

**ACORDO COLETIVO 2007/2008**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS  
NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDPPD/RS**

**COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE –  
PROCEMPA**

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS  
NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEPRORGS**

**ÍNDICE**

<b>CLÁUSULA</b>	<b>PÁGINA</b>
1.REAJUSTE/POLÍTICA SALARIAL	05
2.FAIXAS SALARIAIS	05
3.CÂMARA SETORIAL	05
4. ORÇAMENTO	05
5.FLUXO FINANCEIRO	06
6.PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)	06
7.PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)	06
8.UNIFICAÇÃO DA NOMECLATURA	06
9.SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA	06
10.APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL	06
11.MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	06
12.PESQUISA SALARIAL	07
13.JORNADA DE TRABALHO	07
14.INTERVALOS NOS SERVIÇOS PERMANENTES DE DIGITAÇÃO	07
15.REGISTRO DA JORNADA	07
16.ATRASO AO SERVIÇO	08
17.INTERVALOS PARA LANCHE	08
18.INTERVALO ENTRE JORNADAS	08
19.SISTEMA DE COMPENSAÇÃO (CRÉDITO/DÉBITO) DE HORAS	08
20.ATRASOS – TOLERÂNCIA	09
21.ADIANTAMENTO QUINZENAL	09
22.PAGAMENTO DE SALÁRIOS – PRAZO	09
23.PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS – PRAZO	09
24.ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	09
25.LICENÇA PRÊMIO	09

<b>CLÁUSULA</b>	<b>PÁGINA</b>
26.TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO	10
27.ADICIONAL NOTURNO	10
28.CURSOS – JORNADA DE TRABALHO	10
29.REMUNERAÇÃO DE INSTRUTORES	10
30.INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO	11
31.SOBREAVISO	11
32.HORA EXTRA – REMUNERAÇÃO DO DESLOCAMENTO	11
33.ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	11
34.TRABALHO NOCIVO	11
35.NORMA REGULAMENTADORA 17	11
36.ESPAÇO PARA DIVULGAÇÃO	11
37.SINALIZAÇÃO	12
38.QUADRO ESTATÍSTICO DE ATESTADOS MÉDICOS	12
39.ARMÁRIOS	12
40.DESINSETIZAÇÃO ANUAL	12
41.EXAMES MÉDICOS	12
42.URGÊNCIA MÉDICA – TRANSPORTE	12
43.UNIFORMES	12
44.COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA	12
45.COBERTURA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA	13
46.AUXÍLIO FUNERAL	13
47.SEGURO DE VIDA	14
48.AJUDA TRANSPORTE	14
49.VALE TRANSPORTE	14
50.AUXILIO REFEIÇÃO	14
51.AUXÍLIO REFEIÇÃO – HORA EXTRA	14
52.AUXÍLIO REFEIÇÃO – TURNO DA MADRUGADA	14
53.AUXÍLIO CRECHE	15
54.AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	15
55.FÉRIAS PROPORCIONAIS EM DEMISSÕES	15
56.FÉRIAS PARCELADAS	15
57.AUXÍLIO DOENÇA 13º SALÁRIO	16
58.PIS PASEP	16
59.ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO	16

<b>CLÁUSULA</b>	<b>PÁGINA</b>
60.REEMBOLSO TRANSPORTE – CONVOCAÇÃO	16
61.REEMBOLSO TRANSPORTE – DESLOCAMENTO	16
62.REEMBOLSO TRANSPORTE – PRORROGAÇÕES	16
63.ATESTADOS MÉDICOS	16
64.RECONHECIMENTO DE ATESTADOS MÉDICOS	16
65.DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO	17
66.EMPREGADO ESTUDANTE	17
67.ABONO FALTAS – VESTIBULARES, PROVAS E MATRÍCULAS	17
68.DISPENSA PARA MATRÍCULA ESCOLAR DE DEPENDENTES	18
69.ABONO ANUAL	18
70.LICENÇA PATERNIDADE	18
71.LICENÇA – PAIS ADOTIVOS	18
72.LICENÇA AMAMENTAÇÃO	18
73.LICENÇA FALECIMENTO	18
74.LICENÇA CASAMENTO	19
75.DISPENSA ATENDIMENTO PORTADORES NECESSIDADES ESPECIAIS	19
76.DISPENSA DOAÇÃO DE SANGUE	19
77.CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO	19
78.GUIAS AAS E RSC	19
79.HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES	19
80.INFORME DE RENDIMENTOS ANUAIS	19
81.PAGAMENTO DE RESCISÕES	19
82.AVISO PRÉVIO – JORNADA DE TRABALHO	19
83.DECLARAÇÃO SOBRE JUSTA CAUSA	20
84.RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS	20
85.RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS	20
86.RECIBOS DE PAGAMENTO	20
87.PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO NA CTPS	20
88.CARTA DE RECOMENDAÇÃO	20
89.REGULAMENTO DISCIPLINAR	20
90.ESTABILIDADE	20

<b>CLÁUSULA</b>	<b>PÁGINA</b>
91.MUDANÇA TECNOLÓGICA	20
92.COMISSÃO DE TRABALHADORES	21
93.LIBERAÇÃO SEMANAL PARA COMISSÃO DE TRABALHADORES	21
94.LIBERAÇÃO MENSAL PARA COMISSÃO DE TRABALHADORES	21
95.REUNIÕES COM DIREÇÃO	21
96.REUNIÕES CONVOCADAS PELA DIREÇÃO	21
97.LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	21
98.LIBERAÇÃO DE DIRETORES DA ASSOCIAÇÃO (AFP)	21
99.ACESSO À EMPRESA – SINDPPD RS	21
100.CURSO DE FORMAÇÃO SINDICAL	21
101.DESCONTO DE MENSALIDADE – SINDPPD/RS	21
102.DESCONTO DE MENSALIDADE – ASSOCIAÇÃO (AFP)	22
103.CIPA	22
104.CONDIÇÕES DE TRABALHO	22
105.LIBERAÇÃO - CIPEIROS	22
106.CURSO PARA CIPEIROS	22
107.ASSEMBLÉIAS NO LOCAL DE TRABALHO	22
108.ASSEMBLÉIAS – LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS	22
109.REAPROVEITAMENTO E READAPTAÇÃO	22
110.CONTRIBUIÇÕES PRÉ-APOSENTADORIA	22
111.ACESSO À EMPRESA – EMPREGADOS	23
112.CALENDÁRIO DE FÉRIAS	23
113.APOSENTADORIA COMPLEMENTAR	23
114.CURSO DE FORMAÇÃO SUPERIOR	23
115. CURSO DE LINGUA ESTRANGEIRA	23
116. LICENÇA DE INTERESSE	23
117. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINDICATO PATRONAL	23
118. CONVERSÃO AUXILIO REFEIÇÃO EM AUXILIO ALIMENTAÇÃO	24
119. PROGRAMA DE REEDUCAÇÃO POSTURAL	24
120. AUXILIO FARMÁCIA	24
121. EMPRESTIMO CONSIGNADO - LEI Nº 10.820/03	24
122. ESTAGIÁRIOS	24
123.ABRANGÊNCIA	24

## **1. REAJUSTE e POLÍTICA SALARIAL**

§ 1º - A partir de 1º de novembro de 2007 os salários dos Empregados da Procempa serão reajustados em **6,29%** (seis vírgula vinte e nove por cento), índice relativo ao período revisado de 1º de novembro de 2006 a 31 de outubro de 2007.

