

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, PARA O PERÍODO DE 2007/2008, COM ABRANGÊNCIA A TODOS OS TRABALHADORES DA CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A – CELPA, ASSINADO ENTRE A EMPRESA, DE UM LADO, E, DE OUTRO, O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ E O SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ.

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA/DATA-BASE

1.1 - O presente Acordo Coletivo terá vigência de 12 (doze) meses e abrangerá todos os empregados da CELPA, inclusive engenheiros, naquilo que couber e na forma das respectivas normas de direito estabelecidas para cada categoria.

1.2 - A data-base para negociação de salário e demais condições de trabalho dos empregados da CELPA, está fixada em 1º de novembro de cada ano.

CLÁUSULA 2ª - PISO SALARIAL

2.1 - O piso salarial da categoria profissional, vigente a partir de 01 de Novembro de 2007 é de R\$ 757,88 (setecentos e cinqüenta e sete reais e oitenta e oito centavos).

CLÁUSULA 3ª - JORNADA DE TRABALHO

3.1 - A jornada de trabalho dos empregados da CELPA é de sete horas diárias (trinta e cinco horas semanais), exceto para os empregados exercentes de atividades ou funções para as quais, a legislação específica prevê jornada menor.

3.2 - A jornada dos trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento é de seis horas diárias (cento e quarenta e quatro horas mensais) e obedecerá aos seguintes horários: das 23:00 às 06:00 horas; das 06:00 às 11:00 horas; das 11:00 às 17:00 horas e de 17:00 às 23:00 horas, **para os empregados que exercem a função de Operador de Usina Diesel**, e das 22:00 às 07:00 horas; das 07:00 às 11:00 horas; das 11:00 às 18:00 horas e de 18:00 às 22:00 horas, **para as demais funções**. As escalas de trabalho deverão ser elaboradas, assegurando quatro dias de trabalho por dois de folga, conforme escalas anexas (anexos I e II), que passam a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

3.3 – Mediante solicitação formal dos empregados, da empresa ou das entidades sindicais e após aprovação por parte da empresa e sindicatos, poderão ser realizados horários diferentes dos estabelecidos no item 3.2 acima, desde que respeitadas a carga horária diária de seis horas e cento e quarenta e quatro horas mensais.

3.4 – A CELPA e as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por até três representantes dos sindicatos e de até três representantes da Empresa, para realizar estudos referentes a Jornada de Trabalho e também discutir eventuais mudanças na atual norma de controle de frequência ao trabalho e saída em licença/horário de entrada. Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/03/2008 e poderá estender-se até o dia 30/08/2008. Havendo consenso entre os membros da comissão, a proposta de alteração que vier a ser elaborada, deverá ser submetida à apreciação e aprovação por parte dos empregados, em assembléia, sem

o que não poderá ser implantada.

CLÁUSULA 4ª – RECRUTAMENTO/ADMISSÃO

4.1 - Quando da admissão de novos empregados, a CELPA recrutará, preferencialmente, mão de obra natural do Estado do Pará.

CLÁUSULA 5ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

5.1 – A Celpa fornecerá aos empregados, diretores e seus dependentes legais, Assistência Médica e Odontológica, conforme disciplinado no regimento interno de assistência médica e odontológica (anexo III) e nos contratos firmados entre a Celpa e as operadoras dos planos de assistência médica e odontológica (atualmente Central Nacional Unimed e OdontoPrev) (anexo IV), que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 6ª – FGTS NÃO OPTANTE/ LIBERAÇÃO

6.1 - A CELPA liberará aos dependentes, 60% do FGTS dos empregados não optantes que vierem a falecer, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 7ª - VANTAGEM PESSOAL – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

7.1 - A CELPA manterá o pagamento de vantagem pessoal – Adicional por Tempo de Serviço (Antigo Anuênio), para os empregados que o recebiam em 31/10/98, conforme disciplinado na cláusula 7ª do Acordo Coletivo de Trabalho 98/99.

7.2 – Com a extinção da vantagem adicional por tempo de serviço, aqui denominada anuênio, nenhum outro empregado admitido após 31/10/98 ou que até esta data não fez jus ao benefício, terá qualquer direito ao recebimento desta vantagem.

PARÁGRAFO ÚNICO – A CELPA efetuará a correção do adicional por tempo de serviço, para os empregados que receberem o anuênio a título de vantagem pessoal, pelos mesmos índices aplicados ao salário base da categoria.

CLÁUSULA 8ª – VANTAGEM PESSOAL - ADICIONAL DE PENOSIDADE

8.1 - A CELPA manterá o pagamento do Adicional de Penosidade, como vantagem pessoal, para os empregados que já o percebiam em 31/10/99, conforme disciplinado na cláusula 8ª do Acordo Coletivo de Trabalho 98/99.

8.2 – Fica estabelecido que não farão jus ao pagamento do Adicional de Penosidade os empregados admitidos após 31/10/98, bem como aqueles admitidos anteriormente a essa data e que não percebiam esse Adicional, mesmo que venham a trabalhar em turno ininterrupto de revezamento.

CLÁUSULA 9ª - TROCA DE TURNOS

9.1 - Serão permitidas até 04 (quatro) trocas de turnos por mês a todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento, realizadas de acordo com a necessidade do empregado e a critério técnico da empresa, desde que o empregado que solicitou a troca não tenha faltas no mês anterior á troca, salvo as abonadas. Fica certo ainda, que a troca de turno não poderá ocasionar

a dobra de serviço ou hora extra dos empregados envolvidos.

9.2 – Os empregados estudantes, devidamente matriculados em estabelecimento escolar e cursinhos pré vestibulares, desde que devidamente comprovada tal condição, além das 04 (quatro) trocas de turno previstas no item acima, poderão dispor de mais outras 03 (três) trocas de turnos por mês, com as mesmas condições estabelecidas no item acima.

CLÁUSULA 10^a - LICENÇA MATERNIDADE

10.1 - A CELPA compromete-se a conceder licença-maternidade para as suas empregadas, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, garantindo ainda a proteção contra a dispensa arbitrária, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

10.2 - A CELPA concederá ainda licença maternidade, de acordo com a legislação vigente, à mãe adotiva, mediante apresentação do termo judicial de guarda da adotante ou guardiã, excluída, entretanto, a extensão da estabilidade prevista no item anterior. Referida licença para a mãe adotiva terá duração de:

- 120 dias, para criança de até 1 ano de idade;
- 60 dias, para criança acima de 1 e até 4 anos;
- 30 dias, para criança acima de 4 e até 8 anos.

CLÁUSULA 11^a - AUXÍLIO CRECHE

11.1 - A CELPA compromete-se a pagar a todos os seus empregados(as) (desde que cumpridas as exigências previstas nos itens abaixo) , a título de Auxílio Creche e sob forma de

adiantamento (exceto o primeiro pagamento que se dará na forma de reembolso) os valores constantes na tabela abaixo, que são fixados para o mês de novembro/2007, em:

10 horas R\$ 447,46

09 horas R\$ 403,11

08 horas R\$ 366,48

07 horas R\$ 336,20

06 horas R\$ 311,29

05 horas R\$ 290,95

04 horas R\$ 225,47

03 horas R\$ 214,73

11.2 - Fica estipulado que o benefício é concedido para os empregados(as) com filhos de até 06 anos de idade, exceto em se tratando de filhos excepcionais, quando o benefício poderá ser estendido de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista.

