

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000048/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR085892/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.000784/2018-17
DATA DO PROTOCOLO: 17/01/2018

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

BRINK'S SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA, CNPJ n. 60.860.087/0199-75, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). VERA LUCIA TAVARES e por seu Administrador, Sr(a). LINDENBERG LIMA SANTANA;

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 fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **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 **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 primeiro: O pagamento será efetuado em até 60 (sessenta dias), imediatamente, posteriores ao período de apuração, previsto na Cláusula Quinta do presente instrumento.

Parágrafo segundo: Em cumprimento ao artigo 3º da Lei 10.101/2000, o pagamento do PPR previsto no presente instrumento não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não lhe aplicando o princípio da habitualidade.

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

CLÁUSULA QUARTA - ELEGÍVEIS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os trabalhadores ativos e os admitidos a partir da assinatura do presente Instrumento de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, ocupantes dos cargos especificados no parágrafo único desta cláusula, sindicalizados, ou não, e que se encontrem lotados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores Vigilantes Empregados de Empresas de Transporte de Valores e Escolta Armada do Estado de Pernambuco, com abrangência territorial no estado de Pernambuco.

Parágrafo único: Serão abrangidos pelo presente acordo somente os empregados com os cargos de **CARRO FORTE** (Chefe de Guarnição, Vigilante Carro Forte, Vigilante Motorista, **PORTARIA** (Vigilante Portaria), **CONTROLE** (Controlador A e B e Auxiliar de Controle II), **ATM** (Fiscal ATM), **AÉREO** (Portador Aéreo Sr.), com contrato de trabalho em vigor entre 01/02/2018 e 31/01/2020, com períodos semestrais de apuração e pagamento, previstos na Cláusula Quinta do presente Instrumento.

CLÁUSULA QUINTA - 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 XI 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 SEXTA - DAS CONDIÇÕES

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

- 01/02/2018 a 31/07/2018;
- 01/08/2018 a 31/01/2019;
- 01/02/2019 a 31/07/2019;
- 01/08/2019 a 31/01/2020.

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, 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 nas funções dispostas na cláusula em referência, sendo considerado como mês a fração igual, ou superior a 15 dias de efetivo labor.

VII – 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.

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 que tiverem seus contratos de trabalho com a empresa rescindidos sem justa causa, por pedido de demissão, aposentadoria ou extintos por falecimento, terão direito à percepção do valor da Política de PPR, proporcional ao número de meses trabalhados nas funções dispostas no Parágrafo Único da Cláusula Segunda do presente Instrumento, sendo considerado como mês, a fração igual ou superior a 15 dias de efetivo labor.

X – Os empregados demitidos por justa causa durante a vigência do presente acordo, não farão jus à política de PPR.

XI - Os empregados afastados por licença não remunerada, terão deduzidos os períodos de afastamento, observadas ainda, as demais regras previstas neste Acordo, sob qual incide a proporcionalidade.

XII – Em caso de abertura de filiais da empresa, dentro da base territorial do Sindicato, durante a vigência do presente instrumento, os empregados nela registrados serão contemplados por este Acordo. A participação será calculada proporcionalmente, considerando a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados no mês, observadas as demais regras previstas neste Acordo.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS 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:

- 01/02/2018 a 31/07/2018: 15% do piso salarial ou caso não possua cargo com piso salarial constante na CCT, será de 15% do maior piso salarial da CCT vigente;

- 01/08/2018 a 31/01/2019: 15% do piso salarial ou caso não possua cargo com piso salarial constante na CCT, será de 15% do maior piso salarial da CCT vigente;

- 01/02/2019 a 31/07/2019: 30% do piso salarial ou caso não possua cargo com piso salarial constante na CCT, será de 30% do maior piso salarial da CCT vigente;

- 01/08/2019 a 31/01/2020: 30% do piso salarial ou caso não possua cargo com piso salarial constante na CCT, será de 30% do maior piso salarial da CCT vigente;

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

Parágrafo segundo: Para os 02 (dois) semestres seguintes ao término deste instrumento (01/02/2020 a 31/07/2020 e 01/08/2020 a 31/01/2021), conforme acordo a ser celebrado para a ocasião, fica acordado entre as partes que o valor semestral será de 50% do piso salarial ou 50% do salário base do empregado que possua cargo sem piso constante da CCT vigente, por semestre, sendo que a base de cálculo do referido percentual terá como limite o piso salarial do Chefe de Equipe, constante da CCT vigente.

CLÁUSULA OITAVA - DOS CRITÉRIOS COLETIVOS

O alcance das metas (produtividade) será apurado mensalmente, por filial, mediante comparação dos serviços programados (a serem divulgados antes do período de apuração) com os serviços realizados. A apuração será realizada através de relatórios operacionais de medição, disponibilizados pelo Núcleo de Informações Operacionais (NIO). Os critérios acima serão mensal e cumulativo, sendo que para efeito de pagamento será utilizada a média do alcance auferido no semestre.

Parágrafo primeiro: 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 das metas, conforme abaixo:

Metas	Atingindo meta de	Atingindo meta
-------	-------------------	----------------

(Produtividade)	100%	entre 90% a 99,99%
PPR	100% do valor máximo de direito, do período de apuração.	75% do valor máximo de direito, do período de apuração.

Parágrafo segundo: As Unidades que atingirem o percentual mínimo fixado acima 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 colaborador.

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

CLÁUSULA NONA - DOS CRITÉRIOS INDIVIDUAIS - ASSIDUIDADE

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

0 ausência = 100% do percentual de direito referente à meta coletiva.

1 ausência = 80% do percentual de direito referente à meta coletiva.

2 ausências = 60% do percentual de direito referente à meta coletiva.

3 ausências = 40% do percentual de direito referente à meta coletiva.

A partir de 4 ausências = sem direito.

Não serão consideradas ausências para fins de redução do percentual individual dos colaboradores, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA VIGÊNCIA

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

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 SRTE - Secretaria Regional de Trabalho e Emprego, requerendo seja procedido o seu registro e arquivamento, para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.

Por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo em 02 (duas) vias de igual teor, para que produza seus 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

VERA LUCIA TAVARES
DIRETOR
BRINK'S SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

LINDENBERG LIMA SANTANA
ADMINISTRADOR
BRINK'S SEGURANCA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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