

**RESPEITO AOS TRABALHADORES.
QUALIDADE NOS SERVIÇOS À POPULAÇÃO.**



ESTA É A NOSSA LUTA!

MANUTENÇÃO DO EMPREGO ♥ AUMENTO REAL DE SALÁRIOS ♥ MELHORES SERVIÇOS À POPULAÇÃO
MELHORIA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ♥ CONTRA TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM

DATA-BASE CELPA 2012



- Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013
- Escala de Trabalho dos Op de UDE
- Escala de Trabalho
- Regimento Interno de Assistência Médica e Odontológica
- Controle de frequência ao trabalho
- Escala de Trabalho Op UDE Sta. Cruz Arari
- Código de Ética da Celpa - Relações no Trabalho
- Constituição Federal (Direitos Sociais)
- Consolidação das Leis do Trabalho (Contrato Individual do Trabalho)



Distribuição gratuita
Secretaria de Comunicação do STIUPA

Sindicato dos Urbanitários do Pará - FNU/CUT

Av. Duque de Caxias, 1234 - Marco - Belém-PA - CEP 66093- 400

Tel. (091) 3276-4199/3276-2311 Fax. (091) 3277-5594

site: www.urbanitarios-pa.org.br

e-mail: stiupa@urbanitarios-pa.org.br

BELÉM, ABRIL DE 2013

Embates, mobilização e conquistas

A data-base 2012 foi a primeira com os novos controladores da Celpa, grupo Equatorial. O discurso levado pela empresa no final de novembro de 2012 foi bem parecido com o do primeiro grupo privado à frente da ex-estatal: lamentação e tentativa de redução de direitos.

Queriam aumentar a jornada, negar reajuste total do índice da inflação, congelar o Adicional por Tempo de Serviço (anuênio), acabar com quase todas as comissões paritárias, dificultar a divulgação sindical e reduzir a liberação de dirigentes sindicais.

Eles também tentaram congelar o valor do Adicional para Dirigir Veículos da Empresa e restringi-lo somente aos que “dirigem os carros rotineiramente”. A proposta deles tinha ainda a exclusão do Adicional de Férias, entre outros retrocessos. Foi um embate que durou mais de dois meses, seis rodadas de negociações, uma paralisação, muitas assembleias e bastante resistência e mobilização.

Por isso conseguimos avançar em algumas questões. A jornada permanece de sete horas, o reajuste foi de 100% do INPC (5,99%), o anuênio não foi congelado, as cláusulas sindicais serão mantidas e o Adicional para Dirigir Veículos da Celpa foi reajustado em 5,99%, índice que também aplicado ao Piso Salarial, Salário, Penosidade, Creche, Auxílio Funeral, Seguro de Vida e multa.

Com luta e união, conseguimos reajuste de 10,28% para o Vale-alimentação e Vale Natalício, os valores passaram de R\$ 535,00 para R\$ 590,00, registrando aumento real de 4,05%. Conseguimos também ampliar a abrangência do Auxílio matrícula, passando do nível salarial de R\$ 2.021,53 para R\$ 2.755,18. Assim, mais trabalhadores passarão a usufruir do benefício Auxílio matrícula.

Outra conquista foi o pagamento de Auxílio creche/educação ou babá, considerando as mesmas regras praticadas no auxílio creche, para os empregados que morem em cidades que não possuam creche conveniada.

Também agregamos cláusulas novas, como é o caso da representação dos trabalhadores contribuinte/beneficiário no Conselho de Previdência. Esse representante dos trabalhadores será escolhido por eleição direta na categoria

O capítulo referente a Relações do Trabalho - Código de Ética da Celpa passou a fazer parte integrante deste acordo (Anexo VII). Está será uma importante ferramenta na luta contra o assédio moral na Celpa, pois agora se a empresa se abster de providências, os sindicatos poderão atuar contra esse risco à saúde dos companheiros que é o assédio moral no ambiente de trabalho.

Conseguimos ainda o não desconto dos dias parados e a participação na discussão e negociação de um Plano de Reestruturação da empresa, no qual estão sendo discutidos assuntos de extremo interesse da categoria.

Além das 48 cláusulas do ACT, nesta cartilha você encontrará sete anexos: Anexo I - Escala de Trabalho dos Op de UDE, Anexo II Escala de Trabalho, Anexo III - Regimento Interno de Assistência Médica Celpa, Anexo IV - Controle de frequência ao trabalho, Anexo V Escala de Trabalho Op UDE Sta. Cruz Arari e Anexo VII - Código de ética. Você tem ainda o Capítulo II da Constituição Federal, referente aos Direitos Sociais e o Título IV referente ao Contrato Individual do Trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho. A penúltima parte deste livreto, você encontrará a lista dos dirigentes sindicais eleitos para o mandato 2012/2015 e, finalizando, os contatos de todas as delegacias regionais que integram a estrutura do Sindicato dos Urbanitários do Pará em todo o Estado. Mantenha este livro sempre à mãos e em caso de descumprimento, acione o Stiupa.

Índice

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Cláusula 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE -----	Pág.09
Cláusula 2ª – ABRANGÊNCIA -----	Pág.10
Cláusula 3ª - PISO SALARIAL -----	Pág.10
Cláusula 4ª - REAJUSTE SALARIAL -----	Pág.10
Cláusula 5ª - ADIANTAMENTO QUINZENAL/ DATA DO PAGAMENTO MENSAL -----	Pág.10
Cláusula 6ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO/ ADIANTAMENTO --	Pág.11
Cláusula 7ª - VANTAGEM PESSOAL – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO -----	Pág.11
Cláusula 8ª – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA -----	Pág.12
Cláusula 9ª - VANTAGEM PESSOAL - ADICIONAL DE PENOSIDADE -----	Pág.12
Cláusula 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PPLR -----	Pág.12
Cláusula 11ª - VALE ALIMENTAÇÃO -----	Pág.13
Cláusula 12ª - VALE ALIMENTAÇÃO NATALÍCIO -----	Pág.15
Cláusula 13ª - TRANSPORTE GRATUITO -----	Pág.15
Cláusula 14ª - AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR -----	Pág.16
Cláusula 15ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA -----	Pág.16
Cláusula 16ª - AUXÍLIO-FUNERAL -----	Pág.16
Cláusula 17ª - AUXÍLIO CRECHE -----	Pág.17
Cláusula 18ª - SEGURO DE VIDA-----	Pág.19
Cláusula 19ª - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA -	Pág.20
Cláusula 20ª - RECRUTAMENTO/ADMISSÃO -----	Pág.20
Cláusula 21ª - HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO-----	Pág.21

