

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001757/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/06/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021112/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.107710/2021-32  
DATA DO PROTOCOLO: 07/06/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 90.273.442/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

E

PROCERGS - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO E COMUNICACAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A. , CNPJ n. 87.124.582/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados(as) de Empresas de Processamento de Dados**, com abrangência territorial em RS.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Fica, desde já, reconhecido o percentual de variação do INPC/IBGE relativo ao período de 1º de julho de 2020 a 30 de junho de 2021, para efeitos de reajuste de salário e de benefícios e vantagens econômicas e ou sociais com repercussão econômica previstas neste instrumento coletivo de trabalho, quais sejam: anuênio, risco de vida para vigilantes, auxílio-rancho, auxílio-refeição/alimentação, auxílio-lanche em hora extraordinária, transporte noturno, auxílio complementar (auxílio-farmácia), auxílio psicoterapia/ psiquiatria/ fonoaudiologia infantil, auxílio-funeral, auxílio-educação infantil, seguro de vida em grupo, auxílio-instrutor e auxílio natalidade, cujo percentual será implementado a partir de 1º de julho de 2022.

**Parágrafo Primeiro** - Não haverá pagamento retroativo de qualquer parcela.

**Parágrafo Segundo** – Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção por mérito e antiguidade e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

**Parágrafo Terceiro** - Procedida a implantação em folha de pagamento do reajuste previsto no “caput” desta cláusula dá-se plena, geral e irrevogável quitação de toda a variação apontada pelo INPC/IBGE no período revisando de 01/07/2020 a 30/06/2021.

**Parágrafo Quarto** – A fim de resguardar debates acerca da vigência, assegura-se nesta norma o cumprimento dos índices previstos na cláusula terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021 com vigência de 01/07/2020 a 30/06/2021.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

A Empresa assegurará o pagamento dos salários e demais vantagens de seus empregados até o dia 5 (cinco) do mês subsequente ao vencido, salvo motivo de força maior.

**Parágrafo Único** - Fica assegurado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido o pagamento de diferenças salariais decorrentes de erro da Empresa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

Fica assegurado o pagamento antecipado de férias no prazo máximo de 2 (dois) dias antes do início do seu gozo.

**Parágrafo Único** - O desconto do adiantamento do salário de férias ocorrerá por ocasião do pagamento do salário de férias, de forma integral no caso de férias gozadas por completo dentro do mês ou proporcionalmente aos dias de efetivo gozo das férias no caso de férias que iniciam em um mês e terminam no mês seguinte.

### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS OU ENVELOPES DE PAGAMENTO**

A Empresa obriga-se a fornecer a seus empregados, no ato de pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados, através de cópias dos recibos ou envelopes de pagamento ou, ainda, por meio digital, nos quais deverão constar, obrigatoriamente, número de horas normais e extras trabalhadas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os domingos e feriados trabalhados, quando não compensados, deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal laborada, já incluída a dobra da lei, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal que o empregado fizer jus.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ANUÊNIO/QUINQUÊNIO**

Fica extinta, a partir de 1º de janeiro de 2022, a aquisição do adicional por tempo de serviço, na forma de anuênio ou de quinquênio, previstos nos itens I e II, a todos os empregados, vedada a sua reinstituição, preservados os respectivos valores ou percentuais implementados, nos termos da legislação vigente.

#### **I - Na forma de Anuênio:**

O valor mensal do adicional por tempo de serviço, denominado "anuênio", por ano de serviço que venha a completar-se na vigência do presente Acordo, desde que prestado ao mesmo empregador, será de R\$ 43,35 a partir de 1º de julho de 2021.

## **II - Na forma de Quinquênio:**

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 com o mesmo empregador, este prevalecerá.

**Parágrafo Primeiro** - O adicional por tempo de serviço de que trata o caput desta cláusula, cujo período aquisitivo esteja em curso, será considerado e computado proporcionalmente até 31 de dezembro de 2021. O valor do anuênio proporcional será calculado a razão 8,33% (oito inteiros e trinta e três centésimos por cento) ao mês, considerando-se, quando for o caso, fração superior a 15 dias como um mês completo. O percentual do quinquênio proporcional será calculado à razão de 1% (um por cento) ao ano, considerando-se, quando for o caso, a fração superior a seis meses como um ano completo.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento do adicional por tempo de serviço proporcional de que trata o parágrafo anterior, iniciará somente após o implemento do tempo de serviço público originalmente previsto para a respectiva aquisição, ou seja, quando completados, no caso do anuênio o 1 (um) ano e no caso do quinquênio os 5 (cinco) anos de efetivo trabalho para a Empresa.

**Parágrafo Terceiro** - Os adicionais por tempo de serviço na forma de anuênio e quinquênio não são cumulativos, devendo ser alcançado o adicional mais favorável economicamente ao empregado, conforme regramento previsto nos parágrafos anteriores.

**Parágrafo Quarto** – O adicional por tempo de serviço de que trata a presente cláusula, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá sempre ser considerado e pago destacadamente no contracheque. O quinquênio adquirido será fixado por percentual, de modo que a alteração da base de cálculo resultará na alteração do valor resultante de quinquênio. O valor do anuênio adquirido será reajustado pelo mesmo índice e data de correção aplicado ao salário.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - TRABALHO NOTURNO**

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

## **ADICIONAL DE SOBREAVISO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SOBREAVISO**

Estabelece os procedimentos para realização de sobreaviso em todos os órgãos da PROCERGS – Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Rio Grande do Sul S.A.

