ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017

EMPREGADOS DA ITAIPU

CONTRATADOS NO BRASIL

Adriano Bardou Martins
Comitê de Relações Trabalhistas
RT.AD

ÍNDICE

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA 5
CLÁUSULA 2ª - VIGÊNCIA 5
CLÁUSULA 3ª - JORNADA DE TRABALHO 5
CLÁUSULA 4ª - HORA EXTRA/ADICIONAL NOTURNO 5
CLÁUSULA 5ª - SOBREAVISO 7
CLÁUSULA 6ª - FÉRIAS DE TRINTA DIAS ÚTEIS 7
CLÁUSULA 7ª - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS 7
CLÁUSULA 8ª - PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS 7
CLÁUSULA 9ª - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS 7
CLÁUSULA 10ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO 8
CLÁUSULA 11ª - POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO 8
CLÁUSULA 12ª - POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO SUPERIOR 9
CLÁUSULA 13ª - CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO E DE MESTRADO 10
CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO CRECHE 10
CLÁUSULA 15ª - POLÍTICA HABITACIONAL 11
CLÁUSULA 16ª - COMPLEMENTO AUXÍLIO ENFERMIDADE 11
CLÁUSULA 17ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR 11
CLÁUSULA 18ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA 13
CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO FUNERAL 14
CLÁUSULA 20ª - CORREÇÃO SALARIAL 14
CLÁUSULA 21ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO 15
CLÁUSULA 22ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO 15
CLÁUSULA 23ª – ABONO SALARIAL ÚNICO DA DATA BASE 15
CLÁUSULA 24ª - ADICIONAL REGIONAL 16
CLÁUSULA 25ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO 16
CLÁUSULA 26ª - PROCEDIMENTOS 16
CLÁUSULA 27ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA BOMBEIROS 16
CLÁUSULA 28ª - ELEIÇÕES PARA O COMITÊ DE INVESTIMENTOS DA FIBRA 17
CLÁUSULA 29ª - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO 17
CLÁUSULA 30ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EXERCÍCIO 2017 17
CLÁUSULA 31ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E MENSALIDADE SINDICAL 17
CLÁUSULA 32ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS 18
CLÁUSULA 33ª - SAÚDE DO TRABALHADOR 18
CLÁUSULA 34ª - FONTES NORMATIVAS 19
CLÁUSULA 35ª - TREINAMENTO 19
CLÁUSULA 36ª - UTILIZAÇÃO DE HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO 19
CLÁUSULA 37ª - CUMPRIMENTO DE TAREFAS DENTRO DO HORÁRIO NORMAL 19
CLÁUSULA 38ª - REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS 19
CLÁUSULA 39ª - FORNECIMENTO DE EPI (SF6) 20
CLÁUSULA 40ª - FORNECIMENTO DE EPI E OBRIGATORIEDADE DE USO 20
CLÁUSULA 41ª - CAMPOS ELETROMAGNÉTICOS 20
CLÁUSULA 42ª - LIBERDADE SINDICAL 20
CLÁUSULA 43ª - EXERCÍCIO DOS DIREITOS SINDICAIS 20
CLÁUSULA 44ª - ELEIÇÕES SINDICAIS - NÃO INGERÊNCIA DA EMPRESA 20
CLÁUSULA 45ª - PRESERVAÇÃO DOS CARGOS DOS DIRIGENTES SINDICAIS 20
CLÁUSULA 46ª - UNIFORMES 21
CLÁUSULA 47ª - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE 21

CLÁUSULA 48ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE POR RISCO ELÉTRICO 21
CLÁUSULA 49ª - DIÁRIAS DE VIAGEM 21
CLÁUSULA 50ª - GASTOS DE TRANSFERÊNCIA 21
CLÁUSULA 51ª - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO 22
CLÁUSULA 52ª - LICENÇA PATERNIDADE 22
CLÁUSULA 53ª - SEGURO DE VIDA COLETIVO 22
CLÁUSULA 54ª - COMUNICAÇÃO DE SINISTRO 23
CLÁUSULA 55ª - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE 23
CLÁUSULA 56ª - SOLUÇÃO DE CONFLITOS 24
CLÁUSULA 57ª - INFORMAÇÃO AOS SINDICATOS 24
CLÁUSULA 58ª - OCUPAÇÃO DE CARGOS VAGOS 24
CLÁUSULA 59ª - OCUPAÇÃO DE CARGOS GERENCIAIS 24
CLÁUSULA 60ª - ASSISTÊNCIA LEGAL 24
CLÁUSULA 61ª - EDUCAÇÃO PARA FILHOS DE EMPREGADOS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 24
CLÁUSULA 62ª - GARANTIAS PARA EMPREGADOS PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA) 24
CLÁUSULA 63ª - VISTO DE PERMANÊNCIA NO EXTERIOR 25
CLÁUSULA 64ª - ABRIGOS NOS PONTOS DE PARADA DE TRANSPORTE 25
CLÁUSULA 65ª - INSPEÇÕES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO 25
CLÁUSULA 66ª - NORMAS PARA NEGOCIAÇÃO OU MODIFICAÇÃO DO ACT 25
CLÁUSULA 67ª - NORMAS EM CASO DE REDUÇÃO DE PESSOAL OU SUPRESSÃO DE POSTOS DE TRABALHO 25
CLÁUSULA 68ª - JORNADA DE TRABALHO PARA TURNOS DE REVEZAMENTO 25
CLÁUSULA 69ª - SALÁRIO FAMÍLIA 26
CLÁUSULA 70ª - PERMANÊNCIA NO IMÓVEL DA ITAIPU APÓS DESVINCULAÇÃO 26
CLÁUSULA 71ª - LIBERAÇÃO PARA EXAME FINAL 26
CLÁUSULA 72ª - CUMPRIMENTO DE TAREFAS 26
CLÁUSULA 73ª - REVISÃO E/OU MODIFICAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS 26
CLÁUSULA 74ª - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E AO ASSÉDIO SEXUAL 27
CLÁUSULA 75ª - ISONOMIA 27
CLÁUSULA 76ª - PROGRAMA PERMANENTE DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO 27
CLÁUSULA 77ª - LICENÇA AMAMENTAÇÃO 29
CLÁUSULA 78ª - READAPTAÇÃO PROFISSIONAL 29
CLÁUSULA 79ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR AGENTES BIOLÓGICOS 30
CLÁUSULA 80ª - ADICIONAL DE PENOSIDADE 31
CLÁUSULA 81ª - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO 31
CLÁUSULA 82ª - PROCESSO SELETIVO EXTERNO 31
CLÁUSULA 83ª - HORAS EXTRAS EM VIAGENS A SERVIÇO 32
CLÁUSULA 84ª - BANCO DE HORAS PARA EMPREGADOS ENQUADRADOS EM CARGO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO 32
CLÁUSULA 85ª - USO DE MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS 33
CLÁUSULA 86ª – AVISO PRÉVIO MAIOR DO QUE 30 DIAS 33
CLÁUSULA 87ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NA SEGURANÇA EMPRESARIAL 33
CLÁUSULA 88ª – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS 34
CLÁUSULA 89ª – ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES 34

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2017 PARA EMPREGADOS DA ITAIPU CONTRATADOS NO BRASIL, QUE ENTRE SI FAZEM:

De um lado, ITAIPU, empresa binacional, constituída nos termos do Artigo III do Tratado firmado entre a República Federativa do Brasil e a República do Paraguai, em 26 de abril de 1973, com sedes em Brasília-DF, Brasil, SHS, Quadra 6, Centro Empresarial Brasil 21, Conj. "A", Bloco "A", Sala 103, e em Assunção, na Calle de La Residenta nº 1075, e com o escritório na cidade de Curitiba-PR, na Rua Comendador Araújo nº 551, inscrita no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda do Brasil, sob nº 00.395.988/0001-35, ora representada por seu Diretor-Geral Brasileiro, **JORGE MIGUEL SAMEK**, brasileiro, casado, engenheiro, portador do RG nº 1.067.406-SSP/PR e do CPF nº 299.595.359-91, residente e domiciliado na Rua Manoel Padilha de Lima nº 502, Ahú, Curitiba/PR, neste ato denominada simplesmente ITAIPU;

de outro lado, Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão e Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba - **SINDENEL**, com sede na cidade de Curitiba - PR, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.295.051/0001-50, neste ato representado por seu Presidente **ALEXANDRE DONIZETE MARTINS**, brasileiro, casado, operador de subestação, portador da Cédula de Identidade, RG nº 3.389.916-5 PR e do CPF nº 462.359.069-00, residente e domiciliado em Curitiba e com endereço comercial na Rua Professor Ulisses Vieira nº 1515, Santa Quitéria, Curitiba - PR; Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná – **SENGE-PR**, CNPJ nº 76.684.828/0001-78 com sede na cidade de Curitiba, neste ato representado por seu presidente **CARLOS ROBERTO BITTENCOURT**, brasileiro, divorciado, Engenheiro Agrônomo, portador da Cédula de Identidade, RG nº 1.349.847-04 e do CPF nº 275.697.059-04, residente e domiciliado em Curitiba e com endereço comercial na Rua Mal. Deodoro, nº 630, 22º andar, conjunto 2201 - Centro - Cep: 80010-912 Curitiba – PR, e Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná – **SINAEP**, com sede na cidade de Curitiba, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 77.974.434/0001-17, neste ato representado por seu presidente **ALOÍSIO MERLIN**, brasileiro, casado, administrador de empresas, portador da Cédula de Identidade, RG nº 464.524/PR e do CPF nº 002.882.339-72, residente e domiciliado em Curitiba e com endereço comercial na Rua Emiliano Perneta 297, 12º andar, sala 122, CEP 80010-050, Curitiba-PR, neste instrumento denominados simplesmente **Sindicatos**, os quais, por estarem justos e contratados sobre as condições de trabalho dos empregados representados, pactuam entre si, consensualmente, o presente ***ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2016/2017***, com as cláusulas a seguir estipuladas:

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA
O presente acordo abrange os empregados da ITAIPU contratados no Brasil, pertencentes às categorias profissionais representadas pelo sindicato signatário, em sua base territorial.

CLÁUSULA 2ª - VIGÊNCIA
Fica estabelecido que o prazo de vigência do presente acordo será de 12 (doze) meses, a contar de 1º de novembro de 2016 e a terminar em 31 de outubro de 2017.

CLÁUSULA 3ª - JORNADA DE TRABALHO
A jornada normal de trabalho, exceto para aqueles empregados que a tenham em regime diferenciado, será de quarenta horas semanais.

Parágrafo Primeiro – Não serão computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto, anterior ou posterior ao horário normal de trabalho estabelecido, que não excedam de quinze minutos por período de trabalho.

Parágrafo Segundo – As partes declaram que para efeito do previsto no Parágrafo Primeiro desta Cláusula no pagamento de horas extraordinárias serão computados os minutos que antecedem ao início da jornada de trabalho quando o empregado utilizar o transporte fornecido pela empresa, sem prejuízo do acordado no Parágrafo Terceiro desta Cláusula.

