

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2012-2013
COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO - CAPITAL**

O **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL ÓPTICO FOTOGRÁFICO E CINEMATOGRAFICO NO ESTADO DE SÃO PAULO**, através da nossa FECOMÉRCIO celebrou **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** com a categoria profissional dos comerciários, da Capital de SÃO PAULO, cujas principais cláusulas destacamos:

REAJUSTE SALARIAL: 8% (oito por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2011.

REAJUSTAMENTO SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/11 ATÉ 31 DE AGOSTO/12: O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de:	Multiplicar o salário de admissão por:
Admitidos até 15.09.11	1,0800
De 16.09.11 a 15.10.11	1,0731
De 16.10.11 a 15.11.11	1,0662
De 16.11.11 a 15.12.11	1,0594
De 16.12.11 a 15.01.12	1,0526
De 16.01.12 a 15.02.12	1,0459
De 16.02.12 a 15.03.12	1,0392
De 16.03.12 a 15.04.12	1,0326
De 16.04.12 a 15.05.12	1,0260
De 16.05.12 a 15.06.12	1,0194
De 16.06.12 a 15.07.12	1,0129
De 16.07.12 a 15.08.12	1,0064
A partir de 16.08.12	1,0000

Parágrafo único – O salário reajustado não poderá ser inferior ao salário normativo da função, conforme previsto nas cláusulas referentes a "SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS" e SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS".

SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ DE 10(DEZ) EMPREGADOS:

a)Empregados em geral	R\$ 845,00
b)Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R\$ 675,00

SALÁRIO DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS:

a) Empregados em Geral	R\$ 921,00
b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R\$ 735,00

GARANTIA DO COMISSIONISTA:

a) empresas com até 10(dez) empregados	R\$ 988,00
b) empresas com mais de 10 (dez) empregados	R\$ 1.093,00

CALCULO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: As horas extras dos comissionistas serão calculadas conforme segue:

- Apurar a média das comissões auferidas nos últimos 3 (três) meses;
- Dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária das comissões;
- multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis) conforme percentual previsto na cláusula referente À "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor do acréscimo;
- multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

CALCULO E INTEGRAÇÃO DAS COMISSÕES EM VERBAS SALARIAIS E INDENIZATÓRIAS: O cálculo e a integração das comissões em verbas salariais e indenizatórias, inclusive na rescisão contratual, serão feitos como segue:

- Férias: Serão (integrais ou proporcionais): Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao seu início ou a data da demissão.
- Primeiros 15 dias do afastamento médico e aviso prévio indenizado ou trabalhado: Serão consideradas as comissões auferidas nos 3 (três) meses imediatamente anteriores ao mês do pagamento; 13º Salário: Serão consideradas as comissões auferidas de outubro a dezembro, podendo a parcela correspondente às comissões de dezembro ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

RENUMERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Os integrantes das categorias econômicas quer sejam associados ou não, deverão recolher aos sindicatos representativos de suas respectivas categorias e os valores conforme tabela abaixo:

FAIXA DE CAPITAL SOCIAL	VALOR
De R\$ 0,01 até R\$ 250.000,00	R\$ 211,00
De R\$ 250.000,01 até 2,5 milhões	R\$ 422,00
Acima de R\$ 2,5 milhões	R\$ 844,00

DIA DO COMERCIÁRIO: Em homenagem ao Dia do Comerciário – 30 de outubro – será concedida ao empregado do comércio uma gratificação, a ser paga em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial do mês, correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2012, conforme proporção abaixo.

- até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- 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;
- acima de 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a (dois) dias.