**Parágrafo Primeiro** - O sobreaviso deverá ser caracterizado pela possibilidade da necessidade de intervenção imediata de empregado colocado em escala de sobreaviso.

**Parágrafo Segundo** - Por sobreaviso entende-se o tempo em que o empregado permanecer em sua residência ou em local que possa ser encontrado imediatamente, desde que o mesmo conste de escala previamente definida e tenha recebido determinação para aguardar, a qualquer momento, o chamado para o serviço.

**Parágrafo Terceiro** - Aos sábados, domingos e feriados o empregado poderá, a critério da Empresa, permanecer em regime de sobreaviso por período superior a 24 (vinte e quatro) horas e limitado a 62 (sessenta e duas) horas, podendo se prolongar excepcionalmente por mais 24 (vinte e quatro) horas em caso de feriado contíguo. De segunda a sexta-feira, o tempo máximo será de 14 (quatorze) horas por dia.

**Parágrafo Quarto** - Para a configuração do regime de sobreaviso, o empregado deverá concordar e integrar escala previamente aprovada e, necessariamente, ser o executor da atividade geradora da necessidade do sobreaviso (operacional). Em caso excepcional, a área responsável pela escala de sobreaviso poderá substituir, a qualquer tempo, empregado constante da escala e que por motivos pessoais, imprevistos e devidamente justificados solicitar sua exclusão.

**Parágrafo Quinto** - A escala de sobreaviso deverá contemplar o sistema de rodízio, de maneira que o empregado não seja escalado para tanto em mais de um fim de semana por mês. Em caso excepcional, onde a falta de pessoal não permita o cumprimento do ora disposto, poderá, após a devida autorização da área responsável, o mesmo empregado ser colocado na escala por mais de um fim de semana no mês.

**Parágrafo Sexto** - No início de cada mês, as escalas de sobreaviso deverão ser obrigatoriamente, fornecidas pelas chefias imediatas aos empregados nelas escalados.

**Parágrafo Sétimo** - As horas de sobreaviso realizadas pelos empregados e pagas em pecúnia serão adimplidas a razão de 1/3 (um terço) do salário/hora percebido, com exclusão dos adicionais de insalubridade, periculosidade e horas extras.

**Parágrafo Oitavo** - Caso aconteça o chamado para o trabalho, o empregado receberá as horas extraordinárias efetivamente prestadas no período, calculadas sobre a remuneração, abatendo-se do número de horas do total de sobreaviso.

**Parágrafo Nono** - Na hipótese da compensação dar-se por folga, caso o empregado assim o desejar, deverá fazê-lo expressamente por escrito, obedecida a mesma proporção prevista para remuneração.

**Parágrafo Décimo** - O disposto nesta cláusula não se aplica aos que percebam remuneração por efetivo exercício de função de confiança ou função gratificada.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RISCO DE VIDA PARA VIGILANTES**

Será concedida aos vigilantes da Empresa, a título de risco de vida, parcela mensal no valor de R\$ 325,55 (trezentos e vinte e cinco reais e cinquenta e cinco centavos), a partir de 1º de julho de 2021.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL PARA O EXERCÍCIO DE ATIVIDADES DENTRO DE CASAS PRISIONAIS**

Será concedido o adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base aos empregados que venham a exercer suas atividades exclusivamente dentro de casas prisionais, ressalvados e excluídos os empregados que, na data da aceitação desta proposta, já percebem a gratificação pelo exercício desta mesma atividade.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - PPR**

A Empresa manterá Programa de Participação nos Resultados (PPR) para o exercício de 2022, nos termos da Lei Federal nº 10.101/2000, devendo o valor máximo a ser distribuído ficar limitado ao total dos salários nominais (salários de tabela) acrescido do total dos adicionais por tempo de serviço (anuênios ou quinquênios) da folha de pagamento do mês de dezembro de 2022, condicionado ao atingimento das metas/indicadores estabelecidas em "Termo de Compromisso – PPR" a ser firmado entre a Empresa e a Comissão Mista do PPR, e respeitadas as disposições de "Norma do Programa de Participação nos Resultados – PPR" pré-estabelecida pela Empresa

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento do valor previsto no "caput" será efetuado em duas parcelas iguais equivalentes a 50% (cinquenta por cento) do benefício, bem como respeitado o interstício de um semestre civil entre os pagamentos das parcelas.

**Parágrafo Segundo** – A Empresa se compromete a apresentar o regulamento para o período de apuração do PPR relativo ao exercício de 2022 até o final do mês de novembro de 2021, devendo o “Termo de Compromisso – PPR” e a “Norma do Programa de Participação nos Resultados – PPR” serem previamente submetidas à deliberação do GAE e estarem aprovados até 31 de dezembro de 2021.

**Parágrafo Terceiro** – O benefício previsto no “caput” não terá natureza salarial, e não se integrará ao salário ou remuneração para qualquer efeito.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO RANCHO

Empresa concederá mensalmente aos empregados um auxílio-rancho no valor total de R\$ 649,44 (seiscentos e quarenta e nove reais e quarenta e quatro centavos), a partir de 1º de julho de 2021, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao que se referem.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) suspensão do contrato individual do trabalho, conforme regramento da Ordem de Serviço nº 20/91, ressalvada a hipótese de tratamento de sua própria saúde quando incidirá o item c do presente parágrafo
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) afastamentos superiores a 6 (seis) meses, inclusive auxílio-doença e licença saúde;

**Parágrafo Segundo** - O afastamento por motivo de licença saúde prevista na letra “c” do parágrafo primeiro de empregado aposentado que permanece exercendo ou volta exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, deverá ser fundamentada em laudo emitido por médico credenciado da empresa contratada para prestação de serviços de assistência médica.

