

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071451/2025
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 17/11/2025 ÀS 11:15
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.280441/2025-58
DATA DO PROTOCOLO: 26/11/2025

ITAIPU, CNPJ n. 00.395.988/0012-98, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). IGGOR GOMES ROCHA e por seu Diretor, Sr(a). ENIO JOSE VERRI;

E

SIND TRAB EMP PROD TRANS DIST EN EL FON HID TER ALT FI, CNPJ n. 01.437.126/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBSON CESAR AGOSTINI;

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEANDRO JOSE GRASSMANN;

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.974.434/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE LUIZ DA ROCHA BARBALHO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **O presente acordo abrange os empregados da ITAIPU contratados no Brasil, pertencentes às categorias profissionais dos eletricitários, engenheiros e administradores, representadas pelos respectivos sindicatos signatários, em suas bases territoriais, com abrangência territorial em Foz do Iguaçu/PR.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL**

O salário do mês de outubro de 2025 será corrigido, a partir de 1º novembro de 2025, pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2024 a 31.out.2025.

Parágrafo Primeiro – O salário do mês de outubro de 2026 será corrigido, a partir de 1º novembro de 2026, pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2025 a 31.out.2026.

Parágrafo Segundo – O salário do mês de outubro de 2027 será corrigido, a partir de 1º novembro de 2027, pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2026 a 31.out.2027.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - 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 1,5 (uma vírgula cinco) remuneração básica do mês de novembro de 2025, com piso de R\$ 12.571,20 (doze mil quinhentos e setenta e um reais e vinte centavos), acrescido, em qualquer caso, de mais R\$ 2.619,00 (dois mil seiscentos e dezenove reais), reajustados pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2024 a 31.out.2025.

Parágrafo Primeiro - Para os empregados admitidos ou desligados no período de 01.nov.2024 a 31.out.2025 o abono será pago *pro-rata-die* (1/365 avos).

Parágrafo Segundo - A ITAIPU pagará em novembro de 2026 aos seus empregados, a título de abono salarial único não incorporável ao salário, o valor correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) remuneração básica com piso de R\$ 14.505,00 (quatorze mil quinhentos e cinco reais) e parcela fixa de R\$ 3.021,00 (três mil e vinte e um reais) reajustados pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2025 a 31.out.2026, ficando estabelecido que os reajustes são limitados a vigência do acordo.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados admitidos ou desligados no período de 01.nov.2025 a 31.out.2026 o abono será pago *pro-rata-die* (1/365 avos).

Parágrafo Quarto - 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 Quinto - 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 SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS

As partes acordam que o envio do demonstrativo de pagamento mensal, férias e 13º salário; do informativo do PAMHO 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal do ano 2026, instituída e disciplinada pelas Leis 4090/62 e 4749/65, será pago até o mês de janeiro de 2026 e a parcela remanescente no mês de dezembro de 2026. Para o ano seguinte, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal do ano 2027 será pago até o mês de janeiro de 2027 e a parcela remanescente no mês de dezembro de 2027.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - 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 § 1º, alíneas “b” e “d” desta cláusula, está incluído o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) previsto na alínea “e” do art. 3º 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 às 6h/6h15, o pagamento do adicional noturno será elástico até o término da jornada, mantendo-se, para todas as demais hipóteses, o período para a hora noturna fixado no art. 3º, 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 1º 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.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - 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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 II ao Acordo Coletivo de Trabalho 2025-2027 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 II 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. 4º 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 8º e 9º do Anexo II 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. 4º 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.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 recebimento 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 (nível 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 tele monitoramento/tele controle (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 DÉCIMA QUARTA - 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 substituído 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- ao 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 recebimento do presente adicional.

ADICIONAL DE PENOSIDADE/TURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL REGIONAL

Para os empregados admitidos até 31 de dezembro de 2020 e os contratados(as), a qualquer tempo, pelos Editais dos Processos Seletivos nºs 1009/18 e 1010/19, ainda que venham a ter seu vínculo de emprego modificado por aprovação em novo processo seletivo externo, farão jus ao Adicional Regional correspondente a 13% (treze por cento) do salário base, desde que lotados na Área de Projeto.

