



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau, CNPJ n.º 60.989.944/0001-65 e Carta Sindical Processo n.º 4009/41, SR06625, com base no município de São Paulo e sede na Rua Formosa n.º 99 - Anhangabaú - CEP 01049-000 - Assembléia Geral Extraordinária realizada em 21/05/2013, nesta Capital, neste ato representado por seu Presidente, **Ricardo Patah**, portador do CPF/MF n.º 674.109.958-15 e por seu Diretor Jurídico, **Marcos Afonso de Oliveira**, portador do CPF/MF n.º 219.396.758-04, assistidos por seus advogados, Marcos Roberto Mathias, inscrito na OAB/SP sob o n.º 170.870, Ana Paula Ferreira, inscrita na OAB/SP sob o n.º 83.285, Robson Eduardo Andrade Rios, inscrito na OAB/SP sob o n.º 86.361 e Walkiria Daniela Ferrari, inscrita na OAB/SP sob o n.º 165.058, conforme procuração anexa e, de outro lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE ART FOTOGRAFICAS DO EST DE SP**, CNPJ n.º 62.134.721/0001-41, estabelecido e com sede na Rua Brigadeiro Luis Antônio, 1404, 2ª sobreloja, cj. 21-A, Bela Vista, São Paulo, SP, CEP 01318-001, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **LINCOLN KEIJI UEMATSU**, CPF n. 035.034.578-36 e assistido por ser advogado e Procurador, Dr. Carlos Alberto Donetti, inscrito na OAB/SP sob n.º 106.089 e CPF n. 022.702.058-80, conforme procuração anexa, nos termos da assembleia geral extraordinária realizada em 17/10/2013 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 1º de outubro de 2013 a 30 de setembro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Empregados no Comércio, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

**CLÁUSULA TERCEIRA - 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 1º de outubro de 2013:

a) Fotógrafos, reveladores, laboratoristas, operadores de vídeo, operadores de minilabs, operadores de impressora digital, impressor digital e impressor fotográfico: R\$ 1.006,00 (mil e seis reais);

b) Operadores em computação gráfica, técnicos em imagem digital, balconistas, recepcionistas, assistente de estúdio, instalador, caixas e operadores de caixa, demonstradores, montador de álbum, fotoacabamento, adesivador, iluminadores,



operadores de site, pessoal administrativo, contatos e todos os auxiliares da faixa salarial do item "a": R\$ 804,00 (oitocentos e quatro reais);

c) Operadores de máquinas reprográficas (xerox), auxiliares (que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional), pessoal de limpeza, office-boy e outros: R\$ 796,00 (setecentos e noventa e seis reais).

**Parágrafo 1º** - Os empregados de empresas que contavam com até 10 (dez) empregados no dia 30 de setembro de 2013 terão garantido o percentual de 95% (noventa e cinco cento) dos valores constantes nas alíneas "a", "b" e "c" desta cláusula, a título de piso salarial, observando-se as condições abaixo.

- I. Mediante requerimento ao sindicato patronal, apresentando cópia da última RAIS e CAGED declarando que cumpre integralmente a presente Convenção Coletiva de Trabalho as empresas receberão CERTIDÃO DE ADESÃO 2013/2014 firmado pela entidade sindical patronal, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma.
- II. Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nas alíneas "a", "b" e "c" a prova do empregador se fará mediante apresentação da referida CERTIDÃO DE ADESÃO.
- III. As empresas que contratarem empregados na vigência da presente Convenção Coletiva (sem a emissão da CERTIDÃO DE ADESÃO) ficam obrigados ao pagamento de diferenças entre o valor praticado e o fixado para empresas com mais de 10 (dez) empregados. Além do pagamento de diferença, fica o empregador sujeito a multa de R\$ 117,00 (cento e dezessete reais) por empregado, a qual reverterá a favor destes.
- IV. Para efeito desta cláusula considera-se o total de empregados na empresa no dia 30 de setembro de 2013, sem prejuízo da apresentação da cópia da última RAIS e CAGED.

**Parágrafo 2º** - O valor do salário resultante dos reajustes previstos nesta Convenção não poderá, em nenhuma hipótese, ser inferior aos valores salariais previstos nesta cláusula.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL** - As empresas reajustarão a parte fixa dos salários dos seus empregados, a partir de 1º de outubro de 2013, em quantia equivalente a 8,5% (oito vírgula cinco por cento) sobre os salários já reajustados em 1º de outubro de 2012.