**Parágrafo Terceiro** - Ao empregado afastado por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária, fica assegurada a percepção do vale auxílio-rancho sem limitação temporal.

**Parágrafo Quarto** - Os valores relativos aos dias de ausências previstas no parágrafo primeiro, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quinto** - No caso de novos empregados, o auxílio-rancho será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Sexto** - Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no “caput”, será descontado do empregado o percentual de 0,453 (zero inteiros e quatrocentos e cinquenta e três milésimos por cento), a ser aplicado sobre o valor total mensal do auxílio-rancho, a título de participação. Na hipótese de empregado que estiver com seu contrato suspenso pelos motivos previstos nesta cláusula, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

**Parágrafo Sétimo** - A vantagem deferida no “caput” não será alcançada aos empregados detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

**Parágrafo Oitavo** - O auxílio-rancho concedido na forma prevista no “caput” não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO/AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados em efetivo trabalho um auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação no valor total de de R\$ 606,54 (seiscentos e seis reais e cinquenta e quatro centavos), a partir de 1º de julho de 2021, mediante crédito em cartão magnético personalizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de competência, conforme opção individual do empregado a seguir

- a) Opção 1: Auxílio-Refeição – cem por cento do valor total;
- b) Opção 2: Auxílio-Alimentação – cem por cento do valor total;
- c) Opção 3: Auxílio-Refeição – cinquenta por cento e Auxílio-Alimentação – cinquenta por cento, ambos do valor total;
- d) Opção 4: Auxílio-Refeição – setenta e cinco por cento e Auxílio-Alimentação – vinte e cinco por cento, ambos do valor total;
- e) Opção 5: Auxílio-Refeição – vinte e cinco por cento e Auxílio-Alimentação – setenta e cinco por cento, ambos do valor total.

**Parágrafo Primeiro** - Ao empregado afastado por acidente de trabalho e ao empregado cedido com ônus pela Empresa, fica assegurada a percepção do auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação sem limitação temporal.

**Parágrafo Segundo**- Para efeitos do recebimento do auxílio previsto no “caput” considera-se dias de efetivo trabalho (a) o período de férias, (b) os primeiros 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença (art. 60, §3º, Lei 8.213/91) e (c) 15 (quinze) dias de faltas justificadas para cada período de 12 (doze) meses de vigência do presente Acordo.

**Parágrafo Terceiro** - Os valores relativos aos dias de ausência de efetivo trabalho, devem ser ajustados no mês subsequente ou na data da rescisão contratual, respectivamente, a razão de 1/22 (um vinte e dois avos) do valor total por dia de ausência.

**Parágrafo Quarto** - No caso de novos empregados, o auxílio previsto no “caput” será alcançado no mês de admissão de forma proporcional, a contar do dia do ingresso, conforme critério adotado no parágrafo anterior.

**Parágrafo Quinto** - Quando da satisfação dos salários referentes ao mês em que for concedido o auxílio previsto no “caput”, será descontado do empregado o percentual de 0,446 (zero inteiros e quatrocentos e quarenta e seis milésimos por cento) a ser aplicado sobre o valor total mensal do vale-refeição e/ou vale- alimentação, a título de participação. Na hipótese de empregado que estiver afastado por acidente de trabalho, o desconto da parcela do empregado será abatido automaticamente do próprio valor a ser creditado.

**Parágrafo Sexto** - O auxílio-refeição e/ou auxílio-alimentação concedido na forma prevista na presente cláusula não tem natureza salarial e não incorporam a remuneração para fins de cálculo dos consectários salariais.

**Parágrafo Sétimo** - A vantagem deferida no “caput” desta cláusula não será alcançada aos empregados detentores de sentença judicial para incorporação do valor correspondente ao salário, mesmo que registrada em rubrica destacada no contracheque.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO LANCHE EM HORA EXTRAORDINÁRIA**

A Empresa concederá aos empregados que executarem e receberem até uma hora extraordinária diária auxílio-lanche no valor de R\$ 16,30 (dezesseis reais e trinta centavos), a partir de 1º de julho de 2021. Quando a prestação laboral extraordinária diária, por necessidade imperiosa de trabalho, ultrapassar uma hora e após quatro horas de trabalho extraordinário, o empregado fará jus a um auxílio-lanche adicional no mesmo valor

**Parágrafo Primeiro** - O valor do auxílio-lanche previsto no “caput” será creditado em cartão magnético personalizado, bem como não tem natureza salarial e não incorpora à remuneração para quaisquer efeitos.

**Parágrafo Segundo** - 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.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE NOTURNO

Na vigência do presente Acordo, os empregados que iniciam ou findam suas jornadas de trabalho no período compreendido entre as 0h às 5h ou iniciam sua jornada às 6h, receberão um auxílio mensal em pecúnia, não cumulativo, respeitada as datas de vigência abaixo e conforme tabela a seguir:

\* Distância A partir de 01/07/2021

Até 5 Km	R\$ 262,67
5 Km a 10 Km	R\$ 393,99
10 Km a 15 Km	R\$ 525,32
Maior de 15 Km	R\$ 656,72

\*distância entre a moradia do empregado e a sede da Empresa, apurada em quilômetros e metros, através do hodômetro do veículo da empresa indicado para tal fim.

**Parágrafo Primeiro** - O tempo despendido com a locomoção não será considerado para fins de pagamento de hora trabalhada normal ou extraordinária.

