

1. QUALIFICAÇÃO DAS PARTES

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEPRORGS/RS, registrado no Ministério do Trabalho sob o nº MTB 0026.680.22024, e CNPJ nº 91335554/0001-03, por seu representante legal, Sr. Presidente Renato Turk Faria, autorizado a negociar conforme Assembléia Geral realizada no dia 25 de novembro de 2005, tendo como local a sede do sindicato, rua Felipe Camarão, 690/404, CEP:90035-140, bairro Bom Fim, nesta capital;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDPPD/RS, registrado no Ministério do Trabalho sob o nº MTB 005.436.87598-6, e CNPJ nº 90273442/0001-02, por seu representante legal, Sr. Diretor Antônio Paulo Machado Campos, instrumento de mandato em anexo, estando este Sindicato autorizado a negociar conforme Assembléia Geral realizada no dia 17 de novembro de 2005, tendo como local a sede do sindicato, na rua Afonso Pena, 251, CEP:90160-020, bairro Azenha, nesta capital;

2. CORREÇÃO SALARIAL

A PROCERGS reajustará os salários em 5,42% de todos os seus empregados, referente à data-base 2005/2006, sendo que 50% deste índice será concedido a partir de 01 de novembro de 2005, e o restante (50% do índice) será concedido a partir de 01 de janeiro de 2006.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção por mérito, implemento de idade, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, transferência de cargo ou função.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica ajustado que não será efetuado pagamento retroativo referente à integralidade do índice para os meses de novembro/05, dezembro/05 e 13º salário.

3. PISOS SALARIAIS

Em decorrência da Cláusula 1 acima, concedida pela PROCERGS, passam a ser os seguintes os pisos salariais vigentes:

Cargo	1º nov/05 (R\$)	1º jan/06 (R\$)
Jardineiro, Servente, Contínuo	535,81	549,94
Recepcionista, Motorista e Vigilante	732,43	751,75
Telefonista	621,62	638,02
Caixa, Escriturário, Auxiliar de Biblioteca	797,92	818,98
Técnico de Manut., Secret., Téc. Contab.	948,47	973,49
Bibl., Assist. de Psicol., Assist. Adm., Assist. Cont.	1.777,26	1.824,16
Técnico Manut. Eletrônica (30h/sem)	1.127,39	1.157,13
Psicólogo, Técnico Adm., Contador, Ass. Jurídico	2.336,72	2.398,38
Engenheiro	2.916,08	2.993,02
Téc. Transcrição, Téc. Fitoteca (30h/sem)	795,21	816,19
Técnico em Formulário (40h/sem)	944,55	969,47
Técnico em Operação (30h/sem)	1.219,16	1.251,32
Técnico em Computação	1.733,14	1.778,87

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os cargos de técnico em transcrição, técnico em fitoteca, técnico em formulário, técnico em operação, técnico em computação, o piso salarial será observado após seis meses do ingresso na função. Os pisos salariais serão reajustados na mesma época e mesma proporção dos reajustes salariais decorrentes deste Acordo.

4. AUXÍLIO-CRECHE

Durante a vigência deste Acordo, a Empresa reembolsará a seus empregados a quantia equivalente a até R\$ 367,31 (trezentos e sessenta e sete reais e trinta e um centavos) a partir de 01/11/2005, mensalmente, para cada filho, das despesas realizadas e comprovadas com o internamento de seus filhos, até a idade de 84 (oitenta e quatro) meses, em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Este reembolso também será estendido aos que tenham filhos excepcionais, para atendimento especializado, comprovado

por laudo médico, até o limite de idade de 30 (trinta) anos e desde que o funcionário ocupe cargo com salário até o limite de R\$ 2.531,41 (dois mil, quinhentos e trinta e um reais e quarenta e um centavos) no mês de novembro de 2005 e R\$ 2.598,20 (dois mil, quinhentos e noventa e oito reais e vinte centavos) no mês de janeiro de 2006. Este benefício será concedido unicamente enquanto o funcionário ocupar posição dentro dos limites salariais acima referidos, sendo esses limites reajustados pelos mesmos índices de reajuste dos salários da PROCERGS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados mencionados no “caput” desta cláusula poderão optar pelo reembolso do valor mensal equivalente a R\$ 367,31 (trezentos e sessenta e sete reais e trinta e um centavos) a partir de 01/11/2005, para as despesas efetuadas e comprovadas com pagamento de empregada doméstica (babá, desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira e seja matriculada no INSS. A comprovação do pagamento será feita com a entrega à empresa de cópia do recibo de salário fornecido pela empregada [babá]).

PARÁGRAFO SEGUNDO - A concessão dos benefícios referidos no “caput” ou no parágrafo primeiro não poderá ser cumulativa, devendo o beneficiário optar por escrito por um dos benefícios.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da PROCERGS, apenas um deles terá direito ao benefício.

PARÁGRAFO QUARTO - Os signatários convencionam que as concessões das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do art. 389 da CLT, da Portaria número 1, baixada pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15 de janeiro de 1969 (DOU de 24 de janeiro de 1969), bem como Portaria número 3296 do Ministro do Trabalho (DOU de 05 de setembro de 1986).

PARÁGRAFO QUINTO - O valor do benefício será pago mensalmente e reajustado anualmente, de acordo com a variação da pesquisa de preços realizada pela Empresa, abrangendo um mínimo de 10 (dez) estabelecimentos que prestem o serviço, e não terá caráter salarial para qualquer efeito. O valor do benefício não sofrerá reduções. Caso haja índices negativos na pesquisa, os mesmos serão compensados nos próximos índices positivos obtidos.

5. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

O empregado poderá solicitar a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião das férias, também no caso de aniversário, casamento ou nascimento de filhos ou, ainda, no mês de julho.