11.3 - A concessão do benefício de que trata este item terá seu valor limitado, quando for o caso, ao valor do pagamento efetuado pelo empregado(a) que, para tanto, deverá apresentar o comprovante original de pagamento, até o dia 10 de cada mês, a fim de efetuar a prestação de contas.

11.4 – O empregado(a) que não apresentar sua Prestação de Contas no prazo estabelecido no item anterior, terá imediatamente suspenso o benefício de que trata esta Cláusula, até a efetiva prestação de contas.

11.5 – O recibo de pagamento deverá conter o nome do filho beneficiado, de modo a impedir a duplicidade do benefício.

11.6 – O empregado(a) que tiver seu cônjuge empregado na CELPA ou em outra empresa do Grupo Rede, não poderá receber o benefício em duplicidade.

11.7 – O empregado(a) cujo cônjuge já receba em outra empresa benefício dessa natureza, não poderá receber o benefício, salvo no caso de complementação, até o valor estabelecido pela CELPA.

11.8 - A CELPA e as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por até três representantes dos sindicatos e de até três representantes da Empresa, para realizar estudos no critério de concessão do benefício Auxílio Creche. Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/04/2008 e poderá estender-se até o dia 30/04/2008. Havendo consenso entre os membros da comissão, a proposta de alteração que vier a ser elaborada, deverá ser submetida à apreciação e aprovação por parte dos empregados, em assembleia, sem o que não poderá ser implantada.

CLÁUSULA 12^a – AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR

12.1 - A CELPA compromete-se a efetuar o pagamento de auxílio-matrícula escolar aos empregados que percebem, a título de salário base, até o valor de R\$ 1.560,70 (Um mil, quinhentos e sessenta reais e setenta centavos), o valor correspondente a 50% do salário mínimo vigente, por ocasião da realização da matrícula, por filho legítimo, legitimado, registrado ou reconhecido, na faixa etária de seis a quatorze anos, ficando ainda o empregado obrigado a comprovar a efetivação dessa matrícula.

CLÁUSULA 13ª - ABONO ESPECIAL DE FALTAS

13.1 - A CELPA concederá abono de duas faltas aos empregados que, por motivo de acompanhamento, em casos de doença, de filhos menores de treze anos e ascendentes com idade igual ou superior a sessenta e cinco anos, bem como em caso de cirurgia de qualquer de seus dependentes, que forem internados em estabelecimento hospitalar. Os casos excepcionais ao acima estabelecido serão apreciados pelo serviço médico da Empresa e pelo seu Departamento de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO ÚNICO

Consideram-se dependentes do empregado para efeito do disposto na cláusula 13.1:

- Cônjuge;
- Os filhos;
- O enteado, o menor sob a guarda por força de decisão judicial e o menor tutelado que ficam equiparados aos filhos;
- O convivente, havendo união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, salvo por decisão judicial;
- Os filhos comprovadamente inválidos;
- Os pais.

13.2 - A CELPA abonará as ausências das empregadas gestantes para o exame pré-natal, conforme recomendação médica, após apresentação ao DGP

13.3 - A CELPA abonará um expediente (um dia) por mês para que o empregado possa acompanhar sua esposa ou companheira a partir do 6º mês de gestação, durante as consultas de pré-natal, desde que a mesma esteja devidamente registrada na CELPA, como sua esposa ou companheira.

CLÁUSULA 14ª - TICKET ALIMENTAÇÃO

14.1 – A Celpa concederá mensalmente, na data do crédito final dos salários, a todos os seus empregados, através de meio eletrônico (cartão magnético), o benefício ticket alimentação, no valor de 330,00 (trezentos e trinta reais), cabendo ao empregado uma participação no custeio conforme previsto abaixo:

14.2 - A forma de participação do empregado, no custeio do ticket alimentação obedecerá a seguinte tabela:

Salário-base	Part. do empregado
Até 5 salários mínimos	0%
Acima de 5 até 10 salários mínimos	10%
Acima de 10 até 15 salários mínimos	15%
Acima de 15 salários mínimos	20%

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CELPA pagará aos empregados do interior, nas localidades onde não houver estabelecimentos conveniados com as administradoras de ticket, a título de auxílio alimentação, a importância equivalente ao valor líquido recebido no mesmo mês pelos empregados da Capital.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Nas localidades do interior que tenham ou que vierem a ter estabelecimentos conveniados com as administradoras de ticket os empregados passarão a ter a mesma sistemática adotada na capital, ou seja, através de meio eletrônico (cartão magnético).

CLÁUSULA 15ª - TRANSPORTE GRATUITO

15.1 - A CELPA assegurará a todos os empregados,

incluindo-se igualmente os que trabalham em turno, transporte gratuito adequado, quando os serviços forem efetuados em local de difícil acesso ou que não possua serviço regular de transporte público, não se considerando este benefício, para todos os efeitos legais, como horas IN-ITINERE ou salário IN-NATURA.

CLÁUSULA 16ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR

16.1 - A CELPA e as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por até três representantes dos sindicatos e de até três representantes da Empresa, para discutir, analisar e aprovar um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PPLR para 2008, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

16.2 – Tal comissão elaborará, em conjunto, a estrutura do programa, incluindo conceitos, procedimentos, metas, indicadores e respectivos pesos.

16.3 – Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 02/01/2008 e se estenderão até 31/01/2008, e o programa será oficialmente implantado em 01/02/2008, com vigência até 31/12/2008.

CLÁUSULA 17ª - DECLARAÇÃO DE ACERVO TÉCNICO DOS EMPREGADOS

17.1 - A empresa fornecerá, mediante solicitação do(a) interessado(a), declaração firmada pela Diretoria da Empresa, informando a participação do(a) empregado(a) em estudos, planos, projetos, obras, serviços, bem como sua participação em atividades de ensino e pesquisa, para

que o mesmo, assumindo todas as responsabilidades e ônus, possa tentar a obtenção de certificado de acervo técnico junto ao seu Conselho Regional.

CLÁUSULA 18ª - APURAÇÃO DE HORA EXTRA

18.1 - Por ocasião de viagens a serviço, serão consideradas como horas extraordinárias àquelas que excederem a jornada normal de trabalho referente ao deslocamento de ida e/ou volta, que poderão ser compensadas com folga, na base de 01 hora extra trabalhada por 01 hora e 30 minutos de folga, e deverão ser gozadas no prazo de quatro meses, a contar da realização do serviço extraordinário, mediante acordo entre o empregado e sua chefia imediata. Caso essas horas extraordinárias, por qualquer motivo, não sejam compensadas no prazo acima estabelecido, a Empresa deverá efetuar o pagamento das mesmas em pecúnia, no mês subsequente, com o acréscimo de 50%.