Parágrafo Terceiro – As partes declaram que o tempo despendido pelos empregados nos deslocamentos até o efetivo local de trabalho e vice-versa, seja em transporte fornecido ou custeado pela ITAIPU, seja por qualquer outra modalidade de transporte independentemente do local de estacionamento dos veículos, não é considerado como tempo à disposição da ITAIPU, para efeito de sua integração ou acréscimo à jornada normal de trabalho, não acarretando pagamento de qualquer verba extraordinária, adicional ou reflexo salarial/remuneratório.

Parágrafo Quarto – Para os efeitos do parágrafo anterior, considera-se efetivo local de trabalho a edificação ou instalação situada na área da central hidrelétrica ou qualquer outro estabelecimento da ITAIPU onde esteja lotado e/ou a partir do qual o empregado exerça suas atividades.

Parágrafo Quinto – A ITAIPU manterá o horário flexível para os seus escritórios em Brasília, Curitiba, Foz do Iguaçu e CHI, de acordo com as mesmas regras e condições estabelecidas e divulgadas nos RHs Informa nºs 304, de 31.07.2003, 318, de 28.03.2004 e 327, de 14.02.2005.

Parágrafo Sexto - As modificações da presente Cláusula são de ordem formal, não implicando em nenhuma modificação do seu conteúdo material.

CLÁUSULA 4ª - HORA EXTRA/ADICIONAL NOTURNO
Para fins de remuneração de serviço extraordinário, será considerado o valor do salário hora e o Adicional por Tempo de Serviço correspondente ao mês de seu efetivo pagamento.

Parágrafo Primeiro - Os serviços extraordinários de que trata o *caput*, serão remunerados com acréscimo de:

a) horas extras diurnas - com 50% de acréscimo;
b) horas extras noturnas - com 100% de acréscimo;
c) horas extras diurnas domingos/feriados - com acréscimo de 100%; sem prejuízo do DSR;
d) horas extras noturnas domingos/feriados - com acréscimo de 130%, sem prejuízo do DSR.

Parágrafo Segundo - Nas horas extras noturnas mencionadas no § 1°, alíneas "b" e "d" desta cláusula, está incluído o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) previsto na alínea "e" do art. 3° do Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social (Decreto 74.431/74) e consideradas, para todos os efeitos as disposições do Artigo 73 e parágrafos da CLT.

Parágrafo Terceiro – Exclusivamente no turno ininterrupto de revezamento com início de jornada das 0h/0h15 ás 6h/6h15, o pagamento do adicional noturno será elastecido até o término da jornada, mantendo-se, para todas as demais hipóteses, o período para a hora noturna fixado no art. 3 °, letra "e", do Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social (Decreto 74.431/74), com início às 21h e término às 5h30.

Parágrafo Quarto - A pedido do empregado a compensação de Horas Extraordinárias poderá ser feita mediante acúmulo em banco de horas, devendo o empregado solicitar a compensação de horas extraordinárias, com autorização da gerência, no Registro de Frequência Eletrônico ou Folha Registro de Frequência, ou ainda, por meio do formulário "Movimentação de Pessoal – MP" ou via correio eletrônico, podendo, a pedido escrito do empregado, ultrapassar o prazo de 12 (doze) meses para sua compensação.

Parágrafo Quinto - Para o pagamento das horas extras se dividirá o salário base mensal por 200 (duzentas) horas para a jornada normal, e por 180 (cento e oitenta) horas para a jornada em turno ininterrupto de revezamento.

Parágrafo Sexto - As partes acordam que a partir de 1° de novembro de 2007, o anuênio passará a compor a base de cálculo para o pagamento de horas extraordinárias.

Parágrafo Sétimo – Quando o empregado for convocado para prestar serviços em horário destinado ao descanso, desde que não ocorra em período imediatamente anterior ou posterior a sua jornada normal de trabalho, será garantido o mínimo de duas horas extraordinárias, sendo facultativo ao profissional de cargo não universitário a opção pelo pagamento ou pela compensação e para o profissional de cargo universitário somente compensação, conforme estabelecido no presente ACT.

Parágrafo Oitavo – O estabelecido no parágrafo anterior não se aplica aos empregados que se encontrem em sobreaviso.

CLÁUSULA 5ª - SOBREAVISO
Ao empregado em sobreaviso será pago o correspondente a 1/3 (um terço) da hora normal, pelo período de sua duração.

Parágrafo Primeiro - É facultado à ITAIPU praticar compensação de jornada de trabalho em substituição à remuneração por sobreaviso, desde que acordado, por escrito, com o empregado, tendo-se assim, como cumpridas as formalidades legais, em especial a do inciso XIII do art. 7º da CF/88.

Parágrafo Segundo – Para efeito de sobreaviso se interpreta que o conceito de final de semana, feriados e dias ponte terá início imediatamente depois do término da jornada normal de trabalho do último dia útil e se estenderá até o início da jornada normal do dia útil seguinte.

CLÁUSULA 6ª - FÉRIAS DE TRINTA DIAS ÚTEIS
A partir do 10º (décimo) ano de serviços prestados à ITAIPU, o empregado terá direito ao gozo de 30 (trinta) dias úteis de férias anuais.

Parágrafo único: Os sábados não serão considerados dias úteis para efeito de férias.

CLÁUSULA 7ª - FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS
Excepcionalmente, será concedido a qualquer empregado o gozo de férias em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ter duração inferior a 10 (dez) dias.

CLÁUSULA 8ª - PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS
A remuneração de férias será paga ao empregado, na forma da legislação, no máximo até dois dias úteis antes do gozo das mesmas, juntamente com a gratificação de férias e o valor correspondente à conversão em abono, se houver, obedecida a opção do empregado mencionada no Parágrafo Segundo da Cláusula 9ª deste ACT.

CLÁUSULA 9ª - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS
A título de gratificação de férias será pago o correspondente a 2/3 (dois terços) da remuneração do empregado no mês de fruição, compreendido neste percentual o estabelecido pelo art. 7º, inc. XVII, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - Será considerado na composição da remuneração o salário base e, se for o caso, adicional por tempo de serviço (anuênio), adicional regional, gratificação de função, periculosidade, penosidade, insalubridade, horas extras, adicional noturno e sobreaviso.

Parágrafo Segundo – Para o empregado que optar, quando assinar o aviso de férias, pelo não recebimento do adiantamento do salário dos dias de férias correspondentes, a gratificação de férias mencionada nesta cláusula terá valor correspondente a 1 (uma) remuneração.

Parágrafo Terceiro - Para o empregado que venha a desligar-se da ITAIPU a partir de

01.11.2001, sem justa causa, a gratificação de férias, integral e/ou proporcional, terá como base de cálculo 1 (uma) remuneração.

Parágrafo Quarto – O abono pecuniário de férias (conversão de 1/3 em pecúnia) será pago em valor proporcionalmente igual à quantidade dos dias de gozo a que o empregado tiver direito.

CLÁUSULA 10ª - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O auxílio alimentação será corrigido, a partir de 1º de novembro de 2016, pela mesma variação da rubrica alimentação que compõe a formação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2015 a 31.out.2016. Especificamente para o mês de dezembro de 2016 pagar-se-á o dobro do valor mensal praticado, já devidamente corrigido.

Parágrafo Primeiro - O auxílio alimentação será corrigido, a partir de 1º de novembro de 2017, pela mesma variação da rubrica alimentação que compõe a formação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2016 a 31.out.2017.

Parágrafo Segundo - O valor concedido a esse título não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito, restando claro que tal valor não será base para o cálculo da complementação de benefício pela FIBRA.

CLÁUSULA 11ª - POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO

Para o ano letivo em curso, será adotada política educacional com cobertura para educação infantil, ensino fundamental, ensino médio, supletivo, ensino médio profissionalizante e ensino especial, destinada aos empregados da ITAIPU e seus dependentes, mediante convênios com instituições de ensino selecionadas para esse fim, dentro das regras e limites já previstos no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH.

Parágrafo Primeiro – Exclusivamente para seus empregados, a ITAIPU, com relação a curso técnico pós-médio, procederá da seguinte forma:

a) para os cursos onde houver interesse empresarial, o reembolso será de 100% (cem por cento) da tabela de cursos técnicos pós-médio que for adotada pela ITAIPU;

b) para os cursos onde não houver interesse empresarial, o reembolso será de 50% (cinquenta por cento) do valor da tabela de cursos técnicos pós-médio que for adotada pela ITAIPU;

Parágrafo Segundo – Para os empregados lotados na área do projeto que optarem por cursos em período integral, a ITAIPU dará cobertura até o limite do maior valor de convênio firmado em Foz do Iguaçu para o ensino em período não integral, no nível escolar correspondente, podendo efetuar o pagamento integral da mensalidade escolar

à instituição de ensino conveniada e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e os limites aqui estabelecidos.

Parágrafo Terceiro – Para os convênios firmados na cidade de Curitiba, seja em período integral ou não, a cobertura estará limitada ao maior valor praticado nos convênios firmados com instituições de ensino conveniadas de Foz do Iguaçu para cursos de período não integral, acrescido de até 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Quarto - Nas localidades fora da área do projeto, exceto Curitiba, onde não for possível a celebração de convênio com instituições de ensino selecionadas, a ITAIPU reembolsará ao empregado o valor que pagaria ao colégio, dentro dos limites mencionados no Parágrafo Terceiro desta cláusula.

Parágrafo Quinto – A ITAIPU, na celebração do convênio, fora de Foz do Iguaçu, poderá efetuar o pagamento integral da mensalidade escolar à instituição de ensino conveniada e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e o limite estabelecido no Parágrafo Terceiro desta Cláusula.

Parágrafo Sexto – A ITAIPU reembolsará nos meses de março, agosto e novembro, do ano em curso, para cada dependente do empregado, regularmente matriculado, o material didático (livros, uniformes e material escolar), desde que o empregado esteja enquadrado nos níveis abaixo indicados, até o limite ali estabelecido para cada nível, mediante solicitação de reembolso específica e apresentação do comprovante de pagamento pertinente:

a) Até o nível **31C** - R$ 852,00
b) Do nível **32A** até **33C** - R$,567,00
c) Do nível **34A** até **36C** - R$,437,00

Parágrafo Sétimo - Os valores do Parágrafo Sexto serão corrigidos, a partir de 1º de novembro de 2016, de acordo com a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA/Papelaria, referente ao período compreendido entre 01.nov.2015 a 31.out.2016, devendo ser formalizada a correção quando da divulgação oficial do mencionado índice.

Parágrafo Oitavo – Em caso de falecimento ou invalidez permanente de empregado, seus dependentes registrados na ITAIPU terão direito à Política Educacional por um período de 24 (vinte e quatro) meses contados da data do falecimento ou da aposentaria por invalidez.