6. DESCONTO DO SALÁRIO DE FÉRIAS

Por ocasião do pagamento do adiantamento do salário de férias, a Empresa antecipará o pagamento do salário de férias propriamente dito, proporcional ao número de dias gozados, da seguinte forma:

- a) para quem iniciar as férias nos meses de dezembro, janeiro e fevereiro o desconto será em até quatro parcelas fixas e consecutivas, conforme solicitação do empregado;
- b) para quem iniciar as férias nos meses de março a novembro, inclusive, o desconto será em até seis parcelas fixas e consecutivas, conforme solicitação do empregado.
- c) quando da devolução do adiantamento de férias por parte do empregado, será aplicado um redutor de 21,95% sobre esta devolução. Esse redutor de 21,95% será calculado sobre a remuneração mensal atualizada do empregado, composta de salário base, anuênio, quinquênio, antigüidade, função gratificada, adicionais de periculosidade, hora-extra, e demais parcelas salariais. O valor resultante da aplicação do referido redutor será abatido do valor total do adiantamento de férias. O saldo será descontado em

parcelas conforme alíneas “a” e “b” desta cláusula, dentro do intervalo compreendido entre novembro e outubro do ano subsequente.

Em caso de rescisão contratual, o referido desconto, em sua parte faltante, será efetuado junto com o pagamento das parcelas rescisórias.

Obs.: A dedução do desconto do adiantamento de férias deixará de ser processada caso seja repassado o percentual de 1,65%, referente a defasagem do INPC acumulado do acordo coletivo 2004/2005.

7. AUXÍLIO-FUNERAL

Será concedido pela Empresa, para a família do empregado falecido na vigência do contrato de trabalho, Auxílio-Funeral de R\$ 2.472,30 (dois mil, quatrocentos e setenta e dois reais e trinta centavos). O valor do benefício será reajustado, anualmente, na data-base, considerando a variação de preço (do período) dos serviços funerários, através de pesquisa.

O critério para regramento da pesquisa é o que segue:

- A pesquisa deverá ser efetuada em pelo menos 6 (seis) estabelecimentos funerários. No pacote de serviços funerários deve constar: vestimenta do corpo, tamponamento, procedimento com formol, prestação de serviço, registro de óbito, taxa obrigatória de cemitério e ataúde.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de impedimento por qualquer motivo da operacionalização desta pesquisa, será utilizado INPC do período, da data-base.

8. AUXÍLIO RANCHO

Na vigência do acordo, a Empresa concederá a seus empregados o auxílio rancho no valor de R\$ 126,48 (cento e vinte e seis reais e quarenta e oito centavos), por mês, a partir de 01 de novembro de 2005, a ser creditado em cartão magnético de convênio para este fim.

Nos meses de março/2006, abril/2006, maio/2006 e junho/2006, será concedido adicional ao vale rancho, no valor de R\$ 50,00 em cada um dos referidos meses.

O valor deste benefício não terá caráter salarial para qualquer efeito, e será reajustado nos moldes do vale alimentação/refeição.

9. DISPENSA PARA MATRÍCULA

O empregado aluno de curso de Ensino Médio ou Superior (compreendido aqui todos os cursos de graduação, pós-graduação, extensão, mestrado, doutorado, pós-doutorado e similares) terá dispensa remunerada no dia da matrícula, desde que esta coincida com o horário de trabalho. A referida dispensa será de período integral para o empregado em regime de 30 horas semanais e de meio período para o empregado com regime de 40 horas semanais. Aos trabalhadores do turno da madrugada é garantida a liberação independentemente da coincidência ou não com o horário de trabalho.

O afastamento deverá ser devidamente comprovado até 5 dias após o fato.

10. LIBERAÇÃO ESTÁGIO ENSINO MÉDIO

Os empregados com regime de trabalho de 40 horas semanais que necessitarem realizar estágio de conclusão terão assegurada liberação remunerada de 4 (quatro) horas semanais, desde que o estágio seja desenvolvido nas atividades existentes dentro da Companhia, ou caso não seja possível o estágio na Companhia, que o estágio seja desenvolvido em órgãos da Administração Direta ou Indireta do Estado do Rio Grande do Sul. Para tanto, o empregado deverá apresentar documento que comprove a aceitação do estágio pelo órgão concedente.

Os referidos estágios deverão ser supervisionados pela entidade educacional e, quando realizados na PROCERGS, coordenados pela área de Treinamento.

11. COMISSÃO DOS TRABALHADORES

Fica assegurada a eleição direta de até 16 (dezesesseis) representantes dos empregados, sendo 8 (oito) titulares e 8 (oito) suplentes, indicados pelo SINDPPD/RS, com o objetivo específico de promover o entendimento direto entre os representados e a Empresa, nos moldes do art. 11 da Constituição Federal. Essa representação se dará através da Diretoria da Empresa.

Será concedida dispensa remunerada de 01 (uma) hora semanal aos titulares da Comissão dos Trabalhadores da PROCERGS.

Os membros da Comissão dos Trabalhadores da PROCERGS (8 titulares e 8 suplentes) terão estabilidade provisória desde o momento da inscrição da chapa até 90 (noventa) dias após o término da gestão estatutária desta.

12. PLANO DE CARREIRA

A PROCERGS e o SINDPPD/RS organizarão Comissão Paritária para estudos e elaboração de novo Plano de Carreira.

No momento de implantação de um novo Plano de Carreira, fica assegurado o que segue:

- a) a divulgação dos enquadramentos de todos os empregados;
- b) a implantação do Plano após análise de todos os recursos relativos a qualquer inconformidade;
- c) os empregados terão o prazo de 5 (cinco) dias úteis para entrar com recurso, a contar da divulgação dos enquadramentos. Casos de afastamentos por gozo de benefício previdenciário, cedência ou liberação para outros órgãos/entidades ou licença não remunerada serão tratados individualmente após o regresso do funcionário, no caso dele ingressar com o recurso. Neste caso, valem os prazos e condições estabelecidas para situações normais e não representarão prejuízo no prazo de implantação do PCS.
- d) serão constituídas 3 (três) comissões para avaliar os recursos, por Diretoria. Cada comissão será composta por 5 (cinco) representantes (1 da área de Recursos Humanos, 2 indicados pela Diretoria e 2 indicados pela Comissão de Trabalhadores - 1 permanente e outro variável);
- e) As comissões terão o prazo de 30 dias para avaliar os recursos, e com a garantia da avaliação de todos os recursos, observando o disposto nos itens "b" e "c", que contará a partir do término do prazo recursal.

