

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

OUTUBRO/ 2006 A SETEMBRO/2007

Por este instrumento, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO 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, e de outro lado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ARTES FOTOGRÁFICAS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal, estabelecida e com sede na cidade de São Paulo, SP, na Rua Avanhadava nº 488, CEP 01306-000, inscrita no CNPJ sob nº 062.134.721/0001-41, nesta ato devidamente representado por seu Presidente Sr. **RUBENS CONFORTO**, portador do CPF nº 091.259.068-87 e RG nº 5.051.744-2, assistido por seu advogado Dr. Carlos Alberto Donetti OAB/SP 106.089, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

## 1 – DATA BASE

Fica mantida a data-base das categorias representadas pelo sindicato profissional e pelo sindicato patronal em 01 de outubro.

## 2 – REAJUSTE SALARIAL

As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 01 de outubro de 2006, em quantia equivalente a 4,00% (quatro por cento), sobre os salários já reajustados em 01 de outubro de 2005.

## 3 – AUMENTO REAL

No percentual da cláusula anterior, já está englobado o aumento real.

## 4– REAJUSTES SALARIAIS DE EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2005, o reajuste previsto na cláusula 2 (dois) 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 15.10.05	1,0400
De 16.10.05 a 15.11.05	1,0366
De 16.11.05 a 15.12.05	1,0332
De 16.12.05 a 15.01.06	1,0299
De 16.01.06 a 15.02.06	1,0265
De 16.02.06 a 15.03.06	1,0231
De 16.03.06 a 15.04.06	1,0198
De 16.04.06 a 15.05.06	1,0165
De 16.05.06 a 15.06.06	1,0132
De 16.06.06 a 15.07.06	1,0099
De 16.07.06 a 15.08.06	1,0066
De 16.08.06 a 15.09.06	1,0033
A partir de 16.09.06	1,0000

## **5 – COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS**

Poderá haver compensação dos reajustes espontâneos efetuados no decorrer do período de 01/10/2005 à 30/09/2006 desde que não decorrentes de promoções, transferência de cargo ou local de trabalho.

## **6 – ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

No mês de junho 2007 os Sindicatos, poderão negociar uma antecipação salarial, a ser aplicada nos salários do mês de julho de 2007.

## **7 – 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 2006:

a- Fotógrafos, reveladores, laboratoristas, operadores de vídeo, operadores de mini-labs, operadores de impressora digital, impressor digital e impressor fotográfico:.....R\$ 576,50

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\$ 461,00

c- Operadores de máquinas reprográficas(xerox), auxiliares (que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional), pessoal de limpeza, office-boy e outros:.....R\$ 457,00

**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 7ª a título de salários de admissão.

## **8 – 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.

## **9 – 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.

## **10 – 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.

## **11 – 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.

## **12 – 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.

## **13 – 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.

## **14 – VALE TRANSPORTE**

O vale transporte a que tem direito os empregados será fornecido pelas empresas, conforme previsto em Lei.

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

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

## **15 – 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\$ 20,00 (vinte reais) pela prestação de serviço fora da região administrativa onde esteja o empregado habitualmente trabalhando e desde que não se trate de transferência definitiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado receberá antes de sua viagem, o numerário necessário para as despesas com transporte, alimentação, hospedagem e diárias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os valores recebidos pelos empregados, a título de transporte, hospedagem, alimentação e diárias, não incorporarão os salários, para nenhum efeito ou fim.

#### **16 – 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.

#### **17 – 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.

#### **18 – 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 expresse.

#### **19 – 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.

#### **20 – 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.

#### **21 – REEMBOLSO CRECHE – HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO**

A empresa reembolsará mensalmente a empregada - mãe, benefício do reembolso - creche; a importância de R\$ 80,00 (oitenta 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.

#### **22 – CONVENIO 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 7ª, letra “a”) para auxiliar em eventual evento morte do trabalhador.

### **23 – 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Sindicato Profissional poderá participar quando julgar necessário de qualquer reunião da CIPA .

### **24 – 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O contrato de experiência poderá ser prorrogado por período igual ao inicial, uma única vez.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos casos de readmissão de empregado, para a mesma função, anteriormente por ele exercida, não poderá ser celebrado contrato de experiência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É terminantemente proibida a contratação de empregado sob a modalidade de jornada móvel ou variável.

### **25 – 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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;

### **26 – 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 jús o empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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 07 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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.

