

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005320/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/05/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012711/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.010727/2011-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/05/2011

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, Sr(a). LAERCIO 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 Presidente, Sr(a). JOSE 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 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES A e B, E ASSOCIAÇÕES DE AUTO MOTO ESCOLAS E CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES DE CAMPINAS E REGIÃO**, 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, Angatuba/SP, Araçariguama/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Bragança Paulista/SP, Buri/SP, Cabreúva/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campinas/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Capela do Alto/SP, Capivari/SP, Cerquillo/SP, Cesário Lange/SP, Charqueada/SP, Conchal/SP, Conchas/SP, Cordeirópolis/SP, Corumbataí/SP, Cosmópolis/SP, Elias Fausto/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Estiva Gerbi/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Ibiúna/SP, Indaiatuba/SP, Ipeúna/SP, Iracemópolis/SP, Itaberá/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Itatinga/SP, Itirapina/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jaguariúna/SP, Jumarim/SP, Jundiaí/SP, Laranjal Paulista/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Mairinque/SP, Mogi das Cruzes/SP, Moji 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, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/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, Santo Antônio de Posse/SP, Santo Antônio do Jardim/SP, São João da Boa Vista/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Pedro/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Serra Negra/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Taquarivaí/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP, Tuiuti/SP, Valinhos/SP, Várzea Paulista/SP, Vinhedo/SP e Votorantim/SP.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

A partir de 1º de janeiro de 2011, ficam convencionados os seguintes pisos salariais:

- a) **O empregador pagará as diferenças salariais em 01 parcela no próximo pagamento mensal após a divulgação deste instrumento;**
- b) Diretores Geral/Ensino: R\$ 1.295,33 (Um mil duzentos e noventa e cinco reais e trinta e três centavos) por mês;
- c) Instrutores teóricos técnicos: R\$ 1.295,33 (Um mil duzentos e noventa e cinco reais e trinta e três centavos) por mês;
- d) Instrutor de prática de direção veicular: R\$ 1.295,33 (Um mil duzentos e noventa e cinco reais e trinta e três centavos) por mês, ficando excluída a comissão por aula ministrada;
- e) Ao trabalhador auxiliar de escritório fica garantido o piso salarial de R\$ 624,36 (Seiscentos e vinte e quatro reais e trinta e seis centavos) mensais;
- f) Ao trabalhador auxiliar administrativo fica garantido o piso salarial de R\$ 631,95 (Seiscentos e trinta e um reais e noventa e cinco centavos) mensais;
- g) Ao trabalhador em tele atendimento fica garantido o piso salarial de R\$ 600,51 (Seiscentos reais e cinquenta e um centavos) mensais;
- h) Ao trabalhador em telemarketing fica garantido o piso salarial de R\$ 701,32 (Setecentos e um reais e trinta e dois centavos) mensais, mais comissão sendo esta comissão registrada na CTPS;
  - 1. Jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo 06 (seis) horas diárias, com 15 (quinze) minutos para descanso e alimentação.
- i) Ao trabalhador boy fica garantido o piso salarial de R\$ 600,51

(Seissentos reais e cinquenta e um centavos);

j) Ao trabalhador Moto Boy fica garantido o piso salarial de R\$ 777,20 (Setecentos e setenta e sete reais e vinte centavos) mensais;

k) Ao trabalhador faxineiro fica garantido o piso salarial de R\$ 600,51 (Seissentos reais e cinquenta e um centavos) mensais;

l) Aos trabalhadores em Associações de Auto-Escolas, fica garantido o piso salarial de R\$ 652,54 (Seissentos e cinquenta e dois reais e cinquenta e quatro centavos) mensais, desde que não esteja abrangido pela cláusula 3ª da CCT;

m) Ao trabalhador digitador fica garantido o piso salarial de R\$ 708,91 (Setecentos e oito reais e noventa e um centavos) mensais, devendo ser respeitada as disposições da NR n. 17;

1. 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;
2. 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;
3. O número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 08 (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.

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

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

p) Os pisos salariais convencionados terão validade até 31/12/2011;

q) Aos empregados que recebem valores salariais superiores aos pisos acima, fica convencionada a correção salarial de 6,9% (seis vírgula nove por cento) referente ao ICV do DIEESE apurado entre dezembro de 2009 e dezembro de 2010, mais um

aumento real de 1,4% (um virgula quatro por cento);

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

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

1) Deverá ser garantido uma jornada mínima diária de 04 horas, ficando expressamente vedada a extrapolação de jornada destes trabalhadores, sob pena de ser descaracterizado a contratação por tempo parcial e configurado jornada normal de trabalho com o pagamento do piso integral para este trabalhador;

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

t) 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;

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

### **Pagamento de Salário □ Formas e Prazos**

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

a) As empresas que possuem acima de 04 (quatro) empregados ficam **obrigadas** a efetuar os pagamentos de seus empregados a que título for mediante depósito em 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;
- 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 (hollerit), 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.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO SALARIAIS**

- a) O desconto salarial dos empregados, em virtude de multa de trânsito, furto, roubo, quebra ou danos de veículo inclusive de terceiro só serão admitidos se configurados o dolo ou a culpa, 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 ocorrerão durante a tramitação do recurso, se o empregado dela recorrer, exceção feita, à ocorrência de rescisão contratual;

c) 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, estes poderão ser descontados do empregado, todavia existindo o provimento do recurso patrocinado pela Empresa, esta terá que efetuar a devolução dos valores pertinentes.

d) Confirmada a imposição de multa por inexistência de recurso, ou pela improcedência do mesmo, a Empresa poderá parcelar o valor de desconto ao empregado, de acordo com a possibilidade momentânea da Empresa, caso contrário deverá ser totalmente descontado.