- Será estabelecida comissão paritária para a reavaliação do plano de carreira após a assinatura do acordo.

OBS: Esta comissão será composta por três representantes da Procergs e três representantes da CT/SINDPPD-RS. Esta comissão terá um prazo de 6 (seis) meses para a apresentação dos trabalhos, a partir de sua constituição oficial.

13. AUXÍLIO-INSTRUTOR

Será concedido, na vigência do Acordo, aos empregados que ministrarem cursos para os funcionários da Companhia, auxílio de R\$ 9,76 (nove reais e setenta e seis centavos), a partir de 01 de novembro de 2005, por hora-aula, e R\$ 10,02 (dez reais e dois centavos), a partir de 01 de janeiro de 2006, que não integrará o salário ou remuneração para qualquer efeito, não possuindo caráter salarial.

Os cursos deverão ser coordenados pela Divisão de Gestão de Pessoas.

O benefício será reajustado na mesma proporção dos salários da Companhia, sendo considerado, para pagamento, o valor vigente na data de início do curso.

14. PERÍCIAS

A PROCERGS, quando realizar novas perícias para verificação de condições de trabalho (insalubridade, periculosidade), fará comunicação ao SINDPPD/RS, para fins de acompanhamento.

15. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A Empresa manterá assistência médica e odontológica aos seus empregados e dependentes legais através de convênios adicionais ao atendimento realizado pelo SUS.

Os funcionários com filhos universitários de até 24 anos terão os mesmos como dependentes para os referidos convênios.

Nota: A Empresa continuará negociando junto a prestadora do serviço de assistência médica, para viabilizar a extensão deste benefício, via contrato Procergs e prestadora do serviço, aos funcionários que venham a se aposentar, conforme a Resolução nº21 do CONSU, de 23 de março de 1999.

A Empresa concederá, como auxílio complementar (auxílio farmácia), a importância de R\$ 154,87 (cento e cinquenta e quatro reais e oitenta e sete centavos), anuais, aos empregados que percebem em janeiro/2006 salário de até R\$ 1.913,00 (um mil, novecentos e treze reais).

A concessão se dará através do crédito aos funcionários em duas parcelas iguais equivalentes a 50% do benefício, a serem creditadas em janeiro e julho. Este benefício não terá caráter salarial para qualquer efeito. O limite salarial e o valor do benefício serão reajustados conforme índice de reposição salarial.

16. DISPENSA POR ADOÇÃO

A PROCERGS, na vigência deste Acordo, assegurará aos seus empregados, em caso de adoção ou legitimação adotiva, até o limite de 24 (vinte e quatro) meses de idade do menor adotado, todos os direitos conferidos na Lei Estadual 9.229/91.

17. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empresa complementarará o valor pago a título de auxílio previdenciário, segundo os critérios abaixo:

Ocorrendo a concessão de benefício por acidente do trabalho ou auxílio-doença pela Previdência Social, fica assegurado ao empregado ou acidentário em benefício suplementação equivalente à diferença entre a importância recebida no órgão previdenciário e o somatório de sua remuneração mensal fixa, esta compreendida como o salário, anuênios, quinquênios e comissões de cargo, se houver, desde que o empregado conte mais de 3 (três) meses de efetivo serviço na Empresa. A complementação é devida também em relação ao 13º salário, para o qual também não será descontado o período em que o contrato de trabalho estiver suspenso por força do auxílio-doença. A concessão da suplementação prevista neste item será devida por um período máximo de 12 (doze) meses, para cada licença concedida. Se a Empresa vier a conceder o benefício supra, diretamente ou através de entidade previdenciária privada, da qual seja patrocinadora, fica desobrigada da sua concessão, respeitado o critério mais vantajoso ao beneficiário.

Excepcionalmente a Empresa poderá prorrogar o período de complementação, baseada em uma análise social de cada caso específico, mediante solicitação por escrito do funcionário ou responsável, no caso de impossibilidade do mesmo, em que seja comprovada a necessidade de recursos para despesas adicionais com o tratamento.

Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a suplementação deverá ser paga em valores estimados e, ocorrendo diferenças, deverão ser compensadas até 5 (cinco) dias úteis após a apresentação do recibo.

O pagamento previsto no presente item deverá ocorrer junto com os demais empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Aos empregados contemplados por esta cláusula, a Empresa também manterá a atualização dos seguintes benefícios, constantes neste acordo:

Auxílio-Creche
Antecipação de 13º salário
Auxílio-Funeral
Auxílio Rancho
Vale Refeição/Vale Alimentação
Salário-Educação
Auxílio-Natalidade

18. TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A Empresa manterá em seus quadros um técnico em Segurança do Trabalho, respeitada a legislação vigente e as diretrizes de pessoal do Governo do estado do RS.

19. INFORMAÇÃO À CIPA

A Empresa prestará informações à CIPA sobre os atestados médicos, CATS e licença de saúde.

20. CONDIÇÕES AMBIENTAIS

A Empresa promoverá com a CIPA discussões em torno das condições ambientais e sobre os processos de trabalho.

21. DOAÇÃO DE SANGUE

A Empresa concederá dispensa remunerada de 1 (um) dia por ocasião de doação de sangue pelo empregado, com comprovação até 5 (cinco) dias após o fato.

A dispensa poderá ocorrer trimestralmente para as empregadas e bimestralmente para os empregados.

22. DISPENSA DOS MEMBROS DA CIPA

Os membros efetivos da CIPA terão dispensa remunerada de 8 (oito) horas por mês, para desempenho das tarefas atinentes à própria CIPA, além das reuniões ordinárias estabelecidas na NR-5.

