

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045220/2022

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 31/08/2022 ÀS 09:56

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES A E B, DESPACHANTES DOCUMENTISTAS E TRANSPORTE ESCOLAR, CNPJ n. 04.150.307/0001-20, neste ato representado(a) por seu presidente Laércio Pinhel da Silva**

E

**SINDICATO DAS AUTO MOTO ESCOLAS E CENTROS DE FORMACAO DE CONDUTORES NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 47.290.275/0001-70, neste ato representado(a) por seu José Guedes Pereira**

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) TRABALHADORES, EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES A e B, ASSOCIAÇÕES DE AUTO MOTO ESCOLAS E CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES, com abrangência territorial em Aguai/SP, Águas da Prata/SP, Águas de Lindóia/SP, Águas de São Pedro/SP, Alambari/SP, Alumínio/SP, Americana/SP, Amparo/SP, Analândia/SP, Angatuba/SP, Araçariguama/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Araraquara/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bofete/SP,

Boituva/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Buri/SP, Cabreúva/SP, Caconde/SP, Cajuru/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Casa Branca/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Cravinhos/SP, Elias Fausto/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Guatapar/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Ibiuna/SP, Indaiatuba/SP, Ipeuna/SP, Iracempolis/SP, Itaber/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jaguariúna/SP, Jumarim/SP, Jundiá/SP, Laranjal Paulista/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Mairinque/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Mombuca/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Monte Mor/SP, Morungaba/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Odessa/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Paulínia/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedregulho/SP, Pedreira/SP, Piedade/SP, Pinhalzinho/SP, Piracaia/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Rio Claro/SP, Rio das Pedras/SP, Saltinho/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Rita do Passa Quatro/SP, Santo Antnio de Posse/SP, Santo Antnio do Jardim/SP, São Carlos/SP, São João da Boa Vista/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, São Sebastião da Grama/SP, Sarapui/SP, Serra Negra/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Taquariva/SP, Tatui/SP, Tietê/SP, Tuiuti/SP, Valinhos/SP, Várzea Paulista/SP, Vinhedo/SP e Votorantim/SP.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

a) Os pisos salariais mensais serão reajustados a partir de 1 de maio de 2022, com base no ndice INPC - 12,47% (doze vírgulas quarenta e sete por cento), apurado entre maio de 2021 a abril de 2022, sendo referido reajuste aplicado de forma fracionada, nos termos a seguir:

- I. Reajuste de 5% em 01/05/2022;
- II. Reajuste de mais 1,5 % para os meses de agosto a outubro de 2022;
- III. Reajuste de mais 1,5 % para os meses de novembro a dezembro de 2022;
- IV. Reajuste de mais 4,47 % a partir de janeiro de 2023 até 30 de abril de 2023;

b) Todos os reajustes acima descritos deverão ser aplicados sobre o slrio de abril de 2022, para que não haja sobreposição de reajuste.

c) Os reajustes descritos só terão validade a partir das datas neles mencionadas, não haverá retroatividade.

Função	Piso Salarial	Piso Salarial	Piso Salarial	Piso Salarial
	Maio/2022 Reajuste 5%	Agosto/2022 Reajuste 1,5%	Novembro/2022 Reajuste 1,5%	Janeiro/2023 Reajuste 4,47%
Instrutor Prático categoria A e B	R\$ 2.650,14	R\$ 2.688,00	R\$ 2.725,85	R\$ 2.838,67
Instrutor Prático categoria C e D	R\$ 2.671,00	R\$ 2.709,16	R\$ 2.747,31	R\$ 2.861,02
Instrutor Prático categoria E	R\$ 2.686,89	R\$ 2.725,27	R\$ 2.763,65	R\$ 2.878,04
Diretores Geral/Ensino	R\$ 2.650,14	R\$ 2.688,00	R\$ 2.725,85	R\$ 2.838,67
Instrutores Teóricos	R\$ 2.650,14	R\$ 2.688,00	R\$ 2.725,85	R\$ 2.838,67
Auxiliar de Escritório	R\$ 1.317,36	R\$ 1.336,18	R\$ 1.355,00	R\$ 1.411,00
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.317,36	R\$ 1.336,18	R\$ 1.355,00	R\$ 1.411,00
Tele Atendimento	R\$ 1.317,36	R\$ 1.336,18	R\$ 1.355,00	R\$ 1.411,00
Trabalhador em Telemarketing	R\$ 1.434,82	R\$ 1.455,32	R\$ 1.475,82	R\$ 1.536,90
Trabalhador Boy	R\$ 1.317,36	R\$ 1.336,18	R\$ 1.355,00	R\$ 1.411,00
Moto Boy	R\$ 1.590,05	R\$ 1.612,76	R\$ 1.635,47	R\$ 1.703,16
Faxineiro	R\$ 1.317,36	R\$ 1.336,18	R\$ 1.355,00	R\$ 1.411,00
Trabalhadores em Associações de Autoescolas	R\$ 1.335,00	R\$ 1.354,07	R\$ 1.373,15	R\$ 1.429,98
Digitador	R\$ 1.450,33	R\$ 1.471,04	R\$ 1.491,76	R\$ 1.553,50

d) Quando o instrutor de prática de direção veicular ministrar aulas em mais de uma categoria, o salário será praticado da seguinte maneira:

