

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES**

Acordo coletivo de trabalho que entre si celebra de um lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, inscrito sob o CNPJ 10.435.369/0001-80, com sede na Rua Brumadinho nº.1024, Bairro Prado, Belo Horizonte – MG CEP: 30.411-223, representado por seu Presidente **Emanoel da Silva Sady**, CPF nº 605.008.916-72 e **PROSEGUR BRASIL S/A TRANSPORTADORA DE VALORES E SEGURANÇA**, com endereço à Av. Guaratã, 633 – Bairro Prado – Belo Horizonte - MG, CEP - 30.410-640, inscrito sob o CNPJ: 17.428.731/0001-35, representada por seu Gerente Regional **Marcos Guilherme Dias da Cunha**, inscrito no CPF sob o nº 077.590.437-67 e por seu Gerente de Área Regional **Cristiano Arnon Gomes de Araujo**, inscrito no CPF sob o nº 891. 208.686-34, infra-assinados:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DA VIGENCIA

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

CLÁUSULA SEGUNDA: DO OBJETIVO

Com o objetivo de incentivo aos empregados abrangidos por esse instrumento, as partes ajustam o presente acordo coletivo de trabalho, com base no artigo 7ª, inciso VI da Constituição Federal/88, para regulamentar o sistema de participação dos empregados no atingimento ou superação de metas e resultados da empresa, que tem como objetivo buscar a melhoria da produtividade, qualidade e lucratividade, gerando oportunidade de ganhos adicionais aos empregados.

CLÁUSULA TERCEIRA: DOS CARGOS

Serão abrangidos pelo presente acordo somente os empregados de Tesouraria, Administrativo de Tesouraria, suas lideranças e os colaboradores do setor de Reconciliação e Perdas, especificamente ocupantes dos seguintes cargos:

Cargos de Tesouraria
Aprendiz (vinculados ao ambiente operacional de tesouraria)
Auxiliar de Gestão de Numerário (Tempo Parcial, I, II, Externo)
Encarregado de Caixa Forte
Auxiliar Administrativo GN
Líder de Gestão Numerário
Supervisor Gestão Numerário
Encarregado de Tesouraria
Assistente de Reconciliação
Analista reconciliação JR
Analista Reconciliação PL
Analista Reconciliação SR
Supervisor de Reconciliação



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

Parágrafo Primeiro: O PPR será aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho vigente entre 01/01/2024 e 31/12/2025 e terá período semestral de apuração e pagamento.

Parágrafo Segundo: Fica acordado que as regras deste programa de participação nos resultados se encerrarão integralmente ao final da vigência desta norma coletiva, não sendo aplicado o conceito de preexistência, podendo ser revistas integralmente pelas partes nas próximas negociações.

CLÁUSULA QUARTA: DAS CONDIÇÕES

I – O período que será considerado para cálculo de apuração será semestral e o presente acordo compreende os seguintes períodos de apuração:

- 1º Período: 01/01/2024 a 30/06/2024;
- 2º Período: 01/07/2024 a 31/12/2024;
- 3º Período: 01/01/2025 a 30/06/2025;
- 4º Período: 01/07/2025 a 31/12/2025.

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, sendo que será considerado como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias de efetivo labor;

III – Os empregados que se ausentarem ao trabalho por um período inferior a 15 (quinze) dias, por acidente de trabalho, mediante abertura de CAT, terão direito à política do PPR proporcional;

IV – As empregadas em licença maternidade no período de vigência deste acordo, terão direito a Política de PPR proporcional, apurada em número de meses trabalhados, sendo que será considerado como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias trabalhados;

V – Os empregados efetivos que tenham tempo de empresa inferior ao período total de apuração, 06 (seis) meses, terão participação proporcional apurada em número de meses a que corresponder o vínculo, sendo que será considerado como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias de efetivo labor;