§ 2º - Termo de Compromisso de Plano de Previdência Complementar:

I. Os empregados concordam em utilizar os valores referentes às diferenças pendentes de negociação, relativas ao Acordo Coletivo de 2003/2004, para formação do montante necessário à viabilização do Plano de Previdência Complementar da Procempa, consoante as regras constantes do estudo atuarial de nº “3” do Plano de Benefícios e Custeio, formulado pela BB Previdência – Fundo de Pensão do Banco do Brasil, dando quitação dos respectivos valores com a implantação do mencionado Plano.

II. A Procempa concorda em participar, na qualidade de Patrocinadora Instituidora, do Plano de Previdência Complementar da Procempa, consoante as regras constantes da proposta antes referida.

III. As partes deverão envidar esforços para a implantação do Plano de Previdência Complementar da Procempa até o dia 30 de Junho de 2005.

IV. Na hipótese da não implantação do Plano de Previdência Complementar da Procempa, por culpa da Procempa, no prazo previsto no item anterior, os empregados receberão os valores referentes às diferenças pendentes de negociação, relativas ao Acordo Coletivo 2003/2004, em parcela única até o dia 15 de Julho de 2005.

V. Na hipótese da não implantação do Plano de Previdência Complementar da Procempa, por culpa dos empregados, e/ou em virtude da não aprovação do respectivo Regulamento do Plano, pela Secretaria de Previdência Complementar – SPC, que inviabilize a constituição do Plano, ficará restabelecido o direito dos empregados da Procempa à negociação da forma e condições de pagamento dos valores relativos às diferenças pendentes de negociação, referentes ao Acordo Coletivo 2003/2004.

## **2. FAIXAS SALARIAIS**

As faixas salariais dos cargos serão reajustadas em consonância com a política salarial acordada.

## **3. CÂMARA SETORIAL**

A PROCEMPA constituirá Câmara Setorial, de caráter consultivo, com a finalidade de apresentar propostas de política de preços e custos à Diretoria e Conselho de Administração.

§ 1º - A composição da Câmara Setorial será formada por 3 (três) clientes da PROCEMPA, indicados pelos principais clientes, e 3 (três) representantes dos empregados (que podem ser indicados pela Comissão dos Trabalhadores e/ou eleitos pelos empregados) e a participação de um diretor da PROCEMPA.

§ 2º - A Câmara Setorial reunir-se-á sempre que uma das partes solicitar.

## **4. ORÇAMENTO**

Fica assegurada a participação dos empregados, da Comissão de Trabalhadores e do SINDPPD-RS na discussão e acompanhamento do orçamento da PROCEMPA.

§ 1º - Mensalmente a representação da Direção da PROCEMPA colocar-se-á à

disposição para realizar reuniões com a representação dos empregados para acompanhamento e discussão do orçamento participativo.

§ 2º - A representação da Direção disponibilizará informações relativas ao orçamento através de relatórios ou meio magnético, quando solicitado pela representação dos trabalhadores da PROCEMPA.

§ 3º - Sempre que solicitado, a empresa disponibilizará informações referentes a contratos, inclusive quanto aos objetivos e aos resultados esperados.

## **5. FLUXO FINANCEIRO**

A PROCEMPA apresentará fluxo financeiro ao SINDPPD-RS e Comissão de Trabalhadores, sempre que solicitado.

## **6. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Será formada comissão mista para estudar/propor PLR. Até o final deste semestre, deverá tornar-se público o trabalho, em conjunto ou separadamente, que encaminhe a estudo e viabilidade de implantação e acompanhamento deste tema.

## **7. PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)**

Em abril de 2000 a Empresa apresenta proposta de trabalho do novo Plano de Classificação de Cargos e Salários, a ser concluído até outubro de 2000.

**Parágrafo único** - A Comissão de Trabalhadores participará do processo de proposição e implementação.

## **8. UNIFICAÇÃO DA NOMENCLATURA**

A Empresa adotará critério de Unificação da Nomenclatura dos cargos tomando-se por base as definições do projeto lei de regulamentação das profissões e do trabalho da categoria, em tramitação no Senado Federal.

## **9. SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

A empresa garantirá ao substituto temporário salário igual ao do substituído, enquanto perdurar a substituição, desde que autorizado pela Gerência e Diretoria.

§ 1º - Nenhuma substituição ultrapassará 2 (dois) anos.

§ 2º - O substituto permanece sujeito ao processo de avaliação de desempenho e promoções.

§ 3º - No retorno ao cargo de origem, o salário do substituto será o do nível de origem mais as promoções recebidas, dentro dos limites da faixa salarial.

## **10. APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**

A Empresa irá desenvolver programas e cursos de desenvolvimento de pessoal, treinamento, aperfeiçoamento e readaptação tecnológica, buscando envolver todos os empregados em cursos externos e internos quando for o caso.

**Parágrafo único** - Caso não haja prejuízo ao trabalho (prazo, compromisso com usuário ou aumento de custo) a empresa concederá dispensa a seus empregados, sem perda salarial, para que possam participar de Encontros, Seminários, Congressos e outros eventos afins com a sua função e desde que solicitado com antecedência que possibilite a avaliação pelas chefias envolvidas.

## **11. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Nas hipóteses em que houver necessidade de contratação de mão-de-obra temporária,

nos termos da Lei 6019/74, fica garantida a extensão a estes trabalhadores das vantagens decorrentes da presente revisão.

**Parágrafo único** - Fica desde já assegurado pela PROCEMPA a comunicação antecipada e o acompanhamento, pelo SINDPPD-RS, de toda contratação temporária de grupos de trabalhadores.

## **12. PESQUISA SALARIAL**

As partes convencionam a realização de pesquisa salarial anual com empresas do ramo e equipamento do mesmo porte. Haverá participação da Comissão de Trabalhadores e SINDPPD no estabelecimento dos critérios e com divulgação dos resultados (sem identificação das fontes). Antes da divulgação das pesquisas e das atualizações, as mesmas serão entregues à Comissão de Trabalhadores.

## **13. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais, distribuídas de 2ª a 6ª feira no horário das 08h 30min às 12h e das 13h 30min às 18h.

§ 1º - Os empregados que trabalham em atividades da Companhia ou serviços oferecidos por esta, que necessitem de funcionamento contínuo ou ininterrupto, com exceção dos exercentes dos cargos de chefia, analista de produção e programador de produção, terão jornada normal de 30 (trinta) horas semanais, de segundas a sextas-feiras, sendo a jornada diária de 6 (seis) horas em turno único. Esta condição aplica-se aos setores atualmente denominados T/OPR e T/CAC.

§ 2º - Fica assegurado aos empregados que atualmente cumprem jornada de 30 (trinta) horas semanais, de segundas a sextas-feiras, a manutenção desta condição.

§ 3º - Os guardas de portaria terão jornada máxima de 30 (trinta) horas semanais.

§ 4º - Para os empregados em regime de 40 (quarenta) horas semanais, haverá a flexibilidade dentro das seguintes faixas horárias:

entrada manhã -	07:30h	às	09h
saída manhã -	11h30min	às	12h30h
entrada tarde -	13h	às	14h
saída tarde -	17h 30min	às	19h30min

- I. O horário núcleo é o horário compreendido entre 9h e 11h30min e entre 14 h e 17 h 30 min, no qual é obrigatório o seu cumprimento, podendo os atrasos ou antecipações de entrada ao serviço serem compensados dentro do mês desde que fora deste horário;
- II. O intervalo entre os turnos da manhã e tarde deverá ser, no mínimo, de uma hora;
- III. Dentro do horário flexível, o saldo de horas, após a apuração da compensação do mês, dará direito a crédito até o limite máximo de 3 (três) horas/mês.

## **14. INTERVALOS NOS SERVIÇOS PERMANENTES DE DIGITAÇÃO**

Nos serviços permanentes de digitação será observado o intervalo de 10 (dez) minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho, a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivos. Um dos intervalos será de 20 (vinte) minutos.

