

ALERTA GERAL

Sindicatos dos Eletricitários de Foz do Iguaçu – SINEFI – Filiação à CUT e FNU

Site: sinefi.org.br Redes: @sinefisindicato

nº 338 – Ano 31 – 04 de abril de 2025



SINEFI presta homenagem a Assis Paulo Sepp e dá posse à nova diretoria

No dia 31 de março, o SINEFI realizou uma cerimônia marcante em sua sede para homenagear o ex-vereador, fundador e presidente do sindicato, Assis Paulo Sepp, e dar posse à nova diretoria para a gestão 2025–2028.

Figura histórica do sindicalismo em Foz do Iguaçu, Sepp liderou o SINEFI por mais de 30 anos, esteve à frente de greves históricas e sempre defendeu os direitos dos trabalhadores da Itaipu, Copel e Furnas.

Em sua memória, o salão do sindicato passa a se chamar **Centro de Eventos Assis Paulo Sepp**, e sua família recebeu uma placa de reconhecimento durante o evento.

Nova Diretoria

(Gestão 2025–2028)

Diretoria Executiva:

- **Diretor Presidente:**
Robson Cesar Agostini
- **Diretor Administrativo:**
Roberto Bispo dos Santos
- **Diretor Financeiro:**
Jose Inacio Pinto Rodrigues
- **Diretor para Assuntos Jurídicos e Saúde do Trabalhador:**
Jose Laércio Gaspar
- **Diretor de Imprensa, Divulgação e de Mobilização:**
Edison de Souza Ribeiro
- **Diretor de Formação Política, Cultural e de Lazer:**
Héliton Lourenço



Conselho Fiscal:

Titulares: Eusébio José Conchi, Antônio Carlos Amorim, Nilson da Costa.

Suplentes: Israel Peres Barbosa, Márcio José da Silva, Luiz Cesar Taras.

Conselho de Representantes:

Titulares: Reginaldo Calapachi, Marcelo Lago.

Suplentes: Paulo Henrique Guerra Zuchoski, Cláudio Alexandre da Silva.

Conselho Setorial de Base:

Eduardo Sedrez da Silva, Marcos Antônio Kasprzak, Nilton César Figueira, Sandro Alves Heil, Waldeck Luiz Macedo de Souza, Tatiara Dos Santos D. Ribeiro, Francisco Arlindo Moreira Quintela, Fabiano Inácio Prado, Marcia Masson, Alan Marcos de Maceda.

Prevenção é o melhor caminho

Abril é o mês da conscientização sobre a saúde e segurança no ambiente de trabalho. O chamado Abril Verde nasceu como uma iniciativa para reforçar a importância de prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

A escolha do mês remete ao dia 28 de abril, Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes de Trabalho, instituído em homenagem a trabalhadores mortos e feridos em suas funções. O laço verde representa a luta por ambientes mais seguros, políticas públicas eficazes e fiscalização rigorosa.

O SINEFI reforça seu compromisso em denunciar irregularidades, cobrar responsabilidade dos empregadores e defender a integridade física e mental de cada trabalhador.

Conscientização sobre o Autismo

O mês de abril também chama atenção para o Transtorno do Espectro Autista (TEA), destacando a importância do diagnóstico precoce, tratamento e, principalmente, respeito às pessoas autistas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 70 milhões de pessoas no mundo são autistas. O TEA não é uma doença e não tem cura. Requer acompanhamento com equipe multidisciplinar e empatia da sociedade.

Não existe autismo leve. Tudo é luta!

Falar sobre o autismo é combater o preconceito e promover uma sociedade mais inclusiva e consciente.

ABRIL



O que é o sindicato?

E por que ele é essencial?

O sindicato é uma organização formada pelos próprios trabalhadores para defender seus interesses, direitos e condições de trabalho. No Brasil, os sindicatos surgiram no início do século XX, durante o processo de industrialização, como resposta à exploração da mão de obra e à ausência de direitos básicos.



O sindicato representa a categoria profissional nas negociações salariais, na luta por benefícios, nas discussões sobre jornada de trabalho e condições no ambiente laboral. Também atua na defesa jurídica dos seus filiados e promove ações de formação, lazer e saúde.

No SINEFI, temos uma longa trajetória de conquistas e mobilizações em defesa dos eletricitários de Foz do Iguaçu. Sindicato forte é garantia de direitos respeitados.



ITAIPU:

SINEFI cobra melhorias em reunião com a empresa

No dia 20 de março, ocorreu a segunda reunião periódica do calendário de 2025 entre representantes sindicais e a Itaipu Binacional. A maioria dos temas debatidos foram pautados pelos sindicatos, com alguns pontos respondidos de imediato e outros encaminhados para análise posterior.