23. DISPENSA PARA ATENDER FILHO MENOR

O empregado terá dispensa remunerada de 1 (um) dia ou dois turnos, por mês, para acompanhamento de filho menor em consulta médica, como tal caracterizada mediante comprovação a ser exibida até 5 (cinco) dias após o fato.

Tais afastamentos deverão ser previamente ajustados com a chefia imediata, à exceção dos casos de urgência.

Para dispensa de funcionário com jornada de 30 horas semanais, será considerado para fins da dispensa somente turno integral.

24. ANUÊNIO/QÜINQÜÊNIO

Os empregados farão jus a um adicional por tempo de serviço, segundo os seguintes critérios:

a) o valor da gratificação de adicional por tempo de serviço, que denominar-se-á “anuênio”, será na importância de R\$ 18,76 (dezoito reais e setenta e seis centavos) mensais a partir de 01/11/2005, e de R\$ 19,25 (dezenove reais e vinte e cinco centavos) mensais a partir de 01/01/06, por ano de serviço que venha a completar-se na vigência do Acordo, desde que prestado ao mesmo empregador;

- b) por possuir regras próprias, o adicional por tempo de serviço denominado anuênio, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente;
- c) o valor fixado de anuênio será corrigido com os critérios aplicáveis aos salários em geral;
- d) sempre que for mais favorável ao empregado receber quinquênio de 5% (cinco por cento), para cada 5 (cinco) anos de vigência do contrato de trabalho, desta Convenção Coletiva de Trabalho com o mesmo empregador, este prevalecerá.

25. TRANSPORTE NOTURNO

Na vigência do Acordo, os empregados que iniciam ou findam suas jornadas de trabalho no período compreendido entre as 0h às 5h receberão auxílio em pecúnia conforme tabela a seguir:

Distância*	Valor mensal
Até 5 Km	R\$ 114,19
5 Km a 10 Km	R\$ 171,27
10 Km a 15 Km	R\$ 228,37
Maior de 15 Km	R\$ 285,46

*distância entre a moradia do empregado e a sede da PROCERGS.

- a) O tempo despendido com a locomoção não será considerado para fins de pagamento de hora trabalhada normal ou extraordinária;
- b) Este pagamento será em caráter indenizatório, não integrando o salário e/ou remuneração dos beneficiários;
- c) Este pagamento será devido ao empregado somente enquanto prestar serviços nestes horários;
- d) Estes valores deverão ser reajustados somente na data base pelo INPC;
- e) A distância entre a moradia e o local de trabalho será apurada em quilômetros e metros, através do odômetro do veículo da empresa indicado para tal fim.

26. VALE-REFEIÇÃO/VALE-ALIMENTAÇÃO

Na vigência do Acordo, a Empresa concederá a seus empregados vale-refeição no valor facial de R\$ 11,60 (onze reais e sessenta centavos), a razão de 30 (trinta) vales (vale papel) por mês, totalizando R\$ 348,00 (trezentos e quarenta e oito reais) ou vale-alimentação no mesmo valor (R\$ 348,00) creditado em cartão magnético, conveniado para este fim, a partir de 01 de novembro de 2005, independentemente da faixa salarial.

Por opção do empregado, o recebimento dos vales poderá ser desmembrado da seguinte forma:

- 10 (dez) vales refeição de R\$ 11,60 (recebimento em vale papel) e o valor referente a 20 (vinte) vales de R\$ 11,60 creditado em cartão magnético (caráter de alimentação), conveniado para este fim;
- 15 (quinze) vales refeição de R\$ 11,60 (recebimento em vale papel) e o valor referente a 15 (quinze) vales de R\$ 11,60 creditado em cartão magnético (caráter de alimentação), conveniado para este fim;
- 20 (vinte) vales refeição de R\$ 11,60 (recebimento em vale papel) e o valor referente a 10 (dez) vales de R\$ 11,60 creditado em cartão magnético (caráter de alimentação), conveniado para este fim.

A opção será feita via correio eletrônico, consolidando-se a partir do primeiro recebimento dos respectivos vales, vigorando pelo período do Acordo. Anualmente, no mês de outubro, o empregado poderá alterar sua opção, nos critérios citados anteriormente.

O pagamento deste benefício será feito mensalmente e reajustado anualmente de acordo com a variação mensal dos preços, apurada através de pesquisa em estabelecimentos comerciais que forneçam refeições. Esta pesquisa será de competência da Empresa com acesso ao SINDPPD/RS.

Os critérios para o regramento da pesquisa são os seguintes:

- A pesquisa será realizada sempre no mês de outubro;
- A pesquisa deverá conter um mínimo de 15 (quinze) estabelecimentos;
- Os estabelecimentos escolhidos deverão localizar-se nas proximidades da PROCERGS e notoriamente freqüentados pelos empregados;
- Além da refeição, considerar-se-á uma garrafa de água sem gás, de 500 ml, para a composição do preço total do almoço;
- Nos casos de algum estabelecimento pesquisado oferecer opção de preço refeição bifê livre ou preço por quilo consumido, a pesquisa levará em conta o preço do quilo.

Qualquer alteração nos critérios da pesquisa será de comum acordo com o SINDPPD/RS.

O valor do benefício não sofrerá reduções. Caso haja índice negativo na pesquisa os mesmos serão compensados nos próximos índices positivos obtidos.

OBS: Excepcionalmente para o acordo 2005/06, o critério usado para reajuste dos vales alimentação/refeição, é o INPC acumulado no período da data-base (5,42%).

O benefício não terá caráter salarial para qualquer efeito.

27. AUXÍLIO REFEIÇÃO EM HORA-EXTRA

Aos empregados que tiverem sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 55 (cinquenta e cinco) minutos é assegurada a ajuda de custo para alimentação de R\$ 6,89 (seis reais e oitenta e nove centavos), a partir de 01 de novembro/2005.

Nos casos em que o funcionário, por necessidade imperiosa de trabalho, ultrapassar 55 (cinquenta e cinco) minutos após 4 (quatro) horas de trabalho extraordinário, receberá mais uma ajuda de custo para alimentação de R\$ 6,89 (seis reais e oitenta e nove centavos), e assim sucessivamente.

