



Informativo da Segurança Privada



www.seevissp.org.br

imprensa@seevissp.org.br

Especial PLR

Seevissp adere ao acordo da Fetraivesp com objetivo de obter condições mínimas para pagamento da PLR

O objetivo é acelerar a implementação da PLR

O Seevissp aderiu ao acordo fechado entre a Fetraivesp (Federação dos Empregados) e o Sesvesp (Sindicato Patronal) com objetivo de obter condições mínimas para o recebimento da PLR – Participação nos Lucros e Resultados das Empresas.

O acordo visa acelerar o pagamento da verba conquistada pela categoria no Dissídio Coletivo de 2008/2009 e, até o momento não cumprido pela maioria das empresas do setor – a decisão judicial fixou a obrigação sem, no entanto, fixar quanto seria devido pelas empresas pagar a título de PLR.

Ao todo o Seevissp ajuizou mais de cem ações judiciais contra as diversas empresas do setor que não cumpriram com a determinação do julgamento do TRT. Entretanto, a resposta do judiciário tem demorado demais e, com este

acordo de condições mínimas, existe a possibilidade de se ter o resultado mais rapidamente.

"A tentativa é acelerar a implementação da PLR, já que na Justiça, além da demora para uma decisão final, não se pode assegurar o resultado positivo", afirma o departamento jurídico do Seevissp.

Trata-se de um acordo de livre adesão, ou seja, não existe obrigatoriedade de participação, podendo os interessados - Empresas e Sindicatos do setor de vigilância do Estado, aderir ou não.

Entretanto, vale destacar que, havendo a adesão, para ter direito ao recebimento da participação nos lucros e resultados, o empregado passará a ter de cumprir com alguns critérios que serão apurados durante o período de 12 meses, com início a partir de 1º de outubro de 2009

e término em 30 de setembro de 2010.

É importante entender também que nos casos em que a empresa eventualmente aplique os critérios de forma injusta ou incorreta ou em desacordo com os enunciados do termo de condições mínimas, ou então, queira fraudar o que foi estabelecido, o empregado poderá recorrer à justiça para fazer valer o seu direito, incorrendo a empresa em multa, nos casos de infração aos preceitos estabelecidos.

Infrações das empresas, tanto na apuração quanto no pagamento do benefício, devem ser de pronto levadas ao conhecimento do Seevissp que, por meio dos departamentos jurídicos, de for-

ma coletiva ou individual, conforme o caso, saberá tomar as medidas necessárias para reparar qualquer lesão ao empregado.



**20 de junho - DIA DO PROFISSIONAL DE
SEGURANÇA PRIVADA**

Parabéns a todos os vigilantes!

ASSEMBLÉIA

**11 de julho – as 8h30.
pag. 4.**

Dia do Vigilante e informações do Acordo PLR

Caros companheiros vigilantes

Iniciamos este editorial parabenizando a todos os profissionais da segurança privada do município de São Paulo que no dia 20 de junho comemora o "Dia do Vigilante", instituído pela Lei Municipal 14778/08. Queremos, em breve, ter reconhecido o Dia Nacional do Vigilante!

Além de parabenizar a categoria, queremos com este informativo – Especial PLR – esclarecer algumas dúvidas do trabalhador sobre a nossa adesão ao acordo firmado entre a Fetraesp e o Sesvesp e quanto aos critérios que devem ser cumpridos.

Neste boletim especial trazemos informações de como o trabalhador deverá proceder no trabalho para ter direito ao recebimento da PLR. Lembramos que todo programa de PLR visa motivar e incentivar os empregados com ganhos extras pelo cumprimento de metas ou resultados individuais ou coletivos e, assim, aumentar a produtividade do trabalhador.

Gostaríamos de assinar um acordo muito maior que 25% do piso salarial, no entanto, esse é um acordo mínimo, mas acreditamos que foi um avanço sobre a questão, pelo fato, de até então, estarmos lutando pela PLR na justiça, com ações de empresa por empresa, algo que não teríamos idéia de quando terminaria.

Queremos destacar que este acordo é de livre adesão, sendo que, as empresas que não aderirem permanecerão com as ações na Justiça.

