

**AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR052365/2014**

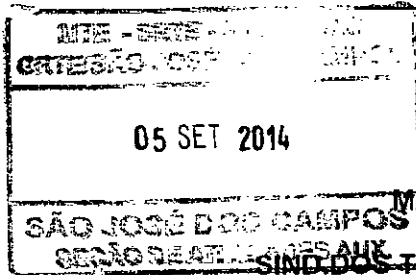
SIND.DOS TRAB.INST. EM AUTO ESCOLA CENTRO DE FORM DE COND.DESP.EMP.DE TRANSP.ESC.E AN.DE GUARULHOS E REGIAO, CNPJ n. 04.366.609/0001-30, localizado(a) à Avenida Guarulhos - de 3298 ao fim - lado par, 4064, Ponte Grande, Guarulhos/SP, CEP 07030-001, representado(a), neste ato, por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIA DE LOURDES BAPTISTA DE ALMEIDA, CPF n. 088.343.528-40, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 23/04/2013 no município de Guarulhos/SP;

E

ABC TRANSPORTES COLETIVOS DE CAÇAPAVA LTDA., CNPJ n. 02.971.616/0001-35, localizado(a) à Rua Barreto Leme, 130, Jardim Maria Cândida, Caçapava/SP, CEP 12284-040, representado(a), neste ato, por seu Empresário, Sr(a). ANTONIO EDUARDO LAMEIRA DE AQUINO, CPF n. 062.432.958-50

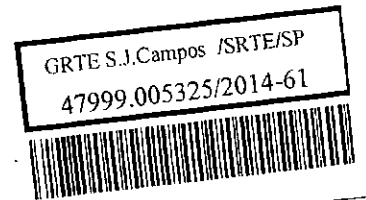
nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 11, de 2009, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR052365/2014, na data de 15/08/2014, às 15:51.

15 de agosto de 2014.



MARIA DE LOURDES BAPTISTA DE ALMEIDA  
Vice-Presidente

SIND.DOS TRAB.INST. EM AUTO ESCOLA CENTRO DE FORM DE COND.DESP.EMP.DE TRANSP.ESC.E AN.DE GUARULHOS E REGIÃO



ANTONIO EDUARDO LAMEIRA DE AQUINO  
Empresário  
ABC TRANSPORTES COLETIVOS DE CAÇAPAVA LTDA.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052365/2014

SIND.DOS TRAB.INST. EM AUTO ESCOLA CENTRO DE FORM DE COND.DESP.EMP.DE TRANSP.ESC.E AN.DE GUARULHOS E REGIAO, CNPJ n. 04.366.609/0001-30, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIA DE LOURDES BAPTISTA DE ALMEIDA;

E

ABC TRANSPORTES COLETIVOS DE CAÇAPAVA LTDA., CNPJ n. 02.971.616/0001-35, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). ANTONIO EDUARDO LAMEIRA DE AQUINO, CPF: 062.432.958-50;

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de fevereiro de 2014 a 1º de fevereiro de 2015 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) é a dos **Trabalhadores e Instrutores em Auto Escolas, Centro de Formação de Condutores, Despachantes, Empresas de Transporte Escolar e Anexos, com abrangência territorial em Aparecida/SP, Areias/SP, Arujá/SP, Bananal/SP, Biritiba-Mirim/SP, Caçapava/SP, Cachoeira Paulista/SP, Campos do Jordão/SP, Canas/SP, Cruzeiro/SP, Cunha/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Guararema/SP, Guaratinguetá/SP, Guarulhos/SP, Igaratá/SP, Itaquaquecetuba/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Lagoinha/SP, Lavrinhas/SP, Lorena/SP, Mogi das Cruzes/SP, Monteiro Lobato/SP, Natividade da Serra/SP, Paraibuna/SP, Pindamonhangaba/SP, Piquete/SP, Poá/SP, Queluz/SP, Redenção da Serra/SP, Roseira/SP, Salesópolis/SP, Santa Branca/SP, Santa Isabel/SP, Santo Antônio do Pinhal/SP, São Bento do Sapucaí/SP, São José do Barreiro/SP, São José dos Campos/SP, São Luís do Paraitinga/SP, Silveiras/SP, Suzano/SP, Taubaté/SP e**

Tremembé/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL E REAJUSTE

Os pisos salariais da categoria dos Empregados representados neste instrumento serão reajustados de acordo com o INPC/IBGE, mais aumento real, ficando assim fixado:

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/02/2014 será reajustado com o índice do INPC/IBGE equivalente a 5,26%, e em Maio de 2014 mais 3,74%, perfazendo o total de 9% (nove por cento), com exceção daquelas funções em que o reajuste se dá de acordo com o salário mínimo estadual, sendo que para estes, não haverá aplicação da porcentagem acima, uma vez que já foram totalmente reajustados.

**Parágrafo Segundo:** Cabe destacar que o piso salarial bem como todas as cláusulas constantes neste Acordo Coletivo, é válido somente para as cidades de Caçapava e Jambeiro.

#### Pisos vigentes à partir de 01/02/2014, sendo aplicado o INPC/IBGE (5,26%)

Gerente .....	R\$ 2.456,13
Encarregado .....	R\$ 2.073,29
Motorista de Ônibus Escolar .....	R\$ 1.479,42
Motorista de Micro ônibus .....	R\$ 1.267,00
Motorista de Van ou Similar Escolar (Kombi).....	R\$ 1.056,26
Monitor (a) .....	R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);



Auxiliar de Escritório .....	R\$ 844,66
Mecânico A .....	R\$ 1.479,42
Eletricista A .....	R\$ 1.335,23
Eletricista B .....	R\$ 1.184,84
Mecânico B .....	R\$ 1.184,84
Ajudante .....	R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);
Lavador .....	R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);
Vigia / Guarda .....	R\$ 823,53
Porteiro.....	R\$ 813,94
Motorista B.....	R\$ 739,71 (a metade do salário de motorista de ônibus escolar).

**Plsos vigentes à partir de 01/05/2014, sendo aplicado o aumento real de 3,74%.**

Gerente .....	R\$ 2.547,99
Encarregado .....	R\$ 2.150,83




**Motorista de Ônibus Escolar** ..... R\$ 1.534,75

**Motorista de Micro ônibus** ..... R\$ 1.314,39

**Motorista de Van ou Similar Escolar (Kombi)**..... R\$ 1.095,76

**Monitor (a)** ..... R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);

**Auxiliar de Escritório** ..... R\$ 876,25

**Mecânico A** ..... R\$ 1.534,75

**Eletricista A** ..... R\$ 1.385,17

**Eletricista B** ..... R\$ 1.229,15

**Mecânico B** ..... R\$ 1.229,15

**Ajudante** ..... R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);

**Lavador** ..... R\$ 810,00 (SEMPRE DE ACORDO COM O SALÁRIO MÍNIMO PAULISTA);

**Vigia / Guarda** ..... R\$ 854,33

**Porteiro**..... R\$ 844,38



**Motorista B**..... R\$ 767,38 (a metade do salário de motorista de ônibus escolar).

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido que a função de Motorista B, onde sua jornada de trabalho corresponde da seguinte forma, trabalhará até 4 horas por dia, não podendo ser ultrapassada, não tendo intervalos intra-jornada, nem horário de almoço.

**Parágrafo Terceiro:** Fica estabelecido que mesmo o trabalhador (Motorista B), trabalhando menos que 4 horas não será alterado o valor total do seu salário o qual seja a 4 horas de trabalho, ou seja, será corresponde a 4 horas de trabalho

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que a função de Motorista B não poderá ser exercida nos horários intermediários (a tarde) e noturno (após as 17:00hs).

**Parágrafo Quinto:** Fica estabelecido que a função de Motorista B não terá banco de horas, caso seja necessário ultrapassar o horário de 4 horas diárias as horas ultrapassadas serão remuneradas pelo valor do salário de Motorista de Ônibus Escolar.

**Parágrafo Sexto:** A base de cálculo das horas do Motorista B será o piso do Motorista de Ônibus, sendo dividido por 220 horas x horas trabalhadas no mês, não podendo ser inferior a 50% do salário do motorista de ônibus escolar.

**Parágrafo Sétimo:** Todos os trabalhadores que ganham acima do piso salarial terão direito do reajuste de 9,0% (nove por cento) de reposição salarial e aumento real, conforme Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira.