Este valor será reajustado no mesmo percentual aplicado a cláusula do vale refeição e não terá caráter salarial para qualquer efeito.

O benefício será pago na forma de vale-refeição.

A solicitação e autorização do benefício, pelo empregado e chefia, respectivamente, poderá ser feita via formulário eletrônico próprio, ou outra forma administrativa estipulada pela área de Gestão de Pessoas.

28. INFORMAÇÕES AO SINDPPD/RS

A Empresa encaminhará mensalmente ao SINDPPD/RS informação sobre o número de desligamentos e admissões acontecidas no período anterior.

29. DISPENSA REMUNERADA PARA CURSO SUPERIOR – REGIME DE 40 HORAS SEMANAIS

Será concedida dispensa remunerada de 4 (quatro) horas semanais para freqüentar aulas ou outras atividades curriculares, para o empregado que estiver freqüentando curso superior, de pós-graduação ou equivalente, no período de duração do curso, desde que se trate de empregado em regime de 40 (quarenta) horas semanais e que seja a primeira graduação, pós-graduação ou equivalente.

Também será concedida a mesma modalidade de dispensa a partir da segunda graduação, pós-graduação ou equivalente, desde que o curso esteja diretamente ligado à função desempenhada pelo empregado, também em regime de 40 (quarenta) horas semanais, e, não configurada a afinidade do curso com as atividades do empregado, será concedida dispensa de até 4 (quatro) horas semanais não remuneradas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para a manutenção do benefício o empregado deverá apresentar, ao final do semestre, a comprovação de aproveitamento. Em caso de reprovação, o empregado deverá também comprovar a frequência. A dispensa remunerada será extinta para o empregado que for reprovado por falta de frequência, não sendo esta motivada por comparecimento ao trabalho na Empresa devidamente comprovado por cartão ponto.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A dispensa remunerada será limitada a cursar a mesma cadeira por duas vezes, sendo que a partir da terceira vez o empregado poderá solicitar com antecedência, via processo interno, dispensa não remunerada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os parágrafos primeiro e segundo vigorarão a partir de janeiro/93, sendo desconsiderados os históricos das cadeiras cursadas anteriormente a esta data.

30. EXAME MÉDICO

A Empresa nos seus exames médicos admissionais realizará exame clínico completo, incluindo exame físico, anamnese e exames complementares, se necessário, conforme estabelece a legislação específica.

31. HORÁRIO FLEXÍVEL

A Empresa manterá horário flexível, que constará de 8 (oito) horas diárias de trabalho, distribuídas em dois turnos. O intervalo entre os dois turnos será, no mínimo, de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos, compatibilizadas as necessidades do empregado com as necessidades do serviço.

Haverá horários de presença obrigatória nos turnos da manhã e da tarde e horários em que os empregados poderão optar pelo cumprimento das horas restantes.

O horário flexível será aplicado às funções em que tal prática seja administrativamente viável.

32. DISPENSA PARA MÃES DE EXCEPCIONAIS

Será concedida dispensa remunerada de 1 (um) turno por dia para empregadas mães de excepcionais, nos moldes da Lei Estadual número 7868, de 23/12/83.

33. HORÁRIO DE TRABALHO

Os empregados terão seu horário de trabalho máximo de 40 (quarenta) horas semanais, sem prejuízo salarial ou de jornadas menores já vigentes.

Para técnicos em entrada de dados, digitadores de dados, vigilantes, telefonistas, auxiliares de operação, operadores de computadores, operadores de máquinas e auxiliares de controle, excluídos os investidos em cargo de chefia e supervisão, a duração máxima normal de trabalho será de 30 (trinta) horas semanais, também sem prejuízo salarial.

34. FORNECIMENTO DE EDITAIS

A PROCERGS fornecerá ao SINDPPD/RS cópia dos editais de licitação para contratação de prestação de serviço, até o prazo máximo da publicação do extrato no Diário Oficial do Estado.

35. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

As horas trabalhadas em domingos e feriados, que não forem compensadas com folga em outro dia, serão pagas em valor correspondente ao dobro da hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal que o empregado fizer jus.

36. SOBREAVERSO

Os empregados com regime de sobreaviso (BIP), terão estas horas remuneradas com 1/3 (um terço) do valor da hora normal.

37. EMPREGADAS GESTANTES

Às empregadas gestantes fica assegurada estabilidade provisória de 180 (cento e oitenta) dias após o retorno da licença maternidade.

38. RETORNO DE BENEFÍCIO

Os empregados terão assegurada estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias quando do retorno a atividade após terem recebido alta do benefício previdenciário, à exceção dos casos de acidente do trabalho em que serão observadas as prescrições legais.

39. ESTABILIDADE DO PAI

É garantida a estabilidade provisória ao empregado que vier a ser pai na vigência do presente Acordo, por 60 (sessenta) dias após o nascimento do filho e a partir deste, desde que a certidão de nascimento tenha sido entregue à Empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados da data do parto.

40. TRABALHO NOTURNO

O trabalho prestado no horário compreendido entre 0h e 5h será remunerado com adicional noturno de 40%.

41. AUSÊNCIAS LEGAIS

A Empresa ampliará o prazo das ausências legais previstas nos incisos II e III do art. 473 da CLT, da seguinte forma:

- a) 3 (três) para 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento.

42. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empresa se compromete a firmar e manter uma apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados, no valor máximo de até 20 (vinte) salários mínimos desde que a adesão dos mesmos ao plano seja superior a 60% (sessenta por cento) do seu quadro funcional efetivo, e que haja contribuição por parte dos funcionários de 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio.

43. REGISTRO MECÂNICO DO CARTÃO-PONTO

Todos os empregados terão sua jornada de trabalho registrada em cartão-ponto convencional ou através de sistema eletrônico de apuração de frequência, exceto os detentores de FG.

O registro do cartão-ponto fica facultado aos empregados que possuem 30 anos ou mais de vínculo empregatício com a Procergs.

