ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2016/2018

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 Carla Ferreira Medrado – Diretora de Gente e Gestão, inscrita no CPF/MF sob nº 218.348.902-25, doravante simplesmente designada de **CELPA** e, de outro lado, **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ**, entidade sindical de primeiro grau, inscrito no CNPJ/MF nº 05.199.815/0001-65, representativa da categoria profissional dos engenheiros no âmbito de sua base territorial, por seu representante legal, com sede na cidade de Belém, Estado do Pará, na Av. Alcindo Cacela, 2074, neste ato representado por Eugênia Maria Von Paumgartten – Presidente, inscrito no CPF/MF sob o nº 047.624.522-20, 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

1.1. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2018, ressalvadas as cláusulas de natureza econômica, PPLR e jornada de trabalho que terão vigência de 1º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017, e que serão objeto de negocial anualmente. Fica certo que a data base da categoria é em primeiro de novembro de cada ano.

1.2. As cláusulas de natureza econômica, PPLR e jornada de trabalho que terão vigência de um ano são: Piso Salarial, Reajuste Salarial, Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PPLR, Vale Alimentação, Vale Alimentação Natalício, Auxílio Matrícula Escolar, Regimento Interno de Assistência Médica e Odontológica, Auxílio-Funeral, Auxílio Creche, Seguro de Vida, Jornada de Trabalho e Adicional para Dirigir Veículos.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

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

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

3.1. O piso salarial da categoria profissional será o definido na Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

4.1. A **CELPA** reajustará os salários de todos os seus empregados a partir de 01 de novembro de 2016, no percentual equivalente a 8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento), equivalente a variação de 100% do INPC.

4.2. As partes reconhecem e transigem que, em cumprimento ao item 3.1 deste Acordo Coletivo de Trabalho, os Engenheiros que a qualquer momento fizeram jus ao piso salarial poderão ter seus salários pagos em valores não previstos na tabela salarial Celpa vigente, não implicando isto descumprimento a este acordo ou ao PCCS vigente.

4.3. Com os reajustes concedidos nesta Cláusula, consideram-se repostas todas e quaisquer perdas salariais havidas entre 1º de Novembro de 2015 a 31 de Outubro de 2016.

4.4. 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.

6.2. É facultado ao empregado, se assim o desejar, solicitar pessoalmente e em requerimento próprio à Gerencia de Gente e Gestão que seu décimo terceiro seja pago na forma da lei, isto é, sem adiantamento de parcela nas férias.

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.

8.2. A **CELPA** formalizará por escrito ao empregado a necessidade da sua transferência, definindo neste ato, a localidade e o caráter provisório ou definitivo/indeterminado da transferência.

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 as entidades sindicais comporão comissão paritária, composta por nove representantes, sendo três de cada sindicato que representam os trabalhadores da CELPA (STIUPA 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 2017, 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 01/02/2017 e se estenderão até 28/04/2017, e o programa será oficialmente implantado em 02/05/2017, com vigência até 31/12/2017.

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$ 837,96 (oitocentos e trinta e sete reais e noventa e seis centavos).

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.

11.2.1. Nos casos de doenças graves, assim consideradas aquelas que permitem o saque do FGTS do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal, o Vale Alimentação será concedido durante todo o período do afastamento.

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 período 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.

JURÍDICO
CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A.

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

SALÁRIO-BASE	PARTICIPAÇÃO 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 converter, 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$ 1.145,54 (hum mil, cento e quarenta e cinco reais e cinquenta e quatro centavos).

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".

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$ 3.924,80 (três mil novecentos e vinte e quatro reais e oitenta 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 Uniodonto Belém) (anexo VI), que são partes integrantes deste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os fins de direito.

15.2. A participação do empregado no custeio será corrigida pelos mesmos índices de reajustes aplicados aos planos de assistência médica e odontológica.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ celpa

15.2.1. A partir de 01/10/2016 a participação do empregado no custeio do plano de Assistência Médica terá um reajuste de 12,21% (doze inteiros e vinte e um centésimos por cento).