**Parágrafo Segundo** - O benefício previsto no "caput" é de caráter indenizatório, não integrando ao salário e/ou remuneração dos beneficiários, bem como será devido ao empregado somente enquanto prestar serviços nos referidos horários.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INCLUSÃO DE CURSOS DE INFORMÁTICA REALIZADOS À DISTÂNCIA

A Empresa incluirá os cursos realizados pela modalidade Ensino à Distância (EAD) na Instrução de Serviço com vigência a partir de 14/03/2011, que regulamenta o reembolso de cursos de informática, homologados pela Empresa.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeitos dos convênios de que trata o "caput", consideram-se dependentes dos empregados inclusive os filhos universitários de até 24 anos de idade.

**Parágrafo Segundo** - A Empresa compromete-se a proceder negociação com a prestadora do serviço de assistência médica contratada, visando viabilizar a continuidade da extensão deste benefício, via aditivo contratual, nos seguintes casos:

**a)** aos empregados que se demitirem, a pedido, da Empresa, a partir da data de efetivação da rescisão contratual, por até 6 (seis) meses;

b) aos dependentes legais após o falecimento do empregado titular, por até 6 (seis) meses;

c) aos ex-empregados aposentados que contribuíram para o plano de saúde, em decorrência de vínculo empregatício, pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos, passando o ex-empregado a assumir o pagamento integral do Plano, conforme Lei 9.656/98 e Resolução Normativa ANS nº 279/2011.

**Parágrafo Terceiro** - Aos empregados admitidos até 31 de dezembro de 2017, a Empresa continuará concedendo, como auxílio complementar (auxílio farmácia), a importância de R\$ 333,13 (trezentos e trinta e três reais e treze centavos), a partir de 1º de julho de 2021 aos referidos empregados que percebem em julho/2021 salário de até R\$ 4.181,05 (quatro mil, cento e oitenta e um reais e cinco centavos). A concessão se dará através do crédito aos empregados beneficiados em duas parcelas iguais equivalentes a 50% (cinquenta por cento) do benefício, a serem creditadas em janeiro e julho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A Empresa obriga-se a pagar aos empregados não aposentados a diferença entre o valor do auxílio-doença ou o valor do auxílio por acidente de trabalho pago pelo INSS e o total do salário percebido pelo empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, enquanto estiverem recebendo o aludido auxílio previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores abaixo fixados:

a) do 16º (décimo sexto) dia até o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento – 100% (cem por cento) da diferença acima especificada; e

b) do 181º (centésimo octogésimo primeiro) dia até o 360º (trecentésimo sexagésimo) dia de afastamento – 80% (oitenta por cento) da diferença acima especificada, nos casos de doença grave assim consideradas as descritas no art. 6º, inciso XIV, da Lei 7.713/88 e nos casos de acidente de trabalho, em ambos casos atestada por laudo emitido por médico credenciado da empresa contratada para prestação de serviços de assistência médica.

**Parágrafo Primeiro** – Para fins de aplicação das disposições previstas no “caput”, será observado o que segue:

a) ocorrendo mais de uma licença previdenciária, durante o período da data base, todos os períodos de afastamentos serão contados para fins do limite de 180 dias de complementação, acima referidos;

b) a complementação do benefício será paga no mesmo dia do pagamento dos salários dos empregados; e

c) não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados e, ocorrendo diferenças, deverão ser compensadas até 05 (cinco) dias úteis após a apresentação do recibo.

**Parágrafo Segundo** - No caso do empregado aposentado pelo INSS que permanece exercendo ou volta a exercer atividades sujeita ao mesmo regime previdenciário, respeitados os limites de tempo e os valores fixados no “caput”, calculados, neste caso, sobre a diferença entre o valor da aposentadoria paga pelo INSS e o valor da remuneração do empregado, a complementação será efetuada mediante apresentação de laudo emitido por médico credenciado da empresa contratada para prestação de serviços de assistência médica, que ateste a necessidade de afastamento por motivo de doença.

**Parágrafo Terceiro** - Quando o mês de dezembro estiver incluído no benefício, a diferença entre o valor pago pelo INSS a título de gratificação natalina e o valor do 13º salário do empregado, excluídos os valores a título de horas extras, diárias e funções gratificadas, deverá ser igualmente integralizada pelo empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO PSICOTERAPIA, PSIQUIATRIA E FONOAUDIOLOGIA INFANTIL**

A Empresa disponibilizará, para benefício de todos os empregados, verba no valor de R\$ 17.963,24 (dezesete mil, novecentos e sessenta e três reais e vinte e quatro centavos), a partir de 1º de julho de 2021, para atender a cobertura das especialidades de psicologia/psiquiatria e fonoaudiologia aos filhos de funcionários até a idade de 12 (doze) anos completos.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) suspensão do contrato individual do trabalho, conforme regramento da Ordem de Serviço nº 20/91, ressalvada a hipótese de tratamento de sua própria saúde quando incidirá o item c do presente parágrafo;
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade.

**Parágrafo Segundo** - O ressarcimento, do valor gasto pelo funcionário, será feito mediante a entrega do recibo da consulta à Empresa.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

A Empresa fornecerá um auxílio-funeral ao cônjuge, ascendente, descendente, responsável legal ou dependente do empregado falecido, no valor de R\$ 5.441,41 (cinco mil, quatrocentos e quarenta e um reais e quarenta e um centavos, a partir de 1º de julho de 2021, pago em uma única parcela.

