



Sindicato dos Comerciantes de São Paulo
Sindicato das Empresas de Artes Fotográficas
no Estado de São Paulo



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OUTUBRO/ 2009 A SETEMBRO/2010

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical profissional, estabelecida e com sede na cidade de São Paulo, SP, na Rua Formosa nº 409, Centro, CEP 01049-000, inscrita no CNPJ sob nº 60.989.944/0001-65, neste ato representado por seu Presidente Sr. **RICARDO PATAH**, portador do CPF nº 674.109.958-15 e RG 4.784.242, assistido por seu advogado Paulo Cesar Flaminio, OAB/SP 94.266, nos termos da Assembléia Geral Extraordinária - AGE, realizada em 30.07.2009, e de outro lado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ARTES FOTOGRAFICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO -SEAFESP**, entidade sindical patronal, estabelecida e com sede na cidade de São Paulo, SP, na Rua Avandava nº 488, CEP 01306-000, inscrita no CNPJ sob nº 062.134.721/0001-41, neste ato devidamente representado por seu Presidente Sr. **LINCOLN KEIJI UEMATSU**, portador do CPF nº 035.034.578-36 e RG nº 5.240.537-0, assistido por seu advogado Dr. Carlos Alberto Donetti OAB/SP 106.089, nos termos de sua Assembléia Geral Extraordinária - AGE, realizada no dia 01.10.2009, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

1 – REAJUSTE SALARIAL - As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de outubro de 2009, em quantia equivalente a 8 % (oito por cento), sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2008.

2 – AUMENTO REAL - No percentual da cláusula anterior, já está englobado o aumento real.

3 – REAJUSTES SALARIAIS DE EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE - Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2008, o reajuste previsto na cláusula 1 (um) será aplicado proporcionalmente, desde que não seja inferior ao menor salário pago a outro empregado que exerça a mesma função conforme tabela abaixo:

Admitidos no Período de:	Multiplicar o Salário de Admissão Por:
Até 15.10.08	1,0800
De 16.10.08 a 15.11.08	1,0731
De 16.11.08 a 15.12.08	1,0662
De 16.12.08 a 15.01.09	1,0594
De 16.01.09 a 15.02.09	1,0526
De 16.02.09 a 15.03.09	1,0459
De 16.03.09 a 15.04.09	1,0392
De 16.04.09 a 15.05.09	1,0326
De 16.05.09 a 15.06.09	1,0260
De 16.06.09 a 15.07.09	1,0194
De 16.07.09 a 15.08.09	1,0129
De 16.08.09 a 15.09.09	1,0064
A partir de 16.09.09	1,0000

4 – COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS - Poderá haver compensação dos reajustes espontâneos efetuados no decorrer do período de 01/10/2008 à 30/09/2009 desde que não



decorrentes de promoções, transferência de cargo ou local de trabalho.

5 – SALÁRIO NORMATIVO DE ADMISSÃO (PISO SALARIAL) - Ficam estipulados os seguintes salários de admissão para os empregados da categoria, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, a partir de 01 de outubro de 2009:

A - Fotógrafos, reveladores, laboratoristas, operadores de vídeo, operadores de mini-labs, operadores de impressora digital, impressor digital e impressor fotográfico:.....R\$ 722,10

B - Operadores em computação gráfica, técnicos em imagem digital, balconistas, recepcionistas, assistente de estúdio, instalador, caixas (+10%), demonstradores, montador de álbum, fotoacabamento, adesivador, iluminadores, pessoal administrativo, contatos e todos os auxiliares da faixa salarial do item A. R\$ 577,50

C - Operadores de máquinas reprográficas(xerox), auxiliares (que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional), pessoal de limpeza, office-boy e outros:.....R\$ 572,50

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados de empresas com até 10 (dez) empregados, terão garantido o percentual de 95% (noventa e cinco cento) dos valores constantes da cláusula 5ª a título de salários de admissão.