## **15. REGISTRO DA JORNADA**

Todos os empregados terão sua jornada de trabalho registrada, mecanicamente ou não, ou ainda por ponto eletrônico, com exceção daqueles empregados que se enquadram nas situações previstas nos incisos I e II do art. 62 da CLT.

## **16. ATRASO AO SERVIÇO**

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

## **17. INTERVALOS PARA LANCHE**

Fica ajustado que o intervalo legal para lanche não será deduzido da jornada de trabalho.

## **18. INTERVALO ENTRE JORNADAS**

Fica garantido o intervalo mínimo de 11h entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra, inclusive em relação às horas extras, quando estas forem contínuas ao fim da jornada normal ou com intervalo máximo de 1h30min, desde que convocadas pela empresa, com respectiva redução da jornada normal para cumprimento deste intervalo sem redução no salário.

## **19. SISTEMA DE COMPENSAÇÃO (CRÉDITO/DÉBITO) DE HORAS**

Como norma geral, a empresa ao convocar qualquer empregado para trabalhos extraordinários, pagará hora extra. O pagamento das horas extras trabalhadas será de acordo com a legislação vigente, sendo seu registro através de cartão-ponto ou ponto eletrônico.

§ 1º - Poderá, em casos especiais, quando houver negociação entre empregado e a chefia, ocorrer compensação de horário da seguinte forma:

- a) Quando o empregado solicitar dispensa para posterior compensação, deverá pagar este débito com a mesma quantidade de horas liberadas independente do dia da semana ou horário (proporção de um por um), ressalvando-se domingos e feriados, que será nas proporções estabelecidas na legislação vigente;
- b) Quando o empregado solicitar dispensa para data futura e tiver interesse em antecipar a compensação, pagará este débito futuro na mesma modalidade do item " a ";
- c) Em caso de força maior que impossibilite o empregado de cumprir seu turno de trabalho, este poderá debitar as horas;
- d) Quando a chefia convocar qualquer empregado para trabalho extraordinário, este poderá optar pelo sistema de compensação, obedecidas neste caso, as proporções estabelecidas na legislação vigente;
- e) O fechamento das horas crédito/débito será mensal, isto é, os créditos obtidos e os débitos contraídos em um determinado mês, serão apurados no último dia do mês, para pagamento ou desconto em folha de pagamento do mês seguinte;
- f) A compensação dos saldos apurados, poderá ser feita até o 5º dia útil do mês seguinte;
- g) O máximo de saldo de horas crédito/débito acumulado permitido é de 24 horas, por empregado;
- h) Poderá ocorrer a liberação de horas de trabalho, para os empregados cujo conteúdo ocupacional de seus cargos impeça a utilização do sistema de compensação de horário;
- i) Se não houver serviço para o empregado em débito, até o fechamento do período, o débito será abonado;



- j) O empregado que tiver débito de horas, não poderá optar por receber hora extra até saldar este débito.

§ 2º - A liberação de horas de trabalho pela empresa, por falta de trabalho ou de condições de trabalho, não implicará em ônus de qualquer espécie para o empregado.

## **20. ATRASOS – TOLERÂNCIA**

É concedida a tolerância de até 120 (cento e vinte) minutos de atraso por mês, sem que resulte descontos salariais ou punições para o empregado que não tem horário flexível.

## **21. ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Os empregados podem optar por receber sob forma de adiantamento quinzenal até o último dia útil da quinzena, **20, 30 ou 40%** (quarenta por cento) do seu salário bruto atualizado, com uma carência de 180 (cento e oitenta) dias para a troca do índice.

**Parágrafo único** - Caso o empregado fique com salário líquido negativo pela segunda vez, as suas antecipações futuras serão canceladas durante um período de 120 dias.

## **22. PAGAMENTO DE SALÁRIOS – PRAZO**

O pagamento do salário mensal será feito, no máximo, até o último dia útil do mês próprio. Em caso de erro ocorrido por falha da empresa que prejudique o empregado, a mesma deverá pagar em até 5 (cinco) dias úteis, o valor devido.

**Parágrafo único** - Caso este prazo não seja cumprido, a Empresa deverá pagar em até 30 (trinta) dias, o valor corrigido na mesma proporção do salário do empregado.

## **23. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS – PRAZO**

As horas extras serão pagas quinzenalmente, com defasagem de uma quinzena sobre a sua realização.

## **24. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A partir de **01/11/2006** o atual quinquênio (adicional de 5% - cinco por cento – a cada cinco anos de serviço) passa a ser pago como anuênio (adicional de 1% - hum por cento – a cada ano de serviço), observadas as seguintes regras:

1. A partir de 1º de Novembro de 2006, sempre que completar mais um (1) ano de serviço o empregado aumenta o seu adicional em 1%.
2. Na data em que completará o próximo quinquênio o empregado terá acrescido 5% (cinco por cento) ao seu **ATS** abatido o percentual concedido a partir de 01/11/06.
3. Após a data em que completar o próximo quinquênio é assegurado ao empregado o acréscimo de 1% (hum por cento) no adicional por tempo de serviço, a cada ano de serviço prestado.

## **25. LICENÇA PRÊMIO**

A partir de 1º de novembro de 2005 é assegurado aos Trabalhadores **o direito a licença prêmio de 30 (trinta) dias**, sem prejuízo da remuneração correspondente, que deverá ser paga antecipadamente, **a cada 5 (cinco) anos de trabalho vinculado a empresa, consecutivos ou não.**

§ 1º - O número de anos será computado a partir da data de admissão para os empregados com menos de 5 anos de serviço e a partir da data de vencimento do último período aquisitivo para os demais empregados, descontando-se daí o número de

dias durante os quais a contagem tenha sido interrompida. Tais dias deverão ser efetivamente trabalhados para a aquisição do benefício e somente ao término destes iniciará a contagem do próximo período de aquisição do benefício.

§ 2º - A contagem do tempo de serviço será interrompida quando:

I. O empregado estiver afastado do serviço em face de aplicação de pena disciplinar;

II. O empregado faltar ao serviço sem justificativa ou abono legal.

§ 3º - A licença prêmio será gozada no todo ou em partes não inferiores a 10 (dez) dias, de acordo com escala aprovada pelo chefe do setor, tendo em conta a necessidade de serviço, até a data de aquisição do novo período, sob pena de multa de um dia de salário por dia de atraso no início do gozo do benefício.

§ 4º - A licença prêmio poderá ser convertida metade em abono pecuniário, pelo valor do salário atualizado, a critério do empregado.

§ 5º - A licença prêmio será transformada em pecúnia quando se verificar rescisão contratual sem justa causa ou por pedido de demissão, a qual será paga proporcionalmente ao tempo de serviço por ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses; cada ano ou fração corresponderá a 1/5 (um quinto) do valor devido.

§ 6º - Para fins da multa de que trata o parágrafo § 3º, os empregados que em 1º de Novembro de 2005 tenham direito adquirido ao gozo de licença prêmio, deverão gozá-la até 31 de Outubro de 2006.

## **26. TRABALHO EM DIAS DE REPOUSO**

O trabalho, em escala formal, a ser prestado nos sábados (dias úteis não trabalhados), domingos e feriados, será organizado pela Companhia e com todos os empregados envolvidos.

I – Os trabalhos mediante escala aplicam-se aos setores atualmente denominados T/OPR e T/CAC.

§ 1º - O sábado trabalhado será remunerado com o adicional legal (50% da hora normal), ou compensado, em dia da semana subsequente, com dispensa equivalente às horas efetivamente trabalhadas, além do pagamento de 50% (cinquenta por cento) das horas efetivamente trabalhadas.

§ 2º - Os domingos e feriados serão remunerados com o adicional legal (100% da hora normal).