**Parágrafo único. AUMENTO REAL** - No percentual do *caput* desta cláusula já está englobado o aumento real.

**CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES SALARIAIS DE EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE** - Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2012, o reajuste previsto na cláusula nominada "Reajuste Salarial" deste instrumento, 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 15/10/2012             | 1,0850                                 |
| De 16/10/2012 a 15/11/2012 | 1,0776                                 |
| De 16/11/2012 a 15/12/2012 | 1,0703                                 |
| De 16/12/2012 a 15/01/2013 | 1,0631                                 |
| De 16/01/2013 a 15/02/2013 | 1,0559                                 |
| De 16/02/2013 a 15/03/2013 | 1,0487                                 |
| De 16/03/2013 a 15/04/2013 | 1,0416                                 |
| De 16/04/2013 a 15/05/2013 | 1,0346                                 |
| De 16/05/2013 a 15/06/2013 | 1,0276                                 |
| De 16/06/2013 a 15/07/2013 | 1,0206                                 |
| De 16/07/2013 a 15/08/2013 | 1,0137                                 |
| De 16/08/2013 a 15/09/2013 | 1,0068                                 |
| A partir de 16/09/2013     | 1,0000                                 |

**CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS** - Poderá haver compensação dos reajustes espontâneos efetuados no decorrer do período de 01/10/12 a 30/09/2013, desde que não decorrentes de promoções, transferência de cargo ou local de trabalho.

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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:

- adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário mensal;
- 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;
- adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês;
- pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrem os pagamentos das parcelas do 13º salário;
- é vedado a empresa alterar o dia do fechamento do mês para cálculo das comissões;
- a empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, por meio 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.

**CLÁUSULA OITAVA – 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 ser efetuados nos respectivos vencimentos.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO** - Caso o empregado venha a substituir outro, fará jus ao salário do empregado substituído enquanto durar a substituição.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 possuir estrutura de cargos e salários organizada será garantido o menor salário da função.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 10% (dez por cento) do seu salário, devendo a promoção ser anotada na CTPS.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – MULTA** - A empresa que efetuar o pagamento da 2ª parcela 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – 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 os empregados.

**Parágrafo 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.



SINDICATO DAS EMPRESAS DE ARTES FOTOGRÁFICAS  
NO ESTADO DE SÃO PAULO

**Parágrafo 2º.** Ao comissionista puro ou àquele que perceba salário fixo mais comissões, a empresa garantirá uma remuneração mínima mensal, 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, conforme segue:

a) Comissionistas nas funções de fotógrafos, reveladores, laboratoristas, operadores de vídeo, operadores de mini-labs, operadores de impressora digital, impressor digital e impressor fotográfico: R\$ 1.207,00 (mil duzentos e sete reais).

b) Comissionistas nas funções de operadores em computação gráfica, técnicos em imagem digital, balconistas, recepcionistas, assistente de estúdio, instalador, caixas e operadores de caixa (+10%), demonstradores, montador de álbum, fotoacabamento, adesivador, iluminadores, operadores de site, pessoal administrativo, contatos e todos os auxiliares da faixa salarial do item "a" R\$ 965,00 (novecentos e sessenta e cinco reais).

c) Comissionistas nas funções de operadores de máquinas reprográficas (xerox), auxiliares (que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional), pessoal de limpeza, office-boy e outros: R\$ 956,00 (novecentos e cinquenta e seis reais).

**Parágrafo 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.

**Parágrafo 4º.** Calcular-se-á a remuneração do DSR dos comissionistas puros ou da parte variável comissionada da remuneração de quem recebe salário fixo mais comissões, 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS** - Eventuais diferenças salariais dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2013 e janeiro e fevereiro de 2014, bem como do 13º salário de 2013, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data base, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de março de 2014.

**Parágrafo único.** Os encargos de natureza trabalhista, previdenciária e tributária serão recolhidos na mesma época do pagamento das diferenças salariais acima referidas.

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



**Parágrafo 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.

**Parágrafo 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA** - A empresa pagará ao seu empregado que exerça a função de "Caixa" ou "Operador de Caixa", a indenização de 10% (dez por cento) do seu salário mensalmente.

**Parágrafo 1º** - A empresa que não efetuar descontos nos salários de seus empregados, referente à diferença de caixa, estará isenta do pagamento do referido adicional por função de caixa.

