

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009548/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/10/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052093/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.214853/2024-21  
DATA DO PROTOCOLO: 23/09/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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 DOS TRANSPORTADORES ESCOLARES DE CAMPINAS, AMERICANA, SUMARE, INDAIATUBA, VALINHOS, VINHEDO, MONTE MOR, SANTA BARBARA DO OESTE, CAPIVARI, R, CNPJ n. 11.868.088/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE BRASILINO DOS REIS;

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 novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES, EMPREGADOS EM TRANSPORTE ESCOLAR**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Cordeirópolis/SP, Cosmópolis/SP, Holambra/SP, Hortolândia/SP, Indaiatuba/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Monte Mor/SP, Paulínia/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIOS

Fica estabelecido o piso salarial a partir de 1º de Novembro de 2023:

|                 |                     |                     |
|-----------------|---------------------|---------------------|
| <b>MECÂNICA</b> | Supervisor Mecânico | <b>R\$ 4.452,16</b> |
|                 | Mecânico A          | <b>R\$ 4.056,70</b> |
|                 | Mecânico B          | <b>R\$ 3.134,73</b> |
|                 | Mecânico C          | <b>R\$ 2.420,18</b> |

|                            |                                |                            |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
|                            | ½ Oficial Mecânico             | <b>R\$ 1.694,57</b>        |
| <b>ELÉTRICA</b>            | Elétrica A                     | <b>R\$ 3.918,38</b>        |
|                            | Elétrica B                     | <b>R\$ 2.535,42</b>        |
|                            | ½ Oficial Eletricista          | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>FUNILARIA</b>           | Funilaria A                    | <b>R\$ 3.226,92</b>        |
|                            | Funilaria B                    | <b>R\$ 2.304,91</b>        |
|                            | ½ Oficial Eletricista          | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>PINTURA</b>             | Pintor A                       | <b>R\$ 3.226,92</b>        |
|                            | Pintor B                       | <b>R\$ 2.304,91</b>        |
|                            | ½ Oficial Pintor               | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>ABASTECIMENTO</b>       | Abastecedor                    | <b>R\$ 1.959,19</b>        |
| <b>LUBRIFICAÇÃO</b>        | Lubrificador                   | <b>R\$ 2.074,39</b>        |
| <b>TAPEÇARIA</b>           | Tapeceiro                      | <b>R\$ 2.189,68</b>        |
|                            | ½ Oficial Tapeçaria            | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>BORRACHARIA</b>         | Borracharia                    | <b>R\$ 2.535,42</b>        |
|                            | ½ Oficial Borracheiro          | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>TORNEARIA</b>           | Torneiro Mecânico              | <b>R\$ 2.304,91</b>        |
|                            | ½ Oficial Torneiro Mecânico    | <b>R\$ 1.694,08</b>        |
| <b>MANOBRISTA</b>          | Manobrista                     | <b>R\$ 2.074,39</b>        |
| <b>MANUTENÇÃO DA FROTA</b> | Lavador (CBO nº 59.925)        | <b>R\$ 1.262,66</b>        |
| <b>TRÁFEGO</b>             | Fiscal de Trafego Líder        | <b>R\$ 4.346,60</b>        |
|                            | Fiscal de Trafego Controlador  | <b>R\$ 3.566,46</b>        |
|                            | Fiscal de Trafego              | <b>R\$ 2.710,19</b>        |
|                            | Agente de Trafego              | <b>R\$ 2.187,04</b>        |
|                            | Operador de Trafego            | <b>R\$ 1.769,97</b>        |
| <b>CONDUTOR</b>            | Van ou Microonibus             | <b><u>R\$ 2.300,38</u></b> |
|                            | Ônibus                         | <b><u>R\$ 3.100,00</u></b> |
| <b>MONITORA</b>            | MONITORA DE TRANSPORTE ESCOLAR | <b>R\$ 1.760,00</b>        |
| <b>VIGILANTE</b>           | Vigilante                      | <b>R\$ 1.598,48</b>        |
| <b>PORTEIRO</b>            | Porteiro                       | <b>R\$ 1.543,36</b>        |

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados que recebem valores salariais superiores aos pisos, fica convencionada a correção salarial de **6% (seis por cento)**.

**Parágrafo Segundo** – Fica vedado a empresa fazer qualquer contratação com nomenclaturas que não estejam mencionadas nesse acordo.

**Parágrafo Terceiro** – São beneficiários das normas estabelecidas nesta Convenção Coletiva, todos os empregados no transporte escolar e seus empregadores das Empresas de Transporte Escolar de Médio e Grande Porte bem como **cooperativas de transporte escolar** de acordo com seu cadastro na Receita Federal, ou seja, que não sejam consideradas empresas ME.

## **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 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

A empresa que mantém convênios (supermercados, farmácias, etc.) dará adiantamento de até 30% (trinta por cento) e na hipótese de não manter convênios, adiantará até 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração, no prazo de quinze dias, após o pagamento mensal mantidas as condições atuais.