18.2 – Em caso de dobra de serviço de turno, ocorrida por falta de empregado que deveria render o serviço, nos dias de domingo, feriados e dias santificados, a Empresa efetuará o pagamento das horas extras do empregado que dobrou o serviço com 100% do valor da hora normal.

18.3 - Por ocasião das viagens a serviço, as horas efetivamente trabalhadas na localidade, que excederem a jornada normal de trabalho, serão consideradas como extraordinárias.

18.4 – Fica permitido a compensação de horas extraordinárias com folga, na base de 01 hora extra trabalhada por 01 hora e 30 minutos de folga. A compensação será feita mediante a necessidade do

empregado, e a critério da empresa. O prazo máximo permitido para compensação é de 04 meses, contados da data da realização do serviço extraordinário. A compensação deve ser comunicada ao DGP da CELPA, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ressaltando os casos de emergência. Caso essas horas extraordinárias, por qualquer motivo, não sejam compensadas no prazo acima estabelecido, a Empresa deverá pagar em pecúnia essas horas extraordinárias no mês subsequente.

18.5 – As horas extras decorrentes de: serviços de urgência e emergência; dobra de turno; serviços extraordinários realizados nos dias de sábado, domingo e feriados e as horas extras decorrente de atividades que pela natureza não permita a compensação, serão sempre pagas em pecúnia, no mês seguinte a realização das horas.

As demais horas extras serão compensadas com folga, conforme determinado no item 18.4.

CLÁUSULA 19ª - ADIANTAMENTO QUINZENAL/ DATA DO PAGAMENTO MENSAL

19.1 - A CELPA concederá aos seus empregados um adiantamento salarial de 30% do salário-base do mês corrente, a ser pago até o dia 15 (quinze) e efetuará o pagamento do restante da remuneração até o dia 30 (trinta) do mês em curso.

19.2 – O adiantamento salarial acima referido não será pago aos empregados:

- Que estiverem em gozo de férias, por já receberem por ocasião do pagamento das mesmas;

- Que estiverem afastados do trabalho por auxílio doença, uma vez que não recebem salário;
- Que estiverem licenciados.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para aqueles empregados que apresentarem saldo devedor na folha de pagamento, a CELPA manterá a concessão do adiantamento quinzenal, porém com redução de até 5% (cinco por cento) do valor do adiantamento quinzenal, até que o saldo devedor seja totalmente amortizado, quando então voltará a ser calculado conforme previsto no item 19.1 desta.

CLÁUSULA 20ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO/ ADIANTAMENTO

20.1 - A CELPA adiantará, por ocasião das férias ou do 1º período quando estas forem parceladas, 50% (cinquenta por cento) da remuneração integral do empregado, tomando-se como base àquela que originou o pagamento das férias, independentemente de requerimento do empregado, como determina o parágrafo 2º do art. 2º da Lei 4.749/65.

CLÁUSULA 21ª - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

21.1 – É facultado ao empregado a utilização do previsto no § 1º do Artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho e optar pelo gozo das férias parceladas em dois períodos. Fica, porém estabelecido que o pagamento das férias dar-se-á proporcionalmente aos dias de gozo das mesmas, ou seja: no caso do empregado optar pelo gozo em dois períodos, o pagamento da remuneração das férias também será efetuado, proporcionalmente, aos dias de gozo de cada período.

CLÁUSULA 22ª - SEGURO DE VIDA

22.1 - A CELPA, a partir de 1º de novembro de 2007, concederá aos seus empregados, um plano de Seguro de Vida em Grupo, no valor de R\$ 25.350,00 (Vinte e cinco mil, trezentos e cinquenta reais), por morte natural ou invalidez permanente, e de R\$ 50.700,00 (Cinquenta mil e setecentos reais), por morte decorrente de acidente de qualquer natureza.

22.2 – Os valores definidos no item 22.1 acima serão reajustados, nos meses de Maio e Novembro de cada ano, pela variação do FAJ-TR.

22.3 - Para os empregados que desejarem, a empresa assegurará a opção de cobertura complementar aos valores acima citados, desde que o custo mensal com essa complementação, seja de total responsabilidade do empregado, ou seja, a CELPA não custeará os valores complementares, cabendo somente o pagamento da cobertura básica, prevista no item 22.1 acima.

22.4 – O empregado afastado da empresa, em qualquer tempo e por qualquer motivo, que não possua ou deixe de possuir saldo positivo em folha de pagamento, capaz de assegurar a cobertura complementar facultada no item 22.3 acima, terá o valor do complemento quitado pela Celpa, mediante empréstimo, ficando desde já autorizado, através desde instrumento, que a Celpa poderá efetuar o ressarcimento do valor pago, por ocasião do seu retorno ao trabalho ou na rescisão do seu contrato de trabalho, quando for o caso.

CLÁUSULA 23ª – SEGURANÇA NO TRABALHO/ CONDIÇÕES DE TRABALHO

23.1 - A CELPA com base no seu Programa de Segurança e Medicina no Trabalho, compromete-se a reavaliar, estruturar, restaurar, os seus locais de trabalho, oferecendo melhores condições aos seus empregados, garantindo a segurança, principalmente daqueles que trabalham em áreas perigosas e o atendimento de urgência nos eventuais casos de acidentes.

23.2 - A CELPA manterá nas suas subestações e usinas, uma caixa com materiais de primeiros socorros.

23.3 – A CELPA e as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por até três representantes dos sindicatos e de até três representantes da Empresa, para discutir e analisar a implementação de um programa que vise melhorias nas condições de trabalho. Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/02/2008 e se estenderão até 31/07/2008.

CLÁUSULA 24^a – CIPAS

24.1 - Os membros da CIPA ficarão à disposição da referida Comissão 1/2 expediente a cada 30 dias, para efetuar em conjunto com a área de segurança do trabalho da empresa, inspeções e acompanhamentos das soluções de pendências levantadas em suas reuniões mensais, de acordo com sua área de atuação.

CLÁUSULA 25^a – UNIFORMES GRATUITOS

25.1 - A CELPA fornecerá, gratuitamente e periodicamente, de acordo com as necessidades requeridas pelo serviço, aos seus empregados, quando de uso obrigatório, uniformes adequados e de acordo com a função exercida pelos

mesmos, podendo ser composto de macacões, calças, camisas, sapatos, cintos e outros, acrescentando-se o EPI, quando for o caso.

CLÁUSULA 26^a – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

26.1 - A CELPA comunicará, mensalmente, ao Sindicato dos Urbanitários os acidentes de trabalho, que envolvam danos pessoais, ocorridos com seus empregados no período, bem como, informará no prazo de setenta e duas horas, ocorrência de acidente grave e/ou fatal em serviço, ou de trajeto.

PARÁGRAFO ÚNICO: A CELPA compromete-se a encaminhar aos Sindicatos, juntamente com a comunicação do acidente, as respectivas “Comunicações de Acidentes do Trabalho” – CAT, expedidas ao INSS.