**Parágrafo 2º** - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIA DA FOTOGRAFIA** - Pela passagem do Dia da Fotografia – 18 de agosto - as empresas concederão a todos os seus empregados uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de agosto de 2014, a ser paga juntamente com esta, conforme proporção abaixo:

a) até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1/30 (um trinta avos) da remuneração do mês de agosto de 2014;

b) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2/30 (dois trinta avos) da remuneração do mês de agosto de 2014.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO** - Como auxílio refeição, a empresa fornecerá a cada um dos seus empregados para cada dia efetivamente trabalhado, vales-refeições, em valor equivalente ao preço médio praticado na região, podendo ainda em substituição, fornecer refeição de boa qualidade em local conveniado próximo ao local de trabalho, ou na própria empresa.

**Parágrafo 1º.** A entrega dos vales-refeições dar-se-á sempre no início de cada mês.

**Parágrafo 2º.** A empresa poderá compensar o valor da refeição ou do vale-refeição, com o fornecimento de cesta básica de alimentos, devendo o empregado ser consultado e manifestar sua concordância expressa, para que possa ser procedida tal compensação, sempre com a assistência do Sindicato Profissional.



**Parágrafo 3º.** O empregado poderá optar de forma expressa por receber os valores praticados para os serviços de refeição ou vales-refeições em moeda corrente nacional, sendo que estes valores não integrarão o salário para nenhum fim ou efeito.

**Parágrafo 4º.** A empresa poderá descontar do empregado, a título de participação no custeio de alimentação a importância de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) por mês.

**Parágrafo 5º.** Este benefício não se aplica aos Domingos e Feriados, quando deverá ser respeitado os benefícios previstos nas cláusulas "Trabalho aos Domingos" e "Trabalhos aos Feriados" desta norma coletiva.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE - HORÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO** - A empresa reembolsará mensalmente à empregada-mãe, benefício do reembolso-creche, na importância de R\$ 138,00 (cento e trinta e oito reais), para cada filho da empregada na faixa etária compreendida desde os seis meses até a idade de 4 (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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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\$ 34,00 (trinta e quatro reais) pela prestação de serviço fora da cidade em que o empregado esteja registrado e desde que não se trate de transferência definitiva.

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

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

**Parágrafo 3º** - Essa cláusula não se aplica aos trabalhadores comerciais em funções externas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 nominada Salário Normativo de Admissão) para auxiliar em evento morte do trabalhador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO** - Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações contratuais, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TAREFEIRO (FREE LANCER) – TEMPORÁRIOS E EXTRAS** – A presente convenção coletiva 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS** - Visando contribuir com a inclusão social e diminuir as desigualdades, os sindicatos resolvem conceder às empresas que contratarem comerciários portadores de necessidades especiais, a dispensa do recolhimento das contribuições assistenciais patronais e de empregados em relação a esses trabalhadores.

**Parágrafo 1º.** Os comerciários aqui mencionados terão direito a se associarem ao Sindicato Profissional, usufruindo de todos os benefícios dos sócios, sem pagamento de qualquer mensalidade.

**Parágrafo 2º.** Para fins de aplicação dessa cláusula, as empresas deverão comprovar a contratação dos comerciários nessas condições, perante as entidades sindicais convenentes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO CONTRATUAL** – 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 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.

**Parágrafo 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.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – HOMOLOGAÇÃO** - O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecidos ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**Parágrafo único.** Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a ser fixada de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologação.

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

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 “bolsa de empregos”, mantida pelos sindicatos subscritores desta Convenção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 início de seu alistamento compulsório 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL** - 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 previsto nesta cláusula, correspondente ao afastamento superior a 15 dias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO COMERCIÁRIO 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 assegurada 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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 conforme previsão legal;

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

Equipamento contra incêndio – conforme exigência prevista em lei;

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

Primeiros socorros – observadas as disposições legais a respeito;

Sanitários - em perfeitas condições, observada a legislação a respeito, em especial a NR24 aprovada pela Portaria SIT Nº3.214/1978;

Água potável - em local de fácil acesso.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 pelo pagamento correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS** - O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, podendo tal direito ser convertido em indenização, com reflexo do período sobre férias integrais e/ou proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário integral e/ou proporcional, aviso prévio, FGTS e respectiva multa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)** - Nos termos do § 2º, do artigo 6º, da 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".