## **27. ADICIONAL NOTURNO**

Fica garantido adicional noturno de 40% (quarenta por cento) sobre a hora diurna aos empregados que trabalham no horário das 22 h às 6 h.

## **28. CURSOS – JORNADA DE TRABALHO**

Será considerado como trabalho prestado à empresa a participação de empregado em curso ou atividade/treinamento, desde que convocado por escrito pela chefia. Haverá pagamento de horas extras quando o curso ocorrer fora do horário normal de trabalho.

**Parágrafo único** - A PROCEMPA poderá disponibilizar a participação dos empregados em cursos de interesse deste, sem que se verifique pagamento de horas extras, podendo ocorrer a compensação de jornada se houver coincidência com o horário normal de trabalho.

## **29. REMUNERAÇÃO DE INSTRUTORES**

A empresa fará pagamento de hora extra quando designar empregado para atuar como instrutor de curso realizado fora do horário normal de trabalho.

### **30. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO**

As horas extras e o adicional noturno integrarão o cálculo dos repousos, feriados, gratificações natalinas, férias e licença prêmio.

### **31. SOBREAVISO**

Os empregados com seu período de descanso e lazer atingidos por regime de sobreaviso (BIP, quando fornecido pela empresa, ou aguardando possível convocação para o trabalho) terão estas horas remuneradas com 33% (trinta e três por cento) do valor normal da hora de seu salário.

**Parágrafo único** - Considerar-se-á também em sobreaviso, o empregado, quando for convocado pela PROCEMPA para realizar tarefa em horário pré-fixado, excetuando-se as tarefas executadas mediante escala periódica ou planos operacionais com comunicação ao empregado com antecedência mínima de duas semanas. Por tarefa em horário pré-fixado entende-se que, por conveniência do serviço da Companhia ou por sua duração estimada, devam obrigatoriamente ser executadas em dias e horário único, não permitindo, portanto, adequá-las às conveniências ou planos particulares do empregado. O sobreaviso, nestes casos, incidirá a partir do término da jornada de trabalho na Companhia até o início das horas extraordinárias originais da convocação. A convocação será feita mediante formulário próprio.

### **32. HORA EXTRA – REMUNERAÇÃO DO DESLOCAMENTO**

Os empregados que após cumprirem sua jornada de trabalho, forem chamados à empresa para cumprimento de horário extraordinário, têm direito a 1 (uma) hora extra, sendo 30 (trinta) minutos computados no início da jornada extra e 30 (trinta) minutos no final da jornada extra.

### **33. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica assegurado pagamento de adicional de PERICULOSIDADE aos Técnicos de Manutenção e Técnicos em Teleprocessamento.

**Parágrafo único** - Este adicional incidirá no cálculo das horas extraordinárias, a partir do mês de novembro/92.

### **34. TRABALHO NOCIVO**

A PROCEMPA constituirá, dada a política de Recursos Humanos, programa de medicina do trabalho, para diagnosticar e erradicar ou minimizar as condições nocivas de trabalho, obedecendo critérios técnicos e legais de forma interativa com os empregados e/ou suas representações.

### **35. NORMA REGULAMENTADORA 17**

A PROCEMPA se compromete a tomar as medidas necessárias para o cumprimento integral das condições de trabalho descritas na NR 17 do Ministério do Trabalho.

§ 1º - A empresa se compromete a adquirir somente cadeiras ergonômicas, quando a substituição das atuais cadeiras se fizer necessária.

§ 2º - Caso essa norma seja revogada, Empresa e Sindicato negociarão a manutenção da mesma ou não.

§ 3º - A empresa se compromete a esclarecer os clientes quanto ao conteúdo e necessidade de atenção em relação à NR-17.

### **36. ESPAÇO PARA DIVULGAÇÃO**

A empresa manterá um Quadro Mural em cada andar de cada prédio do seu uso, instalado em local de fácil acesso e visualização para que o SINDPPD-RS, Comissão de Trabalhadores, CIPA e AFP, divulguem suas atividades, palestras de esclarecimentos, seminários, etc., com responsabilidade civil e penal da entidade relativamente às matérias.

### **37. SINALIZAÇÃO**

A empresa deverá garantir a sinalização de todos os setores, inclusive as áreas de risco e saídas de emergência.

### **38. QUADRO ESTATÍSTICO DE ATESTADOS MÉDICOS**

Sempre que solicitado, a empresa divulgará para CIPA e Sindicato, quadro estatístico de atestados médicos, licença saúde e de emissão da CAT's.

### **39. ARMÁRIOS**

A empresa garante a instalação de armários com chave para os empregados que não tenham mesa individual de trabalho com gavetas, bem como instalação de fechaduras com chave em todas as mesas individuais, de acordo com disponibilidade financeira prevista no orçamento participativo.

### **40. DESINSETIZAÇÃO ANUAL**

A PROCEMPA contratará anualmente empresa especializada para realizar desinsetização nas suas dependências.

### **41. EXAMES MÉDICOS**

A empresa somente exigirá de seus empregados exames médicos que previnam doenças e/ou moléstias infecto-contagiosas, sendo garantido exame médico admissional e periódico a todos empregados, estes últimos no mínimo, de 6 (seis) em 6 (seis) meses, desde que requerido, neste caso, por escrito pelos interessados.

### **42. URGÊNCIA MÉDICA – TRANSPORTE**

Em caso de urgência médica ou de acidente do trabalho, desde que a serviço da empresa, a PROCEMPA assegura, às suas expensas, o transporte para o atendimento médico do empregado.

### **43. UNIFORMES**

Se a empresa exigir de seus empregados o uso de uniformes, fornecerá os mesmos gratuitamente. O empregador não poderá exigir que o empregado use terno e gravata.

### **44. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

A Empresa complementarará o Auxílio Doença da Previdência Social aos empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na Companhia, de acordo com as seguintes regras:

- a) Ocorrendo a concessão de auxílio-doença pela Previdência Social fica assegurada ao empregado em benefício, suplementação equivalente à diferença entre a importância recebida no órgão previdenciário e o somatório de seu salário mensal fixo, este compreendido como o salário, quinquênio e demais vantagens que houver.

- b) A concessão da suplementação prevista nesse item será devida relativamente ao 13º salário.
- c) Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença a ser concedido pela Previdência Social, a suplementação deverá ser paga em valores estimados em até 2 (dois) meses do ingresso no benefício e, ocorrendo diferenças, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. O pagamento previsto nesse item ocorrerá juntamente com os demais empregados.
- d) Após o período de 1 (um) ano da concessão de auxílio doença pela Previdência Social, a empresa constituirá uma junta multi-profissional, com pelo menos um médico, para avaliar as condições de saúde do empregado em benefício e as suas possibilidades de retorno. O empregado terá 15 (quinze) dias para buscar junto ao INSS uma antecipação de perícia, se for o caso, e apresentá-la junto à empresa. Havendo divergência entre a Perícia e o Laudo da Junta a empresa irá suspender o benefício.
- e) Durante o período em que estiver em auxílio-doença pela Previdência Social, o empregado fará jus aos benefícios concedidos aos demais empregados referidos na cláusula 45.

**Parágrafo único** - Este benefício passará a vigorar a partir da data base Novembro/2000, podendo a empresa gerenciar imediatamente os empregados em benefício já há 1 (um) ano.

#### **45. COBERTURA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

A PROCEMPA dará cobertura médico/hospitalar/odontológica aos empregados, aposentados e dependentes, através de convênio com empresa/sistema de atendimento médico conceituada.

§ 1º - Os serviços prescritos por profissionais credenciados e/ou prestados por estabelecimentos conveniados com as empresas sistema de atendimento médico e odontológico contratadas, serão pagos pela PROCEMPA independentemente de estarem previstos pelo convênio, desde que objetivem a prevenção, recuperação ou manutenção da saúde do trabalhador.