Cláusula 22ª - DECLARAÇÃO DE ACERVO TÉCNICO DOS EMPREGADOS -----	Pág.21
Cláusula 23ª - CÓDIGO DE ÉTICA -----	Pág.21
Cláusula 24ª - RELAÇÕES SINDICAIS -----	Pág.22
Cláusula 25ª - FGTS NÃO OPTANTE/LIBERAÇÃO -----	Pág.22
Cláusula 26ª - JORNADA DE TRABALHO -----	Pág.22
Cláusula 27ª - APURAÇÃO DE HORA EXTRA -----	Pág.23
Cláusula 28ª - ABONO ESPECIAL DE FALTAS -----	Pág.25
Cláusula 29ª - TROCA DE TURNOS -----	Pág.27
Cláusula 30ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E ABONO CONSTITUIONAL DE FÉRIAS-----	Pág.27
Cláusula 31ª - PARCELAMENTO DE FÉRIAS -----	Pág.27
Cláusula 32ª - LICENÇA MATERNIDADE -----	Pág.28
Cláusula 33ª - SEGURANÇA NO TRABALHO/ CONDIÇÕES DE TRABALHO -----	Pág.29
Cláusula 34ª - UNIFORMES GRATUITOS -----	Pág.29
Cláusula 35ª - CIPAS -----	Pág.30
Cláusula 36ª - READAPTAÇÃO FUNCIONAL -----	Pág.30
Cláusula 37ª - AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTE DE TRABALHO ---	Pág.31
Cláusula 38ª - DIVULGAÇÃO SINDICAL -----	Pág.33
Cláusula 39ª - DIRIGENTES SINDICAIS/LIBERAÇÃO -----	Pág.34
Cláusula 40ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/DESCONTOS/ REMESSA DE RELAÇÕES -----	Pág.34
Cláusula 41ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES-----	Pág.35
Cláusula 42ª - DELEGADOS SINDICAIS -----	Pág.35
Cláusula 43ª - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO-----	Pág.36
Cláusula 44ª – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS-----	Pág.37

Cláusula 45ª – REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES NA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ---	Pág. 37
Cláusula 46ª - EMPRÉSTIMO -----	Pág. 38
Cláusula 47ª MULTA -----	Pág. 38
Cláusula 46ª - FORO-----	Pág. 38

ANEXOS

ESCALA DE TRABALHO DOS OP DE UDE -----	Pág. 40
---	----------------

ESCALA DE TRABALHO -----	Pág. 41
---------------------------------	----------------

REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Capítulo I - ASSISTÊNCIA MÉDICA-----	Pág. 42
--------------------------------------	---------

Capítulo II – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA -----	Pág. 46
--	---------

Capítulo III – DESCONTO DE SALDO DEVEDOR -----	Pág. 49
--	---------

Capítulo IV – OBRIGAÇÕES DA CELPA -----	Pág. 50
---	---------

Capítulo V - OBRIGAÇÕES DOS USUÁRIOS DO SISTEMA DE SAÚDE-----	Pág. 50
---	---------

Capítulo VI – DISPOSIÇÕES GERAIS-----	Pág. 51
---------------------------------------	---------

CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO -----	Pág. 52
---	----------------

ESCALA DE TRABALHO OP UDE STA. CRUZ ARARI -	Pág. 53
--	----------------

CÓDIGO DE ÉTICA DA CELPA - Relações no Trabalho -	Pág. 54
--	----------------

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Capítulo II - Dos Direitos Sociais -----	Pág. 57
---	----------------

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

Capítulo IV - Da Suspensão e da Interrupção-----	Pág. 61
---	----------------

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

Entre as partes, CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A., empresa concessionária no serviço público de distribuição de energia elétrica, inscrita no CNPJ/MF Nº 04.895.728/0001-80 e Inscrição Estadual nº 15.074.480-3, com sede na Rodovia Augusto Montenegro, Km 8,5, bairro Coqueiro – Belém - PA, neste ato, na forma de seu Estatuto Social, devidamente representada por Raimundo Nonato Alencar de Castro – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 201.433.623-72 e Renan Bodra Machado – Diretor de Gente e Gestão, inscrito no CPF/MF sob nº 168.578.548-40, doravante simplesmente designada de CELPA e, de outro lado, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ/MF nº 04.991.568/0001-72, representativa da categoria Urbanitária, no âmbito de sua base territorial, por seu representante legal, com sede na cidade de Belém, Estado do Pará, na avenida Duque de Caxias, 1234, bairro do Marco, neste ato representado por Ronaldo Romeiro Cardoso – Diretor Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 212.599.172-15, doravante simplesmente designado de SINDICATO, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho na forma do artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal e dos artigos 611 e 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, têm entre si justas e acordadas as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

1. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo

de Trabalho no período de 1º de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos Urbanitários, com abrangência territorial no Estado do Pará.

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

3.1. Fica estabelecido o piso salarial de R\$ 1040,46 (hum mil e quarenta reais e quarenta e seis centavos), a partir de 1º de novembro de 2012.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

4.1. A CELPA reajustará os salários de todos os seus empregados a partir de 01 de novembro de 2012, no percentual de 5,99% (cinco inteiros e noventa e nove centésimos por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 31 de Outubro de 2012.

4.2. Com os reajustes concedidos nesta Cláusula, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas entre 1º de Novembro de 2011 a 31 de Outubro de 2012.

4.3. Estão excluídos do reajuste salarial de que trata esta cláusula os gerentes de departamento e diretores que renunciarem expressamente a este direito.

CLÁUSULA 5ª - ADIANTAMENTO QUINZENAL / DATA DO PAGAMENTO MENSAL

5.1. 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.

5.2. O adiantamento salarial descrito no item 5.1 desta Cláusula, 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 ou acidente do trabalho, uma vez que não recebem salário;
- Que estiverem licenciados.

CLÁUSULA 6ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / ADIANTAMENTO

6.1. 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 7ª - VANTAGEM PESSOAL – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

7.1. A CELPA manterá o pagamento da vantagem pessoal – Adicional por Tempo de Serviço (antigo anuênio), para os empregados que o percebiam em 31/10/98.

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.

7.3. 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 – ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

8.1. A CELPA pagará adicional de transferência, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, quando o empregado for transferido em caráter provisório e haja mudança de domicílio por parte do empregado, enquanto perdurar a situação de provisoriedade, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA 9ª - VANTAGEM PESSOAL - ADICIONAL DE PENOSIDADE

9.1. A CELPA manterá o pagamento do Adicional de Penosidade, como vantagem pessoal, para os empregados que já o percebiam em 31/10/99.

9.2. 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.

9.3. A CELPA efetuará a correção do adicional de Penosidade para os empregados que receberem a Penosidade a título de vantagem pessoal, pelos mesmos índices aplicados ao salário base da categoria.

CLÁUSULA 10ª - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – PPLR

10.1. A CELPA e a entidade sindical comporão comissão

paritária, composta por nove representantes, sendo três de cada sindicato que representam os trabalhadores da CELPA (STIUPE E SENGE) e três representantes da Empresa, estes com voto qualitativo em dobro, para discutir, analisar e aprovar um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PPLR para 2013, de acordo com o previsto na Lei 10.101, de 19 de Dezembro de 2000.

10.2. Tal comissão terá legitimidade para discutir e aprovar o programa em nome dos Trabalhadores, incluindo sua estrutura, conceitos, procedimentos e condicionantes do Programa.

10.3. Os trabalhos da comissão iniciarão no dia 01/02/2013 e se estenderão até 30/03/2013, e o programa será oficialmente implantado em 01/04/2013, com vigência até 31/12/2013.

CLÁUSULA 11ª - VALE ALIMENTAÇÃO

11.1. A CELPA concederá mensalmente, na data do crédito final dos salários, a todos os seus empregados, através de meio eletrônico (cartão magnético), o benefício vale alimentação no valor de R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais).

11.2. A CELPA concederá aos empregados afastados do trabalho por auxílio doença o vale alimentação previsto nesta Cláusula, pelo período de 10 (dez) meses, contados da data do afastamento pelo INSS.

