

Curitiba, 03 de setembro de 2015.
C/Coletivo IB nº 006/2015.

Ilustríssimo Senhor
Adriano Bardou Martins
Comissão de Negociação de Relações Trabalhistas
Itaipu Binacional
Nesta

Assunto: entrega da pauta reivindicatória unificada 2015/2016

Encaminhamos pela presente a Pauta Reivindicatória Unificada dos Empregados da ITAIPU Binacional, representados pelo SINEFI, SINDENEL e SINAEP, para a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos caso sejam necessários.

Atenciosamente

Assis Paulo Sepp
SINEFI

Luis Eduardo R. Nunes
SINDENEL

Luiz André M. de Rezende
SINAEP

PAUTA REIVINDICATÓRIA UNIFICADA DOS EMPREGADOS DA ITAIPU BINACIONAL REPRESENTADOS PELO SINEFI/SINDENEL/SINAEF PARA A DATA BASE DE 1º DE NOVEMBRO DE 2015

01 - Abrangência

Manutenção da cláusula.

02 - Vigência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência a partir de 1º de novembro de 2015, devendo ter a duração necessária para adequação da data base conjuntamente com a MD.

03 - Jornada de trabalho

A ITAIPU Binacional quanto à jornada de trabalho, adotará os seguintes procedimentos:

- Implementará a jornada contínua de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira, para as atividades executadas em horário comercial.
- Implantará imediatamente o horário flexível em toda a empresa, inclusive na Diretoria Técnica, com flexibilização de mais ½ hora no horário de saída.
- Adotará somente o horário brasileiro para início e término da jornada de trabalho.
- Reduzirá o horário de almoço para 1 hora com refeição na área da CHI.
- Alterará a diluição dos dias ponte para compensação, pela divisão dos dias compensados pelo número de dias trabalhado/ano.

04 - Hora extra

Manutenção da cláusula.

05 – Sobreaviso

A Itaipu Binacional manterá o atualmente acordado quanto ao sobreaviso, devendo implementar as seguintes melhorias:

- Considerará o anuênio para o cálculo do valor de sobreaviso a ser pago.
- Incluirá, a pedido do empregado, as horas de sobreaviso no banco de horas sem limite temporal de utilização.

06 - Férias de trinta dias úteis

A Itaipu Binacional manterá o atualmente acordado quanto as férias de trinta dias úteis, devendo implementar a seguinte melhoria:

- A partir de 1º de novembro de 2015, a Itaipu Binacional concederá férias de 30 dias úteis para todos os empregados desde o primeiro período aquisitivo.

07 - Férias em dois períodos

Manutenção da cláusula.

08 - Prazo para pagamento da remuneração de férias

Manutenção da cláusula.

09 - Gratificação de férias

Manutenção da cláusula.

10 - Auxílio alimentação

A ITAIPU Binacional manterá o pagamento do auxílio alimentação/refeição durante 13 vezes no ano e adotará a partir de 1º de novembro de 2015, o valor de R\$ 1.200,00/mês.

Estenderá o auxílio alimentação aos estagiários, na mesma modalidade praticada aos integrantes do PIT.

11 - Política educacional ensino fundamental e médio

A ITAIPU Binacional continuará mantendo os benefícios educacionais atuais (convênios) para o nível de ensino maternal, pré-escolar, fundamental e médio, profissionalizante e ensino especial para empregados e empregadas e/ou dependentes devendo, contudo, implementar as seguintes melhorias:

- Introduzir, para o ano letivo de 2016, o pagamento de ensino de tempo integral para dependentes dos empregados, incluída a matrícula se houver.
- Corrigir os valores do reembolso dos gastos com material didático para o ano letivo de 2016, devendo estender o benefício a todos os empregados e empregadas.

12 - Política educacional nível superior

- Instituir o direito de utilizar o saldo do benefício de ensino superior aos empregados e empregadas que concluíam a graduação em tempo menor que os 72 meses permitidos.

13 - Política educacional Cursos de Pós-Graduação e de Mestrado

- A ITAIPU Binacional custeará, como benefício, os cursos de pós-graduação e/ou mestrado a todos os empregados interessados e não mais somente àqueles abrangidos pelo interesse empresarial.

14 - Auxílio creche

- A ITAIPU Binacional concederá o auxílio-creche igualmente a todos os seus empregados e empregadas, até os 5 anos incompletos do dependente, como direito da criança e não como benefício do empregado e empregada.
- A ITAIPU Binacional deverá revisar o valor atualmente pago como auxílio creche.

