

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032351/2015

SINDICATO DOS TRABALHADORES EMPREGADOS EM AUTO MOTO ESCOLA, CENTRO DE FORMAÇÃO 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 FORMAÇÃO DE CONDUTORES NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 47.290.275/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALDARI ONOFRE LEITE;

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 2015 a 30 de abril de 2016 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 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 Aguiá/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, Cerquilha/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, Jumirim/SP, Jundiaí/SP, Laranjal Paulista/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Lindóia/SP, Louveira/SP, Mairinque/SP, Mogi Guaçu/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, Taquarivai/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 maio de 2015, ficam convenencionados que os pisos salariais serão reajustados em 8,40% (oito vírgula quarenta por cento), com base na variação do ICV- DIEESE dos últimos dozes meses, mais ganho real de 1,2125% (um vírgula vinte e um e vinte e cinco por cento). O referido aumento vigorará do dia 1º de maio de 2015 até 30 de abril de 2016, e tendo em vista o disposto na



Convenção Coletiva anterior, na cláusula terceira, "w" da Convenção Coletiva de 2014/2015, que previa uma diferenciação salarial para o piso de instrutor de prática de direção veicular, as partes convencionaram os seguintes pisos salariais:

a) Instrutor de prática de direção veicular categoria A e B: R\$ 1920,00 (Hum mil e novecentos e vinte reais), por mês;

b) Instrutor de prática de direção veicular categoria C e D: R\$ 1935,12 (Hum mil novecentos e trinta e cinco reais e doze centavos) por mês;

c) Instrutor de prática de direção veicular categoria E: R\$ 1.946,62 (Hum mil novecentos e quarenta e seis reais e sessenta e dois centavos) por mês;

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 a 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 a sua categoria normal de trabalho, receberá o salário de forma proporcional as horas ministradas em cada categoria;

e) Diretores Geral/Ensino: R\$ 1.920,00 (Um mil novecentos e vinte reais) por mês;

f) Instrutores teóricos técnicos: R\$ 1.920,00 (Um mil novecentos e vinte reais) por mês;

g) Ao trabalhador auxiliar de escritório fica garantido o piso salarial de R\$ 925,43 (novecentos e vinte e cinco reais e quarenta e três centavos);

h) Ao trabalhador auxiliar administrativo fica garantido o piso salarial de R\$ 936,69 (novecentos e trinta e seis reais e sessenta e nove centavos);

i) Ao trabalhador em tele atendimento fica garantido o piso salarial de R\$ 905,00 (novecentos e cinco reais);

j) Ao trabalhador em telemarketing fica garantido o piso salarial de R\$ 1039,52 (Hum mil e trinta e nove reais e cinquenta e dois centavos);

k) Ao trabalhador boy fica garantido o piso salarial de R\$ 905,00 (novecentos e cinco reais);

l) Ao trabalhador Moto Boy fica garantido o piso salarial de R\$ 1.151,99 (Hum mil cento e cinquenta e um reais e noventa e nove centavos);

m) Ao trabalhador faxineiro fica garantido o piso salarial de R\$ 905,00 (novecentos e cinco reais);

n) Aos trabalhadores em Associações de Auto-Escolas, fica garantido o piso salarial de R\$ 967,21 (Novecentos e sessenta e sete reais e vinte e um reais) mensais,

desde que não esteja abrangido pela cláusula 3ª da CCT;

o) Ao trabalhador digitador fica garantido o piso salarial de R\$ 1050,76 (Hum mil e cinquenta reais e setenta e seis 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.

p) 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;

- 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 30/04/2016;

r) Aos empregados que recebem valores salariais superiores aos pisos, fica convencionada a correção salarial de 8,40% (oito vírgula quarenta por cento), com base na variação do ICV- DIEESE dos últimos dozes meses, mais ganho real de 1,2125% (um virgula vinte e um e vinte e cinco por cento);

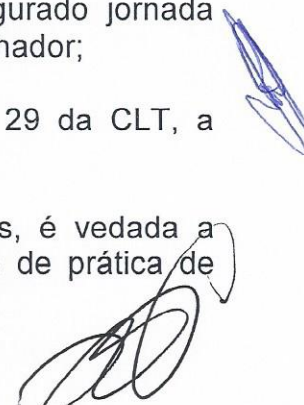
s) Fica consignado que os pisos salariais aqui negociados jamais poderão ser inferiores ao salário mínimo do Estado de São Paulo;

t) 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.