CLÁUSULA 27^a – AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE DE TRABALHO

27.1 - A CELPA concederá aos seus empregados, a título de complementação de auxílio-doença, o valor correspondente entre a diferença da importância paga pela Previdência Social e a remuneração do empregado, composta de: Salário Base, Vantagem Pessoal Adicional por Tempo de Serviço e Periculosidade (quando for o caso), limitada a complementação até 02 (dois) meses de afastamento, ressalvada a necessidade de prorrogação, e comprovada por perícia médica feita pelo serviço médico da Empresa, que será realizada a cada 02 (dois) meses. Fica desde já acertado que o período total de pagamento

da complementação não excederá a 10 (dez) meses. No caso de auxílio-doença em razão de acidente a CELPA efetuará a complementação do valor correspondente entre a importância paga pela Previdência Social e a remuneração total, inclusive o valor do cartão alimentação, (cláusula 14^a) conforme seja o caso (após deduzidas as importâncias pagas pela REDEPREV sob este título), enquanto perdurar o pagamento do respectivo auxílio-doença pela Previdência, limitado à concessão de eventual auxílio acidente de que trata o artigo 104 do Regulamento da Previdência Social vigente. A remuneração, a ser considerada, em cada caso, será corrigida de acordo com o índice salarial aplicado para os demais empregados da Empresa.

27.2 – Para os empregados que não tiverem cumprido a carência de doze contribuições, será complementado em caso de auxílio-acidente do trabalho, ficando no caso de auxílio-doença, subordinado ao cumprimento do disposto no inciso II do artigo 26 da Lei 8.213/91.

27.3 - Enquanto a Previdência Social não efetuar o pagamento do benefício devido, a CELPA efetuará, nos três primeiros meses, o pagamento da remuneração relativa ao empregado, observando os termos do item 27.1 deste acordo, no que diz respeito à remuneração a título de adiantamento, para posterior ressarcimento através dos valores recebidos da Previdência Social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os benefícios previstos nesta cláusula não são cumulativos com os concedidos pela Fundação Rede de Previdência – REDEPREV, do qual a CELPA é patrocinadora, ressalvados desta regra, os empregados não participantes da REDEPREV.

CLÁUSULA 28ª – READAPTAÇÃO FUNCIONAL

28.1 - A CELPA aproveitará em seu quadro, após avaliação pelo Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) da empresa, empregados considerados aptos pelo INSS, por este readaptado em cargo compatível com suas condições físicas e mentais, garantindo o pagamento do Salário Base, Vantagem Pessoal-Adicional por Tempo de Serviço, Vantagem Pessoal-Adicional de Periculosidade e Periculosidade (quando for o caso), relativo ao cargo anterior, no caso de verificar-se transferência de atividade decorrente de acidente do trabalho.

28.2 – Para o empregado que sofreu redução da capacidade funcional em decorrência de acidente de qualquer natureza, consoante o disposto no artigo 86 da Lei 8.213/91, a parcela do adicional de periculosidade deixará de ser incluída na sua remuneração para fins do item anterior, caso não comprove que requereu o pagamento do auxílio acidente. Uma vez comprovado o requerimento do auxílio acidente, o adicional de periculosidade passará a integrar a remuneração, somente até a data em que o benefício requerido tenha sido concedido pelo INSS.

CLÁUSULA 29ª - AUXÍLIO-FUNERAL

29.1 - A CELPA compromete-se no caso de falecimento do empregado a assumir as despesas com o funeral, até o valor de R\$ 1.329,12 (um mil, trezentos e vinte e nove reais e doze centavos) para o sepultamento e até o limite de R\$ 3.007,14 (três mil, sete reais e quatorze centavos) para compra de sepultura, quando o empregado ou a família não possuir.

29.2 - Quando do falecimento de dependente registrado, a Empresa custeará as despesas com o funeral, limitando sua participação nessa despesa em R\$ 664,56 (seiscentos e sessenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos).

29.3 - No caso de falecimento do empregado que possua débitos junto a CELPA de natureza médica, odontológica, hospitalar, laboratorial, equipamentos médicos ou fisioterápicos, farmácia, óculos, cartão-alimentação/refeição e auxílio-funeral ficam seus herdeiros dispensados de tais pagamentos, sem prejuízos da cobrança de outros débitos de natureza diversas das acima enumeradas.

29.4 – Os valores definidos nesta cláusula serão reajustados, no mês Novembro de cada ano, pela variação acumulada do INPC/IBGE, apurada nos doze meses anteriores.

29.5 – O benefício previsto nesta cláusula, especificamente para o empregado, não é cumulativo com a cobertura de despesas com funeral “Assistência Funeral” concedida pela apólice de seguro de vida em grupo mantida pela empresa, conforme descrito no item 29.1 acima, ficando desde já comprometido entre as partes que, prioritariamente, a cobertura dar-se-á pela apólice de seguros, cabendo ao empregado a opção.

CLÁUSULA 30^a - DIVULGAÇÃO SINDICAL

30.1 – A CELPA autoriza a livre circulação de avisos, circulares, boletins, comunicados, jornais e imprensa em geral, de responsabilidade das entidades sindicais, com a identificação adequada, permitindo a afixação desses documentos para amplo conhecimento de todos, desde que não contenham ofensas ou assuntos estranhos aos interesses

da categoria e preserve o patrimônio físico da empresa.

30.2 – Nos locais, onde a empresa dispuser de quadros de aviso, o sindicato se compromete em afixar nestes locais os seus cartazes e outros, quando houver necessidade.

30.3 – Fica permitida a realização de reuniões no pátio interno da empresa, a serem promovidas pelas entidades sindicais, desde que realizadas fora do expediente de trabalho, a saber: antes do horário de entrada matutino, ou antes do horário de entrada vespertino, observando como hora limite no primeiro caso as 8:00 (oito) horas e no segundo as 14:00 (quatorze) horas, condicionando-se essas reuniões à solicitação por escrito dos representantes legais das entidades sindicais com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas úteis.

30.4 – As entidades sindicais poderão distribuir os materiais, conforme descritos no item 30.1 acima, no interior das lojas de atendimento ao consumidor da CELPA, feito por até dois dirigentes sindicais, desde que não prejudiquem a continuidade dos serviços.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os assuntos tratados nas reuniões a serem realizadas no pátio interno da empresa não poderão conflitar com o disposto no item 30.1 acima, sob pena de serem proibidas definitivamente.

CLÁUSULA 31^a–CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/DESCONTOS/ REMESSA DE RELAÇÕES.

31.1 - A CELPA transferirá para os sindicatos as contribuições devidas, até o quinto (5) dia útil após a efetivação do desconto dos empregados, remetendo aos

Sindicatos acordantes, no prazo de quinze (15) dias, contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos empregados associados, a relação nominal dos empregados contribuintes, com seus respectivos cargos.

31.2 – A partir da data de assinatura deste Acordo, torna-se obrigatório o encaminhamento a CELPA, da autorização para desconto de mensalidade em Folha de Pagamento, devidamente assinada pelo associado, relativamente às novas associações de empregados, às entidades sindicais acordantes.