6 – GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO - Sendo admitido empregado para exercer a função de outro dispensado, com menos de um ano de serviço prestado à empresa, salvo se este fosse exercente de cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao de outro empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na empresa que possui estrutura de cargos e salários organizada será garantido o menor salário da função.

7 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Caso o empregado venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 30 (trinta dias), fará jus ao salário do empregado substituído enquanto durar a substituição.

8 – AUMENTO SALARIAL POR PROMOÇÃO - Sempre que o empregado for promovido para cargo ou função de nível superior ao exercido até então, terá aumento salarial correspondente, que não poderá ser inferior a 5 % (cinco por cento) do seu salário, devendo a promoção ser anotada na CTPS.

9 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS/COMISSÕES E VALES - O pagamento de salários e comissões será efetuado impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, revertida a favor do empregado prejudicado.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concederá ao seu empregado adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições:

- a. adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário mensal;
- b. adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês, e quando o dia 20 coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado, deverá ser pago antes desse dia;
- c. adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês;
- d. pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrem os pagamentos das parcelas do 13º salário;



- e. é vedado a empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;
- f. a empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósitos bancários, proporcionará aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada normal de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria n.º 3.281/84 do Ministério do Trabalho.

10 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - A empresa pagará 50% (cinquenta por cento) do 13º. Salário, ao empregado que fizer jus, desde que este o requeira, até o dia 30 de junho ou por ocasião de suas férias.

11 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – MULTA - A empresa que efetuar o pagamento do 13º salário após o dia 20 (vinte) de dezembro do respectivo ano, arcará com a multa de um dia de salário por dia de atraso, revertida a favor do empregado.

12 – VALE TRANSPORTE - O vale transporte a que tem direito os empregados será fornecido pelas empresas, conforme previsto em Lei.

§ 1º - Havendo dúvidas quanto aos meios de transporte utilizados pelo empregado, deverá ser firmado documento esclarecendo as dúvidas.

§ 2º - A empresa descontará do empregado a título da sua participação no custeio do transporte, até a percentagem prevista em lei.

13 – PAGAMENTO DE DIÁRIAS - Independente do pagamento de despesas gastas pelo empregado com transporte, hospedagem e alimentação, a empresa efetuará o pagamento de diárias, tantas quantas forem necessárias, para cada pernoite, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) pela prestação de serviço fora da região administrativa onde esteja o empregado habitualmente trabalhando e desde que não se trate de transferência definitiva.

§ 1º - O empregado receberá antes de sua viagem, o numerário necessário para as despesas com transporte, alimentação, hospedagem e diárias.

§ 2º - Os valores recebidos pelos empregados, a título de transporte, hospedagem, alimentação e diárias, não incorporarão os salários, para nenhum efeito ou fim.

14 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A empresa garantirá assistência jurídica sem ônus ao seu empregado, caso esse venha a responder processo por atos praticados em defesa do patrimônio da empresa ou no desempenho de suas funções.

15 – CARNÊS - A empresa não poderá cobrar, de uma única vez, as prestações de carnês relativos a compras do empregado, que se desligar ou for dispensado do seu quadro funcional, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

16 – QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL – IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO - Não será efetuado nenhum desconto salarial do funcionário, por quebra, perda de material ou impossibilidade de cobrança relativo a compras de clientes, desde que o funcionário não tenha agido com dolo ou culpa e tenha cumprido as normas estabelecidas pela empresa que sejam de seu conhecimento expresso.

17 – ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA – (QUEBRA-DE-CAIXA) - A empresa pagará ao seu empregado que exerça a função de “Caixa”, o adicional de 10% (dez por cento) do seu salário mensalmente.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa que não efetuar descontos nos salários de seus empregados, referente a diferença de caixa, estará isenta do pagamento do referido adicional



por função de caixa.

18 – CONFERÊNCIA DE CAIXA - A conferência do caixa, relativa a valores e documentações, deverá ser procedida, à vista do empregado por eles responsável, sob pena de impossibilidade de cobranças posteriores ou compensações de diferenças apuradas.