15 - Política habitacional

A ITAIPU Binacional viabilizará durante a vigência do ACT 2015/2016, política habitacional que contemple todos os empregados e as empregadas, independente da data de contratação, através de concessão de moradia ou auxílio moradia, bem como facilitará linhas de crédito junto a Caixa Econômica Federal e FIBRA para aquisição de moradia por seus empregados.

Parágrafo Único – A ITAIPU Binacional reajustará o valor pago a título de ajuda habitacional ao pessoal lotado em Guaíra, Marechal Candido Rondon e Santa Helena.

16 - Complemento Auxílio Enfermidade

Manutenção da cláusula.

17 - Assistência médica, hospitalar, odontológica e farmacêutica

A ITAIPU Binacional continuará concedendo assistência a saúde gratuita a todos os seus empregados e empregadas e dependentes legais e aos aposentados/ aposentadas e pensionistas, através de convênios e do Programa de Assistência Médica Hospitalar Odontológica – PAMHO, devendo levar em consideração as faixas etárias das vidas abrangidas no plano e implementar as seguintes melhorias:

a) Alterações no PAMHO

- Não implementar nenhuma alteração do plano quanto a procedimentos, cobertura, normas, abrangência, etc. antes de discutir com os Sindicatos e comunicar os usuários.

b) Dependentes

- Estender para todos os empregados e as empregadas, independente da data de admissão, o direito de incluir o pai e a mãe como dependentes para efeito do PAMHO.

c) Medicamentos

- Reembolso integral de medicamentos, inclusive fitoterápicos, quando receitados por médicos, independente da patologia.
- Incluir CPAP (dispositivo para controle de apnéia) na cobertura do PAMHO.

d) Procedimentos médicos/hospitalares

- Não limitar o número de sessões de fisioterapia, hidroterapia, RPG, Pilates e osteopatia, sem custo ao empregado e empregada.
- Cobrir tratamento para fertilidade e reprodução humana.
- Possibilitar a manutenção e guarda de cordões umbilicais dos filhos de empregados e empregadas para futuro estudos com célula-tronco.

e) Valores de reembolso

- Aumentar o valor para reembolso de óculos (armação/lentes) e lentes de contato.
- Atualizar os valores de reembolso referente a consultas médicas em todas as especialidades para, no mínimo, 90% (noventa por cento).
- Reembolso integral do valor da consulta caso a especialidade médica não tenha médicos conveniados ou seja realizada fora de Foz do Iguaçu.

f) Atendimento médico / hospitalar

- Melhorar o atendimento do convênio pelo HMCC, inclusive no PA, e na realização

de exames de imagem feitas no hospital.

- Aprimorar os critérios utilizados pela Empresa para a perícia médica, disponibilizando o atendimento pericial residencial aos beneficiários com dificuldade de locomoção (deficientes físicos, idosos, portadores de patologias graves que impeçam locomoção) quando for o caso de Perícia Presencial.
- Incluir mais especialidades no plano de saúde, credenciando os respectivos profissionais, e ampliar o convênio de reumatologistas e alergistas.
- Considerar, conforme Instrução Normativa nº 37 da ANS, a cidade de Cascavel/PR como Região de Saúde distinta de Foz do Iguaçu.

18 - Assistência odontológica

Manutenção da cláusula, com as seguintes inclusões:

- Conceder tratamento odontológico integral por conta da empresa, inclusive com aparelhos ortodônticos e implante dentário, para o empregado/empregada e seus dependentes, inclusive pai e mãe, devendo restabelecer o sistema de livre escolha para reembolso e aumentar o valor da tabela dos procedimentos odontológicos do PAMHO.
- Limitar o número de implantes por pessoa e não pelas arcadas dentárias.

19 - Auxílio funeral

Manutenção da cláusula.

20 - Correção salarial

A ITAIPU Binacional corrigirá os salários dos seus empregados e empregadas, em 1º de novembro de 2015, pela variação do IPCA medido pelo IBGE, referente ao período compreendido entre 1º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015, conforme o estabelecido no ACT vigente, devendo a cláusula ser renovada para o ACT 2015/2016.

20.1 - Aumento real dos salários

- A ITAIPU Binacional concederá a todos os seus empregados e empregadas, a partir de 1º de novembro de 2015, um aumento real de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) sobre os salários já corrigidos.

21 - Pagamento do salário

Manutenção da cláusula.

22 - Adicional por tempo de serviço

Manutenção da cláusula.

23 - Abono salarial

A ITAIPU Binacional pagará a todos os seus empregados e empregadas um abono, integral, equivalente a 2 remunerações do mês de novembro 2015, sem tributação ao empregado e empregada, garantido um piso líquido de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais).