Parágrafo Nono – O valor destes benefícios, inclusive dos reembolsos mencionados nesta cláusula, não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

CLÁUSULA 12ª - POLÍTICA EDUCACIONAL - ENSINO SUPERIOR

Para o ano letivo em curso, aos empregados que não possuam curso superior e aos que já o estejam cursando, desde que não tenham concluído qualquer outro curso universitário, será concedido benefício educação para curso superior pago, mediante convênio com instituições de ensino, em valor limite correspondente ao maior valor

pago pela ITAIPU para o ensino médio em Foz do Iguaçu, acrescido de 50% (cinquenta por cento), observado, no que couber o estabelecido nesta Cláusula.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados que já tenham concluído qualquer outro curso universitário, sem a cobertura da ITAIPU, será concedido benefício educação para novo curso superior pago, mediante as seguintes condições:

a) Para os empregados que já tenham formação superior, mas não estejam enquadrados em cargo universitário, a cobertura será equivalente ao estabelecido no *caput* desta cláusula;

b) Para os empregados que já estejam enquadrados em cargo de nível universitário a cobertura será de 50% (cinquenta por cento) do limite para cobertura do benefício educação para curso superior, estabelecido no *caput*, sendo que o novo curso deverá estar previsto na grade de cursos fixada pela ITAIPU;

c) Nas hipóteses dos itens "a" e "b" deste parágrafo o empregado não pode ter recebido o benefício educação para curso superior.

Parágrafo Segundo – A ITAIPU, na celebração do convênio, poderá efetuar o pagamento integral da mensalidade ao estabelecimento de ensino superior conveniado e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e os limites estabelecidos no *caput* e parágrafo primeiro desta Cláusula.

Parágrafo Terceiro – O valor deste benefício, inclusive do reembolso mencionado nesta cláusula, não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

CLÁUSULA 13ª - CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO E DE MESTRADO

As partes declaram que o custeio parcial das despesas relativas à participação de empregados em cursos de pós-graduação, desde os de especialização "*lato sensu*" até os de mestrado, que a ITAIPU conceda de acordo com as regras e limites já previstos no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH além de outras normas especiais que, a qualquer tempo, poderão ser por ela estabelecidas, não tem natureza salarial, não será base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Único – A ITAIPU, a seu critério, poderá efetuar o pagamento integral da matrícula e da mensalidade desses cursos diretamente à entidade que os ministrará e descontar do empregado a diferença entre o valor total dessa mensalidade e o limite estabelecido nas normas mencionadas no *caput* dessa Cláusula.

CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO CRECHE

Quanto ao Auxílio Creche a ITAIPU adotará o seguinte procedimento:

a) Auxílio Creche para atendimento a dependentes de empregadas ou empregados (filho, enteado, menor sob guarda e tutelado), com idade de até 5 (cinco) anos incompletos, será praticado da seguinte forma:

I - de 5 (cinco) a 12 (doze) meses incompletos, o reembolso do valor efetivamente pago à creche;

II - de 12 (doze) a 60 (sessenta) meses incompletos, será o valor correspondente ao preço médio de mercado a ser apurado pela ITAIPU.

Parágrafo Primeiro - Na hipótese da empregada ou do empregado não comprovar a matrícula dos dependentes em creche, o auxílio previsto no *caput* desta cláusula, alínea "a", incisos I e II será limitado ao valor equivalente a 1 (um) salário-mínimo.

Parágrafo Segundo - A ITAIPU concederá o benefício previsto no item "a" do *caput* desta Cláusula, em caráter excepcional, a dependentes de empregados que por viuvez, invalidez do cônjuge ou por determinação judicial, mantenham a posse e guarda dos dependentes, a partir do 0 (zero) mês, observadas as condições estabelecidas no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro – Em nenhuma hipótese será permitida a acumulação deste benefício por dependente.

Parágrafo Quarto - O valor concedido a este título não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

CLÁUSULA 15ª - POLÍTICA HABITACIONAL

Será mantida a política habitacional prevista no Aditamento nº 2 ao ACT-2003/2004, firmado em 22 de julho de 2004.

Parágrafo Único - A ITAIPU, concluído os processos de alienação dos imóveis residenciais dos conjuntos habitacionais de ambas as margens, adotará para os empregados que não adquirirem os imóveis, política habitacional única.

CLÁUSULA 16ª - COMPLEMENTO AUXÍLIO ENFERMIDADE

No caso de recebimento de prestações previdenciárias pelo empregado em razão de enfermidade ou acidente do trabalho, a ITAIPU garantirá, por até dois meses, o pagamento da sua remuneração integral, independentemente da data de pagamento pelo INSS, podendo, em casos especiais e mediante perícia médica da ITAIPU, ser ampliado o referido prazo.

Parágrafo Único – Quando do pagamento por aquele Instituto a ITAIPU se creditará dos valores do auxílio enfermidade já adiantado.

CLÁUSULA 17ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

A ITAIPU concederá assistência médica e hospitalar a todos os seus empregados e dependentes definidos no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH, mantendo a prática atual e adotando sistema que melhor convenha e preserve a boa qualidade.

Parágrafo Primeiro – A autorização do pagamento ou reembolso dos tratamentos de fonoaudiologia será condicionada à indicação médica ou psicológica.

Parágrafo Segundo – O tratamento de fisioterapia passará a ser reembolsado no valor referente a 1 (uma) vez a tabela própria da ITAIPU.

Parágrafo Terceiro – No tratamento psicológico, à exceção dos casos congênitos, será adotado, a partir de 01.Nov.2005, o seguinte procedimento:

a) de 1 a 200 sessões, por beneficiário, a cobertura continuará a corresponder a 100% do valor da tabela praticada para convênio ou reembolso;

b) de 201 a 400 sessões, por beneficiário, a cobertura será de 50% (cinquenta por cento) do valor da tabela praticada para convênio ou reembolso;

c) a partir da 401 sessões, por beneficiário, a cobertura será de 50% do valor da tabela praticada para convênio ou reembolso, limitada a 40 sessões por ano.

Parágrafo Quarto - Os medicamentos de uso continuado decorrentes das patologias a seguir discriminadas serão reembolsados em 50% (cinquenta por cento) do valor de aquisição, mediante receita médica: afecções cutâneo-mucosas crônicas; arteriopatias periféricas; artrite; climatério (menopausa/perimenopausa); doenças auto-imunes; doenças inflamatórias do aparelho digestivo; doença pulmonar obstrutiva crônica; doenças desmielinizantes; glaucoma; hiperplasia de próstata; osteoporose; síndrome de rejeição do enxerto ao hospedeiro; endometriose; displasia mamária, transtornos mentais e comportamentais; deficiência de cálcio e outras urticárias crônicas.

Parágrafo Quinto - Os medicamentos de uso continuado decorrentes da patologia "hipertensão arterial sistêmica" serão reembolsados em 80% (oitenta por cento) do valor de aquisição, mediante receita médica.

Parágrafo Sexto - Os medicamentos de uso continuado decorrentes das patologias a seguir discriminadas serão reembolsados em 100% (cem por cento) do valor de aquisição, mediante receita médica: AIDS; artrose; asma brônquica; doenças cérebro-vasculares; disfunções crônicas das glândulas endócrinas; epilepsia; hepatite crônica; insuficiência cardíaca; insuficiência coronariana; insuficiência hepática crônica; insuficiência renal crônica; lesões do sistema nervoso central; lúpus; mal de Parkinson; miastemia grave; neoplasia maligna; seqüela da lesão do sistema nervoso central; fibromialgia; transplante de órgãos ou tecidos e neuropatia autônoma em doenças endócrinas e metabólicas; amilóide e diabética.

Parágrafo Sétimo – São considerados dependentes para fins da assistência médico-hospitalar concedida pela ITAIPU na Margem Esquerda e de acordo com o Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH:

a) O cônjuge ou companheiro(a);

b) O filho, até 1 (um) dia antes de completar 25 (vinte e cinco) anos de idade desde que solteiro e não emancipado, ainda que não esteja estudando, bem como enteado e menor sob guarda, desde que, nesses dois últimos casos viva sob dependência econômica do empregado;

c) Os filhos incapacitados física ou mentalmente, sem limitação de idade, desde que a incapacitação tenha sido declarada na vigência da condição de dependente estabelecida no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos – MPRH.

Parágrafo Oitavo – Será considerado dependente do empregado para efeito do Plano de Assistência Médica-Hospitalar, o pai e a mãe do empregado admitido na ITAIPU até 01.11.2003, observado o seguinte:

I – O empregado, com nível salarial igual ou superior a 15 (quinze), que tenha registrado seus pais como dependentes com direito a assistência médica e hospitalar, participará dos custos do tratamento dos mesmos, de acordo com o estabelecido no PAMHO, com uma porcentagem equivalente a diferença entre seu nível salarial e o mínimo acima mencionado, multiplicado por um fator de 0,50 (zero vírgula cinquenta), conforme a seguinte fórmula:

Porcentagem de Participação = (nível salarial do empregado – 15) x 0,50

II – O montante de participação do empregado, para cada procedimento médico hospitalar, estará limitado a 3 (três) vezes o salário base do mesmo.

III – O desconto a título de participação financeira do empregado estará limitado a 10% (dez por cento) do salário base mensal do mesmo e, havendo remanescente, este será parcelado em tantas vezes quantas forem necessárias, não sofrendo o saldo remanescente qualquer tipo de correção monetária.

IV – Ficam excluídos da cobertura do Plano de Assistência Médica e Hospitalar para os pais do empregado, o tratamento odontológico, os medicamentos não incluídos nas internações hospitalares e os medicamentos de uso contínuo previsto nesta cláusula.

V – A ITAIPU garantirá a continuidade deste benefício a partir do momento em que o empregado romper o vínculo de emprego e passar a gozar de complementação de aposentadoria perante a FIBRA.

Parágrafo Nono - O valor correspondente a este benefício não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Décimo – Em caso de falecimento ou invalidez permanente de empregado não participante da FIBRA seus dependentes registrados na ITAIPU terão direito ao PAMHO por um período de 24 (vinte e quatro) meses contados da data do falecimento ou invalidez permanente.

CLÁUSULA 18ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A ITAIPU concederá assistência odontológica a todos os seus empregados e dependentes legais, adotando sistema que melhor convenha e preserve a boa qualidade, todavia com participação financeira dos empregados com contratos de trabalho vigentes, de acordo com o nível de enquadramento na tabela salarial, cujo percentual respectivo será aplicado, a partir de 01.11.2003, sobre o custo total de cada tratamento:

a) até nível **30C** da tabela salarial ..... - participação de 12%

b) do nível **31A** até o nível **45C** da tabela salarial..... - participação de 4%

c) do nível **46A** até o nível **55C** da tabela salarial..... - participação de 8%

d) do nível **56A** até o nível **65C** da tabela salarial..... - participação de 12%

e) do nível **66A** até o nível **75C** da tabela salarial..... - participação de 16%

Parágrafo Primeiro - O desconto a título de participação financeira do empregado estará limitado a 6% (seis por cento) da sua remuneração mensal.

Parágrafo Segundo - Havendo saldo remanescente, de um mês para outro, este será parcelado em quantas vezes forem necessárias, respeitando sempre o limite de 6% (seis por cento) da remuneração mensal.

Parágrafo Terceiro - Os valores remanescentes não sofrerão qualquer tipo de correção.