## **27 - 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.

## **28 - 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”.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

## **29 – ADICIONAL POR HORAS EXTRAS**

O empregado que trabalhar além de seu horário normal, receberá como pagamento pelas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

## **30 – JORNADA NOTURNA – ADICIONAL – TAXI**

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. 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

### **31– ESTABILIDADE NO EMPREGO**

#### **a) 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.

#### **b) 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 PRIMEIRO:** O auxílio doença previsto nesta cláusula, correspondente ao afastamento superior a 15 dias.

#### **c) 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.

#### **d) 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 .

### **32 – AVISO PRÉVIO**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso prévio, quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Durante o prazo do aviso prévio, ficam vedadas as alterações contratuais, salvo no caso de reversão ao cargo anterior, se o empregado for exercente de função de confiança.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A dispensa do empregado de comparecimento à empresa, no decorrer do aviso prévio deverá ser anotada no próprio aviso.

### **33 – TRANSFERÊNCIA**

O empregado que trabalhar numa determinada região administrativa do Estado de São Paulo, poderá ser transferido para outra região administrativa do Estado de São Paulo, desde que haja sua anuência expressa feita com a assistência do Sindicato Profissional, para o quê receberá um adicional mensal equivalente a 1/3 (um terço) da sua remuneração total.

### **34 – INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E REPOUSO**

O intervalo para alimentação e repouso durante a jornada de trabalho do empregado será de no mínimo uma hora e no máximo, duas horas. A empresa arcará com o pagamento dos minutos excedentes aos limites, seja para mais ou seja para menos, como horas extras dominicais, neste caso com o adicional de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os intervalos habitualmente concedidos para café ou lanche de até 15 (quinze minutos), serão computados como tempo de serviço na jornada diária.

### **35 – INTERVALO ENTRE JORNADAS DIÁRIAS**

Entre duas jornadas de trabalho, haverá, necessariamente, um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas, para descanso.

### **36 – ATRASO AO SERVIÇO**

A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou o feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso e for autorizado a trabalhar nessa oportunidade.

### **37 – ABONOS DE PONTO**

A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado no caso de ausência por:

a) no caso de ausência decorrente por paternidade, de até 5 (cinco) dias consecutivos, a partir da data do nascimento do seu filho;

b) no caso de empregada gestante, por consulta médica, mediante comprovação pela repartição de saúde ou fornecida por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Social ou com ele conveniados, no dia da consulta ou período determinado pelo médico;

c) no caso de empregada-mãe ou adotante, por uma jornada de trabalho diário, quando da necessidade de consulta médica ou odontológica a filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido ou enfermidade do cônjuge, mediante comprovação por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Social ou com eles conveniados, (no dia da consulta), até o limite de 15 (quinze) dias durante o período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho;

d) em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou irmão, por 2 (dois) dias consecutivos; em caso de falecimento de colateral, sogro, sogra, genro, nora ou de pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica, por 1 (um) dia;

e) no caso de casamento do empregado, por até 3 (três) dias consecutivos;

- f) no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho;
- g) no caso de obtenção de título eleitoral, por 1 (um) dia;
- h) no caso de afastamento para recebimento do PIS, por até 1 (um) dia;
- i) no caso de greve dos transportes públicos regulares, que afete o deslocamento do empregado, ou quando declarado estado de calamidade pública, nos locais de residência e/ou de trabalho do empregado, e desde que a empresa não forneça ou lhe pague transporte alternativo, pelo tempo que perdurar a greve ou a situação anormal;
- j) no caso de prestação de exames escolares e vestibulares, pelo período do exame, computado o tempo necessário ao deslocamento até a escola e mediante prévia comunicação e comprovação até 72 (setenta e duas) horas após;

### **38 – FÉRIAS**

A empresa comunicará ao empregado por escrito, com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período do gozo de férias, e efetuará o pagamento da remuneração até 2 (dois) dias antes do seu início, sendo que o atraso no pagamento implicará, na multa, a favor do empregado, equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor devido por dia de atraso, mais correção monetária e juros moratórios legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado com direito a férias poderá gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça o pedido à empresa com pelo menos, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência.

### **39 – TAREFEIRO (FREE LANCER) – TEMPORÁRIOS E EXTRAS**

O presente acordo aplica-se ao tarefeiro, cuja remuneração consista de importância fixa, paga por unidade de tarefa, observadas as demais cláusulas deste instrumento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado contratado como temporário ou “extra”, não poderá receber remuneração superior às dos demais empregados já existentes na empresa, para a mesma função, nem tampouco inferior ao piso salarial da categoria.