44. ORDENS DE DISPENSA

Ocorrendo dispensa em percentual superior a 10% do quadro efetivo num mesmo mês, serão dispensados primeiro os empregados com menor tempo de serviço, e após, os empregados solteiros.

45. ATESTADOS MÉDICOS

Haverá aceitação para a justificativa de faltas e outras questões análogas, dos atestados médicos e odontológicos de profissionais habilitados, mesmo possuindo a Empresa serviços médicos ou conveniados.

A apresentação dos atestados deve ser feita até o prazo de 5 (cinco) dias úteis após a ocorrência do evento ou, nos casos de falta, a partir do retorno ao trabalho.

46. RECIBO DE DOCUMENTOS

A Empresa passará recibo de entrega de documentos pelo empregado, desde que seja apresentada segunda via do mesmo.

47. ATRASO AO SERVIÇO

No caso de atraso do empregado ao serviço e sendo-lhe permitido o início de seu trabalho, fica o empregador impedido de realizar desconto de repouso semanal e feriado correspondente.

48. SALÁRIO-EDUCAÇÃO

A Empresa utilizará o Salário-Educação compulsoriamente, em benefício de seus empregados ou filhos destes, conforme previsto no Decreto-Lei 1.422, de 23 de outubro de 1975, regulamentado pelo Decreto 87.043, de 23 de março de 1982.

49. CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa obriga-se a entregar cópia de contrato de trabalho na admissão, bem como a ajustar por escrito todo o contrato de experiência ou por prazo determinado, entregando cópia ao empregado quando da admissão, sob pena do ajuste ser desconsiderado.

50. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Será devido o pagamento das férias proporcionais, aos empregados que pedirem demissão, após três meses de serviço na Empresa.

51. PAGAMENTO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Ao empregador é obrigatório o pagamento ou depósito em conta corrente ou ordem de pagamento, dos valores decorrentes das rescisões contratuais sem justa causa, no primeiro dia útil após o término do aviso prévio, até o décimo dia, contada a data de notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo ou dispensa de ser cumprido, sob pena de multa de 1 (um) dia de salário do empregado por dia de atraso.

52. LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Os empregados pré-avisados de rescisão contratual, ao conseguirem novo emprego, ficam dispensados de cumprirem o restante do prazo de aviso prévio. Fazendo esta opção, também o empregador estará desobrigado de pagar os dias não trabalhados.

53. JORNADA DE AVISO PRÉVIO

A redução de 2 (duas) horas da jornada de trabalho, ao longo do aviso prévio dado pela Empresa, será no início ou no término do turno de trabalho e de forma contínua, conforme opte o empregado.

54. USO DO UNIFORME

A Empresa, se exigir o uso de uniformes, fornecerá os mesmos gratuitamente aos empregados. O empregador não poderá exigir que o empregado use terno e gravata.

55. RECIBO DE PAGAMENTO

O empregador fornecerá, com sua autenticação, cópias discriminadas dos pagamentos realizados, através do recibo de pagamento contendo o número de horas normais e extras trabalhadas.

56. INFORME DOS RENDIMENTOS ANUAIS

A Empresa se compromete a remeter pelo correio, para os empregados que tenham se desligado da Empresa, e que indiquem o endereço para remessa, o informe de rendimentos anuais até o prazo limite para entrega estabelecido pela Receita Federal.

57. VESTIBULAR E PROVAS UNIVERSITÁRIAS

Relativamente aos empregados estudantes assegura-se o quanto segue:

Os empregados estudantes, que estiverem prestando exames vestibulares para ingresso em cursos superiores, terão abonadas as ausências ao serviço no dia em que se realizarem tais exames, desde que comprovem a sua inscrição no vestibular e desde que comuniquem ao empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas. Também serão abonadas as ausências dos empregados que comprovadamente estiverem cursando instituições de Ensino Superior no dia de trabalho, ou no dia que antecede à realização de provas finais de semestre. Para gozar deste benefício deverá o empregado avisar o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sujeito à comprovação posterior, sob pena de não ter direito à vantagem estabelecida nesta cláusula.

58. PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO NA CTPS

A Empresa fica proibida de efetuar anotações de doenças e atestados médicos na CTPS do empregado.

59. CIPA

A Empresa fica obrigada a organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, com as atribuições legais, finalidades, garantias e regulamentação ditadas pela NR-5 da Portaria 3214/78, com redação dada pela Portaria MTb-SSMT 33/83 (DOU 31/10/83), atualizada pelas portarias nº 25 de 27/05/1999 e portaria nº 16 de 10/05/2001, mantendo 3 (três) representantes do empregador e 3 (três) representantes dos empregados.

Os membros da CIPA indicarão, ao encerrar a sua gestão, uma relação de 12 (doze) nomes, que a Empresa utilizará, prioritariamente, para escolher seus representantes no próximo período.

60. DESCONTOS E MENSALIDADES

A Empresa realizará mediante autorização escrita dos empregados, descontos na folha de pagamento das contribuições sociais (mensalidades) da ASPROCEGRS, PROCIOUS, SINDPPD/RS e APPD/RS, bem como os demais compromissos firmados pelos empregados junto as duas primeiras entidades (convênios, empréstimos, etc.). Os valores serão repassados às entidades no prazo máximo de 5 (cinco) dias após o desconto.

61. INTERVALOS

A Empresa concederá intervalos para os técnicos em transcrição que efetivamente exerçam a função de digitadores, de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, sem qualquer acréscimo na jornada de trabalho. O intervalo final ficará acoplado ao intervalo mais próximo do meio da jornada de trabalho, ficando este, dessa forma, com 20 (vinte) minutos de duração.

62. CADEIRAS REGULÁVEIS

A Empresa fornecerá, na vigência do Acordo, aos técnicos em transcrição, cadeiras de acento regulável, sendo que as próximas cadeiras adquiridas terão acento e encosto regulável. Após o fornecimento das cadeiras aos técnicos em transcrição, a prioridade de substituição será para os postos de trabalho em terminal de vídeo.