CONDIÇÕES PARA O TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

TRABALHO AOS DOMINGOS: Na forma da Lei nº. 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº. 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei nº. 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº. 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

- Trabalho em domingos alternados, ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso;
- Adoção do sistema 2x1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro domingo, necessariamente de descanso, fazendo jus o comerciário que cumprir tal jornada a mais 3 (três) dias de folga, anualmente.
- Concessão de folga compensatória na semana que se seguir a cada domingo trabalhado;
- No sistema 2X1 (dois por um) os dias a mais de folga serão proporcionais aos meses trabalhados, conforme a seguir disposto:
 - Até 90 dias de trabalho na empresa: Não faz jus ao benefício;
 - Acima de 90 dias de trabalho o empregado fará jus a 03(três) dias de folga adicionais, que deverão ser concedidas e gozadas até o prazo final de vigência desta norma coletiva;
- Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

- f) Jornada de 8 (oito) horas, remunerada como dia normal de trabalho;
- g) Remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a 8 (oito) horas diárias, vedada a compensação, nos termos da cláusula "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO".

Quando a jornada de trabalho for de 6(seis) ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, se houver. Não existindo refeitório, pagarão ao empregado o valor de R\$ 17,00 (dezesete reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitido a concessão de "marmitex".

Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, sem qualquer ônus, pelos respectivos sindicatos, bem como pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo, esta representando as empresas inorganizadas, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 611, da CLT, que suprirá eventuais 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 documento indispensável para comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários aos domingos, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

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

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

O não cumprimento do disposto nesta cláusula ensejará o pagamento da multa prevista na cláusula referente à multa, equivalente a R\$ 49,00.

TRABALHO EM FERIADOS: Na forma da Lei nº. 605/49 e de seu Decreto Regulamentador nº. 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei nº. 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei nº. 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho em feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 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 pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste:
 - I- O feriado a ser trabalhado;
 - 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 renumerado, ficando vedada a transformação do pagamento em folga, tanto para os trabalhadores com salário fixo quanto para os comissionados;

d) Não inclusão das horas trabalhadas nos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula referente a "COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO";

e) Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

f) Concessão até 31 de julho de 2013 de folgas adicionais coincidentes com 3(três) domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula referente a "TRABALHO AOS DOMINGOS", relativamente ao trabalho naqueles dias.

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 trabalhado, sob pena de dobra.

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

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, não sendo permitido a concessão de "marmitex".

I- Empresas com até 100 empregados R\$ 25,00

II- Empresas com mais de 100 empregados R\$ 32,00;

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

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

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;

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

Será fornecido sem ônus pelo Sindicato da Categoria econômica, CERTIFICADO atestando o integral cumprimento desta Convenção Coletiva, suprimindo as exigências contidas no Decreto 49.984/2008, que regulamenta o trabalho aos feriados no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal 14.776/2008, sendo documento indispensável para, nos termos desta Convenção, comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários em feriados, como, também, a necessária licença municipal para funcionamento.

Para o trabalho no dia 1º. de maio ficam definidas as seguintes regras especiais:

- I- Limite máximo 6(seis) horas de trabalho;
- II- Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;
- III- Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas);
- IV- 2 (duas) folgas: a primeira em até 20(vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias;
- V- Pagamento de R\$ 15,00 (quinze reais) em vale compras ou dinheiro;
- VI- Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 319,00 por empregado.

DISPENSA POSTERIOR À DATA BASE: Ocorrendo a dispensa após a data base, considerando a projeção do aviso prévio (Súmula 182 do Tribunal Superior do Trabalho – TST), o empregado somente fará jus à percepção da diferença decorrente da aplicação do novo percentual de correção salarial.

PAGAMENTOS DE DIFERENÇAS: Eventuais diferenças salariais relativas ao período de **setembro, outubro novembro e dezembro de 2012**, em razão da data de assinatura desta Convenção ter se efetivado posteriormente à data-base, serão exigíveis e pagas em até **2 (duas) parcelas iguais**, juntamente com as folhas de pagamento dos meses de janeiro e fevereiro de 2013, permitida a compensação de quaisquer valores que tenham sido antecipados no período, observado o disposto na cláusula "COMPENSAÇÃO".

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

PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

VIGÊNCIA: A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses, contados a partir de 01 de setembro de 2012 até 31 de agosto de 2013.

Estando em dia com a sua contribuição assistencial e sindical, o contribuinte poderá obter a Convenção na Íntegra. Fique atento: numa possível Ação Trabalhista, vale para defesa o que ficou convencionado no Acordo Coletivo.

Atenciosamente
A Diretoria