



## CIRCULAR

### CLÁUSULAS QUE SOFRERAM ALTERAÇÕES ECONÔMICAS COM O ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017 CELEBRADO EM 13 DE SETEMBRO 2017

#### DATA-BASE NOVEMBRO

#### 2017/2018

**01 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de novembro de 2017, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de **1,83%** (um vírgula oitenta e três por cento) incidente sobre os salários já reajustados em 01 de novembro de 2016.

**Parágrafo Único** - A remuneração mensal do empregado que receber salário misto, entendido como tal a remuneração composta de parte fixa, mais comissões e RSR (Repouso Semanal Remunerado), não poderá ser inferior ao piso previsto para empregados em geral.

**02 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS DE 01/11/16 ATÉ 31/10/17:** 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:
Até 15/11/2016	1,0183
De 16/11/2016 a 15/12/2016	1,0168
De 16/12/2016 a 15/01/2017	1,0152
De 16/01/2017 a 15/02/2017	1,0137
De 16/02/2017 a 15/03/2017	1,0122
De 16/03/2017 a 15/04/2017	1,0106
De 16/04/2017 a 15/05/2017	1,0091
De 16/05/2017 a 15/06/2017	1,0076
De 16/06/2017 a 15/07/2017	1,0061
De 16/07/2017 a 15/08/2017	1,0045
De 16/08/2017 a 15/09/2017	1,0030
De 16/09/2017 a 15/10/2017	1,0015
A partir de 16/10/2017	1,0000

**03 – COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos previstos nas cláusulas nominadas “Reajuste Salarial” e “Reajuste Salarial dos Empregados Admitidos de 01/11/16 até 31/10/17” serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/11/16 a 31/10/17, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**04 – SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS:** Para as empresas com até 10 (dez) empregados, ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/11/2017, desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 5º da Lei nº 12.790/13:



- a) Empregados em geral ..... **R\$ 1.256,00**  
(um mil, duzentos e cinquenta e seis reais)
- b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... **R\$ 1.012,00**  
(um mil e doze reais)

**Parágrafo Primeiro** - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa em 31 de outubro de 2017.

**Parágrafo Segundo** - O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R\$ **579,00** (quinhentos e setenta e nove reais), a favor do empregado prejudicado.

**05 - SALÁRIOS DE ADMISSÃO NAS EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS:** Ficam estipulados os seguintes salários de admissão, a vigor a partir de 01/11/2017, para os empregados da categoria e desde que cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 5º da Lei nº 12.790/13:

- a) Empregados em geral ..... **R\$ 1.393,00**  
(um mil, trezentos e noventa e três reais)
- b) Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral ..... **R\$ 1.121,00**  
(um mil, cento e vinte um reais)

**Parágrafo Único** - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa em 31 de outubro de 2017

**06 - GARANTIA DO COMISSIONISTA:** Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais preajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima, nela incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 5º da Lei nº 12.790/13.

- a) Empresas com até 10 (dez) empregados ..... **R\$ 1.496,00**  
(um mil, quatrocentos e noventa e seis reais)
- b) Empresas com mais de 10 (dez) empregados ..... **R\$ 1.660,00**  
(um mil, seiscentos e sessenta reais)

**Parágrafo Primeiro** - Considera-se para os fins desta cláusula o total de empregados na empresa em 31 de outubro de 2017.

**Parágrafo Segundo** - O descumprimento desta cláusula sujeitará o infrator a uma multa correspondente a R\$ **580,00** (quinhentos e oitenta reais), a favor do empregado prejudicado.

**07 - QUEBRA DE CAIXA:** O empregado que exercer a função de caixa terá direito a um pagamento por quebra de caixa, no valor de R\$ **69,00** (sessenta e nove reais) mensais, a partir de 1º de novembro de 2017, que será pago juntamente com o seu salário.

**Parágrafo Primeiro** - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.



**Parágrafo Segundo** - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa, não estão sujeitas ao pagamento do valor por quebra de caixa previsto no *caput* desta cláusula.