### **CLÁUSULA SEXTA - DE COMPROVANTE DE SALÁRIOS**

A empresa fornecera aos seus empregados, o comprovante de pagamento, que contenha identificação da empresa, bem como, a discriminação de todas as parcelas pagas e dos descontos efetuados, especificando cada parcela (salário, diárias, PTS, abonos, IR, FGTS, INSS, adiantamentos, quantidade e valor das horas extras, etc.).

**PARAGRAFO UNICO** - Ficam proibidos os descontos genéricos, devendo cada parcela ser discriminada a que título for e o motivo do desconto.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O empregado que venha a substituir outro, temporariamente, que perceba salário maior, receberá o salário igual ao empregado substituído, a partir da data da substituição e enquanto durar a mesma.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA OITAVA - DOS DESCONTOS NOS SALÁRIOS

Não serão descontados dos salários, “batida”, a quebra de veículos, peças quebradas ou repostas, acessórios, extravios de crachás, e mesmo a receita, na hipótese de roubo ou furto, bem como as despesas de expediente para obtenção de cópia de Boletim de Ocorrência Policial, e outras avarias ao patrimônio da empresa empregadora, ou de terceiros, desde que o empregado não tenha agido com culpa grave ou dolo.

### CLÁUSULA NONA - MULTAS DE TRÂNSITO

Na hipótese da empresa ter sido notificada pela Autoridade de Trânsito para que apresente o condutor do veículo envolvido em infração de trânsito, esta se compromete a dar ciência do fato ao empregado acima mencionado, para que este proceda, se quiser, a competente defesa administrativa referente a tal imputação.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO – PTS

A empresa concederá a seus motoristas, um prêmio por tempo de serviço - PTS, obedecidos os seguintes critérios: a) De 02 (dois) a 05 (cinco) anos de serviço - 2% (dois por cento) do piso salarial. b) de 05 (cinco) a 07 (sete) anos de serviço - 5% (cinco por cento) do piso salarial. c) de 07 (sete) anos de serviço em diante - 10%(dez por cento) do piso salarial. Parágrafo Único - O prêmio por tempo de serviço (PTS) não integrará o salário a qualquer título.

## Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PAGAMENTO DO P.L.R. - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Que o pagamento do PLR é feito nos termos da Lei vigente que trata do assunto, em face da consecução das metas pré-estabelecidas, de comum acordo, para ensejar a participação dos empregados nos resultados da empresa, no exercício de **novembro de 2023 a outubro de 2025**, como resultante da colaboração dos mesmos, para cumprimento dos resultados obtidos.

**PARAGRAFO PRIMEIRO: DO “QUANTUM” E DA DATA DO PAGAMENTO:** A PLR referente ao exercício de 2023/2025 será paga a todos os empregados, no valor nunca inferior a R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), parcelado em três vezes.

**PARAGRAFO SEGUNDO: DAS CONDIÇÕES PARA GOZO DO BENEFÍCIO:** Terão direito ao recebimento da PLR no valor do Acordo Vigente todos os empregados que saírem de férias a partir de 1º de novembro, independentemente da data em que o Acordo for assinado. Se na data em que o empregado sair de férias não houver ainda sido fechado acordo, receberá a PLR pelo valor vigente e a diferença lhe será paga por ocasião do pagamento do primeiro salário que for efetuado após o Acordo.

**PARAGRAFO TERCEIRO: EMPREGADOS DEMITIDOS:** Os empregados demitidos na vigência deste acordo, que tiverem direito a PLR, receberão o valor proporcional a 1/12 avos dos meses trabalhados, ou fração superior a 15 dias. O empregado receberá o valor que estiver vigente, independentemente da data da demissão, será efetivamente quitado juntamente com a rescisão de contrato de trabalho.

**PARAGRAFO QUARTO: DOS EMPREGADOS QUE ESTIVEREM AFASTADOS:** Os empregados que entraram em gozo de licença saúde ou estiveram afastados por qualquer outro motivo, durante os anos de 2023 (novembro e dezembro) 2024 (de janeiro a outubro) receberão o benefício na proporcionalidade 1/12 avos, ou seja, calculada com base nos meses efetivamente trabalhados durante tal período.

**PARAGRAFO QUINTO: CONDIÇÕES GERAIS:** A participação nos resultados ora acordada não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência para qualquer encargo trabalhista, previdenciário, fiscal, fundiário e tributário, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, nem tampouco gera direito para eventuais idênticos benefícios.

### **Auxílio Alimentação**

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

a) As empresas deverão fornecer aos trabalhadores, a importância de **R\$ 38,00 (trinta e oito reais) POR DIA TRABALHADO EFETIVAMENTE** 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;

**Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores não receberão este benefício no período que estiverem gozando de férias;**

**Parágrafo Segundo -** A entrega do Vale Refeição se fará preferencialmente no 1º dia útil de cada mês.

**Parágrafo Terceiro -** O empregado não terá direito ao recebimento do Vale Refeição/Alimentação dos referidos dias em que faltar ao trabalho de forma injustificada ou mesmo justificada e ainda nos casos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho previstos nesta convenção coletiva e na legislação vigente.