11.3. A CELPA concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por doença, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o vale alimentação previsto no item 11.1 desta Cláusula, pelo perí-

odo de 10 (dez) meses, contados da data da perícia médica.

11.4. Da mesma forma, a CELPA concederá, em caráter excepcional, aos empregados ativos e que venham a se licenciar do trabalho por acidente do trabalho, mas que já se encontram aposentados pelo INSS, mediante comprovação do referido afastamento pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT e por perícia médica feita pelo serviço médico da empresa, o vale alimentação previsto no item 11.1 desta Cláusula, pelo período que perdurar o referido afastamento.

11.5. Caberá ao empregado uma participação no custeio do vale alimentação conforme tabela abaixo:

Salário-base	Part. do empregado
Até 5 salários mínimos	0%
Acima de 5 até 10 salários mínimos	5%
Acima de 10 até 15 salários mínimos	7,5%
Acima de 15 salários mínimos	10%

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

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

11.8. Os empregados que assim desejarem, poderão con-

verter, 50% (cinquenta por cento) do seu Vale Alimentação em Vale Refeição, permanecendo inalterado, nesse caso, os critérios de participação do empregado, conforme definido no item 11.5 desta Cláusula. A manifestação deverá acontecer por escrito, a cada seis meses, em janeiro e julho de cada ano e permanecerá até nova manifestação do empregado.

CLÁUSULA 12ª - VALE ALIMENTAÇÃO NATALÍCIO

12.1. A CELPA concederá a todos os empregados, na data do crédito final dos salários do mês que antecede o seu aniversário, através de meio eletrônico (cartão magnético), o benefício Vale Alimentação Natalício no valor de R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais).

12.2. Caberá ao empregado uma participação no custeio do vale alimentação natalício, conforme disposto no item 11.5 da Cláusula Décima Primeira “Vale Alimentação”.

12.3. Excepcionalmente durante o período de vigência deste acordo, não sujeita a ultratividade, a CELPA pagará aos seus empregados um abono, no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), por meio do vale alimentação, no mês que antecede o aniversário do empregado. As partes reconhecem expressamente que o presente abono não integra a remuneração para nenhuma finalidade, tampouco integra base de cálculo de qualquer vencimento ou benefício previsto neste acordo, possuindo natureza indenizatória.

CLÁUSULA 13ª - TRANSPORTE GRATUITO

13.1. 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 14ª - AUXÍLIO-MATRÍCULA ESCOLAR

14.1. 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\$ \$ 2.920,22 (dois mil, novecentos e vinte reais e vinte e dois centavos), o valor correspondente a 60% do salário mínimo vigente, por ocasião da realização da matrícula, por filho legítimo, legitimado, registrado ou reconhecido, na faixa etária de 6 (seis) a 14 (quatorze) anos, ficando o empregado, ainda, obrigado a comprovar a efetivação dessa matrícula.

CLÁUSULA 15ª - REGIMENTO INTERNO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

15.1. 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 VI), que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO-FUNERAL

16.1. A CELPA compromete-se, no caso de falecimento do empregado, a assumir as despesas com o funeral, até o valor de R\$ 1.769,50 (um mil, setecentos e sessenta e nove reais

e cinquenta centavos) para o sepultamento e até o limite de R\$ 4.003,52(quatro mil e três reais e cinquenta e dois centavos) para compra de sepultura, quando o empregado ou a família não possuir.

16.2. Quando do falecimento de dependente registrado, a CELPA custeará as despesas com o funeral, limitando sua participação nessa despesa em R\$ 884,76 (oitocentos e oitenta e quatro reais e setenta e seis centavos).

16.3. 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.

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

16.5. 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 16.1 desta Cláusula, ficando desde já compromissado entre as partes que, prioritariamente, a cobertura dar-se-á pela apólice de seguros, cabendo ao empregado a opção.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO CRECHE

17.1. 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/2012, em:

10 horas R\$ 606,69

09 horas R\$ 546,56

08 horas R\$ 496,88

07 horas R\$ 455,83

06 horas R\$ 422,05

05 horas R\$ 394,47

04 horas R\$ 305,70

03 horas R\$ 291,13

17.2. 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.

17.3. 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.

17.4. 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, que deverá ocorrer dentro do mesmo exercício.

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

17.6. O empregado (a) que tiver seu cônjuge empregado na

CELPA ou em outra empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, não poderá receber o benefício em duplicidade.

17.7. 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.

17.8. Os empregados cujos filhos residam em cidade que não possua creche conveniada, farão jus ao benefício, no valor de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais), desde que preencham e cumpram os requisitos previstos nesta cláusula, bem como comprovem a matrícula do dependente em instituição regular de ensino ou pagamento de babá.

CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA

18.1. A CELPA, a partir de 1º de novembro de 2012, concederá aos seus empregados, um plano de Seguro de Vida em Grupo, no valor de R\$ 28.320,61 (vinte e oito mil, trezentos e vinte reais e sessenta e um centavos) por morte natural ou invalidez permanente e de R\$ 56.641,22 (cinquenta e seis mil, seiscentos e quarenta e um reais, e vinte e dois centavos), por morte decorrente de acidente de qualquer natureza.

18.2. Os valores definidos no item 18.1 desta Cláusula serão reajustados, nos meses de maio e novembro de cada ano, pela variação do FAJ-TR.

18.3. Para os empregados que desejarem, a CELPA 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

18.1 desta Cláusula.

18.4. 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 18.3 acima, terá o valor do complemento quitado pela CELPA, mediante empréstimo, ficando desde já autorizado, através deste 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 19ª - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

19.1. A CELPA preservará o emprego daqueles empregados que, comprovadamente, estiverem no máximo de 12 (doze) meses da obtenção de sua aposentadoria por tempo de serviço integral pelo INSS.

19.2. O previsto no item 19.1 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 20ª - RECRUTAMENTO/ADMISSÃO

20.1. Quando da admissão de novos empregados, a CELPA priorizará o recrutamento de mão de obra natural do Estado do Pará.

20.2. Na admissão de novos empregados, a CELPA promoverá, preferencialmente, seleção interna para o preenchimento de vaga, com o intuito de dar oportunidades de ascensão aos empregados, desde que estejam devidamente habilitados para o cargo proposto.

CLÁUSULA 21ª - HOMOLOGAÇÕES NO SINDICATO

21.1. A rescisão de contrato individual de trabalho do empregado com mais de um ano de serviço será homologada na sede do sindicato aqui convencionado, salvo expressa manifestação em contrário do empregado. Na hipótese de recusa do sindicato em proceder à homologação, deverá este informar o motivo da recusa, por escrito, no mesmo ato. Nas localidades onde o sindicato não possua sede administrativa, a CELPA poderá proceder à homologação da rescisão junto à autoridade administrativa competente.

21.2. A CELPA encaminhará ao sindicato, as cópias de todas as rescisões de contrato não homologadas no sindicato, exceto aquelas em que houver recusa de homologação pela própria entidade sindical, na forma prevista no item 21.1 desta Cláusula.

CLÁUSULA 22ª - DECLARAÇÃO DE ACERVO TÉCNICO DOS EMPREGADOS

22.1. A CELPA fornecerá, mediante solicitação do interessado, declaração firmada pela Diretoria da Empresa, informando a participação do empregado 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 23ª - CÓDIGO DE ÉTICA

23.1. A CELPA ratifica o seu compromisso em respeitar e fazer respeitar os termos da sua Política de Relações no Traba-

lho por todos os membros de sua comunidade, principalmente os gestores em todos os níveis hierárquicos da Empresa.