31.3 – Os sindicatos se responsabilizarão pela devolução de valores que venham a ser reclamados, a título de desconto de mensalidade/contribuição sindical, que forem considerados indevidos, comprometendo-se a reembolsá-los diretamente aos empregados, seja através de procedimento administrativo junto as entidades sindicais ou através de condenação judicial, eximindo, em qualquer hipótese, a CELPA de toda e qualquer responsabilidade pelos descontos efetuados.

PARÁGRAFO ÚNICO: - Todo e qualquer desconto em favor do Sindicato dos Engenheiros no Pará, terá seu montante recolhido à conta bancária nº 556-9, Agência.1578 (MUSEU) da Caixa Econômica Federal. A empresa remeterá no prazo do **caput** a relação nominal dos empregados e os respectivos valores descontados, bem como, cópia da via do depósito bancário, devidamente autenticada pelo banco depositário.

CLÁUSULA 32ª - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL

32.1 - A CELPA, respeitando a autonomia sindical e as deliberações internas da categoria, procederá desconto de taxa de fortalecimento sindical no mês de Fevereiro/2008, em favor do Sindicato dos Engenheiros valores definidos nas Assembléias Gerais:

A - 1% (um por cento) do salário-base de novembro de 2007, aos empregados associados apenas ao Sindicato dos Engenheiros que será repassado ao Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará, seguindo o prazo fixado no item 31.1 da Cláusula 31^a.

CLÁUSULA 33^a - HOMOLOGAÇÕES NOS SINDICATOS

33.1 - A rescisão de contrato individual de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço será homologada nas sedes dos sindicatos aqui convencionados, salvo expressa manifestação em contrário do empregado. Na hipótese de recusa dos sindicatos em proceder à homologação, deverão estes informar o motivo da recusa, por escrito, no mesmo ato. Nas localidades onde os sindicatos não possuam sede administrativa, a CELPA poderá proceder à homologação da rescisão junto à autoridade administrativa competente.

PARÁGRAFO ÚNICO - A CELPA encaminhará aos sindicatos, as cópias de todas as rescisões de contrato não homologadas nos sindicatos, exceto aquelas em que houver recusa de homologação pelas próprias entidades sindicais, na forma prevista no item 33.1 desta Cláusula.

CLÁUSULA 34^a – DELEGADOS SINDICAIS

34.1 - Fica assegurado em 08 (oito) o número de delegados sindicais do Sindicato dos Urbanitários e em 01 (um) para o Sindicato dos Engenheiros, todos com mandato de um ano e direito à reeleição.

34.2 - Os delegados sindicais, gozarão de estabilidade no emprego, podendo ser dispensado somente em razão de falta grave, devidamente comprovada, garantida a estabilidade até um ano após o término do seu mandato.

34.3 – Durante a vigência do presente Acordo Coletivo a CELPA compromete-se a liberar com ônus para Empresa, desde que mediante solicitação formulada com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, os delegados sindicais dos urbanitários e dos engenheiros, em no máximo de 15 (quinze) dias por delegado, em razão do mandato.

34.4 - As liberações serão solicitadas a critério dos sindicatos, porém não poderão extrapolar, em nenhuma hipótese a 05 (cinco) dias de liberação por mês e por delegado. Não serão permitidas liberações que excedam aos limites máximos acima previstos, ainda que com ônus para os sindicatos, ficando desde já acordado que toda e qualquer ausência que exceda os limites máximos previstos nesta cláusula será considerada como falta ao trabalho, para todos os fins legais.

34.5 – Em ocorrendo à substituição de delegados sindicais, o substituto gozará somente do número de liberações ainda não gozadas pelo substituído, de tal forma que a soma das liberações não ultrapasse a 15 (quinze dias), seguindo os critérios acima mencionados.

CLÁUSULA 35^a – DIRIGENTES SINDICAIS/ LIBERAÇÃO

35.1 - A CELPA compromete-se a liberar do serviço, com ônus para a Empresa, três de seus empregados dirigentes do Sindicato dos Urbanitários, titulares ou suplentes, escolhidos pela entidade sindical, enquanto perdurar a vigência do presente acordo, prorrogável a vigência desta cláusula em até 90 (noventa) dias, desde que novo acordo não tenha sido firmado.

35.2 – Durante a vigência da presente Norma Coletiva a CELPA liberará com ônus para a Empresa, dois de seus empregados dirigentes do Sindicato dos Engenheiros, até no máximo 40 (quarenta) dias para cada um, a critério do Sindicato dos Engenheiros, para o desenvolvimento de suas atividades sindicais, em razão do mandato.

35.3 – As solicitações de liberação dos dirigentes do Sindicato dos Engenheiros, deverão ser encaminhadas ao DGP com antecedência mínima de 03 dias úteis.

CLÁUSULA 36^a - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO

36.1 – A CELPA e os sindicatos, realizarão uma reunião mensal, visando o cumprimento e acompanhamento das cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo. As reuniões acontecerão sempre na primeira terça-feira do mês, exceto no caso de feriado, quando serão postergadas para a segunda terça-feira do mês.

CLÁUSULA 37^a - REPOSIÇÃO SALARIAL

37.1 – A CELPA reajustará os salários de todos os seus empregados, a partir de 01 de Novembro de 2007, no percentual de 4,78% (quatro vírgula setenta e oito por

cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de Outubro de 2007.

37.2 – Com os reajustes concedidos nesta cláusula, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas entre 1º de Novembro de 2006 a 31 de Outubro de 2007.

CLÁUSULA 38ª – EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

38.1 - A CELPA preservará o emprego daqueles empregados que, comprovadamente, estiverem ao máximo de 12 (doze) meses antecedentes à obtenção de sua aposentadoria por tempo de serviço integral pelo INSS.

38.2 - O previsto no caput desta cláusula não se aplicará às rescisões de contrato de trabalho por justa causa, a pedido do empregado e aos contratos por prazo determinado.

CLÁUSULA 39ª – AUMENTO REAL

39.1 – A CELPA concederá a todos os empregados, a partir de 01 de Novembro de 2007, um aumento real, no percentual de 1,17% (um vírgula dezessete por cento) a incidir nos salários já reajustados, conforme cláusula 37ª.

CLÁUSULA 40ª – CÓDIGO DE ÉTICA

40.1 – A Celpa ratifica o seu compromisso em respeitar e fazer respeitar os termos da sua Política de Relações no Trabalho por todos os membros de sua comunidade, principalmente os gestores em todos os níveis hierárquicos da Empresa.

40.2 - Adicionalmente, a Celpa assegura que o capítulo de

Relações no Trabalho será parte integrante do Código de Ética da Empresa, e subordinado as suas diretrizes, procedimentos e normas gerais.

CLÁUSULA 41ª – POLÍTICA DE EMPREGO

41.1 - As partes comprometem-se em estudar uma política de emprego no prazo de 30 dias a partir da assinatura do ACT 2007/2008, em termos de objetivo, princípios, essências, normas, procedimentos e situações especiais.

CLÁUSULA 42ª – MULTA

42.1 - Fica estabelecida a multa de R\$ 75,78 (setenta e cinco reais e setenta e oito centavos), por infração a qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, a ser aplicada à parte infratora, revertendo-se esta em favor da parte prejudicada, seja ela entidade sindical, empregado ou a CELPA, obedecendo-se à mesma incidência e aplicação da referida multa para as partes.