CLÁUSULA 19ª - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de morte do empregado será pago ao seu beneficiário legal o valor correspondente ao nível 61A da tabela salarial da ITAIPU, vigente na data do óbito, a título de Auxílio Funeral.

Parágrafo Primeiro – Se a morte do empregado decorrer de acidente do trabalho, o valor do Auxílio Funeral será o dobro do valor estabelecido no *caput* desta Cláusula.

Parágrafo Segundo - No caso de óbito de empregados oriundos da CAEEB, o auxílio funeral será de um salário base a cada cinco anos de serviços prestados, completados e limitados até 01.01.98.

Parágrafo Terceiro - A partir de 01.11.2015 o empregado receberá, em caso de morte de dependente seu, reconhecida esta condição nos termos da Cláusula 17ª, Parágrafo Sétimo deste ACT e na forma do Manual de Procedimentos de Recursos Humanos – MPRH, a título de Auxílio Funeral, o valor correspondente ao nível 55A da Tabela Salarial da ITAIPU, deduzindo-se o valor pago pela Fundação ITAIPU – BR de Assistência e Previdência Social - FIBRA, quando for o caso.

Parágrafo Quarto – A partir da vigência deste acordo e para os empregados a ITAIPU pagará, em caso de morte do pai ou da mãe e a título de Auxílio Funeral o valor correspondente ao nível 50A da tabela salarial da ITAIPU, sendo que, na hipótese de irmãos empregados o valor será rateado entre eles em partes iguais, deduzindo-se, em qualquer hipótese, eventual valor recebido da FIBRA ou do INSS.

CLÁUSULA 20ª - CORREÇÃO SALARIAL

O salário do mês de outubro de 2016 será corrigido, a partir de 1º novembro de 2016, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido entre 01.nov.2015 a 31.out.2016.

Parágrafo Único – O salário do mês de outubro de 2017 será corrigido, a partir de 1º novembro de 2017, pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido entre 01.nov.2016 a 31.out.2017.

CLÁUSULA 21ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO

O pagamento do salário será efetuado de uma única vez, sendo pago no dia 25 de cada mês, podendo esse pagamento ser prorrogado para até o dia 30 de cada mês, toda vez que a ITAIPU tiver dificuldades de fluxo de caixa.

Parágrafo Único - Fica garantido o valor mínimo de 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado como valor líquido no demonstrativo de pagamento mensal, sem prejuízo da cobrança de débitos remanescentes nos pagamentos seguintes.

CLÁUSULA 22ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A título de adicional por tempo de serviço (anuênio) será pago 1% (um por cento) sobre o salário base do empregado para cada ano completo de serviços prestados à ITAIPU, limitado a 35% (trinta e cinco por cento), a partir de 17 de maio de 1975.

CLÁUSULA 23ª – ABONO SALARIAL ÚNICO DA DATA BASE

A ITAIPU pagará aos seus empregados, a título de abono salarial único não incorporável ao salário, o valor correspondente a 1,3 (uma vírgula três) remuneração básica do mês de novembro de 2016, com piso de R$ 7.357,30 (sete mil trezentos e cinquenta e sete reais e trinta centavos), acrescido, em qualquer caso, de mais R$ 1.471,47 (mil quatrocentos e setenta e um reais e quarenta e sete centavos).

Parágrafo Primeiro - Os valores referentes ao piso e a parcela fixa do *caput*, serão corrigidos, a partir de 1º de novembro de 2016, de acordo com a variação Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA, relativo ao período compreendido entre 01.nov.2015 a 31.out.2016, devendo ser formalizada a correção quando da divulgação oficial deste índice.

Parágrafo Segundo - A remuneração indicada no *caput* desta Cláusula compreende, para este efeito, o salário base e, quando for o caso, anuênio, adicional regional, adicional de periculosidade, adicional de penosidade, adicional de insalubridade, adicional mantido, gratificação de função, gratificação de função incorporada e gratificação de função complementar.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados admitidos ou desligados no período de 01.nov.2015 a 31.out.2016 o abono será pago "*pro-rata-die*" (1/365 avos).

Parágrafo Quarto - As partes ajustam que não incidirão sobre o abono estabelecido na presente Cláusula as contribuições da patrocinadora ITAIPU e dos participantes para a Fundação ITAIPU - BR de Assistência e Previdência Social - FIBRA, restando claro que tal valor não será base para o cálculo da complementação de benefício pela FIBRA.

CLÁUSULA 24ª - ADICIONAL REGIONAL

Para os empregados lotados na Área do Projeto será pago o valor correspondente a 13% (treze por cento) do salário base, a título de Adicional Regional.

Parágrafo Primeiro - O valor concedido a esse título, pago em rubrica à parte, não é base de incidência para cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorporará à base salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo - O empregado, quando transferido da Área do Projeto para outro escritório mantido pela ITAIPU, não fará jus à percepção do Adicional previsto nesta Cláusula.

CLÁUSULA 25ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal do ano 2017 instituída e disciplinada pelas Leis 4090/62 e 4749/65, será pago no mês de janeiro de 2017 e a parcela remanescente no mês de dezembro de 2017.

CLÁUSULA 26ª - PROCEDIMENTOS

A ITAIPU adotará os seguintes procedimentos:

a) permitirá ao Sindicato afixar divulgação de assuntos sindicais, em quadros de avisos em locais determinados, vedada a divulgação de material ofensivo ou de propaganda político-eleitoral;

b) concederá alimentação complementar (lanche) aos empregados submetidos a turnos ininterruptos de trabalho, que será a mesma para todas as áreas que trabalham nesta modalidade, devendo a ITAIPU fiscalizar a quantidade e a qualidade da mesma;

c) aplicará o Recrutamento Interno conforme estabelece o Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH;

d) fornecerá, mediante solicitação do empregado, a ficha pessoal;

e) para os empregados lotados em Foz do Iguaçu que trabalhem em regime de turno de revezamento e residam fora das vilas residenciais "A" e "B", até os limites de Foz do Iguaçu, a ITAIPU fornecerá transporte até o local de trabalho;

f) para os empregados lotados em Foz do Iguaçu, o transporte será fornecido na forma e condições vigentes em 01.11.2003.

CLÁUSULA 27ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA BOMBEIROS

As Partes acordam que ITAIPU pagará, retroativamente a 12 de janeiro de 2009, o Adicional de Periculosidade aos bombeiros que exerçam atividades e operações, em caráter habitual e exclusiva, de prevenção e combate a incêndio.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhos nas condições de periculosidade identificados por ITAIPU assegurarão:

I- ao bombeiro substituido processualmente na Ação Coletiva nº 03243-2010-303-09-00-4 um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base acrescido do adicional por tempo de serviço (anuênio), sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios e participações nos resultados, conforme acordo judicial celebrado entre as partes;

II- para o bombeiro contratado após 31 de dezembro de 2013 um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, adicional por tempo de serviço (anuênio) e participações nos resultados.

Parágrafo Segundo – À exceção do adicional de penosidade, não será permitido ao empregado acumular este adicional de periculosidade com adicional por trabalho na área do reservatório ou com outros adicionais de risco.

Parágrafo Terceiro - A atividade administrativa ou a atividade voluntária na Brigada de Incêndio não está sujeita, em nenhuma hipótese, ao percebimento do presente adicional.

CLÁUSULA 28ª - ELEIÇÕES PARA O COMITÊ DE INVESTIMENTOS DA FIBRA

A ITAIPU nomeará empregados eleitos e respectivos suplentes para o Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Comitê de Investimentos da FIBRA, nos termos previstos pela legislação, pelo Estatuto da FIBRA e pelas Normas Eleitorais aprovadas pelo Conselho Deliberativo daquela Entidade.

CLÁUSULA 29ª - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO

Durante a vigência do Acordo serão realizadas reuniões periódicas com o Sindicato, para discussão do acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 30ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EXERCÍCIO 2017

Após a assinatura deste instrumento as partes se reunirão para realizar discussões acerca das condições e critérios do pagamento da Participação nos Resultados referente ao Exercício de 2017.

CLÁUSULA 31ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

Será descontado dos empregados da categoria profissional do Sindicato subscritor do presente acordo, a título de contribuição assistencial, importância correspondente à autorizada em assembleia pela categoria, cujo desconto respeitará o contido nas regras legais e normativas pertinentes.

Parágrafo Primeiro - Para cumprimento deste dispositivo, o Sindicato encaminhará à ITAIPU, em tempo hábil, cópia da Ata da Assembleia que estabeleceu a forma e condições para a efetivação da contribuição.

Parágrafo Segundo - Fica ressalvado que a ITAIPU é mera repassadora dos valores correspondentes à contribuição assistencial, assumindo o Sindicato inteira responsabilidade pela devolução ou reembolso das quantias eventualmente reclamadas como desconto indevido.

Parágrafo Terceiro – A ITAIPU descontará, mediante lista fornecida pelo Sindicato signatário deste instrumento, a mensalidade sindical devida pelo empregado associado, para posterior repasse à entidade sindical.

CLÁUSULA 32ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão liberados 02 (dois) dirigentes sindicais, para o exercício de atividades sindicais, em tempo integral, sem prejuízo de sua remuneração, direitos e vantagens, sendo 1 (um) indicado pelo **SENGE** e 1 (um) indicado pelo **SINDENEL** entre aqueles eleitos diretores para cargos de administração sindical nos termos previstos no Estatuto dos referidos Sindicatos.

Parágrafo Primeiro - Durante a vigência do Acordo Coletivo a pedido do **SINDENEL** ou do **SENGE** e de comum acordo com a ITAIPU, os dirigentes sindicais não liberados destes respectivos sindicatos, sem prejuízo da remuneração, poderão utilizar um total de até 150 (cento e cinquenta) horas por entidade sindical.

Parágrafo Segundo - Os dirigentes sindicais do **SINAEP** que não são liberados poderão utilizar, no total, até 240 (duzentos e quarenta) horas por ano para o exercício de atividades sindicais, sem prejuízo da remuneração, direitos e vantagens, mediante prévia comunicação à ITAIPU.

CLÁUSULA 33ª - SAÚDE DO TRABALHADOR

As partes concordam com a necessidade de continuar adotando ações técnico-preventivas em favor da saúde dos trabalhadores, objetivando a redução de riscos do trabalho, acidentes do trabalho e doenças profissionais, e para tal efeito consideram necessário contar no âmbito da ITAIPU com a colaboração de todos para que, através de medidas preventivas, se diminuam, efetivamente os riscos derivados do trabalho, devendo para tanto ser observado o seguinte:

a) entendem indispensável a inclusão destas matérias dentro do programa de treinamento, com o apoio econômico e técnico adequado da ITAIPU;

b) a aplicação correta das normas de higiene, medicina e segurança de trabalho, previstas no Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social (dec. 74.431/74) e os Atos Normativos e Acordo Complementar celebrados pelas Altas Partes Contratantes e quando ocorrer fiscalização do Ministério do Trabalho terá acompanhamento por representantes da ITAIPU e dos sindicatos.

c) constituição de Fórum composto por representantes da empresa e dois indicados por entidade sindical para debater assuntos relacionados a saúde ocupacional do empregado, através de reuniões periódicas de pauta e datas específicas.