23.2. Adicionalmente, a CELPA assegura que o capítulo de Relações no Trabalho será parte integrante do Código de Ética da Empresa e deste acordo coletivo (Anexo VII), comprometendo-se a dar ampla divulgação ao código.

CLÁUSULA 24ª - RELAÇÕES SINDICAIS

24.1. A Celpa se compromete a criar uma área de relações sindicais, no prazo de 90 (noventa) dias da assinatura do presente acordo, a qual será ligada a Diretoria de Gente e se reunirá periodicamente com o Sindicato para discussão de temas de interesse da Categoria.

24.2 Serão tratados por esta área, entre outros assuntos, Plano de Saúde, Segurança no Trabalho e Condições de Trabalho, Turno Ininterrupto de Revezamento e Plano Odontológico.

CLÁUSULA 25ª - FGTS NÃO OPTANTE/LIBERAÇÃO

25.1. 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 26ª - JORNADA DE TRABALHO

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

26.2. A jornada dos trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento é de 6 (seis) horas diárias, perfazendo uma jor-

nada mensal de 144 (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, II e V), que passam a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

26.3. Mediante solicitação formal dos empregados, da empresa ou da entidade sindical e após aprovação por parte da empresa e sindicato, poderão ser realizados horários diferentes dos estabelecidos no item 26.2 desta cláusula, desde que respeitadas a carga horária diária de seis horas e cento e quarenta e quatro horas mensais.

26.4. Para os empregados obrigados ao registro diário da frequência ao trabalho, os mesmos terão direito a tolerâncias para o registro do ponto, conforme definido no anexo IV, que passa a ser parte integrante deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA 27ª - APURAÇÃO DE HORA EXTRA

27.1. 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%.

27.2. Em caso de dobra de serviço de turno, ocorrida por qualquer motivo, nos dias de domingo, feriados e dias santificados, a CELPA efetuará o pagamento das horas extras do empregado que dobrou o serviço com 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

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

27.4. Fica permitida 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, ressalvando 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, com acréscimo de 50%.

27.5. As horas extras decorrentes de: a) serviços de urgência e emergência; b) dobra de turno; c) serviços extraordinários realizados nos dias de sábado, domingo e feriados e d) as

horas extras decorrentes 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 27.4 desta Cláusula.

27.6. As horas extras realizadas no horário noturno, compreendido entre 22:00 as 05:00 horas, serão pagas ou compensadas com o acréscimo do adicional noturno de 20% (vinte por cento), de forma cumulativa totalizando 80% (oitenta por cento).

CLÁUSULA 28ª - ABONO ESPECIAL DE FALTAS

28.1. 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 Gestão de Pessoas (“DGP”).

28.2. Consideram-se dependentes do empregado para efeito do disposto no item 28.1 desta Cláusula:

- 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.

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

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

28.5. A CELPA concederá ao empregado que retornar de viagens à serviço da Empresa no Estado do Pará, 1 (um) dia de folga para cada 12 (doze) dias consecutivos em viagem.

28.5.1. Quando o trabalho for realizado fora do Estado do Pará, o empregado se beneficiará da folga prevista no item 28.5 desde que a viagem não seja caracterizada como transferência provisória, limitado a três folgas por período.

28.6. A CELPA concederá aos empregados credenciados a dirigir os veículos da Empresa, 01 (um) dia de folga para renovação da Carteira Nacional de Habilitação – CNH, desde que comprovem tal condição.

28.7. A CELPA flexibilizará, em casos excepcionais, o horário de trabalho dos empregados com prescrição médica homologada pelo serviço médico da Empresa para a realização de fisioterapias e outros tratamentos de saúde necessários a sua recuperação.

CLÁUSULA 29ª - TROCA DE TURNOS

29.1. Serão permitidas até 04 (quatro) trocas de turnos por mês a todos os empregados que trabalham em regime de turnos ininterruptos de revezamento e também aos ocupantes do cargo de Atendente de Consumidor lotados no Centro de Atendimento ao Cliente – CAC e que trabalham em horário fixo, 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 a 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.

29.2. 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 30ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E ABONO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

30.1. A CELPA pagará, por ocasião da fruição das férias, gratificação de férias de 50% (cinquenta por cento) do salário base ou o abono constitucional de férias (1/3 da remuneração) do empregado, o que for maior.

CLÁUSULA 31ª - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

31.1. 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 32ª - LICENÇA MATERNIDADE

32.1. A CELPA se compromete a conceder licença-maternidade para as suas empregadas, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias, prorrogada por 60 (sessenta) dias nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7052/2009, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias, garantindo, ainda, a proteção contra a dispensa arbitrária, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

32.2. 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 guardião, excluída, entretanto, a extensão da estabilidade prevista no item anterior. Referida licença para a mãe adotiva terá duração de:

- 120 dias, prorrogada por 60 (sessenta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 180 (cento e oitenta) dias, para criança de até 1 ano de idade;
- 60 dias, prorrogada por 30 (trinta) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 90 (noventa) dias, para criança acima de 1 e até 4 anos;

- 30 dias, prorrogada por 15 (quinze) dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e Decreto nº 7.052/2009, perfazendo um total de 45 (quarenta e cinco) dias, para criança acima de 4 e até 8 anos.

CLÁUSULA 33ª - SEGURANÇA NO TRABALHO/ CONDIÇÕES DE TRABALHO

33.1. 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.

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

33.3. A CELPA, com o objetivo de alcançar maior eficiência no fornecimento de EPI aos seus empregados, manterá, no seu almoxarifado central, estoque mínimo regulador de 5% (cinco por cento), para atender às suas necessidades operacionais.

CLÁUSULA 34ª - UNIFORMES GRATUITOS

34.1. 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 por eles exercida, podendo ser composto de macacões, calças, camisas, sapatos, cintos e outros, acrescentando-se o Equipamento de Proteção Individual (“EPI”), quando for o caso.

34.2. A CELPA fornecerá uniformes aos atendentes do Centro de Atendimento ao Cliente (CAC), gratuitamente e

periodicamente, de acordo com as necessidades requeridas pelo serviço e estabelecidas pela empresa.

CLÁUSULA 35ª - CIPAS

35.1. 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 CELPA, inspeções e acompanhamentos das soluções de pendências levantadas em suas reuniões mensais, de acordo com sua área de atuação.

CLÁUSULA 36ª - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

36.1. A CELPA aproveitará em seu quadro, após avaliação pelo Departamento de Gestão de Pessoas da empresa, empregados considerados aptos pelo INSS, por este readaptado em cargo compatível com suas condições físicas e mentais, garantindo o pagamento do: a) salário-base, b) vantagem pessoal adicional por tempo de serviço, c) vantagem pessoal adicional de penosidade e d) periculosidade - quando for o caso, relativo ao cargo anterior, no caso de verificar-se transferência de atividade decorrente de acidente do trabalho.

36.2. 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 37ª - AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE DE TRABALHO

37.1. 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: a) salário-base, b) vantagem pessoal adicional por tempo de serviço e c) adicional de 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.

37.2. 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 vale alimentação, (cláusula 11ª) conforme for 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.

37.3. A remuneração, a ser considerada, em cada caso, será corrigida de acordo com o índice salarial aplicado para os demais empregados da Empresa.