24 - Adicional Regional

Manutenção da cláusula.

25 - Décimo terceiro salário

Manutenção da cláusula.

26 - Procedimentos

c - Concurso interno

A ITAIPU Binacional reativará o Concurso Interno como mecanismo para migração interna dos empregados e empregadas, inclusive a mudança para cargos de carreira de outra natureza, quando do preenchimento de eventuais vagas existentes, também das decorrentes do PPDV, devendo o concurso interno ser efetuado com prova de conhecimento específico.

e - Transporte

- Implementar transporte interno no horário de almoço.
- Remodelar as linhas do transporte dos empregados e empregadas visando a otimização das mesmas, com diminuição do tempo dispendido em locomoção, incluindo os empregados do Centro Executivo.
- Estimular o transporte alternativo como bicicletas, carona solidária etc.

27 - Eleições para a CIR-ME

A ITAIPU Binacional se compromete a remodelar, em comum acordo com os sindicatos signatários, o escopo da CIR (Comissão Interna de Reclamações) que passará a ter caráter conciliatório inclusive de casos binacionais.

28 - Eleições para o Comitê de Investimentos da FIBRA

Manutenção da cláusula.

29 - Reuniões de Acompanhamento

Manutenção da cláusula.

30 - Participação nos lucros ou resultados

Manutenção da cláusula para 2016.

31 - Contribuição assistencial e mensalidade sindical

Manutenção da cláusula.

32 - Liberação de dirigentes sindicais

Manutenção da cláusula, com a seguinte alteração:

Parágrafo Primeiro – Durante a vigência do Acordo Coletivo a pedido do Sindicato e de comum acordo com a ITAIPU, os dirigentes sindicais não liberados, sem prejuízo da remuneração, poderão utilizar um total de até 250 horas/ano, para atividades de interesse da entidade sindical.

Parágrafo Segundo - Durante a vigência do Acordo Coletivo a pedido do Sindicato e de comum acordo com a ITAIPU, os dirigentes sindicais não liberados com cargo em Federação ou Confederação representativa de trabalhadores, sem prejuízo da remuneração, poderão utilizar um total de até 150 horas/ano, para atividades de interesse da instituição.

33 – Saúde do trabalhador

Manutenção da cláusula incluindo as seguintes condições:

- Efetuar melhoria nas instalações do Arquivo Contábil e Técnico da ITAIPU;
- Efetuar análise das condições sanitárias dos filtros e dutos de ar condicionado central, localizado na cota 139.
- Maior presença dos Técnicos de Segurança do Trabalho nas frentes de serviço, com inspeções aleatórias e periódicas.
- Reestruturar imediatamente a área de medicina laboral, contratando como empregados médicos e médicas para cobertura de, no mínimo, 40 horas semanais, inclusive para Curitiba.
- Avaliação de risco da atividade exercida pelos empregados na faixa de proteção do lago concernente à insalubridade, penosidade e risco a integridade física, com a tomada das providências necessárias para salvaguardar os mesmos.
- Aumentar o valor financeiro disponibilizado para realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – considerando o que a empresa preconiza como um dos eventos internos mais importantes.

34 - Fontes normativas

Manutenção da cláusula.

35 - Treinamento

Manutenção da cláusula.

36 - Utilização de horário extraordinário

Manutenção da cláusula.

37 – Cumprimento de tarefas dentro do horário normal

Manutenção da cláusula.

38 - Realização de horas extras

Manutenção da cláusula.

39 - Fornecimento de EPI (SF6)

Manutenção da cláusula.

40 - Fornecimento de EPI e obrigatoriedade de uso

Manutenção da cláusula.

41 - Campos eletromagnéticos

Manutenção da cláusula.

42 - Liberdade sindical

Manutenção da cláusula.

43 - Exercício dos direitos sindicais

Manutenção da cláusula.

44 - Eleições sindicais – não ingerência da empresa

Manutenção da cláusula.

45 - Preservação dos cargos dos dirigentes sindicais

Manutenção da cláusula.

46 - Uniformes

Manutenção da cláusula.

47- Adicionais de insalubridade e periculosidade

Manutenção da cláusula.

48 - Adicional de periculosidade

A ITAIPU Binacional se compromete a pagar até 1º de novembro de 2015 o adicional de periculosidade por risco elétrico, no percentual de 30% (trinta por cento), a todos os empregados e as empregadas que estejam percebendo percentual menor a este título, bem como a pagar aos que ainda não percebem o adicional de periculosidade devido, conforme apontado no laudo do FUNCOGE.