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 - Os empregados admitidos a partir de janeiro de 2021 não farão jus ao Adicional Regional.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

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 2026 e 2027.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

SALÁRIO FAMÍLIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - POLÍTICA HABITACIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será pago mensalmente a título de Auxílio Alimentação, em forma de cartão eletrônico/vale-refeição ou cartão eletrônico/alimentação, conforme opção do empregado, o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Parágrafo Primeiro - O auxílio alimentação será corrigido, a partir de 1º de novembro de 2025, pelo índice do IPCA Alimentos e Bebidas dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2024 a 31.out.2025. Especificamente para o mês de dezembro de 2025 pagar-se-á o dobro do valor mensal praticado, já devidamente corrigido.

Parágrafo Segundo - O auxílio alimentação será corrigido, a partir de 1º de novembro de 2026, por índice IPCA Alimentos e Bebidas dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2025 a 31.out.2026. Especificamente para o mês de dezembro de 2026 pagar-se-á o dobro do valor mensal praticado após a referida correção, ficando estabelecido que os reajustes são limitados à vigência do acordo.

Parágrafo Terceiro - 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, 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 em que 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 em que não houver interesse empresarial, ITAIPU não ofertará subsídios, sendo que para os empregados que iniciaram cursos pós-médio nesta categoria anteriormente a 01/11/2020 será permitida a conclusão do curso com o reembolso de 50%.

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 concederá auxílio para custos com material didático (livros, uniformes e material escolar), no mês de fevereiro do ano corrente, por meio de cartão magnético, para cada dependente do empregado, regularmente matriculado a partir do 1º ano do Ensino Fundamental até a finalização do Ensino Médio, desde que o empregado esteja enquadrado nos níveis abaixo indicados, no limite estabelecido para cada nível, o valor correspondente ao enquadramento na tabela salarial:

a) Até o nível 31C	R\$ 1.400,81
b) Do nível 32A até 33C	R\$ 933,87
c) Do nível 34A até 36C	R\$ 715,95

Parágrafo Sétimo - Na hipótese de não contratação da empresa para operacionalização do cartão magnético em prazo hábil à concessão do auxílio em fevereiro, para o cumprimento do estabelecido no parágrafo anterior, a ITAIPU manterá o sistema de reembolso do material didático do ano em curso, no mês de março, para cada dependente do empregado, regularmente matriculado, desde que o empregado esteja enquadrado nos níveis indicados no Parágrafo Sexto, no limite estabelecido para cada nível.

Parágrafo Oitavo – Excepcionalmente, mediante manifestação do empregado de impossibilidade de utilização do cartão magnético e análise da Divisão de Administração de Benefícios, desde que não tenha utilizado nenhum valor do auxílio disponibilizado por meio do cartão magnético, a ITAIPU manterá o sistema de reembolso do material didático do ano em curso, no mês de março, para cada dependente do empregado, regularmente matriculado, desde que o empregado esteja enquadrado nos níveis indicados no Parágrafo Sexto, no limite estabelecido para cada nível. Nessa hipótese de utilização do reembolso, o saldo no cartão magnético será zerado para o ano em curso.

Parágrafo Nono - Os valores do Parágrafo Sexto serão corrigidos, a partir de 1º de novembro de 2025, pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -

IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2024 a 31.out.2025, devendo ser formalizada a correção quando da divulgação oficial deste índice, ficando estabelecido que os reajustes são limitados a vigência do acordo.

Parágrafo Décimo - Os valores do material didático serão corrigidos, a partir de 1º de novembro de 2026, pelo índice geral do IPCA dos últimos 12 meses medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao período compreendido de 01.nov.2025 a 31.out.2026, ficando estabelecido que os reajustes são limitados a vigência do acordo.

Parágrafo Décimo Primeiro –A empresa fará um novo processamento do auxílio para custos com material didático (cartão magnético ou reembolso, conforme o caso) no mês de outubro do ano corrente, dos casos não contemplados no ano em curso.