37.4. Para os empregados que não tiverem cumprido a carência de 12 (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.

37.5. Enquanto a Previdência Social não efetuar o pagamento do benefício devido, a CELPA adiantará, nos três primeiros meses, o valor devido pela Previdência Social, para posterior ressarcimento por parte do empregado dos valores recebidos do INSS.

37.5.1. Fica acertado que o somatório do adiantamento definido no item 37.5 mais as complementações salariais pagas pela Celpa e pela RedePrev não poderá ser inferior a remuneração do empregado definida no item 37.1 ou 37.2, conforme for o caso.

37.6. 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.

37.7. Os débitos contraídos pelos empregados junto a CELPA durante o período do benefício, relativos à assistência médica e odontológica, seguro de vida, vale transporte, ticket alimentação e demais obrigações compulsórias decorrentes do contrato de trabalho que são descontados em folha de pagamento, serão descontados, a partir do retorno do mesmo ao trabalho, de forma parcelada, sendo que cada parcela não poderá ser superior a 10% (dez por cento) de seu salário base.

a) - Não integram este débito os previstos no item 37.5 desta Cláusula, que serão descontados de forma integral até o limite pago pela Previdência Social;

b) - Caso o empregado não proceda imediatamente o reembolso a CELPA dos valores recebidos da Previdência Social,

conforme definido no item 37.5 desta Cláusula, o mesmo não será beneficiado com o parcelamento previsto neste item (37.7).

CLÁUSULA 38ª - DIVULGAÇÃO SINDICAL

38.1 A CELPA autoriza a livre circulação de avisos, circulares, boletins, comunicados, jornais e imprensa em geral, de responsabilidade da entidade sindical, 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.

38.2. 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.

38.3. Fica permitida a realização de reuniões no pátio interno da CELPA, a ser promovida pela entidade sindical, 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 às 8:00 (oito) horas e no segundo às 14:00 (quatorze) horas, condicionando-se essas reuniões à solicitação por escrito dos representantes legais da entidade sindical com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas úteis.

38.4. A entidade sindical poderá distribuir os materiais, conforme descrito no item 38.1 desta Cláusula, no interior das lojas de atendimento ao consumidor da CELPA, feito por até dois dirigentes sindicais, desde que não prejudiquem a continuidade dos serviços.

38.5. Os assuntos tratados nas reuniões a serem realizadas no pátio interno da CELPA não poderão conflitar com o

disposto no 38.1 desta Cláusula, sob pena de serem proibidas definitivamente.

CLÁUSULA 39ª - DIRIGENTES SINDICAIS/LIBERAÇÃO

39.1. A CELPA compromete-se a liberar do serviço, com ônus para a Empresa, 3 (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.

39.2. Os demais dirigentes sindicais com liberação formalizada pela entidade sindical terão até 10 (dez) liberações por mês, cujo valor da remuneração será descontado das mensalidades a serem repassadas ao Sindicato, conforme cláusula 40ª (quadragésima), cabendo a CELPA o pagamento dos encargos sociais. A partir da 11ª (décima primeira) liberação será descontado das mensalidades sindicais o valor da remuneração e dos encargos.

39.3. O Sindicato dos Urbanitários deverá formalizar os pedidos de liberações ao Departamento de Gestão de Pessoas, com antecedência mínima de 01 (um) dia útil.

CLÁUSULA 40ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL/DESCONTOS/ REMESSA DE RELAÇÕES.

40.1. A CELPA transferirá para o sindicato as contribuições devidas, até o quinto dia útil após a efetivação do desconto dos empregados, remetendo ao Sindicato acordante, 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.

- 40.2. 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, à entidade sindical acordante.
- 40.3. O sindicato se responsabilizará pela devolução de valores que venham a ser reclamado, a título de desconto de mensalidade/contribuição sindical, que forem considerados indevidos, comprometendo-se a reembolsar diretamente aos empregados, seja através de procedimento administrativo junto à entidade sindical ou através de condenação judicial, eximindo, em qualquer hipótese, a CELPA de toda e qualquer responsabilidade pelos descontos efetuados.

CLÁUSULA 41ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

- 41.1. 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.
- 41.2. A CELPA compromete-se a encaminhar ao Sindicato, juntamente com a comunicação do acidente, as respectivas “Comunicações de Acidentes do Trabalho” – CAT, expedidas ao INSS, ficando certo que as análises dos Acidentes de Trabalho serão feitas obrigatoriamente em conjunto pelo Serviço Médico da CELPA e o seu SESMT, respeitadas as respectivas atribuições.

CLÁUSULA 42ª - DELEGADOS SINDICAIS

- 42.1. Fica assegurado em 09 (nove) o número de delegados

sindicais do Sindicato dos Urbanitários, todos com mandato de um ano e direito à reeleição. As Partes têm interesse mútuo em desenvolver e discutir de forma conjunta o Regimento Interno dos Delegados Sindicais, ficando certo que o referido Regimento Interno dos Delegados Sindicais, só será implementado se houver consenso entre CELPA e Sindicato.

42.2. 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.

42.3. Durante a vigência do presente Acordo Coletivo, a CELPA compromete-se a liberar do trabalho, com ônus para Empresa, desde que mediante solicitação formulada com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, os delegados sindicais dos Urbanitários. Neste período, os delegados sindicais terão direito a 150 (cento e cinquenta) dias de liberação, a ser dividido entre os delegados do sindicato, a critério da entidade sindical, e respeitado o limite estabelecido no item 42.4 desta cláusula.

42.4. As liberações serão solicitadas a critério do sindicato, 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 o sindicato, 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.

CLÁUSULA 43ª - REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO

43.1. A CELPA e o sindicato realizarão reuniões bimestrais

visando o cumprimento e acompanhamento das Cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo. As reuniões acontecerão em meses alternados, sempre na primeira quarta-feira do mês, exceto no caso de feriado, quando serão postergadas para a segunda quarta-feira.

CLÁUSULA 44ª – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS

44.1. A CELPA pagará um adicional fixo mensal, no valor de R\$ 153,69 (cento e cinquenta e três reais e sessenta e nove centavos) para os empregados que, devidamente autorizados, utilizam carros da Empresa rotineiramente como ferramenta indispensável para a realização de seu trabalho.

44.2. Para os demais empregados que, embora autorizados, não utilizam o carro da Empresa rotineiramente como ferramenta indispensável para realização de seu trabalho, será pago o valor de R\$ 0,153 (cento e cinquenta e três milésimos de reais) por KM rodado, limitado o valor mensal a R\$ 153,69 (cento e cinquenta e três reais e sessenta e nove centavos).

CLÁUSULA 45ª – REPRESENTATIVIDADE DOS TRABALHADORES NA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

45.1 - A CELPA se compromete, em caso de criação de uma entidade de previdência complementar própria e exclusiva, a dar um assento aos trabalhadores no Conselho Deliberativo e Fiscal da entidade, através de eleição direta pelos empregados.

45.2 - A eleição será organizada e conduzida pela própria entidade de previdência complementar, sendo elegíveis os

participantes do plano, na forma da legislação vigente e do Estatuto da Entidade.

45.3 – Será facultado a CELPA e ao Sindicato acompanhar todo o processo eleitoral.