§ 2º - A PROCEMPA dará cobertura médico/hospitalar/odontológica aos aposentados por invalidez e dependentes como se ainda estivessem em atividade.

§ 3º - A PROCEMPA dará cobertura médico/hospitalar/odontológica aos aposentados e dependentes, através do mesmo convênio que atender os empregados, desde que os mesmos recolham à tesouraria da PROCEMPA os valores que seriam de responsabilidade da mesma se ainda estivessem em atividade.

§ 4º - A cobertura hospitalar será na modalidade de quarto semi-privativo, cabendo ao trabalhador a opção por quarto privativo, mediante o pagamento da taxa complementar a ser fixada em contrato entre a PROCEMPA e a empresa contratada.

§ 5º - Para efeito exclusivo de comprovação de dependência, seja de empregado ou aposentado, o titular deverá declarar por escrito e em formulário próprio esta condição.

§ 6º - A PROCEMPA arcará com os custos dos serviços Não Médicos objeto de contratação para este fim.

§ 7º - Os Editais de licitação de Planos de Saúde serão apreciados, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, pela Comissão de Trabalhadores da PROCEMPA/CT, assegurada a não divulgação dos termos do edital a fim de garantir o princípio da igualdade entre os concorrentes.

#### **46. AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa se compromete a conceder auxílio funeral no valor equivalente a 12 (doze) salários mínimos no caso de falecimento do empregado, seus descendentes, ascendentes, cônjuge ou companheiro desde que vivam sob sua dependência econômica, conforme declaração apresentada pelo empregado.

**Parágrafo único** - Essa parcela será paga em uma única oportunidade ao empregado ou aos seus familiares, tão logo seja apresentado o atestado de óbito correspondente.

#### **47. SEGURO DE VIDA**

A empresa se compromete a manter uma apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados.

#### **48. AJUDA TRANSPORTE**

A PROCEMPA fornecerá ajuda de transporte noturno aos empregados que iniciarem ou findarem suas jornadas de trabalho na faixa horária compreendida entre às 23:30 horas e às 05:00 horas, no valor de R\$ 96,93 (noventa e seis reais e noventa e três centavos), quando o empregado residir na área abrangida pela tarifa social, e de R\$ 128,96 (cento e vinte e oito reais e noventa e seis centavos) nos demais casos, por mês efetivamente trabalhado, com caráter indenizatório, não integrando o salário dos que o receberem, e sendo devida apenas enquanto o empregado prestar serviço no horário mencionado.

**Parágrafo único** - Este valor será reajustado de acordo com a tarifa do transporte público a partir de 01.11.2007.

#### **49. VALE TRANSPORTE**

A empresa concederá mensalmente aos funcionários que necessitem de uma condução para se deslocar de casa ao local de trabalho, a quantidade de 50 vales transporte e para os que necessitem de mais de uma condução a quantidade de 100 vales transporte, mantendo os descontos legais.

#### **50. AUXÍLIO REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá auxílio refeição, mensalmente aos funcionários, no valor unitário de **R\$ 21,26** (vinte e um reais e vinte e seis centavos), pagos com valores idênticos a todos os empregados, num montante de 26 (vinte e seis) unidades por mês. O auxílio-refeição fornecido terá o percentual de 2,5% a 10% de participação do empregado.

**Parágrafo único** - Essa vantagem não tem caráter salarial, mas será reajustada nos mesmos índices da correção média dos salários, paga com valores idênticos a todos os empregados.

#### **51. AUXÍLIO REFEIÇÃO – HORA EXTRA**

Os empregados que tiverem sua jornada normal de trabalho prorrogada por 2 (duas) horas ou mais têm assegurado o pagamento, a título de ajuda de custo alimentação, do valor referido na cláusula 50, na forma de ticket.

§ 1º - Tal vantagem não tem caráter salarial.

§ 2º - Se o empregado beneficiado deixar de trabalhar em jornada prorrogada não fará jus à vantagem ora ajustada.

#### **52. AUXÍLIO REFEIÇÃO – TURNO DA MADRUGADA**

Os empregados do turno da madrugada perceberão mais um talão de auxílio refeição,

no mesmo valor do já concedido, enquanto não estiver em funcionamento a lancheria, no horário das 23h às 3h e com a mesma qualidade dos demais turnos ou fornecimento de lanche por empresa especializada.

### **53. AUXÍLIO CRECHE**

A empresa pagará, a partir de novembro de 2007, por cada filho de seus empregados, dos 4 (quatro) meses aos 7 (sete) anos de idade, auxílio creche no valor de R\$ 379,21 (trezentos e cinquenta e cinco reais e doze centavos) para os que perceberem até 10 salários mínimos e R\$ 252,80 (duzentos e trinta e seis reais e setenta e quatro centavos) para os demais.

§ 1º - Nos casos em que pai e mãe trabalharem na PROCEMPA, o benefício será devido somente a um deles.

§ 2º - O valor do benefício será reajustado mensalmente pelo IGP-M.

§ 3º - O benefício será estendido também ao pai ou mãe adotivo, desde a data em que obtenha a guarda do menor, ainda que provisória.

### **54. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A Companhia, considerando que nenhum de seus empregados percebe salário inferior ou igual a 5 (cinco) salários-mínimos, fornecerá auxílio-alimentação mensalmente aos seus empregados, a partir de 1º de novembro de 2007, na forma de vales, de acordo com a faixa nas quais estiverem incluídos, definidas pelos níveis determinados no Plano de Classificação de Cargos e Salários, nos seguintes valores:

<b>FAIXAS</b>	<b>NÍVEIS</b>	<b>CRÉDITO ALIMENTAÇÃO MÊS</b>
1	8 à 22	352,70
2	23 à 36	398,16
3	37 à 48	456,57
4	49 à 60	517,15
5	61 à 73	551,79
6	74 à 79	569,09
7	80 à 85	618,87
8	86 à 91	677,29
9	92 à 98	750,87
10	99 à 104	828,76
11	105 à 110	917,49
12	111 à 116	1017,01
13	117 à 122	1151,19
14	123 à 136	1285,35

§ 1º - Os vales serão fornecidos até o último dia útil de cada mês.

§ 2º - Essa vantagem não tem caráter salarial, mas é reajustada nos mesmos índices de correção média dos salários.

### **55. FÉRIAS PROPORCIONAIS EM DEMISSÕES**

É devido o pagamento das férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão desde que tenham mais de 3 (três) meses de serviço.

### **56. FÉRIAS PARCELADAS**

Fica assegurado aos empregados da PROCEMPA o direito ao gozo de férias

parceladas em duas vezes, sendo sempre previamente requerido e ajustado com a chefia imediata. Todas as eventuais vantagens asseguradas quando do gozo das férias somente serão facultadas quando for gozado o primeiro período.

§ 1º Sempre que houver parcelamento de férias, o segundo período deverá ser gozado até 30 (trinta) dias antes do término do respectivo período de concessão.

§ 2º Aos trabalhadores é concedido o direito de optar pelo desconto em até 6 (seis) vezes, os valores antecipados por força das férias, iniciando-se o desconto no segundo mês contado do pagamento.

#### **57. AUXÍLIO DOENÇA 13º SALÁRIO**

É devido o pagamento da gratificação natalina na forma normal aos empregados que permanecerem em gozo de auxílio-doença.

#### **58. PIS PASEP**

O pagamento das cotas de PIS e PASEP, enquanto possível, será feito na Empresa.

#### **59. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

A empresa antecipará a metade da Gratificação Natalina nas férias ou na data de aniversário do empregado, desde que solicitado, por escrito, em até 30 (trinta) dias antes do evento.