VI – Os empregados transferidos terão PPR proporcional ao período e tempo trabalhado em cada uma das Unidades onde prestou serviços. Será utilizada a informação oficial da empresa, ou seja, registrado na Folha de Pagamento do Mês;

VII – Os empregados promovidos para um nível hierárquico superior, terão direito ao valor da Política de PPR, proporcional ao número de meses trabalhados em cada função;



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES**

VIII – Os empregados que tenham sido desligados sem justa causa, no período de apuração, terão direito à política de PPR proporcional apurada em número de meses efetivamente trabalhados, sendo que será considerado como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias de efetivo labor;

IX – Os empregados que venham a ser desligados por justa causa ou a pedido deles, no período de apuração ou pagamento, não terão direito ao valor do prêmio da PPR.

CLÁUSULA QUINTA: DO PRAZO DE PAGAMENTO

O pagamento do prêmio do PPR ocorrerá após o fechamento do resultado de cada semestre (Inciso I, alínea "a" da Cláusula Terceira) e realização de auditorias internas e/ou externas, conforme a necessidade.

Parágrafo único: Terá como data máxima prevista para o pagamento o período de 60 (sessenta) dias imediatamente posteriores ao período de apuração.

CLÁUSULA SEXTA: DOS PERCENTUAIS

O valor semestral da Política de PPR de cada empregado será calculado com base em 50% (cinquenta por cento) do salário vigente no último dia do período de apuração (na data do pagamento). Os percentuais sofrerão variação de acordo com o cumprimento de critérios previstos nas cláusulas seguintes.

CLÁUSULA SÉTIMA: DOS CRITÉRIOS

I – ATINGIMENTO DA PRODUTIVIDADE COLETIVA – CARGOS:

- **Aprendiz (exclusivamente aqueles que atuem em ambiente operacional de tesouraria),**
- **Auxiliar Gestão de Numerário (Tempo Parcial),**
- **Auxiliar Gestão de Numerário I**
- **Auxiliar Gestão de Numerário II**
- **Auxiliar Gestão de Numerário Externo;**
- **Encarregado de Caixa Forte**

a) A produtividade é medida através do comparativo entre o objetivo de quantidade de cédulas processadas por hora e o a quantidade real de cédulas processadas por hora, o que chamamos de "atingimento cédula/hora";

b) O atingimento é apurado mensalmente, por filial, mediante a comparação entre a produtividade média do ano de 2023 e a produtividade executada (cédula/hora - realizado



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES**

2024). A apuração será realizada através dos dados contidos no relatório gerencial denominado "BD-GN";

c) A produtividade será mensal e cumulativa, sendo que, para efeito de pagamento, será calculada a média de atingimento auferida no semestre;

d) A produtividade prevista nas alíneas anteriores será definida a partir do resultado do mesmo período de apuração do ano anterior acrescido de 10% (base comparativa: 1º semestre 2024 com 1º semestre de 2023 e 2º semestre de 2024 com 2º semestre de 2023 / 1º semestre 2025 com 1º semestre de 2024 e 2º semestre de 2025 com 2º semestre de 2024).

d) A empresa se compromete a divulgar mensalmente os números referentes ao atingimento das metas coletivas.

Apuração:

Atingimento de Produtividade Coletiva				
De	0%	85%	90%	acima de
Até	84,99%	89,99%	94,99%	95%

Percentual de PPR a Pagar				
%	0%	33%	66%	100%

**II – PARTICIPAÇÃO NO RESULTADO COLETIVO - ATRASO NA ENTREGA DO
FECHAMENTO DA TESOUREARIA – CARGOS:**

▪ **Auxiliar Administrativo GN**

a) O atraso é medido através do monitoramento diário da entrega do relatório de Cuadre y Cierre;

b) O atingimento é apurado mensalmente, por filial, mediante a quantidade de atrasos que são apurados e reportados no relatório "BR-CONTROL Envío";

c) O atraso será mensal e cumulativo, sendo que, para efeito de pagamento, será calculada a média de atingimento auferida no semestre;