**Parágrafo Único** - Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge ou dependentes legais, o valor do auxílio deverá ser destinado pela Empresa àquele que comprovar ter suportado o pagamento das despesas com o funeral do empregado, mediante a apresentação da certidão de óbito e de nota fiscal emitida em seu nome, limitado ao valor efetivamente gasto.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL**

A Empresa concederá mensalmente a seus empregados auxílio educação infantil no valor de R\$ 902,50 (novecentos e dois reais e cinquenta centavos) por filho, a partir de 1º de julho de 2021, mediante comprovação de frequência (dispensada no período de recesso) e recibo de pagamento da instituição em que a criança estiver matriculada ou mediante recibo de pagamento de pessoa física contratada para exercer funções de “doméstica-babá”, desde que a mesma tenha contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e e-social, ficando o benefício, em ambos os casos, limitado ao valor efetivamente pago.

**Parágrafo Primeiro** – Ficam excetuadas do recebimento do auxílio previsto no “caput”:

- a) suspensão do contrato individual do trabalho, conforme regramento da Ordem de Serviço nº 20/91, ressalvada a hipótese de tratamento de sua própria saúde quando incidirá o item “c” do presente parágrafo;
- b) empregados cedidos sem ônus para a origem;
- c) os empregados que tenham outra fonte de cobertura para tal finalidade.

**Parágrafo Segundo** - O auxílio somente será devido a partir do 7º mês de idade até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade, ou, em caso de filho com deficiência que necessite de cuidados permanentes conforme a devida comprovação médica apresentada anualmente, sem limite de idade.

**Parágrafo Terceiro** - Ao empregado com contrato de trabalho suspenso por acidente de trabalho, nos termos da legislação previdenciária, fica assegurada a percepção do auxílio-educação infantil até o final do ano em que o filho completar 7 (sete) anos de idade.

**Parágrafo Quarto** - Caso a despesa não seja comprovada no período máximo de 90 (noventa) dias, o empregado perderá o direito ao ressarcimento do valor correspondente.

**Parágrafo Quinto** - Na eventualidade de tanto o pai quanto a mãe serem empregados da Empresa, apenas um deles terá direito ao benefício.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Empresa se compromete a manter uma apólice de seguro de vida em grupo para seus empregados, no valor de R\$ 16.840,54 (dezesesseis mil, oitocentos e quarenta reais e cinquenta e quatro centavos), a partir de 1º de julho de 2021, 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 empregados de 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho por motivo de doença ou acidente, fica garantida a permanência do empregado optante no grupo de empregados beneficiados pelo seguro de vida, com o pagamento integral do prêmio pelo empregador enquanto o empregado estiver afastado, com o desconto posterior no salário, quando do seu retorno e/ou na antecipação de valores prevista na cláusula vigésima – Complementação de Auxílio Previdenciário deste acordo coletivo, dos valores relativos a sua participação no valor do prêmio na forma prevista no “caput” desta cláusula.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-INSTRUTOR**

Será concedido, na vigência deste Acordo, aos empregados que ministrarem cursos, coordenados pela Divisão de Gestão de Pessoas, para os empregados da Empresa, auxílio por hora-aula de R\$ 22,56 (vinte e dois reais e cinquenta e seis centavos), a partir de 1º de julho de 2021.

**Parágrafo Único** - A vantagem prevista no “caput” é de caráter indenizatório, não integrando ao salário e/ou remuneração dos beneficiários, bem como não é cumulativa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO-NATALIDADE**

Será concedido auxílio-natalidade equivalente a R\$ 867,69 (oitocentos e sessenta e sete reais e sessenta e nove centavos), a partir de 1º de julho de 2021, por ocasião do nascimento do filho do empregado, independentemente de sexo.

**Parágrafo Único** - Na eventualidade de tanto o pai como a mãe serem empregados da Empresa, apenas um deles terá direito ao benefício, o qual não tem caráter salarial, para qualquer efeito.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO PIS/PASEP**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONCLUSÃO DO ENSINO MÉDIO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo Único:** A PROCERGS instituirá um Programa de Preparação para Aposentadoria.

# **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados da data da comunicação da dispensa, em caso de aviso prévio indenizado. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias será contado a partir do último dia trabalhado.

**Parágrafo Único** - Os documentos de que trata o “caput”, bem como o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) e o extrato atualizado do FGTS serão fornecidos pela Empresa no ato da assistência sindical. Em caso de dispensa imotivada por iniciativa do empregador, no ato da assistência sindical, também serão fornecidos o formulário para requerimento de seguro-desemprego, a cópia da GRRF devidamente quitada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PROCESSO ADMINISTRATIVO PARA DESLIGAMENTO**

Em caso de desligamento de empregado com contrato por prazo indeterminado, é necessário um processo administrativo interno, compreendido como a motivação do desligamento e a manifestação das instâncias hierárquicas, Divisão de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica da Empresa e Diretoria.

**Parágrafo Primeiro** - Será dada ciência ao empregado em questão e a oportunidade do mesmo se manifestar, a qual será apreciada pela Divisão de Gestão de Pessoas, Assessoria Jurídica e Diretoria, para a decisão final.

**Parágrafo Segundo** - Caso a decisão final culmine em desligamento e o empregado vier a se afastar por qualquer motivo, inclusive afastamento previdenciário, durante os procedimentos descritos acima, não caberá a estabilidade prevista na cláusula quadragésima sexta deste Acordo.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado que, no curso do aviso prévio dado pelo empregador, obtiver novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do mesmo, ficando ajustado o último dia laborado como término contratual, sendo o saldo de salário e as verbas rescisórias pagas em relação a esta data.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 opção do empregado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

A Empresa concederá aviso prévio de 60 (sessenta) dias aos empregados com mais de 50 (cinquenta) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho para o mesmo empregador, desde que atendidos ambos os requisitos, ressalvado se o período concedido pela previsão legal for mais vantajoso.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ORDENS DE DISPENSA**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA**

Para rescisão do contrato de trabalho por justa causa, deverá o empregador notificar previamente o empregado, por escrito, indicando os motivos que conduzem a esta decisão, de forma a garantir a sua manifestação.