**Parágrafo Quarto -** No caso de admissão, este fará jus ao recebimento proporcional dos Vale Refeição/Alimentação, com base nos dias efetivamente trabalhados, os quais serão entregues juntamente com os ticket-refeição do mês subsequente.

**Parágrafo Quinto -** No caso de rescisão contratual, o empregado fica obrigado a efetuar a devolução de todos os Vale Refeição/Alimentação correspondentes ao período em que não mais trabalhará. Não havendo

devolução serão descontados de seus haveres os tíquete-refeição correspondentes aos dias não trabalhados.

**Parágrafo Sexto** - Os tíquetes-refeição/alimentação não integrarão o salário a qualquer título.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE ESPECIAL**

A empresa fornecerá transporte especial em horários que não possui transporte público disponível a todos seus funcionários para ida e volta da empresa, sendo que, o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será computado como horas trabalhadas, nem tão pouco, como horas extras.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE - CONVÊNIO MÉDICO**

a) Os empregadores estão obrigados a instituir Convênio Médico para assistência dos seus empregados, e subsidiarão o valor de **R\$ 170,00 (Cento e setenta reais)** para cada empregado, convênio este indicado exclusivamente pelo sindicato profissional;

b) Nos contratos de benefícios, o Sindicato deverá figurar como "Estipulante", para controle do cumprimento da referida cláusula, e o Empregador deverá figurar como Subestipulante, responsável pelos pagamentos dos boletos referentes ao Convênio Médico.

**Parágrafo Primeiro** - Esse benefício não integrará o salário do empregado para qualquer fim.

**Parágrafo Segundo** - Ajustam as partes que o empregado já aposentado ou que vier a se aposentar, mas que continuar trabalhando na respectiva empresa, caso venha a ser afastado por doença ou acidente, terá direito a tal benefício apenas e tão somente durante os 3 (três) primeiros meses após a concessão do afastamento.

**Parágrafo Terceiro** - Caso, por qualquer motivo, o empregado obtiver alta médica e retornar ao trabalho, este benefício será novamente concedido, sob as condições vigentes à época do retorno.

**Parágrafo Quarto** - Em caso de afastamento do trabalhador por motivo sindical, o trabalhador continuará fazendo jus ao convênio médico nos termos deste acordo.

**Parágrafo Quinto** - Os empregados que estiverem aposentados por invalidez, que continuarem vinculados à empresa, terão direito ao convênio médico durante o período previsto na legislação.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CESTA BÁSICA**

A empresa obriga-se a conceder mensalmente a todos os seus funcionários, uma cesta básica no valor de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) através de cartão magnético (sem custo para empregado ou empregador)**, fornecido por empresa idônea, indicada exclusivamente pelo sindicato dos trabalhadores, que deverá com exclusividade indicar, disponibilizar, certificar a qualidade e operacionalidade da contratação da empresa prestadora de serviço.

15.1 – Perderá o direito ao recebimento da cesta básica acima o empregado que tiver uma falta sem justificativa por mês;

15.2 – No caso de admissão do empregado. Este fará jus ao recebimento da cesta básica, desde que contratado até o dia 15 (quinze) do cada mês anterior ao fornecimento.

15.3 – Em caso de demissão, o período de aviso prévio, ainda que indenizado, será considerado para concessão de cesta básica desde que expire entre o dia 15 e o último dia do mês respectivo.

15.4 – Ajustam as partes que o empregado já aposentado ou que vier a se aposentar, mas que trabalhando na respectiva empresa, caso venha a ser afastado por doença ou acidente, terá direito a tal benefício apenas e tão somente durante os 3 primeiros meses após a concessão do afastamento;

15.5 – Caso por qualquer motivo, o empregado obtiver alta médica e retornar ao trabalho este benefício será novamente concedido, sob as condições vigentes à época do retorno;

15.6 – Em caso de afastamento do trabalhador o motivo por motivo sindical, o trabalhador continuará recebendo cesta básica nos termos desse acordo;

15.7 – Os empregados que estiverem afastados ou aposentados por invalidez, que continuarem vinculados à empresa, terão direito à cesta básica durante o período previsto na legislação;

15.8 – A cesta básica não integrará o salário a qualquer título.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PASSE-LIVRE**

Fica mantido o sistema de passe livre nas linhas rodoviárias, suburbanas, urbanas de Campinas e Região, a todos os representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Empregados em Auto Moto Escolas, Centro de Formação de Condutores A e B, Despachantes, Documentalistas e Transporte Escolar de Campinas e Região, e a seus empregados e diretores, desde que uniformizados ou portadores de identidade funcional, com obrigatoriedade de conter a vigência anual, limitado a 2 (dois) por veículo das permissionárias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ODONTOLOGICO / SEGURO DE VIDA**

a) O valor aqui consignado é devido a partir de novembro de 2023, devendo as diferenças serem pagas ao trabalhador, podendo ser divididas em três vezes mensais e consecutivas a partir do próximo pagamento do mesmo;

b) O empregador é obrigado a instituir para cada empregado Convênio Odontológico no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), além de um seguro de vida familiar no valor mínimo de R\$ 70,00 (setenta reais), através de corretora contratada exclusivamente pelo Sindicato dos Trabalhadores.