Parágrafo Décimo Segundo – 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 Décimo Terceiro – 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 VIGÉSIMA SEXTA - POLÍTICA EDUCACIONAL – ENSINO SUPERIOR

Para o ano letivo em curso, aos empregados que não possuam curso superior e aos que já o estejam cursando, será concedido benefício educação para curso superior pago, mediante convênio com instituições de ensino ou reembolso, 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 - O empregado enquadrado nos cargos de profissional de nível fundamental, suporte e técnico, que já possua curso superior, poderá usufruir do benefício educação para 01 (um) curso superior pago pela ITAIPU, em 50% do valor limite estabelecido no *caput*, desde que já não tenha usufruído desse benefício.

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.

Parágrafo Quarto – O empregado que esteja enquadrado em cargo de nível universitário na ITAIPU não fará jus ao benefício educação para curso superior estabelecido na presente Cláusula.

Parágrafo Quinto - Ao empregado que já esteja enquadrado em cargo universitário na ITAIPU e esteja utilizando o benefício com matrícula ativa no período letivo em curso até 31/10/2020, será garantida a cobertura até o término do curso em execução ou o limite de 72 mensalidades, o que ocorrer primeiro, vedada a emissão de novas autorizações de matrícula para fruição do benefício.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO, MESTRADO, DOUTORADO E PÓS-DOUTORADO

Considerando 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 estabelecidas por ITAIPU, as partes acordam que valores pagos por ITAIPU referente a despesas para a participação de empregados em cursos de pós-graduação, desde especialização “lato sensu” até de “stricto sensu” (mestrado, doutorado e pós-doutorado), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 o dependente PcD (pessoa com deficiência) de seus empregados, durante o período letivo escolar.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 01.11.18, a coparticipação linear de 20% (vinte por cento) do valor da tabela praticada para convênio ou reembolso a partir da 49ª sessão anual.

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 cutaneomucosas crônicas; arteriopatas periféricas; artrite; climatério (menopausa/perimenopausa); doenças autoimunes; 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 cerebrovasculares; 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; sequela da lesão do sistema nervoso central; fibromialgia; transplante de órgãos ou tecidos e neuropatia autônoma em doenças endócrinas e metabólicas; amiloide e diabética.

Parágrafo Sétimo – Terá direito à cobertura de materiais para aferição de glicemia capilar os portadores de Diabetes Mellitus Tipo 1 insulino dependentes, com diagnóstico confirmado por médico endocrinologista e exames complementares, da seguinte forma:

- a) A comprovação de uso de insulinas se fará por meio de apresentação de relatório médico contendo o esquema de tratamento e resultado de exames laboratoriais (hemoglobina glicada e glicemia de jejum);
- b) Os beneficiários que tenham registro de uso de insulina há mais de 12 meses pelo benefício Medicamento de Uso Contínuo – MUC – da IB-ME ficam desobrigados de apresentar resultados de exames para concessão dos materiais de aferição da glicemia capilar.

Parágrafo Oitavo - Os materiais Tiras e Lancetas descartáveis serão cobertos na quantidade limitada até 3 (três) unidades ao dia por beneficiário – 3 (três) tiras e 3 (três) lancetas.

Parágrafo Nono - O equipamento medidor Libre Free Style ou similar será coberto a cada 3 (três) anos.

Parágrafo Décimo - Os sensores Libre Free Style ou similar serão cobertos na quantidade de 26 (vinte e seis) sensores anuais por beneficiário.

Parágrafo Décimo Primeiro - A cobertura dos itens do Parágrafo Nono e do Parágrafo Décimo se dará exclusivamente por reembolso.

Parágrafo Décimo Segundo - Estão cobertos apenas os produtos cujo registro na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) autorize comercialização em farmácias de varejo.

Parágrafo Décimo Terceiro – Os valores de cobertura serão parte integrante como Anexo III do ACT vigente e será reajustado anualmente pelo mesmo índice utilizado na tabela de reembolso dos benefícios em saúde.

Parágrafo Décimo Quarto – 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 Décimo Quinto – A partir de 01.08.2019, o pai e a mãe do empregado admitido na ITAIPU até 01.11.2003, terá Plano de Assistência Médica Hospitalar gerido por operadora de saúde contratada por ITAIPU, com a garantia de cobertura – mesmas especialidades – do Plano de Saúde da ITAIPU.