### **40 – SINDICALIZAÇÃO – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, local e meios, para sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional .

A empresa descontará em folha de pagamento, as contribuições sindicais legais, que forem solicitadas pelo Sindicato Profissional, comprometendo-se a recolher aos cofres da Entidade, diretamente ou através de depósito bancário, os valores descontados, até 05 (cinco) dias após o desconto.

### **41 – DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa abonará o ponto de seu empregado com mandato de dirigente sindical, eleito para cargo de direção do Sindicato Profissional, até no máximo 2 (duas) faltas por mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os dirigentes do sindicato profissional terão livre acesso às empresas, para fins de distribuição de comunicados, jornais e filiação de associados, bem como para participarem de assembleias e reuniões sindicais, comprovadamente convocadas.

#### **42 – QUADRO DE AVISO**

A empresa manterá, em local visível a todos seus empregados, quadro de avisos à disposição do Sindicato Profissional, para afixação de comunicados de interesse da categoria profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias político-partidária ou expressões injuriosas, que indisponham os empregados contra a empresa.

#### **43 – REMESSA DE DOCUMENTOS AO SINDICATO PROFISSIONAL**

A empresa enviará ao Sindicato Profissional, cópia da Relação Anual de Informações Social (RAIS), do Recolhimento da Previdência Social e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa enviará até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, cópia das contribuições sindicais legais, bem como das guias de recolhimento da Previdência Social (GPS) acompanhadas das relações nominais dos empregados à elas referentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa que não cumprir os dispositivos desta cláusula, incorrerá na multa da cláusula 46, desta Convenção, a favor do Sindicato Profissional, além das sanções previstas na legislação vigente, especialmente o disposto no Decreto n.º 1.197/94.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A empresa enviará ao sindicato profissional, até 31.12.2004, relação nominal, funções e salários de todos os seus empregados.

#### **44 – FORNECIMENTOS OBRIGATÓRIOS**

A empresa manterá obrigatoriamente, à disposição do seu empregado:

Vestiário - desde que a atividade do empregado exija troca de roupas no local de trabalho;

Refeitório - desde que a refeição dos empregados seja servida no recinto da empresa;

Controle de ponto - desde que a empresa possua mais de 10 (dez) empregados, manterá controle de ponto mecanizado;

Equipamento de proteção individual - desde que a atividade e local exijam;

Equipamento contra incêndio - desde que a legislação exija;

Uniforme/crachá - desde que a empresa exija seus usos;

Primeiros socorros - produtos de primeiros socorros;

Sanitários - em perfeitas condições;

Água potável - em local de fácil acesso.

#### **45 – PREENCHIMENTO DE VAGAS**

A empresa dará preferência ao remanejamento interno de seus empregados, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na admissão de novos empregados, a empresa dará

preferência aos candidatos encaminhados pela “bolsas de empregos”, mantidas pelos sindicatos subscritores desta convenção.

#### **46 – CUMPRIMENTO E MULTA**

Sempre que a empresa descumprir cláusula desta convenção, arcará com a multa legal ou com uma multa de 10% (dez por cento), do salário normativo de admissão, a que for maior, aplicada por cláusula descumprida e por empregado, a qual reverterá em favor da parte prejudicada (empregado ou Sindicato Profissional), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação em vigor.

#### **47 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:**

As empresas se obrigam a descontar, de cada integrante da categoria profissional beneficiado por este instrumento normativo, em favor do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, 6% (seis por cento), de uma única vez, incidente sobre o salário já reajustado em 1º de outubro de 2006, a título de contribuição assistencial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 08 de dezembro de 2006, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato. As guias também poderão ser retiradas através do site [www.comerciantes.org.br](http://www.comerciantes.org.br).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados admitidos após a data-base, que não sofreram o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento de seu salário e deverá ser recolhido pela empresa até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O desconto deste parágrafo deverá respeitar a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês faltante para o alcance da nova data-base.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora dos prazos mencionados nos parágrafos 1º e 2º, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente perante o sindicato, com cópia encaminhada à empresa, até 10 (dez) dias após a assinatura da presente norma coletiva.