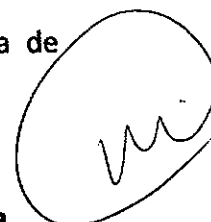
#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO FORNECIMENTO DE COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fica obrigada a fornecer aos seus empregados o devido comprovante de pagamento, discriminando as horas normais trabalhadas, horas extras e dispositivos salariais, adicional noturno, comissões, descontos efetuados e todos os demais títulos que compõe a remuneração do empregado, além da identificação do empregador com sua razão social, nome fantasia, CNPJ/MF: deve ainda constar no referido documento o valor a ser recolhido a título de FGTS, além da referência do mês e ano competente;

**Parágrafo único** – fica estabelecido o dia 10 (dez) de cada mês como data de pagamento mensal do salário;

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para**



## cálculo

### CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO DE ADMISSÃO

Fica garantido ao empregado admitido para as funções de outro dispensado, o mesmo salário da função, com exceção das vantagens pessoais;

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Participação nos Lucros e/ou Resultados

### CLÁUSULA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

Fica assegurada ao Empregado a participação nos lucros e resultados da Empresa, cujo valor será equivalente a 30 % (trinta por cento) do seu respectivo piso salarial, cujo pagamento será efetuado em AGOSTO / 2014;

§ 1 º Fica assegurado ao sindicato do empregado, a título de TAXA NEGOCIAL, descontar de cada Empregado, o equivalente a 10 % do valor pago a título de PLR, que deverá ser repassado ao sindicato até o quinto dia útil do mês subsequente ao pagamento;

§ 2 º O Empregado que acumular faltas, sem justificativas no decorrer do ano, perderá o direito a este benefício da seguinte maneira:

**Gerente:** não poderá ultrapassar 5 Faltas, 8 justificativas e 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Encarregado:** não poderá ultrapassar 5 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Motorista de Ônibus Escolar:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Motorista de Van ou Similar Escolar (Kombi):** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Monitor (a):** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Auxiliar de Escritório:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do

benefício;

**Mecânico A:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Eletricista A:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Eletricista B:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Mecânico B:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Ajudante:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Lavador:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Vigia / Guarda:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

**Porteiro:** não poderá ultrapassar 16 Faltas e 8 justificativas, 3 atrasos por meses sendo a necessário a ocorrências de todas as situações para a perda do benefício;

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA SÉTIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A Empresa fica obrigada a conceder ao Empregado mensalmente, a partir do mês referência fevereiro de 2014, a título de benefício: cartão alimentação, sendo que partir de 01/02/2014 será reajustado com o índice do INPC/IBGE equivalente a 5,26%, e em Maio de 2014 mais 3,74%.

01/02/2014 => R\$ 84,51 (oitenta e quatro reais e cinquenta e um centavos)

01/05/2014 => R\$ 87,67 (oitenta e sete reais e sessenta e sete centavos)

§ 1º - O Empregado demitido sem justa causa fará jus a este direito, no período de




aviso prévio, inclusive indenizado;

§ 2º – O Empregado que faltar 03 (três) dias, no respectivo mês em curso, sem justificativa, perderá este benefício no mês subsequente;

§ 3º - Este benefício não constitui natureza salarial.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO VALE TRANSPORTE**

O Empregador, caso não forneça o transporte, concederá vale-transporte ao empregado que o requisitar, descontando, inclusive, até o máximo de 06% (seis por cento) do seu salário, tudo em conformidade com a Lei 7.418, de 16 de Dezembro de 1985; fica facultado ao Empregador o fornecimento de quantia pecuniária correspondente ao vale-transporte necessário, sendo que, neste caso, deverá ser efetuado juntamente com o salário do mês do Empregado;

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA NONA - CONVÊNIO MÉDICO**

Os empregadores custearão o Convênio Médico de cada um de seus empregados, sendo que partir de 01/02/2014 será reajustado com o índice do INPC/IBGE equivalente a 5,26%, e em Maio de 2014 mais 3,74%.

**Subsídio em 01/02/2014: R\$ 30,33** (trinta reais e trinta e três centavos)

**Subsídio em 01/05/2014: R\$ 31,46** (trinta e um reais e quarenta e seis centavos)

§1º A empresa operadora do Plano de Saúde, que será aquela indicada pelo Sindicato dos Empregados – SINTRAADETE, enviará o boleto de pagamento do referido benefício aos empregadores até o dia 10 de cada mês, cuja data de quitação será o dia 15 subsequente.

§ 2º O referido subsídio terá natureza indenizatória, não se incorporando ao salário.

§ 3º Fica vedado o cumprimento do referido benefício através do pagamento em espécie, devendo os Empregadores observar o disposto no “caput” desta cláusula.