I – O empregado, enquadrado no parágrafo oitavo, com nível salarial igual ou superior a 15 (quinze), compartilhará custos da contratação mencionada, em relação a todos os procedimentos realizados pelos Pais e Mães com uma percentagem 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 Décimo Sexto - 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 Sétimo – 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 TRIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A partir de 01.11.2018 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 coparticipação de 2% (dois por cento) do valor cobrado pelo procedimento odontológico.

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.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTO AUXÍLIO ENFERMIDADE

No caso de afastamento do empregado superior a 15 (quinze) dias, 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 do auxílio previdenciário pelo INSS em favor do empregado, a ITAIPU descontará em Folha os valores adiantados a título do Auxílio Enfermidade, nos termos do Regulamento de Benefícios.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 - 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 Terceiro – Para o empregado admitido até 31 de dezembro de 2020 e aquele contratado, a qualquer tempo, pelos Editais dos Processos Seletivos nºs 1009/18 e 1010/19, e ainda que esses empregados venham a ter seu vínculo de emprego modificado por aprovação em novo processo seletivo externo, a ITAIPU pagará, em caso de morte do pai ou da mãe e a título de Auxílio Funeral, o valor correspondente ao nível 49A da tabela salarial da ITAIPU, sendo que, na hipótese de irmãos empregados, em que ambos tenham direito ao benefício, o valor será rateado entre eles em partes iguais, deduzindo-se, em qualquer hipótese, eventual valor recebido da FIBRA ou do INSS.

Parágrafo Quarto - O empregado admitido a partir de 1º de janeiro de 2021 não fará jus ao Auxílio Funeral para pai e mãe previsto no Parágrafo Terceiro.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Quanto ao Auxílio Creche a ITAIPU adotará o seguinte procedimento:

a) Para atendimento a dependentes de empregadas ou empregados (filho, enteado, menor sob guarda e tutelado), com idade de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses, 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 72 (setenta e dois) 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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA PERMANENTE DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

As partes acordam que, a partir de 1º de novembro de 2020, passa a vigorar o novo Regulamento do Programa Permanente de Desligamento Voluntário – PPDV, mantendo-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, mantendo-se a inaplicabilidade dos artigos 23, 24 e 25 do Contrato Coletivo de Condições de Trabalho - CCCT - 2024/2027, aplicável aos empregados contratados no Paraguai.

Parágrafo Primeiro – O novo Regulamento do PPDV, Anexo I, faz parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo - As partes acordam que os valores pagos à título de Programa Permanente de Desligamento Voluntário possuem caráter indenizatório e não são base de incidência para cálculo de qualquer verba trabalhista, assim como não se incorporarão à base salarial para qualquer efeito.

Parágrafo Terceiro - Na hipótese de ser quebrado, a qualquer tempo, o ponto de equilíbrio mencionado no *caput* desta cláusula, por ato ulterior da administração, as partes comprometem-se a rediscutir as condições nela acordada.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 à 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 do Sindicato 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de relatos dessa natureza devidamente externalizadas deverão ser dirigidas aos canais de Ouvidoria e Comitê de Ética que observando as normas vigentes, no que lhes compete, apurarão os fatos com o devido acolhimento institucional.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIDADE DE GÊNERO

A ITAIPU promoverá as condições e mecanismos adequados para que a equidade de gênero seja real e efetiva, superando os obstáculos que impedem e dificultam o seu exercício, facilitando a participação das mulheres em todas as áreas da empresa, observando as políticas e diretrizes fundamentais aprovadas pela RDE-072/11 de 14.abr.2011.

Parágrafo Primeiro - A ITAIPU, por meio do Comitê de Gênero, Raça e Inclusão da Margem Esquerda, constituído pela DET/GB/0039/2023, utilizará os meios pertinentes para a promoção e respeito da igualdade de oportunidades e de tratamento.

Parágrafo Segundo - A ITAIPU dispõe de canais de comunicação, Ouvidoria e Comitê de Ética para receber denúncias de condutas indevidas de empregados (as) da Entidade que atentem contra os normativos pertinentes sobre o tema.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS PARA EMPREGADOS PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

A ITAIPU para seus empregados PcD (pessoa com deficiência) 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.