**Parágrafo Único** - 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 referido Sindicato, no ato da exibição dos documentos relativos à rescisão.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Nas rescisões contratuais será obrigatória a assistência do SINDPPD/RS, inclusive quando for de iniciativa do empregado, independentemente do tempo de serviço na Empresa.

**Parágrafo Único** - A assistência sindical de que trata o "caput" deverá ser realizada dentro do prazo de 10 (dez) dias previsto na cláusula trigésima segunda do presente Acordo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DIREITOS ÀS UNIÕES ESTÁVEIS**

Fica garantido a extensão dos direitos do presente acordo coletivo de trabalho às uniões estáveis de casais, sem discriminação de qualquer natureza, inclusive de orientação sexual.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PLANO DE EMPREGOS, FUNÇÕES E SALÁRIOS**

Durante a vigência do presente acordo, se a Empresa decidir, alterar ou revisar o Plano de Empregos, Funções e Salários vigente, ou instituir novo PEFS, a mesma se compromete a constituir comissão paritária, com o fim específico de dar sugestões, no prazo máximo de 20 dias a partir da data de sua constituição, com relação às modificações que serão deliberadas pela Diretoria, após aprovação dos órgãos reguladores externos.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa se compromete a destinar a verba de 1% sobre o total de salários do respectivo quadro de pessoal para promoções no ano 2021 e 2022, sem que isso signifique alteração do atual PEFS. A empresa implementará novo PEFS, no qual será prevista a verba mínimo de 1%. A partir de dezembro de 2021, no momento que novo PEFS for implementado, esse parágrafo perde seu efeito. Assim sendo:

**a)** Implementado novo plano antes dezembro de 2021, aqueles que não aderirem ao novo plano, continuarão com o plano antigo com garantia de destinação de 1% sobre o total de salários do respectivo quadro de pessoal até dezembro de 2021 e passam a ter assegurado apenas o previsto nos planos antigos PCS e PEFS (mínimo de 0,5%) a partir de janeiro de 2022.

**b)** Implementado novo plano após dezembro de 2021, aqueles que não aderirem ao novo plano, continuarão com o plano antigo com garantia de destinação de 1% sobre o total de salários do respectivo quadro de pessoal até a data de implementação do novo PEFS e passam a ter assegurado apenas o previsto nos planos antigos PCS e PEFS (mínimo de 0,5%) após a implementação do novo plano.

c) Não havendo implementação de novo PEFS, será assegurado 1% sobre o total de salários do respectivo quadro de pessoal para todas as rodadas de promoções de 2021 e 2022.

**Parágrafo Segundo** - A partir da data de assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, ficou revogado o art. 14, que trata da incorporação da gratificação de função, do Plano de Empregos, Funções e Salários instituído por Resolução de Diretoria com início de vigência a partir de 07/04/2014, em substituição a versão publicada em 13/03/2000, homologado pelo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, através da Portaria nº 196, de 25 de outubro de 2016, publicada no Diário Oficial da União nº 206, de 26 de outubro de 2016.

**Parágrafo Terceiro** - Fica a Empresa autorizada a proceder a alteração prevista no parágrafo segundo desta cláusula, bem como encaminhar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, resguardando eventual direito individual do empregado.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado o pagamento do valor da gratificação de função já incorporada, nos termos do art. 14 do Plano de Empregos, Funções e Salários referido no parágrafo segundo desta cláusula, bem como fica garantida aos empregados que ainda não incorporaram o valor da gratificação nos termos do regramento vigente a proporcionalização do valor da gratificação relativa ao período em formação até a data do firmamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020, iniciando-se o respectivo pagamento a partir do fechamento total do referido período aquisitivo em curso.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPONIBILIDADE DE MICROCOMPUTADOR**

A Empresa deixará disponível um microcomputador, durante vinte e quatro horas diárias, na sede da Empresa e em local de comum acesso, para uso exclusivo dos empregados no horário de seu expediente.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EMPREGADAS GESTANTES**

Será garantida a estabilidade provisória para a empregada gestante desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do gozo do benefício previdenciário.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RETORNO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RECIBO DE DOCUMENTOS**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 30 (trinta) minutos e no máximo de 2 (duas) horas e 30 (trinta) minutos, compatibilizadas as necessidades e a opção do empregado com as necessidades do serviço.

**Parágrafo Primeiro** - Durante a jornada diária de trabalho prevista no “caput” 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.

**Parágrafo Segundo** - O horário flexível será aplicado às funções em que tal prática seja administrativamente viável.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Único** - 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, sem prejuízo salarial.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 empregados designados para funções de confiança (FG).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A Empresa, respeitada a legislação vigente, manterá Banco de Horas para a compensação das horas extras e faltas acordadas previamente entre as partes, devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar do início da próxima efetividade mensal dos empregados estabelecida pelo empregador para fins de implementação em folha de pagamento. O Banco de Horas será formado pelas horas positivas (horas extras autorizadas e justificadas) e horas negativas (faltas autorizadas e justificadas) decorrentes das horas que excederam ou faltaram na jornada de trabalho mensal do empregado, na forma do que preceitua esse Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - As horas suplementares, devidamente autorizadas pelos gestores da Empresa, realizadas pelos empregados e não compensadas no prazo estabelecido no caput, deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de horas extraordinárias, bem como as horas faltantes, devidamente acordadas entre as partes, oportunizada a sua compensação, e não compensadas no prazo estabelecido no caput, deverão ser implementadas em folha de pagamento a título de faltas.