Apuração:

Atingimento de Pontualidade Coletiva (quantidade de atrasos)	
---	--

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

De	0	1	3	acima de
Até	0	2	4	4

Percentual de PPR a Pagar				
%	100%	66%	33%	0%

III – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - Critérios COLETIVOS I e II, mais MONITORAMENTO DE HORAS EXTRAS ACIMA DA SEGUNDA HORA EXTRA LEGAL – CARGOS:

- Encarregado de Tesouraria;
- Líder Gestão Numerário;
- Supervisor Gestão Numerário;

a) As lideranças de Gestão de Numerário deverão realizar o acompanhamento das atividades I – Produtividade, II – Cuadre y Cierre e III – Monitoramento das Horas Extras acima da segunda hora extra legal e serão avaliadas por estes 3 (três) indicadores, no que tange ao atingimento da meta coletiva.

b) O atingimento do Critério III (monitoramento das horas extras acima da segunda hora extra legal) é apurado mensalmente, por filial, mediante a quantidade de horas que ultrapassam a segunda hora extra legal, através do reporte do RH nomeado "VACUNA";

c) O acompanhamento do Critério III será mensal e cumulativo, sendo que, para efeito de pagamento, será calculado o percentual de horas acima da segunda hora extra legal sobre o total de horas trabalhadas auferida no semestre;

Apuração:

Atingimento de Pontualidade Coletiva (Percentual de Horas Extras >2h)				
De	0%	0%	3%	acima de
Até	0,0%	2,5%	5,0%	5,0%

Percentual de PPR a Pagar				
%	100%	66%	33%	0%

IV – ACOMPANHAMENTO DE INDICADORES DE: PONTUALIDADE, REALIZAÇÃO DE TOR, AUDITORIA E PERDAS CONTA FALTANTES – CARGOS:

- Assistente de Reconciliação;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

- **Analista de Reconciliação JR;**
 - **Analista de Reconciliação PL;**
 - **Analista de Reconciliação SR;**
 - **Supervisor de Reconciliação;**
- a) Pontualidade: Respeito do prazo de envio de relatórios, registros nos sistemas SCO, Manager, Memorando Informativos (mediatos), transmissões de perdas, ranking. Estes são definidos internamente pela Gestão de Riscos;
- b) Realização de TOR: Realização de pelo menos 1 TOR mensal com todas as filiais da regional, devidamente comprovados através de lista de presença registrada;
- c) Auditoria: Realização de auditorias trimestrais de acordo com as diretrizes da Cia;
- d) Perda conta faltantes: Redução em 5% em perdas netas da regional (conta faltantes) em relação ao ano anterior no período vigente de apuração do benefício.

**V – ASSIDUIDADE INDIVIDUAL (NÃO OCORRÊNCIA DE FALTAS AO TRABALHO) -
CARGOS:**

- **Aprendiz (exclusivamente aqueles que atuem em ambiente operacional de tesouraria)**
- **Auxiliar Gestão de Numerário (Tempo Parcial)**
- **Auxiliar Gestão de Numerário I**
- **Auxiliar Gestão de Numerário II**
- **Auxiliar Gestão de Numerário Externo**
- **Auxiliar Administrativo GN**
- **Encarregado de Caixa Forte**

a) Os empregados alocados nas filiais que atingirem o percentual de produtividade, farão jus ao recebimento dos percentuais abaixo, relativos a cada semestre:

a.1) 100% do valor ajustado para o empregado que não cometer nenhuma falta justificada ou injustificada, na vigência deste acordo;

a.2) 60% para o empregado que cometer até 01 (uma) falta justificada ou não, na vigência deste acordo;

a.3) 40% para o empregado que cometer 02 (duas) faltas justificadas ou não, durante a vigência deste acordo;

a.4) 30% para o empregado que cometer 03 (três) faltas justificadas ou não, durante a vigência deste acordo;

a.5) 20% O empregado que comete 04 (quatro) faltas justificadas ou não, durante a vigência deste acordo;