POLÍTICA PARA DEPENDENTES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE DEPENDENTE

A ITAIPU contratará, dentro do possível, um dependente do empregado, representado pelo sindicato SINEFI, falecido em acidente de trabalho.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada normal de trabalho, exceto para aqueles empregados que laboram em turno de revezamento, 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 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 às 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ou dependentes PcD (Pessoas com Deficiência) 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 10 (dez) liberações de meio período ao ano.

Parágrafo Segundo – O acompanhamento de dependentes em casos excepcionais de tratamento médico prolongado será avaliado 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 o benefício previsto no *caput* será de, no máximo, 5 (cinco) dias ao ano.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - DOAÇÃO DE SANGUE

O doador de sangue terá direito a até duas folgas compensatórias por ano, desde que realize ao menos duas doações no período, apresentando os correspondentes comprovantes.

Parágrafo Primeiro - O empregado deve comunicar prévia e formalmente à gerência imediata que realizará a doação de sangue durante o expediente de trabalho.

Parágrafo Segundo - Para fins do previsto no caput, a doação deve respeitar o intervalo mínimo recomendado pelos órgãos de saúde.

Parágrafo Terceiro - As folgas correspondentes poderão ser fruídas no decorrer do ano da doação, mediante prévia negociação com o gerente imediato.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 Primeiro - As categorias dos Agentes de Segurança e dos Bombeiros terão turno ininterrupto de revezamento de 8 (oito) horas, sem acréscimo salarial, com o registro eletrônico de ponto do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, sem gratificação de hora extraordinária pela redução do intervalo e mantendo a carga horária mensal estabelecida para turnos de 6 (seis) horas.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS EM VIAGENS A SERVIÇO

As partes acordam que, a partir de 1º 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 1.500 (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 SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS DE TRINTA DIAS ÚTEIS

A partir do 10º (décimo) ano de serviços prestados à ITAIPU, o empregado terá direito à fruição de 30 (trinta) dias úteis de férias anuais, sendo que os sábados não serão considerados dias úteis para esse efeito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo Primeiro – É vedado ao empregado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, à exceção dos empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento e dos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados à ITAIPU, desde que expressem sua concordância.

Parágrafo Segundo – Para o empregado, a partir do 10º (décimo) ano de serviços prestados à ITAIPU considera-se para quitação das férias os dias úteis, sendo que um dos períodos de férias não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias úteis e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias úteis, cada um.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

A remuneração de férias será paga ao empregado, na forma da legislação, no máximo em até 2 (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.

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

As partes acordam em fixar a prorrogação da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º 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. 7º 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.
- d) 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;
- e) 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 a 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

A ITAIPU concederá licença paternidade com duração de 5 (cinco) dias corridos e a prorrogação por 15 (quinze) dias corridos prevista na Lei 13.257/16 - Programa Empresa Cidadã, sem prejuízo do emprego e do salário, extensiva ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Parágrafo Primeiro - Além do previsto no *caput*, a ITAIPU concederá, a pedido do empregado, por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, prorrogação da licença paternidade de outros 5 (cinco) dias corridos.

Parágrafo Segundo - Além do previsto no *caput*, a ITAIPU concederá, por força deste Acordo Coletivo de Trabalho, outros 5 (cinco) dias para os 15 (quinze) dias estabelecidos no Programa Empresa Cidadã.

Parágrafo Terceiro - A prorrogação prevista no *caput* e no Parágrafo Segundo será garantida desde que o empregado a requeira no prazo de até 2 (dois) dias úteis após o parto e que comprove a participação em programa ou em atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Parágrafo Quarto - A prorrogação prevista na Lei 13.257/16 e a prorrogação por força deste Acordo Coletivo de Trabalho serão garantidas, na mesma proporção, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Parágrafo Quinto – 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.

Parágrafo Sexto - 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.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - 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 330 dias, contados a partir da data do término da Licença Maternidade de 120 dias, ou por até 270 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 - Ficam asseguradas 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 o período de licença amamentação poderá ser substituído por período de licença sem vencimentos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADOS (AS) VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



A ITAIPU concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência emitido pela autoridade policial competente, para empregados (as) que venham a ser vítimas de violência doméstica, somando-se a isso o acolhimento pertinente por parte da empresa.