**Parágrafo Segundo** - O empregador deverá adotar formulário de compensação, no qual deverá ser especificado o dia do labor extraordinário e o dia de descanso, o dia da falta e o dia de compensação, e o motivo da situação.

**Parágrafo Terceiro**- A faculdade ora estabelecida se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, sujeita a prévia autorização nos termos do artigo 60 da CLT. Em caso de atividade insalubre e adotado o regime compensatório, o empregador deverá dar ciência da opção ao sindicato profissional acordante.

**Parágrafo Quarto** - Fica vedado o desconto do auxílio-refeição/alimentação prevista na cláusula décima quarta deste acordo em relação aos dias não trabalhados por ocasião da compensação de horas prevista nessa cláusula.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa prevista no "caput" será de período integral para o empregado em regime de 30 (trinta) horas semanais e de meio período para o empregado com regime de 40 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo Segundo** - Aos trabalhadores do turno da madrugada é garantida a liberação, independentemente da coincidência ou não com o horário de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - O afastamento deverá ser devidamente comprovado até 5 (cinco) dias após o fato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO ESTÁGIO ENSINO MÉDIO**

Os empregados com regime de trabalho de 40 (quarenta) 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 Empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Caso não seja possível o estágio na Empresa, será permitido que o estágio seja desenvolvido em órgãos da Administração Direta ou Indireta do Estado do Rio Grande do Sul, devendo o empregado apresentar documento que comprove a aceitação do estágio pelo órgão concedente.

**Parágrafo Segundo** - Os referidos estágios deverão ser supervisionados pela entidade educacional e, quando realizados na Empresa, coordenados pela área de Treinamento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA**

O empregado pai, mãe ou responsável legal com carga horária igual ou superior a 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho por período de 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal sem prejuízo salarial, para conduzir filho com deficiência de qualquer idade a atendimento de suas necessidades de saúde e

educação, desde que seja responsável pelo filho e não esteja o outro responsável gozando do mesmo benefício público estadual.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao dirigente máximo da Empresa, instruído com cópia da certidão de nascimento e com laudo emitido por médico credenciado da empresa contratada para prestação de serviços de assistência médica de que o filho com deficiência se encontra em tratamento e necessita assistência direta do pai ou mãe ou responsável legal.

**Parágrafo Segundo** - A referida licença será concedida pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo do médico credenciado pela empresa.

**Parágrafo Terceiro** - Encaminhado o pedido inicial ou a solicitação de prorrogação ou renovação da autorização, o empregado, automaticamente, gozará deste benefício, passados 15 (quinze) dias do protocolo do expediente, desde que o processo e a documentação estejam de acordo com a legislação vigente, cabendo ao dirigente todas as responsabilidades, principais e acessórias, para sua implementação.

**Parágrafo Quarto** - Fica estendido o benefício previsto na presente cláusula ao empregado que seja o responsável legal por pessoa com deficiência.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - VESTIBULAR E PROVAS UNIVERSITÁRIAS**

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.

**Parágrafo Primeiro** - Também serão abonadas as ausências dos empregados que comprovadamente estiverem cursando instituições de Ensino Superior no dia da realização de provas finais de semestre, devendo o empregado avisar o empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Segundo** - O empregado deverá comprovar posteriormente o fato gerador da ausência, sob pena de não ter direito à vantagem estabelecida na presente cláusula.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PARCELADAS**

Fica assegurado aos empregados o direito ao gozo de férias parceladas em até 3 (três) vezes, nos termos da legislação vigente, sendo sempre previamente requerido e ajustado com a chefia imediata.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA PARA ATENDER A FILHO MENOR, OU PAIS A PARTIR DE 65 ANOS DE IDADE

O empregado terá dispensa remunerada de dois turnos por mês, para acompanhamento de filho menor e/ou pais com idade igual ou superior a sessenta e cinco anos, em consulta médica, odontológica e fonoaudióloga, como tal caracterizada mediante comprovação, por turno utilizado, a ser exibida até 5 (cinco) dias após o fato.

**Parágrafo Primeiro** - Para dispensa de empregado com jornada de 30 horas semanais, será considerado para fins da dispensa somente turno integral.

**Parágrafo Segundo** - Os afastamentos deverão ser previamente ajustados com a chefia imediata, exceto os casos de urgência.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA GALA

Fica estabelecido que os empregados terão direito a 5 (cinco) dias úteis consecutivos de licença remunerada, a contar da data do casamento.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DISPENSA PARA INTERVENÇÃO, INTERNAÇÃO OU ALTA HOSPITALAR DE DEPENDENTES

A Empresa concederá aos seus empregados, na vigência do presente Acordo, dispensa remunerada de 1(um) dia por mês para acompanhamento em intervenção, internação ou alta 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.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - NOJO

Os empregados da empresa 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, ou pela Declaração de União Estável, 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.