CLÁUSULA 43ª - FORO

43.1 - As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo serão dirimidas mediante pronunciamento da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal.

E por estarem assim ajustadas, as partes assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 08 (oito) vias, de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas, para que passe a produzir seus jurídicos e legais efeitos.

Belém, 10 de janeiro de 2008

CELPA - 0358/2008

Belém, 10 de janeiro de 2008

Ao Sindicato dos Urbanitários

Assunto: Carta de Compromisso

Prezados Senhores.

Tem a presente, a finalidade de registrar o compromisso da CELPA, junto ao Sindicato dos Urbanitários em manter a sua prática de concessão de Bolsa de Estudo nas condições e procedimentos atuais.

A referida concessão é parte integrante do GRUPO REDE, no sentido de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados.

Desta forma, Sindicato e Empresa concordam mutuamente que o Benefício referido no parágrafo acima não deverá constar do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008.
Atenciosamente,

José Alberto Alves Cunha
Vice-presidente de Operações

Mauro Chaves de Almeida
Diretor Financeiro e Administrativo

CELPA - 0356/2008

Belém, 10 de janeiro de 2008

Ao Sindicato dos Urbanitários

Assunto: Carta de Compromisso

Prezados Senhores.

Tem a presente, a finalidade de registrar o compromisso da CELPA, junto ao Sindicato dos Urbanitários em discutir de forma abrangente, na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008. a pendência existente relativamente ao PCCS - Plano de Classificação de Cargos e Salários - presentemente “sub-Judice”, na busca de Solução conjunta para por termo as condições atuais do processo.

Desta forma, a CELPA designará grupo de executivos da Empresa para dar início as ações necessárias junto ao sindicato acima qualificado que, juntamente com os representantes desse Sindicato, procederão ao exame do passivo existente.

José Alberto Alves Cunha
Vice-presidente de Operações

Mauro Chaves de Almeida
Diretor Financeiro e Administrativo

ANEXO III – REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

I - ASSISTÊNCIA MÉDICA

1. BENEFICIÁRIOS

• **Empregados, diretores e respectivos dependentes.**

- Dependentes:

a) Cônjuge;

b) Os Filhos Solteiros, até 24 anos de idade incompletos;

c) O Enteado, o Menor sob a Guarda por força de decisão judicial e o Menor Tutelado que ficam equiparados aos filhos;

d) O Convivente, havendo união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, salvo por decisão judicial;

e) Os Filhos comprovadamente inválidos;

2. CUSTEIO DO PLANO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para utilização da Assistência Médica, haverá uma participação mensal por vida familiar conforme tabela abaixo:

Salário-base	Empregado	Empresa	Empregado	Empresa	Empregado	Empresa	Diferenciado
							R\$ 160,06
Até 1 piso: R\$ 757,88	5%	R\$ 3,12	R\$ 59,37	R\$ 23,24	R\$ 59,37	R\$ 100,69	R\$ 59,37
Acima de 1 até 2 pisos R\$ 757,89 a 1.515,76	15%	R\$ 9,37	R\$ 53,12	R\$ 29,49	R\$ 53,12	R\$ 106,94	R\$ 53,12
Acima de 2 até 3 pisos R\$ 1.515,77 a 2.273,64	25%	R\$ 15,62	R\$ 46,87	R\$ 35,74	R\$ 46,87	R\$ 113,19	R\$ 46,87
Acima de 3 até 6 pisos R\$ 2.273,65 a 4.547,28	35%	R\$ 21,87	R\$ 40,62	R\$ 41,99	R\$ 40,62	R\$ 119,44	R\$ 40,62
Acima de 6 pisos Acima de R\$ 4.547,29	45%	R\$ 28,12	R\$ 34,37	R\$ 48,24	R\$ 34,37	R\$ 125,69	R\$ 34,37

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme ficou acordado entre os **SINDICATOS** e a **CELPA**, cada vida integrante do grupo familiar terá direito a 05 (cinco) consultas médicas por ano, contado de novembro a outubro, não cumulativas. Como fator moderador, a partir da sexta consulta anual por cada vida integrante do grupo familiar, será descontado em folha de pagamento do empregado, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do custo de cada consulta.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O disposto no parágrafo segundo, não se aplicará nos casos de tratamento que requeira acompanhamento médico continuado, devidamente caracterizado nesta condição através de laudo médico. Nestes casos, o valor referente ao fator moderador, será pago pela Celpa á operadora do plano de saúde, não gerando desconto no contracheque do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Os valores das mensalidades e inscrições serão reajustados anualmente no mês de novembro, baseado no IGP-M (Índice de Preços de Mercado da Fundação Getúlio Vargas) correspondente ao período, ou se este índice deixar de ser publicado, pelo mesmo índice de correção monetária adotado no contrato celebrado entre a Celpa e a operadora do plano de saúde. Se eventualmente a legislação venha a autorizar o reajustamento do plano de saúde em período inferior a doze meses, a mesma terá aplicação imediata

sobre as contribuições acima definidas. Além da atualização prevista neste artigo, o cálculo atuarial poderá ser revisto anualmente, em conformidade com a legislação em vigor, se houver utilização comprovada acima da média normal ou aumento dos custos dos insumos que compõe a assistência médica e hospitalar, acréscimo de novos métodos de elucidação diagnóstica e tratamentos, buscando sempre recompor o equilíbrio econômico–financeiro do contrato celebrado entre Celpa e a operadora do plano de saúde.

Após a primeira vigência anual, a operadora do plano de saúde considerará a utilização recebida referente ao período dos últimos 06 (seis) meses, para a realização da primeira avaliação, sendo para as demais recomposições, será analisado sucessivamente cada período de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados atualmente afastados do trabalho para tratamento de saúde, bem como seus dependentes legais, poderão optar por este Plano de Assistência Médica, nos mesmos moldes dos empregados em atividade, que serão descontados da seguinte forma:

a) Forma de Pagamento dos Empregados em Benefício ou sem Saldo Salarial: Os empregados em benefício previdenciário ou sem saldo salarial suficiente para que seja efetuado o desconto em seu contracheque, farão o repasse da participação mensal por vida, até o 5º dia útil do mês seguinte, através de

cheque nominal à **CELPA**. Em caso de inadimplência por parte do empregado afastado, esta não poderá ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de ser suspenso o atendimento do plano de saúde até a total liquidação do débito.

b) Forma de Pagamento quando do retorno dos Empregados a atividade: A partir do momento do retorno dos empregados afastados às suas atividades, a participação financeira destes no plano de saúde, será alterada para a forma de pagamento com desconto em folha, como os demais empregados ativos.