c) Quando os empregados, bem como os empregadores se mantiverem devidamente associados com os seus Sindicatos, Trabalhadores e Patronal respectivamente, os custos constantes da alínea “b”, passarão a ter os seus valores reduzidos:

R\$ 32,00 (trinta e dois reais) – Convênio Odontológico

R\$ 60,00 (sessenta reais) – Seguro de Vida Familiar

d) Nas apólices dos benefícios, o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Escolar 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\$ 83.000,00**
- Invalidez Total ou Parcial do Trabalhador – **R\$ 83.000,00**
- Morte Qualquer Causa do Cônjuge – **R\$ 41.500,00**
- Morte Qualquer Causa de Filhos até 18 anos – **R\$ 20.750,00**
- Cesta Básica no Valor de R\$ 3.000,00.
- Assistência Funeral Familiar de R\$ 5.000,00 por Evento.
- Sorteio de Capitalização Mensal no Valor de R\$ 20.000,00 por Trabalhador.

### **Empréstimos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO**

Caso o sindicato da categoria profissional venha a ter um convênio junto ao banco, que permita que o trabalhador faça empréstimo consignado, o empregador deverá descontar em holerite, sendo facultativo a contratação de tal empréstimo de acordo com as necessidades do empregado.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O Contrato de Experiência não poderá ser superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRABALHO INTERMITENTE**

a) O trabalho intermitente, não poderá ser utilizado nas atividades que não sejam sazonal, descontinua nem de intensidade variável, sob pena de nulidade.

b) Fica expressamente vedado a contratação de motoristas de transporte escolar, monitores de transporte escolar, mecânicos em empresas de transporte escolar, funileiros de empresas de transporte escolar, eletricitas em empresas de transporte escolar, pintores em empresas de transporte escolar, abastecedor em empresas de transporte escolar, lubrificador em empresas de transporte escolar, tapeceiro em empresas de transporte escolar, manobrista em empresas de transporte escolar, torneiros em empresas de transporte escolar, lavador em empresas de transporte escolar, fiscal de trafego em empresas de transporte escolar, vigilante em empresas de transporte escolar, porteiro em empresas de transporte escolar para os trabalhadores intermitentes.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS ADMISIONAIS**

No ato da admissão, a empresa somente solicitará aos trabalhadores os documentos expressamente previstos em lei.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS**

A empresa quando da admissão, fornecerão aos seus empregados, as cópias dos contratos de trabalho, bem como de qualquer outro documento e, na rescisão contratual os documentos que resultem do vínculo laboral e que sejam firmados na sua vigência.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA OBRIGATORIEDADE DA DEVOLUÇÃO DA CARTEIRA FUNCIONAL E DO CONVÊNIO MÉDICO**

Fica expressamente estabelecido que os empregados, por ocasião da rescisão contratual, deverão efetuar a devolução e entrega da carteira funcional e do convênio médico, ao Departamento Pessoal da empresa, sob pena de responder na forma da lei pelo uso indevido da mesma.

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

Quando da comunicação de dispensa sem justa, será entregue ao empregado carta de referência, sem especificação dos motivos ensejadores da demissão, desde que solicitada pelo empregado.

**Parágrafo Único** - Aos empregados que pedirem demissão, desde que por eles solicitada, ser-lhe-á entregue pela empresa, no prazo de 48(quarenta e oito horas) horas do pedido, a competente carta de referência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DEMISSÃO EM MASSA**

Na hipótese de ocorrer demissão em massa, a empresa fica obrigada a instaurar o processo de negociação com o Sindicato com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo nas hipóteses:

- a) Cessaçãõ da Concessãõ;
- b) Falência ou Recuperaçãõ Judicial.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR COMUM ACORDO**

Considerando a hipossuficiência do trabalhador, na rescisão contratual por comum acordo, introduzida pelo art. 484-a da lei 13.467/2017, é necessária a intervenção sindical, para que seja observado se de fato houve o consentimento do empregado, a fim de que possa ser coibida a prática do empregador impor o acordo com o objetivo de ter menos gastos com as verbas rescisórias. Tal assistência sindical para a demissão citada terá o custo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) a ser pago ao sindicato dos empregados.

**Parágrafo único** – A rescisão contratual formalizada como extinção do vínculo empregatício por comum acordo sem assistência sindical será considerada como ruptura do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

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.