#### **48 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:**

Os integrantes da categoria econômica, estabelecidos em sua base territorial, quer sejam associados ou não, deverão recolher a contribuição assistencial patronal, de acordo com a tabela progressiva a seguir transcrita e de acordo com o capital social da empresa, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE-189960-3), a saber:

<b>FAIXA DE CAPITAL SOCIAL – R\$</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO</b>
Capital social até R\$ 20.000,00	R\$ 193,00
Capital social de R\$ 20.000,00 até R\$ 50.000,00	R\$ 363,00
Capital social de R\$ 50.000,00 até R\$ 150.000,00	R\$ 556,00
Capital social acima de R\$ 150.000,00	R\$ 1.040,00
<b>MICROEMPRESAS</b>	<b>R\$ 112,00</b>

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento deverá ser feito em duas parcelas, de 50% (cinquenta por cento) cada uma, sendo a primeira até o dia 23 de março de 2007, e a segunda até o dia 21 de setembro de 2007, em qualquer agência bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo Sindicato das Empresas de Artes Fotográficas no Estado de São Paulo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas constituídas após 01 de outubro de 2006 e até 31 de setembro de 2007, pagarão a Contribuição Assistencial pela faixa correspondente ao seu capital social à proporção de 1/12 por mês ou fração a partir da constituição, recolhendo o valor correspondente até o último dia do mês subsequente ao da constituição.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

#### **49 – DIA DA FOTOGRAFIA**

A remuneração do mês de agosto, quando se comemora o “dia da fotografia” (18 de agosto), será acrescida da importância equivalente a 1/30 (um trinta avo) da remuneração de todos os empregados indistintamente nesse mês.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O comissionista puro fará jus, no mês de agosto, ao acréscimo, em sua remuneração, de importância correspondente a 1 (um) DSR, referente à gratificação do “dia da fotografia”.

#### **50 – COMISSÃO INTER-SINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

O sindicato patronal integrará o Cintec - Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista dos Empregados no Comércio, mediante cumprimento das formalidades para sua inclusão no rol das entidades patronais, com o fim de tentar conciliar os casos de dissídios individuais entre empregado e empregador, por eles representados, propondo às partes, acordo para a solução de pendência.

#### **51 - TRABALHO AOS DOMINGOS:**

Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000 e legislação municipal aplicável, o trabalho aos domingos, para as empresas filiadas ao Sindicato das Empresas em Artes Fotográficas do Estado de São Paulo - SEAFESP, rege-se pelas seguintes disposições:

a) cumprimento da legislação vigente referente à jornada de trabalho, de acordo com as alternativas seguintes:

1. a um domingo trabalhado segue-se o outro, necessariamente, de concessão do Descanso Semanal Remunerado (DSR), ou seja, de descanso;
2. opção pelo sistema 2x1 (dois por um), qual seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada a mais 3 (três) dias de férias;
3. opção pelo sistema 3x1 (três por um), qual seja, a cada três domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada a mais 6 (seis) dias de férias;
4. Os dias a mais de férias serão proporcionais aos meses trabalhados nos sistemas 2x1 e 3x1, conforme a seguir disposto:

I - Até 90 dias de contrato de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício

II - Acima de 90 dias de contrato de trabalho nos sistemas 2x1 e 3x1, o

empregado fará jus a 03 (três) dias e 06 (seis) dias de férias, respectivamente.

b) concessão de folga compensatória na semana que se seguir ao domingo trabalhado;

c) as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, no valor de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos), para jornada até 6 (seis) horas e acima disso, conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R\$ 10,00

II – empresas de 21 até 100 empregados: R\$ 12,00

III – empresas com 101 ou mais empregados: R\$ 15,00

d) o trabalho excedente da jornada normal diária ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%;

e) concessão, nos domingos trabalhados, do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus ou desconto para o mesmo;

f) o pagamento no domingo será remunerado como dia normal de trabalho;

g) certificado, atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, será fornecido, sem ônus, pelo sindicato da categoria econômica e suprirá as exigências contidas no Decreto Municipal nº 45.750/05 que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal nº 13.473/02, sendo o mesmo documento indispensável para, nos termos desta Convenção, comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários aos domingos, como, também, a necessária licença municipal para funcionamento;

h) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

## **52 - TRABALHO EM FERIADOS:**

Na forma do Decreto nº 99.467, de 20.08.90, c/c a Lei 605/49, o artigo 6º da Lei 10.101, de 19.12.2000, e legislação municipal aplicáveis, fica autorizado o trabalho aos feriados: com exceção de 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

a) comunicação da empresa ao sindicato patronal, com antecedência de 07 (sete) dias, para cada feriado, da intenção de funcionamento e trabalho no mesmo e declaração de que está sendo cumprida integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho, sendo este documento o indispensável comprovante da regularidade do trabalho;

b) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:

I – os feriados a serem trabalhados;

II – a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e

III – o dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados;

c) pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR. Para os comissionistas puros o cálculo dessa remuneração

corresponderá ao valor de mais 1 (um) descanso semanal remunerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto comissionados;

d) a concessão do DSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o DSR ser computado para a dobra aqui prevista;

e) não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de banco de horas;

f) concessão, gratuita, pelas empresas do vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ou desconto para o mesmo;

g) independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue:

I – empresas com até 100 empregados: R\$ 15,00

II – empresas com mais de 101 empregados: R\$ 20,00

h) ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal;

i) o trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

j) serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos celebrados em limites inferiores aos ora estabelecidos, indispensável, mesmo em ajustes com maiores concessões aos empregados, a assistência conjunta das entidades sindicais convenientes;

k) o disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras:

1 - limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.

2 - proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

3 - pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas).

4 - 2 (duas) folgas: a primeira na semana seguinte e a outra em até 60 (sessenta) dias.

5 - pagamento de R\$ 10,00 em vale compras ou dinheiro.

6 - vale transporte gratuito; e

7 - o descumprimento de qualquer disposição dessa cláusula ensejara para a empresa infratora multa de R\$ 200 (duzentos) reais por empregado.

### **53 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o

órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade estabelecida no artigo 75 do Decreto 3.048/99.

#### **54 - INDENIZAÇÃO POR DISPENSA**

Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

#### **55 - REVISTA**

As empresas que adotarem o sistema de revista, não poderão fazê-la por elemento do sexo oposto ao do revistado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As revistas deverão ser feitas de forma a não expor o empregado a situação vexatória.

#### **56- COMPETÊNCIA DE AJUIZAMENTO**

Será competente a Justiça do Trabalho, para exame e deliberação de controvérsias resultantes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **57 – SINDICATO PROFISSIONAL E SINDICATO PATRONAL**

Sempre que nesta convenção houver a menção a “Sindicato Profissional” refere-se ao Sindicato dos Comerciários de São Paulo - SECSP, e sempre que menciona “Sindicato Patronal”, refere-se ao Sindicato das Empresas em Artes Fotográficas do Estado de São Paulo - SEAFESP.

#### **58 – COMPROMISSO DOS SIGNATÁRIOS**

A cada 3 (três) meses, a partir da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as partes encontrar-se-ão, com o objetivo de analisar o cenário econômico e produtivo das empresas do setor, podendo acordar modificações, aprimoramento e adequações.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes encontrar-se-ão a qualquer tempo, sempre que solicitadas, para tratamento de questões supervenientes.

#### **59 – PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES**

As cláusulas estabelecidas neste Instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas pela empresa aos seus empregados, que deverão ser mantidas.

#### **60 – RENEGOCIAÇÃO DE CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO**

Fica assegurada que durante a vigência desta Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras cláusulas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, ou termo aditivo a esta Convenção.

#### **61 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO OU RENEGOCIAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTA CONVENÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

#### **62 - ÁREA DE ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção abrange as categorias econômicas e profissionais representadas pelos Sindicatos subscritos, patronal e profissional, na cidade de

São Paulo.

### **63 - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

O Sindicato Patronal divulgará a todas as empresas por ele representadas, a íntegra da atual Convenção Coletiva de Trabalho;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa que por qualquer motivo não receber a divulgação da convenção, poderá retirar um exemplar, na sede do Sindicato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa se compromete a divulgar aos seus empregados, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, afixando em local visível e fornecendo cópia quando solicitada pelo empregado.

### **64 - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, à partir de 01 (um) de outubro de 2006 até 30 (trinta) de setembro de 2007.

E por estarem assim ajustados, assinam o presente termo em 06 (seis) vias de igual teor, para que produzam os efeitos legais, devendo o Sindicato Profissional proceder o registro e depósito na Delegacia Regional do Trabalho/SP.

São Paulo, SP, 27 de outubro de 2006.

**RUBENS CONFORTO**  
**PRESIDENTE – SEAFESP**

**RICARDO PATAH**  
**PRESIDENTE – SECSP**

**DR. CARLOS ALBERTO DONETTI**  
**OAB/SP 106.089**

**PAULO CESAR FLAMINIO**  
**OAB/SP 94.266**