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, previstas na presente convenção coletiva;

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

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 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.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSSIONAL

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 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.

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 e após a 44ª (Quadragésima Quarta) semanal e serão remuneradas com 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);


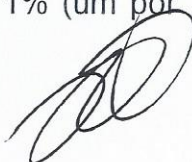
- As horas prestadas aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento);

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

Adicional de Tempo de Serviço

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 (dezesseis) 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.

Adicional Noturno

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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE REFEIÇÃO

a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores, a importância de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) por dia de trabalho a título de vale refeição ou alimentação, sem efeito na remuneração do empregado, através 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 aqui definido não será devido para jornada inferior a 04 (quatro) horas;

c) O valor aqui definido é devido desde maio de 2015, devendo o empregador fazer o pagamento das diferenças no próximo pagamento, sob pena de pagamento de multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

d) 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.

Auxílio Transporte

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 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.

Auxílio Saúde

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\$ 84,55 (Oitenta e quatro reais e cinquenta 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 2015, 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\$ 35,55 (trinta e cinco reais e cinquenta e cinco centavos), além de um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 49,00 (quarenta e nove reais), através de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato dos Trabalhadores.

d) Nas apólices dos benefícios, o *Sindicato dos Trabalhadores em Despachantes 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\$ 75.000,00
- Invalidez Total ou Parcial do Trabalhador - R\$ 75.000,00
- Morte Qualquer Causa do Cônjuge - R\$ 37.500,00
- Morte Qualquer Causa de Filhos até 18 anos - R\$ 18.750,00
- Cesta Básica no Valor de R\$ 250,00 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.

Auxílio Morte/Funeral

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.

Auxílio Creche

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

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 passaram 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.

Desligamento/Demissão

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.

Aviso Prévio

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 contem 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 na fluência de garantia de emprego.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

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;

Assédio Moral

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.

Estabilidade Aposentadoria

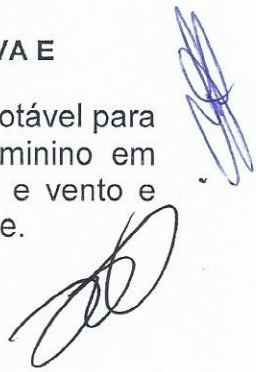
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA

- 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

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.

Outras estabilidades

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;

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

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;

Intervalos para Descanso

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.

Descanso Semanal

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.

Outras disposições sobre jornada

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:

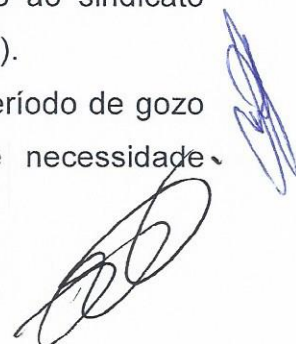
- a) Para acompanhamento de esposa e filhos, na hipótese de internação hospitalar ou atendimento ambulatorial que ocupe mais de 04 (quatro) horas, mediante comprovação do médico ou hospital, limitado à um dia por semestre;
- b) Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade 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 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 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

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.

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

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 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 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, inclusive os trabalhadores temporários, 2% (dois por cento) do salário bruto nominal, ao mês, sob a rubrica de Contribuição Assistencial/Negocial, a partir de maio de 2015, 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 no dia 11/04/2015.

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.

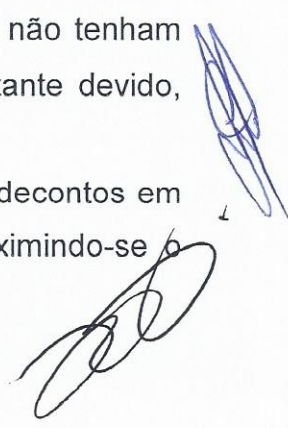
c) Esclarece o Sindicato do Trabalhadores para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não trata de Contribuição Confederativa (CF, artigo 8º, IV), razão pela qual não se aplica a Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, alínea E, da CLT.

d) 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;

e) 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.

f) 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.

g) Qualquer reclamação de empregados que se recusem a aceitar os descontos em pauta, deverá ser feita pessoalmente á 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 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 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.

Disposições Gerais Mecanismos de Solução de Conflitos

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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DESTE INSTRUMENTO COLETIVO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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 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



ALDARIONOFRE LEITE

Presidente

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