Considerando que nos termos do artigo 611-A da CLT, estabelece que a “Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho **têm prevalência sobre a lei**, ficando obrigatório a realização das homologações na entidade Sindical, independentemente da modalidade e prazo. Vedado a realização das homologações em comissão de conciliação ou tribunal de mediação e arbitragem.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA DAS ENTIDADES SINDICAIS SIGNATARIAS**

Fica estabelecida a legalidade das entidades sindicais signatárias para promover, perante a Justiça do Trabalho e o Foro em Geral, ações plúrimas em nome dos TRABALHADORES em nome próprio, ou ainda, como parte interessada, em caso de descumprimento de qualquer cláusula avençada ou determinada nesta norma coletiva.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CERTIDÃO NEGATIVA PATRONAL – HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho, na forma e condições previstas no art. 477 da CLT, serão homologadas no sindicato profissional e nos locais pré-agendados, e também acompanhados de Certidão Negativa, expedida pelo sindicato patronal, com validade de 90 (noventa) dias a contar de sua emissão, atestando o pagamento das guias de recolhimento das contribuições legalmente devidas aos sindicatos patronal e dos empregados, referente à presente Convenção Coletiva e eventuais instrumentos aditivos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Fica instituído o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista que funcionará no sentido de buscar a composição de conflitos no âmbito das relações entre as partes representadas pelas entidades signatárias desta Convenção, nos termos previstos pelo artigo 625-C da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

**PARÁGRAFO 1º** - Será constituído um grupo de trabalho que será integrado por representantes das entidades signatárias desta Convenção que deverá no prazo Máximo de 180 (cento e oitenta) dias implantar o Núcleo Intersindical de Conciliação trabalhista na cidade de Campinas/SP com jurisdição para todo o interior do estado de São Paulo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGULAMENTO DO NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA**

Regulamento para funcionamento do Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista entre o Sindicato das Entidades, Sindicato dos Trabalhadores Empregados em Auto Moto Escolas, Centro de Formação de Condutores A e B, Despachantes Documentalistas e Transporte Escolar de Campinas e região através do presente Instrumento de Atendimento, as partes dão cumprimento ao que foi acordado em Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as Entidades, implementando a criação do núcleo intersindical de conciliação trabalhista previsto na lei nº 9958/2000, tudo nos termos das seguintes cláusulas e condições que tem como certas e ajustadas.

1ª. Fica criado o Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista entre o Sindicato das Entidades mantenedoras de estabelecimentos.

2ª. Núcleo aqui mencionado irá funcionar na cidade de Campinas/SP, na Rua Barão de Parnaíba, 295, Centro, e na cidade de Campinas/SP, na Rua Dusolina Leone Tornieux, 254 – Parque Residencial Vila União.

3ª. Os Trabalhos do Núcleo obedecerão ao presente Regulamento, aprovado pelos convenientes.

4ª. O Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista, doravante denominado simplesmente de Comissão, funcionará nos termos previstos na lei 9958/200, com a finalidade de servir de instrumentos para rápida solução dos conflitos de trabalho.

5ª. Para acionar os préstimos da Comissão, o interessado deverá protocolar na sede funcionamento da comissão, pedido de intervenção conciliatória, em quatro vias, sendo uma para arquivo na Comissão, outra para a notificação da parte contrária e as restantes para as Entidades Sindicais signatárias.

6ª. Tal pedido deverá expor a pretensão do interessado em razão de tal formulação.

7ª. O interessado poderá fazer-se representar por advogado na apresentação do pedido inicial, bem como, fazer-se acompanhar de tal profissional quando d sessão de conciliação.

8ª. Recebido o pedido de intervenção conciliatória, a Comissão fixará de imediato, data e hora para a sessão de conciliação, saindo intimado o interessado e notificando-se parte contrária por escrito. Tal intervenção deverá ser no máximo em dez dias, a contar da data protocolo.

9ª. A conciliação praticada perante a Comissão, não poderá ser de caráter genérico, somente sendo admissível homologar transação sobre matéria constante de pedido inicial. Será permitido aos interessados, inclusive, ressaltar expressamente que a transação não abrange alguma questão especificamente destacada.

10ª. Aberta a sessão conciliatória, os membros da Comissão explicarão às partes presentes qual a natureza das funções do órgão, bem como, tecerão as ponderações necessárias a mediação para a solução negocial do conflito.

11ª. Obtida ou não a conciliação entre as partes, será lavrado o termo respectivo para finalidade previstas no parágrafo segundo do artigo 625-d ou no artigo 625-e da lei 9958/200.

12ª. O Núcleo deverá intentar realizar a seção de conciliação no prazo de 10 (Dez) dias, a contar da provocação do interessado. Não se ultimando a tentativa em tal prazo, será fornecida certidão negativa ao interessado para os fins de direito.

13ª. Os trabalhos do núcleo serão desenvolvidos por conciliadores indicados pelas Entidades Sindicais signatárias, em número de 03 (três) para cada parte conveniente. E cada seção realizada, os interessados serão sempre atendidos por, pelo menos, dois conciliadores, sendo um representante da Entidade Sindical Patronal, e o outro da Entidade Sindical Profissional.

