



CIRCULAR – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMPREGADOS EM EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES E/OU JOGOS – 2016/2017

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE FRANCA**, com base territorial municipal, inscrito no CNPJ sob o nº 03.317.314/0001-00, Registro Sindical – Processo nº 46010.000328/95-14, com sede na Rua General Telles, 1463, 2º andar, sala 23, centro, Franca/SP - CEP 14400-450, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Marcos Costa de Arruda e de outro lado, representando a Categoria Econômica, o **SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDEMVIDEO - Filmes e Jogos Gravados Eletronicamente e em Disco Laser**, CNPJ nº 59.949.560/0001-30, com sede na Rua Roma, 620, 10º andar, cj.106B, Lapa, São Paulo/SP, CEP 05050-090, por seus representantes legais infra-assinados, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com base no artigo 611e seguintes da CLT, com vigência de 01/05/2016 até 30/04/2017, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1. BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas locadoras de filmes e/ou jogos, instaladas e funcionando na base territorial dos Sindicatos Profissionais convenientes.

2. DATA BASE

Fica mantida como data-base o dia primeiro de maio.

3. REAJUSTE SALARIAL

Os salários percebidos em 01/04/2016, a partir de 1º de maio de 2016, serão reajustados em **9,83% (nove inteiros e oitenta e três centésimos por cento)**, podendo ser descontadas as antecipações do período, que serão aplicados da seguinte forma:

a) Aplicar-se-á 4,92% em 1º de maio/2016; e

b) A diferença (4,91%) a partir de 1º de Setembro de 2016, sobre o salário já reajustado pelo índice anterior.

Parágrafo Único– Para os empregados admitidos após 01/05/2015 ou no caso de empregados de empresas constituídas após essa data, o reajuste será calculado de modo proporcional ao número de meses desde a admissão até abril de 2016, respeitando-se o limite expresso no *caput*.

4. PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2016, fica estabelecido como piso salarial a importância de **R\$ 1.027,50 (mil e vinte e sete reais e cinquenta centavos)**, para os meses de Maio, junho, julho e agosto/2016; sendo majorado para **R\$ 1.085,00 (mil e oitenta e cinco reais)** a partir de 1º de setembro/2016, a ser pagos aos integrantes da categoria, independente do número de empregados por empresa, observada uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados horistas, o piso será igual a **R\$ 4,67** (quatro reais e sessenta e sete um centavos) por hora trabalhada, no período de maio a agosto e de **R\$ 4,93** (quatro reais e noventa e três centavos) por hora trabalhada, a partir de setembro/16.

Parágrafo Segundo: O valor mínimo do salário a ser pago aos empregados que desempenhem a função de **gerente**, na data base, será igual a **R\$ 1.472,43 (mil trezentos e noventa reais)** nos meses de Maio, junho, julho e agosto, sendo majorado para **R\$ 1.555,00 (mil quinhentos e cinquenta e cinco reais)** a partir de 1º de setembro de 2016, por mês.

5. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

6. CARGOS DE CONFIANÇA

Serão considerados cargos de confiança e, desse modo, excluídos da proteção legal da jornada de trabalho (art. 62, da CLT) os gerentes, subgerentes, chefes ou supervisores, desde que tais empregados:

a) estejam registrados com a correta denominação do cargo; e,

b) percebam salários iguais ou superiores a **R\$ 2.082,38** (dois mil, oitenta e dois reais e trinta e oito centavos); e,

c) não estejam sujeitos a controle de ponto.

Parágrafo Primeiro: O preenchimento dos três requisitos acima descritos é suficiente para desobrigar a empresa de pagar horas extras e adicional noturno aos seus empregados exercentes de cargos de confiança.



Parágrafo Segundo: As empresas não estão obrigadas a pagar aos gerentes, subgerentes, chefes ou supervisores os valores descritos na alínea "b" supra, todavia o pagamento de salário inferior implica na descaracterização do cargo de confiança.

7. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário nominal a ser pago mensalmente.

8. PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Os salários deverão ser pagos até no máximo o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a que se refere. É facultativa a concessão de adiantamentos salariais quinzenais de no mínimo 20% (vinte por cento) do salário bruto do empregado devendo o pedido ser feito até o dia 15 (quinze) e o pagamento realizado até o dia 20 (vinte) do mês do adiantamento.

Parágrafo Único: Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento do salário em até 10 (dez) dias corridos.

9. SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário nominal igual ao menor salário nominal dentro da empresa para o cargo sucedido.

10. COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto de salário nominal menor que o salário nominal do substituído receberá desde o primeiro dia, e enquanto durar a situação, uma comissão de substituição igual à diferença entre o seu salário e o do menor salário do cargo substituído, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Terminado o período de substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida comissão, voltando o empregado a perceber o salário anterior.

11. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As Empresas deverão fornecer aos seus empregados, gratuita e mensalmente, **VALE REFEIÇÃO ou ALIMENTAÇÃO**, em "ticket" ou cartão, no total de 22 (vinte e dois) vales de **R\$ 11,50** (onze reais e cinquenta centavos) cada.

Parágrafo Primeiro: Tanto o auxílio Refeição quanto o Alimentação deverão ser entregues aos empregados no primeiro dia de trabalho de cada mês.

Parágrafo Segundo: Ao critério das Empresas, o vale alimentação ou refeição poderá ser pago em dinheiro, no valor de **R\$ 253,00** (duzentos e cinquenta e três reais), destacado no holerite, integrando a remuneração para todos os fins, inclusive, INSS, FGTS, Férias, 13º Salário e demais verbas de natureza salarial.

Parágrafo Terceiro: Somente em caso de afastamento previdenciário por auxílio doença ocasionado por doença não ligada à relação de trabalho, fica o empregador dispensado do cumprimento da obrigação prevista no *caput*.

Parágrafo Quarto: O benefício pago na forma prevista no *caput* não possui natureza salarial, não integra a remuneração do empregado sob qualquer espécie.

12. PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá a elevação real de salário de no mínimo 10% (dez por cento), sendo que esta será devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

Parágrafo Único: Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de simples alteração de cargo ou de mudança de função em nível horizontal.

13. INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, quando dispensado sem justa causa, caberá direito à indenização pecuniária com valor correspondente a 1 (um) salário nominal mensal.

Parágrafo Único: A indenização pecuniária será paga juntamente com as verbas rescisórias e não terá natureza salarial.

14. ESTABILIDADE APOSENTADORIA

É garantido o emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 4 (quatro) anos.



Parágrafo Único: Para que seja validada a estabilidade é obrigação do empregado apresentar todos os documentos comprobatórios do tempo de serviço acumulado no primeiro mês de garantia de emprego.

15. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI

O empregado pai, desde que conte com no mínimo 30 (trinta) meses de serviço na mesma empresa, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes realizado com a assistência do sindicato profissional, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data do nascimento do filho (a) devidamente comprovado através de certidão de nascimento.

Parágrafo Único: Para a garantia desta cláusula fica obrigatória a entrega de cópia da certidão de nascimento pelo empregado ao empregador em até 4 (quatro) dias após o nascimento.

16. ESTABILIDADE POR SERVIÇO MILITAR

É dada garantia de emprego ao empregado alistado, desde a data da incorporação do serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

17. ESTABILIDADE GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo pedido de demissão, dispensa por justa causa, ou por acordo entre as partes, este último realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta Cláusula.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo dispensa da empregada, a empresa deverá alertar a esta por escrito especificamente sobre tal condição, sob pena de não aplicação da decadência.

18. ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIA

A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até (06) seis meses e estabilidade no emprego por (3 meses), a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no Art. 9º, Parágrafo 2º, incisos I e II da lei nº 11.340 de 07/08/2006.

19. AUXÍLIO SAÚDE

As empresas ou grupo econômico com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, firmar convênio de assistência médica privada para seus empregados e dependentes, custeando no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor do convênio.

20. FÉRIAS

Os inícios das férias, coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias de compensação de repouso semanal, salvo opção do empregado.

21. UNIFORMES

É obrigatório para a empresa o fornecimento gratuito de uniformes, sempre que exigido o seu uso pelo empregador, não caracterizando Salário *in natura*.

22. COMISSÕES

Fica o empregador obrigado a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.

23. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento).

24. INDENIZAÇÃO POR ANTIGÜIDADE

Será concedido um adicional de 7 (sete) dias acrescidos ao aviso prévio legal para o empregado demitido sem justa causa e com mais de 4 (quatro) anos de serviços prestados na mesma empresa.

25. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa ficará desobrigado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculos de todas as verbas, sem necessidade de indenização do restante do aviso.

26. ABONO DE FALTAS



Será concedido abono de faltas ao empregado de um dia por semestre para levar o filho menor ou dependente previdenciário até 6 (seis) anos de idade ao médico, mediante comprovação.

27. AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá uma indenização equivalente a 1 (um) mês do salário nominal do empregado à época do óbito.

28. CARTA DE REFERÊNCIA

Nas demissões de empregado sem justa causa, e quando solicitada, a empresa entregará ao demitido uma carta de referência.

29. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

30. AVISO PRÉVIO

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo. O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, devendo constar se será ou não exigida a presença do empregado no emprego durante o aviso prévio.

31. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá duração máxima de 90 (noventa) dias, observadas as disposições legais aplicáveis, sendo vedada sua adoção na readmissão de empregado para o exercício da mesma função.

32. PAGAMENTO ATRAVÉS DOS BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através dos bancos, será assegurado aos empregados intervalos remunerados durante a jornada normal de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefício previdenciário e levantamento do FGTS. O intervalo mencionado não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

33. TRANSFERÊNCIA

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do artigo 469 da CLT, a garantia no emprego de 3 (três) meses após a data da transferência.

34. LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se a liberação de dirigentes sindicais para participarem de Assembleias e reuniões no horário de expediente, devidamente convocadas e comprovadas e desde que comunicado à empresa até 5 (cinco) dias antes do evento.

35. SEGURO DE VIDA

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – relativas ao empregado titular:

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **morte**;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;

R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$300,00 (trezentos reais) referentes a 2 (duas) **cestas básicas** de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e;

Até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

B – relativas à família do empregado titular:

Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.



Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C – relativas à empresa empregadora:

Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

D – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

E – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F – Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§1º - As empresas terão 90 (noventa) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

36. DESCANSO SEMANAL

Consideradas as razões de ordem econômica e de conveniência pública ligadas às peculiaridades das empresas de diversões públicas, nos termos da Lei 605/49 e seu Regulamento, os empregados trabalharão aos domingos e feriados, resguardado, porém, o direito ao repouso semanal remunerado, que será fruído conforme a escala de revezamento estabelecida pela EMPRESA, ficando assegurado que ao menos 1 (um) deles em cada mês será fruído aos domingos.

37. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Em conformidade com a Lei nº 10.101 de 19/12/2000, a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão por estes escolhidas, integradas, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

38. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Nos termos da Legislação vigente, é facultado às empresas efetuar a compensação de horas excedentes à jornada ajustada no contrato de trabalho mediante acordo coletivo com seus empregados com a participação do SEAAC da sua Região.

39. AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão vales transporte na forma da lei. Caso haja dificuldades de caráter operacional, fica facultada a concessão de vales transporte em dinheiro, sendo certo que os valores respectivos não terão caráter salarial.

40. REPRESENTANTE SINDICAL

Nas empresas ou grupos econômicos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição de um representante, com as garantias do artigo 543 da CLT e seus parágrafos.

41. ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO (QUADRO DE AVISOS)

As empresas permitirão, desde que solicitado pelos Sindicatos (SEAAC), a utilização de quadro de avisos, para fixação de ofícios de interesse da categoria, assinados por sua diretoria. Esta permissão está condicionada a aprovação do texto pela direção da empresa.

42. HOMOLOGAÇÕES

As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, na sede ou subedes do sindicato profissional ora acordante.

Parágrafo único: Na oportunidade deverão as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das contribuições sindical e assistencial, efetuadas a favor do sindicato profissional e da contribuição assistencial efetuada a favor do sindicato patronal. De posse dessas cópias, os sindicatos profissionais encaminharão ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

43. MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS

Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos respectivos contratos individuais de trabalho.



44. RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA
Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo Único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007.

45. LICENÇA ADOÇÃO

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

Parágrafo Único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

46. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE FRANCA

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro: No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no *caput* no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, além de mora de 1% (um inteiro por cento) e 20% (vinte inteiros por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Quarto: Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos. A presente cláusula é de responsabilidade exclusiva dos sindicatos profissionais convenientes.

47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL

As empresas deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal que se refere a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho no mês da data base maio. Seu valor é estabelecido em Assembleia Geral Ordinária e seu cálculo é de acordo com o número de funcionários. Somente as empresas que não possuem funcionários ficam desobrigadas a este recolhimento.

48. DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O descumprimento de qualquer das cláusulas deste instrumento acarretará multa 10% (dez por cento) do piso salarial, revertida em favor da parte prejudicada.

49. DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS

As diferenças salariais, do vale refeição e demais cláusulas de conteúdo econômico, retroativas a maio/16, deverão ser quitadas juntamente com o pagamento da folha salarial do mês de julho/16, até o quinto dia útil, sem qualquer acréscimo, multa ou correção.

50. VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de primeiro de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente para que produza seus efeitos legais e jurídicos.

São Paulo, 1º de Julho de 2016.



**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO ESTADO DE SÃO PAULO -
SINDEMÍDEO**
FILMES E JOGOS GRAVADOS ELETRONICAMENTE E EM DISCO LASER
CNPJ nº 59.949.560/0001-30

Luciano Tadeu Damiani
Presidente

Dr. Antonio Valter de Sousa Carvalho
Advogado Sindemvideo

SEAAC DE FRANCA
Marcos Costa de Arruda
Presidente