#### **60. REEMBOLSO TRANSPORTE – CONVOCAÇÃO**

Sempre que os empregados forem convocados a comparecer na sede da PROCEMPA, fora de sua jornada normal de trabalho, farão jus ao reembolso de despesas com transporte.

#### **61. REEMBOLSO TRANSPORTE – DESLOCAMENTO**

Sempre que o funcionário se deslocar a serviço da Companhia será reembolsado da despesa com transporte.

#### **62. REEMBOLSO TRANSPORTE – PRORROGAÇÕES**

A Empresa reembolsará as despesas com táxi ou providenciará transporte aos empregados que prorrogarem a jornada de trabalho normal ou forem convocados fora de seu horário de trabalho e saírem da Empresa entre 22:30 horas e 06:00 horas.

#### **63. ATESTADOS MÉDICOS**

Haverá aceitação para a justificativa de faltas e outras questões análogas, dos atestados médicos e odontológicos oriundos de médicos e dentistas credenciados pelo INAMPS, mesmo possuindo a empresa serviços médicos próprios ou conveniados. No caso de tratamento dentário também serão aceitos atestados de particulares.

**Parágrafo único** – O empregado deverá entregar os atestados médicos e odontológicos até 5 (cinco) dias úteis, após o seu retorno ao serviço, ao cabo do qual não sendo apresentado será descontado.

Casos alheios a este prazo deverão ser encaminhados ao Setor de Recursos Humanos.

#### **64. RECONHECIMENTO DE ATESTADOS MÉDICOS ASCENDENTES E DESCENDENTES**



Haverá reconhecimento dos atestados médicos ou comprovantes de atendimento de ascendentes, descendentes, cônjuge ou companheiro(a) sempre que estes necessitem do acompanhamento do empregado, desde que apresentados esses documentos até 5 (cinco) dias após o retorno ao serviço. Caso o empregado não entregue no prazo não perderá o direito, mas perceberá o valor correspondente na folha de pagamento do mês seguinte.

#### **65. DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO**

É assegurada ao empregado a dispensa remunerada para o acompanhamento de ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro(a) na internação hospitalar ou atendimento médico de urgência, desde que comprovado o evento até 5 (cinco) dias após o retorno ao serviço. Caso o empregado não entregue no prazo não perderá o direito, mas perceberá o valor correspondente na folha de pagamento do mês seguinte.

#### **66. EMPREGADO ESTUDANTE**

Aos empregados realizando o primeiro curso de graduação ou pós-graduação afim com sua função ou quando enumerando disciplina em “dependência” do segundo grau, poderá ser concedida uma dispensa semanal equivalente a uma jornada diária, para assistir aulas, sem perda salarial, nas seguintes condições:

- I. As solicitações que não forem de turno completo para assistir aula, deverão possibilitar ao empregado, um mínimo de duas horas de trabalho contínuo, por turno de trabalho, podendo ser usado os limites do horário flexível.
- II. No início do semestre, o empregado deverá encaminhar à Supervisão de sua área um pedido de liberação para assistir aula, com vista à autorização pela Direção. Este pedido deve ser acompanhado do comprovante de matrícula e do calendário de aula.
- III. Caso o pedido seja indeferido, o empregado poderá recorrer junto à Presidência da Companhia.
- IV. Se a Presidência indeferir o pedido o empregado tem assegurada opção de compensar ou ser descontado.
- V. Havendo necessidade de trancamento de matrícula em alguma disciplina, o empregado deverá comunicar sua chefia, deixando então de usufruir as horas referentes àquela disciplina.
- VI. Ao final do semestre o empregado deve apresentar um atestado de aproveitamento das disciplinas cursadas e de frequência daquelas em que foi reprovado.
- VII. O empregado que apresentar falta de aproveitamento por frequência, em qualquer uma das disciplinas para as quais estava liberado, deixará de ter direito ao benefício no semestre seguinte.

#### **67. ABONO FALTAS – VESTIBULARES, PROVAS E MATRÍCULAS**

Os empregados que estiverem prestando exames vestibulares para ingresso em curso superior, terão abonadas as ausências ao serviço em um turno de trabalho, desde que comprovem a sua inscrição no vestibular e desde que comuniquem ao empregador, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as ausências ao serviço. Serão também abonados os períodos de ausência por meia jornada diária de trabalho, nos dias anteriores ou nos dias em que houver prestação de provas finais de semestre em instituições de ensino superior, e exames em cursos de 1º e 2º graus e nos dias de matrícula. Para gozar deste benefício, deverá o empregado pré-avisar o empregador

com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sujeito a comprovação posterior, sob pena de perda da vantagem prevista nesta cláusula.

**Parágrafo único** - A comprovação da prova universitária obrigatória e da matrícula acima referidas deverá ser efetuada por meio de declaração escrita do estabelecimento de ensino. Com relação ao exame vestibular para ingresso em instituição de ensino superior, a comprovação dar-se-á mediante a apresentação da respectiva inscrição e do calendário dos referidos exames, publicado pela imprensa ou fornecido pela própria escola.

#### **68. DISPENSA PARA MATRÍCULA ESCOLAR DE DEPENDENTES**

Os empregados tem dispensa remunerada de 1(um) turno no dia da matrícula de dependente até 12 (doze) anos de idade ou filho excepcional, a ser devidamente comprovado.

#### **69. ABONO ANUAL**

Os empregados com mais de 1(um) ano de empresa, têm direito a abono de cinco dias por ano a partir de 1º de novembro. Para gozo de mais de um dia consecutivo é necessário negociação prévia com a chefia.

§ 1º - Às férias parceladas poderão ser acrescentados os dias não gozados do abono anual, a critério do empregado.

§ 2º - Às férias não parceladas somente poderão ser agregados os dias não gozados do abono anual mediante negociação com a chefia.

§ 3º - Caso não seja possível agregar os dias de abono às férias, estes deverão ser gozados em até 6 (seis) meses após o retorno das mesmas.

#### **70. LICENÇA PATERNIDADE**

Será concedida licença paternidade de 7 (sete) dias consecutivos, podendo ser gozados entre 15 (quinze) dias antes e até 15 (quinze) dias depois da data prevista para o nascimento do filho. O empregado deverá comprovar o evento 10 (dez) dias após o nascimento. Caso o empregado não entregue a comprovação no prazo não perderá o direito, mas em havendo desconto será reembolsado na folha de pagamento do mês seguinte.

#### **71. LICENÇA – PAIS ADOTIVOS**

Na adoção de criança até 01(um) ano de idade, à mãe adotiva são asseguradas as licenças de maternidade e amamentação; ao pai adotivo é assegurada a licença paternidade.

**Parágrafo único** - Se a criança tiver de 01(um) a 5 (cinco) anos, à mãe é assegurada licença de 15 (quinze) dias e ao pai de 7 (sete) dias. Acima desta idade a licença assegurada ao pai e mãe adotivos é de 7 (sete) dias.

#### **72. LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

Licença para amamentação de 1(uma) hora por turno, até a criança completar 1(um) ano de idade.

#### **73. LICENÇA FALECIMENTO**

A partir do óbito de descendente, cônjuge ou companheiro, irmão ou ascendente o empregado será liberado do trabalho, com remuneração, por 7 (sete) dias consecutivos,

devendo após apresentar a devida comprovação, com a certidão de óbito correspondente.

#### **74. LICENÇA CASAMENTO**

O empregado poderá deixar de trabalhar, sem prejuízo do salário, por 5 (cinco) dias úteis consecutivos, a partir de seu casamento, a ser comprovado com a respectiva certidão no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno.