e) Caso o Diretor Geral, Diretor de Ensino ou Instrutor Prático, sejam impossibilitados pelo órgão de trânsito responsável de exercer suas atividades, por infrações de trânsito ou por qualquer impossibilidade administrativa, onde seja comprovada a culpa do empregado, o salário será suspenso, enquanto perdurar a penalidade, uma vez que estarão impossibilitados de exercer sua função.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

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

- A primeira e segunda hora extra será remunerada 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 nos pagamentos de natureza salarial;

### **Adicional Noturno**

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

Os empregadores remunerarão as horas de trabalho noturno com adicional de 20% (vinte por cento), compreendendo como horário noturno entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO**

- a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores, sem efeito na remuneração do empregado, a importância de R\$ 8,20 (oito reais e vinte centavos) por dia de trabalho;
- b) As empresas enquadradas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), obedecendo 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.
- c) O valor aqui definido e devido desde janeiro de 2011, devendo o empregador fazer o pagamento das diferenças em até 03 parcelas, a contar do próximo pagamento, sob pena de pagamento de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### **Auxílio Saúde**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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\$ 57,14 (cinquenta e sete reais e quatorze centavos) para cada empregado, convênio este indicado exclusivamente pelo sindicato profissional;

b) O valor aqui consignado é devido a partir de janeiro de 2011, devendo as diferenças serem 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\$ 24,93 (vinte e quatro reais e noventa e três centavos), além de um seguro de vida, através de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato dos Trabalhadores, no valor mínimo de R\$ 32,21 (trinta e dois reais e vinte e um centavos), devendo tal apólice garantir as seguintes coberturas mínimas:

- Morte Qualquer Causa - R\$ 50.000,00
- Morte de Filhos até 18 anos ☐ R\$ 12.500,00
- Morte Natural ☐ R\$ 50.000,00
- Morte Acidental ☐ R\$ 50.000,00
- Invalidez Total ou Parcial por Acidente ☐ R\$ 50.000,00
- Cônjuge ☐ Morte Natural ou Acidental ☐ 50% da cobertura
- Assistência Funeral Individual (Titular) ☐ Semi-luxo ☐ R\$ 3.000,00

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

## **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 deveram ser feitas no prazo de quarenta e oito horas da data de admissão do empregado, sob pena de multa de 1/30 avós, 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

- a) Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 02 (dois) anos ininterruptos de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa será devido o aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias;
- b) Quando o empregado optar pela redução da jornada no aviso prévio, esta poderá ocorrer no início ou no final da jornada de trabalho;
- c) O Aviso Prévio só poderá ser dado após 30 (trinta) dias que sucedem a data base da categoria;
- d) É inválida a concessão do aviso prévio na fluência de garantia de emprego.

## **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Plano de Cargos e Salários**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANOS DE CARGOS E SALARIOS**

O Sindicato Patronal bem como o Sindicato dos Trabalhadores, em comum acordo, poderão constituir uma comissão Paritária, integrada por 3 (três) membros respectivamente, de cada uma destas entidades sindicais para promover estudos no sentido da viabilidade da implantação do Plano de Cargos e Salários, observados os termos da legislação vigente.

### **Qualificação/Formação Profissional**

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

Recomenda-se às empresas que, sempre que possível, subsidiem a realização dos cursos exigidos pelo DETRAN para seus empregados.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA**

a) Ao empregado que esteja há pelo menos 2 (dois) anos da aposentadoria, e desde que o mesmo esteja trabalhando há mais de 2 (dois) anos, ininterruptamente, na empresa, fica assegurado o emprego, ou o salário do período faltante, exceto dispensa por justa causa, sendo que, adquirido o direito cessa a garantia.

b) Na hipótese do item anterior, fica garantido ao empregado, por ocasião da aposentadoria uma gratificação no valor de 100% (cem por cento) do valor do seu salário

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

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

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 o trabalhador possa guardar seus pertences e uniforme, bem como, a fornecer o protetor solar/bloqueador ou filtro solar - fator mínimo 30, aos instrutores de prática de direção categoria "A", podendo ser fornecido a todos, a critério da empresa, devendo documentar o fornecimento deste último e exigir seu uso.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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) horas, quando solicitado por escrito.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DOS MEMBROS DA CIPA**

Ao empregado eleito pelos Trabalhadores para o cargo de direção da CIPA 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.

#### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

- a) A jornada de trabalho normal será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- 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;

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS SEM PREJUÍZO NO SALÁRIO E FÉRIAS**

- a) Será considerado como dia normal de serviço à ausência do empregado 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 júízo;

g) Ao pai pelo período de 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, dos 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) dias antes do início, na forma da lei, bem como, efetuar o pagamento até dois (02) 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DANOS MATERIAIS EM VEICULOS 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 auto-escola, 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, 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - ANUAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

**a)** Os empregadores ficam obrigados a descontar da remuneração dos empregados, sindicalizados ou não, **assegurado o direito de oposição**, no prazo previsto em Assembleia Geral, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL de que trata o artigo 513, alínea e da CLT, em favor do Sindicato dos Empregados, de acordo com a resolução da Assembléia Geral da Categoria Profissional, da seguinte forma:

**b)** 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;

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

entidade profissional ou ordem judicial.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

- a)** As homologações das rescisões deverá 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 PRATICO TEORICO, o comprovante de baixa do nome do trabalhador junto ao órgão executivo de trânsito, para total efetivação da homologação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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, bem como, a guia de recolhimento da Previdência Social, nos termos e para os efeitos do Decreto nº 1.197, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

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

**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**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .

