

# **SIMPLIFICANDO A CCT 2012-2013 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO**

[www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - Convenção Coletiva de Trabalho Capital  
2012-2013

## **REAJUSTE**

- 1- Aplicar sobre os salários corrigidos em 1º de setembro de 2011, o índice de 7,5%;**
- 2- Empregados que ingressaram após 1º de setembro de 2011 - aplicar a tabela proporcional, atentando para o fato de que nenhum empregado pode ganhar menos do que os salários definidos nas cláusulas 4, e, 5;
- 3- As diferenças salariais relativas a setembro devem ser pagas juntamente com os salários de outubro, bem assim encargos tributários e previdenciários.

## **PISOS SALARIAIS**

São os menores salários que podem ser pagos aos empregados, considerada a jornada normal de 220h/mês, para jornadas menores, observado o valor do salário/hora, podem ser pagos valores diferentes.

## **REGIME GERAL**

- a) empregados em geral - **R\$ 922,00 (novecentos e vinte e dois reais)**
- b) office-boy, faxineiro, copeiro **R\$ 738,00 (setecentos e trinta e oito reais)**
- c) garantia do comissionista - **R\$ 1.123,00 (hum mil cento e vinte e três reais)**

## **REGIME ESPECIAL PARA MEI's, ME's e EPP's**

Exige para sua prática requerimento ao SINCOVAGA – veja modelo no site [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) em Convenção Coletiva de Trabalho Capital 2012-2013- apresentação de cópia da última RAIS, e declaração e comprovação do integral cumprimento da convenção. Verificado o cumprimento das exigências, a empresa recebe **CERTIDÃO DE ADESÃO**, ficando autorizada a pratica dos seguintes salários:

**I – MEI's, ME'S E EMPRESAS COM ATÉ 5 (CINCO)  
EMPREGADOS:**

- a) empregados em geral **R\$ 832,00 (oitocentos e trinta e dois reais)**
- b) office-boy, faxineiro e copeiro **R\$ 671,00 (seiscentos e setenta e um reais).**
- c) garantia do comissionista. **R\$ 994,00 (novecentos e noventa e quatro reais)**

**II – ME's, EPP's E MPRESAS QUE MANTEM ENTRE 6 (SEIS) E  
ATÉ 20 (VINTE) EMPREGADOS.**

- a) empregados em geral **R\$ 877,00 (oitocentos e setenta e sete reais)**
- b) office-boy, faxineiro e copeiro. **R\$ 698,00 (seiscentos e noventa e oito reais)**
- c) garantia do comissionista. **R\$ 1.066,00 (hum mil e sessenta e seis reais)**

**QUEBRA DE CAIXA**

**REGIME GERAL - R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais)**

**REGIME ESPECIAL PARA MEI's, ME's e EPP's – EMPRESAS  
PORTADORAS DO CERTIFICADO DE ADESÃO:**

**Com até 05 empregados - R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais);**  
**Com de 6 até 20 empregados - R\$ 54,00 (cinquenta e quatro  
reais);**

**CONTRIBUIÇÕES**

**ASSISTENCIAL DOS COMERCIÁRIOS**

**Descontar 6% (seis por cento) obre os salários reajustados e  
recolher, em guia fornecida pelo sindicato, até o dia 9 de novembro  
de 2012.**

**ASSISTENCIAL DO SINCOVAGA**

**Recolher até 30 de novembro de 2012, em guia recebida/obtida no site, observando as tabelas válidas para empresas em geral e para autosserviço – CNAE 4711-3 – com valor fixado pelo número de empregados – confira site em Convenção Coletiva de Trabalho Capital 2012-2013**

## **DIA DO COMERCIÁRIO**

**GRATIFICAÇÃO** - destacada no recibo de pagamento do mês de outubro -, correspondendo a 1 (um) ou 2 (dois) dias da remuneração mensal do mês, observando.

**a)** até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;

**b)** de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia.

Fica facultado a conversão de um dia em descanso obedecida à proporcionalidade acima, durante a vigência da Convenção.