**Parágrafo Único** - A dispensa prevista no "caput" é a contar da data do nojo, devendo ser comprovada em até 5 (cinco) dias após o fato.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA PARA ASSUNTOS PARTICULARES

A Empresa concederá, durante a vigência do presente 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 ou

ainda de 48 (quarenta e oito) horas para empregados com carga-horária de 40 (quarenta) horas semanais e de 36 (trinta e seis) horas para empregados de 30 (trinta) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** - A dispensa prevista no "caput" deverá ser previamente ajustada com a chefia imediata e os empregados só farão jus à dispensa após o término do contrato de experiência, bem como os dias serão gozados da seguinte forma e períodos:

**a)** período de Janeiro a Junho: 3 (três) dias ou 6 (seis) turnos de 4 (quatro) horas ou ainda de 24 (vinte e quatro) horas para empregados de carga-horária de 40 (quarenta) horas e 18 (dezoito) horas para empregados de 30 (trinta) horas semanais.

**b)** período de Julho a Dezembro: 3 (três) dias ou 6 (seis) turnos de 4 (quatro) horas ou ainda de 24 (vinte e quatro) horas para empregados de carga-horária de 40 (quarenta) horas e 18 (dezoito) horas para empregados de 30 (trinta) horas semanais.

**Parágrafo Segundo** - Os dias de dispensa previstos no "caput" não gozados em um período não acumularão para o período seguinte.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE DA ASPROCERGS**

A Empresa 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.

**Parágrafo Único** - O empregado liberado terá a sua participação assegurada em cursos promovidos pela Empresa, com caráter de atualização profissional.

## **LICENÇA ADOÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO**

A Empresa, na vigência deste Acordo, assegurará aos seus empregados, em caso de adoção ou legitimação adotiva, todos os direitos conferidos na Lei Estadual 9.229/91.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DISPENSA REMUNERADA PARA CURSO SUPERIOR - REGIME DE 40 HORAS SEMANAIS**

Será concedida dispensa remunerada de 4 (quatro) horas semanais para frequentar aulas ou outras atividades curriculares, para o empregado que estiver frequentando 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PERÍCIAS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES AMBIENTAIS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CADEIRAS REGULÁVEIS**

A Empresa fornecerá, na vigência do presente 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.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - INSTALAÇÕES FÍSICAS DESCENTRALIZADAS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - INFORMAÇÃO À CIPA**

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - 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 nº25 de 27/05/1999 e portaria nº16 de 10/05/2001, mantendo 3(três) representantes do empregador e 3(três) representantes dos empregados.

**Parágrafo Único** - 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.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Parágrafo Único** - 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.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS PARA FUNC. 30H/SEMANAIS EM HORÁRIO EXPEDIENTE.**

A PROCERGS aceitará, na vigência do presente 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.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

A Empresa manterá em seus quadros um Técnico em Segurança do Trabalho, respeitada a legislação vigente.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - REMOÇÃO PARA EMPREGADOS ACIDENTADOS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PROIBIÇÃO DE ANOTAÇÃO NA CTPS**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - QUADROS MURAIIS**

A Empresa manterá, para uso exclusivo do SINDPPD/RS, quadros murais para divulgação de editais, avisos e notícias editadas pelo sindicato, desde que não contenham matéria de cunho partidário ou ofensivo ao empregador.

**Parágrafo Único** - Os quadros murais deverão ser distribuídos da seguinte forma: 1 (um) em cada andar do prédio sede e 1 (um) em cada unidade descentralizada.

## **COMISSÃO DE FÁBRICA**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DOS TRABALHADORES**

Fica assegurada a eleição direta de até 16 (dezesseis) 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.

**Parágrafo Primeiro** - Será concedida dispensa remunerada de 01 (uma) hora semanal aos titulares da Comissão dos Empregados.

**Parágrafo Segundo** - Será permitida a liberação do suplente para reuniões respeitando a limitação do total de 8 (oito) horas semanais para o conjunto de participantes (titulares e suplentes).

**Parágrafo Terceiro** - Os membros da Comissão dos Empregados (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.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Empresa liberará até o máximo de 2 (dois) empregados que sejam dirigentes sindicais eleitos, sem prejuízo de suas remunerações e do direito de concorrer a promoções por antiguidade, com a finalidade de atender aos interesses da categoria profissional, bem como as obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Compõe a remuneração prevista no caput as parcelas de natureza salarial percebidas pela dirigente liberado, quais sejam: salário nominal, adicionais de tempo de serviço e eventuais verbas salariais incorporadas.

**Parágrafo Segundo** - Os liberados terão a sua participação assegurada em cursos promovidos pela Empresa, com caráter de atualização profissional e garantido o acesso às dependências da Empresa, nos padrões de procedimentos adotados para os demais funcionários cedidos.

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA - INFORMAÇÕES AO SINDPPD/RS**

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

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EDITAIS**

A Empresa 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS E MENSALIDADES**

A Empresa realizará mediante autorização escrita dos empregados, caso não haja impedimento legal, descontos na folha de pagamento das contribuições sociais (mensalidades) da ASPROCERGS, PROCIUS, 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

Serão dispensados para participarem das reuniões da Diretoria do SINDPPD/RS os diretores da entidade que prestam serviços na Empresa. 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.

**Parágrafo Primeiro** - Serão dispensados para participarem das reuniões do Conselho Fiscal do SINDPPD/RS os conselheiros fiscais da entidade que prestam serviços na Empresa.

**Parágrafo Segundo** - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO**

A vigência do presente instrumento coletivo de trabalho será prorrogada automaticamente por 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser novamente prorrogada desde que de comum acordo entre as partes, respeitado o limite legal.

**ORMAR EMILIO SANTOS DA ROSA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**JOSE ANTONIO COSTA LEAL  
DIRETOR  
PROCERGS - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
S.A.**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE - FECHAMENTO ACT 2021-2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.