#### **75. DISPENSA PARA CUIDADO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

É garantida dispensa remunerada de 1 (uma) hora por dia ao empregado(a) que comprovar a responsabilidade sobre portador de necessidades especiais. A prova se fará perante o Setor de Recursos Humanos através de termo de declaração.

#### **76. DISPENSA DOAÇÃO DE SANGUE**

A empresa dará dispensa remunerada ao empregado que doar sangue, no dia da doação, mediante comprovação fornecida por instituição credenciada pelo Ministério da Saúde, e desde que apresentada em até 2 (dois) dias úteis após a doação.

#### **77. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

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

#### **78. GUIAS AAS E RSC**

A empresa fornecerá aos empregados guias AAS ou RSC preenchidas até 30 (trinta) dias após o desligamento do empregado, desde que haja solicitação do empregado no dia em que for desligado.

#### **79. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES**

Todos os contratos de trabalho com duração acima de 3 (três) meses serão rescindidos com assistência do Sindicato dos Empregados ou órgão competente do Ministério do Trabalho.

#### **80. INFORME DE 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, desde que solicitado.

#### **81. PAGAMENTO DE RESCISÕES**

Obrigatoriedade do pagamento de valores rescisórios e anotação de baixa na CTPS, no prazo mínimo de 1(um) dia útil após o término do aviso prévio, sob pena da empresa incidir em multa diária de um dia de salário por dia de atraso a favor do empregado. No caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio, será de 10 (dez) dias o prazo acima fixado, computado após a data de interrupção de cumprimento de aviso prévio.

## **82. AVISO PRÉVIO – JORNADA DE TRABALHO**

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.

## **83. DECLARAÇÃO SOBRE JUSTA CAUSA**

A empresa fornecerá ao empregado, quando da rescisão contratual por justa causa, uma declaração informando, resumidamente, os motivos que ocasionaram a rescisão do contrato de trabalho do empregado demitido. Esta justificativa não impede que o empregador complemente em defesa escrita, na Justiça do Trabalho, os motivos que ensejaram a demissão do empregado.

## **84. RELAÇÃO DE ADMITIDOS E DEMITIDOS**

Haverá fornecimento mensal ao Sindicato suscitante da relação dos empregados admitidos e demitidos e relação de horas extras.

## **85. RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A empresa tem a obrigação de passar recibo quando da entrega de qualquer documento por parte do empregado.

## **86. RECIBOS DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá aos empregados, com identificação, cópia do recibo de pagamento, onde obrigatoriamente constará, de forma discriminada, os pagamentos e descontos realizados, bem como o número de horas normais e extras trabalhadas.

## **87. PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO NA CTPS**

A empresa não efetuará anotações de doenças e atestados médicos na CTPS do empregado.

## **88. CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

A empresa fornecerá carta de recomendação, quando solicitado, para os empregados que, eventualmente, forem despedidos sem justa causa.

## **89. REGULAMENTO DISCIPLINAR**

O Regulamento Disciplinar vigente na PROCEMPA somente poderá ser alterado mediante negociação entre a PROCEMPA e o SINDPPD-RS/Comissão de Trabalhadores.

## **90. ESTABILIDADE**

Ficam assegurados aos empregados os seguintes casos de garantia no emprego:

- a) Às empregadas gestantes, desde a data de apresentação do atestado médico comprobatório da gravidez, até 180 (cento e oitenta) dias após o retorno da licença gestante.
- b) Ao empregado que retorna à atividade após ter recebido alta de benefício previdenciário por 30 (trinta) dias; e por 1(um) ano após o retorno se o benefício for concedido por doença ocupacional ou acidente do trabalho.
- c) Aos 10(dez) membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores desde a eleição até um ano após o término do mandato, nos moldes do dirigente sindical.
- d) Ao pai por 60 (sessenta) dias a partir do nascimento do filho.

#### **91. MUDANÇA TECNOLÓGICA**

No caso de mudança tecnológica, a empresa planejará o remanejamento de pessoal, promovendo o treinamento adequado e a readaptação para capacitar as pessoas envolvidas.

#### **92. COMISSÃO DE TRABALHADORES**

A empresa reconhece a Comissão de Trabalhadores conforme definido nos Estatutos do SINDPPD-RS.

#### **93. LIBERAÇÃO SEMANAL PARA COMISSÃO DE TRABALHADORES**

Todos os membros da Comissão de Trabalhadores têm liberação de 1(uma) hora por semana para reuniões internas da comissão.

#### **94. LIBERAÇÃO MENSAL PARA COMISSÃO DE TRABALHADORES**

A empresa garante a liberação de 50 (cinquenta) horas por mês para atividades da Comissão de Trabalhadores, a ser administrada pela mesma e devendo ser comunicada com antecedência mínima de 24 horas à chefia imediata.

#### **95. REUNIÕES COM DIREÇÃO**

A empresa garante a Comissão de Trabalhadores horário semanal junto à Direção da Empresa, para tratar de todas as questões que dizem respeito a sua atividade na PROCEMPA.

**Parágrafo único** - Serão ajustados de comum acordo entre a Direção e a Comissão o horário e o dia da semana para sua efetivação.

#### **96. REUNIÕES CONVOCADAS PELA DIREÇÃO**

Os membros da Comissão de Trabalhadores e do SINDPPD-RS serão liberados do trabalho durante as horas despendidas em reuniões convocadas pela Direção.

#### **97. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa garante a liberação de 5 (cinco) dirigentes sindicais ou de federações, empregados da empresa, por tempo integral sem prejuízo salarial e de outras vantagens.

#### **98. LIBERAÇÃO DE DIRETORES DA ASSOCIAÇÃO (AFP)**

A empresa liberará os diretores executivos da Associação de Funcionários do trabalho por 5 (cinco) horas semanais, sem prejuízo salarial ou de qualquer natureza.

#### **99. ACESSO À EMPRESA – SINDPPD RS**

A empresa garante acesso às suas dependências para os representantes do Sindicato para divulgação das atividades das entidades e distribuição de informativos, bem como para a realização de filiações, desde que negociado previamente.

#### **100. CURSO DE FORMAÇÃO SINDICAL**

O SINDPPD-RS, mediante acordo prévio com a PROCEMPA, poderá realizar curso de formação sindical nas dependências da empresa.

#### **101. DESCONTOS DE MENSALIDADE – SINDPPD**

A empresa descontará diretamente dos salários dos empregados que autorizem esta forma de pagamento, o valor das contribuições sociais (mensalidades) devidas ao Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul, repassando ditos valores a este no prazo máximo de 5 (cinco) dias após o desconto anterior.

#### **102. DESCONTO DE MENSALIDADE – ASSOCIAÇÃO (AFP)**

A empresa fará desconto em folha das mensalidades da Associação de Funcionários após autorização desta, com recolhimento aos cofres da entidade no máximo em 24(vinte e quatro) horas.

#### **103. CIPA**

A empresa fica obrigada a 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 a redação dada pela portaria Mtb/SSMT nº 33/83 (DOU 31.10.83).

#### **104. CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A Empresa compromete-se a formular em conjunto com a CIPA um plano para análise e verificação das condições de trabalho na PROCEMPA, bem como apoiar e ou implantar ações no sentido de melhoria dessas condições.

#### **105. LIBERAÇÃO – CIPEIROS**

A empresa garantirá aos cipeiros a liberação de 2(duas) horas por semana.

§1º - Quando for necessária uma liberação maior deverá ser negociada antecipadamente com a PROCEMPA.

§ 2º - Será entregue à PROCEMPA pela CIPA programa de trabalho a ser desenvolvido anualmente.

#### **106. CURSO PARA CIPEIROS**

A PROCEMPA utilizará curso para cipeiros ministrado pelo SINDPPD-RS desde que na faixa de preços daqueles já existentes e reconhecidos, salvo se contrariar o DL 100.