CLÁUSULA 34ª - FONTES NORMATIVAS

As fontes de Normas Jurídicas aplicáveis entre as partes são:

a) Tratado de ITAIPU e Anexos, no que for aplicável;

b) Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social aprovado pelo Decreto Legislativo nº 40, de 14.05.74 e promulgado pelo Decreto 74.431, de 19.08.74;

c) Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;

d) Regulamento de Pessoal da ITAIPU (RCA-019/02);

e) Resoluções da Diretoria Executiva e Determinações.

CLÁUSULA 35ª - TREINAMENTO

Conforme suas necessidades a ITAIPU treinará seus empregados, com o propósito de capacitar-lhes, aperfeiçoar-lhes e atualizar-lhes para o melhor desempenho de suas funções.

CLÁUSULA 36ª - UTILIZAÇÃO DE HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

Sendo prejudicial a saúde e à segurança do trabalhador, se evitará, dentro do possivel, a realização de tarefas em horas extras.

CLÁUSULA 37ª - CUMPRIMENTO DE TAREFAS DENTRO DO HORÁRIO NORMAL

As partes reafirmam os efeitos positivos que podem derivar de uma política social solidária que conduza à supressão de horas extraordinárias habituais, por isso recomendam analisar a possibilidade de se realizar as tarefas determinadas, dentro do horário normal de trabalho.

CLÁUSULA 38ª - REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, exigidas pela necessidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinários e urgentes, inclusive na hipótese de risco de perdas materiais, devem ser realizadas, bem como aquelas necessárias ao atendimento de pedidos imprevistos ou em períodos de produção total, ausências, trocas de turnos ou outras circunstâncias de caráter eventual.

Parágrafo Primeiro - As horas extraordinárias serão autorizadas conforme as normas da ITAIPU, e serão pagas integralmente conforme registro de frequência com os percentuais pertinentes, salvo se as mesmas forem destinadas exclusivamente a compensação.

Parágrafo Segundo - Aos empregados que prestam serviços em Turnos Ininterruptos de Vigilância que, eventualmente dobrem seu turno de trabalho por situações excepcionais, será paga a totalidade das horas extraordinárias trabalhadas nessa situação, à exceção daquelas horas extras destinadas exclusivamente a compensação.

CLÁUSULA 39ª - FORNECIMENTO DE EPI (SF6)
A ITAIPU seguirá fornecendo o Equipamento de Proteção Individual (EPI) para os trabalhadores que prestam serviços na Subestação Blindada a Gás (SF6) e continuará implementando o acompanhamento médico dos mesmos.

Parágrafo Único - Os exames médicos destes empregados e de outros setores serão realizados com a frequência que estas atividades requererem.

CLÁUSULA 40ª - FORNECIMENTO DE EPI E OBRIGATORIEDADE DE USO
A ITAIPU seguirá fornecendo de acordo com as normas de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho vigentes, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), em tempo e forma oportunos.

Parágrafo Único - A utilização dos mencionados equipamentos por parte dos empregados é de caráter obrigatório.

CLÁUSULA 41ª - CAMPOS ELETROMAGNÉTICOS
Quando os organismos internacionais competentes determinarem que a indução eletromagnética produz consequências nocivas para a saúde do empregado exposto à mesma, a ITAIPU adotará as medidas que forem recomendadas.

CLÁUSULA 42ª - LIBERDADE SINDICAL
Fica garantida a liberdade sindical estabelecida por Lei.

CLÁUSULA 43ª - EXERCÍCIO DOS DIREITOS SINDICAIS
As partes consideram que o exercício de direitos sindicais de forma livre e independente, só pode desenvolver-se em um sistema democrático que respeite os direitos humanos fundamentais e, ainda, as partes reprovam a violência contra as pessoas.

Parágrafo Único - O exercício do mandato do empregado dirigente sindical eleito, liberado ou não, não poderá obstar promoções funcionais ou salariais.

CLÁUSULA 44ª - ELEIÇÕES SINDICAIS - NÃO INGERÊNCIA DA EMPRESA
Fica garantida a não ingerência da ITAIPU na eleição dos Dirigentes Sindicais, nem haverá represálias contra as atividades sindicais.

CLÁUSULA 45ª - PRESERVAÇÃO DOS CARGOS DOS DIRIGENTES SINDICAIS
Os Dirigentes Sindicais, com gozo de licença sindical, poderão ser substituídos em seus postos de trabalho durante o tempo da duração de seus afastamentos, porém preservarão seus cargos até o término de seu mandato.

Parágrafo Único - Dentro dos 90 (noventa) dias posteriores ao retorno às suas funções laborais, logo após o término do mandato dos Dirigentes Sindicais com-

dispensa remunerada, a ITAIPU efetuará, mediante uma avaliação, o ajuste funcional e salarial dos mesmos, conforme as normas estabelecidas.

CLÁUSULA 46ª - UNIFORMES

Os uniformes proporcionados pela ITAIPU a determinados empregados, de acordo com suas funções, serão em qualidade e quantidade adequada às mesmas.

Parágrafo Único - O valor correspondente aos uniformes não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorpora à base salarial para qualquer efeito.

CLÁUSULA 47ª - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A ITAIPU seguirá concedendo adicionais de periculosidade ou insalubridade fundamentada nos atos normativos, nos casos em que correspondam, conforme as normas jurídicas vigentes.

CLÁUSULA 48ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE POR RISCO ELÉTRICO

A ITAIPU seguirá concedendo o adicional de periculosidade por risco elétrico, conforme a regulamentação pertinente da Entidade.

Parágrafo Único - Para o pagamento dos haveres de férias, se tomará 1/12 (um doze avos) dos percentuais de adicional de periculosidade recebidos durante o período aquisitivo.

CLÁUSULA 49ª - DIÁRIAS DE VIAGEM

A ITAIPU continuará concedendo diárias e reembolso de gastos de viagem para os empregados que se deslocam de sua sede, a serviço da Entidade, conforme o Regulamento e demais disposições pertinentes.

Parágrafo Único - A ITAIPU continuará realizando revisões nos valores da tabela de diárias, no mínimo, anualmente.

CLÁUSULA 50ª - GASTOS DE TRANSFERÊNCIA

Todo empregado da ITAIPU transferido do local de contratação receberá uma compensação para Gastos de Transferência, conforme a tabela estabelecida na norma vigente.

Parágrafo Primeiro - Para o traslado do empregado se aplicarão as normas dispostas no Regulamento de Pessoal e no Manual de Procedimentos de Recursos Humanos - MPRH.

Parágrafo Segundo - O valor desse benefício não é base de incidência para o cálculo de qualquer verba trabalhista e não se incorpora a base salarial para qualquer efeito.

CLÁUSULA 51ª - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Todo trabalhador terá 1 (um) dia de descanso semanal que normalmente será o domingo.

Parágrafo Primeiro - Serão também dias de descanso obrigatório os feriados estabelecidos no Calendário de Feriados da ITAIPU e no Protocolo Sobre Relações de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo Segundo - Com o consentimento do trabalhador poderá ser estabelecido um período integral de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de descanso em um dia normal de trabalho dentro da mesma semana, em substituição ao descanso do domingo.

CLÁUSULA 52ª - LICENÇA PATERNIDADE

A ITAIPU concederá uma licença paternidade com duração de 5 (cinco) dias corridos, sem prejuízo do emprego e do salário, extensiva ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Paragrafo Primeiro - As partes acordam em prorrogar a licença paternidade, prevista na Lei 13.257/16, por 15 (quinze) dias corridos, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no *caput* dessa Cláusula.

Paragrafo Segundo - Esta prorrogação será garantida desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e que comprove a participação em programa ou em atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Paragrafo Terceiro - A prorrogação será garantida, na mesma proporção, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Paragrafo Quarto – Quando a criança adotada tiver idade superior a dois anos, o empregado está dispensado da comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Paragrafo Quinto - Durante o período de prorrogação da licença paternidade o empregado terá direito à remuneração integral e não poderá exercer nenhuma atividade remunerada, devendo a criança ser mantida sob seus cuidados.

Paragrafo Sexto - Em caso de descumprimento do disposto no Paragrafo Quinto o empregado perderá o direito à prorrogação.

CLÁUSULA 53ª - SEGURO DE VIDA COLETIVO

A ITAIPU seguirá custeando, como mínimo, nas mesmas condições atuais, um Seguro de Vida Coletivo com cláusula de Acidentes Pessoais para seus empregados, assegurando cobertura contínua durante a vigência do Contrato Individual de Trabalho.

Parágrafo Único - Para os empregados que exerçam a função que exija o porte de arma de fogo, a ITAIPU concederá seguro de vida diferenciado, conforme praticado atualmente.

CLÁUSULA 54ª - COMUNICAÇÃO DE SINISTRO

A ITAIPU comunicará, por escrito, à Companhia de Seguro os casos de acidentes, sejam de natureza trabalhista ou não, dentro dos 15 (quinze) dias contados do ocorrido.

Parágrafo Primeiro - Se o acidente causar a morte do empregado a comunicação se fará dentro de 72 (setenta e duas) horas.

Parágrafo Segundo - Igualmente, dentro dos prazos exigidos por Lei, fará a comunicação aos órgãos competentes.

Parágrafo Terceiro - O empregado deverá instruir a seus familiares para que dêem o aviso correspondente à Divisão de Administração de Benefícios.

CLÁUSULA 55ª - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

As partes acordam em fixar a prorrogação da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7 ° da Constituição Federal por, 60 (sessenta) dias, previsto na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, observando-se para tal finalidade, o seguinte:

a) Esta prorrogação será garantida desde que a empregada apresente requerimento à Superintendência de Recursos Humanos até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7° da Constituição Federal;

b) Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito a sua remuneração integral;

c) No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta Cláusula, a empregada mediante declaração escrita elaborada pela Superintendência de Recursos Humanos, não poderá exercer qualquer atividade remunerada.

a) A restrição prevista no item anterior se estende aos benefícios similares eventualmente oferecidos ao cônjuge ou companheiro da empregada gestante na Administração Pública ou na iniciativa privada;

b) Na hipótese de inobservância das regras previstas na presente cláusula, cessará de imediato a prorrogação da licença-maternidade da empregada gestante, a qual poderá inclusive ser destinatária de sanções disciplinares, independentemente do desconto integral do período objeto da presente prorrogação.

Parágrafo Primeiro – As partes acordam que presente prorrogação não alterará o prazo de garantia provisória de emprego, prevista no art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Parágrafo Segundo – A prorrogação da Licença Maternidade aqui prevista será estendida, nos mesmos termos acima, na hipótese de adoção de filhos que tenham, na data da decisão judicial competente, a idade de até 6 (seis) meses.

CLÁUSULA 56ª - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Os Sindicatos e a ITAIPU assumem o compromisso de esgotar os meios pacíficos para solução dos conflitos de caráter individual ou coletivo suscitados durante a vigência deste acordo.

CLÁUSULA 57ª - INFORMAÇÃO AOS SINDICATOS

A ITAIPU encaminhará aos Sindicatos as Resoluções ou Determinações que se refiram ao pessoal da Entidade.