## **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO – BANCO DE HORAS**

### **REGRAS**

1 - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base (01-09-2012);

2 – Não pode ser acumulado saldo de horas extras superior a 100 (cem) horas em cada um dos períodos de 4 meses, a saber: de 01/09/ a 31/12/12; 01/01/13 a 30/04/13; e, 01/05/13 a 31/08/13;

3 – Fica sempre assegurada a transferência para o quadrimestre seguinte, do saldo máximo positivo ou negativo de até 20 (vinte) horas;

4- As horas extras trabalhadas, não compensadas no prazo acima previsto, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal de 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal;

5- Na rescisão contratual, quando da apuração final da compensação de horário, fica vedado descontar do empregado o valor equivalente às eventuais horas não trabalhadas;

## **OBRIGAÇÕES DA EMPRESA**

1 – Firmar com seus empregados, por escrito, acordo individual no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, conforme as regras acima;

2 – Fornecer aos empregados, para o controle das horas extras e respectivas compensações, até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao trabalho, comprovantes individualizados onde conste o montante das horas extras laboradas no mês; o saldo eventualmente existente para compensação e o prazo limite para tal.

### **PENALIDADES**

1 - A ausência de acordo individual, o descumprimento habitual do limite diário de horas trabalhadas - (prática usual de mais de 2 horas extras/dia) e a falta do fornecimento do comprovante mensal resultarão na suspensão do direito à compensação de horas;

2 – O não atendimento à convocação feita em conjunto pelo SINCOVAGA e Sindicato dos Comerciários de São Paulo e/ou a não regularização de situação em desacordo com as regras, proíbe a utilização do sistema de compensação pela empresa até 31 de agosto de 2013, sem prejuízo de penalidades legais e multas convencionais.

### **TRABALHO E LICENÇA DE FUNCIONAMENTO MUNICIPAL PARA DOMINGOS**

**O trabalho aos domingos e a licença municipal para funcionamento, atendendo à legislação federal de regência e, em especial à Lei Municipal 13.473/02 e seu decreto regulamentador 45.750/05 para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo dependerá de obtenção de CERTIDÃO.**

**Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 30 de novembro de 2012, ser solicitada ao SINCOVAGA – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2012-2013 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO AOS DOMINGOS - pelas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios ou seus representantes, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após Novembro/2012 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.**

**Parágrafo 2º - A CERTIDÃO será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA**

- copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - e **chancelada pela Municipalidade de São Paulo, e autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados aos domingos, bem como outorgará a necessária licença municipal para o funcionamento das empresas em todos os domingos.**

**Parágrafo 3º - A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em domingos e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 200,00 (duzentos reais)**

## **OPÇÕES E REGRAS DE JORNADA PARA O TRABALHO EM DOMINGOS:**

### **REGIME DE JORNADA**

**1 – Regime 1x1** – que significa trabalho em domingos alternados, ou seja, a cada domingo trabalhado, segue se outro domingo necessariamente de descanso;

**2 – Regime 2x1** – que significa que a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada, além da folga compensatória, **a mais outros 2 (dois) dias de folga**, que deverão ser concedidos até o prazo final de vigência desta norma.

**3** – O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**4 - A folga compensatória, tanto no Regime 1x1, quanto no 2x1, deverá ser concedida durante a semana que antecede o domingo trabalhado – Lei 605/49/Decreto 27.048/49. –nova redação**

**5** - No **Regime 2x1** os 2 (dois) dias adicionais de folga serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:

**I** - até 90 dias de trabalho na empresa: não faz jus ao benefício;

**II** - acima de 90 dias de trabalho na empresa o empregado fará jus aos 02 (dois) dias de folgas adicionais, cuja concessão e gozo deverão ocorrer até 31 de agosto de 2013.

### **TRANSPORTE**

As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado, tanto no Regime 1x1, quanto no 2x1.

### **REMUNERAÇÃO**

**I** - A jornada efetivamente trabalhada será remunerada como dia normal de trabalho;

**II**- Excedida a jornada de 8 (oito) horas diárias, a hora extra será remunerada com o adicional de 60% (sessenta por cento);

**III** – É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em domingos na compensação de horas autorizada pela cláusula 24.