O mais importante é informá-los sobre os critérios que todo trabalhador terá de cumprir para ter direito ao recebimento desta verba.

Portanto, esteja atento a cada uma das questões.

Grande Abraço

Edivan Dias Guarita
Presidente

Informativo da Segurança Privada

Publicação oficial do Sindicato dos Empregados em Empresas de Vigilância, Segurança e Similares de São Paulo – SEEVISSP.

Sede: Largo do Arouche, 307 – Centro – São Paulo.

Telefone: 11 3363-3310

Subsede: Rua André de Leão, 64 – Bairro Socorro - Santo Amaro – SP

Telefone: 11 5548-6083

Site: www.seevissp.org.br

E-mail: imprensa@seevissp.org.br

Produção: Assessoria de Comunicação SEEVISSP

Jornalista Responsável: Graciana Siqueira – MTB 48155

Diagramação: Maria Cristina Colameo

Impressão: Editora e Gráfica Moriá

Tiragem: 30 mil exemplares

Distribuição Gratuita

Entenda abaixo os critérios mais importantes para ter direito ao recebimento da PLR

1 – FALTAS

O primeiro critério estabelecido para o recebimento da PLR está relacionado às faltas do empregado ao trabalho. Na cláusula VI, item 1 – FALTA, do Acordo de Estabelecimento de Condições Mínimas de Participação nos Lucros e Resultados está previsto o seguinte:

I – As faltas dos empregados, que se encontram listadas no artigo 473 da CLT, como em decorrência de falecimento do cônjuge, doação de sangue e nas outras hipóteses ali descritas; assim como as faltas abonadas por previsão constitucional, como é o caso da licença paternidade e maternidade, ou as faltas havidas em virtude de doenças infecto-contagiosas devidamente atestadas por médicos ou por internação hospitalar, desde que não acarretem afastamento previdenciário (tempo contínuo de afastamento do trabalho superior a 15 dias), **não prejudicam o recebimento da PLR**, ou seja, não causam a perda de qualquer pontuação.

II – No caso de faltas abonadas por atestados médicos ou outros profissionais da área de saúde, mas que não representam nenhuma das hipóteses presentes no item I (caso típico de doença não contagiosa e de natureza menos grave). Nas duas primeiras faltas desta modalidade ocorridas no período de apuração, **não haverá qualquer prejuízo ou perda de pontuação. A partir da terceira haverá descontos de 33% na terceira e na quarta, e 34% na quinta.**

III – No caso de faltas que não são abonadas, mas são justificadas por termos de comparecimentos a médicos ou profissionais de saúde ou hospitais, e que, no entanto, não geram sequer recomendação de repouso ou ausência ao trabalho. **Na primeira falta, não haverá qualquer prejuízo ou perda de pontuação, mas haverá perda de 15% da pontuação na se-**

gunda, 20% na terceira, 25% na quarta e 40% na quinta.

IV – No caso de falta sem qualquer justificativa, **o empregado perderá cumulativamente 25% da pontuação na primeira, 35% na segunda e 40% na terceira.**

2 – ADVERTÊNCIA

O empregado que for advertido por qualquer ato de indisciplina ou qualquer outro ato que venha ferir as normas e procedimentos da empresa **perderá de forma acumulada o equivalente a 5% por advertência escrita**, assinada pelo empregado ou na sua recusa, por 02 (duas) testemunhas.

3 – SUSPENSÃO

O empregado que for suspenso por qualquer ato de indisciplina ou qualquer outro ato que venha ferir as normas e procedimentos da empresa **perderá de forma acumulada o equivalente a 50% por suspensão escrita, assinada pelo empregado ou na sua recusa, por 02 (duas) testemunhas, sendo que havendo a segunda suspensão, perderá o valor total a que teria direito.**

4 – CNV – CARTEIRA NACIONAL DO VIGILANTE



foto ilustrativa

Quando a supervisão constatar que o empregado, em serviço, não estava de posse da CNV ou do protocolo de requerimento com prazo na validade, ou ainda se o empregado não apresentar os documentos pessoais necessários para a sua renovação no prazo legal (carteira de identidade, CPF, CTPS, 02 fotos 2X2, nos termos do Artigo

112 da Portaria 387/06), será registrado em relatório de supervisão, assinado também pelo empregado ou testemunha, cuja **perda será de 10% (dez por cento)** do valor a que tem direito, para cada dia de constatação, pois se trata de documento de uso obrigatório.