Parágrafo Único – A ITAIPU Binacional se compromete que a partir de 1º de novembro de 2015 efetuará, quando for o caso, o pagamento do adicional de periculosidade por risco elétrico no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o empregado iniciar suas atividades na área de risco.

49 - Diárias de viagem

A ITAIPU Binacional reformulará sua política de diárias de viagem, extinguindo a tabela atual e criando uma nova tabela com somente dois grupos, e atualizará os valores das diárias.

50 - Gastos de transferência

Manutenção da cláusula.

51 - Descanso semanal remunerado

Manutenção da cláusula.

52 - Licença paternidade

A ITAIPU Binacional, a partir de 1º de novembro de 2015 ampliará o gozo da licença-paternidade, inclusive ao pai adotivo, para 30 dias.

53 - Seguro de vida coletivo

Manutenção da cláusula.

54 - Comunicação de sinistro

Manutenção da cláusula.

55 - Contratação de dependente

Manutenção da cláusula.

56 - Solução de conflitos

Manutenção da cláusula.

57 - Informação ao sindicato

Manutenção da cláusula.

58 - Ocupação de cargos vagos

Manutenção da cláusula.

59 - Ocupação de cargos gerenciais

Manutenção da cláusula.

60 - Assistência legal

Manutenção da cláusula.

61 - Educação para filhos de empregados, com deficiência

Manutenção da cláusula.

62 - Garantias para empregados com deficiência

Manutenção da cláusula.

63 - Visto de permanência no exterior

Manutenção da cláusula.

64 - Abrigos nos pontos de parada de transporte

- A ITAIPU Binacional se encarregará de tratar junto ao órgão competente da Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu, a instalação e/ou melhorias nos pontos de parada do transporte de seus empregados, localizados na área urbana da Vila A, Vila C, Jardim Petrópolis e Centro da cidade.
- Instalar cobertura nos estacionamentos de veículos Área Industrial e Barreirinha.

65 - Inspeções do Ministério do Trabalho

Manutenção da cláusula.

66 - Normas para negociação ou modificação do ACT

Manutenção da cláusula.

67 - Normas em caso de redução de pessoal ou supressão de postos de trabalho

Manutenção da cláusula.

68 - Jornada de trabalho para turnos de revezamento

Manutenção da cláusula.

69 - Salário família

Manutenção da cláusula.

70 - Permanência no imóvel da ITAIPU após desvinculação

Manutenção da cláusula.

71 - Liberação para exame final

Manutenção da cláusula.

72 - Cumprimento de tarefas dentro do horário normal

Manutenção da cláusula.

73 - Plano de cargos e salários/Plano de carreira e remuneração

- A ITAIPU Binacional se compromete a discutir com as entidades sindicais, no primeiro trimestre de 2016 o Plano de Cargos e Salários – PCS e o Plano de Carreira e Remuneração – PCR - objetivando ajustes quanto a enquadramentos, meritocracia, sistema de avaliação, QAF, QQQ, amplitude de carreiras, requisitos de acesso, progressão vertical e horizontal e gestão de desempenho.
- Para o ano de 2016 o programa anual de mérito deverá ter disponibilizado o percentual de 3 % (três por cento) da folha de pagamento, sem considerar os ajustes funcionais ou desequilíbrio salarial, devendo ser aplicado com base em critérios de distribuição discutidos com as entidades sindicais.

74 - Combate ao assédio moral e ao assédio sexual

Manutenção da cláusula.

75 - Isonomia

Manutenção da cláusula.

76 - PPDV

- Alterar o fator redutor quando da ocorrência de concomitância, visando diminuir a penalização ao empregado.
- Alterar a verba complementar para 0,75% da remuneração por ano de vínculo empregatício com a ITAIPU e aumentar 0,05 a cada ano até o limite de 1 salário/ano.
- Incluir as seguintes rubricas, às já existentes, para o cálculo da verba complementar: 1/12 avos do 13º; adicional noturno; e média de horas extras dos últimos 10 anos.

77 - Prorrogação da licença maternidade

Manutenção da cláusula.

78 - Licença amamentação

Manutenção da cláusula.

79 - Readaptação profissional

Manutenção da cláusula.

80 - Adicional de insalubridade por agentes biológicos

Manutenção da cláusula.

81 - Adicional para trabalhadores e trabalhadoras em turnos de revezamento

- Elevar para 7,5% (sete e meio por cento) o Adicional de Penosidade incidente sobre o salário base, acrescido do anuênio, devendo ser pago inclusive aos trabalhadores que fazem o turno satélite.

82 – Registro eletrônico de ponto

Manutenção da cláusula.