PARÁGRAFO SEXTO: Para utilização do Plano de Assistência Médica, (cobertura contratada junto à OPERADORA DO PLANO DE SAÚDE), dentro do padrão escolhido pelo empregado, não incidirá qualquer despesa extra, além das previstas nos parágrafos primeiro e segundo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Quando comprovada a impossibilidade de tratamento médico na localidade de domicílio do beneficiário, a Celpa financiará, para posterior desconto em contracheque do empregado, as despesas com deslocamento, hospedagem, alimentação e transporte interno do beneficiário e um acompanhante, assim como as despesas com o retorno do beneficiário ao seu local de origem, através da área de serviço social da Celpa;

PARÁGRAFO OITAVO: A CELPA manterá o credenciamento direto com os profissionais da área de Fonoaudiologia, através do plano de autogestão, até que esta especialidade tenha cobertura do Contrato firmado com a OPERADORA DO PLANO DE SAÚDE, com o custeio das despesas sendo de 50% para o empregado e 50% para a Celpa.

II – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Até o dia 30 de novembro de 2007, a Celpa proporcionará aos seus empregados, diretores e respectivos dependentes legais, Assistência Odontológica, na modalidade de autogestão, conforme prática atual.

A partir de 01 de dezembro de 2007, a Celpa proporcionará aos seus empregados, diretores e respectivos dependentes legais, Assistência Odontológica, na modalidade de pré-pagamento, com base no contrato firmado entre a Celpa e a Operadora do Plano Odontológico (atualmente a OdontoPrev), conforme abaixo:

1. BENEFICIÁRIOS

1. Empregados, diretores e respectivos dependentes

- Dependentes:

a) Cônjuge;

b) Os Filhos Solteiros, até 24 anos de idade incompletos;

c) O Enteado, o Menor sob a Guarda por força de decisão judicial e o Menor Tutelado que ficam equiparados aos filhos;

d) O Convivente, havendo união estável, na forma da lei, sem eventual concorrência com o cônjuge, salvo por decisão judicial;

e) Os Filhos comprovadamente inválidos;

2. CUSTEIO DO PLANO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para utilização da Assistência Odontológica, haverá uma participação mensal por vida familiar conforme tabela abaixo:

SALÁRIO-BASE	PARTICIPAÇÃO			
	Empregado		Celpa	
	%	Valor	%	Valor
Até 2 pisos (R\$ 1.515,76)	27%	R\$ 1,95	73%	R\$ 5,28
Acima de 2 até 3 pisos (R\$ 1.515,77 a 2.273,64)	35%	R\$ 2,53	65%	R\$ 4,70
Acima de 03 Pisos (R\$ 2.273,65)	43 %	R\$ 3,11	57%	R\$ 4,12

Os percentuais e valores de participação acima, têm como base o valor pago pela Celpa à OdontoPrev, por beneficiário inscrito no plano, atualmente R\$ 7,23.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados atualmente afastados do trabalho para tratamento de saúde, bem como seus dependentes legais, poderão optar por este Plano de Assistência Odontológica, nos mesmos moldes dos empregados em atividade, que serão descontados da seguinte forma:

1. Forma de Pagamento dos Empregados em Benefício ou sem Saldo Salarial: Os empregados em benefício previdenciário ou sem saldo salarial suficiente para que seja efetuado o desconto em seu contra-cheque, farão o repasse da participação mensal por vida, até o 5º dia útil do mês seguinte, através de cheque nominal à **CELPA**. Em caso de inadimplência por parte do empregado afastado, esta não poderá ultrapassar o prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de ser suspenso o atendimento do plano de saúde até a total liquidação do débito.

2. Forma de Pagamento quando do retorno dos Empregados a atividade: A partir do momento do retorno dos empregados afastados às suas atividades, a participação financeira destes no plano odontológico será alterada para a forma de pagamento com desconto em folha, como os demais empregados ativos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para utilização do Plano de Assistência Odontológica, (cobertura contratada junto à operadora do plano odontológico), não incidirá qualquer despesa extra, além da prevista no parágrafo primeiro.

3. RESSARCIMENTO DE DESPESAS

Nas localidades não atendidas pela Rede Credenciada OdontoPrev, o usuário poderá realizar o tratamento odontológico com o profissional local, efetuar o pagamento em caráter particular e solicitar o

ressarcimento das despesas. Para isso será necessário observar alguns pontos importantes.

1. Realizar a pesquisa de Rede Credenciada por meio do Portal ou Disque OdontoPrev. O manual não pode ser utilizado para esta verificação;
2. O ressarcimento será realizado desde que os procedimentos realizados tenham cobertura contratual;
3. Preencher o Formulário de Requisição de Reembolso (FRR) disponível no DGP observando o correto preenchimento do formulário no Orientador Livre Escolha;

III – DESCONTO DE SALDO DEVEDOR

O desconto mensal de Assistência Médica e Odontológica, dos empregados que eventualmente tenham saldo devedor do Plano de Autogestão, será efetuado da seguinte forma:

A. Para os empregados que optarem pelo padrão enfermaria, no plano de assistência médica de pré-pagamento (atualmente a Central Nacional Unimed), o valor máximo de desconto a título de despesas com plano médico e odontológico (autogestão + Pré-pagamento) será de até 15% (quinze por cento) da remuneração do empregado, exceto o anuênio, sendo descontado prioritariamente : 1. O valor referente ao Pré-pagamento da Central Nacional Unimed; 2. O valor referente ao Pré-pagamento da OdontoPrev; 3. O valor referente à autogestão médica; 4. O valor

eferente à autogestão odontológica;

B. Para os empregados que optarem pelo padrão apartamento, será mantido o critério do item “a”, sendo a diferença entre os padrões apartamento e enfermaria (R\$ 20,12 por vida), assumido integralmente pelo empregado;

C. Para os empregados que optarem pelo padrão diferenciado, será mantido o critério do item “a”, sendo a diferença entre os padrões diferenciados e enfermaria (R\$ 97,57 por vida), assumido integralmente pelo empregado.

IV – OBRIGAÇÕES DA CELPA

1. Fornecer a cada titular e dependentes o documento de identificação (Carteira de Assistência Médica e Odontológica), que será renovada periodicamente sem ônus para o empregado;
2. Manter os empregados informados sobre a estrutura de atendimento médico e odontológico disponível, assim como modificações nos locais de atendimento;
3. Substituir o presente REGIMENTO INTERNO, quando houver alteração;
4. Emissão de segunda via da carteira de Assistência Médica e Odontológica;
5. Dar conhecimento a seus empregados deste REGIMENTO INTERNO.

V - OBRIGAÇÕES DOS USUÁRIOS DO SISTEMA

DE SAÚDE

1. Comunicar imediatamente a CELPA, sob pena de arcar com os custos por uso indevido, o extravio das carteiras de Assistência Médica e Odontológica;
2. Zelar pela boa utilização dos serviços, assim como o cumprimento das normas baixadas pela CELPA;
3. O titular, sob pena de responsabilidade trabalhista, civil e penal está impedido de repassar a terceiros não possuidores do direito de uso ora acordado, o uso dos benefícios previstos neste Regimento Interno;
4. Manter os dados atualizados junto ao DGP, informando os dependentes, principalmente os recém - nascidos para que não fiquem sem assistência médica e odontológica.