19 – REEMBOLSO CRECHE – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO - A empresa reembolsará mensalmente a empregada - mãe, benefício do reembolso - creche; a importância de R\$ 100,00 (cem reais), para cada filho de empregada, na faixa etária compreendida desde os seis meses até a idade de quatro anos.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empregada - mãe, com filho em idade de amamentação, terá direito durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, conforme previsto no art. 396 da C.L.T.

20 – CONVÊNIO MÉDICO – SEGURO DE VIDA - ACIDENTE PESSOAL E AUXILIO FUNERAL - Os Sindicatos subscritores da presente se reunirão para discutir formas para implantação de convênios com empresa especializada em fornecimento desses atendimentos, que possam atender aos empregados e empregadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Enquanto nada for definido a título de auxílio funeral, as empresas comprometem-se ao pagamento da quantia equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário de admissão (cláusula 5ª, letra “a”) para auxiliar em eventual evento morte do trabalhador.

21 – CIPA - A empresa obrigada ao cumprimento da legislação que rege a constituição da CIPA, facultará ao Sindicato Profissional a participação em todo processo eleitoral, comunicando-o com antecedência de 30 (trinta) dias antes da publicação do edital de convocação para eleições.

§ 1º - Os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, gozarão de estabilidade provisória até 1 (um) ano após o término dos seus mandatos, somente podendo ser dispensados antes desse prazo, por falta grave ou mútuo acordo, este com a assistência expressa do sindicato profissional.

§ 2º - O Sindicato Profissional poderá participar quando julgar necessário de qualquer reunião da CIPA .

22 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a 45 (quarenta e cinco) dias, devendo a empresa fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

§ 1º - O contrato de experiência poderá ser prorrogado por período igual ao inicial, uma única vez.

§ 2º - Nos casos de readmissão de empregado, para a mesma função, anteriormente por ele exercida, não poderá ser celebrado contrato de experiência.

§ 3º - É terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada móvel ou variável.

23 – RESCISÃO CONTRATUAL – HOMOLOGAÇÃO - A rescisão do contrato de trabalho, de empregado que não esteja com “contrato de experiência” em vigor, será efetuada com assistência do Sindicato Profissional, na sua sede, sub-sedes ou representações, sob pena de nulidade.

§ 1º - A empresa comunicará ao empregado, por escrito juntamente com a notificação do aviso prévio, a data, local e hora da homologação da rescisão do contrato de trabalho;



§ 2º - A empresa fornecerá ao seu empregado, por ocasião da rescisão contratual, “carta de referência”, desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa.

24 – COMISSIONISTAS - No contrato de trabalho e na CTPS do empregado que receba por comissões, ou salário fixo mais comissões, a empresa fica obrigada a anotar a taxa ou taxas de comissão ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que fizer jus o empregado.

§ 1º - É vedado à empresa modificar as taxas de comissões, os valores dos prêmios e seus critérios de obtenção, pagas ao empregado, quando no mesmo cargo ou função, devendo da CTPS constar essas taxas, mesmo quando escalonadas.

§ 2º - Ao comissionista puro ou àquele que perceba salário fixo mais comissões, a empresa garantirá uma remuneração mínima mensal equivalente a 120% (cento e vinte por cento) do salário normativo, estabelecido na cláusula 05, letra “a” desta convenção, nela incluído o pagamento do descanso semanal remunerado, prevalecendo esta garantia somente no caso da totalidade dos ganhos do empregado, nesse mês, não atingir o valor desta garantia e se cumprida integralmente a jornada mensal de trabalho, e, em se tratando de transferência, provisórias ou definitivas de seções ou de locais de trabalho, será garantido ao empregado, por 180 dias, o mesmo valor recebido da média dos últimos 90 dias.

§ 3º - Para os cálculos de verbas rescisórias e de férias, tomar-se-á por base a média de comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses que antecederem o pagamento, mais o valor do último salário fixo recebido, se houver. O mesmo procedimento deverá ser cumprido para cálculo de 13º. salário e como garantia de transferência.