**08 - TRABALHO AOS DOMINGOS** - Na forma da Lei n.º 605/59 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/07, bem como da legislação municipal aplicável, fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, nas seguintes modalidades e desde que atendidas as seguintes regras:

- a) trabalho em domingos alternados 1X1 (um por um), ou seja, a cada domingo trabalhado segue-se outro domingo, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- b) adoção do sistema 2X1 (dois por um), ou seja, a cada dois domingos trabalhados segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos, fazendo jus ao empregado que se ativar nesse regime a mais 03 (três) dias de folgas compensatórias anuais;
- c) adoção do sistema 2X2 (dois por dois), ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após 06 (seis) dias de trabalho consecutivos;
- d) o DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho;
- e) no sistema 2X1 (dois por um) as folgas compensatórias 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 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, facultado à empresa a conversão desses dias em indenização.
- f) ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;
- g) jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;
- h) remuneração da hora extra com 60% (sessenta por cento) quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada “*Compensação de Horário de Trabalho*”.

**Parágrafo Primeiro** - Quando a jornada de trabalho for de 06 (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\$ 23,50** (vinte e três reais e cinquenta reais) ou concederão documento-refeição de igual valor, não sendo permitida a concessão de “*marmitex*”.

**Parágrafo Segundo** - Será fornecido CERTIFICADO atestando o integral cumprimento da Convenção Coletiva, sem qualquer ônus, pelos respectivos sindicatos, nos termos do parágrafo 2º, do artigo 611, da CLT, que suprirá eventuais exigências contidas no Decreto Municipal n.º 45.750/05 que regulamenta o trabalho aos domingos no município de São Paulo, nos termos da Lei Municipal n.º 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.

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

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

**09 - TRABALHO EM FERIADOS** – Na forma da Lei n.º 605/49 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/49, c/c o artigo 6º da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, alterada pela Lei n.º 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 por 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;
  - 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 01 (um) descanso semanal remunerado, 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 30 de setembro de 2018, de folgas adicionais coincidentes com 03 (três) domingos, sem prejuízo do disposto na cláusula nominada “*Trabalho aos Domingos*”, relativamente ao trabalho naqueles dias, facultado à empresa a conversão desses dias em indenização.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - 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.



**Parágrafo Terceiro** - Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de “marmitex”:

I - empresas com até 100 empregados.....R\$ 36,50  
(trinta e seis reais e cinquenta centavos);

II - empresas com mais de 100 empregados.....R\$ 44,50  
(quarenta e quatro reais e cinquenta reais);

**Parágrafo Quarto** - Ensejará hora extra remunerada com adicional de 100%, o acréscimo da jornada no feriado em limites superiores aos da jornada diária normal.

**Parágrafo Quinto** - O trabalho nesses dias não será obrigatório para os empregados, cabendo aos mesmos a faculdade de opção.

**Parágrafo Sexto** - 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, à assistência conjunta das entidades sindicais convenientes.

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

**Parágrafo Oitavo** - 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 comprovar a regularidade, não só do trabalho dos comerciários nos feriados, como também a necessária licença municipal para funcionamento.

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

**Parágrafo Décimo** - O DSR não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

**10 - TRABALHO NO DIA 1º DE MAIO** - Para o trabalho no dia 1º de maio ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo terceiro da cláusula nominada “Trabalho em Feriados”:

I - limite máximo de 06 (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), sem prejuízo do DSR;

IV - 02 (duas) folgas: a primeira em até 20 (vinte) dias do trabalho e a outra em até 90 (noventa) dias;



---

**V** - pagamento de **R\$ 21,50** (vinte e um reais e cinquenta centavos) em vale compras ou dinheiro;

**VI** - ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado.

**Parágrafo único** - O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de **R\$ 455,00** (quatrocentos e cinquenta e cinco reais) por empregado.

**11 – MULTA:** Fica estipulada multa no valor de **R\$ 154,00** (cento e cinquenta quatro reais), a partir de 01 de novembro de 2017, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado, não cumulativa com qualquer multa específica prevista nesta Convenção.

**12 – COMBATE À INFORMALIDADE:** A ausência de registro do contrato de trabalho do empregado em sua CTPS sujeita a empresa a uma multa de **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) por dia, limitada ao salário do empregado, revertida em seu favor.

**13 – ABRANGÊNCIA:** município de São Paulo.

**14 – VIGÊNCIA:** de 01 de novembro de 2017 até 31 de outubro de 2018.