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

a.6) 10% O empregado que comete 05 (cinco) faltas justificadas ou não, durante a vigência deste acordo;

a.7) 0% O empregado que comete 06 (cinco) faltas justificadas ou não, perderá o direito ao recebimento do total do PPR previsto para o semestre.

b) Não serão consideradas faltas (justificáveis ou não) as seguintes hipóteses:

b.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 nos itens II e III da cláusula terceira;

b.2) Ausência do empregado em decorrência de óbito de ascendentes e/ou descendentes, cônjuges e/ou irmão, por 02 (dois) dias consecutivos, na conformidade do estabelecido na legislação;

b.3) Ausência do empregado em decorrência de licença paternidade. Para os casos de licença maternidade prevalecerá o previsto no item IV da cláusula terceira;

b.4) Período de 03 (três) dias consecutivos em decorrência de casamento do empregado, conforme previsto na legislação vigente;

b.5) Ausência do empregado em decorrência de conjuntivite, dengue e eventual epidemia, mediante comprovação através de atestado médico;

b.6) Ausência do empregado em decorrência de nomeação para júri popular, treinamento e convocação de eleição (municipal, estadual e federal).

c) No primeiro semestre de 2024 a primeira falta justificada ou não será abonada, não contando para efeito de desconto no PPR. Este benefício não se reproduzirá nos próximos períodos de apuração.

VI – PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS

A apuração do atingimento final dos objetivos obedecerá às seguintes ponderações:

a) Para os cargos de:

- **Aprendiz (exclusivamente aqueles que se ativem em ambiente operacional de tesouraria)**
- **Auxiliar Gestão de Numerário (Tempo Parcial)**



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

- Auxiliar Gestão de Numerário I
- Auxiliar Gestão de Numerário II
- Auxiliar Gestão de Numerário Externo
- Encarregado de Caixa Forte

Nº	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	PESO
1	ATINGIMENTO DA PRODUTIVIDADE COLETIVA (Cédula/Hora)	30,00%
2	ASSIDUIDADE INDIVIDUAL	70,00%
		100,00%

b) Para os cargos de:

- Auxiliar Administrativo GN:

Nº	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	PESO
1	ATINGIMENTO DA PRODUTIVIDADE COLETIVA (Cuadre y Cierre)	30,00%
2	ASSIDUIDADE INDIVIDUAL	70,00%
		100,00%

c) Para os cargos de:

- Encarregado de Tesouraria
- Líder Gestão Numerário
- Supervisor Gestão Numerário

Nº	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	PESO
1	CRITÉRIO COLETIVO I (Cédula/Hora)	34,00%
2	CRITÉRIO COLETIVO II (Cuadre y Cierre)	33,00%
3	PONTUALIDADE COLETIVA (controle da 2ª hora extra legal)	33,00%
		100,00%

d) Para os cargos de:

- Assistente de Reconciliação
- Analista de Reconciliação JR
- Analista de Reconciliação PL
- Analista de Reconciliação SR
- Supervisor de Reconciliação



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
RESULTADOS – PPR – TRANSPORTE DE VALORES

Nº	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	PESO
1	PONTUALIDADE	25,00%
2	REALIZAÇÃO DE TOR	25,00%
3	AUDITORIA	25,00%
4	PERDA COM FALTANTES	25,00%
		100,00%

CLAUSULA OITAVA: DA VIGÊNCIA

O presente acordo será valido por 24 (vinte e quatro) meses e terá vigência para efeito de pagamento e apuração semestral, a contar da assinatura.

Belo Horizonte/MG/2024


Emanuel da Silva Sady
PRESIDENTE - SINTRAV-MG

SINTRAV/MG

Emanuel da Silva Sady


PROSEGUR BRASIL S/A

Marcos Guilherme Dias da Cunha


PROSEGUR BRASIL S/A

Cristiano Amon Gomes de Araujo