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



## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DA DISPENSA POR JUSTO MOTIVO**

Quando o Empregado tiver seu contrato de trabalho rescindido por justa causa, o Empregador deverá informar por escrito ao sindicato da classe: a data e os motivos ensejadores de tal modalidade de ruptura contratual; e, o documento deverá conter a assinatura do Empregador e do Empregado (ou assinatura de duas testemunhas da negativa do Empregado firmar este documento), sob pena de considerar-se como ruptura contratual sem justa causa;

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

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ – APOSENTADORIA**

Caberá ao empregado que contar com um mínimo de 2 (dois) anos de trabalho na empresa e estiver a 12 (doze) meses para completar o tempo exigido para aposentadoria, ficando ressalvados os casos de falta grave, comprovar à empresa por escrito, através de certidão emitida pelo INSS, essa sua condição, quando faltarem 12 (doze) meses para o seu tempo de aposentadoria;

§ 1º A garantia de que trata o caput da presente cláusula cessará se o pedido de aposentadoria for indeferido pelo INSS, não se estendo dito benefício, portanto, caso haja recursos no âmbito da previdência social ou em caso de discussão no âmbito judicial.

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

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário e do direito a férias e DSR, na licença maternidade, na licença paternidade, no seu casamento, no cumprimento do serviço militar, nas demais licenças previstas em lei e na prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, devendo, para tanto, avisar o empregador com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência e apresentar comprovante;

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO DE HORAS EXTRAS

A) A duração do trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais,

B) A empresa manterá um intervalo para repouso ou alimentação, que deverá respeitar o limite máximo de 3:30 (três) horas e 30 (trinta) minutos, tendo em vista a possibilidade facultada pelo art. 71, parágrafo 2º da CLT;

C) No referido intervalo, o empregado não permanecerá à disposição da empresa;

§ 1º As horas trabalhadas excedentes à jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais serão remuneradas da forma abaixo convencionada:

Adicional de 50% (cinquenta por cento), para as 30 (trinta) primeiras horas;

Adicional de 75% (setenta e cinco por cento), para as 31 (trinta e uma) a 50 (cinquenta) horas;

Adicional de 100% (cem por cento), para as 51 (cinquenta e uma) em diante horas;

Adicional de 100% (cem por cento), para as horas trabalhadas aos domingos e feriados;

§ 2º - na aplicação das disposições da presente cláusula deverá ser observado os termos do acordo sobre o banco de horas;

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS DESCONTOS DSRS

Será efetuado o desconto do DSR correspondente do Empregado que se atrasar por mais de 15:00 minutos dentro da semana considerada;

Se não houver controle mecânico de jornada de trabalho, a tolerância será de 00:30 minutos na semana;

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**



## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O local de trabalho deverá atender as Normas Regulamentadoras de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, em especial, manter água potável, copos descartáveis, sanitários masculinos e femininos;

§ 1º A empresa deverá manter armários individuais para a guarda de roupas e pertences pessoais, caso haja mais de 10 (dez) Empregados;

§ 2º O Empregador disponibilizará uma mesa, um fogão e sofá para os Empregados que desejarem usá-los, por opção, vez que não são obrigados a permanecerem nas dependências da Empresa durante os intervalos para refeição e / ou descanso ou entre os intervalos intrajornadas;

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DO UNIFORME**

Se for exigido o uso de uniforme, o Empregador fica obrigado a fornecê-lo ao Empregado gratuitamente, salvo injustificado extravio e/ ou mau uso;

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CIPA**

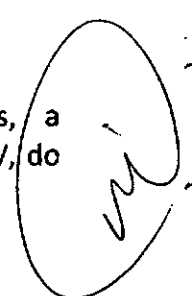
Todos Empregados poderão participar das eleições da CIPA, sendo que a mesma deverá ser realizada com a presença do sindicato, respeitando a legislação reguladora da matéria.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

O empregador descontará da remuneração dos empregados associados, a Contribuição para o Custeio do Sistema Confederativo, de que trata o inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal, em favor do Sindicato dos Empregados:



§ 1º - A contribuição confederativa será de 2% (dois por cento), ao mês, incidindo respectivamente sobre a remuneração dos empregados associados nos meses de vigência do presente acordo coletivo, devendo ser recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto;

§ 2º - O não recolhimento das contribuições no prazo estipulado acarretará ao empregador acréscimo da multa de 10% (dez por cento) do montante, além da mora mensal de 2% (dois por cento) acrescendo ainda de 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios, quando necessária ação judicial;