CLÁUSULA 46^a – EMPRÉSTIMO

46.1 – Considerando que em função da Recuperação Judicial da Celpa, as partes assinaram em 18 de abril de 2012 um acordo para concessão de empréstimo aos empregados, as partes concordam que os valores emprestados serão abatidos das parcelas devidas aos respectivos empregados a título de Participação nos Lucros e Resultado do exercício 2011, pagas na forma do Plano de Recuperação Judicial da Celpa.

46.2 – As eventuais diferenças apuradas em relação ao empréstimo não serão alvo de cobrança por qualquer das partes, reconhecendo as partes expressamente sua natureza indenizatória e, portanto, sem qualquer repercussão salarial.

CLÁUSULA 47^a - MULTA

47.1. Fica estabelecida a multa de R\$ 104,04 (cento e quatro reais e quatro 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 48^a - FORO

48.1. 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, 3 (três) vias de igual teor e forma, na presença de 2 (duas) testemunhas, para que passe a produzir seus jurídicos e legais efeitos.

Belém/PA, 06 de Fevereiro de 2013.

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S. A. – CELPA

RAIMUNDO NONATO ALENCAR DE CASTRO

Diretor Presidente

CPF/MF nº 201.433.623-72

RENAN BODRA MACHADO

Diretor de Gente e Gestão

CPF/MF nº 168.578.548-40

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDUSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO PARÁ**

RONALDO ROMEIRO CARDOSO

Presidente do Stiupa

CPF/MF nº 212.599.172-15

Acordo Coletivo de Trabalho - CELPA 2012/2013

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ ESCALA DE TRABALHO (ANEXO I)

Mês: _____ Data: ____/____/____

TURMA	NOME	MATRÍCULA
A		
B		
C		
D		
E		

DIAS	TURNO (2)		TURNO (1)	TURNO (4)	TURNO (3)	FOLGA	
	06:00 - 11:00		11:00 - 17:00	17:00 - 23:00	23:00 - 06:00		
	01	A	B	E	A	D - C	
	02	B	C	A	B	E - D	
	03	C	D	B	C	A - E	
	04	D	E	C	D	B - A	
	05	E	A	D	E	C - B	
	06	A	B	E	A	D - C	
	07	B	C	A	B	E - D	
	08	C	D	B	C	A - E	
	09	D	E	C	D	B - A	
	10	E	A	D	E	C - B	
	11	A	B	E	A	D - C	
	12	B	C	A	B	E - D	
	13	C	D	B	C	A - E	
	14	D	E	C	D	B - A	
	15	E	A	D	E	C - B	
	16	A	B	E	A	D - C	
	17	B	C	A	B	E - D	
	18	C	D	B	C	A - E	
	19	D	E	C	D	B - A	
	20	E	A	D	E	C - B	
	21	A	B	E	A	D - C	
	22	B	C	A	B	E - D	
	23	C	D	B	C	A - E	
	24	D	E	C	D	B - A	
	25	E	A	D	E	C - B	
	26	A	B	E	A	D - C	
	27	B	C	A	B	E - D	
	28	C	D	B	C	A - E	
	29	D	E	C	D	B - A	
	30	E	A	D	E	C - B	

Recebido:

Aprovado:

Acordo Coletivo de Trabalho - CELPA 2012/2013

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ ESCALA DE TRABALHO (ANEXO II)

Mês: _____ Data: ____/____/____

TURMA	NOME	MATRÍCULA
A		
B		
C		
D		
E		

DIAS	TURNO (2)		TURNO (1)	TURNO (4)	TURNO (3)	FOLGA
	07:00 – 11:00		11:00 – 18:00	18:00 – 22:00	22:00 – 07:00	
	01	A	B	E	A	D - C
	02	B	C	A	B	E - D
	03	C	D	B	C	A - E
	04	D	E	C	D	B - A
	05	E	A	D	E	C - B
	06	A	B	E	A	D - C
	07	B	C	A	B	E - D
	08	C	D	B	C	A - E
	09	D	E	C	D	B - A
	10	E	A	D	E	C - B
	11	A	B	E	A	D - C
	12	B	C	A	B	E - D
	13	C	D	B	C	A - E
	14	D	E	C	D	B - A
	15	E	A	D	E	C - B
	16	A	B	E	A	D - C
	17	B	C	A	B	E - D
	18	C	D	B	C	A - E
	19	D	E	C	D	B - A
	20	E	A	D	E	C - B
	21	A	B	E	A	D - C
	22	B	C	A	B	E - D
	23	C	D	B	C	A - E
	24	D	E	C	D	B - A
	25	E	A	D	E	C - B
	26	A	B	E	A	D - C
	27	B	C	A	B	E - D
	28	C	D	B	C	A - E
	29	D	E	C	D	B - A
	30	E	A	D	E	C - B

Recebido:

Aprovado:

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 a seguir:

Salário-base	Enfermaria R\$ 62,49		Apartamento R\$ 82,61		Diferenciado R\$ 160,06	
	Empregado	Empresa	Empregado	Empresa	Empregado	Empresa
Até 1 piso salarial R\$ 1.040,46	5%	R\$ 3,12	R\$ 59,37	R\$ 23,24	R\$ 59,37	R\$ 100,69
Acima de 1 até 2 pisos R\$ 1.040,46 a 2.080,92	15%	R\$ 9,37	R\$ 53,12	R\$ 29,49	R\$ 53,12	R\$ 106,94
Acima de 2 até 3 pisos R\$ 2.080,92 a 3.121,38	25%	R\$ 15,62	R\$ 46,87	R\$ 35,74	R\$ 46,87	R\$ 113,19
Acima de 3 até 6 pisos R\$ 3.121,38 a 6.242,76	35%	R\$ 21,87	R\$ 40,62	R\$ 41,99	R\$ 40,62	R\$ 119,44
Acima de 6 pisos Acima de R\$ 6.242,76	45%	R\$ 28,12	R\$ 34,37	R\$ 48,24	R\$ 34,37	R\$ 125,69

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 Janeiro a Dezembro, 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 à operadora do plano de saúde, não gerando desconto no contra-cheque 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 que 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.

II – ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

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 02 pisos (R\$ 2.080,92)	24%	R\$ 1,95	76%	R\$ 6,05
Acima de 2 até 3 pisos (R\$ 2.080,92 A R\$ 3.121,38)	32%	R\$ 2,53	68%	R\$ 5,47
Acima de 03 Pisos (R\$ 3.121,38)	39%	R\$ 3,11	61%	R\$ 4,89

Os percentuais e valores de participação acima, têm como base o valor pago pela Celpa à OdontoPrev, por beneficiário inscrito no plano, atualmente R\$ 8,00.

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 referente 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;
Substituir o presente REGIMENTO INTERNO, quando houver alteração;
3. Emissão de segunda via da carteira de Assistência Médica e Odontológica;
4. 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, 05 de Fevereiro de 2013.

ANEXO IV

DGP - DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE PESSOAS

06/03/2013

ANEXO IV DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - REGRAS PARA CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO

01. REGRAS PARA O CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO DOS EMPREGADOS OCUPANTES DE CARGOS QUE EXIGEM FORMAÇÃO DE NÍVEL MÉDIO, SEM FUNÇÃO DE CHEFIA, E QUE TRABALHAM EM HORÁRIO COMERCIAL COM UMA OU DUAS HORAS DE INTERVALO PARA AS REFEIÇÕES.**01.1. LIMITES MÁXIMOS PERMITIDOS PARA O REGISTRO DA FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ANTES DO INÍCIO DO 1º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO.	
APÓS O INÍCIO DO 1º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO PRIMEIRO E SEGUNDO EXPEDIENTE.	
ANTES DO FINAL DO 1º EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO.	
APÓS O FINAL DO 1º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA.	
ANTES DO INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO.	
APÓS O INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO PRIMEIRO E SEGUNDO EXPEDIENTE.	
ANTES DO FINAL DO 2º EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO.	
APÓS O FINAL DO 2º EXPEDIENTE	15 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA.	SOMENTE APÓS ESTE HORARIO QUE É CONSIDERADO HORA EXTRAORDINÁRIA, NECESSITANDO DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA CHEFIA.