15.2.2. A partir de 01/10/2016 a participação do empregado no custeio do plano de Assistência Odontológica terá um reajuste de 11,65% (onze inteiros e sessenta e cinco centésimos por cento).

15.3. O reajuste de que trata o item 15.2 acima será aplicado somente após o fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho de cada ano, e sempre retroativo a primeiro de outubro.

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$ 2.378,23 (dois mil, trezentos e setenta e oito reais e vinte e três centavos) para o sepultamento e até o limite de R$ 5.380,76 (cinco mil, trezentos e oitenta reais e setenta e seis 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$ 1.189,12 (hum mil, cento e oitenta e nove reais e doze 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/2016, em:

CARGA HORÁRIA / DIA	VALOR
10 Horas	R$ 815,39
09 Horas	R$ 734,59
08 Horas	R$ 667,82
07 Horas	R$ 612,65
06 Horas	R$ 567,24
05 Horas	R$ 530,16
04 Horas	R$ 410,86
03 Horas	R$ 391,29

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$ 591,36 (quinhentos e noventa e um reais e trinta e seis centavos), 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.

17.9. Para os fins desta cláusula, não serão aceitos como babá a contratação de ascendentes nem descendentes do empregado.

17.10. Caso o dependente do empregado matriculado na creche/escola, venha a completar 07 anos de idade durante o ano letivo, a **CELPA** manterá o benefício previsto nesta cláusula até a conclusão do ano em curso.

CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA

18.1. A CELPA, a partir de 1° de novembro de 2016, concederá aos seus empregados, um plano de Seguro de Vida em Grupo, no valor de R$ 32.680,74 (trinta e dois mil, seiscentos e oitenta reais e setenta e quatro centavos) por morte natural ou invalidez permanente e de R$ 65.361,49 (sessenta e cinco mil, trezentos e sessenta e um reais e quarenta e nove centavos), por morte decorrente de acidente de qualquer natureza.

18.2. 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.

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.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A

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

23.2. Adicionalmente, a CELPA assegura que manterá o capítulo de Relações no Trabalho como 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, através da sua área de relações sindicais, 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, Plano Odontológico e Sobreaviso.

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 horas semanais), exceto para os empregados exercentes de atividades ou funções para as quais a legislação específica preveja jornada menor.

26.2. A CELPA e as entidades sindicais formarão comissão paritária, composta por até três representantes dos sindicatos e de até três representantes da Empresa, para realizarem estudos referentes a eventuais mudanças no anexo IV do ACT vigente (Controle de Frequência ao Trabalho), bem como a criação de novas escalas de trabalho. Os trabalhos da comissão deverão ocorrer no período de até 90 dias, contados da assinatura deste ACT. Havendo consenso entre os membros da comissão, a proposta que vier a ser elaborada deverá ser submetida à apreciação e aprovação por parte dos empregados, em assembleia.

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

27.3. 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%.

27.4. 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 27.3 desta Cláusula.

27.5. 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 pela Gerência de Gente e Gestão.

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

a) Cônjuge;
b) Os filhos;
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;
f) Os pais.

28.3. A **CELPA** abonará as ausências das empregadas gestantes para o exame pré-natal, conforme recomendação médica, após apresentação a Gerência de Gente e Gestão.

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.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A

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.

28.8. A Celpa concederá 05 (cinco) dias de folga a todos os seus empregados, quando da perda de parentes de 1° grau.

CLÁUSULA 29ª – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E ABONO CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

29.1. 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 30ª - PARCELAMENTO DE FÉRIAS

30.1. É facultado ao empregado a utilização do previsto no § 1° 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 31ª - LICENÇA MATERNIDADE

31.1. 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.

31.2. 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:

a) 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;
b) 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;
c) 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 32ª - SEGURANÇA NO TRABALHO/ CONDIÇÕES DE TRABALHO

32.1. 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 periculosas e o atendimento de urgência nos eventuais casos de acidentes.

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

32.3. 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 33ª - UNIFORMES GRATUITOS

33.1. 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.

CLÁUSULA 34ª - CIPAS

34.1. 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 35ª - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

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

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A.