5 – AFASTAMENTOS

Os empregados que forem afastados pela Previdência Social terão direito ao recebimento da PLR, na proporção de 1/12 avos até a data de seu afastamento e/ou a partir da data do efetivo retorno ao trabalho com a respectiva alta do INSS.

6 – DEMISSÕES

O empregado que pedir demissão, ou que tiver seu contrato de trabalho por prazo determinado rescindido durante o prazo estipulado (dentre eles, o contrato de experiência) e ainda, aquele empregado que for demitido por justa causa, não terá direito ao recebimento proporcional.

7 – PONTUALIDADE

Cada vez que o empregado atrasar de 10 até 20 (vinte) minutos acarretará um **desconto de 4% (quatro por cento) cumulativo do valor a receber, e cada atraso acima de 20 (vinte) minutos será considerado como falta.**

8 – APRESENTAÇÃO PESSOAL

O empregado que deixar de usar qualquer item que faça parte da composição do uniforme, conforme aprovado pela Polícia Federal, fornecidos nos termos da Convenção Coletiva, contrariando as normas da empresa, **perderá 4% (quatro por cento) do valor a que tem direito**, por ocorrência constatada.



foto ilustrativa

9 – NORMAS E PROCEDIMENTOS DO POSTO

Havendo o descumprimento de alguma norma relativa ao posto de trabalho, deixando a empresa ou o cliente exposto a algum tipo de risco, o mesmo **terá uma perda de 5% (cinco por cento)** do valor a que tem direito.

*As normas de procedimentos deverão estar por escrito à disposição do empregado no posto de trabalho.

10 – CURSOS DE RECICLAGEM / TREINAMENTOS

Os empregados que, mesmo comunicados com tempo hábil para seu comparecimento, deixarem de comparecer ao curso de reciclagem de vigilante ou outros cursos promovidos pela empresa, perderão o equivalente a **25% (vinte e cinco por cento)** do valor a que tem direito, por evento que deixar de comparecer.

* A perda do percentual apenas será aplicada, desde que a ocorrência ou marcação de reciclagem e outros cursos ou atividades de caráter profissional não coincidam com períodos de férias, folgas e feriados, exceto no que se refere a jornada 12X36.

A íntegra do Acordo de Estabelecimento de Condições Mínimas de Participação nos Lucros e Resultados está disponível no site: www.seevissp.org.br e www.fetravesp.org.br

PERGUNTAS E RESPOSTAS FREQUENTES AO ACORDO DA PLR

O objetivo deste material é esclarecer eventuais dúvidas dos empregados, sendo que as respostas e interpretação foram oferecidas pelo departamento jurídico do Seevissp, baseadas no Acordo PLR – Documento nº 001/2009 – Sesvesp / Fetravesp, disponíveis na íntegra nos sites das entidades.

1 – Quem terá direito a receber a PLR?

Todos os empregados vinculados às empresas de vigilância e segurança privada do município de São Paulo que aderirem ao acordo da Fetravesp e Sesvesp, exceto os empregados em nível de direção e gerência nas empresas, empregados temporários e estagiários.

2 – Quais critérios o empregado terá de cumprir para ter direito a receber o valor da PLR?

Deverá atender a algumas exigências, perdendo pontuação que poderá afetar o recebimento da verba em caso do não cumprimento. Genericamente, as principais exigências ou critérios estão listados a seguir:

- a) não ter faltas injustificadas;
- b) não receber advertência escrita;
- c) não receber suspensão ao trabalho;
- d) quando em trabalho, estar sempre de posse da CNV;
- e) não sofrer afastamentos da Previdência Social;
- f) não ter restrição de ordem social por envolvimento ativo ou passivo em ato ou condição ilegal registrados pela justiça ou pelas polícias;
- g) ser pontual na chegada ao trabalho, com tolerância de atraso máximo de 10 minutos;
- h) não sofrer recolhimento do posto de trabalho;
- i) não deixar de usar qualquer item que compoña o uniforme de trabalho;

j) não deixar de cumprir com alguma norma relativa ao posto de trabalho, expondo o cliente a algum tipo de risco;

k) não deixar de comparecer ao curso de reciclagem de vigilante ou outros cursos promovidos pela empresa, desde que comunicado em tempo hábil.

