos objetivos

1 - O concurso de marca e frase Copel - Ano 40 tem por objetivo identificar de forma artística e cultural os 40 anos de existência da Companhia Paranaense de Energia, bem como incentivar a criatividade dos empregados da Empresa, ativos ou aposentados.

2 - Entende-se por marca o nome, expressão, forma gráfica, etc., que individualiza e identifica os 40 anos de existência da Copel.

3 - Da mesma forma que a frase, harmonicamente identifica as quatro décadas de existência da Companhia.

Da participação

1. Poderão participar do concurso de marca e frase Copel - Ano 40:

a) Os empregados ativos da Companhia;

b) Os empregados aposentados da Companhia;

c) Os dependentes legais dos empregados da Copel e dos aposentados.

d) É vedada a participação dos empregados lotados na ARP, e de seus dependentes.

Das condições de participação

Ao promover sua inscrição ou enviar seu trabalho, o interessado:

a) Autoriza a divulgação de seu trabalho;

b) Concorda com os termos deste regulamento; e

c) Isenta a Copel de qualquer obrigação decorrente de legislação que trate dos direitos autorais.

Do julgamento

1 - O julgamento dos trabalhos inscritos será efetuado por duas Comissões especialmente constituídas para esse fim, a saber:

a) Para a Marca

Formada por quatro pessoas convidadas pela Companhia, vinculadas a atividade artística e gráfica, alheias ao quadro da Copel.

b) Para a Frase

Formada por quatro elementos convidados pela Companhia, vinculados à atividade ortográfica, sendo um alheio ao quadro funcional da Empresa e três empregados da Assessoria de Relações Públicas da Copel.

2 - À Comissão de julgamento caberá:

a) Examinar todos os trabalhos inscritos;

b) Classificar os trabalhos inscritos de forma a poder distribuir os prêmios instituídos;

c) lavrar Ata de Julgamento assinada por todos os seus componentes.

3 - Do Julgamento e Classificação dos trabalhos não caberá recurso.

Da premiação

1 - A Companhia Paranaense de Energia fixou o montante a ser distribuído com prêmio no total de CR\$ 220.000,00, assim distribuído:

a) Na modalidade Marca:

1º lugar - CR\$ 60.000,00

2º lugar - CR\$ 45.000,00

3º lugar - CR\$ 20.000,00

b) Na modalidade Frase:

1º lugar - CR\$ 50.000,00

2º lugar - CR\$ 30.000,00

3º lugar - CR\$ 15.000,00

2 - A Comissão de Julgamento, a seu critério, poderá distribuir prêmios "incentivo" até o montante de CR\$ 20.000,00.

Do regulamento

1 - Serão aceitas inscrições de trabalhos nas seguintes modalidades:

a) Marca - original ou cópia autenticada elaborada em papel sob a forma de desenho, em preto e branco, folha de papel sulfite em tamanho A-4, pelo menos;

b) Frase - datilografada, original ou cópia autenticada.

2 - O candidato poderá inscrever, no máximo 3 (três) trabalhos em cada modalidade.

3 - A premiação levará em conta a originalidade da marca ou frase, efeito visual, e não o acabamento.

4 - Os trabalhos, classificados ou não, serão expostos ao público no Hall de entrada do edifício-sede da Empresa. Nessa ocasião será procedida a identificação dos autores.

5 - Os trabalhos deverão ser enviados para a Assessoria de Relações Públicas - ARP, na Rua Coronel Dulcídio, 800-10º andar, em Curitiba, até o dia 08.10.93 (18 hs).

6. A Copel, após decisão da Comissão Julgadora, dará ampla divulgação dos resultados através do jornal Copel Informações.

Campanha do agasalho em Nova Esperança



Mais de 250 peças de roupa e 20 pares de calçados foram arrecadados entre os empregados da Copel em Nova Esperança, durante campanha realizada no final de julho. As doa-

ções foram entregues a famílias carentes da cidade. O objetivo é despertar a solidariedade e incentivar outras cidades a promoverem campanhas semelhantes. Parabéns!

COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL
(criada em 26 de outubro de 1954)

Diretoria

João Carlos Cascaes
Presidente

Luiz Fernando Ciscato
Dir. de Distribuição

Antonio Otélo Cardoso
Dir. Eng. e Construção

Gilberto Serpa Griebeler
Dir. Econômico-Financeiro

Gino Azzolini Neto
Dir. Administrativo

COPEL INFORMAÇÕES

Boletim bimestral de distribuição dirigida editado pela Assessoria de Relações Públicas - ARP

CONSELHO EDITORIAL

Rubens Roberto Habitzreuter - Julio A. Malhadas Junior - Romeu Franzen - Marisa Boroni Valério

REDAÇÃO

Rua Coronel Dulcídio, 800
Fone: 322-3535 - ramal 4715
CEP 80420-170 - Curitiba - Paraná

Composição e Artefinal:

Keius Assessoria - Fone/Fax: 242-6167

Fotolito e Impressão:

Gráfica Planeta Ltda. -

Fone: (0422) 25-2133