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 integral do intervalo não usufruído integralmente nos termos da Sumula 437 do C.TST 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**Parágrafo 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 cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

**Parágrafo 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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:



SINDICATO DAS EMPRESAS DE ARTES FOTOGRÁFICAS  
NO ESTADO DE SÃO PAULO

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 3 (três) dias a mais de férias;

3. Os dias a mais de férias serão proporcionais aos meses trabalhados nos sistemas 2x1, 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, o empregado fará jus a 03 (três) dias de férias.

b) O RSR não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho.

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\$ 13,00 (treze reais), para jornada até 6 (seis) horas e acima disso, conforme segue:

I – empresas com até 20 empregados: R\$ 18,00

II – empresas de 21 até 100 empregados: R\$ 22,00

III – empresas com 101 ou mais empregados: R\$ 26,00

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) as horas extras eventualmente prestadas nos domingos não poderão ser inseridas no banco de horas, devendo ser pagas com o adicional previsto nesta convenção.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 RSR, gozado ou indenizado, não desobriga a empresa ao pagamento das horas em dobro, trabalhadas nos feriados, não podendo o RSR 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\$ 26,00



II – empresas com mais de 101 empregados: R\$ 34,00

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 Primeiro:** Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto na letra “g” desta cláusula:

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\$ 18,00 em caráter indenizatório, podendo ser por meio de vale compras ou dinheiro.

6 - vale transporte gratuito; e

**Parágrafo segundo:** - Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo Terceiro:** O descumprimento de qualquer disposição dessa cláusula ensejara para a empresa infratora multa de R\$ 320,00 (trezentos e vinte reais) por empregado, em favor do trabalhador prejudicado.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO ENTRE JORNADAS DIÁRIAS** - Entre duas jornadas de trabalho, haverá, necessariamente, um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas, para descanso.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATRASO AO SERVIÇO** - A empresa não descontará o repouso semanal remunerado ou o feriado, do empregado que se apresentar ao serviço com atraso.



**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONOS DE PONTO** - A empresa assegurará o abono de ponto ao empregado:

- 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 do Serviço Público de Saúde ou com eles conveniados, no dia da consulta ou período determinado pelo médico;
- c) no caso de empregada-mãe ou adotante, ou pai empregado responsável legal por menor, por uma jornada de trabalho diária, quando da necessidade de consulta médica ou odontológica do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido ou enfermidade do cônjuge, mediante comprovação por facultativos do Sindicato Profissional ou da Previdência Sociais 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 02 (dois) dias;
- h) 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;
- i) 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 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.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO** - A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, locais e meios, para sindicalização dos seus empregados, desde que comunicada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo 1º.** A empresa apresentará ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, enviando-a, se aceita, ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo 2º.** 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 assembléias e reuniões sindicais, comprovadamente convocadas.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 2013, a título de contribuição assistencial.

**Parágrafo 1º** - O recolhimento dessa contribuição pelas empresas deverá ser feito até o dia 07 de abril de 2014, em conta corrente, mediante guia fornecida pelo sindicato que deverá ser obtida somente no site do sindicato: [www.comerciarior.org.br](http://www.comerciarior.org.br)

**Parágrafo 2º** - 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 3º** - 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 4º** - 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 5º** - O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado à não oposição do empregado, sindicalizado ou não, manifestada individual e pessoalmente, por escrito, até 10 (dez) dias após assinatura da presente norma coletiva. A declaração de oposição deverá ser feita de próprio punho, contendo o número do RG e CPF do empregado, bem como o CNPJ do empregador, devendo ser protocolado perante o Sindicato dos Comerciários de São Paulo, exclusivamente em sua sede social, localizada a Rua Formosa, 99, Anhangabaú, CEP 01049-000, São Paulo, Capital, das 09h00min às 17h00min, com cópia encaminhada à empresa. O mesmo direito previsto neste parágrafo é extensivo aos empregados admitidos na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, contando-se os 10 (dez) dias de oposição a partir da data de admissão. O Empregado deverá comprovar que foi admitido na vigência desta norma coletiva mediante a apresentação de sua CTPS.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Os integrantes da categoria econômica, estabelecidos em sua base territorial, quer sejam associados ou não, deverão recolher 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:

| FAIXA DE CAPITAL SOCIAL - R\$-                        | CONTRIBUIÇÃO  |
|---|---------------|
| Capital social de até R\$ 20.000,00                   | R\$ 302,00    |
| Capital social de R\$ 20.000,00 até R\$ 50.000,00     | R\$ 615,00    |
| Capital social de R\$ 50.000,00 até R\$ 150.000,00    | R\$ 942,00    |
| Capital social de R\$ 150.000,00 até R\$ 450.000,00   | R\$ 1.761,00  |
| Capital social de R\$ 450.000,00 até R\$ 1.500.000,00 | R\$ 5.281,00  |
| Capital social acima de R\$ 1.500.000,00              | R\$ 15.842,00 |
| MICROEMPRESAS   | R\$ 205,00    |



### Contribuição Assistencial Patronal

Por acórdão de 10 de junho de 2002, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - São Paulo, julgando o processo TRT/SP 20010488957, decidiu pela legitimidade e obrigatoriedade da contribuição assistencial, estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho.