14ª. Para que produza seus efeitos jurídicos assinarão o presente na fora da lei.

15ª O valor a ser pago ao núcleo de conciliação por caso a ser discutido será de R\$200,00 (duzentos reais), a ser pago na data da conciliação direto ao núcleo.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Fica vedada a contratação de mão de obra temporária em atividades próprias da empresa.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR ESTUDANTE**

O empregado estudante, cursando estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo governo terá abonada a falta ao serviço para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador com antecedência no mínimo 72(setenta e duas) horas, sujeitando-se à comprovação posterior.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTEIRAS PROFISSIONAIS**

A empresa cuidará para que nas C.T.P.S. sejam anotados os cargos efetivos dos empregados, respeitando as estruturas de cargos e salários já existentes, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua entrega ao departamento de pessoal da empregadora.

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

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MOTORISTA - ACUMULO DE FUNÇÃO**

O motorista de transporte escolar não poderá exercer outra função, sem a anuência do sindicato através de um acordo coletivo entre empresa e trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ÁGUA POTÁVEL**

A empresa se obriga a manter no local de trabalho, água potável para consumo de seus empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SANITÁRIOS**

A empresa se obriga a manter os sanitários masculinos e femininos em condições de higiene.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ARMÁRIOS INDIVIDUAIS**

A empresa manterá armários individuais para guarda de roupas e pertences do empregado, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade desenvolvida pelo funcionário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ALOJAMENTO**

Quando for necessário que o funcionário permaneça em alojamento da empresa, deverá haver cama individual, com enxoval limpo, sendo-lhe fornecida refeição quente, no caso de não haver convênio ou diária para tais finalidades.

**Parágrafo Único** - Que este benefício não integra o salário a qualquer título, não sendo, portanto, considerado como salário "in natura" para qualquer efeito.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIÁRIAS**

Será fornecido alojamento quando o empregado realizar viagens a serviço da empresa que em razão de sua natureza e a limitação da jornada implique em retorno no dia posterior.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABSORÇÃO DE MÃO DE OBRA**

As empresas que assumirem qualquer atividade de outra empresa do transporte de escolar ficam obrigadas a absorver toda a mão de obra da empresa anterior, bem como, ao pagamento dos mesmos salários e benefícios praticados, ressalvada a necessidade de readequação por força da concessão ou contrato.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

A empresa concederá estabilidade ao trabalhador em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até o desengajamento ou dispensa da incorporação. A estabilidade é extensiva ao trabalhador que estiver servindo o “Tiro de Guerra”, sem remuneração nesse período de estabilidade.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 deverão correr em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção;

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovarem e informarem por escrito à empresa estar a um máximo de 12(doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos e que contarem com um mínimo de 2 (dois) anos de trabalho na empresa ficará assegurado emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas reconhecem a estabilidade durante o mandato sindical e de um ano após o vencimento do mandato, de todos os 07 dirigentes do Sindicato, independentemente do cargo, ressalvando a condição de que os mesmos tenham sido eleitos e constem na ata de posse da entidade de representação.

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

#### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO EM SERVIÇO EXTERNO**

A empresa fica obrigada a manter controle da jornada de trabalho em serviço externo, através de fichas apropriadas, que deverão ser assinadas pelos empregados, ficando a mesma em seu poder até o final do expediente.

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

Todos os trabalhadores que sofrerem a interjornada na sua carga de trabalho além das 44 horas semanais terá um ganho a cada hora parada excedente de 30% (trinta por cento) do valor da hora trabalhada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

O regime de compensação de jornada de trabalho por acordo individual entre trabalhador e empresa deve ser formalizado por escrito ao Sindicato Profissional, para que este intermedie o acordo coletivo, não podendo ultrapassar a duração máxima semanal de 44 horas.

**Parágrafo único** - A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - RELOGIO PONTO**

As empresas com mais de 10 (dez) trabalhadores deverão manter no local de trabalho o relógio ponto para os trabalhadores.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALTAS E HORAS ABONADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

50.1 - Até 03 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente ou aquele que viva sob sua responsabilidade financeira.

50.2- Até 04 (quatro) dias, em virtude de casamento.

50.3 - Por 05 (cinco) dias, a partir da data de nascimento de filho, para os pais.

50.4 - Por 01 (um) dia, em caso de internação de filho, ou de cônjuge, ou em caso de acompanhamento médico-hospitalar, desde que devidamente comprovado por atestado.

