

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001395/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/11/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050972/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.103865/2020-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/10/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA ARMADA DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 23.963.074/0001-29, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO RICARDO MENDONCA DA SILVA;

E

TBFORTE SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ n. 09.262.608/0030-01, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). RONALDO ANTONIO CASTILHO JUNIOR e por seu Administrador, Sr(a). BEATRIZ ALVES RIBEIRO;

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 janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos Trabalhadores, vigilantes transportadores de valores e empregados nas empresas prestadoras de serviço de transporte de valores e vigilantes de escolta armada e empregados nas empresas prestadoras de serviço de escolta armada**, com abrangência territorial em **Petrolina/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA TERCEIRA - DO PRAZO DE PAGAMENTO**

O pagamento do valor relativo ao PPR - Programa de Participação nos Resultados - será efetuado após o fechamento do resultado de cada semestre, conforme previsto na Cláusula Quinta do presente instrumento.

Parágrafo único: O pagamento será efetuado em até 60 (sessenta dias), imediatamente, posteriores ao período de apuração, previsto na Cláusula Quinta do presente instrumento.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

## CLÁUSULA QUARTA - OBJETIVO

Na tentativa de incentivo aos empregados abrangidos por este Instrumento, as partes ajustam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com base no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal/88, e na Lei nº 10.101/2000, para regulamentar o sistema de participação dos empregados, no alcance, ou superação de metas e resultados da empresa, que tem como objetivo buscar a melhoria da produtividade, gerando oportunidade de ganhos adicionais aos empregados.

## CLÁUSULA QUINTA - DAS CONDIÇÕES

I - O período a ser considerado para cálculo de apuração será semestral e o presente acordo compreende os seguintes períodos de apuração:

- Período 1- 01/01/2021 a 30/06/2021;
- Período 2-01/07/2021 a 31/ 12/2021;
- Período 3- 01/01/2022 a 30/06/2022;
- Período 4-01/07/2022 a 31/12/2022;
- Período 5- 01/01/2023 a 30/06/2023;
- Período 6-01/07/2023 a 31/ 12/2023.



II - Os Empregados afastados pelo INSS, por motivos de acidente ou doença ocupacional, no período de vigência deste Acordo, terão direito à Política de PPR proporcional, apurada em número de meses trabalhados, no semestre em apuração, sendo considerado, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor;

III - Os Empregados afastados por período inferior a 15 dias, por acidente de trabalho, ou doença profissional, mediante a abertura de CAT, no período de vigência deste Acordo, terão direito à Política de PPR proporcional, apurado em número de meses trabalhados, no semestre em apuração, sendo considerado, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor;

IV- Empregadas em licença maternidade, no período de vigência deste Acordo, terão direito a Política de PPR proporcional, apurada em número de meses trabalhados, sendo considerada, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias trabalhados;

V- Os empregados efetivos que tenham tempo de empresa inferior ao período total de apuração (6 meses), nos cargos especificados no Parágrafo Único da Cláusula Segunda, deste Acordo, terão participação proporcional apurada em número de meses a que corresponder o vínculo, sendo considerado, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor;

VI- Os empregados transferidos, entre Unidades, terão direito à percepção do PPR proporcional ao período e tempo trabalhado em cada uma das unidades onde prestou serviços, sendo considerado, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor. Será utilizada a

informação oficial da empresa, ou seja, registrado na Folha de Pagamento do Mês;

VII - Os empregados , ocupantes dos cargos especificados no Parágrafo Único da Cláusula Segunda. deste Instrumento, promovidos para um nível hierárquico superior , terão direito à percepção do valor da Política de PPR. proporcional ao número de meses trabalhados em cada função, sendo considerado , como mês, a fração igual ou superior a 15 dias de efetivo labor.

VIII- Os empregados que ingressarem nos cargos especificados no Parágrafo Único da Cláusula Segunda , do presente Instrumento , durante a vigência de um dos semestres em apuração, apontados na Cláusula Quinta deste Acordo, terão direito à Política de PPR proporcional, apurado em número de meses trabalhados, no semestre em apuração , sendo considerado, como mês, a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor. Será utilizada a informação oficial da empresa , ou seja, registrado na Folha de Pagamento do Mês.

IX- Os empregados afastados por motivo de dengue e/ou conjuntivite no período de vigência deste Acordo , terão direito a Política de PPR proporcional. apurada em número de meses trabalhados , sendo considerada , como mês, a fração igual ou superior a 15 dias trabalhados;

## **CLÁUSULA SEXTA - PERCENTUAIS**

O valor semestral da Política de PPR, de cada empregado , será calculado com base em percentuais específicos do piso salarial convencionado para cada cargo previsto no Parágrafo Único da Cláusula Segunda deste Instrumento , vigentes no último dia da apuração de cada período, conforme segue:

- Período 1 - 01/01/2021 a 30/06/2021 - 15% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência ;

- Período 2 - 01/07/2021 a 31/12/2021 - 15% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência;

-Período 3- 01/01/2022 a 30/06/2022- 30% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência;

-Período 4- 01/07/2022 a 31/12/2022-30% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência;

- Período 5 - 01/01/2023 a 30/06/2023 - 50% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência;

- Período 6 - 01/07/2023 a 31/ 12/2023 - 50% do piso salarial da categoria para os cargos listados na abrangência.

Parágrafo primeiro: Os valores sofrerão variação de acordo com o alcance de metas e cumprimento de critérios descritos na cláusula sétima deste instrumento .

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DOS CRITÉRIOS**

### **1º PRODUTIVIDADE COLETIVA - INDICADORES E PESOS**

Atingir o máximo de 20 horas extras por funcionário/mês (média/semestre) - SEM HORAS EXTRAS ALMOÇO E SEM FERIADOS- Peso: 40%

Diferenças das contas ATM menor que 0,0009% do valor transportado- Peso: 30%

Cumprimento Programação Mensal de Abastecimentos - Peso: 30%

O resultado da Produtividade Coletiva será obtido através da média ponderada dos três indicadores.

Caso qualquer um dos objetivos não seja atingido individualmente em pelo menos 80%, não haverá pagamento de incentivo.

Para inclusão dos empregados na presente política de participação nos resultados será necessário, primeiramente, que a Unidade, em que o empregado esteja registrado, alcance o percentual mínimo de produtividade, conforme abaixo:

I	Atingindo meta	Atingindo meta	Atingindo Meta
Produtividade	de	entre 90% e 99%	entre 0% e 89%
.	100%		
% PPR	100% do valor máximo de direito do período de apuração.	75% do valor máximo de direito do período de apuração.	0% (sem direito).

A produtividade será mensal e cumulativa, sendo que para efeito de pagamento será utilizada a média do alcance auferido no semestre.

As Unidades que atingirem o percentual mínimo de produtividade passarão, coletivamente, para a avaliação individual do critério de assiduidade de cada empregado, visando assim a compor o valor de PPR a ser pago a cada funcionário.

Os empregados locados na Unidade que não atingir o percentual mínimo de produtividade . coletivamente, perderá o direito ao recebimento do PPR do período.

## 2º ASSIDUIDADE

Os empregados locados nas Unidades que atingirem o percentual de produtividade, farão jus ao recebimento dos percentuais abaixo, relativos a cada semestre, nos seguintes percentuais, de acordo com a quantidade de ausências:

- .0 ausências= 100% do percentual de direito referente à meta coletiva (produtividade) .
- .1 ausência= 75% do percentual de direito referente à meta coletiva (produtividade) .
- .2 ausências = 50% do percentual de direito referente à meta coletiva (produtividade) .
- .3 ausências= 25% do percentual de direito referente à meta coletiva (produtividade) .
- .A partir de 4 ausências = sem direito.

Não serão consideradas ausências para fins de redução do percentual individual dos funcionários ,justificáveis ou não, as seguintes hipóteses:

1. Os dias em que o empregado ficar afastados pelo INSS, por motivos de acidente , ou doença ocupacional e os dias de afastamento por acidente de trabalho mediante a elaboração de CAT. Neste caso prevalece o previsto no item II e III da cláusula quinta;
2. Ausências do empregado em decorrência de óbito de ascendentes e/ou descendentes , cônjuges e/ou irmão, por dois dias consecutivos, na conformidade do estabelecido na legislação trabalhista
3. Ausência do empregado em decorrência de licença paternidade. Para os casos de licença maternidade prevalecerá o previsto no item IV da Cláusula Quinta;
4. Período de 03 (três) dias consecutivos em decorrência de casamento do empregado conforme previsto na legislação trabalhista /Convenção Coletiva de Trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DA VIGÊNCIA**

A vigência do presente acordo coletivo. devidamente homologado e registrado na autoridade competente. terá abrangência de 02 (dois) anos, com pagamento e apuração semestral, a contar da assinatura.

Parágrafo único O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO terá validade após o depósito e registro no Sistema Mediador.

Ante o acima exposto. e atendendo às disposições do artigo 614 e seus parágrafos da CLT.

depositam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO na Delegacia Regional de Trabalho. requerendo seja procedido o seu registro e arquivamento . para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.

**CLAUDIO RICARDO MENDONÇA DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES VIGILANTES EMPREGADOS DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES E ESCOLTA**  
**ARMADA DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

**RONALDO ANTONIO CASTILHO JUNIOR  
ADMINISTRADOR  
TBFORTE SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.**

**BEATRIZ ALVES RIBEIRO  
ADMINISTRADOR  
TBFORTE SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ACORDO COLETIVO TRABALHO - PPR TESOURARIA E  
OPERACIONAIS - PETROLINA - 21 S**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSINADA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - BOLETIM DE CONVOCAÇÃO AGE TB FORTE ACT PPR E  
INTERJORNADA 2020-2022 (1)**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - EDITAL DE CONVOCAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - LISTA ASSINADA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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