1) O instrutor que eventualmente der aula em categoria inferior à sua categoria normal de trabalho, não terá proporcionalidade, devendo ser garantido o piso salarial da sua categoria pela qual foi contratado;

2) O instrutor que eventualmente ministrar aula em categoria superior à sua categoria normal de trabalho, receberá o salário de forma proporcional as horas ministradas em cada categoria;

e) Para o cargo de Digitador, o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 05 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outra atividade, observando o

disposto no artigo 468 da CLT, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

1) Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada de trabalho;

2) O número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 08 (oito) mil por hora trabalhada;

3) Quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciada em níveis inferiores, do máximo estabelecido na alínea c e ser ampliada progressivamente.

f) Todos os trabalhadores que possuem piso salarial e recebem comissão, os encargos devidos pelos empregadores referentes ao INSS e FGTS deverão ser recolhidos sobre a média auferida do mês trabalhado;

1) Todos os trabalhadores empregados comissionados deverão ter suas férias e décimo terceiro salários calculados sobre a média salarial dos últimos 12 (doze) meses;

g) Os pisos salariais convencionados terão validade até 30/04/2023;

h) Fica consignado que os pisos salariais aqui negociados jamais poderão ser inferiores ao salário mínimo do Estado de São Paulo;

i) Para o cargo de Instrutor Teórico/Técnico, poderá haver a contratação por hora desde que obedecido as seguintes regras:

1) Para a contratação de um instrutor teórico-técnico em trabalho intermitente sem limite mínimo de jornada, a empresa deverá ter em seu quadro de empregados dois instrutores teórico-técnico com jornada de 4, 5, 6 e 7 horas ou ainda, com jornada de 8 hora por dia.

2) O empregador deverá anotar, nos termos do artigo 29 da CLT, a jornada diária do trabalhador bem como seu horário de cumprimento.

j) Salvo expressa negociação com o Sindicato dos Trabalhadores e Patronal, é vedada a contratação de terceirização dos serviços de instrutores de prática de direção veicular, instrutores teóricos, diretores de ensino e geral;

k) As demais formas de contratação de terceirização/estagiários estarão sujeitas ao recolhimento das contribuições devidas pelo empregado, previstas na presente convenção coletiva.

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CONTA SALÁRIO**

a) As empresas, independentemente do número de empregados, ficam obrigadas a efetuar os pagamentos de seus empregados, a que título for, mediante depósito em conta corrente ou conta-salário, de acordo com a resolução 3.402/06, concomitante com a resolução 3.424/06 do Conselho Monetário Nacional/BACEN;

b) A conta-salário é um tipo especial de conta, prevista em Lei, que não está sujeita aos regulamentos aplicáveis às demais contas de depósitos, destinada ao pagamento de salários, proventos, soldos, vencimentos, aposentadorias, pensões e similares, sendo vedada a cobrança de tarifas dos beneficiários pelas instituições financeiras, a qualquer título. A conta-salário não admite outro tipo de depósito além dos créditos da entidade pagadora e não é movimentável por cheques. O instrumento contratual é firmado entre a instituição financeira e a entidade pagadora;

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO**

a) Salvo expressa manifestação em contrário por parte dos empregados, os empregadores se obrigam a conceder um adiantamento salarial até o dia vinte de cada mês, de no mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês em curso, antecipando-se para o primeiro dia útil imediatamente anterior, se este recair aos sábados, domingos ou feriados;

b) Em hipótese alguma será tolerado pagamento menor que o valor estabelecido na Cláusula 3º e seus incisos;

c) O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês, subsequente ao vencimento, incorrendo a Empresa infratora em multa de 1/60 (um sessenta avos) do valor nominal do salário do empregado, por dia de atraso, em caso de inadimplência, em favor do empregado, salvo os motivos comprovados de força maior, com a limitação do art. 412 do Código Civil, além da multa por descumprimento do Norma Coletiva.

d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecerem aos seus empregados comprovante de pagamento salarial (holerite), com discriminação das horas trabalhadas, de todos os títulos que componham a remuneração, das importâncias pagas, dos descontos

efetuados e da indicação do valor mensal a ser recolhido ao FGTS, inclusive com identificação do empregador.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSIONAL**

Ao empregado admitido para as funções de outro dispensado fica assegurado o salário na função, sem consideração de vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO SALARIAIS**

- a) O desconto salarial decorrente de multa de trânsito, furto, roubo, quebra ou danos de veículo inclusive de terceiro só serão admitidos se configurados o dolo ou a culpa do empregado, em quaisquer de suas modalidades, sendo que as despesas com a obtenção de boletins de ocorrência serão suportadas pela Empresa;
- b) Os descontos referentes às multas de trânsito provocadas por dolo ou culpa do empregado condutor do veículo da Empresa, não serão aplicados durante a tramitação do recurso, se o trabalhador delas recorrer;
- c) Ainda nos casos em que o pagamento das multas visarem o aproveitamento de descontos sobre o valor total desta, ou em que for necessário para a formalização de documentos ou licenciamento do veículo, ou o recurso for patrocinado pela Empresa, estas não poderão ser descontadas do empregado;
- d) Confirmada a imposição de multa por inexistência ou improcedência do recurso a Empresa, a seu critério, poderá parcelar o valor de desconto.

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

a) São consideradas horas extraordinárias aquelas laboradas após a 8ª (oitava) hora diária e após a 44ª (Quadragésima Quarta) semanal e serão remuneradas com seguintes acréscimos:

A primeira e segunda hora extra no dia serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as demais no mesmo dia, com adicional de 100% (cem por cento);

As horas prestadas aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento);

b) A média das horas extras refletirá nos pagamentos de natureza salarial;

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

- a) O trabalhador terá direito a um adicional por tempo de serviço, de 1% (um por cento) sobre o piso salarial quando completar 04 (quatro) anos na mesma empresa, 2% (dois por cento) quando completar 08 (oito) anos, 3% (três por cento) quando completar 12 (doze) anos, 4% (quatro por cento) quando completar 16 (dezesesseis) anos, e 5% (cinco por cento) quando completados 20 (vinte) anos na mesma empresa.
- b) O adicional será devido a partir do mês em que for completado o quadriênio correspondente, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer após o dia 15 (quinze) será devido a partir do mês seguinte.
- c) O empregado que tiver de 1 (uma) a 6 (seis) faltas na mesma semana, perderá 25% (vinte e cinco por cento) do prêmio por semana.
- d) O prêmio a ser aplicado não é cumulativo, devendo sempre ser incidido sobre o piso salarial.
- e) Nos termos da Súmula 203 do TST, o prêmio por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Os empregadores remunerarão as horas de trabalho noturno com adicional de 30% (trinta por cento), compreendendo como horário noturno aquele entre às 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO**

**I – Reajuste de 3% (três por cento) a partir de agosto de 2022 até dezembro de 2022:**

- a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores a importância de R\$ 20,23 (vinte reais e vinte e três centavos) por dia de trabalho a título de vale refeição, sem efeito na remuneração do empregado, através de cartão magnético fornecido por empresa idônea devendo ser indicada pelo sindicato profissional, salvo outra escolhida pelo empregador com melhor custo/benefício ao trabalhador;
- b) O valor aqui definido só será devido para jornada superior a 05 (cinco) horas diárias, de segunda a sábado.
- c) As empresas enquadradas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), obedecidos à legislação pertinente ao programa, Lei 6.321, de 14 abril de 1976, regulamentado pelo decreto 05 de 14

de janeiro de 1991, poderão fornecer alimentação ao Trabalhador, ficando desincumbida do fornecimento do referido vale.

**II – Reajuste de 4,47% (quatro vírgula quarenta e sete por cento) a partir de janeiro de 2023 até abril de 2023:**

- a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores a importância de R\$ 21,12 (vinte e um reais e doze centavos) por dia de trabalho a título de vale refeição, sem efeito na remuneração do empregado, através de cartão magnético fornecido por empresa idônea devendo ser indicada pelo sindicato profissional, salvo outra escolhida pelo empregador com melhor custo/benefício ao trabalhador;
- b) O valor aqui definido só será devido para jornada superior a 05 (cinco) horas diárias, de segunda a sábado.
- c) As empresas enquadradas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), obedecidos à legislação pertinente ao programa, Lei 6.321, de 14 abril de 1976, regulamentado pelo decreto 05 de 14 de janeiro de 1991, poderão fornecer alimentação ao Trabalhador, ficando desincumbida do fornecimento do referido vale.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores se comprometem a efetuar o desconto relativo ao Vale Transporte estabelecido pela Lei 7.418/85 e regulamentada pelo Decreto 95.247/87, até o máximo de 6%, ficando facultado aos mesmos, o fornecimento do vale referido em dinheiro, sendo que, neste caso, deverá ser efetuado o pagamento juntamente com o salário do mês, em conta salário.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIO MÉDICO - ODONTOLÓGICO / SEGURO DE VIDA**

**I – Reajuste de 3% (três por cento) a partir de agosto de 2022 até dezembro de 2022:**

- a) Os empregadores estão obrigados a instituir Convênio Médico para assistência dos seus empregados, e subsidiarão o valor de R\$ 105,17 (cento e cinco reais e dezessete centavos) para cada empregado, convênio este que deverá ser indicado pelo sindicato profissional, que deverá indicar disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício.

b) Em caso de impossibilidade de firmar Convênio Médico, fica o empregador obrigado a instituir para cada empregado Convênio Odontológico no valor de R\$ 43,57 (quarenta e três reais e cinquenta e sete centavos), além de um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 61,60 (sessenta e um reais e cinquenta e sete centavos), através de corretora que deverá ser contratada pelo sindicato profissional, que deverá indicar disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício.

c) Quando o trabalhador aquele que é beneficiado pelo Convênio Médico, se afastar do serviço em razão de auxílio doença ou auxílio acidente, o mesmo deverá arcar com o pagamento do valor de sua cota parte deste benefício, sob pena de possibilidade, a critério do empregador, do cancelamento do referido benefício;

d) Nas apólices dos benefícios, o Sindicato dos Trabalhadores deverá figurar como "Estipulante", para controle do cumprimento da referida cláusula, com acesso e recebimento de apólices vigentes e/ou canceladas; e o Empregador deverá figurar como Subestipulante, responsável pelos pagamentos dos boletos referentes ao Seguro, devendo tal apólice garantir as seguintes coberturas mínimas:

Morte Qualquer Causa do Trabalhador - R\$ 94.045,20

Invalidez Total ou Parcial do Trabalhador - R\$ 94.045,20

Morte Qualquer Causa do Cônjuge - R\$ 47.022,60

Morte Qualquer Causa de Filhos até 18 anos - R\$ 23.511,30

Cesta Básica no Valor de R\$ 313,48 Mensais pelo Período de 12 Meses - R\$ 3.761,85.

Assistência Funeral Familiar de R\$ 5.000,00 por Evento

Sorteio de Capitalização Mensal no Valor de R\$ 5.000,00 por Trabalhador.

## **II – Reajuste de 4,47% (quatro vírgula quarenta e sete por cento) a partir de janeiro 2023 até abril de 2023:**

a) Os empregadores estão obrigados a instituir Convênio Médico para assistência dos seus empregados, e subsidiarão o valor de R\$ 109,73 (cento e nove reais e setenta e três centavos) para cada empregado, convênio este que deverá ser indicado pelo sindicato profissional, que deverá indicar disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício.

b) Em caso de impossibilidade de firmar Convênio Médico, fica o empregador obrigado a instituir para cada empregado Convênio Odontológico no valor de R\$ 45,45 (quarenta e cinco reais e quarenta e cinco centavos), além de um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 64,27 (sessenta e quatro reais e vinte e sete centavos), através de corretora que deverá ser contratada pelo sindicato profissional, que deverá indicar disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício.

c) Quando o trabalhador aquele que é beneficiado pelo Convênio Médico, se afastar do serviço em razão de auxílio doença ou auxílio acidente, o mesmo deverá arcar com o pagamento do valor de sua cota parte deste benefício, sob pena de possibilidade, a critério do empregador, do cancelamento do referido benefício;

d) Nas apólices dos benefícios, o Sindicato dos Trabalhadores deverá figurar como "Estipulante", para controle do cumprimento da referida cláusula, com acesso e recebimento de apólices vigentes e/ou canceladas; e o Empregador deverá figurar como Subestipulante, responsável pelos pagamentos dos boletos referentes ao Seguro, devendo tal apólice garantir as seguintes coberturas mínimas:

Morte Qualquer Causa do Trabalhador - R\$ 94.045,20

Invalidez Total ou Parcial do Trabalhador - R\$ 94.045,20

Morte Qualquer Causa do Cônjuge - R\$ 47.022,60

Morte Qualquer Causa de Filhos até 18 anos - R\$ 23.511,30

Cesta Básica no Valor de R\$ 313,48 Mensais pelo Período de 12 Meses - R\$ 3.761,85.

Assistência Funeral Familiar de R\$ 5.000,00 por Evento

Sorteio de Capitalização Mensal no Valor de R\$ 5.000,00 por Trabalhador.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, o empregador pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 02 (dois) salários nominais do empregado. Este benefício só será devido para trabalhador que tenha 12 ou mais meses de trabalho junto a empresa. Caso o empregado tenha o benefício do seguro de vida estipulado na cláusula anterior, onde conste Assistência Funeral Familiar, não terá direito ao benefício desta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não possuam creches próprias e que contem com pelo menos 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, reembolsarão seus empregados, na vigência do contrato de trabalho, até o valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho de até 06 (seis) anos de idade, as

despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO ESPECIAL DE INSTRUTOR DE PRÁTICA VEICULAR**

Para o cargo de Instrutor Prático, considerando a necessidade de suprir a realização das aulas noturnas de prática veicular, poderá haver a contratação por hora, desde que obedecido as seguintes regras:

- 1) Como forma de controle dos requisitos abaixo, com intuito de evitar fraudes, o empregador que optar pela contratação de trabalhador por hora, deverá encaminhar para o sindicato dos trabalhadores a relação dos trabalhadores nesta condição, para verificar se as condições para a contratação obedecerão os fins para os quais foram autorizados;
- 2) Para cada dois instrutores práticos registrados com jornada de 8 (oito) horas diárias de trabalho, a empresa poderá contratar 01 (um) trabalhador horista;
- 3) Deverá ser garantida uma jornada mínima diária de 04 (quatro) horas e máxima de 05 (cinco) horas, ficando expressamente vedada a extrapolação de jornada destes trabalhadores, sob pena de ser descaracterizada a contratação por tempo parcial e configurado jornada normal de trabalho com o pagamento do piso integral para este trabalhador;
- 4) O empregador deverá anotar, nos termos do artigo 29 da CLT, a jornada diária do trabalhador bem como seu horário de cumprimento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

- a) Os contratos de experiência celebrados entre os empregados e empregadores das categorias convenientes terão prazo máximo de 90 (noventa) dias, vedada a sua prorrogação.
- b) É vedada a contratação experimental de empregados, nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas, exceto se já passados três anos do término dos antigos contratos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA PROFISSIONAL E DOCUMENTOS ADMISSIONAIS**

- a) Empresas cuidarão para que nas carteiras profissionais de seus empregados, sejam anotados os cargos efetivos, respeitadas as estruturas, eventualmente existentes, de cargos, salários e comissões.

b) As anotações na carteira de trabalho deverão ser feitas no prazo de quarenta e oito horas da data de admissão do empregado, sob pena de multa de 1/30 avos, da remuneração do trabalhador, por dia de descumprimento, respeitado o limite de 30 dias, revertido ao trabalhador, além, das demais cominações legais previstas no artigo 29 e seguintes da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Ao empregado demitido por justa causa, as Empresas poderão dar, por escrito, se assim solicitado pelo Empregado despedido, ciência dos motivos determinantes da rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, as Empresas fornecerão carta de referência aos seus empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

a) O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa e será acrescido de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

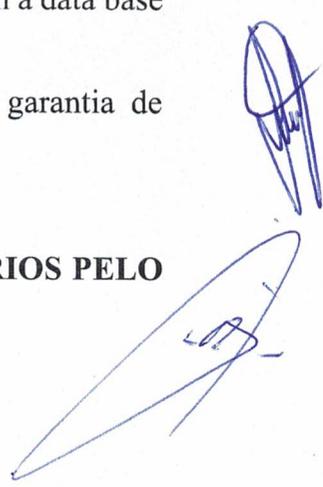
b) Aos empregados dispensados sem justa causa que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que contém mais de 02 (dois) anos ininterruptos de serviço na empresa, será devido o aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sem prejuízo do aviso prévio complementar previsto na alínea anterior;

c) Quando o empregado optar pela redução da jornada no aviso prévio, esta poderá ocorrer no início ou no final da jornada de trabalho;

d) O aviso prévio só poderá ser dado após 30 (trinta) dias que sucedem a data base da categoria;

e) É inválida a concessão do aviso prévio durante a fluência de garantia de emprego.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS OBRIGATÓRIOS PELO DETRAN / CARTÃO E-CPF**



- a) Recomenda-se às empresas que, sempre que possível, subsidiem a realização dos cursos exigidos pelo DETRAN para seus empregados;
- b) Em caso de perda ou dano do Cartão e-CPF, por culpa do empregado, fica este obrigado a custear o valor do novo documento;
- c) O cartão E-CPF deverá permanecer na posse do instrutor em todos os locais de trabalho, ficando expressamente vedado a utilização do documento pelo empregador sem a presença do instrutor.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSEDIO MORAL E GÊNERO**

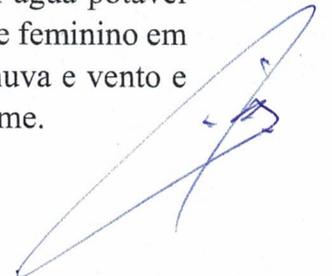
- a) As empresas não adotarão quaisquer práticas gerenciais e de organização de trabalho que possam caracterizar assédio moral aos seus empregados, entendido como tais todas as formas de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação perpetrada em face dos seus empregados, desde que decorrentes da relação de trabalho, e de que possa resultar sofrimento psicológico para os mesmos com reflexos na saúde física, mental e moral.=
- b) As empresas ratificam seus compromissos em cumprimento da legislação relativa a quaisquer discriminações relativas a sexo, idade, cor, religião, estado civil, etnia, número de filhos, tanto para admissão como para preenchimento de cargos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA**

- a) Ao empregado que esteja há pelo menos 2 (dois) anos da aposentadoria, e desde que esteja trabalhando há mais de 2 (dois) anos, ininterruptamente, na empresa, fica assegurado o emprego ou o salário do período faltante, exceto nos casos de dispensa por justa causa. Adquirido o direito cessa a garantia.
- b) Na hipótese do item anterior, fica garantida ao empregado, por ocasião da aposentadoria uma gratificação no importe de 100% (cem por cento) do valor do seu salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL, ABRIGO CONTRA SOL, CHUVA E VENTO, PROTETOR SOLAR**

- a) Os empregadores se obrigam a manter o local de trabalho, com água potável para consumo de seus empregados, bem como sanitários masculino e feminino em perfeitas condições de higiene, como também abrigo contra sol, chuva e vento e armários individuais com chave para a guarda de pertences e uniforme.



b) Os empregadores se obrigam a fornecer o protetor solar/ bloqueador ou filtro solar - fator mínimo 30 - aos instrutores de prática de direção da categoria "A", facultando seu fornecimento às demais categorias, devendo documentar seu fornecimento e exigir seu uso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS**

a) Os empregadores, desde que solicitados, fornecerão aos seus empregados os documentos necessários, relativos ao vínculo laboral, para obtenção de benefícios legais e previdenciários. Todavia, a solicitação deverá ser feita com 72 (setenta e duas) horas de antecedência;

b) As empresas ficam obrigadas, quando da demissão de seus empregados, a fornecer cópias dos contratos de trabalho e quaisquer outros documentos que resultem do vínculo laboral, que sejam firmados na sua vigência, no prazo de 72 (setenta e duas), quando solicitado por escrito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DOS MEMBROS DA CIPA**

Ao empregado eleito pelos Trabalhadores para o cargo de direção da "C.I.P.A." e que efetivamente cumpra o mandato a si conferido, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, na forma do Art. 10, inciso II, alínea "a", das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

As Empresas se comprometem a informar ao respectivo sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, após a posse, os nomes e os cargos dos componentes da "CIPA".

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIAS DE EMPREGO NAS SITUAÇÕES ESPECIFICADAS E INDENIZADAS**

a) Ao empregado afastado pela Previdência Social, por auxílio doença, desde que tenha recebido o auxílio doença, fica assegurada estabilidade de emprego pelo período de 30 (trinta) dias, após o retorno ao trabalho, salvo se demitido por justa causa;

b) É vedada a dispensa do empregado no período de 30 (trinta) dias que antecedem e 30 (trinta) dias que sucedem a data-base da categoria, sob pena de pagamento dos salários do período e de multa igual a 01 salário do trabalhador, salvo dispensa por justa causa;

c) À funcionária gestante é assegurada a estabilidade provisória no emprego, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto;

d) As empregadas adotantes terão o emprego garantido, pelo prazo de 05 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção;

e) Fica assegurado o emprego em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento prévio (em data anterior à data de dispensa) até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de dispensa, devidamente assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores;

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

a) A jornada de trabalho normal será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo as exceções previstas em lei;

b) O atraso ao trabalho, desde que não ultrapasse 20 (vinte) minutos consecutivos no dia, não acarretará qualquer desconto na remuneração do trabalhador, podendo o empregador exigir seu cumprimento, como compensação;

c) Será garantida a remuneração do repouso semanal e feriados aos empregados que chegarem atrasados ao serviço, se permitido seu ingresso pelo empregador;

d) Na hipótese de feriados prolongados o empregador não poderá descontar os dias prolongados da remuneração dos empregados, ressalvado o direito a compensação de jornada;

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA**

a) O intervalo para descanso e refeição deverá ser de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo de 02 (duas) horas diárias, o intervalo maior que 02 (duas) horas será considerado como tempo à disposição da empresa devendo ser remunerado como se extra fosse;

b) É expressamente vedada a concessão do intervalo para descanso e refeição em dois períodos;

c) O intervalo entre uma jornada de trabalho e outra não poderá ser inferior a 11 (onze) horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica assegurado a todos os empregados o direito ao descanso semanal remunerado aos domingos, salvo necessidade do empregador na utilização dos trabalhos de seus empregados nesses dias, desde que remunerados em 100% (cem por cento) sobre a hora normal e avisado previamente. O atraso ao trabalho, desde que não ultrapasse a 20 (vinte) minutos consecutivos no mês, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a empresa não deverá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

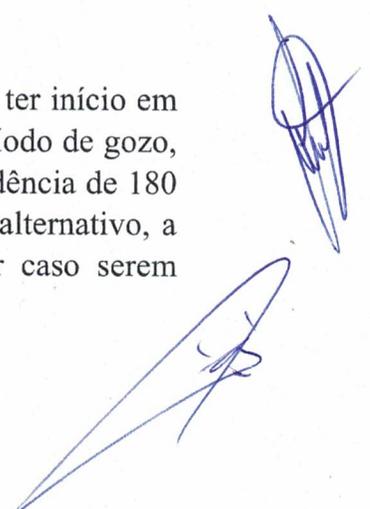
### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS SEM PREJUÍZO NO SALÁRIO E FÉRIAS**

Será considerado como dia normal de serviço à ausência do empregado nas seguintes hipóteses:

- a) Para acompanhamento de esposa e filhos, na hipótese de internação hospitalar ou atendimento ambulatorial que ocupe mais de 04 (quatro) horas, mediante comprovação do médico ou hospital, limitado à um dia por semestre;
- b) Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- c) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- d) Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- e) Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- f) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- g) Ao pai pelo período de 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

- a) Observado o disposto no art. 135 da C.L.T., as férias só poderão ter início em dias úteis; e havendo preferência do empregado com relação ao período de gozo, deverá o mesmo informar ao empregador, por escrito e com antecedência de 180 dias, dois períodos de sua preferência, sendo um principal e outro alternativo, a fim de que o mesmo possa programar-se, devendo em qualquer caso serem concedidas as férias dentro do prazo solicitado.



b) É obrigatória a concessão do aviso de férias até sessenta 60 (sessenta) dias antes do início, na forma da lei, bem como, efetuar o pagamento até dois 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

c) Fica vedada a implantação de férias coletivas sem comunicação ao sindicato profissional, postulada com antecedência mínima de 60 (sessenta dias).

d) Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias, cujo período de gozo haja sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros, no prazo de 05 (cinco) dias, após a comprovação pelos empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DANOS MATERIAIS EM VEICULOS DE APRENDIZAGEM**

As partes definem que o ato de entrega da direção do veículo de autoescola, pelo seu motorista instrutor, a qualquer outro condutor que não seja o aluno devidamente matriculado em condições de receber aulas práticas, sendo que este deverá obrigatoriamente portar a licença de aprendizagem - LADV e carteira de identidade, se caracteriza como ato de indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT.

a) Os Instrutores de Trânsito, por ocasião das aulas de prática de direção veicular, serão os responsáveis pelos danos ocorridos nos veículos de aprendizagem durante seu horário de trabalho, provocados por alunos ou terceiros por culpa ou dolo.

b) As partes definem que o ato comprovado, de forma definitiva, de instrução ou acompanhamento de alunos que estejam em processo de habilitação, em outros veículos que não sejam da autoescola registrados no Detran/SP em que o aluno está matriculado, caracteriza ato de indisciplina, passível de demissão por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea "c", da CLT.

c) Na mesma pena prevista no caput do artigo incorrerá o instrutor que transportar no veículo da Autoescola/CFC qualquer pessoa ou carga sem autorização prévia e expressa do empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E E. P. I.**

Quando exigido o uso de uniformes pelos Empregadores, este será obrigado a fornecê-lo gratuitamente aos Empregados, dispensando igual tratamento quando for exigido o uso de equipamento de segurança prescrito por lei ou em face da natureza do trabalho prestado. Quando da ruptura contratual deverá o Empregado restituir seu uniforme à empresa, nas condições em que se encontrar.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

Para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, as Empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos do instituto previdenciário, ou alternativamente, de eventual convênio médico do qual participa o Empregado, que substitua esses serviços.

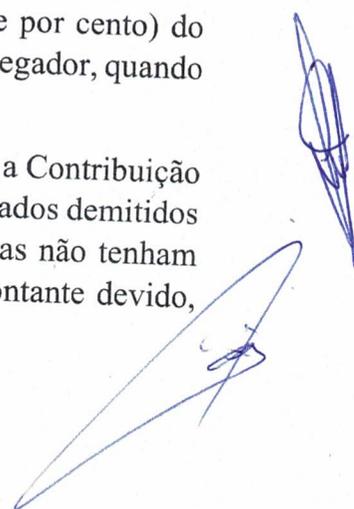
### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - ANUAL**

Os empregadores esclarecerão aos seus empregados que o desconto da Contribuição Sindical é facultativo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão a contribuição assistencial dos trabalhadores que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, atendendo o disposto no artigo 611 B, XXVI da CLT, inclusive os trabalhadores temporários, 2% (dois por cento) do salário bruto nominal, ao mês, sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial, a partir da assinatura deste instrumento, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES A E B, DESPACHANTES DOCUMENTISTAS E TRANSPORTE ESCOLAR DE CAMPINAS E REGIÃO, conforme decisão tomada em assembleia do Sindicato Profissional.

- a) O recolhimento será feito mediante guias fornecidas às empresas, nos termos dos artigos 462 e 545, combinados com o artigo 513, alínea e da CLT.
- b) A contribuição de 2%, deverá ser descontada todos os meses, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto;
- c) Não havendo o recolhimento nos prazos estabelecidos, será aplicada uma multa de 10% (dez por cento) do montante devido, além de 20% (vinte por cento) do total apurado a título de honorários advocatícios, devidos pelo empregador, quando necessária interposição de ação judicial.
- d) Os empregadores se obrigam a descontar e repassar ao sindicato a Contribuição Assistencial e Sindical do exercício em curso, referente aos empregados demitidos na ocasião da homologação da respectiva rescisão, caso as mesmas não tenham sido recolhidas anteriormente, sob pena de a empresa pagar o montante devido, bem como, o pagamento da multa estipulada na cláusula anterior.



e) O trabalhador filiado poderá a qualquer momento, caso entenda necessário, desfilar-se do Sindicato Profissional e conseqüentemente ficará isento dos descontos referente a contribuição assistencial. Para tanto, deverá informar o empregador e o Sindicato por intermédio de declaração assinada de próprio punho com comprovação de entrega.

f) As empresas que já efetuaram os descontos das referidas contribuições deverão repassar ao Sindicato Profissional no prazo de 30 dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FISCALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS**

Ao Sindicato dos Trabalhadores compete fiscalizar e denunciar junto às autoridades competentes todas as irregularidades cometidas pelos profissionais ligados ao processo de habilitação, podendo requisitar ao Sindicato Patronal, a designação de Diretor para acompanhamento de diligências que se façam necessárias ao registro de Ocorrências, no exercício da obrigação veiculada nesta cláusula, firmando, conjuntamente, os documentos necessários.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS VERBAS RESCISÓRIAS E ENTREGA DE DOCUMENTOS**

a) O pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estabelecido em lei, devendo o empregador, no mesmo prazo entregar todos os documentos para liberação do FGTS e seguro-desemprego, em caso de dispensa imotivada;

b) No mesmo prazo acima, o empregador deverá entregar ao trabalhador documento de baixa junto ao órgão de trânsito no caso de DIRETOR GERAL, DE ENSINO, INSTRUTOR PRÁTICO E TEÓRICO;

c) É facultado as partes homologar o pagamento das verbas rescisórias perante na entidade patronal com a presença de um representante do sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS PERTENCENTES A CATEGORIA**