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS DIREITOS INCORPORADOS**

Os Direitos concedidos aos Empregados neste instrumento de Acordo consideram-se incorporados ao contrato individual de trabalho, podendo, assim, serem suprimidos somente após o término do prazo de vigência de que trata a cláusula 01 deste acordo de não prorrogação;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL (INSS)**

O Empregador deverá preencher e fornecer documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo Empregado, o que deverá ocorrer dentro dos prazos legais, ressalvados as situações mais favoráveis já existentes de:

Para fins de obtenção do auxílio – Doença: 05 dias úteis;

Para fins de aposentadoria: 10 dias;

Para os ex – empregados da Empresa: 10 dias úteis para o preenchimento de qualquer formulário da Previdência Social;

**Parágrafo único:** A falta de comunicação e de anotação na CTPS de acidente de trabalho, acarretará ao empregador a responsabilidade pelo pagamento integral dos salários durante o período de inatividade e, bem assim da estabilidade correspondente, além do pagamento de multa equivalente a 05 (cinco) salários do Empregado;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ALEITAMENTO MATERNO**



A empregada, mãe biológica, que estiver amamentando, situação está devidamente comprovada por atestado médico, poderá ter sua jornada de trabalho reduzida em duas horas por dia;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS DANOS MATERIAIS**

Fica vedado qualquer desconto no salário do Empregado quando este não tiver causado danos ao Empregador;

§ 1º - O Empregador deverá informar o Sindicato do Empregado para que haja a devida apuração e responsabilização;

§ 2º - A devida apuração será efetuada por um diretor do Sindicato do Empregado e um representante da Empresa;

§ 3º - A apuração deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do evento danoso;

§ 4º - Restando controvérsia a respeito da questão da responsabilidade pela reparação dos danos, a matéria deverá ser submetida ao Poder Judiciário;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO RECEBIMENTO DO PIS**


Fica a Empresa responsável em celebrar convênio com a Caixa Econômica Federal, de modo a possibilitar ao Empregado a receber verbas relativas ao PIS / PASEP a que fizer jus; caso contrário, a Empresa deverá disponibilizar tempo suficiente para que o Empregado compareça à Instituição Financeira;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA GRPC E RELAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Quando solicitado, a Empresa obriga-se, trimestralmente, a fornecer ao Sindicato dos Empregados, relação de empregados, contendo nome, data de admissão, e salários dos empregados, bem como informações relativas aos recolhimentos relativos ao FGTS;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS MÃES ADOTANTES**

A Empresa concederá de acordo com a lei 10421., de 15 de abril de 2002, cujo texto segue: " art.71 – A a segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins da adoção de criança é devido salário – maternidade pelo período de 120 ( cento e vinte) dias, se a criança tiver entre um ano de idade; 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre um ano e quatro anos de idade; 30 (trinta)dias, se a

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is stylized and appears to be a name. The stamp is mostly illegible but seems to contain some text or a logo.

criança tiver entre quatro e oito anos de idade”;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO SERVIÇO MILITAR**

Além da garantia legal, a Empresa concederá estabilidade ao Empregado a partir do alistamento militar até a sua dispensa pelo competente órgão federal, situação está que deverá ser informada pelo próprio Empregado com a apresentação do documento – CAM- Certificado de Alistamento Militar, sob pena de não fazer jus a este benefício;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DOS CONTRATOS**

A Empresa deverá homologar a rescisão do contrato de trabalho de todos Empregados junto ao sindicato dos empregados, que contarem com pelo menos 01 (um) ano de serviço;

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO BANCO DE HORAS**

A Empresa de comum acordo com o sindicato dos Empregados adotará a instituição do banco de horas, de modo a estender ou reduzir a jornada de trabalho contratual, desde que necessária para atender as necessidades dos serviços, cujas regras deverão ser estabelecidas da seguinte forma;

Nos termos da LEI nº 9.601/98, parágrafo 2º do Artigo 59 da CLT., foi aceito e celebrado o presente ACORDO COLETIVO DE ACÚMULO E COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS), observando as normas e disposições contidas na LEGISLAÇÃO, ficando estabelecido as seguintes condições:

§ 1º - DOS DIAS DA SEMANA E QUANTIDADE MÁXIMA DE HORAS A SEREM ACUMULADAS POR DIA:

Dos dias a serem acumuladas as HORAS DE TRABALHO e o limite máximo de horas ficam da seguinte forma:

DIAS DA SEMANA QTDE MÁXIMA DE HORAS/DIA

SEGUNDA A SEXTA-FEIRA 02:00 HORAS

SÁBADOS 10:00 HORAS

DOMINGOS E FERIADOS 10:00 HORAS

§ 2º- DA QUANTIDADE E HORAS A COMPENSAR PARA CADA UMA HORA ACUMULADA TRABALHADA DE ACORDO COM O DIA DA SEMANA:

Com relação a cada hora trabalhada e acumulada, dentro do BANCO DE HORAS, será

equivalente a quantidade descrita a seguir na hora da compensação: De segunda-feira a sábado para cada 01:00 hora acumulada será equivalente a 01:00 hora a ser compensada e os Domingos e Feriados para cada 01:00 hora acumulada será equivalente a 02:00 horas a serem compensadas.

**§ 3º- DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS:**

O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de 01 (hum) ano, a contar da primeira hora incluída no mesmo, sendo definida a data de COMPENSAÇÃO pela empresa, sendo que, em face da natureza do labor em transporte escolar, as horas excedentes serão compensadas nas férias, ou seja, no recesso escolar, dos meses de julho, dezembro e janeiro.

O Banco de Horas será feito no período de 12 meses.

**§ 4º- DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS:**

Será emitido mensalmente pela empresa e entregue aos funcionários envolvidos no, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

**§ 5º - DA FALTA DE COMPENSAÇÃO DENTRO DO PRAZO ESTIPULADO E EM CASOS DE RESCISÃO CONTRATUAL:**

A não compensação das horas acumuladas, dentro do prazo estipulado, ou em casos de Rescisão Contratual, serão pagas ao funcionário, de acordo com os percentuais citados em hora extra do presente acordo.

**§ 6º - DA ADMISSÃO:**


Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste ACORDO estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA RESPONSABILIDADE DA DIREÇÃO DO VEÍCULO**

A entrega da direção do veículo de transporte escolar pelo motorista Empregado responsável, a qualquer outro condutor, sem a ordem direta da Empresa, através do seu superior, se caracteriza como ato de indisciplina, sujeitando-o a demissão por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea H, da CLT;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA RESPONSABILIDADE DOS MOTORISTAS**

No caso de acidente de trânsito e multas, comprovada a culpa do motorista, este irá reembolsar a Empresa pelos prejuízos causados no percentual de 100% (cem por cento);

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a surname, enclosed within a circular scribble.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CURSOS OBRIGATÓRIOS PELO DETRAN / CIRETRAN**

A Empresa fica obrigada a subsidiar os empregados no que se refere aos cursos e reciclagem exigidos pelo DETRAN / CIRETRAN, na proporção de 50 % (cinquenta por cento) das despesas necessárias, e, somente se o empregado contar com mais de 06 (seis) meses de efetivo serviço;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA- CURSOS DE PRIMEIROS SOCORROS**

A Empresa fica obrigada a subsidiar os empregados no que se refere aos cursos de primeiros socorros para seus funcionários, onde será ministrado pela Fetraadete.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA PROMOÇÃO DO EMPREGADO**

O Empregado candidato a mudar de função na empresa, terá o período de 30 (trinta) dias de experiência no exercício da nova função, após o que será efetivado se for aprovado;

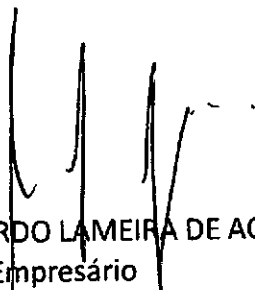
**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA OBRIGAÇÃO NA FISCALIZAÇÃO E DENÚNCIAS**

Ao Sindicato dos Empregados compete fiscalizar e denunciar às autoridades competentes, todas as irregularidades cometidas por parte da Empresa, no que se refere ao INSS e FGTS;



MARIA DE LOURDES BAPTISTA DE ALMEIDA  
VICE-PRESIDENTE

SIND.DOS TRAB.INST. EM AUTO ESCOLA CENTRO DE FORM DE COND.DESP.EMP.DE  
TRANSP.ESC.E AN.DE GUARULHOS E REGIAO



ANTONIO EDUARDO LAMEIRA DE AQUINO  
Empresário  
ABC TRANSPORTES COLETIVOS DE CAÇAPAVA LTDA