35.2. Além dos pagamentos previstos no item 36.1, desta cláusula, a CELPA garantirá ainda o pagamento do adicional de periculosidade como vantagem pessoal, aos empregados que o recebiam e tenham sido ou forem readaptados pelo INSS em cargo que não preveja tal pagamento, no caso de verificar-se transferência de atividade decorrente de acidente do trabalho.

35.3. 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 36ª - AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE DE TRABALHO

36.1. 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.

36.1.1. Nos casos de doenças graves, assim consideradas aquelas que permitem o saque do FGTS do trabalhador junto a Caixa Econômica Federal, a complementação salarial será paga enquanto durar o auxílio-doença.

36.2. 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 FASCEMAR 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.

JURÍDICO CELPA CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A.

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

36.4. 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.

36.5. 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.

36.5.1. Fica acertado que o somatório do adiantamento definido no item 36.5 mais as complementações salariais pagas pela Celpa e pela FASCEMAR não poderá ser inferior a remuneração do empregado definida no item 36.1 ou 36.2, conforme for o caso.

36.6. Os benefícios previstos nesta cláusula não são cumulativos com os concedidos pela Fundação de Previdência Complementar – FASCEMAR, do qual a **CELPA** é patrocinadora, ressalvados desta regra, os empregados não participantes da FASCEMAR.

36.7. 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 36.5 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 36.5 desta Cláusula, o mesmo não será beneficiado com o parcelamento previsto neste item (36.7).

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A

CLÁUSULA 37ª – TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL DOS ENGENHEIROS

37.1. A **CELPA,** respeitando a autonomia sindical e as deliberações internas da categoria, procederá ao desconto de taxa de fortalecimento sindical no mês de janeiro/2017, em favor do Sindicato dos Engenheiros valores definidos nas Assembleias Gerais, o valor equivalente a: 1% (um por cento) do salário-base de novembro de 2016, aos empregados associados ao Sindicato dos Engenheiros que será repassado ao Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará, seguindo o prazo fixado no item 40.1 da Cláusula Quadragésima: "Contribuição Sindical/Descontos/Remessa de Relações", deste acordo.

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, o Presidente do Sindicato, 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. Durante a vigência da presente Norma Coletiva, a CELPA liberará do trabalho, com ônus para a empresa, os demais dirigentes do Sindicato dos Engenheiros, em no máximo 120 (cento e vinte) dias por ano, para o desenvolvimento de suas atividades sindicais. As liberações acima definidas serão rateadas entre todos os diretores do Sindicato dos Engenheiros, a seu critério.

39.3. O Sindicato dos Engenheiros deverá formalizar os pedidos de liberações a Gerência de Gente e Gestão, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

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.

40.4. Todo e qualquer desconto em favor do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará, terá seu montante recolhido à conta bancária nº 556-9, Agência 1578 (MUSEU) da Caixa Econômica Federal. A CELPA remeterá no prazo do item 40.1 desta Cláusula, a relação nominal dos empregados e os respectivos valores descontados, bem como, cópia da via do depósito bancário, devidamente autenticada pelo banco depositário.

CLÁUSULA 41ª - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

41.1. A **CELPA** comunicará, mensalmente, ao Sindicato dos Engenheiros 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 02 (dois) o número de delegados sindicais do Sindicato dos Engenheiros, 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 Engenheiros. Neste período, os delegados sindicais terão direito a 40 (quarenta) 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.

42.3.1. As liberações de que trata este item poderão ser transferidas a qualquer membro da diretoria do SENGE que venha a substituir ou representar o delegado no evento.

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 trimestrais visando o cumprimento e acompanhamento das Cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo. As reuniões acontecerão 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$ 206,57 (duzentos e seis reais e cinquenta e sete 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$ 0,206 (duzentos e seis milésimos de reais) por KM rodado, limitado o valor mensal R$ 206,57 (duzentos e seis reais e cinquenta e sete centavos).