01.2. ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇAS PERMITIDAS

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ATRASOS DIÁRIOS PERMITIDOS	45 MINUTOS	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO PRIMEIRO E SEGUNDO EXPEDIENTE.	
SAÍDAS EM LICENÇA DIÁRIA PERMITIDA	SEM LIMITE	SERÃO COMPENSADAS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO PRIMEIRO E SEGUNDO EXPEDIENTE.	
TOTAL DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA MENSIS PERMITIDOS	16,5 HORAS		OS ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA NÃO COMPENSADOS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO.

02. REGRAS PARA O CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO DOS EMPREGADOS OCUPANTES DE CARGOS QUE EXIGEM FORMAÇÃO DE NÍVEL MÉDIO, SEM FUNÇÃO DE CHEFIA, E QUE TRABALHAM EM HORÁRIO CORRIDO OU ESCALA DE REVEZAMENTO**02.1. LIMITES MÁXIMOS PERMITIDOS PARA O REGISTRO DA FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ANTES DO INÍCIO DO EXPEDIENTE	30 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA.	
APÓS O INÍCIO DO EXPEDIENTE	30 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE COM AS HORAS DE CRÉDITO DO INÍCIO E FINAL DO EXPEDIENTE.	
ANTES DO FINAL DO EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO.	
APÓS O FINAL DO EXPEDIENTE	15 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA.	SOMENTE APÓS ESTE HORARIO QUE É CONSIDERADO HORA EXTRAORDINÁRIA, NECESSITANDO DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA CHEFIA.

02.2. ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇAS PERMITIDAS

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ATRASOS DIÁRIOS PERMITIDOS	30 MINUTOS	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO INÍCIO E FINAL DO EXPEDIENTE.	
SAÍDAS EM LICENÇA DIÁRIA PERMITIDA	SEM LIMITE	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO INÍCIO E FINAL DO EXPEDIENTE.	
TOTAL DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA MENSIS PERMITIDOS	16,5 HORAS		OS ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA NÃO COMPENSADOS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO.

03. REGRAS PARA O CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO DOS EMPREGADOS OCUPANTES DE CARGOS QUE EXIGEM FORMAÇÃO SUPERIOR, SEM FUNÇÃO DE CHEFIA, E QUE TRABALHAM EM HORÁRIO COMERCIAL COM UMA OU DUAS HORAS DE INTERVALO PARA AS REFEIÇÕES**03.1. LIMITES MÁXIMOS PERMITIDOS PARA O REGISTRO DA FREQUÊNCIA AO TRABALHO**

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ANTES DO INÍCIO DO 1º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO.	
APÓS O INÍCIO DO 1º EXPEDIENTE	60 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO SEGUNDO EXPEDIENTE.	
ANTES DO FINAL DO 1º EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO.	
APÓS O FINAL DO 1º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO.	
ANTES DO INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	30 MINUTOS	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO.	

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ
ESCALA DE TRABALHO DOS OP UDE STA. CRUZ DO
ARARI (ANEXO V)

Mês: _____ / _____ / _____ Data: _____ / _____ / _____

TURMA	NOME	MATRÍCULA			
A					
B					
C					
D					
E					
DIAS		TURNO (2)	TURNO (1)	TURNO (3)	FOLGA
		06:00 – 12:00	12:00 – 18:00	18:00 – 06:00	
	01	E	A	D	C / B
	02	A	B	E	D / C
	03	B	C	A	E / D
	04	C	D	B	A / E
	05	D	E	C	B / A
	06	E	A	D	C / B
	07	A	B	E	D / C

(Anexo VII)
Código de Ética da CELPA
Relações no trabalho

A privacidade e a individualidade dos empregados da CELPA serão sempre respeitadas e espera-se que todos tenham um comportamento compatível com os padrões convencionados.

A relação supervisão e subordinados deve ser conduzida de maneira profissional, dentro dos princípios de respeito e confiança recíprocos, no sentido de manter ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Consistente com os princípios Éticos e de Conduta que norteiam este Código, a CELPA aplicará medidas disciplinares rigorosas em relação a assédios de qualquer natureza praticados por empregados, independente do seu nível hierárquico na organização, sem prejuízo de abertura de processo, além da esfera administrativa, em casos que possam provocar sequelas ao empregado ofendido.

Igualmente, atitudes autocráticas ou desrespeitosas praticadas no exercício de suas atividades/funções, a CELPA se compromete a coibir a prática de Assédio Moral em suas dependências com a aplicação de medidas disciplinares administrativas, de forma progressiva, considerando a reincidência e a gravidade da ação praticada.

São asseguradas a todos os empregados, oportunidades iguais de admissão, crescimentos profissionais e pessoais,

onde prevalecerão critérios técnicos transparentes de seleção e de desenvolvimento, não se tolerando nenhum tipo de discriminação, assédio de qualquer natureza ou constrangimento.

Uso de informações sobre o empregado, registradas nas formas de laudos psicológicos, registros médicos, trabalhistas, dados cadastrais e sócio-econômicos, é restrito às suas necessidades e às da CELPA, e somente acessado por pessoas credenciadas e no exercício de suas funções profissionais. O fornecimento a terceiros de informações sobre o empregado e ex-empregado é permitido quando precedido de autorização formal do mesmo ou de autoridade competente.

Os empregados não devem exercer funções externas ou participar, nem mesmo de forma acionária relevante, de empresas com relacionamentos comerciais com a CELPA. Os empregados que tenham parentesco (cônjuge, pais, filhos, irmãos) que pertençam a empresas que mantenham negócios ou prestam serviços a CELPA deverão formalizar a informação do tipo de negócio e participação dos seus parentes na empresa prestadora de serviço ou negócio.

As instalações, equipamentos, bens e materiais pertencentes à CELPA ou a ela confiados são destinados exclusivamente ao atendimento das necessidades empresariais.

A CELPA respeita e não interfere nas iniciativas do empregado em participar de entidades de classe representativas de seus interesses.

A CELPA não permite campanhas político-partidárias

(manifestações políticas verbais de cunho coletivo; distribuição de panfletos políticos e cédulas) dentro de suas instalações. Atividades culturais, religiosas e sociais deverão ser aprovadas previamente pela Direção da empresa.

Todo empregado tem o direito de expressar suas opiniões, seja de natureza profissional ou pessoal, de forma respeitosa, de modo a promover o diálogo franco e tornar transparentes as relações no trabalho.

Os interesses da CELPA deverão estar acima de interesses pessoais em qualquer atividade em que o empregado esteja atuando como representante da empresa.

A CELPA promoverá a implementação de programas de prevenção, proteção, informação e segurança contra as práticas de Assédio Moral.