50.5 - Por 02 (dois) dias para que os empregados, na função de motoristas possam proceder a renovação ou regularização da CNH - Carteira Nacional de Habilitação. Na hipótese da Delegacia de Trânsito local modificar o critério de expedição desse documento, agilizando para o mesmo dia da entrada do protocolo este abono de falta será reduzido para apenas um dia;

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Quando a empresa suspender o trabalho de seus empregados, por motivos técnicos, para execução de seus serviços de manutenção, falta de matéria prima ou outras razões, não poderá exigir compensação das horas extras com as faltantes, ou dos dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos e conveniados do sindicato desde que contenham o CID e autenticação do sindicato.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE VIGIAS/PORTEIROS**

Para os folguistas de vigias/porteiros será admitida a jornada de trabalho em turno variado, desde que respeitada uma jornada de 7,20 horas por dia com intervalo de uma hora para refeição e descanso, com uma folga semanal, sem que tal variação, que deverá constar de escala semanal previamente estabelecida, seja considerada como turno de revezamento prevista no art. 7º, inciso XIV da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS E JORNADA 12 X 36**

É vedado o acordo individual entre trabalhador e empresa para pactuar banco de horas e jornada 12x36, pois a compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme artigo 7º, XIII, CF/88, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A empresa fornecerá gratuitamente a todos os empregados os equipamentos necessários à segurança e proteção individual, procurando eliminar os fatores de risco e agressão à saúde do trabalhador.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS UNIFORMES**

A empresa fornecerá aos seus empregados gratuitamente, uma vez a cada ano e quando exigidos, uniformes consistentes de duas calças, três camisas e uma gravata para motoristas e cobradores e três sobretudos para os mecânicos, a ser entregues no primeiro dia de trabalho. A empresa poderá exigir a devolução dos uniformes somente no período de experiência do trabalhador, caso ele deixe a empresa. Em não ocorrendo a devolução, a empresa poderá efetuar o desconto do valor relativo a tais uniformes de suas verbas rescisórias. Antes do prazo previsto acima, somente será repostos o uniforme, em caso de dano e comprovada a necessidade.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

57.1 - As empresas, em conformidade com a NR5, deverão convocar eleição para a CIPA, com 30 (trinta) dias de antecedência da realização das eleições, dando publicidade do fato através do competente Edital, enviando cópia da apuração ao sindicato da categoria profissional, no prazo mínimo de 05 (cinco) dias, contados da data da efetiva posse de seus membros, levando-se em consideração a quantidade de funcionários previstos em tal norma para a instauração da mesma.

57.2 - O Edital deverá especificar data, local, horário e prazos para inscrição, eleição e posse, devendo as inscrições permanecerem abertas até 10 (dez) dias antes da realização do pleito.

57.3 - Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de inscrição.

57.4 - O processo eleitoral será organizado e coordenado pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA, cujo mandato esteja expirando.

57.5 - As empresas deverão enviar atas das reuniões da CIPA ao Ministério do Trabalho, na forma da lei. Os empregadores deverão realizar eleição da CIPA, nos termos da Norma Regulamentadora Nº 5.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – ANUAL**

Os empregadores esclarecerão aos seus empregados que o desconto da Contribuição Sindical é obrigatório, por imposição da lei e acordado nesta convenção coletiva em vigor.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL E SINDICATO PROFISSIONAL**

Será cobrada a contribuição sindical patronal nos termos da CLT, nos artigos 589 e seguintes.

Deverá ser apresentado a contribuição sindical patronal e do sindicato profissional no ato da homologação **seja no ministério do trabalho, no Sindicato e na própria contabilidade.**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa enviará à entidade sindical, mensalmente, cópia da comunicação a que se refere o parágrafo único do artigo 10 da lei nº 4.923 de 28/12/1965. Por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, a empresa, juntamente com as guias de recolhimento, enviará à entidade sindical, relação dos empregados conforme portaria de nº 3.233 de 29/12/83, contendo nomes, funções, salários, data de admissão e valor da contribuição de todos os empregados.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS (atestado de afastamento e salários, declaração de atividades penosa, perigosa ou insalubre, etc.) no prazo de cinco dias, quando for o caso e se for solicitada pelo empregado.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - GUIAS DE RECOLHIMENTO**

Por ocasião do recolhimento da Contribuição Sindical, as empresas enviarão mensalmente aos Sindicatos da Categoria Profissional e Patronal, cópia das Guias de Recolhimento (GRCS), juntamente com a relação dos empregados correspondente.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS**

Nos casos em que o INSS der alta ao funcionário afastado e o departamento médico da empresa considerar o funcionário inapto para o trabalho, o empregado fará jus ao recebimento dos salários, benefícios previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho e demais direitos previstos na legislação trabalhista em vigor a partir da data em que o empregado protocolar no departamento pessoal da empresa o comprovante da alta médica do INSS, desde que o empregado interponha os recursos cabíveis no respectivo prazo legal.

**Parágrafo Primeiro** - Enquanto perdurar a situação acima, e permanecendo o funcionário afastado de suas atividades laborais tal fato não gerará qualquer indenização perante a empresa.

