



## PPR: uma conquista que temos de defender!

**Em meio aos ataques aos direitos trabalhistas, o setor patronal pode querer se aproveitar para nos tirar conquistas como o PROGRAMA de PARTICIPAÇÃO nos RESULTADOS (PPR), que é resultado de uma dura negociação entre os Sindicatos dos Trabalhadores e o Patronal. Temos de nos manter unidos e mobilizados pela sua continuidade.**

Conforme acordo firmado com o setor patronal válido para os anos de 2017 e 2018, nosso PPR é de até **25% do piso salarial da categoria** para todos os vigilantes que se enquadram nas regras pré-estabelecidas. O piso salarial dos vigilantes este ano é de R\$ 1.446,40, ou seja, o PPR a ser pago no ano que vem pelas empresas é de até R\$ 361,60.

O pagamento do PPR deve ser feito pela empresa até o dia 31 de



julho do ano seguinte. Portanto, o PPR de 2017 é pago até 31 de julho de 2018, e assim

por diante.

Confira no verso os critérios relacionados ao PPR e participe da

luta junto ao Sindicato para manter esta conquista e conquistarmos muito mais!

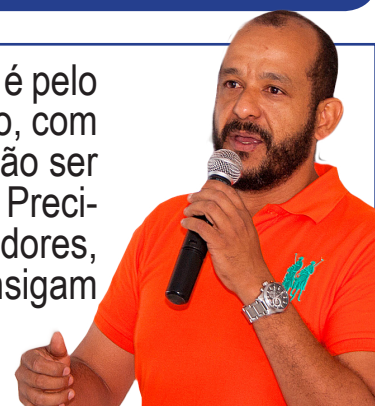
**Saiba mais no nosso site:**

**[www.vigilantesbarueri.com.br](http://www.vigilantesbarueri.com.br)**

**Confira no nosso site todos os detalhes do Acordo do PPR! Link: <https://goo.gl/8VSESn>**

“Nosso PPR ainda está longe do que consideramos ideal, que é pelo menos o valor do piso salarial da categoria. Mas no atual cenário, com todos os ataques aos direitos trabalhistas, pelo fato de o PPR não ser obrigatório por parte das empresas, ficamos mais vulneráveis. Precisamos fortalecer a luta, com participação efetiva dos trabalhadores, para que o PPR não deixe de existir e para que os vigilantes consigam melhorar o PPR nas próximas negociações”.

Amaro Pereira – presidente do Sindicato dos Vigilantes de Barueri



# CRITÉRIOS PARA O RECEBIMENTO DO PPR

**Fique atento para não ter descontos no PPR e saber se a empresa está te pagando corretamente!**



- Na Cláusula V do nosso acordo de PPR, há alguns critérios de proporcionalidade que podem diminuir o valor do PPR a ser pago pela empresa. Entre eles estão:

\* **Admissão após o período de apuração:** quem foi admitido em março, por exemplo, receberá o PPR com desconto referente aos meses de janeiro e fevereiro

\* **Afastamento pelo INSS**

\* **Demissão sem justa causa:** deve ser pago na rescisão o proporcional referente aos meses trabalhados

- A Cláusula VI do nosso acordo de PPR com o setor patronal traz algumas condições que refletem no PPR. Alguns deles são:

\* **Falta:** cada falta **injustificada** gera uma perda de 50% no valor do PPR

\* **Falta documentada que não abona o dia:** sem desconto na primeira e segunda falta; desconto de 22,5% na terceira e na quarta faltas. O limite de desconto pelas empresas neste caso é de 45% do valor do PPR, mesmo que haja mais faltas documentadas que não abonam o dia

\* **Pontualidade:** cada atraso de até 20 minutos rende desconto de 2% no PPR. Neste caso, o limite de desconto pelas empresas é de até 10% do valor do PPR, mesmo que haja mais atrasos de até 20 minutos

\* **Advertência e suspensão:** desconto de 5% no valor do PPR. Neste item, o limite do desconto é de 10% do PPR, mesmo que haja mais de duas advertências ou suspensões / Se as advertências ou suspensões forem consideradas indevidas pela Justiça do Trabalho, a empresa deverá pagar o proporcional ao que foi descontado

\* **CNV:** Se o profissional for flagrado sem CNV, que é um documento obrigatório, será descontado 5% do valor do PPR



\* **Recolhimento do posto por solicitação própria ou a pedido do cliente:** desconto de 25% no PPR

\* **Descumprimento das normas e procedimentos do posto:** 2,5% do PPR por ocorrência constatada, com limite de 5%

\* **Afastamento pelo INSS:** o funcionário só receberá PPR referente aos meses trabalhados

\* **Demissões:** pedido de demissão, demissão no período de experiência ou demissão por justa causa não dão direito ao PPR