O Departamento de Gestão de Pessoas manterá profissional qualificado no sentido de atender situações de não conformidade as normas e procedimentos estabelecidos pelo Código de Ética na empresa, garantido o sigilo e confiabilidade das informações prestadas, assim como a preservação da identidade do empregado.

A CELPA compromete-se a disponibilizar os mecanismos necessários para assegurar o efetivo controle do processo e garantir as práticas dispostas neste capítulo do Código de Ética.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da em-

presa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado,

quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou

administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

CONSOLIDAÇÃO DS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV - Do contrato individual do trabalho

CAPÍTULO IV - Da suspensão e da interrupção

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Sindicato dos Urbanitários do Pará

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Ronaldo Romeiro Cardoso (Celpa-Belém)

Secretário Geral: Pedro Tabajara Blóis Rosário (Cosanpa- Belém)

1º Secretário: Olivaldo Barbosa do Monte (ELN-Tucuruí)

Secretário de Finanças: José Bianor Monteiro Pena (ELN-Belém)

Secretária Adjunto de Finanças: Maria de Fátima Araújo Nascimento (Celpa-Belém)

Secretária de Mobilização e Eventos: Simone Chaves Sousa de Sousa (Celpa-Belém)

Secretário de Formação e Est. Sócio-Econômico: Waldir Souza Nascimento (Cosanpa-Belém)

SUPLENTES: Guilherme Barros Filho (Celpa- Marabá), José Williams de Souza Santos (Celpa- Belém), Eloi Amaro Parente dos Santos (Celpa- Belém), Francisco Jorge da Silva (Celpa- Belém), Wilson Francisco da Silva (Celpa- Tucuruí), Otávio de Souza Pinheiro Neto (Celpa- Belém), Mauro Tavares da Silva (Celpa- Belém).

CONSELHO DE SECRETARIAS

Secretaria Administração e Organização: T: David Teixeira de Oliveira (Cosanpa-Belém) / S: Raimundo Oliveira de Paiva (Cosanpa- Marabá).
Secretaria de Imprensa e Comunicação: T: Francisco de Assis da P. e Silva (Cosanpa - Belém) / S: Manoel Rodrigues da Silva (Cosanpa - Marabá).

Secretaria de Assuntos Jurídicos: T: Claudney da Silva Ferreira (Eletro-norte Belém) / S: Antonio Carlos de S. Rodrigues (Cosanpa- Belém).

Secretaria de Política Sindical: T: Raimundo Edson de C.S. Brígida (Cosanpa - Belém) / S: Cosme Gomes Teixeira (Cosanpa- Belém).

Secretaria de Cultura e Lazer: T: Fernando Tadeu A. Ferreira (Cosanpa Belém) / S: Guilherme Bentes Gois (Cosanpa Santarém).

Secretaria de Informática: T: Antonino da Silva Pinheiro (Cosanpa Belém) / S: Rosemiro de Sousa Soares (ELN- Belém).

Secretaria de Seg. Saúde do Trabalhador: T: Gladisgton José Lima Aires (Cosanpa-Belém) / S: Alfredo Rodrigues de Sena (Cosanpa - Belém).

CONSELHO FISCAL:

Titulares: Valmir Alves de Araújo (Celpa- Sta. M. do Pará) / Luiz Gonzaga Soares da Silva (Celpa- Castanhal) / Paulo Sergio Sizo Nascimento (Celpa- Belém).

Suplentes: Rousinvert Francez Ferreira Gomes (Celpa- Belém) / José Bonanerges Bastos Júnior (Celpa- Santarém) / Elias Costa (Celpa -Santarém).

CONSELHO DE REPRESENTANTES

Titulares: Luiz Alberto de Melo Pontes(Celpe- Belém) / Adilson Grandier Albim (Celpe- Belém).

Suplentes: Paulo Sergio B. Campelo (ELN) / Feliciano Ferreira de Sousa (Celpe- Redenção)

REGIÃO METROPOLITANA

T: Jorge Antonio Santos Costa (ELN- Belém) / S: Charles Mota Hinvaite (ELN- Belém).

REGIÃO DA ESTRADA I

T: Wanirto Macedo Chaves(Celpe- Belém) / S: Mauro Adriano M. dos Santos(Cosanpa- Castanhal).

REGIÃO DA ESTRADA II

T: Antonio Afonso D. Maciel (Cosanpa -Sta. Maria) / S: Janice Wilma Lobo Saraiva (Celpe- Capanema).

REGIÃO BRAGANTINA

T: Estevam da Rocha Pinheiro (Cosanpa-Salinas) / S: José Milson T. da Silva (Cosanpa- Bragança).

REGIÃO SUL DO PARÁ

T: Pedro da Silva Carmo (Cosanpa-Conceição do Araguaia) / S: Joel dos Santos Silveira (Celpe- Redenção).

REGIÃO SUDESTE DO PARÁ

T: Otavio Barbosa de Sousa (Cosanpa-Marabá) / S: José dos Reis Ferreira de Souza(ELN- Marabá).

REGIÃO TOCANTINA

T: Mauro Gonçalves do Nascimento(ELN- Tucuruí) / S: Deusvane Carlos Machado (Cosanpa- Tucuruí).

REGIÃO GUAJARINA

T: Cléo da Conceição Oliveira (Cosanpa- Abaete) / S: Laurindo dos Santos Pereira Filho (ELN- Vila do Conde).

REGIÃO OESTE DO PARÁ I

T: Maria Lúcia Colares Sousa (Cosanpa -Santarém) / S: Narciso José Fonseca de S. Pereira (Cosanpa Santarém).

REGIÃO OESTE DO PARÁ II

T: Wilson Guedes Aranha Filho (Cosanpa- Altamira) / S: Rogério Ferreira Marinho (ELN- Altamira).

REGIÃO TRANSAMAZÔNICA

S: Joselino da Silva Souza (Celpe -Itaituba).

REGIÃO DAS ILHAS

T: Adriano Valente (Celpe- Melgaço) / S: Isaias Siqueira Pinheiro (ELN- Belém).

Delegacias Regionais

Região Guajarina

Delegacia Sindical de
Abaetetuba
Av. Dom Pedro II, 525 -
sala 03 - Centro.
Fone/fax: (91) 3751-1252
stiupaabaetetuba@yahoo.
com.br

Região Sul do Pará

Delegacia Sindical de
Conceição do Araguaia
Av. JK, 4001. Centro
CEP 68540-000.
Fone/fax: (94) 3421-2547

Região Oeste do Pará I

Delegacia Regional de
Santarém
Av. Borges Leal, 670.
Praia
CEP 68.100-000.
Fone/fax: (93) 3523-1286
oestedopara1@tap.com.br

Região Tocantina do Pará

Delegacia Sindical de
Tucuruí
Av. 31 de Março, 278.
Centro - CEP 68458-110
Fone/fax: (94) 3787 -1285
stiupa@mconline.com.br

Região Sudeste do Pará

Delegacia Sindical de
Marabá
Rua Padre Marinho, 1850.
CEP 68501-710
Fone/fax: (94) 3324 -1274.
stiupamaraba@uol.com.br

Região Oeste do Pará II

Delegacia Sindical de
Altamira
Tv. Pedro Gomes, 906 -
sala 02 - Centro.
Fone/fax: (93) 3515-1063
ds-aranha@bol.com.br

**Fortaleça suas conquistas,
filie-se ao STIUPA!**



Sindicato dos Urbanitários do Pará