3 – Qual a data de recebimento da PLR?

A PLR será paga até último dia de março do ano subsequente ao período de apuração, ou seja, em relação ao primeiro período de apuração, até 30.03.2011.

4 – Se a empresa em que trabalho não aderir ao acordo, ainda assim recebo a PLR?

O termo firmado entre Fetravesp e Sesvesp estabelece parâmetros mínimos para solucionar o impasse na categoria sobre o benefício da PLR, que foi uma conquista do dissídio e da greve de 2008. Pode ocorrer de algumas empresas, mesmo sendo os parâmetros bastante reduzidos no início, e por isso considerados mínimos, não aderir sequer a este acordo ou termo de condições. Infelizmente, neste caso, a solução somente poderá ser judicial. O Seevissp já promoveu ação em face de praticamente todas as empresas que atuam no município de São Paulo, que é sua base de representação e seguirá com as mesmas, neste caso de ausência de acordo, até final decisão, que poderá ser melhor ou pior para os empregados, ou ainda equivalente, e dependerá dos magistrados envolvidos no julgamento.

5 – Qual o valor integral da verba?

O percentual a ser recebido é correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do Piso Salarial do vigilante, vigente no último mês de apuração do período de 12 meses.

6 – Qual o período de apuração da PLR e qual sua importância?

O período de apuração é de 12 meses, sendo que o início ocorrerá em 1º de outubro de 2009 e vigorará até 30 de setembro de 2010. É importante o empregado ter conhecimento deste período para que ele se adapte ao cumprimento dos critérios, que começam a ser apurados em 1º de outubro próximo.

7 – Tenho na minha empresa uma política mais favorável de PLR, através de acordo coletivo próprio com o Seevissp? Haverá algum prejuízo?

Não há qualquer prejuízo. Os demais acordos de PLR existentes continuam vigentes e o Seevissp tem realizado alguns acordos superiores ao mínimo com algumas empresas. Estes parâmetros do termo entre Fetravesp e Sesvesp são realmente mínimos, e é comum que empresas que se preocupam com sua imagem, com a sua produtividade, e com a satisfação e segurança de seus clientes, pratiquem remunerações e benefícios diferenciados no mercado, em incentivo aos seus empregados e colaboradores.

8 – Como saberei se minha empresa aderiu ao acordo?

A partir de julho de 2009, estará disponível no site do Seevissp (www.seevissp.org.br) e no da Fetrapesp (www.fetrapesp.org.br) a relação das empresas que fizeram a adesão ao acordo, com atualização semanal.

9 – Caso seja injustiçado na medição dos parâmetros, no período de apuração, como devo proceder?

O empregado poderá recorrer à justiça para poder fazer valer o seu direito, incorrendo a empresa inclusive em multa fixada no próprio termo. As infrações das empresas, tanto na apuração quanto no pagamento do benefício, devem ser de pronto levadas ao conhecimento do Seevissp para que providências sejam tomadas, visando reparar qualquer lesão ao empregado, tanto na esfera coletiva quanto individual.

10 – A empresa em que trabalho pode firmar acordo de PLR com valores superiores ao mínimo? Como deve proceder com tal intuito?

Sim. As normas estipuladas no acordo representam as condições mínimas para o pagamento da PLR, ou seja, estabelece o mínimo que cada empresa poderá pagar ao funcionário. Fica a critério da empresa firmar valores superiores. A PLR é uma forma inteligente de remunerar o trabalhador, pois o incentiva a produzir e trabalhar melhor, através de estabelecimento de metas e critérios, e ao mesmo tempo sofre menor carga tributária. Vários setores já utilizam desta forma de participação democrática há vários anos, com excelentes resultados.