§ 4º - Calcular-se-á a remuneração do DSR, tomando-se por base o total das comissões recebidas durante o mês, dividindo-se por 25 (vinte e cinco) e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados, do mês de pagamento.

25 - ESCALA DE REVEZAMENTO - A empresa divulgará, com antecedência mínima de 04 (quatro) dias, a todos seus empregados, a escala de revezamento a que estes estiverem sujeitos.

26 - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO (BANCO DE HORAS) - Nos termos do §2º, do artigo 6º, Lei n.º 9.601/98 de 21 de janeiro de 1998, ficam as empresas abrangidas por esta convenção, mediante Acordo Coletivo por empresa juntamente com o Sindicato Profissional, autorizadas a implantar com seus empregados Acordo de “Banco de Horas”.

§ 1º - Fica estabelecido o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias para compensação das horas constantes da jornada extraordinária incluídas em eventual Banco de Horas implantado com base nessa cláusula, vedado o acúmulo individual de horas superior a 120 (cento e vinte).

§ 2º - Para o controle das horas extras e respectivas compensações, ficam os empregadores obrigados a fornecer aos empregados, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalhado, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês, o saldo, eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal.

27 – ADICIONAL POR HORAS EXTRAS - O empregado que trabalhar além de seu horário normal, receberá como pagamento pelas horas extras o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal .

§ 1º - As horas extras prestadas em domingos, feriados ou dias que foram compensados pelo empregado, o adicional a ser pago será de 100% (cem por cento), independentemente da



remuneração normal desses dias.

§ 2º - O empregado anotará as horas normais e extras trabalhadas, no mesmo e único controle de jornada de trabalho ficando vedado o controle separado das horas normais e das horas extras.

28 – JORNADA NOTURNA – ADICIONAL – TÁXI - Será considerada jornada noturna, o trabalho exercido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

§ 1º - A empresa pagará adicional de 35% (trinta e cinco por cento) para seu empregado que trabalhar em jornada noturna, adicional esse que incidirá sobre o salário normal do empregado, sem prejuízo da hora reduzida de 52,5 minutos (nona hora).

§ 2º - Quando o empregado encerrar sua jornada de trabalho, no período constante no “caput”, fará jus ao reembolso das despesas com táxi comum, para retornar à residência, mediante a apresentação do recibo correspondente à despesa paga, e desde que, no horário do término da jornada, o local onde ele prestou o serviço, não seja servido por transporte coletivo público regular.

29 – ESTABILIDADE NO EMPREGO À GESTANTE - Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

PARÁGRAFO ÚNICO: A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

30 – ESTABILIDADE DO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA - Consoante disciplina o artigo 118 da Lei N.º 8213, fica garantido o emprego ou salário, do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses, afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, após a cessação do auxílio doença acidentário.

PARÁGRAFO ÚNICO: O auxílio doença previsto nesta cláusula, correspondente ao afastamento superior a 15 dias.

31 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM VIAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR - O empregado afastado para prestação de serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra terá assegurada a garantia de emprego, desde o seu alistamento e até 60 (sessenta) dias após sua baixa, sendo que, se ele servir o Tiro de Guerra, não sofrerá desconto dos DSR e feriados, em razão das horas não trabalhadas, nem será impedido de trabalhar no restante da jornada diária.

32 – ESTABILIDADE DO COMERCÍARIO EM SITUAÇÃO DE PRÉ APOSENTADORIA - O empregado que estiver a menos de 12 (doze) meses da aquisição do direito de requerer aposentadoria por tempo de serviço, em seu prazo mínimo, terá assegurado a garantia de emprego e salário, até atingir este prazo, desde que este empregado tenha mais de 3 (três) anos de trabalho contínuo para essa empresa, sendo que, o empregado que deixar de pleitear a aposentadoria, na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia prevista nesta cláusula .

33 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL - A empresa concederá aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, ao empregado com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos e com mais de 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados à empresa.

§ 1º - A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego;