Infraestrutura na Área Industrial:

Em resposta ao questionamento do SINEFI quanto as obras apresentadas quando da visita do DGB a área industrial, visita esta provocada e ciceroneada por dirigentes sindicais, a Itaipu relatou o estado de algumas obras, algumas já concluídas como salas de descanso e refeição dos trabalhadores de turno da CCR, do despacho de carga e SE MD, vaga no estacionamento do Edifício da Produção exclusiva para gestante e sala de lactância no prédio, reforma dos banheiros do 1º ao 4º pavimento (no lado de 60 Hz) do Edifício da Produção, pintura e instalação de diversas estruturas metálicas, como passarelas, guarda-corpos, escadas metálicas, e monovias na AI. Outras em andamento, como construção de escritórios, sala de reunião e copa para utilização da elevação 108, substituição de mobiliários da operação na casa de força. Outras ainda planejadas para 2025, como bicicletário, academia, sala de ginástica funcional, vestiário e copa, além de diversas melhorias e adaptações na infraestrutura da casa de força, em especial na elevação 108.

Ante essa resposta, o SINEFI apontou, tendo em vista o histórico de contratação e duração de obras na empresa, a principal requisição levada ao DGB em outubro de 2023, que é a desmobilização das áreas que alojam pessoal na Área Industrial, em especial na Casa de Força, onde as condições de insalubridade e periculosidade ultrapassam o razoável, não será atendida nos próximos anos, como não foi nas décadas anteriores.



Apontou ainda que as obras concluídas na CCR, despacho e SE MD, decorreram de uma diligência providenciada quando do pedido de intervenção realizada por este sindicato junto ao Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego, em face da controvérsia do cumprimento do intervalo de descanso dos turnantes, que desembocou numa notificação à Itaipu e ação judicial ainda em trâmite. O SINEFI informou que avaliará a conveniência e oportunidade de encaminhar as providências cabíveis à situação.

Em resposta, a Itaipu manifestou que “as condições de trabalho na AI e Casa de Força atendem a legislação vigente referente a saúde e segurança dos seus empregados”. O SINEFI requereu a apresentação dos laudos relativos à vibração, rotas de fuga, propagação de incêndio, dentre outros, que embasam a afirmação da empresa.

Reforma do Edifício da Produção:

A empresa informou a contratação de um consórcio binacional para a reforma, ampliação e modernização do Edifício da Produção, conforme homologado em reunião do Conselho de Administração (RCA-014/2025), no dia 27 de fevereiro. O projeto inclui melhorias estruturais, arquitetônicas, instalação predial, ar-condicionado, mobiliário e a construção de uma nova Área de Convivência de 800m² no mezanino.



Programa de Integração do Novo Empregado (PINE):

A Itaipu informou que foram convocados 49 novos empregados que serão admitidos em abril e maio. O PINE será realizado em junho com as palestras, inclusive dos sindicatos, em data a ser definida.

Novo Centro Corporativo:

A Itaipu informou que existe um projeto de construção do Centro Corporativo ao lado da Barreira de Controle, onde fica atualmente o Centro de Recepção de Visitantes - que será construído em outro ponto da Avenida Tancredo Neves - reaproveitando ao máximo as estruturas já existentes no local. O projeto visará um ambiente moderno, integrado e funcional, reunindo equipes que estão espalhadas por prédios antigos da empresa.

Os sindicatos apontaram a necessidade de que se avalie a questão da permanência da estrutura de bancos e restaurantes existentes nas áreas internas atualmente, tendo em vista que muitos empregados da Área Industrial fazem uso dessas estruturas.

Participação nos Resultados Exercício 2024 (pagamento 2025).

A CNRT apresentou o resultado das metas coletivas (FDOU e FIFU) para distribuição da Participação nos Resultados Exercício 2024 com previsão de pagamento em 2025. As metas foram atingidas o que garante a integralidade do montante.

Mudança do Horário

Redução de Jornada, Trabalho Remoto e Horário Móvel

Após a apresentação dos resultados da pesquisa promovida pelos sindicatos junto a seus representados e representadas à Itaipu, a empresa afastou a possibilidade de atender os pleitos quanto a redução de jornada e trabalho remoto.

Quanto ao horário móvel, cuja reivindicação era a extensão do mesmo a todas as áreas ou, alternativamente, horário móvel com entrada fixa na AI, a Itaipu informou que está ainda avaliando a solicitação dos sindicatos.

Foi ainda solicitada a aplicação da tolerância de 15 minutos em cada marcação do ponto para compensação dentro do mesmo dia de trabalho, tendo em vista que a MD continua praticando essa modalidade de aferição de tempo de trabalho permitindo até 45 minutos de flexibilidade.

Outros assuntos:

- **Banco de Horas dos empregados enquadrados como gerentes e pagamento dos dias de greve por estes empregados**
- **Aplicativo de registro de ponto**
- **Pagamento do adicional de periculosidade durante o período de férias**

Estes assuntos foram esclarecidos pelos sindicatos na reunião e serão objeto de resposta e debates na próxima reunião periódica, em abril de 2025.