83 – Processo seletivo externo

A ITAIPU Binacional garantirá aos empregados que participem de Processo Seletivo Externo e sejam aprovados, a manutenção dos benefícios e direitos adquiridos no caso de ocupação do novo cargo.

84 – Horas extras em viagens a serviço

Manutenção da cláusula.

85 - Banco de horas para empregados enquadrados em cargo de nível universitário

Manutenção da cláusula com a seguinte alteração:

Adotar para os empregados e empregadas enquadrados como Nível Universitário o mesmo procedimento adotado com os demais empregados e empregadas, quanto ao pagamento de horas extraordinárias, mesmo que inferiores a uma hora, se for do interesse do empregado.

86 - Uso de meios telemáticos e informatizados

Manutenção da cláusula.

87 – Aviso prévio maior do que 30 dias

Manutenção da cláusula.

88 – Adicional de periculosidade na segurança empresarial

Manutenção da cláusula.

89 – Demonstrativo de pagamento

Manutenção da cláusula.

90 - Abono de faltas

- Padronizar, como direito do empregado e empregada, o abono de 5 dias de falta/ano, independente de abonação do gerente.

- Conceder aos empregados o mesmo tratamento dispensado às empregadas de licença abonada para acompanhamento de cônjuge, dependentes, pai e mãe quando em consulta ou tratamento de saúde.

91 - Comissão sindical de negociação

A ITAIPU Binacional liberará de suas atividades laborais, nos dias de negociação desta pauta, os/as dirigentes sindicais bem como os empregados e as empregadas eleitos em Assembléia para fazer parte da comissão sindical de negociação, a qual será formalizada através de correspondência pelos sindicatos.

92 - Divulgação de vagas de estágios

A ITAIPU Binacional se compromete a divulgar, anualmente, nas faculdades e universidades as vagas disponibilizadas para estágio na empresa.

93 - Estrutura de gestão

A ITAIPU Binacional formalizará em sua estrutura a função gratificada de coordenador de atendimento de escritório aos analistas de suporte técnico.

94 - Fim da locação de mão-de-obra

A ITAIPU Binacional se compromete a promover processo seletivo externo para ingresso de qualquer trabalhador e trabalhadora na empresa, independente da qualificação jurídica que tenha o trabalho a ser executado, e a não celebrar, a partir da vigência desse acordo, contratos com intermediários, empresas interpostas e/ou prestadoras de serviços, cessando-se definitivamente a locação de mão-de-obra.

Parágrafo Único – Até que se realize processo seletivo externo para preenchimento dessas vagas, todos os trabalhadores e trabalhadoras contratados através de empresas interpostas e/ou prestadoras de serviços deverão ter tratamento isonômico com os pertencentes ao quadro próprio.

95 - Garantia de emprego

A ITAIPU Binacional se compromete a manter os empregos de seus empregados e empregadas, ficando proibidas as dispensas coletivas ou arbitrárias, mesmo face a introdução de inovações tecnológicas, somente promovendo rescisões contratuais que sejam decorrentes de justa causa ou demissões de iniciativa do empregado e empregada.

96 – Gratificação por Titulação

A ITAIPU Binacional se compromete a instituir a gratificação por titulação, como incentivo ao aperfeiçoamento, aos empregados e empregadas que possuem titulação acima do exigido na descrição da função contratada.

97 – Honorários de Sucumbência

A ITAIPU Binacional repassará aos advogados do quadro próprio os honorários de sucumbência, inclusive retroativos aos últimos cinco anos, da mesma forma que o faz para os escritórios terceirizados.

98 - Licença Prêmio

A ITAIPU Binacional se compromete a instituir licença especial de 30 dias a cada cinco anos de serviços prestados.

99 - Melhorias de Infraestrutura

A ITAIPU Binacional se compromete a discutir a implantação das seguintes melhorias durante a vigência do presente ACT:

- Asfaltar os acessos em torno da carpintaria próxima ao Shumódromo, pois após alguns dias sem chuva é muita poeira e quando chove devido aos buracos que acumulam água pode ocorrer de molhar alguém quando passamos com o veículo.
- Viabilizar a implantação de centro de comércio e serviços da usina com praça de alimentação, lava carro, área de lazer, posto de combustível, farmácia, etc na modalidade parceria com o PTI e Universidades.
- Construir vestiários com chuveiros próximo aos locais de trabalho para os praticantes de atividades físicas, nos intervalos da jornada de trabalho.

100 - Penalidade

Pelo descumprimento das obrigações constantes no ACT, fica estipulada multa correspondente a R\$ 500,00 (quinhentos reais) por infração e por empregado ou empregada, revertendo o resultado em benefício da parte prejudicada.