CLÁUSULA 58ª - OCUPAÇÃO DE CARGOS VAGOS

Na hipótese de a ITAIPU necessitar ocupar cargos vagos, o fará conforme o Manual de Procedimentos de Recursos Humanos vigente.

CLÁUSULA 59ª - OCUPAÇÃO DE CARGOS GERENCIAIS

Para ocupar cargos de Chefias de Divisão e de Departamento serão nomeados, preferencialmente, empregados diretamente contratados pela ITAIPU, conforme a confiança, idoneidade, experiência efetiva e aptidão para o cargo.

CLÁUSULA 60ª - ASSISTÊNCIA LEGAL

Quando um empregado da ITAIPU for privado ou não de sua liberdade por atos praticados durante o desempenho de suas funções próprias, a Entidade lhe concederá a assistência legal necessária e cobrirá os gastos com as tramitações por este motivo.

CLÁUSULA 61ª - EDUCAÇÃO PARA FILHOS DE EMPREGADOS, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Dentro do benefício Auxílio Educação, a ITAIPU reembolsará os gastos inclusive com transporte escolar, em conceito de Educação Especial para os dependentes portadores de necessidades especiais de seus empregados, durante o período letivo escolar.

CLÁUSULA 62ª - GARANTIAS PARA EMPREGADOS PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

A ITAIPU para seus empregados portadores de necessidades especiais reconhecerá seus direitos em toda sua plenitude, evitando toda discriminação e, para tanto, em igualdade de condições serão tidos em conta para todas as promoções que a ITAIPU implemente.

Parágrafo Único - Será implementada a infraestrutura indispensável, adequada às necessidades dos mesmos, para o deslocamento dentro do local de trabalho.

CLÁUSULA 63ª - VISTO DE PERMANÊNCIA NO EXTERIOR

A ITAIPU se encarregará da tramitação do visto de permanência de seus empregados e dependentes, transferidos para o exterior, assim como dos gastos derivados de referida tramitação.

CLÁUSULA 64ª - ABRIGOS NOS PONTOS DE PARADA DE TRANSPORTE

A ITAIPU instalará abrigos para seus empregados, nos principais pontos de parada do transporte de pessoal nas áreas habitacionais.

CLÁUSULA 65ª - INSPEÇÕES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

As inspeções do Ministério do Trabalho a serem realizadas no Refúgio Biológico, Laboratório, veículos para transporte de pessoal e outros lugares específicos onde se trabalhe em contato com agentes agressivos, físicos, químicos ou biológicos, serão acompanhadas por representantes da ITAIPU e dos Sindicatos.

CLÁUSULA 66ª - NORMAS PARA NEGOCIAÇÃO OU MODIFICAÇÃO DO ACT

As negociações para a prorrogação ou modificação do Acordo Coletivo de Trabalho serão efetuadas conforme as seguintes normas:

a) Os Sindicatos apresentarão suas pautas reivindicatórias em, no máximo, 60 (sessenta) dias antes do término da vigência do acordo coletivo.
b) A ITAIPU terá 30 (trinta) dias, a contar da entrega da pauta, para análise da mesma e início das negociações.
c) Fica estabelecido como tempo de negociação, o prazo transcorrido entre os 60 (sessenta) dias anteriores ao término da vigência do acordo coletivo e a assinatura do novo acordo, cujo prazo total não poderá exceder o período de 3 (três) meses calendário, prazo durante o qual este acordo seguirá vigente.

CLÁUSULA 67ª - NORMAS EM CASO DE REDUÇÃO DE PESSOAL OU SUPRESSÃO DE POSTOS DE TRABALHO

Se existir necessidade de redução de pessoal ou supressão de postos de trabalho, se buscará, dentro do possível, a recolocação funcional do pessoal diretamente contratado pela ITAIPU.

Parágrafo Único - Para a conservação do emprego, se dará preferência, em igualdade de condições de mérito e de aptidão, na Margem Esquerda, aos trabalhadores brasileiros.

CLÁUSULA 68ª - JORNADA DE TRABALHO PARA TURNOS DE REVEZAMENTO

Os trabalhos que por sua natureza exigem atenção permanente serão executados conforme a escala de turnos de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, resultando em 180 (cento e oitenta) horas mensais.

Parágrafo Único - A ITAIPU elaborará escalas de turnos por períodos de 3 (três) meses ou mais, assegurando a igualdade de tratamento, comunicando aos interessados.

CLÁUSULA 69ª - SALÁRIO FAMÍLIA

O Salário Família pago pela ITAIPU nos termos do art. 2º da Lei 10.888/2004 será o equivalente a 5% (cinco por cento) do nível 7A (sete A) da tabela salarial vigente, sendo devido ao empregado que estiver enquadrado até o nível 24C (vinte e quatro C), inclusive, da referida tabela.

CLÁUSULA 70ª - PERMANÊNCIA NO IMÓVEL DA ITAIPU APÓS DESVINCULAÇÃO

O empregado que esteja morando em residência da ITAIPU, e que se desvincule da empresa no segundo semestre do ano, continuará usufruindo da moradia até o término do período escolar do ano de sua desvinculação, sempre que tenha dependentes cursando seus estudos na área do projeto, comprometendo-se à devolução da mesma ao término do referido período escolar.

Parágrafo Primeiro - Mediante autorização escrita do empregado desvinculado, a ITAIPU reterá 5% (cinco por cento) do valor total de suas verbas rescisórias, como garantia para cobrir os gastos de energia elétrica, água e esgoto, coleta de lixo e eventuais danos ocasionados à residência.

Parágrafo Segundo - Se no momento da desocupação do imóvel houver valores remanescentes da garantia, estes serão devolvidos ao empregado.

CLÁUSULA 71ª - LIBERAÇÃO PARA EXAME FINAL

Ao empregado cursando estudo fundamental, médio ou superior, e que for submetido a exame final em horário coincidente com a jornada de trabalho, a ITAIPU garantirá o remanejamento de sua jornada, para possibilitar sua participação no mesmo, nos termos do Manual de Procedimento de Recursos Humanos.

CLÁUSULA 72ª - CUMPRIMENTO DE TAREFAS

O empregado não estará obrigado a cumprir tarefas não incluídas na descrição de suas funções que representem abuso de poder e/ou sejam aviltantes.

CLÁUSULA 73ª - REVISÃO E/OU MODIFICAÇÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As partes acordam que as revisões e/ou modificações do Plano de Cargos e Salários serão previamente submetidas, com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, à análise e sugestões dos Sindicatos antes de serem implantadas.

Parágrafo Único - Os pleitos de reenquadramento funcional e/ou salarial, analisados tecnicamente conforme procedimentos vigentes na ITAIPU, vigorarão, após a aprovação da autoridade competente da Entidade, desde a data da proposta da descrição de função elaborada pela área responsável.

CLÁUSULA 74ª - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E AO ASSÉDIO SEXUAL

A ITAIPU compromete-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre o Assédio Moral e o Assédio Sexual com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais práticas e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Parágrafo Único – As denúncias dessa natureza, devidamente formalizadas, poderão ser apuradas por meio de uma Comissão de Sindicância constituída para esse fim, ou pelo Comitê de Ética ou ainda por meio de processo disciplinar, conforme o caso.

CLÁUSULA 75ª - ISONOMIA

Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a igualdade de tratamento entre os empregados da ITAIPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.

Parágrafo Único - A política de recursos humanos aplicada aos empregados contratados pela ITAIPU no Brasil deverá buscar a igualdade de tratamento com relação aos empregados contratados no Paraguai, observando o disposto nos artigos 2º, 5º e 6º do Protocolo Sobre Relações do Trabalho e Previdência Social.

CLÁUSULA 76ª - PROGRAMA PERMANENTE DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

As partes, ratificando a Cláusula 76ª do ACT - 2007/2008 e seu parágrafo primeiro, acordam que, a partir de 1º de janeiro de 2008, tendo em vista a aprovação pela Diretoria Executiva da ITAIPU do Plano Permanente de Desligamento Voluntário - PPDV, feita por meio da RDE- 183/2007, de 03 de Dezembro de 2007, atinge-se o ponto de equilíbrio entre empregados contratados no Brasil e os contratados no Paraguai, em relação aos sistemas de indenização rescisória por tempo de serviço, ficando superada a Cláusula 76ª do ACT 2006/2007, pela presente Cláusula, mantendo-se a inaplicabilidade dos artigos 23, 24 e 25 do Contrato Coletivo de Condições de Trabalho - CCCT - 2016/2018, aplicável aos empregados contratados no Paraguai.

Parágrafo Primeiro - O empregado com vínculo de emprego inferior a 9 (nove) anos, demitido na condição de sem justa causa, por mútuo consentimento, aposentadoria por invalidez ou que venha a falecer na vigência do contrato de trabalho, terá garantido o percebimento do FGTS, acrescido de 40% (quarenta por cento) e eventual diferença a maior em relação à indenização prevista no artigo 3º, letra "h", do Protocolo Sobre Relações de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo Segundo - Na hipótese de falecimento do empregado que tenha vínculo de emprego mínimo de 9 (nove) anos, a família terá direito a um valor adicional ao seguro de vida, a título de abono único, correspondente a 15 (quinze) vezes a remuneração básica, compreendida para esse efeito, o salário base, anuênio, adicional regional, periculosidade e gratificação de função e, a partir da vigência do ACT 2012/2013, também os adicionais de penosidade e de insalubridade por agentes biológicos.

Parágrafo Terceiro - O empregado optante do PPDV que comprovadamente completar o tempo de contribuição para aposentadoria de 100% no INSS pelas regras vigentes em 01/07/09 (35 anos para homem e 30 anos para mulher) ou não completar o tempo de 10 anos de vínculo com a Itaipu (patrocinadora) concomitantemente com o atingimento das condições para requerimento do benefício pleno da FIBRA previstas nos respectivos Regulamentos de aposentadoria, poderá optar pelo desligamento de rotina de 6 (seis) meses anteriores a data em que completará 100% das carências estabelecidas nas regras do PPDV, previstas no Anexo I do ACT 2007/2008 (RDE 183/2007) ou poderá optar por desligar-se somente quando do atingimento de todas as carências.

Parágrafo Quarto - Se enquadra, no critério de concomitância, estabelecido no Parágrafo Terceiro, o empregado que não reúna condição de aposentadoria pela FIBRA na data em que deveria se desligar pelo PPDV (6 meses antes do 100%), mesmo que já tenha adquirido condição de aposentadoria parcial pelo INSS (menos que 35 anos de contribuição).

Parágrafo Quinto - Não se enquadrada para efeito da situação de concomitância, estabelecida no Parágrafo Terceiro e Parágrafo Quarto, o empregado que na data da adesão já estiver aposentado pelo INSS exceto o empregado aposentado que na data da demissão não tenha o tempo mínimo de 10 anos de ITAIPU.

Parágrafo Sexto - O empregado que optar pelo desligamento de rotina especificado no Parágrafo Terceiro, terá direito ao recebimento integral dos valores do PPDV, nos termos do seu Regulamento.