Apresentação Censo de Diversidade, Equidade e Inclusão

A Itaipu, por intermédio da consultoria Diversitera, promoverá uma pesquisa disponibilizada aos colaboradores no período de 31 de março a 25 de abril. O censo objetiva mapear aspectos demográficos dos colaboradores da ITAIPU (gênero, raça e cor, sexualidade, deficiência, parentalidade, por exemplo), aspectos de hierarquia e equidade dos colaboradores, entender como é a distribuição demográfica entre os níveis hierárquicos e faixas salariais e a percepção das pessoas sobre sua experiência dentro da empresa e sobre aspectos de inclusão. Os sindicatos entendem que é de suma importância o engajamento dos empregados em responder a pesquisa, de forma a que se tenha uma visão fidedigna do panorama na empresa.

Foi informado ainda sobre a constituição do Comitê de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, Discriminação e Outras Violências (CADI), que contará com representantes titulares e suplentes de cada diretoria, assim como um representante e suplente eleito pelos empregados e empregadas da Margem Esquerda. Os sindicatos reivindicaram uma cadeira (titular e suplente) a ser indicadas pelas entidades.



Compensação dos dias-ponte com redução 10 minutos no intervalo de almoço

Os sindicatos requereram que seja permitida a compensação dos dias-ponte também com a eventual redução, em dez minutos, do intervalo de almoço do trabalhador. O pedido será avaliado e tratado na próxima reunião periódica, no mês de abril.

Reajuste do Auxílio Alimentação

Nesta reunião, mais uma vez foi dado prosseguimento às negociações do reajuste do Auxílio Alimentação. Dentre a proposta da empresa (reajuste pelo IPCA Amplo) e a expectativa das empregadas e empregados (reajuste pelo IPCA Alimentos e Bebidas), prosperou uma proposta de reajuste "intermediário", de aproximadamente 5,47%. Em contrapartida, a empresa ofereceu a garantia do reajuste do Auxílio Alimentação pelo IPCA Alimentos e Bebidas em novembro de 2025 e novembro de 2026.

A proposta foi encaminhada à assembleia geral na noite desta quinta-feira, 27 de março, e aprovada pelos presentes. O reajuste será retroativo a novembro de 2024.



COPEL:

privatização avança e PLR sofre ameaça

Nos dias 18 e 19 de março de 2025, começaram as negociações para o ACT/PLR 2025-2026 da Copel. Representando os trabalhadores da base do SINEFI, participaram o diretor-presidente Paulo Henrique Guerra Zuchoski e o diretor administrativo Roberto Bispo dos Santos.

As discussões já evidenciam os impactos da privatização. A Copel, por meio de sua mesa negociadora, apresentou dados de benchmarking do setor elétrico para justificar uma nova proposta de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Contudo, essa referência — que favorece os acionistas — é extremamente prejudicial para os trabalhadores.

Embora o discurso da empresa seja de valorização dos empregados, na prática a proposta representa retrocessos. Segundo o SINEFI, a intenção é criar divisões dentro da empresa, segregando lideranças do chão de fábrica e instaurando uma lógica de “castas corporativas”.



A história construída em mais de 20 anos de negociações e conquistas não pode ser descartada. O sindicato reafirma seu compromisso com a categoria e alerta: não há espaço para recuos. A próxima rodada de negociações está agendada para os dias 3 e 4 de abril.

FURNAS:

resistência garante conquistas após privatização da Eletrobras

Após a privatização da Eletrobras, em 2024, o SINEFI e os sindicatos da Intersindical EletroFurnas enfrentaram uma das negociações mais difíceis para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). A empresa propôs inicialmente uma redução salarial de 12,5%, terceirizou o processo de negociação e criou um ambiente de intimidação.

A resposta foi imediata: trabalhadores deflagraram uma greve histórica, marcada por ações judiciais e a abertura de dissídio no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A mobilização garantiu avanços importantes, como a eliminação da proposta de corte salarial e a manutenção de cláusulas essenciais.

Mesmo com demissões e tentativas de enfraquecer o movimento, a luta persistiu. Em 2025, novas negociações resultaram em conquistas como:

- Manutenção dos planos de saúde e odontológico;
- Novo PDC com indenizações de até R\$ 504 mil e 14 meses de plano de saúde;
- Estabilidade contra demissão sem justa causa até dezembro de 2025;
- Ressarcimento retroativo de custos com saúde;
- Antecipação da PLR 2024;
- Manutenção de direitos por mais sete meses.
- Ampliação de benefícios como FGTS e tempo de serviço;

O SINEFI destaca que, apesar das divergências entre bases, a união foi fundamental para os avanços. A luta continua: **só ela transforma realidades.**