#### **107. ASSEMBLÉIAS NO LOCAL DE TRABALHO**

A PROCEMPA garante realização de assembleias no local de trabalho, desde que a mesma seja negociada previamente e que não venha a prejudicar o andamento normal de serviços.

#### **108. ASSEMBLÉIAS – LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa compromete-se a liberar o maior número de empregados para participação em assembleias da categoria, desde que não comprometa a execução dos serviços.

#### **109. REAPROVEITAMENTO E READAPTAÇÃO**

Reaproveitamento e readaptação de todos empregados lesionados por doenças ocasionadas por movimentos repetitivos com o acompanhamento da CIPA.

#### **110. CONTRIBUIÇÕES PRÉ-APOSENTADORIA**

Em caso de dispensa sem justa causa, é assegurado ao empregado que conte mais de

5 (cinco) anos de trabalho consecutivos prestados à empresa e 29 (vinte e nove) anos de tempo de serviço, o pagamento de 12 (doze) contribuições à Previdência Social, para os fins de aposentadoria, sem que daí decorra qualquer garantia de manutenção do emprego.

#### **111. ACESSO À EMPRESA – EMPREGADOS**

Todos os empregados da Companhia podem nela comparecer mesmo fora do seu horário normal de expediente, desde que se identificando e informado motivo e local onde circularão e não prejudiquem o trabalho dos setores em atividade no momento.

#### **112. CALENDÁRIO DE FÉRIAS**

O calendário de férias será estabelecido através de negociação com as chefias de acordo com os critérios definidos coletivamente nos setores.

#### **113. APOSENTADORIA COMPLEMENTAR**

A Empresa se compromete a participar dos estudos e encaminhamentos desenvolvidos pelos trabalhadores da PROCEMPA, na forma do Termo de Compromisso contido na Cláusula Primeira.

#### **114. CURSO DE FORMAÇÃO SUPERIOR**

A PROCEMPA destinará a quantia de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por semestre para a formação de trabalhadores em grau superior. Os critérios serão definidos por uma comissão de 2 (dois) membros, sendo um indicado pelos Diretores do SINDPPD/RS funcionários da Procempa e outro pela PROCEMPA. A sobra de valor de um semestre será utilizada nos semestres seguintes.

#### **115. CURSO DE LINGUA ESTRANGEIRA**

A PROCEMPA destinará a quantia mensal para ressarcimento de gastos na formação de seus trabalhadores em Cursos de Língua Estrangeira. O valor a ser ressarcido é de até R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, por funcionário, mediante comprovação documental apresentada no Setor de Recursos Humanos.

§ 1º - Cada módulo será ressarcido uma única vez;

§ 2º - O crédito não é cumulativo, não se reveste de natureza salarial e se limita aos gastos do próprio trabalhador;

#### **116. LICENÇA DE INTERESSE**

As partes prevêem a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, observadas as seguintes regras:

a) A pedido do(a) trabalhador(a), por escrito, protocolado no Setor de Recursos Humanos;

b) Por interesse de trabalhador(a) e empregador(a), em documento comum;

§ 1º - É da empregadora a prerrogativa de atender a solicitação do trabalhador;

§ 2º - A suspensão de contrato decorrente de interesse comum somente terá validade se contar com a outorga do Sindicato dos Trabalhadores.

§ 3º - É de 2 (dois) anos o prazo máximo para o afastamento, podendo, dentro deste prazo, ser renovado;

§ 4º - A suspensão do contrato implica a renúncia de remuneração e da contagem de tempo de serviço;

§ 5º - No retorno, o trabalhador será enquadrado no mesmo cargo e função que

ocupava na data do afastamento e será mantido no mesmo nível da tabela salarial;

#### **117. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - SINDICATO PATRONAL**

A PROCEMPA fará os recolhimentos a que se obriga em favor do Sindicato representativo de sua Categoria Econômica, na forma que com este vier a ser estipulada.

#### **118. CONVERSÃO DE AUXILIO REFEIÇÃO E AUXILIO ALIMENTAÇÃO**

Aos trabalhadores é dado optar pela conversão dos valores do auxílio refeição em auxílio alimentação e vice-versa, observadas sempre as condições dos contratos com as empresas prestadoras de tais serviços. A opção tem carência de 6 (seis) meses.

#### **119. PROGRAMA DE REEDUCAÇÃO POSTURAL**

Através de convênio a ser firmado com empresa da atividade de Fisioterapia, a PROCEMPA disponibilizará um programa de reeducação postural(RPG).

#### **120. DO AUXILIO FARMÁCIA**

Através de convênio a ser firmado com empresa do ramo farmacêutico, a PROCEMPA concederá um crédito equivalente ao do desconto operado na remuneração dos trabalhadores em favor do INSS. O crédito será utilizado em favor do próprio trabalhador no mês seguinte ao do desconto, não é cumulativo nem se reveste de natureza salarial. O Setor de Recursos Humanos emitirá orientação de procedimento da requisição.

#### **121. EMPRESTIMO CONSIGNADO - LEI Nº 10.820/03**

A EMPRESA compromete-se a firmar convênio com uma ou mais instituições consignatárias, de acordo com a legislação vigente (Lei 10.820/03, com a nova redação dada pela Lei 10.953/04), para concessão de empréstimos consignados com descontos em folha de pagamento..

#### **122. ESTAGIÁRIOS**

A PROCEMPA manterá em 178 (cento e setenta e oito) o número máximo de Estagiários.

#### **123. ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se a todos os empregados do quadro efetivo da Companhia de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre – PROCEMPA.

#### **124. VIGÊNCIA**

O presente Acordo vigorará de 1º de novembro de 2007 a 31 de outubro de 2008 ou enquanto não for renovado.



Porto Alegre, 08 de fevereiro de 2008.

---

Gilberto dos Santos Peixoto  
Pelo SINDPPD/RS

---

Giorgia Pires Ferreira  
Pela PROCEMPA

---

Renato Turk Faria  
Pelo SEPRORGS

Ilustríssimo Senhor Delegado Regional do Trabalho  
**Delegacia Regional do Trabalho de Porto Alegre**  
**Ministério do Trabalho e Emprego**  
PORTO ALEGRE - RS

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDPPD/RS**, com sede na cidade de Porto Alegre, Estado do Rio Grande do Sul, na Rua Washington Luis, 186, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº MTB 005.436.875.986 e no CNPJ sob nº 90.273.442/0001-02, por seu representante legal Gilberto dos Santos Peixoto, autorizado em Assembléia Geral, a **COMPANHIA DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE – PROCEMPA**, com sede em Porto Alegre, na Av. Ipiranga, nº 1.200, inscrita no CNPJ sob nº 89.398.473/0001-00, neste ato representada por sua Diretora Administrativa Senhora Giorgia Pires Ferreira e o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SEPRORGS**, com sede em Porto Alegre, na Rua Felipe Camarão, nº 690, sala 404, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº MTB 002.668.022.024 e no CNPJ sob nº 91.335.554/0001-03, por seu representante legal Senhor Renato Turk Faria, autorizado a negociar conforme Assembléia Geral, em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE. nº 01, de 24 de março de 2004, solicitam o depósito, registro e posterior arquivamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho com vigência a contar de 1º de novembro de 2007, autorizado pelas respectivas assembléias gerais das entidades acordantes e firmado pelos representantes legais das categorias envolvidas.

Porto Alegre, 08 de fevereiro de 2008.

---

Gilberto dos Santos Peixoto  
Pelo SINDPPD/RS

---

Giorgia Pires Ferreira  
Pela PROCEMPA

---

Renato Turk Faria  
Pelo SEPRORGS