### **REFEIÇÃO**

**I** - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos domingos trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de “marmitex”;

**II** – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

**I – Jornada de até 6 (seis) horas: R\$ 11,00 (onze reais)**

**II – Jornadas superiores a 6 (seis) horas:**

A - EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: **R\$ 15,00 (quinze reais)**;

B - EMPRESAS COM 21 E ATÉ 100 EMPREGADOS: **R\$ 17,00 (dezessete reais)**; e

C- EMPRESAS A PARTIR DE 101 EMPREGADOS: **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)**.

### **PENALIDADES**

**1** - Serão nulos de pleno direito, não tendo eficácia ou validade, acordos individuais ou coletivos celebrados em condições inferiores às aqui estabelecidas.

**2** – **O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários e desatende a legislação municipal relativa à licença de funcionamento;**

### **TRABALHO E LICENÇA DE FUNCIONAMENTO MUNICIPAL**

## PARA FERIADOS

**O trabalho e a licença municipal para funcionamento em feriados para empregados das empresas no comércio varejista de gêneros alimentícios de São Paulo**, atendido o disposto na Lei n.º 605/49 e em seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101/00, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como a legislação municipal, **dependerão da obtenção de CERTIDÃO.**

**Parágrafo 1º - Deverá a CERTIDÃO, até no máximo 30 de novembro de 2012, ser solicitada pelas empresas ao SINCOVAGA** – modelo em [www.sincovaga.com.br](http://www.sincovaga.com.br) - CCT 2012-2013 – SINCOVAGA – SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - TRABALHO EM FERIADOS -, desde que comprovem o integral cumprimento das cláusulas desta Convenção. As empresas constituídas após Novembro/2012 terão 30 (trinta) dias para regularizar sua situação.

**Parágrafo 2º - A CERTIDÃO** que autorizará e tornará regular o trabalho dos empregados em feriados será, sem ônus, expedida pelo SINCOVAGA, copiada ao SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO;

**Parágrafo 3º -** Quando o feriado recair no domingo prevalece o convencionado para o trabalho no feriado, sem prejuízo do DSR.

**Parágrafo 4º -** A ausência da CERTIDÃO torna irregular o trabalho em feriados e implica na cominação à empresa de multa de R\$ 200,00 (duzentos reais) que reverterá para subsídio dos serviços assistenciais do SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO.

## REGRAS

I – Fica autorizado o trabalho em feriados nas empresas do comércio varejista de gêneros alimentícios representadas pelo SINCOVAGA;

II - **Não é permitido o trabalho e o funcionamento das empresas, salvo para serviços indispensáveis de segurança e manutenção, nos feriados de Natal (25 de Dezembro) e Dia Mundial da Paz e da Confraternização Universal (1º de Janeiro);**

III – **Fica garantido ao trabalhador comerciário o descanso, no período de vigência desta Convenção, em 3 (três) feriados definidos em comum com a empresa, assegurado,** ainda, somente para aqueles que se ativarem em feriados, o acréscimo de mais 2 (dois) dias em férias, quando estas forem gozadas no mês de dezembro;

IV – As empresas, em instrumento individual ou plúrimo, colherão, por escrito, a manifestação de vontade do empregado, assistido o menor por seu

representante legal;

V – Do referido instrumento deverão constar:

- a- Os feriados a serem trabalhados;
- b- A discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um; e
- c- O dia e mês em que serão gozadas as folgas compensatórias, estas correspondendo, sempre a número igual ao dos feriados laborados.

**VI – As folgas compensatórias devidas em razão do trabalho em feriados serão gozadas em até 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do feriado trabalhado, sob pena de dobra;**

VII – As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento). 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 para comissionados;

VIII - A concessão do DSR, gozado ou indenizado não desobriga a empresa ao pagamento das horas trabalhadas nos feriados com o adicional de 100% (cem por cento), não podendo o DSR ser considerado para tal fim;

IX - É proibida a inclusão de eventuais horas extraordinárias trabalhadas em feriados na compensação de horas autorizada pela cláusula 24.

X – As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

## **XI- REFEIÇÃO**

A - As empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem nos demais dias refeições nos termos do PAT oferecerão nas mesmas condições alimentação nos feriados trabalhados, proibida a utilização como substituto do uso de “marmitex”;

B – As demais concederão, alternativamente, documento-refeição ou indenização pela alimentação, em dinheiro ou no fechamento de sua folha de pagamento do mês, conforme segue:

1- EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS: R\$ 15,00 (quinze reais);

2- EMPRESAS COM 21 E ATÉ 100 EMPREGADOS: R\$ 17,00(dezessete reais); e

3- EMPRESAS A PARTIR DE 101 EMPREGADOS: R\$ 26,00 (vinte e seis reais).



