

**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), abrange 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 de	Atingindo meta entre 90% e 99%	Atingindo entre 0% e 89%	Meta
Produtividade				
% PPR	100% 100% do valor máximo de direito ,máximo do período de apuração.	75% do valor 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 apos o depósito e registro no Sistema Mediator.

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 MENDONCA 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>.