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

45.1 - A CELPA garantirá, conjuntamente com as demais patrocinadoras da FASCEMAR, eleições diretas de representantes dos participantes ativos (empregados) e assistidos dos planos de previdência administrados pela FASCEMAR para 2 (dois) assentos no Conselho Deliberativo e 2 (dois) assentos no Conselho Fiscal da FASCEMAR.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS

45.2 - A eleição será organizada e conduzida pela própria FASCEMAR, sendo elegíveis todos os participantes dos planos, independente de sua patrocinadora, na forma da legislação vigente e do Estatuto da Entidade.

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

CLÁUSULA 46ª – ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

46.1. A Celpa providenciará assistência jurídica gratuita a todos os empregados que forem processados judicialmente por exercício regular de suas funções, desde que o ato que lhe seja imputado tenha sido praticado nos estritos limites de sua delegação ou orientação superior, excluídos os casos de imprudência, imperícia, negligencia, dolo, má-fé ou dilapidação do patrimônio da empresa.

CLÁUSULA 47ª – MULTA

47.1. Fica estabelecida a multa de R$ 144,73 (cento e quarenta e quatro reais e setenta e três 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 48ª - 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, 27 de Dezembro de 2016

CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S. A. – CELPA

RAIMUNDO NONATO ALENCAR DE CASTRO
Diretor Presidente
CPF/MF nº 201.433.623-72

CARLA FERREIRA MEDRADO
Diretora de Gente e Gestão
CPF/MF nº 218.348.902-25

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ

EUGÊNIA MARIA VON PAUMGARTTEN
Presidente do Senge
CPF/MF nº 047.624.522-20

Testemunhas:

.....

.....

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	ENFERMARIA		APARTAMENTO		DIFERENCIADO	
	R$ 160,29		R$ 212,67		R$ 410,58	
	EMPREGADO	CELPA	EMPREGADO	CELPA	EMPREGADO	CELPA
ATÉ R$ 1.447,31	R$ 3,69	R$ 156,60	R$ 27,54	R$ 185,13	R$ 119,29	R$ 291,29
DE R$ 1.447,32 A R$ 2.894,63	R$ 11,10	R$ 149,19	R$ 34,94	R$ 177,73	R$ 126,70	R$ 283,88
DE R$ 2.894,64 A R$ 4.341,93	R$ 18,50	R$ 141,79	R$ 42,34	R$ 170,33	R$ 134,10	R$ 276,48
DE R$ 4.341,94 A R$ 8.863,86	R$ 25,91	R$ 134,38	R$ 49,74	R$ 162,93	R$ 141,50	R$ 269,08
ACIMA DE R$ 8.683,86	R$ 33,32	R$ 126,97	R$ 57,15	R$ 155,52	R$ 148,90	R$ 261,68

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 outubro, 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 Beneficio 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.

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S/A

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 Uniodonto Belém), 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	EMPREGADO	CELPA	TOTAL
ATÉ R$ 2.894,63	R$ 2,18	R$ 10,66	R$ 12,84
DE R$ 2.894,64 A R$ 4.341,93	R$ 2,82	R$ 10,02	R$ 12,84
ACIMA DE R$ 4.341,93	R$ 3,47	R$ 9,37	R$ 12,84

Os valores de participação acima, têm como base o valor pago pela Celpa à Uniodonto Belém, por beneficiário inscrito no plano, atualmente R$ 12,84.

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:

JURÍDICO CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ S.A.

1. **Forma de Pagamento dos Empregados em Beneficio 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 da Uniodonto Belém, 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 site da Uniodonto Belém. 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 disponível na Gerência de Gente e Gestão, observando o seu correto preenchimento.

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 Uniodonto Belém; 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, 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 diferenciado e enfermaria, 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 à 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 à Gerência de Gente e Gestão, 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 Uniodonto Belém, no caso de uma eventual rescisão dos referidos contratos.

Belém, 27 de Dezembro de 2016.