**XII** – O trabalho em feriados não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção;

**XIII** - 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;

**XIV** - O disposto nesta cláusula não desobriga as empresas a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seu estabelecimento;

**XV - O descumprimento das regras fixadas nesta cláusula torna irregular o trabalho dos comerciários e descumpra a legislação municipal relativa à licença de funcionamento;**

**XVI** – Eventuais irregularidades que resultem do não atendimento do regramento aqui estabelecido para o trabalho e funcionamento em feriados ensejarão, sem prejuízo da aplicação das legislações federal e municipal, no pagamento da multa prevista na cláusula 42, por empregado, revertida esta a favor dos que tiverem se ativado em feriados.

### **TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO**

Para o trabalho no Dia 1º de Maio ficam definidas as seguintes específicas e especiais regras, sem prejuízo do disposto no item XI – Refeição, da na cláusula anterior:

**I - Limite máximo de 6 (seis) horas de trabalho.**

**II** - Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%.

**III** - As horas efetivamente trabalhadas no feriado, sem prejuízo do DSR, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**IV** – Concessão de 2 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias.

**V - pagamento de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) em vale compras ou dinheiro.**

**VI** - As despesas com transporte – ida e volta – deverão ser ressarcidas sem ônus ou desconto para o empregado;

VII - o descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora **multa de R\$ 323,00 (trezentos e vinte e três reais) por empregado.**

### **EMPACOTADOR NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

O trabalho como empacotador no comércio varejista de gêneros alimentícios tem regras especiais e específicas, que estão expostas na cláusula 41 – as principais são: jornada de 6 horas, tarefas definidas, salário de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

**Atenção: Empacotadores com jornada de 8 horas (220h/mês) recebem o piso geral: R\$ 922,00 (novecentos e vinte e dois reais).**

### **ACORDOS COLETIVOS E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Nenhuma empresa está obrigada a celebrar acordos coletivos de trabalho definindo PLR de seus empregados – cláusula 47 -, do mesmo modo, para esta ou outra qualquer hipótese de assinatura de acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo sob pena de ineficácia ou invalidade, é obrigatória a assinatura do SINCOVAGA – cláusula 43.

### **CLÁUSULA 51 NOVA – CAFÉ DA MANHÃ**

**As empresas com mais de 30 (trinta) empregados por estabelecimento**, a partir da data da assinatura desta convenção, e, **que iniciam o seu turno de trabalho até as 08h00min fornecerão café da manhã aos trabalhadores, em até 15 (quinze) minutos antes do início do expediente matutino**, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

### **MULTAS**

Estipulada, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas na CCT, a partir de 01 de setembro de 2012, **multa no valor de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais), por empregado**, a favor do prejudicado.

### **CONVOCAÇÕES FEITAS PELO SINDICATO DOS COMERCÍARIOS DE SÃO PAULO – COMUNICAÇÃO PRÉVIA**

Conforme disposto na cláusula 44, o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades, se obriga a comunicar previamente o SINCOVAGA para que

este possa prestar assistência e acompanhar as empresas representadas que assim o que quiserem.

Assim, antes de atender a qualquer convocação entre em contato com o SINCOVAGA – 11 -3335-1100 e verifique se houve a comunicação. Em não tendo havido o SINCOVAGA cuidará de reagendar a convocação.

### **DEMAIS CLÁUSULAS**

As demais cláusulas repetem sob o mesmo título regras que constavam da CCT 2011-2012.

### **DÚVIDAS E QUESTIONAMENTOS**

Recomenda-se, com empenho, às empresas e a seus parceiros contabilistas e advogados, que consultem o SINCOVAGA e não o Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, em caso de qualquer dúvida ou questionamento relativo à norma coletiva 2011-2012, podendo fazê-lo, diariamente, de 2ª a 6ª, das 9 às 17 horas, pelo fone: 11 – 3335-1100, ou encaminhá-los por e-mail para: [juridico@sincovaga.com.br](mailto:juridico@sincovaga.com.br)