**Parágrafo Segundo** – Após a alta médica pelo INSS, deverá o empregado protocolar o recurso na Junta de Recursos no prazo legal. Ocorrendo o julgamento do recurso administrativo pela Junta de Recursos e sendo mantida a decisão indeferindo o benefício, caberá ao empregado ajuizar a respectiva ação judicial visando a concessão do benefício previdenciário, no prazo de 60 dias da data do julgamento do recurso administrativo, devendo encaminhar ao departamento pessoal da empresa o comprovante de ajuizamento da ação judicial, dentro do prazo de 15 dias da distribuição da ação. Não cumprindo o empregado os prazos ora estabelecidos, será cessado o recebimento do salário e demais benefícios estabelecidos nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – No momento que o empregado noticiar o empregadora respeito da alta médica do INSS e estando ainda impossibilitado de retornar ao trabalho em razão de atestado médico, o empregador cientificará o empregado de todo o procedimento e prazos estabelecidos o parágrafo segundo acima, especialmente a pena de cessação dos salários e benefícios. Após intimação do empregado, o empregador encaminhará ao Sindicato cópia dessa intimação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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, a partir de novembro de 2023, 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 Negocial 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Os empregadores, transportadores escolares pessoas físicas autônomos, jurídicas (de todos os portes sendo micro, média ou grande), representadas pelo SINTESCAMP, recolherão mensalmente, até o dia 20, em favor do mesmo, em conta vinculada o Banco Bradesco – Agência: 0311 - Conta: 0107855-0, uma contribuição destinada a manutenção e melhoria dos seus serviços, nos seguintes termos:

I - Autônomos: 10% (dez por cento) do salário mínimo nacional vigente no país;

II – Pessoa jurídica com até 2 carros: 12% do salário mínimo nacional vigente no país;

III – Pessoa jurídica com até 3 a 5 carros: 15% do salário mínimo nacional vigente no país;

IV – Pessoa jurídica com até 6 a 10 carros: 20% do salário mínimo nacional vigente no país;

V – Pessoa jurídica com até 11 a 20 carros: 30% do salário mínimo nacional vigente no país;

VI – Pessoa jurídica com até 21 a 30 carros: 40% do salário mínimo nacional vigente no país;

VII – Pessoa jurídica com até 31 a 50 carros: 50% do salário mínimo nacional vigente no país;

VIII – Pessoa jurídica com mais de 51 carros: 60% do salário mínimo nacional vigente no país;

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - OBRIGATORIEDADE**

As condições dessa Convenção Coletiva de Trabalho só terão validade nos seguintes municípios: Americana, Araras, Artur Nogueira, Atibaia, Campinas, Capivari, Cordeirópolis, Cosmópolis, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Paulínia, Rio Claro, Santa Bárbara D'Oeste, Santo Antônio De Posse, São João Da Boa Vista, Sumaré, Valinhos e Vinhedo todos do Estado de São Paulo.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA MULTA**

Fica estipulada a multa de **20%** (vinte por cento) do valor do salário mínimo, por infração ao empregado em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas no presente acordo, a multa será direcionada em favor do **Sindicato Profissional**.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA VALIDADE DA PRESENTE CONVENÇÃO**

Fica estipulado que a presente convenção coletiva será bianual, com início retroativo para o dia 01 de novembro de 2023, com validade até 31 de outubro de 2025. Ficando acertado entre os sindicatos que será decidido em novembro de 2024 apenas o índice de reajuste de salários e benefícios. Caso não houver assinatura da Convenção Coletiva para o ano seguinte ao término da vigência permanecerá a validade da anterior.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO QUADRO DE AVISO E CAIXA DE DISTRIBUIÇÃO DE JORNAL**

A empresa manterá a disposição da entidade sindical, quadro de aviso e caixa para distribuição de jornal/boletins nos locais de trabalho, para a divulgação de comunicados oficiais, afixação de avisos de interesse da categoria profissional, bem como do sindicato, desde que não haja ofensas à empregadora.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA ADVERTÊNCIA**

Todas as advertências aos trabalhadores deverão ser por escrito e discriminando detalhadamente as faltas cometidas.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ANISTIA**

Ficam anistiados todos os empregados representados pela entidade sindical, que tenham sido punidos disciplinarmente há mais de 20 (vinte) meses, na empregadora, ou que, dentro da vigência da norma

coletiva, venham a completar 20(vinte) meses da última punição, no que diz respeito aos aspectos disciplinares de sua vida funcional, de tal maneira que nenhuma observação desabonadora permanecerá em seus respectivos prontuários.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LIMPEZA DE VEÍCULOS**

Ficam desobrigados os *motoristas e monitores* da limpeza geral dos veículos, permanecendo, entretanto a obrigação de conservá-los.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROTOCOLO DA FICHA DE MANUTENÇÃO**

Ao ser entregue a ficha de manutenção de veículos, a mesma deverá ser protocolada, constando do protocolo que ficará em poder do motorista, o motivo da manutenção.

}

**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 BRASILINO DOS REIS**

Presidente

**SINDICATO DOS TRANSPORTADORES ESCOLARES DE CAMPINAS, AMERICANA, SUMARE, INDAIATUBA, VALINHOS, VINHEDO, MONTE MOR, SANTA BARBARA DO OESTE, CAPIVARI, R**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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