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 HORÁRIO 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 MENSAIS 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 HORÁRIO 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 MENSAIS 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	
APÓS O INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	60 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO SEGUNDO EXPEDIENTE	

ANTES DO FINAL DO 2º EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO	
APÓS O FINAL DO 2º EXPEDIENTE	120 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA	SOMENTE APÓS ESTE HORÁRIO QUE É CONSIDERADO HORA EXTRAORDINÁRIA, NECESSITANDO DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA CHEFIA

03.2. ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇAS PERMITIDAS

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ATRASOS DIÁRIOS PERMITIDOS	60 MINUTOS	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO EXPEDIENTE	
SAÍDAS EM LICENÇA DIÁRIA PERMITIDA	SEM LIMITE	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO EXPEDIENTE	
ATRASOS MENSAIS PERMITIDOS	12 HORAS		OS ATRASOS NÃO COMPENSADOS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO
SAÍDAS EM LICENÇA MENSAIS PERMITIDA	28 HORAS		AS SAÍDAS EM LICENÇA NÃO COMPENSADAS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO

04. REGRAS PARA O CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO DOS EMPREGADOS OCUPANTES DE CARGOS QUE EXIGEM FORMAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR, SEM FUNÇÃO DE CHEFIA, E QUE TRABALHAM EM HORÁRIO CORRIDO OU ESCALA DE REVEZAMENTO

04.1. 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	NÃO É COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO PARA NENHUM EFEITO	
APÓS O INÍCIO DO EXPEDIENTE	60 MINUTOS	ATRASOS A SEREM COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE NO FINAL DA JORNADA DE TRABALHO	
ANTES DO FINAL DO EXPEDIENTE	00 MINUTOS	NADA A SER TRATADO	
APÓS O FINAL DO EXPEDIENTE	120 MINUTOS	CRÉDITO PARA COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA	SOMENTE APÓS ESTE HORÁRIO QUE É CONSIDERADO HORA EXTRAORDINÁRIA, NECESSITANDO DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DA CHEFIA

04.2. ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇAS PERMITIDAS

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ATRASOS DIÁRIOS PERMITIDOS	60 MINUTOS	SERÃO COMPENSADOS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO EXPEDIENTE	
SAÍDAS EM LICENÇA DIÁRIA PERMITIDA	SEM LIMITE	SERÃO COMPENSADAS AUTOMATICAMENTE AO LONGO DO MÊS COM AS HORAS DE CRÉDITO DO FINAL DO EXPEDIENTE	
ATRASOS MENSAIS PERMITIDOS	12 HORAS		OS ATRASOS NÃO COMPENSADOS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO
SAÍDAS EM LICENÇA MENSAIS PERMITIDA	28 HORAS		AS SAÍDAS EM LICENÇA NÃO COMPENSADAS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO

05. REGRAS PARA O CONTROLE DE FREQUÊNCIA AO TRABALHO DOS EMPREGADOS COM FUNÇÃO DE CHEFIA

05.1. 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	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
APÓS O INÍCIO DO 1º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
ANTES DO FINAL DO 1º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
APÓS O FINAL DO 1º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
ANTES DO INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
APÓS O INÍCIO DO 2º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
ANTES DO FINAL DO 2º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
APÓS O FINAL DO 2º EXPEDIENTE	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	

05.2. ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇAS PERMITIDAS

DESCRIÇÃO	TEMPO MÁXIMO PERMITIDO	TRATAMENTO QUE É DADO	OBSERVAÇÃO
ATRASOS DIÁRIOS PERMITIDOS	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
SAÍDAS EM LICENÇA DIÁRIA PERMITIDA	SEM LIMITE	HORÁRIO FLEXIVEL, SENDO EXIGIDO APENAS O CUMPRIMENTO DA JORNADA MENSAL DE TRABALHO	
TOTAL DE ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA MENSAIS PERMITIDOS	SEM LIMITE		OS ATRASOS E SAÍDAS EM LICENÇA NÃO COMPENSADOS DENTRO DO MÊS SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO EMPREGADO

ANEXO VII

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 à 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 seqüelas 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 assegurados 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 socio-econômicos, é restrito ás suas necessidades e às da CELPA, e somente acessado por pessoas credenciadas e no exercício das 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 a CELPA ou a ela confiados são destinados exclusivamente ao atendimento das necessidades empresariais.

A CELPA respeita e não interfere nas iniciativas dos empregados 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 confidencialidade 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.