Parágrafo Único - A ITAIPU poderá, a critério da sua área de Medicina do Trabalho e/ou Serviço Social, ampliar a licença remunerada por até 2 (dois) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

UNIFORME

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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 à 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 (dez) 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 (dez) 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*.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - 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 o acompanhamento de representantes da ITAIPU e do sindicato.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - UTILIZAÇÃO DE HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 deem o aviso correspondente à Divisão de Administração de Benefícios.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão liberados 04 (quatro) dirigentes sindicais, para o exercício de atividades sindicais, em tempo integral, sem prejuízo de sua remuneração, direitos e vantagens, sendo 3 (três) indicados pelo SINEFI e 1 (um) indicado pelo SENGE 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 dos sindicatos SINEFI e SENGE e de comum acordo com a ITAIPU, os dirigentes sindicais não liberados poderão utilizar, sem prejuízo da remuneração, um total de até 150 (cento e cinquenta) horas por dirigente.

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

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 as 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 OCTAGÉSIMA SEGUNDA - 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 Primeiro - O exercício do mandato do empregado dirigente sindical eleito, liberado ou não, não poderá obstar promoções funcionais ou salariais.

Parágrafo Segundo - Havendo programa de ajuste salarial aos empregados, as alterações salariais poderão ser aplicadas aos dirigentes sindicais liberados como ajustes salariais, de acordo com as normas estabelecidas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÃO AO SINDICATO

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E MENSALIDADE SINDICAL

Será descontado dos empregados, representados pelos sindicatos subscritores do presente acordo, a título de Contribuição Assistencial, a importância correspondente à autorizada em assembleia pela respectiva categoria profissional.

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 - Aos empregados fica assegurado o direito de oposição à Contribuição/Taxa Assistencial, conforme deliberado em assembleia sindical.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - 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 do Sindicato.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERDADE SINDICAL

Fica garantida a liberdade sindical estabelecida por Lei.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - 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) O Sindicato apresentará sua pauta reivindicatória 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.

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

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

O Sindicato 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - 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 NONAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 NONAGÉSIMA SEGUNDA - PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS PELOS SINDICATOS

A ITAIPU, quando solicitada, remeterá aos sindicatos signatários do presente Acordo, a relação dos empregados de suas respectivas categorias profissionais, contendo matrícula, nome, lotação, e-mail corporativo, filiação sindical, dentre outros dados pertinentes às atividades sindicais.

Parágrafo Primeiro - Os sindicatos comprometem-se a cumprir rigorosamente com todas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 - LGPD) e demais normas pertinentes, indicando um encarregado pelo tratamento dos dados pessoais e disponibilizando um Canal de Comunicação com os titulares de dados.

Parágrafo Segundo - Os sindicatos comprometem-se a manter a confidencialidade dos dados pessoais aos quais tenham acesso, limitando o uso das informações estritamente ao propósito estabelecido quando da solicitação sindical.

Parágrafo Terceiro – Os sindicatos comprometem-se a notificar imediatamente a autoridade competente em caso de violação de dados pessoais ou qualquer incidente de segurança que possa afetar a privacidade dos titulares dos dados, bem como dar conhecimento do ocorrido à ITAIPU.

}

IGGOR GOMES ROCHA
DIRETOR
ITAIPU

ENIO JOSE VERRI
DIRETOR
ITAIPU

ROBSON CESAR AGOSTINI

PRESIDENTE
SIND TRAB EMP PROD TRANS DIST EN EL FON HID TER ALT FI

LEANDRO JOSE GRASSMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA

ANDRE LUIZ DA ROCHA BARBALHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DO SINEFI

ATA DA ASSEMBLEIA DO SINEFI APROVANDO O ACT 2025-2027 [Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA DO SENGE

ATA DA ASSEMBLEIA DO SENGE APROVANDO O ACT 2025/2027 [Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA DO SINAEP

ATA DA ASSEMBLEIA DO SINAEP APROVANDO O ACT 2025/2027 [Anexo \(PDF\)](#)