63. ATESTADOS PARA FUNC. 30 h/sem HORÁRIO EXPEDIENTE

A PROCERGS aceitará, na vigência do Acordo, atestados médicos para consultas durante o expediente para empregados com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, desde que haja comprovação da impossibilidade de atendimento em horário diverso.

64. REMOÇÃO PARA FUNCIONÁRIOS ACIDENTADOS

A Empresa arcará com os custos de remoção até o local de atendimento sempre que o empregado acidentarse durante o horário de trabalho ou adoecer sem que tenha como locomover-se.

65. DISPENSA PARA INTERVENÇÃO OU INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE DEPENDENTES

A Empresa concederá aos seus empregados, na vigência do Acordo, dispensa remunerada de 1 (um) dia por mês para acompanhamento em intervenção ou internação hospitalar de filho (a), genitor (a), cônjuge ou companheiro legalmente reconhecido pela Previdência Social, ou pela Declaração do Imposto de Renda ou ainda mediante declaração de união estável.

A comprovação do afastamento deverá ocorrer até 5 (cinco) dias úteis após o fato.

66. AVISO PRÉVIO

Para os empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com tempo de serviço na PROCERGS superior a 5 (cinco) anos, em caso de dispensa sem justa causa, será concedido aviso prévio com prazo de 60 (sessenta) dias.

67. COMPLEMENTO CONTRIBUIÇÕES DE APOSENTADORIA

Para os empregados com mais de 5 (cinco) anos na Empresa e 29 (vinte e nove) anos de serviço que venham a ser demitidos sem justa causa, é assegurado o direito ao pagamento, pela Empresa, das últimas 12 (doze) contribuições previdenciárias.

68. AUXÍLIO-NATALIDADE

Será concedido auxílio-natalidade equivalente a R\$ 353,14 (trezentos e cinquenta e três reais e quatorze centavos), por ocasião do nascimento do filho do empregado, independentemente de sexo. Na eventualidade de tanto o pai como a mãe serem empregados da PROCERGS, apenas um deles terá direito ao benefício.

O benefício não terá caráter salarial, para qualquer efeito, e será reajustável no mesmo índice do auxílio-creche.

69. RISCO DE VIDA PARA VIGILANTES

Será concedida a parcela mensal de R\$ 144,56 (cento e quarenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) aos vigilantes da PROCERGS, a título de Risco de Vida. Este benefício será reajustado pelos mesmos índices de reajuste dos salários da Empresa.

70. AMAMENTAÇÃO

Será concedida para a empregada gestante licença amamentação de 1 (uma) hora por turno até os 180 (cento e oitenta) dias após o nascimento do(a) filho(a).

71. NOJO

Os empregados da PROCERGS terão direito a dispensa remunerada de 4 (quatro) dias úteis e consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, companheiro legalmente reconhecido pela Previdência Social, ou pela Declaração do Imposto de Renda, pais, avós, filhos, netos ou irmãos, e de 2 (dois) dias úteis e consecutivos em caso de falecimento de sogros, genro ou nora e de 1 (um) dia útil no caso de falecimento de tio ou primo em primeiro grau.

A comprovação do afastamento se dará até 5 (cinco) dias após o fato.

72. PAGAMENTO PIS/PASEP

A PROCERGS adotará as providências necessárias junto aos órgãos governamentais competentes de modo que as cotas do PIS/PASEP sejam pagas através da folha de pagamento.

73. DISPENSA PARA ASSUNTOS PARTICULARES

A Empresa concederá, durante a vigência do Acordo, a todos os empregados com contrato a prazo indeterminado, dispensa remunerada do trabalho de 6 (seis) dias ou 12 (doze) turnos de 4 (quatro) horas cada. Tais dispensas deverão ser previamente ajustadas com a chefia imediata e os empregados só farão jus à dispensa após o término do contrato de experiência. Os dias serão gozados da seguinte forma e períodos:

a) período de Novembro a Abril: 3 (três) dias ou 6 (seis) turnos de 4 (quatro) horas. Os dias não gozados neste período não serão cumulativos para o período seguinte;

b) período de Maio a Outubro: 3 (três) dias ou 6 (seis) turnos de 4 (quatro) horas. Os dias não gozados não acumularão para o período seguinte.

74. FÉRIAS PARCELADAS

Fica assegurado aos empregados da PROCERGS o direito ao gozo de férias parceladas em duas ou três vezes, sendo sempre previamente requerido e ajustado com a chefia imediata.

75. DIRIGENTES SINDICAIS

A PROCERGS liberará até o máximo de 2 (dois) empregados que sejam dirigentes sindicais, sem prejuízo de suas remunerações, assim entendido salário acrescido de salário-família e adicionais por tempo de serviço.

Os liberados terão a sua participação assegurada em cursos promovidos pela Empresa, com caráter de atualização profissional e garantia de acesso aos concursos internos, desde que sua condição de liberado não seja impedimento para tal. O enquadramento do novo cargo dar-se-á após o exercício efetivo da função, conforme sistemática vigente na Empresa.

1. Acesso às dependências da Empresa aos dirigentes sindicais, funcionários da Procergs, nos padrões de procedimentos adotados para os demais funcionários cedidos.
2. Serão dispensados para participarem das reuniões da Diretoria do SINDPPD/RS os diretores da entidade que prestam serviços na Procergs. No máximo, serão 3 (três) dispensas individuais por semestre com carga horária não superior a três horas para cada evento, quando a atividade coincidir com a jornada de trabalho.
3. Serão dispensados para participarem das reuniões do Conselho Fiscal do SINDPPD/RS os conselheiros fiscais da entidade que prestam serviços na Procergs. No máximo, serão 4 (quatro) dispensas individuais por ano com carga horária não superior a três horas para cada evento, quando a atividade coincidir com a jornada de trabalho.

76. QUADROS MURAIIS

A Empresa manterá, para uso exclusivo do SINDPPD/RS, quadros murais no prédio sede, unidades descentralizadas, distribuídos da seguinte forma: 1 (um) em cada andar do prédio sede e 1 (um) em cada uma das unidades descentralizadas.