Assim, independente de porte da empresa e existência ou não de empregados, face ao que dispõe o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, combinado com o artigo 513 da C.L.T., alínea "e", torna-se evidente o caráter obrigacional da referida contribuição.

O recolhimento deverá ser feito em 2 (duas) parcelas, de 50% (cinquenta por cento) cada uma, sendo a primeira até 10 de março de 2014 e a segunda até o dia 10 de setembro de 2014, em qualquer agência bancária, em impresso próprio, que será fornecido pelo Sindicato das Empresas de Artes Fotográficas no Estado de São Paulo, através do site: [www.seafesp.com.br](http://www.seafesp.com.br).

As empresas constituídas após 01 de outubro de 2013 e até 31 de setembro de 2014 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.

O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado será acrescido da multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO** - A empresa manterá, em local visível a todos os 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REMESSA DE DOCUMENTOS AO SINDICATO PROFISSIONAL** - A empresa enviará ao Sindicato Profissional, cópia da CAGED, do Recolhimento da Previdência Social e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

**Parágrafo 1º.** 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 a elas referentes.

**Parágrafo 2º.** A empresa enviará ao Sindicato Profissional, até 31.01.2014 a relação nominal, funções e salários de todos os seus empregados.

**Parágrafo 3º.** A empresa que não cumprir os dispositivos desta Cláusula incorrerá na multa da Cláusula denominada "Cumprimento e Multa" desta Convenção, a favor do



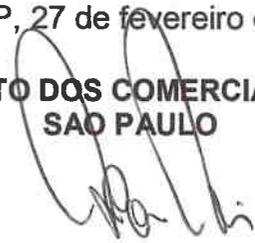
**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ÁREA DE ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção abrange a categoria econômica e profissional representada pelos Sindicatos subscritores, patronal e profissional, no município de São Paulo.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA MÉDICA-** Para as empresas que contem, em 1º de setembro de 2013, com 300 (trezentos) ou mais empregados, deverão disponibilizar na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

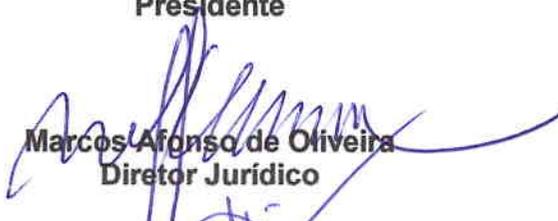
**Parágrafo único.** A disposição do *caput* só é exigível após o término de contrato de experiência.

São Paulo, SP, 27 de fevereiro de 2014.

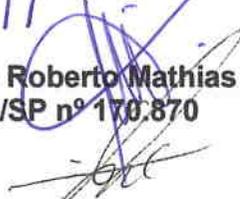
SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE  
SÃO PAULO



**RICARDO PATAH**  
Presidente



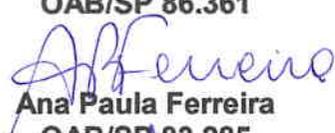
**Marcos Afonso de Oliveira**  
Diretor Jurídico



**Marcos Roberto Mathias**  
OAB/SP nº 170.870



**Robson Eduardo Andrade Rios**  
OAB/SP 86.361

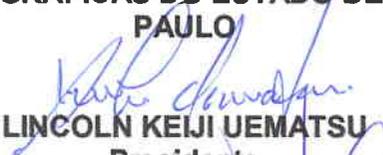


**Ana Paula Ferreira**  
OAB/SP 83.285



**Walkiria Daniela Ferrari**  
OAB/SP 165.058

SIND DAS EMPRESAS ARTES  
FOTOGRÁFICAS DO ESTADO DE SÃO  
PAULO



**LINCOLN KEIJI UEMATSU**  
Presidente



**Carlos Alberto Donetti**  
OAB/SP sob nº 106.089