VI – DISPOSIÇÕES GERAIS

1. Somente terá direito à assistência médica e odontológica os dependentes regularmente inscritos nos planos;
2. Será cobrada taxa de emissão de segunda via de carteiras de assistência médica e odontológica;
3. A Celpa promoverá ainda os seguintes benefícios:
 - 3.1. Equipar o posto médico da sede da empresa com pessoal e instrumentos para a realização de atendimentos aos empregados, conforme legislação;
 - 3.2. Manter a gratuidade dos atendimentos de assistência à saúde, conforme legislação e normas habituais da Empresa, nos seguintes casos:

- 3.2.1. Quando decorrente do Programa de Controle, Medicina e Saúde Ocupacional - PCMSO;
 - 3.2.2. Quando decorrente de Acidente de Trabalho, desde que o atendimento necessário não tenha cobertura nos contratos firmados entre a Celpa e as operadoras dos planos de saúde;
 - 3.2.3. Quando decorrente de Acidente de Trabalho, para os empregados que não aderiram aos planos contratados com as operadoras dos planos de saúde.
4. A Celpa se compromete a oferecer planos de assistência médica e odontológica de forma contínua e ininterrupta, aos seus empregados e respectivos dependentes, com a mesma cobertura, direitos e obrigações constantes nos contratos firmados com as operadoras dos planos de saúde, atualmente a Central Nacional Unimed e a OdontoPrev, no caso de uma eventual rescisão dos referidos contratos.

Belém, 01 de Novembro de 2007.

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO
DE CONDUTA Nº 36/2004
Inquérito Civil nº 074/2001

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A – CELPA, pessoa jurídica de direito privado, Concessionária de Energia Elétrica, inscrita no CNPJ sob o nº 04.895.728/0001-80, com sede em Belém, Capital do Estado do Pará, na Avenida Governador Magalhães Barata, nº 209, CEP 660040-170, aqui denominada **EMPRESA**, comparecendo, neste ato, por seu representante legal, instrumento de outorga de poderes específicos e atos constitutivos e anexo, Daniel Machado, administrador, **CPF 068.057.588-07**, e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ - STIUPA**, CNPJ 04.991.568/0001-72, com sede à travessa D. Romualdo de Seixas, nº 1708, bairro do Umarizal, Belém–PA, aqui denominado **SINDICATO**, neste ato representado por Rômolo Araújo Martins, Presidente, firmam **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**, perante o Ministério Público do Trabalho, neste ato pelo Procurador Regional do Trabalho José Cláudio Monteiro de Brito Filho, com fundamento no art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, e sob as seguintes condições:

Considerando que, é garantido o irrestrito direito de sindicalização (art. 8º, caput, da CF/88; Convenção 98, da OIT; e art. 543, da CLT), não podendo os trabalhadores exercerem este direito sem o mínimo de proteção e liberdade;

Considerando que, a **EMPRESA** deve ter preservado o direito de exercer suas atividades, bem como o di-

reito de proteger seu patrimônio;

Considerando que, a **EMPRESA** e o **SINDICATO** reconhecem a necessidade de estabelecer relação de confiança, que permita o livre desenvolvimento de suas respectivas atividades;

Comprometem-se a **EMPRESA** e o **SINDICATO** ao seguinte:

1. DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO: É garantido o direito de todos os trabalhadores de participarem das atividades sindicais e qualquer outra forma admitida por lei de representação dos trabalhadores, não sendo admitido qualquer ato de ingerência da **EMPRESA** no processo de associação e/ou de desfiliação dos trabalhadores, bem como na atividade de escolha dos representantes.

2. ALTERAÇÃO DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO: É vedada a alteração do contrato de trabalho dos representantes dos trabalhadores, salvo consentimento mútuo e sem ocorrência de prejuízos, morais e patrimoniais, admitido-se a utilização do “jus variandi”, nas hipóteses estritamente indispensáveis para a correta execução dos serviços.

2.1 A **EMPRESA** garantirá aos representantes sindicais o exercício de cargo, função e atividade igual e compatível com o previsto no contrato individual de trabalho, assegurando, ainda, o local e o setor de trabalho do empregado, salvo as exceções previstas na lei.

2.2 Os representantes dos trabalhadores, por sua vez, e quando for o caso, obrigam-se a respeitar o sigilo das ativi-

dades empresariais.

3. ACESSO E EXERCÍCIO DA AÇÃO SINDICAL:

É permitido o acesso dos representantes sindicais que trabalham na **EMPRESA** em todos os locais de trabalho da **EMPRESA**, salvo os indicados no subitem 3.1, desde que não causem prejuízos ao serviço, seu e dos demais trabalhadores.

3.1 São consideradas áreas de circulação restrita a todos os empregados da **EMPRESA**, até aos representantes sindicais dos trabalhadores as seguintes: Centro de Operação de Sistema – COS; Centro de Operação da Distribuição – COD; Centro de Atendimento ao Consumidor – CAC; Diretoria; Tesouraria; Jurídica; Contabilidade; e Arrecadação/faturamento, na sede e fora dela.

3.1.1 O acesso dos representantes sindicais a essas áreas, tanto daqueles que trabalham na **EMPRESA**, como dos que estão cedidos ao **SINDICATO**, será permitido apenas para tratar de assuntos particulares de empregados e será na sala de recepção ou pela parte externa dos locais indicados no subitem 3.1, mediante autorização do gerente.

3.1.2 Para compensar essa restrição, o **SINDICATO** poderá reunir com os empregados das áreas mencionados no subitem 3.1, uma vez por mês, por 30 minutos, ao termino do expediente ou turno, conforme o caso, em local próximo às mencionadas áreas, que deverá ser obrigatoriamente disponibilizado pela **EMPRESA**, sempre preservando o bom andamento dos trabalhos.

3.2 Os dirigentes sindicais, empregados da **EMPRESA**, que estiverem cedidos ao **SINDICATO**, terão acesso à **EMPRESA**, nas áreas permitidas, desde que se identifi-

quem na recepção, devendo observar a parte final do *caput* deste item.

3.3 O desrespeito, por qualquer dos representantes indicados no subitem 3.2, de qualquer das normas aqui estabelecidas impõe, além das penalidades cabíveis, o direito de a **EMPRESA** vedar o acesso deste representante, salvo para tratar de assuntos relacionados ao seu contrato individual de trabalho.

4. O descumprimento de qualquer das obrigações aqui previstas sujeita o infrator ao pagamento de multa de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por infração, reversível ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, bem como à sua execução, pelo Ministério Público e pelos interessados, para cumprimento das ações aqui previstas.

5. A cobrança da multa, somente incidente por descumprimento a partir desta data, não substitui as obrigações contidas no presente Termo.

6. As obrigações contidas no presente Termo alcançam todas as filiais e/ou estabelecimentos da **EMPRESA**, bem como a atuação do **SINDICATO** em todo o território paraense.

Belém, 20 de fevereiro de 2004

José Cláudio Monteiro de Brito Filho
Procurador Regional do Trabalho

Centrais Elétricas do Pará

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas do
Estado do Pará

CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CAPÍTULO I
DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E
COLETIVOS

Art. 5 - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à igualdade, à propriedade.

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano.