



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**PROCESSO Nº 0007430-05.2016.5.15.0000**

**DISSÍDIO COLETIVO**

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

**SUCITADO: SINDICATO DAS AUTO MOTO ESCOLAS E CENTROS DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES NO ESTADO DE SÃO PAULO**

**cmsc**

Trata-se de dissídio coletivo de natureza econômica, instaurado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES A E B, DESPACHANTES DOCUMENTISTAS E TRANSPORTE ESCOLAR em face do SINDICATO DAS AUTO MOTO ESCOLAS E CENTROS DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES NO ESTADO DE SÃO PAULO.

**Redação final**

Após análise de todas as cláusulas em conformidade com a legislação vigente, traduzindo, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardando adequação com o interesse da coletividade, nos termos do §1º do art. 12 da Lei nº 10.192/01, segue sua redação final, com pequenas correções de ortografia e redação:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

A presente sentença normativa terá vigência no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017 e a data-base é fixada em 1º de maio.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos TRABALHADORES EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES A e B, TRABALHADORES EM ASSOCIAÇÕES DE AUTO MOTO ESCOLAS E CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES DE CAMPINAS E REGIÃO, com abrangência territorial em Aguaí, Águas da Prata, Águas de Lindóia, Águas de São Pedro, Alambari, Alumínio, Americana, Amparo, Analândia, Angatuba, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Araraquara, Araras, Artur Nogueira, Atibaia, Bofete, Boituva, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Buri, Cabreúva, Caconde, Campina do Monte Alegre, Campinas, Campo Limpo Paulista, Capela do Alto, Capivari, Cajuru, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Cerquilha, Cesário Lange, Charqueada, Conchal, Conchas, Cordeirópolis, Corumbataí, Cosmópolis, Cravinhos, Elias Fausto, Espírito Santo do Pinhal, Estiva Gerbi, Guataparã, Holambra, Hortolândia, Ibiúna, Indaiatuba, Ipeúna, Iracemópolis, Itabera, Itapetininga, Itapeva, Itapira, Itatiba, Itatinga, Itirapina, Itobi, Itu, Itupeva, Jaguariúna, Jumirim, Jundiaí, Laranjal Paulista, Limeira, Lindóia, Louveira, Mairinque, Mococa, Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Mombuca, Monte Alegre do Sul, Monte Mor, Morungaba, Nazaré Paulista, Nova Odessa, Paranapanema, Pardinho, Paulínia, Pederneiras, Pedra Bela, Pedregulho, Pedreira, Piedade, Pinhalzinho, Piracaia, Piracicaba, Pirassununga, Porangaba, Porto Feliz, Porto Ferreira, Rafard, Rio Claro, Rio das Pedras, Saltinho, Salto, Salto de Pirapora, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Cruz da Esperança, Santo Antônio de Posse, Santo Antônio do Jardim, São João da Boa Vista, São Manoel, São Miguel Arcanjo, São Pedro, São Roque, São Carlos, São Sebastião da Gramma, Sarapuí, Serra Negra, Socorro, Sorocaba, Sumaré, Taquarivaí, Tatuí, Tietê, Tuiuti, Valinhos, Várzea Paulista, Vinhedo e Votorantim.

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

A partir de 1º de maio de 2016 os pisos salariais serão reajustados em 9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento). O referido aumento vigorará do dia 1º de maio de 2016 até 30 de abril de 2017, passando os pisos salariais mensais a ser os seguintes:

a) Instrutor de prática de direção veicular categorias A e B: R\$ 2.108,54 (dois mil, cento e oito reais e cinquenta centavos);

b) Instrutor de prática de direção veicular categorias C e D: R\$ 2.125,15 (dois mil, cento e vinte e cinco reais e quinze centavos);

c) Instrutor de prática de direção veicular categoria E: R\$ 2.137,78 (dois mil, cento e trinta e sete reais e setenta e oito centavos);

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

1 - O instrutor que eventualmente ministrar aulas em categoria inferior a sua categoria normal de trabalho, não terá proporcionalidade, devendo ser garantido o piso salarial da categoria para a qual foi contratado;

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

e) Diretores Geral/Ensino: R\$ 2.108,54 (dois mil cento e oito reais e cinquenta e quatro centavos);

f) Instrutores teóricos técnicos: R\$ 2.108,54 (dois mil cento e oito reais e cinquenta e quatro centavos);

g) Trabalhadorauxiliar de escritório: R\$ 1.016,31 (mil e dezesseis reais e trinta e um centavos);

h) Trabalhador auxiliar administrativo: R\$ 1.028,67 (novecentos e trinta e seis reais e sessenta e nove centavos);

i) Trabalhador em tele-atendimento: R\$ 1.028,67 (mil e vinte e oito reais e sessenta e sete centavos);

j) Trabalhador em telemarketing: R\$ 1.141,60 (mil cento e quarenta e um reais e sessenta centavos);

k) Trabalhador "boy": R\$ 993,87 (novecentos e noventa e três reais e oitenta e sete centavos);

l) Trabalhador motoboy: R\$ 1.265,11 (mil duzentos e sessenta e cinco reais e onze centavos);

m) Trabalhador faxineiro: R\$ 993,87 (novecentos e noventa e três reais e oitenta e sete centavos);

n) Trabalhadores em associações de Autoescolas: R\$ 1.062,19 (mil e sessenta e dois reais e dezenove centavos), desde que não abrangidos pela cláusula 3ª;

o) Trabalhador digitador R\$ 1.153,94 (mil cento e cinquenta e três reais e noventa e quatro centavos), devendo ser respeitadas as disposições da NR 17, a saber:

1. O tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas e no período de tempo restante da jornada o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no artigo 468 da CLT, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

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

3. O número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8 (oito) mil por hora trabalhada;

4. 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 iniciado em níveis inferiores, do máximo estabelecido na alínea "c" e ser ampliada progressivamente.

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

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

q) Os pisos salariais convencionados terão validade até 30 de abril de 2017;

r) Aos empregados que recebem valores salariais superiores aos pisos, fica convencionada a correção salarial de 9,82% (nove vírgula oitenta e dois por cento);

s) Os pisos salariais jamais poderão ser inferior ao salário mínimo do Estado de São Paulo;

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

1) Deverá ser garantida uma jornada mínima de 4 horas, ficando expressamente vedada sua extrapolação, sob pena de ser descaracterizada a contratação por tempo parcial e configurada jornada normal de trabalho, com o pagamento do piso integral para esse trabalhador;

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

u) Salvo expressa negociação com o Sindicato dos Trabalhadores, é vedada a contratação de terceirização dos serviços exclusivos de instrutores de prática de direção veicular e demais profissionais da categoria;

v) As demais formas de contratação de terceirização/estagiários estarão sujeitas ao recolhimento das contribuições devidas pelo empregado.

#### **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-salário, de acordo com as Resoluções 3.402/06 e 3.424/06, ambas 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 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 o pagamento menor que o valor estabelecido na cláusula 3ª 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 caso de inadimplência, em multa de 1/60 (um sessenta avos) do valor nominal do salário do empregado, por dia de atraso, em favor do

empregado, salvo por motivos comprovados de força maior, com a limitação do art. 412 do Código Civil, além da multa por descumprimento da 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 fornecer aos seus empregados comprovante de pagamento salarial (holerite) com discriminação das horas trabalhadas, de todos os títulos que compoñham a remuneração, das importâncias pagas, dos descontos efetuados e da indicação do valor mensal a ser recolhido ao FGTS, inclusive com identificação do empregador.

### **Isonomia Salarial**

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS SALARIAIS**

a) O desconto salarial decorrente de multa de trânsito, furto, roubo, quebra ou danos de veículo, inclusive de terceiro, só será admitido se configurado dolo ou culpa do empregado, em quaisquer de suas modalidades e 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 apresentados contra elas;

c) Ainda nos casos em que o pagamento das multas visarem ao aproveitamento de descontos sobre o seu valor total, ou em que for necessário para a formalização de documentos ou licenciamento do veículo, ou o recurso for patrocinado pela empresa, elas 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 do desconto.

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

a) São consideradas horas extraordinárias as laboradas após a 8ª (oitava) diária e 44ª (quadragesima quarta) semanal e serão remuneradas com os seguintes acréscimos:

- A primeira e segunda horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as demais 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 no pagamento das demais parcelas dos contratos de trabalho, nos termos da lei.

## **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 4 (quatro) anos na mesma empresa, 2% (dois por cento) quando completar 8 (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 por tempo de serviço será devido a partir do mês em que for completado o quadriênio correspondente, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze). Ocorrendo após o dia 15 (quinze) será devido a partir do mês seguinte;

c) O empregado que tiver de uma a 6 (seis) faltas na mesma semana, perderá 25% (vinte e cinco por cento) do adicional por semana;

d) O adicional a ser aplicado não é cumulativo, devendo sempre ser incidido sobre o piso salarial;

e) Nos termos da Súmula 203 do TST, o adicional por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

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

O trabalho compreendido entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, e em sua prorrogação, será remunerado, será remunerado com adicional de 30% (trinta por cento).

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

a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores a importância de R\$ 17,02 (dezesete reais e dois centavos) por dia de trabalho a título de vale-refeição ou alimentação, sem efeito na remuneração, por meio de cartão magnético fornecido por empresa idônea indicada exclusivamente pelo sindicato profissional que deverá com exclusividade indicar, disponibilizar, certificar a qualidade da contratação do benefício especificado;

b) O valor definido não será devido para jornada inferior a 4 (quatro) horas;

c) O valor definido é devido desde maio de 2016, devendo o empregador fazer o pagamento das diferenças no próximo pagamento, sob pena de multa prevista nesta sentença normativa;

d) As empresas enquadradas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), obedecida a legislação pertinente ao programa (Lei 6.321, de 14 abril de 1976, regulamentado pelo decreto 5, 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, regulamentada pelo Decreto 95.247/87, até o máximo de 6%, ficando facultado ao 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**

a) Os empregadores estão obrigados a instituir convênio médico para assistência dos seus empregados e subsidiarão o valor de R\$ 92,85 (noventa e dois reais e oitenta e cinco

centavos) para cada empregado, convênio este indicado exclusivamente pelo sindicato profissional;

b) O valor aqui consignado é devido a partir de maio de 2016, devendo as diferenças ser pagas no próximo pagamento do trabalhador;

c) Em caso de impossibilidade de firmar convênio médico, fica o empregador obrigado a instituir para cada empregado convênio odontológico no valor de R\$39,04 (trinta e nove reais e quatro centavos), além de um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 53,81 (cinquenta e três reais e oitenta e um centavos), por meio de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato dos Trabalhadores;

d) Nas apólices dos benefícios, o Sindicato dos Trabalhadores em Auto Moto Escola, Centro de Formação de Condutores A e B de Campinas e Região 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\$ 90.436,77;
- Invalidez total ou parcial do trabalhador - R\$ 90.436,77;
- Morte qualquer causa do cônjuge - R\$ 45.218,39;
- Morte qualquer causa de filhos até 18 anos - R\$ 22.609,19;
- Cesta básica no valor de R\$ 301,46 mensais pelo período de 12 meses;
- 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.

## **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**

a) 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 obedecerá os fins para os quais foi autorizado;

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 prevista no artigo 29 e seguintes da CLT.

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

Ao empregado demitido por justa causa, as empresas deverão comunicar, por escrito, os 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 com até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa e será acrescido de 3 (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 contem com mais de 2 (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 na fluência de garantia de emprego.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS OBRIGATÓRIOS PELO DETRAN**

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, roubo ou dano, por culpa do empregador, 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;

d) O cartão E-CPF deverá ser custeado, em partes iguais, por empregado e empregador.

### **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 que 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 - AUSÊNCIAS 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 a 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) As férias só poderão ter início em dias úteis e, havendo preferência do empregado com relação ao período de gozo, a teor do art. 135 da CLT, deverá informar o empregador, por escrito e com antecedência de 180 dias, dois períodos de sua preferência, sendo um principal e outro alternativo, a fim de que possa se programar, devendo, em qualquer caso, ser concedidas as férias dentro do prazo solicitado;

b) É obrigatória a concessão do aviso de férias em até 60(sessenta) dias antes de seu início, bem como efetuar o pagamento em até 2 (dois) dias anteriores ao seu início;

c) Fica vedada a implantação de férias coletivas sem comunicação ao sindicato profissional, devendo ser 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 5 (cinco) dias, após a comprovação pelos empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DANOS MATERIAIS EM VEÍCULOS DE APRENDIZAGEM**

a) Os trabalhadores ficam isentos de responsabilidade pelos danos ocorridos nos veículos de aprendizagem durante seu horário de trabalho, provocados por alunos ou terceiros, salvo os casos em que ficar comprovado culpa ou dolo do empregado;

b) As partes definem que a entrega da direção do veículo da autoescola pelo seu motorista instrutor a qualquer outro condutor que não seja o aluno devidamente matriculado em condições de receber aulas práticas, aluno que deverá obrigatoriamente portar a licença de aprendizagem - LADV mediante prova definitiva, caracteriza ato de indisciplina, passível de demissão por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT;

c) 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 do Centro de Formação de Condutores 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.

## **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.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

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

### **- ANUAL**

Os empregadores esclarecerão aos seus empregados que o desconto da Contribuição Sindical é obrigatório, por imposição da lei.

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

a) As empresas descontarão de todos os trabalhadores que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, observado o direito de oposição, 2% (dois por cento) do salário bruto nominal, ao mês, sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial, a partir de maio de 2016, em favor do SINTRAUTODESCAMP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES A E B, DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS E TRANSPORTE ESCOLAR DE CAMPINAS E REGIÃO, conforme decisão tomada na assembleia realizada na forma do Estatuto Social;

b) 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;

c) A contribuição será dividida em 11 (onze) parcelas iguais de 2% (dois por cento), incidindo respectivamente sobre o salário de janeiro, fevereiro, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto;

d) 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;

e) Os empregadores se obrigam a descontar e repassar ao sindicato a contribuição assistencial e sindical do exercício em curso, referentes aos empregados demitidos na ocasião da homologação da respectiva rescisão, caso não tenham sido recolhidas anteriormente, sob pena de a empresa pagar o montante devido, bem como, o pagamento da multa estipulada na cláusula anterior;

f) Qualquer reclamação de empregados que se recusem a aceitar os descontos em pauta, deverá ser feita pessoalmente à entidade profissional, não se eximindo o empregador de proceder ao desconto, a qualquer pretexto, a não ser por determinação escrita da entidade profissional ou ordem judicial.

## **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 HOMOLOGAÇÕES**

a) As homologações das rescisões deverão ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir do último dia de trabalho ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso-prévio trabalhado, sob pena de pagamento de multa de um salário do trabalhador, ressalvadas as hipóteses de culpa do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado;

b) Nas homologações feitas no sindicato dos empregados, além dos documentos exigidos por Lei, fica obrigatório para os trabalhadores DIRETOR GERAL ENSINO, INSTRUTOR PRÁTICO TEÓRICO, o comprovante de baixa do nome do trabalhador junto ao órgão executivo de trânsito, para total efetivação da homologação;

c) Quando o empregado tiver menos de um ano de trabalho e não houver a necessidade da homologação, as Guias de Seguro Desemprego e Chave de liberação do FGTS devem ser

entregues ao empregado em até 30 (trinta) dias, contados a partir do último dia de trabalho ou da notificação da dispensa imotivada, sem cumprimento do aviso-prévio trabalhado, sob pena de multa de um salário do trabalhador, ressalvadas as hipóteses de culpa do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado.

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

O empregador se obriga a enviar, mensalmente, ao sindicato profissional a relação de empregados, com respectivos cargos e remunerações, e a guia de recolhimento da Previdência Social, nos termos e para os efeitos do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, da Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994 e Nota Técnica/SRT/MTE nº 202/2009, de 10 de dezembro de 2009.

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

Em caso de descumprimento das cláusulas constantes deste instrumento normativo, as empresas reconhecem a legitimidade para o sindicato ajuizar ação de cumprimento, nos termos do parágrafo único do art. 872 da CLT, independentemente da outorga de procurações dos trabalhadores e da juntada de relações nominais.

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

As partes comprometem-se a divulgar os termos da presente sentença normativa aos seus representados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 estabelecidas, independentemente da natureza jurídica da obrigação.

Custas, pelo suscitado, no importe de R\$ 300,00.

## **SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS**

**Em sessão ordinária realizada em 08 de março de 2017 (4ª feira), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente processo.**

**Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Presidente do Tribunal, Desembargador do Trabalho FERNANDO DA SILVA BORGES**

**Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados:**

**Relator: Desembargador do Trabalho JORGE LUIZ COSTA**

**Desembargador do Trabalho EDMUNDO FRAGA LOPES**

**Desembargador do Trabalho HENRIQUE DAMIANO**

**Juíza Titular de Vara do Trabalho ADRIENE SIDNEI DE MOURA DAVID DIAMANTINO**

**Desembargador do Trabalho GERSON LACERDA PISTORI**

**Desembargadora do Trabalho TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI**

**Juiz Titular de Vara do Trabalho MARCUS MENEZES BARBERINO MENDES**

**Juiz Titular de Vara do Trabalho FLÁVIO LANDI**

**Desembargador do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO**

**Desembargador do Trabalho HÉLCIO DANTAS LOBO JÚNIOR**

**Desembargador do Trabalho EDER SIVERS**

**Desembargadora do Trabalho ROSEMEIRE UEHARA TANAKA**

**Desembargador do Trabalho LUÍS HENRIQUE RAFAEL**

**Ausentes: o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, por se encontrar em licença-saúde, os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Antonio Francisco Montanagna e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, por se encontrarem em férias, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho João Batista Martins Cesar, ocasionalmente.**

**Convocados, nos termos do Regimento Interno, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David Diamantino (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos), Marcus Menezes Barberino Mendes**

(substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Antonio Francisco Montanagna) e Flávio Landi (substituindo na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani).

Compareceram para julgar processos de suas competências, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Flávio Allegretti de Campos Cooper e os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Hélio Grasselli, Marcelo Garcia Nunes, Renato Henry Sant'Anna, Maria de Fátima Vianna Coelho, André Augusto Ulpiano Rizzardo e Fernanda Cristina de Moraes Fonseca.

O Ministério Público do Trabalho presente na pessoa da Exma. Procuradora Ana Lúcia Ribas Saccani Casarotto.

Sustentou oralmente pelo Suscitante o i. advogado Samuel da Fonseca Coqueiro, OAB/SP 0309512.

### **Resultado**

**ACORDAM** os Exmos. Srs. Magistrados da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

**Votação por maioria.** Vencidos, em parte, os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani, Eder Sivers e ainda, a Exma. Sra. Juíza Titular de Vara do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David Diamantino, quanto à Cláusula 23ª letra "d", por entenderem que o cartão E-CPF deveria ser custeado totalmente pelas empresas.

**Jorge Luiz Costa**  
**Desembargador Relator**