11 – Haverá, com o tempo e/ou nos próximos anos evolução dos valores do termo de condições mínimas ou do acordo de PLR? O acordo é válido apenas por um ano?

Sim. Neste ano conquistamos um mínimo. Nos próximos acordos lutaremos por valores superiores e por alterações nos critérios de apuração do sistema da PLR. Isso está inclusive expressamente previsto no termo de condições firmado.

12 – Como proceder se a empresa estiver fraudando ou descumprindo os critérios de apuração fixados no acordo, ou de qualquer forma esteja prejudicando deliberadamente o empregado?

As infrações das empresas, tanto na apuração quanto no pagamento do benefício, devem ser de pronto levadas ao conhecimento do Seevissp para que providências sejam tomadas visando reparar qualquer lesão ao empregado. A reparação, em última instância e em caso de fraudes, se fará via judicial.

13 – A empresa poderá antecipar o pagamento da PLR?

Sim, sempre a seu critério, pois terminado o período de apuração, a empresa já terá todos os dados para efetivar o seu pagamento. A data fixada no instrumento para o pagamento é apenas o prazo limite. Como as empresas têm mudanças em seu quadro de pessoal no decorrer do tempo, é inclusive aconselhável que o pagamento seja efetivado o quanto antes, mas não há como obrigá-las ao pagamento antecipado.

14 – O que ocorre se o meu contrato for rescindido entre o final do período de apuração e a data final prevista para o pagamento?

Nesta hipótese, entendemos que a PLR deverá ser paga no ato da quitação das verbas rescisórias, ocasião em que devem ser pagas e mesmo antecipadas todas as verbas contratuais devidas aos trabalhadores.

15 – E se o desligamento ocorrer durante o período de apuração?

No caso de rescisão sem justa causa, a PLR será paga proporcionalmente aos meses trabalhados (1 mês – 1/12 avos; 2 meses – 2/12 avos; 3 meses – 3/12 avos e assim sucessivamente – Exemplo: o empregado demitido sem justa causa em Janeiro de 2010 terá direito de receber 4/12 avos do valor devido a título de PLR – 25% do piso salarial), contando-se como meses trabalhados os superiores a 14 dias. No caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, a PLR não será paga. Logicamente que, especialmente na dispensa por justa causa, se esta for revertida pelo empregado na Justiça, o empregado passará a ter direito ao recebimento da verba.

16 – O empregado que pedir demissão ou for dispensado por justa causa após o período de apuração, perderá também a PLR?

Neste caso, o entendimento é de que o direito ao seu recebimento já foi adquirido no período de apuração, sendo a verba devida ao empregado em qualquer hipótese, pois somente aguarda o seu recebimento, que poderia inclusive ter ocorrido anteriormente.

17 – E no caso do empregado afastado por licença do INSS?

Receberá proporcionalmente aos meses em que houve trabalho, relativamente ao período de apuração (nos mesmos parâmetros da resposta da pergunta 15) contando-se como meses trabalhados os períodos superiores a 14 dias.

18 – Como fica a situação do empregado que for contratado durante o período de apuração?

Terá direito ao recebimento proporcional da verba seguindo os mesmos parâmetros apontados na resposta da pergunta 15.

19 – Como o empregado terá conhecimento de sua pontuação durante o período de apuração da PLR?

Embora o acordo não traga tal resposta de forma expressa, é direito constitucional de cada trabalhador saber informações sobre seu contrato de trabalho. Portanto, o trabalhador deverá exigir da empresa tais informações.

Os critérios acima são explicados com mais detalhes na íntegra do acordo e em texto explicativo disponibilizado no site www.seevissp.org.br

Assembléia - 11 de julho – as 8h30

O Seevissp convoca os associados em situação regular para a Assembléia de 11 de julho (sábado), as 8h30, com o objetivo analisar e deliberar a respeito de propostas e alternativas para a sustentabilidade da entidade profissional, suas expectativas de desenvolvimento, crescimento e melhorias na representação da categoria.

Não deixe de comparecer. Esta discussão é muito importante para a categoria!!!