O Empregador se obriga a enviar, por meio físico ou por meio eletrônico, quadrimestralmente, ao Sindicato Profissional a relação de Empregados, com respectivos cargos e remunerações, bem como, os comprovantes de pagamentos dos benefícios previstos nesta convenção, e a guia de recolhimento da Previdência Social, nos termos e para os efeitos do Decreto nº .197, de 14 de julho de 1994, que regulamenta a Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994 e Nota Técnica/SRT/MTE nº 2002/2009, de 10 de dezembro de 2009.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As empresas reconhecem a legitimidade para o Sindicato ajuizar ação de cumprimento (parágrafo único, artigo 872 da CLT), com vistas ao cumprimento das cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente da outorga de procurações dos trabalhadores e da juntada de relações nominais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE AULAS**

Fica estabelecido que o registro das aulas pelos instrutores e/ou diretores, com seu cartão e-CPF, no sistema informatizado do DETRAN-SP (e-CNHsp), deverá ser realizado dentro do horário de trabalho do empregado e/ou entre o espaço de tempo existente entre o atendimento de um aluno e outro, sendo que estes períodos não são destinados a descanso.

Fica estabelecido que o acesso ao sistema informatizado do DETRAN (e-CNHsp) para lançamento das aulas ministradas pelo funcionário instrutor é de caráter personalíssimo e sigiloso, e em caso de descumprimento dos lançamentos e do horário de trabalho fixado para tal ação a empresa ficará desobrigada de quaisquer pagamentos de horas extras ou reflexos destas.

O lançamento com erros e inconformidades das aulas realizadas pelos instrutores no sistema e-CNHsp importará, além das sanções administrativas, infração nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT, por ato de indisciplina, servindo como prova o confrontamento da agenda de aulas e o posterior registro no sistema e-CNHsp.

Fica estabelecido pelas partes que por se constituir em ato personalíssimo do empregado-instrutor credenciado no DETRAN-SP o lançamento e registro de aulas deverá ser feito com seu cartão e-CPF, no ato da abertura e encerramento da aula. O descumprimento dessa cláusula será caracterizado como ato de indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT.

Com a implantação pelo DETRAN-SP do e-CNHsp e com a obrigatoriedade das Autoescolas/CFC's em aderir ao sistema de controle biométrico, os empregados instrutores deverão cumprir fielmente as normativas do DETRAN-SP, procedendo corretamente os registros e zelando pela conservação dos equipamentos eletrônicos de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES DE INSTRUTOR**

O empregado que tiver suspensas as suas atividades de instrutor em virtude de decisão definitiva em processo administrativo junto ao DETRAN-SP poderá sofrer as consequências previstas no artigo 482, "m", da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA UTILIZAÇÃO DE OUTROS VEÍCULOS**

O ato comprovado de instrução, acompanhamento de pessoas habilitadas para fins de instrução ou de alunos que estejam em processo de habilitação, em outros veículos que não sejam da Autoescola/CFC registrados no DETRAN-SP em que o aluno está matriculado, se caracteriza como ato de indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - USO DE CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO OU MEIO TELEMÁTICO**

É vedado a todo empregado e principalmente os instrutores de trânsito e diretores durante a jornada de trabalho a utilização de rádio, tocadores de música, fones de ouvido, telefone celular ou qualquer outro meio telemático de comunicação ou acesso a rede de computadores, internet, sob pena de praticar a conduta prevista no artigo 482, alínea "h", da CLT – ato de indisciplina.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO**

As partes convenientes comprometem-se a divulgar os termos da presente convenção coletiva aos seus representados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA POR INADIMPLENTO**

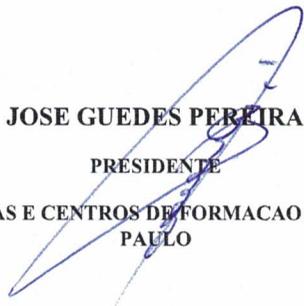
Fica estipulada a multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado, por infração, em cada exercício, e por trabalhador, dobrada na reincidência, na hipótese de descumprimento de quaisquer das condições pactuadas, independentemente da natureza jurídica da obrigação. Esta multa será revertida integralmente ao trabalhador.



**LAERCIO PINHEL DA SILVA**

**PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMACAO DE  
CONDUTORES A E B, DESPACHANTES DOCUMENTISTAS E TRANSPORTE ESCOLAR**



**JOSE GUEDES PEREIRA**

**PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS AUTO MOTO ESCOLAS E CENTROS DE FORMACAO DE CONDUTORES NO ESTADO DE SAO  
PAULO**