77. INSTALAÇÕES FÍSICAS UF E CR

A PROCERGS estará atenta às instalações físicas das unidades descentralizadas, com acompanhamento da CIPA, visando oferecer melhores condições ambientais aos empregados.

78. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA

A Empresa fornecerá ao Sindicato dos Trabalhadores de Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul, quando da homologação de rescisões contratuais por justa causa uma declaração informando os motivos que ocasionaram a rescisão do contrato de trabalho do empregado demitido, podendo ser complementada em juízo. A referida declaração deverá ser protocolada pelo Sindicato dos Trabalhadores, no ato da exibição dos documentos relativos à rescisão.

79. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO

Os contratos de trabalho serão rescindidos com assistência da entidade sindical dos empregados ou da Delegacia Regional do Trabalho, na hipótese destes contarem com mais de 3 (três) meses de Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO - O SINDPPD/RS prestará atendimento diferenciado através de seus Diretores.

80. DOENÇAS PROFISSIONAIS

A Empresa manterá programas de prevenção de doenças profissionais causadas por esforço repetitivo.

A Empresa, valendo-se dos recursos da comunidade local, encaminhará para diagnóstico e tratamento os empregados portadores de LER/DORT, desde que estes não mantenham, fora da Empresa, atividades que sejam prejudiciais ao tratamento.

81. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A Empresa assegurará o pagamento dos salários e demais vantagens de seus empregados no primeiro dia útil do mês subsequente, salvo motivo de força maior.

Da mesma forma, será assegurado até o dia 10 (dez) do mês subsequente o pagamento de diferenças salariais decorrentes de erro da Empresa.

82. CONCLUSÃO DO ENSINO MÉDIO

A PROCERGS realizará um programa específico acionando os instrumentos e programas necessários objetivando que seus empregados, que ainda não o fizeram, concluam o Ensino Médio.

83. DIRIGENTE DA ASPROCERGS

A PROCERGS liberará 1 (um) empregado dirigente da ASPROCERGS, sem prejuízo de sua remuneração, assim entendido salário acrescido de salário-família e adicionais por tempo de serviço. O liberado terá a sua participação assegurada em cursos promovidos pela Empresa, com caráter de atualização profissional e garantia de acesso aos concursos internos, desde que sua condição de liberado não seja impedimento para tal. O enquadramento do novo cargo dar-se-á após o exercício efetivo da função, conforme sistemática vigente na Empresa.

84. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDPPD/RS

A Empresa descontará de seus empregados o valor equivalente a $\frac{1}{2}$ (meio) dia de salário, recolhendo tais descontos aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Estado do Rio Grande do Sul no prazo de 5 (cinco) dias a contar da data do desconto, acompanhado de listagem discriminatória do valor recolhido, que contém o nome e o valor da contribuição individual de seus empregados, sob as penas do "caput" do artigo 600 da CLT. A presente contribuição tem como fundamento as necessidades de ressarcimento de despesas com sustento e campanhas salariais que resultam no melhoramento das condições de trabalho da categoria, ficando garantido o direito de oposição à contribuição, desde que feito pessoalmente e com justificativa perante o SINDPPD/RS no período de 12 a 16 de dezembro de 2005.

85. PROMOÇÕES

A PROCERGS criará uma comissão para avaliar o processo e critérios de promoção por antigüidade.

Esta comissão de assessoramento deverá propor um novo processo de promoção por antigüidade, estabelecido o prazo de 6 (seis) meses, a contar de janeiro/2006, para a conclusão dos trabalhos. A comissão será composta por 3 (três) representantes da Procergs e 3 (três) representantes da CT/SINDPPD-RS.

86. UNIÃO ESTÁVEL

A PROCERGS estabelece a extensão de todos os direitos, inerentes a este acordo coletivo, que hoje são atribuídos aos cônjuges, para os parceiros de união estável.

87. CAMPANHA DE VACINAÇÃO

A Empresa promoverá campanhas de vacinação, sempre que alguma doença seja motivo de preocupação social, ou ainda aquelas que sejam incentivadas pelos órgãos de saúde pública, ou ainda quando julgar conveniente.

88. AUXÍLIO PARA AS ESPECIALIDADES DE PSICOLOGIA E PSIQUIATRIA INFANTIL PARA PSICOTERAPIA E FONOAUDIOLOGIA INFANTIL

A Empresa disponibilizará verba no valor de R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais) por ano, para atender a cobertura das especialidades de psicologia/psiquiatria e fonoaudiologia aos filhos de funcionários até a idade de 12 (doze) anos completos.

89. INCLUSÃO DE CURSOS REALIZADOS À DISTÂNCIA NA I.S. 008

A Empresa incluirá os cursos realizados pela modalidade Ensino à Distância (EAD) na Instrução de Serviço nº 008/2001, que regulamenta o reembolso de cursos de informática, homologados pela Empresa.

90. DISPONIBILIDADE DE MICROCOMPUTADOR

A Empresa deixará disponível um microcomputador, 24 horas, na sede da Empresa e em local de comum acesso, para uso exclusivo dos funcionários no horário de seu expediente.

91. PROCESSO ADMINISTRATIVO PARA DESLIGAMENTO

Em caso de desligamento de empregado, é necessário abertura de processo administrativo interno, com as manifestações das instâncias hierárquicas, Divisão de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica e do empregado em questão.

92. ALTERAÇÃO DA DATA-BASE

As partes concordam em alterar a data-base de novembro para julho, a partir de 2007.

93. VIGÊNCIA

A presente Convenção vigorará de 01 de Novembro de 2005 a 31 de Outubro de 2006, ou enquanto não for renovada.

Porto Alegre, de maio de 2006.

Antonio Paulo Machado Campos
Diretor do SINDPPD/RS
CPF: 533.357.400-68

Renato Turk Faria
Presidente do SEPRORGS
CPF: 594.848.530-72

Carlos Alberto Pacheco de Campos
Diretor-Presidente da PROCERGS
CPF: 006.910.380-15