Parágrafo Sétimo - O empregado enquadrado na hipótese do parágrafo terceiro que optar pelo desligamento do quadro da ITAIPU somente quando do atingimento de 100% das carências, terá direito ao recebimento da verba complementar do PPDV com a incidência de fator redutor de 30% (trinta por cento).

Parágrafo Oitavo - Na hipótese, devidamente comprovada, em que a data de cumprimento de 100% das carências exigidas pelo Regulamento do PPDV permita o cumprimento parcial do prazo de 6 (seis) meses de desligamento, o fator redutor incidente será aplicado proporcionalmente, conforme fórmula a seguir :

$$FR = \frac{30 \times N}{180}$$ onde:

FR = *Fator Redutor, em termos percentuais, que será aplicado ao valor total do PPDV;*

30 = *Percentual máximo de redução, entre o cumprimento das carências do INSS ou do Tempo na ITAIPU e o Benefício Pleno da FIBRA no prazo limite de 180 dias (6 meses); e*

N = *Quantidade de dias que adentrar ao período de 6 meses previsto no Regulamento do PPDV, até a data do cumprimento da carência no INSS ou do Tempo na ITAIPU, concomitante com a data de desligamento do empregado.*

Parágrafo Nono - Na rescisão do contrato de trabalho com mais de 9 (nove) anos, por aposentadoria por invalidez, será garantido ao empregado o pagamento das seguintes verbas:

c) Verbas legais aplicáveis ao desligamento por Aposentadoria por Invalidez;

d) Seguro de vida em grupo;

e) PPDV integral, como indenização, na forma estabelecida no Regulamento no Programa Permanente de Desligamento Voluntário constante do Anexo I do ACT - 2007/2008, acrescida à base de cálculo, a partir da vigência do ACT 2012/2013, os adicionais de penosidade e de insalubridade por agentes biológicos.

Parágrafo Décimo - Na hipótese de ser quebrado, a qualquer tempo, o ponto de equilíbrio mencionado na Cláusula 76ª do ACT - 2007/2008 e ratificada no *caput* desta cláusula, por ato ulterior da administração, as partes comprometem-se a rediscutir as condições nela acordada.

Parágrafo Décimo Primeiro - Os adicionais de penosidade e insalubridade incluídos na base de cálculo deste PPDV serão aplicados somente a partir da vigência do ACT 2012/2013, respeitado o direito à retroatividade a 1º de novembro de 2009 para os empregados abrangidos pela cláusula 80 do ACT 2010/2011.

CLÁUSULA 77ª - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

A empregada em período de amamentação poderá ter a redução de 2 horas na jornada diária de trabalho, divididas em 1 hora por período, por até 240 dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade de 120 dias, ou por até 180 dias, quando a sua licença maternidade for de 180 dias, desde que solicite e apresente mensalmente, atestado ou laudo médico à Área de Medicina do Trabalho da ITAIPU.

Parágrafo Primeiro - A licença amamentação terá início imediatamente após o fim da licença maternidade, inclusive na hipótese prevista no parágrafo 2º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado às empregadas que trabalham em turno e que estejam em período de amamentação as mesmas vantagens previstas no inciso I do §4º do art. 392 da CLT.

Parágrafo Terceiro - Em nenhuma hipótese, esse período de licença amamentação poderá ser substituído por período de licença sem vencimentos.

CLÁUSULA 78ª - READAPTAÇÃO PROFISSIONAL

Nas hipóteses de necessidade de Readaptação Profissional por motivo de saúde reconhecida pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) ou devidamente reconhecida pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho da ITAIPU, o Adicional de Periculosidade ou Adicional de Insalubridade por Agentes Biológicos, percebido pelo empregado no momento de seu afastamento, será pago em rubrica a parte à razão de 50% (cinquenta por cento) no primeiro ano; 25% (vinte e cinco por cento) no segundo ano; 12,5% (doze e meio por cento) no terceiro ano e zerando o pagamento a partir do quarto ano.

Parágrafo Primeiro - Tratando-se de Readaptação Profissional decorrente de doença ocupacional ou acidente do trabalho, devidamente constatada pela área de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho da ITAIPU, a Empresa garantirá o pagamento do valor referente ao adicional percebido no momento do afastamento do empregado nas seguintes condições:

a) a partir de 10 anos completos de percepção de Adicional de Periculosidade ou Adicional de Insalubridade por Agentes Biológicos será pago valor equivalente ao referido Adicional, em rubrica específica não incorporável ao salário;

b) com menos de 10 anos de percepção de Adicional de Periculosidade ou Adicional de Insalubridade por Agentes Biológicos será pago valor equivalente a 50% do referido Adicional, em rubrica específica não incorporável ao salário.

Parágrafo Segundo - A rubrica acima descrita não constitui paradigma para efeitos de equiparação salarial.

Parágrafo Terceiro - Eventual retorno à condição de recebimento de Adicional por Periculosidade ou Insalubridade por Agentes Biológicos implicará na suspensão imediata da rubrica prevista no *caput*.

CLÁUSULA 79ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR AGENTES BIOLÓGICOS. As partes acordam que a ITAIPU pagará, retroativamente a 1º de novembro de 2009 (observado o pactuado na cláusula 80 do ACT 2010-2011), o Adicional de Insalubridade por Agentes Biológicos aos empregados que exerçam atividades e operações consideradas insalubres, nos termos do Anexo I ao Acordo Coletivo de Trabalho 2016-2017 sobre Insalubridade por Agentes Biológicos.

Parágrafo Primeiro – O laudo técnico de avaliação e medição das áreas e atividades sujeitas a agentes biológicos será de competência da ITAIPU, nos termos do art. 11 do Anexo I mencionado no *caput*.

Parágrafo Segundo – Aos empregados que trabalhem em local insalubre, exercendo atividades insalubres, será pago o adicional de 30% (trinta por cento) ou 40% (quarenta por cento) sobre o salário-hora normal, correspondentes aos graus médio e máximo, respectivamente, nos termos do art. 4° do Protocolo sobre Relações do Trabalho e Previdência Social - Dec. 74.431/74.

Parágrafo Terceiro - As partes acordam que somente as atividades elencadas nos artigos 8° e 9° do Anexo I sobre Insalubridade por Agentes Biológicos, conjugadas com as áreas abaixo elencadas, estão sujeitas ao pagamento de adicional de insalubridade por agentes biológicos:

a) Ambulatórios Médicos;
b) Laboratório Ambiental;
c) Hospital Veterinário.

Parágrafo Quarto – A atividade administrativa realizada nas dependências de áreas consideradas insalubres não está sujeita, em nenhuma hipótese, ao percebimento do adicional.

Parágrafo Quinto - As Partes acordam que, em nenhuma hipótese, será pago o adicional de insalubridade cumulado com o adicional de periculosidade, nos termos da letra "a" do art. 4° do Protocolo sobre Relações de Trabalho e Previdência Social – Dec. 74.431/74), vedando-se, também, o pagamento cumulativo de adicional de insalubridade com o gozo de jornada de trabalho reduzida.

CLÁUSULA 80ª - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A ITAIPU pagará a título de Adicional de Penosidade, exclusivamente aos empregados que trabalhem de forma efetiva em regime ininterrupto de escala de revezamento, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o salário-base, acrescido do adicional por tempo de serviço (anuênio).

Parágrafo Primeiro - O empregado que deixar de trabalhar em regime de escala ininterrupto de revezamento, independentemente do tempo que tenha permanecido nessa condição, perderá o direito ao recebimento do Adicional de Penosidade respectivo.

Parágrafo Segundo - O período mínimo para o recebimento do Adicional de Penosidade será de 10 (dez) dias corridos de trabalho ininterrupto em escala de revezamento, desde que trabalhe no mínimo três dias no turno da noite ou da madrugada, excetuando-se a escala especial de fim de ano quando o pagamento do adicional será integral.

CLÁUSULA 81ª - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

As partes acordam, nos termos do Artigo 2º e 3º da Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, na manutenção do atual sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho da ITAIPU.

CLÁUSULA 82ª - PROCESSO SELETIVO EXTERNO

As partes acordam que a admissão no quadro próprio de empregados da ITAIPU depende de aprovação prévia em Processo Seletivo Externo, nos moldes dos realizados por ITAIPU a partir de 2006.

Parágrafo Primeiro - Poderão ser dispensados do cumprimento do *caput*, em razão da natureza e exigência das atividades desenvolvidas, o preenchimento dos cargos de diretor Assistencial e de diretor Técnico da Fundação de Saúde ITAIGUAPY e dos cargos gerenciais que exijam notório conhecimento na área de segurança empresarial e de informações estratégicas relativas à Segurança Nacional.

Parágrafo Segundo - A admissão no Quadro Transitório de ITAIPU será realizada somente nas condições expressamente previstas pelas RDE 149/11 e RCA 030/11.

CLÁUSULA 83ª - HORAS EXTRAS EM VIAGENS A SERVIÇO

As partes acordam que, a partir de 1°de novembro de 2011, as viagens a serviço devem ser realizadas dentro do horário de expediente.

Parágrafo Primeiro - Na excepcionalidade das viagens serem realizadas fora do horário de expediente, por interesse da ITAIPU, devem ser justificadas e autorizadas formalmente pela gerência imediata, hipótese em que:

a) Serão computadas 2 (duas) horas extras com 50% (cinquenta por cento) para o empregado, independentemente do meio de transporte (ônibus ou avião), do trecho percorrido e de eventuais atrasos;

b) Para os trechos percorridos iguais ou acima de um mil e quinhentos quilômetros, serão computadas 3 (três) horas extras com 50% (cinquenta por cento) para o empregado, independentemente do meio de transporte (ônibus ou avião), do trecho percorrido e de eventuais atrasos.

Parágrafo Segundo - Para o empregado enquadrado em cargo de nível universitário as horas extras serão incluídas no respectivo Banco de Horas, mediante solicitação.

Parágrafo Terceiro - Para o empregado de nível médio as horas extras serão pagas ou, incluídas no Banco de compensação de 30 horas mediante solicitação.

Parágrafo Quarto - As viagens a serviço realizadas fora do horário de expediente por interesse do empregado devem ser formalmente justificadas pelo empregado e autorizadas pela gerência imediata e não gerarão horas extraordinárias.

Parágrafo Quinto - Para efeito desta cláusula, estão excluídas da compensação/pagamento, conforme o caso: os gerentes; as viagens de treinamento; as viagens internacionais; e, as viagens fora do horário de expediente previstas no parágrafo quarto.

Parágrafo Sexto - Esta cláusula entrará em vigor a partir de 30 de abril de 2012.

CLÁUSULA 84ª - BANCO DE HORAS PARA EMPREGADOS ENQUADRADOS EM CARGO DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO

O empregado enquadrado em cargo de nível universitário ao qual for solicitado a execução de trabalhos inadiáveis e para tanto precisar fazê-lo em horário de intervalo intra/entre-jornada ou durante o descanso semanal remunerado, compensará tais horas na proporção estabelecida na Cláusula 4ª do presente ACT, desde que aprovadas na forma aqui prevista, observados os seguintes critérios:

I) o empregado, até o quinto dia útil do mês seguinte solicitará, em formulário próprio, assinado por ele, pelos gerentes imediatos (Divisão e Departamento) e pelo Superintendente, a inclusão das horas adicionais ao banco de compensação, sob pena de não lhe ser deferida tal inclusão;

II) Quanto as horas acumuladas no banco de compensação:

a) quando o empregado acumular 30 (trinta) horas em seu banco de compensação será comunicado pela área de Recursos Humanos e deverá,

no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da comunicação, programar, em acordo com sua gerência imediata, o gozo de folga dessas horas, o que deverá ocorrer no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias da data da programação.

b) na hipótese de não ser atingido em 12 (doze) meses o limite de 30 (trinta) horas, a contar do registro mais antigo no banco de horas, a área de Recursos Humanos comunicará tal fato ao empregado que deverá, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da comunicação, programar, em acordo com sua gerência imediata, o gozo de folga dessas horas, o que deverá ocorrer no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias da data da programação.

III) A compensação do Banco de Horas poderá ser compatível com o período de férias, recesso de final de ano e feriados, desde que não implique em prejuízo para as atividades da área e em acordo com sua gerência imediata, observadas as letras "a" e "b" do inciso II.

IV) Somente serão incluídas no banco de compensação aquelas horas que excedam ao número de horas exigidas do empregado no mês em que executou o trabalho.

Parágrafo Único – Estão excluídos da aplicabilidade das regras estabelecidas acima os empregados enquadrados em cargo de nível universitário que exerçam função gratificada.

CLÁUSULA 85ª - USO DE MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS

Em caso de uso fora da jornada normal de trabalho de telefone móvel; acesso externo remoto à rede corporativa; meios telemáticos e informatizados, fica acordado que, para caracterizar-se como serviço extraordinário, é necessária prévia autorização gerencial ou comprovada necessidade empresarial.

CLÁUSULA 86ª – AVISO PRÉVIO MAIOR DO QUE 30 DIAS

A ITAIPU concederá o aviso prévio na proporção de 30 (trinta) dias aos seus empregados que tiverem até 1 (um) ano de serviço na empresa.

Parágrafo Primeiro – Após o período de um ano previsto no *caput*, ao aviso prévio será acrescido 3 (três) dias por ano de serviço prestado a ITAIPU, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo – As partes acordam, excepcionalmente, que esta cláusula será aplicada retroativamente a 1º de novembro de 2011, considerando que não há obrigatoriedade desta aplicação retroativa no Protocolo de Relações de Trabalho e Previdência Social - Decreto 74.431.

CLÁUSULA 87ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NA SEGURANÇA EMPRESARIAL

As partes acordam que ITAIPU pagará, retroativamente a 8 de dezembro de 2012, o Adicional de Periculosidade aos empregados da Segurança Empresarial aptos ao

trabalho que exerçam atividades e operações que impliquem em risco acentuado em virtude de exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança patrimonial.

Parágrafo Primeiro – Os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas das áreas e atividades sujeitas a risco acentuado em virtude de exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança patrimonial ficarão a cargo de ITAIPU.

Parágrafo Segundo – O trabalho nas condições de periculosidade identificado por ITAIPU assegurará ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, adicional por tempo de serviço (anuênio) e participações nos resultados.

Parágrafo Terceiro - A atividade administrativa realizada por empregados da Segurança Empresarial não está sujeita, em nenhuma hipótese, ao percebimento do presente adicional.

Parágrafo Quarto - As partes acordam que ITAIPU pagará, retroativamente a 2 de dezembro de 2013, o Adicional de Periculosidade aos agentes e assistentes de segurança (nivel suporte) da Superintendência de Segurança Empresarial aptos ao trabalho que exerçam atividades e operações de Supervisão/Fiscalização Operacional (Supervisão e/ou fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes) e atividades de Telemonitoramento/telecontrole (Execução de controle e/ou monitoramento de locais, através de sistemas eletrônicos de segurança) nas atividades profissionais de segurança patrimonial.

Parágrafo Quinto - Não será permitido ao empregado acumular o adicional de periculosidade com adicional por trabalho na área do reservatório.

CLÁUSULA 88ª – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS

As partes acordam que o envio do demonstrativo de pagamento mensal, férias e 13º salário; do informativo do PAHMO e do aviso de férias será realizado somente por correio eletrônico e disponibilizado na Intranet, cabendo ao empregado o acesso por um desses meios.

Parágrafo Único – O empregado que não tiver acesso ao correio eletrônico corporativo poderá cadastrar na Divisão de Movimentação e Remuneração de Recursos Humanos o endereço do seu correio eletrônico particular.

CLÁUSULA 89ª – ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE DEPENDENTES

A ITAIPU concederá, a partir de 1º de novembro de 2016, aos pais empregados da Margem Esquerda que trabalham em horário comercial (jornada de 8 horas/dia), dispensa para acompanhamento de dependentes menores de 18 anos de idade em consulta médica, exame médico e/ou internamento e também para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, sem prejuízo da remuneração, mediante apresentação de atestado médico e com prévia autorização gerencial.

Parágrafo Primeiro – O benefício previsto no *caput* será de, no máximo, meio período de trabalho (manhã ou tarde) por acompanhamento, podendo haver até seis liberações de meio período ao ano.

Parágrafo Segundo – O acompanhamento de dependentes em casos excepcionais de tratamento médico prolongado serão avaliados por equipe técnica do Departamento de Gestão de Recurso Humanos – RHG.AD, podendo ser autorizado após parecer do Médico do Trabalho e aprovação da Superintendência de Recursos Humanos.

Parágrafo Terceiro – Para o empregado que trabalha em turno ininterrupto de revezamento será concedida dispensa, de comum acordo com a ITAIPU, para acompanhamento de dependentes, nos seguintes termos:

a) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

b) por 1 (um) dia ao ano para acompanhar filho menor de 18 anos de idade em consulta médica.

Parágrafo Quarto – É vedada a acumulação do benefício por dependente.

E por estarem assim, justos e acordados, firmam o presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, em 6 (seis) vias de igual teor para que surta um único e só efeito.

Foz do Iguaçu, 27 de outubro de 2016.

JORGE MIGUEL SAMEK
Diretor-Geral Brasileiro
ITAIPU Binacional

CARLOS ROBERTO BITTENCOURT
Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná

ALOÍSIO MERLIN
Sindicato dos Administradores do Estado do Paraná

ALEXANDRE DONIZETE MARTINS
Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão e Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba

Adriano Bardou Martins
Comitê de Relações Trabalhistas
RT.AD

Anexo I – Regulamento Sobre Atividades ou Operações Insalubres por Agentes Biológicos

ANEXO I do ACT 2016/2017
REGULAMENTO SOBRE ATIVIDADES OU OPERAÇÕES INSALUBRES POR AGENTES BIOLÓGICOS

1. O objetivo deste regulamento é estabelecer regras para o pagamento do adicional de insalubridade por agentes biológicos.

2. Para efeito deste Anexo I, são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os trabalhadores a agentes biológicos nocivos à saúde.

3. É órgão executor das regras previstas neste Anexo I o RHS.AD (Departamento de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho).

4. A execução de atividades em condições insalubres por agentes biológicos, após comprovação em laudo técnico, assegura ao trabalhador a percepção de adicional incidente sobre o salário-hora normal nos termos do artigo 4º do Protocolo Sobre Relações de Trabalho e Previdência Social.

5. O percentual do adicional de insalubridade a que se refere o artigo anterior será pago ao empregado da seguinte forma:
   - 40% (quarenta por cento) quando classificado em grau máximo;
   - 30% (trinta por cento) quando classificado em grau médio.

6. Quando, para a mesma hipótese, concorrerem dois ou mais fatores de insalubridade, será considerado, para efeito de pagamento do adicional, aquele de grau mais elevado, sendo vedada sua percepção cumulativa.

7. O empregado que exercer atividade ao mesmo tempo insalubre e perigosa fará jus ao recebimento do adicional de maior valor, estando vedada a cumulação destes adicionais.

8. São classificadas em grau máximo as atividades insalubres que exigirem do empregado o contato permanente com:
   - pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;
   - carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pelos e dejeções de animais portadores de doenças infecto-contagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose).

9. São classificadas em grau médio as atividades insalubres que exigirem do empregado o contato permanente com pacientes, animais ou materiais infecto-contagiantes, em:
   - hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados);
   - hospitais, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais (aplica-se apenas ao

pessoal que tenha contato com tais animais);

- contato em laboratórios, com animais destinados ao preparo de soro, vacinas e outros produtos;
- laboratório de análise clínica e histopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico);
- gabinetes de autópsias, de anatomia e histoanatomopatologia (aplica-se somente ao pessoal técnico);
- cemitérios (exumação de corpos);
- estábulos e cavalariças; e
- resíduos de animais deteriorados.

10. Para fins deste Anexo I, são consideradas permanentes as atividades rotineiras, isto é, aquelas relacionadas com as atividades-fim do empregado; ao passo que são consideradas eventuais, as atividades casuais, exercidas de forma fortuita.

11. A constatação de trabalho em condições insalubres é de competência da ITAIPU e deve ser comprovada por laudo técnico e laborado por Engenheiro de Segurança do Trabalho ou por Médico do Trabalho.

12. O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual ou de Equipamento de Proteção Coletiva devidamente certificados por órgão competente, que comprovadamente, por meio de laudo técnico elaborado por Engenheiro de Segurança do Trabalho ou por Médico do Trabalho, elimine ou neutralize a situação de insalubridade, não oferecendo risco à saúde do trabalhador, exclui a percepção do adicional.

13. Compete à gerência da área de lotação do empregado comunicar imediatamente ao RHS.AD qualquer alteração ou mudança das condições de trabalho.

14. É vedado o trabalho de menores de idade e gestantes em condições insalubres.

    14.1 A empregada que estiver executando atividades insalubres, deverá comunicar ao gerente eventual gravidez. Após a comunicação a empregada gestante passará a executar somente atividades salubres, durante a gestação e lactação, sem prejuízo do recebimento do adicional.

15. Para efeito de avaliação e classificação da atividade como insalubre, deve ser adotado o seguinte procedimento:

    15.1. O gerente solicitará, formalmente, a avaliação da atividade ao RHS.AD, informando quais as atividades desempenhadas e como é o ambiente e suas respectivas condições de trabalho;

    15.2. A ITAIPU indicará um Engenheiro de Segurança do Trabalho ou um Médico do Trabalho que ficará responsável pela elaboração do laudo técnico de avaliação;

    15.3. Elaborado o laudo, o Departamento de Engenharia e Medicina do Trabalho emite parecer e encaminha formalmente ao Diretor Administrativo para homologação.

16. A solicitação de avaliação das condições de trabalho a que se refere o item 15.1 pode ser feita pelo próprio RHS.AD, independentemente de solicitação gerencial.

17. O laudo a que se refere ao item 15.3 deve obedecer aos critérios de elaboração estabelecidos neste Anexo I.